



PROVINCIA DI PIACENZA
Assessorato Sistema Scolastico e Formativo,
Lavoro, Iniziative Istituzionali per la Pace

***PROGRAMMA PROVINCIALE DELLE
POLITICHE FORMATIVE,
E DEL LAVORO***

2005-2006

Approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n. 63 dell'11 luglio 2005

INDICE

PARTE I - Analisi di contesto	pag. 1
<i>1.1 <u>IL QUADRO DEMOGRAFICO</u></i>	<i>pag. 1</i>
1.1.1 Lo stato della popolazione, i movimenti naturali e migratori	pag. 1
1.1.2 La struttura per età della popolazione	pag. 3
1.1.3 La popolazione straniera	pag. 5
1.1.4 Considerazioni conclusive	pag. 9
<i>1.2 <u>IL SISTEMA SCOLASTICO PROVINCIALE</u></i>	<i>pag. 10</i>
1.2.1 La popolazione scolastica della scuola secondaria di II grado	pag. 10
1.2.2 Articolazione territoriale del sistema scolastico	pag. 14
1.2.3 Il tasso di scolarizzazione superiore	pag. 16
1.2.4 La transizione scuola-lavoro dei diplomati piacentini	pag. 18
1.2.5 Il polo universitario piacentino	pag. 31
<i>1.3 <u>IL SISTEMA PRODUTTIVO</u></i>	<i>pag. 32</i>
1.3.1 La struttura economica piacentina nei dati dei Censimenti	pag. 32
1.3.2 Caratteristiche ed evoluzione della struttura produttiva dal 2002 al 2004	pag. 41
1.3.2.1 Le imprese artigiane	pag. 46
1.3.2.2 Le imprese cooperative	pag. 47
1.3.2.3 Le imprese gestite da extracomunitari	pag. 48
1.3.2.4 L'imprenditoria femminile	pag. 49
1.3.3 Sicurezza, regolarità e qualità del lavoro	pag. 50
1.3.4 L'andamento congiunturale del sistema economico provinciale	pag. 54
<i>1.4. <u>IL MERCATO DEL LAVORO</u></i>	<i>pag. 58</i>
1.4.1 Le caratteristiche del lavoro a Piacenza secondo l'indagine Istat sulle forze di lavoro	pag. 58
1.4.2 Il mercato del lavoro secondo i dati dei Centri per l'Impiego	pag. 64
1.4.2.1 Gli iscritti ai Centri per l'Impiego	pag. 64
1.4.2.2 Gli avviamenti e le cessazioni	pag. 71
1.4.2.3 Il lavoro parasubordinato	pag. 83
1.4.2.4 I lavoratori extracomunitari	pag. 87
PARTE II – Analisi e risultati del periodo di programmazione 2003/04	pag. 92
<i>2.1 <u>AREA DELLE POLITICHE DEL LAVORO E DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO</u></i>	<i>pag. 92</i>
<i>2.2 <u>AREA DELLE POLITICHE FORMATIVE</u></i>	<i>pag. 102</i>
PARTE III – Quadro normativo di riferimento	pag. 113
<i>3.1 <u>LA NUOVA POLITICA EUROPEA DI COESIONE A PARTIRE DAL 2007</u></i>	<i>pag. 113</i>
<i>3.2 <u>NORMATIVA NAZIONALE E REGIONALE</u></i>	<i>pag. 115</i>
<i>3.3 <u>IL RUOLO DELLE POLITICHE LOCALI DEL LAVORO</u></i>	<i>pag. 121</i>
PARTE IV – Obiettivi, criticità e linee di intervento	pag. 122
<i>4.1 <u>OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI</u></i>	<i>pag. 122</i>
<i>4.2 <u>PRINCIPALI CRITICITA' ED INTERVENTI</u></i>	<i>pag. 128</i>
• Scheda n° 1: Interventi per la transizione dal sistema formativo al lavoro da parte dei giovani	pag. 128
• Scheda n° 2: Servizi per l'Impiego – Accoglienza e informazione	pag. 132
• Scheda n° 3: Servizi per l'Impiego – Orientamento e consulenza professionale	pag. 133
• Scheda n° 4: Servizi per l'Impiego – Incontro domanda e offerta di lavoro	pag. 134
• Scheda n° 5: Servizi per l'Impiego – Gestione procedure amministrative	pag. 136

• Scheda n° 6: Tirocini formativi e di orientamento promossi dai Centri per l'Impiego	pag. 137
• Scheda n° 7: Lavoratori extracomunitari – multiculturalità	pag. 140
• Scheda n° 8: Azioni per combattere la disoccupazione di lunga durata	pag. 142
• Scheda n° 9: Politiche per l'inclusione lavorativa dei disabili	pag. 144
• Scheda n° 10: Politiche di sostegno dei lavoratori svantaggiati	pag. 145
• Scheda n° 11: Autoimprenditoria giovanile	pag. 147
• Scheda n° 12: Azioni a favore dei lavoratori con rapporti di lavoro non standard	pag. 149
• Scheda n° 13: Regolarità del lavoro	pag. 151
A) Emersione del lavoro irregolare	pag. 151
B) Sicurezza nel lavoro	pag. 152
• Scheda n° 14: Responsabilità sociale d'impresa	pag. 153
• Scheda n° 15: Politiche di genere	pag. 155
• Scheda n° 16: Attività di orientamento e formazione professionale	pag. 157
Scheda n° 16.1: Azioni di orientamento: Area di formazione in obbligo formativo	pag. 161
Scheda n° 16.2: Formazione integrata con la scuola	pag. 163
Scheda n° 16.3: Area formazione iniziale adulti	pag. 164
Scheda n° 16.4: Area formazione superiore	pag. 165
Scheda n° 16.5: Formazione continua	pag. 165
Scheda n° 16.6: Formazione permanente	pag. 165
Scheda n° 16.7: Formazione per le donne	pag. 166
Scheda n° 16.8: Formazione nella pubblica amministrazione	pag. 166
Scheda n° 16.9: Creazione d'impresa	pag. 167
Scheda n° 16.10: Voucher	pag. 167
Scheda n° 16.11: Operatore Socio sanitario	pag. 168

PARTE V – Strumenti e misure di accompagnamento e supporto **pag. 169**

<i>5.1 L'OSSERVAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO</i>	pag. 169
<i>5.2 MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLE POLITICHE DEL LAVORO E DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO ALL'INTERNO DEL PROGETTO QUALITA'</i>	pag. 171
<i>5.3 LA QUALIFICAZIONE DEL SISTEMA FORMATIVO PIACENTINO: FORMAZIONE DEGLI OPERATORI E VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DEI PERCORSI FORMATIVI</i>	pag. 173
<i>5.4 SISTEMA DI VALUTAZIONE EX ANTE DEI PROGETTI</i>	pag. 177
<i>5.5 LE TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE</i>	pag. 178
<i>5.6 SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E QUALIFICAZIONE DELL'INFORMAZIONE</i>	pag. 179
<i>5.7 LE STRUTTURE DI SUPPORTO: LABORATORIO PROVINCIALE PER LA DOCUMENTAZIONE DIDATTICA(CDE)</i>	pag. 180
<i>5.8 IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI: LA PARTECIPAZIONE E LA SUSSIDIARIETA'</i>	pag. 181
<i>5.9 CREAZIONE DI RETI DI TUTORAGGIO-PROTEZIONE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI IN DIFFICOLTÀ OCCUPAZIONALE</i>	pag. 182
<i>5.10 PREVISIONE DI SERVIZI INNOVATIVI A SOSTEGNO DI PARTICOLARI UTENTI</i>	pag. 183
<i>5.11 SOSTEGNO ALL'INNOVAZIONE E RICERCA</i>	pag. 184
<i>5.12 PARTECIPAZIONE A PROGETTI COMUNITARI</i>	pag. 185
<i>5.13 AZIONI DI DIVULGAZIONE E PROMOZIONE DEI SERVIZI PER LE AZIENDE ED AZIONI DI MARKETING</i>	pag. 187
<i>5.14 AZIONI DI SUPPORTO INFORMATIVO-FORMATIVO</i>	pag. 188
<i>5.15 SERVIZIO DI SUPPORTO NELLE PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE</i>	pag. 188

PARTE VI – Quadro finanziario **pag. 190**

PARTE I - Analisi di contesto

1.1. IL QUADRO DEMOGRAFICO

Uno degli aspetti da considerare nella fase di elaborazione di un Programma delle politiche del lavoro riguarda la variabile demografica: le sue caratteristiche, infatti, esercitano un'importante influenza sulla quantità e sulla qualità delle risorse umane disponibili in un territorio, ma anche sull'orientamento all'innovazione, al cambiamento, allo spirito di impresa.

1.1.1. Lo stato della popolazione, i movimenti naturali e migratori

I dati che seguono (Tabella1), provenienti dagli Annuari Istat sulla Popolazione, mostrano una consistenza della popolazione residente in provincia di Piacenza al 31/12/2003 di 270.946 unità.

Dopo aver assistito negli anni Ottanta e Novanta ad un forte declino demografico, negli ultimi anni si osserva una ripresa della popolazione residente sia in provincia di Piacenza che nelle altre dimensioni territoriali considerate. In particolare, nel 2003 la popolazione provinciale è aumentata di 3.672 unità; la crescita demografica provinciale (+1,4%) appare più sostenuta rispetto sia al dato regionale (+1,2%) che nazionale (1,0%).

La ripresa demografica osservata non presenta però un andamento omogeneo a livello territoriale: nei comuni della montagna e dell'alta collina si osserva da anni una tendenza allo spopolamento, con riflessi di ordine economico e sociale. In pianura e soprattutto in collina, invece, la popolazione risulta in crescita.

Tabella 1 – Popolazione residente al 31/12 di ogni anno

<i>anno</i>	<i>Piacenza</i>	<i>Emilia-Romagna</i>	<i>Italia</i>
1981	278.424	3.957.513	56.556.911
1991	267.633	3.909.512	56.778.031
2001	263.855	3.983.346	56.995.744
2002	267.274	4.030.220	57.321.070
2003	270.946	4.080.479	57.888.245

Fonte: Istat. I dati relativi agli anni 1981, 1991 e 2001 sono tratti dai Censimenti della popolazione

Complessivamente la variazione demografica positiva è stata determinata dalla dinamica migratoria (Tabella 2): il saldo migratorio, dato dalla differenza tra gli iscritti e i cancellati negli Anagrafi Comunali, risulta sempre positivo negli anni considerati, e presenta un andamento crescente.

Negli ultimi due anni, in particolare, un forte impulso all'incremento demografico è stato fornito dalle iscrizioni anagrafiche successive al provvedimento di regolarizzazione dei lavoratori stranieri in base alle Leggi 189 e 222 del 2002. Secondo i dati forniti dalla Prefettura, infatti, le domande di regolarizzazione presentate in provincia sono state 3.775, e ne sono state accolte 3.582; di queste, 1.887 (53%) riguardavano il lavoro domestico e l'assistenza familiare.

Tabella 2 – Provincia di Piacenza: saldo naturale e migratorio, 1999-2003

<i>Anni</i>	<i>Movimento naturale</i>			<i>Movimento migratorio</i>			<i>Variazione popolazione</i>
	<i>Nati vivi</i>	<i>Morti</i>	<i>Saldo naturale</i>	<i>Iscritti</i>	<i>Cancellati</i>	<i>Saldo migratorio</i>	
1999	1.919	3.572	-1.653	8.494	6.503	+1.991	+338
2000	2.078	3.444	-1.366	9.004	6.736	+2.268	+902
2001	1.978	3.341	-1.363	7.994	5.837	+2.157	+794
2002	2.140	3.439	-1.299	10.954	6.236	+4.718	+3.419
2003	2.156	3.740	-1.584	13.277	8.021	+5.256	+3.672

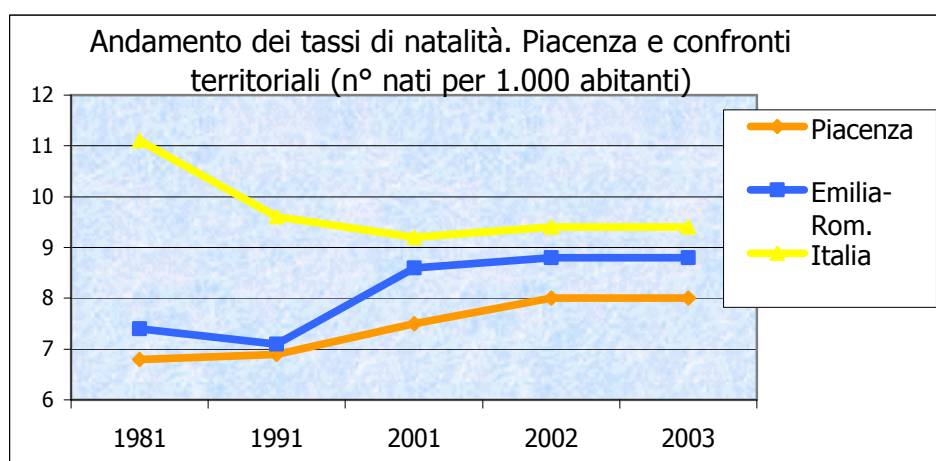
Fonte: Istat

La crescita della popolazione non è invece il risultato di un miglioramento della dinamica naturale: il saldo naturale (nascite – decessi) è infatti negativo da oltre 25 anni. In particolare, a fronte di una leggera ripresa del tasso di natalità negli ultimi anni, si assiste al continuo peggioramento del tasso di mortalità, a causa della forte incidenza della popolazione anziana che caratterizza la popolazione residente.

L'attuale consistenza della popolazione, quindi, è la risultante di un saldo naturale in calo e di un saldo migratorio in crescita. Dalla differenza tra il saldo naturale (negativo) e migratorio (positivo) risulta un incremento di 3.419 residenti nel 2002 e di 3.672 nel 2003: sembrerebbe, quindi, che l'immigrazione sia riuscita a compensare il calo continuo nella popolazione piacentina, dovuto al basso tasso di natalità e al crescente tasso di mortalità.

Il tasso di natalità piacentino, pari nel 2003 a 8,0 nati ogni mille abitanti, è inferiore sia alla media regionale (8,8) che, soprattutto, a quella nazionale (9,4).

Nel corso degli anni Ottanta e nella prima metà degli anni Novanta tale indicatore ha registrato un andamento decrescente con caratteristiche analoghe in tutte le ripartizioni territoriali considerate. E' solo a partire dalla seconda metà degli anni Novanta che l'indice di natalità ha ripreso a salire sia a livello provinciale che regionale; solo il dato nazionale non mostra segnali di crescita (il valore del 2003 è inferiore ai livelli sia del 1981 che 1991).



La lieve ripresa della natalità registrata negli anni più recenti è riconducibile a due motivi: da un lato al sopraggiungere delle donne nate nel cosiddetto *baby boom* degli anni Sessanta e Settanta nell'età maggiormente riproduttiva, dall'altro agli alti livelli di fecondità che caratterizzano le donne immigrate.

Come mostra il grafico precedente, i livelli di natalità della popolazione piacentina sono sempre inferiori sia al dato medio regionale che, ancor di più, a quello nazionale. Negli ultimi anni, tuttavia, si osserva un deciso miglioramento sia nel tasso provinciale che in quello regionale, che permette di ridurre la distanza con il dato medio nazionale.

Tabella 3 – Tassi di mortalità della popolazione (numero morti ogni 1.000 abitanti), Piacenza e confronti territoriali - 1981/2003

anno	Piacenza	Emilia-Rom.	Italia
1981	12,7	10,7	9,6
1991	13,8	11,4	9,5
2001	12,7	11,3	9,6
2002	12,9	11,3	9,8
2003	13,8	11,9	10,2

Fonte: Istat

L'altra componente del saldo naturale, il tasso di mortalità (Tabella 3), presenta in provincia di Piacenza nel 2003 un valore (13,8 morti per mille abitanti) di gran lunga superiore alla media regionale (11,9) e, soprattutto, nazionale (10,2): tale fenomeno è da considerarsi correlato al progressivo invecchiamento della popolazione residente e alla maggiore incidenza della componente più anziana. Sull'alta mortalità della popolazione piacentina incide in particolare la grave situazione demografica dei comuni della montagna e dell'alta collina, caratterizzati da un forte squilibrio nella composizione per età verso la componente più anziana. L'alto livello di mortalità che caratterizza la popolazione residente in provincia di Piacenza viene evidenziato anche dal confronto con le altre province emiliano-romagnole: si tratta infatti del valore più elevato di tutta la regione.

1.1.2. La struttura per età della popolazione

Per completare l'esame delle tendenze demografiche che interessano la provincia di Piacenza risulta interessante analizzare la struttura per età della popolazione che, nel corso degli anni, ha subito importanti mutamenti, dovuti sia al crollo dei livelli di natalità, sia al prolungamento della vita media.

Nella Tabella 4 viene mostrato l'andamento della popolazione provinciale per classi di età e i mutamenti a livello di composizione percentuale.

Tabella 4 – Popolazione residente per classi di età (*), valori assoluti e percentuali – 1981/2003

Anno	valori assoluti					valori percentuali				
	0-14	15-39	40-64	65 e oltre	Totale	0-14	15-39	40-64	65 e oltre	Totale
1981	43.674	88.827	94.523	51.400	278.424	15,7%	31,9%	33,9%	18,5%	100,0%
1991	29.714	89.374	91.825	56.720	267.633	11,1%	33,4%	34,3%	21,2%	100,0%
2001	29.701	80.754	89.094	64.306	263.855	11,3%	30,6%	33,8%	24,4%	100,0%
2002	30.561	80.635	90.676	64.402	267.274	11,5%	30,3%	34,1%	24,2%	100,0%
2003	31.292	82.216	91.560	65.878	270.946	11,5%	30,3%	33,8%	24,3%	100,0%

Fonte: Istat. (*) La popolazione per classe di età è disponibile in forma esaustiva solo in occasione dei Censimenti della popolazione e dunque è disponibile con cadenza decennale. Durante il periodo intercensuario è valutata annualmente applicando un procedimento di stima che utilizza informazioni provenienti da diverse fonti demografiche (Censimento, Anagrafi).

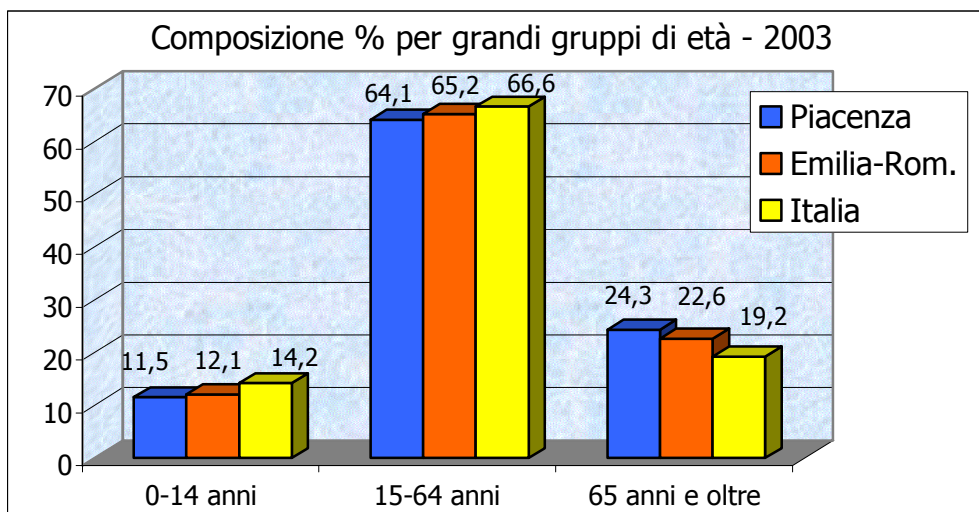
I dati evidenziano una ripresa, negli ultimi anni, della classe di età che va da 0 a 14 anni, grazie da un lato alla crescita, seppure contenuta, del tasso di natalità, e dall'altro al fenomeno dei ricongiungimenti familiari da parte della popolazione immigrata, sempre più frequenti negli ultimi anni grazie alla loro progressiva stabilizzazione sul territorio provinciale.

La classe di età successiva (15-39 anni), dopo essersi contratta fortemente nel corso degli anni Novanta sia in termini assoluti che percentuali, mostra nel 2003 una crescita in termini assoluti (+1.581 unità) e una tenuta in termini percentuali. La classe di età successiva (da 40 a 64 anni) mantiene stabile la sua incidenza sul totale attorno al 34%. Gli ultra-sessantacinquenni, invece, continuano la loro avanzata: se rappresentavano il 18,5% della popolazione residente nel 1981, nel 2003 incidono per il 24,3%.

Il forte squilibrio nella composizione per età della popolazione verso le classi di età più anziane risulta anche osservando il grafico seguente, nel quale vengono prese in considerazione solo tre "macroclassi" di età (0-14 anni, 15-64 anni e oltre 65 anni), e dove emerge il divario di Piacenza rispetto all'Emilia-Romagna e, ancora di più, all'Italia. Dei quasi 271mila residenti nel 2003, solo il 64,1% risulta in età lavorativa, contro una media regionale del 65,2% e nazionale del 66,6%.

Gli ultra-sessantacinquenni rappresentano una quota molto elevata della popolazione provinciale (24,3%, contro una media regionale e nazionale rispettivamente del 22,6% e del 19,2%), mentre i

giovanissimi, al di sotto dei 15 anni, sono appena l'11,5% (contro una media regionale del 12,2% e nazionale del 14,2%).



Dal rapporto tra la consistenza della popolazione con più di 65 anni e quella con meno di 15 anni è possibile calcolare l'indice di invecchiamento della popolazione, che mette in evidenza il peso della componente anziana della popolazione su quella giovanile.

I dati riportati nella Tabella 5 mostrano il raggiungimento di livelli elevatissimi di invecchiamento da parte della popolazione provinciale: il rapporto tra anziani e giovani è infatti di 2 a 1. Più contenuto risulta invece l'indice di invecchiamento della popolazione a livello regionale (1,87) e, ancora di più, a livello nazionale (1,35).

L'invecchiamento della popolazione non è uniforme a livello territoriale, ma risulta particolarmente intenso nelle aree montane.

Tabella 5 – Indice di invecchiamento della popolazione, Piacenza e confronti territoriali. 2001/2003

	2001	2002	2003
Piacenza	2,17	2,13	2,11
Emilia-Romagna	1,94	1,89	1,87
Italia	1,27	1,31	1,35

Fonte: Istat

Gli indicatori demografici riportati nelle tabelle successive permettono di completare l'analisi della composizione per età della popolazione residente, concentrando l'attenzione su quella in età attiva. Vengono introdotti alcuni indicatori, il cui contenuto viene di seguito illustrato.

- ❖ L'indice di dipendenza mette a confronto l'ammontare della popolazione in età economicamente improduttiva e quello della popolazione in età lavorativa. Il contingente delle persone non autonome, in condizioni di dipendenza, è composto dai giovanissimi (da 0 a 14 anni) e dagli anziani (65 anni e oltre). Tale indice permette pertanto di verificare quante persone in età non lavorativa devono essere sostenute dalla popolazione in età attiva.
- ❖ L'indice di struttura della popolazione attiva è dato dal rapporto tra l'ammontare della popolazione con un'età compresa tra 40 e 64 anni e quella con età da 15 a 39 anni, moltiplicato per cento; è un indicatore del grado di invecchiamento della popolazione attiva: in una popolazione tendenzialmente e fortemente decrescente il rapporto supera il 100 per cento e tanto più è alto, tanto più vecchia è la struttura della popolazione in età lavorativa.

I dati riportati nella Tabella 6 mostrano come sia critico lo squilibrio demografico a livello provinciale: si conferma una struttura della popolazione fortemente sbilanciata sulle coorti più anziane, con un progressivo aggravamento dello squilibrio demografico della provincia, che

produce serie conseguenze sulla dinamica e sulla struttura del mercato del lavoro locale: basti pensare al progressivo calo della componente più giovane della popolazione lavorativa (15-39 anni) che entra nel mercato del lavoro (tale fenomeno risulta peraltro amplificato dalla crescita generalizzata della scolarizzazione superiore).

Il progressivo invecchiamento della popolazione, quindi, determina non solo una crescita dimensionale della componente anziana, ma anche di quella composta da individui in età lavorativa con più di 45 anni, a scapito della componente produttiva più giovane.

Dalla lettura dei dati, inoltre, non si intravedono segnali di una possibile inversione di tendenza: entrambi gli indici, infatti, continuano a crescere negli ultimi tre anni, di pari passo con l'aumento della componente più anziana della popolazione, aggravando ulteriormente lo squilibrio demografico esistente tra la popolazione attiva e non.

La natalità in lieve ripresa non sembra di per sé sufficiente a contenere l'invecchiamento della popolazione: il risultato di questo andamento è l'allargamento continuo della "forbice" tra i giovani, che sono sempre meno, e gli anziani, che sono sempre di più.

Neppure l'apporto positivo dell'immigrazione è in grado di cambiare il segno di tale dinamica, ma solo di assorbire in parte la riduzione della componente più giovane della popolazione in età lavorativa. Nel quadro demografico delineato l'immigrazione resta, infatti, uno dei pochi elementi a disposizione per contrastare il progressivo invecchiamento della popolazione e, soprattutto, quello che manifesta i suoi effetti con maggior rapidità: una decisa ripresa dei tassi di natalità, infatti, oltre che irrealistico, produrrebbe effetti soltanto dopo diversi anni.

Tabella 6 – Indicatori demografici – Provincia di Piacenza, 1981/2003

<i>anno</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>
1981	51,9	106,4
1991	47,7	102,7
2001	54,8	109,1
2002	55,7	111,1
2003	55,9	111,4

Fonte: Elaborazione OML su dati Istat

Gli indicatori demografici appena illustrati vengono confrontati, relativamente all'anno 2003, con i valori rilevati a livello regionale e nazionale. Anche da questo confronto territoriale emerge, per tutti gli indicatori considerati, la grave situazione demografica provinciale, soprattutto nella struttura per età della popolazione residente, che evidenzia qualche preoccupazione in relazione alle esigenze del mercato del lavoro: si osserva infatti un preoccupante ridimensionamento della popolazione in età attiva, che aggraverà ulteriormente il fabbisogno di risorse umane nel mercato locale del lavoro.

Tabella 7 – Indicatori demografici – Confronto Piacenza, Emilia-Romagna, Italia 2003

	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>
Piacenza	2,11	55,9	111,4
Emilia-Romagna	1,87	53,3	106,2
Italia	1,35	50,2	95,6(*)

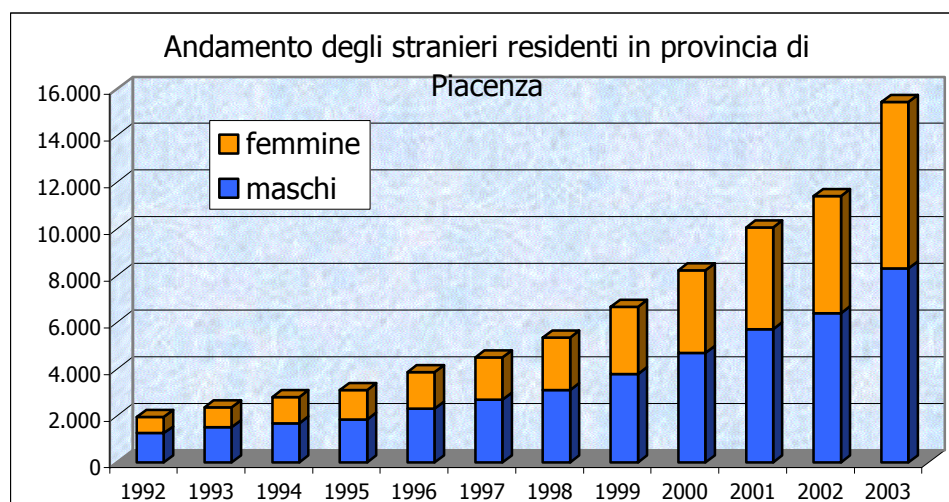
Fonte: Elaborazione OML su dati Istat

(*) il dato dell'Italia si riferisce al 2002

1.1.3. La popolazione straniera

Come già osservato nei paragrafi precedenti, è grazie al fenomeno migratorio se la popolazione residente complessiva negli ultimi anni ha mostrato segni di ripresa. Il grafico seguente mostra la

crescita della presenza straniera sul territorio piacentino nel corso degli anni, passata dalle 2mila presenze nel 1993 agli oltre 15mila di dieci anni dopo.



Secondo le risultanze anagrafiche la presenza straniera sul territorio piacentino al 31/12/2003 è risultata pari a 15.437 unità, con un incremento rispetto all'anno precedente di 4.013 unità. I tassi annui di crescita della popolazione immigrata risultano molto sostenuti: +22% nel 2001, +14% nel 2002, +35% nel 2003. Un ruolo fondamentale nel forte incremento della presenza straniera negli ultimi anni l'ha avuto il già richiamato provvedimento di regolarizzazione dei lavoratori stranieri del 2002.

L'incidenza percentuale della componente straniera sul totale della popolazione residente è cresciuta nel corso degli anni, attestandosi al 5,7% nel 2003.

Tabella 8 - Cittadini stranieri residenti per sesso in provincia di Piacenza al 31/12 di ogni anno

<i>anno</i>	<i>maschi</i>	<i>femmine</i>	<i>totale</i>	<i>% su pop. residente</i>	<i>% donne</i>
1999	3.786	2.885	6.671	2,5%	43,2%
2000	4.697	3.527	8.224	3,1%	42,9%
2001	5.709	4.351	10.060	3,8%	43,3%
2002	6.393	5.031	11.424	4,3%	44,0%
2003	8.316	7.121	15.437	5,7%	46,1%

Fonte: Ufficio Statistica Provincia di Piacenza su dati Anagrafi comunali

Elaborazione: Osservatorio Provinciale delle Politiche Sociali

Una caratteristica estremamente importante rilevabile dalla lettura dei dati è la progressiva femminilizzazione della popolazione straniera residente: si tratta di un fenomeno tipico di una fase di consolidamento e stabilizzazione migratoria, in cui si assiste alla ricomposizione dei nuclei familiari o alla creazione di nuovi. Questa tendenza, osservabile anche a livello regionale e nazionale è dovuta, oltre al fenomeno dei ricongiungimenti familiari, alla richiesta crescente di manodopera femminile in specifici segmenti del mercato del lavoro (quali, ad esempio, la collaborazione domestica e l'assistenza agli anziani).

Al 31/12/2003 le principali nazionalità presenti sul territorio provinciale sono l'albanese e la marocchina, tra le prime comunità insediate sul territorio provinciale e ormai consolidate (insieme rappresentano il 37,4% degli stranieri residenti), seguite dalla macedone e dall'ecuadoriana.

Dalla lettura dei dati statistici emerge un buon livello di concentrazione nella provenienza geografica: il 72,5% degli stranieri residenti, infatti, appartiene alle prime 10 nazionalità.

Tabella 9 – Cittadini stranieri residenti in provincia di Piacenza al 31/12/2003 per provenienza

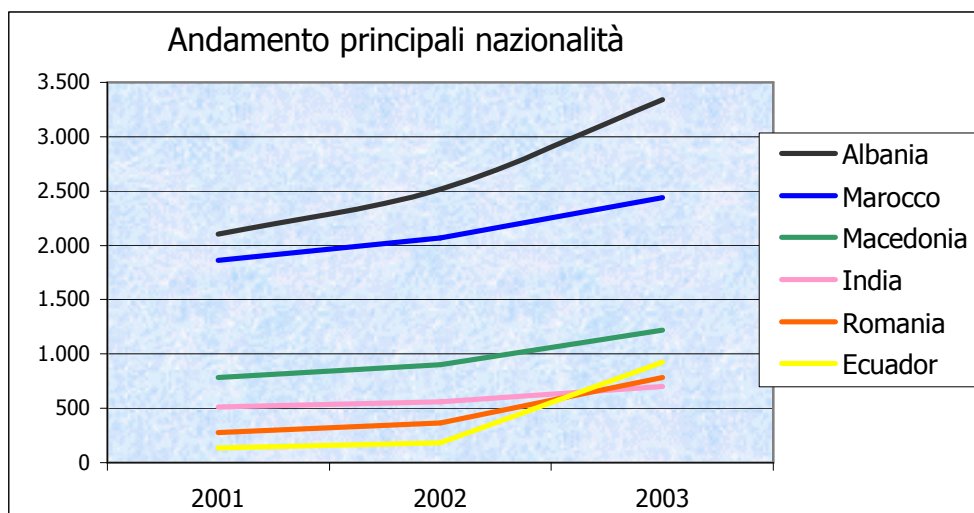
<i>Nazione</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>incidenza %</i>
Albania	1.943	1.398	3.341	21,6%
Marocco	1.507	931	2.438	15,8%
Macedonia	725	495	1.220	7,9%
Ecuador	238	687	925	6,0%
Romania	430	355	785	5,1%
India	431	268	699	4,5%
Bosnia-Erzegovina	382	222	604	3,9%
Tunisia	342	155	497	3,2%
Burkina Faso	207	149	356	2,3%
Jugoslavia	193	127	320	2,1%
Altre	1.918	2.334	4.252	27,5%
Totale	8.316	7.121	15.437	100,0%

Fonte: Ufficio Statistica Provincia di Piacenza su dati Anagrafi comunali
Elaborazione: Osservatorio Provinciale delle Politiche Sociali

Negli ultimi due anni, anche a causa del provvedimento di regolarizzazione più volte richiamato, la graduatoria delle nazionalità ha subito alcune modifiche, a dimostrazione che il fenomeno migratorio non sia ancora giunto ad una fase di completa stabilizzazione. Per questo motivo può risultare interessante osservare l'andamento delle presenze delle principali nazionalità negli ultimi tre anni.

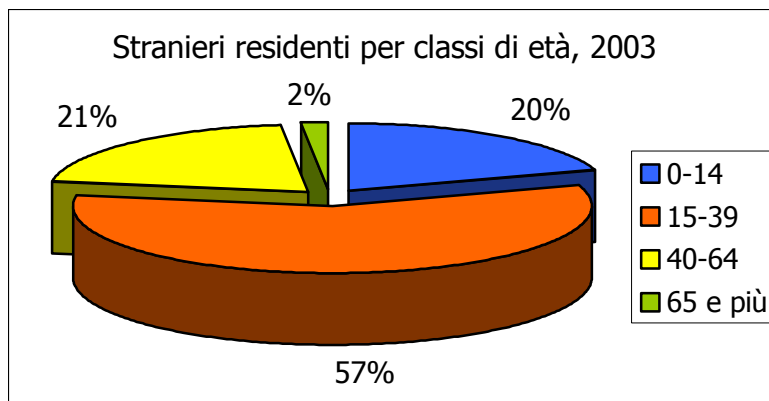
La comunità albanese, che risulta la più numerosa già a partire dal 2000, cresce passando da 2.101 unità nel 2001 a 3.341 nel 2003, con un incremento nel triennio considerato del 59%. La comunità marocchina, tra le prime insediatesi nella nostra provincia e oggi al secondo posto per numerosità, cresce ancora nel 2003, ma con minore intensità (+31%). La terza nazionalità più numerosa è quella macedone; nel periodo esaminato registra anch'essa un incremento molto forte (+56%).

Nel 2003 sono risultate in forte ascesa due nazionalità, balzate al quarto e quinto posto nella graduatoria delle presenze straniere, e costituite in larga maggioranza da immigrate di genere femminile: si tratta dell'ecuadoriana, passata da 133 presenze nel 2001 a 925 nel 2003, e della rumena (cresciuta da 274 a 785 unità nello stesso periodo). In conseguenza di questo straordinario incremento, dovuto al provvedimento di regolarizzazione, la comunità indiana, pur essendo cresciuta nel periodo esaminato (+37%), perde posizioni e scende dal quarto al sesto posto.



Osservando la ripartizione degli stranieri residenti per classi di età è possibile comprendere l'apporto che la componente immigrata fornisce al riequilibrio della struttura per età della popolazione.

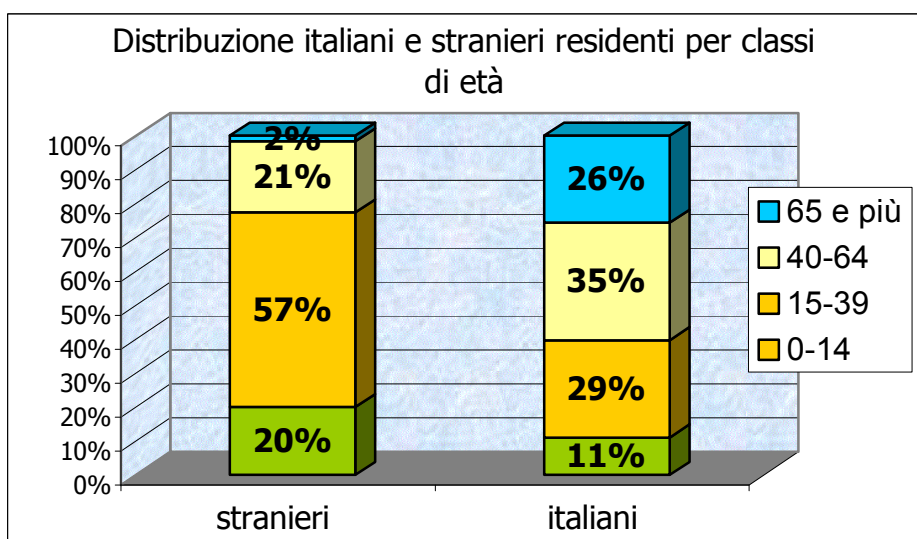
Come emerge dal grafico seguente, gli stranieri si posizionano prevalentemente nelle classi di età attiva e in quelle giovanili, attenuando il processo di invecchiamento della popolazione piacentina. L'incidenza della classe di età oltre 65 anni si attesta su valori trascurabili (2%), mentre i minori di 15 anni, grazie sia alle nascite dei figli che ai ricongiungimenti familiari, rappresentano il 20% degli stranieri residenti.



Il grafico seguente mostra l'incidenza percentuale delle classi di età dei residenti di nazionalità straniera e italiana. Si evince chiaramente come la componente immigrata costituisca una forza giovane e vitale per il nostro territorio: le classi dei giovanissimi (0-14 anni) e della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) rappresentano il 98% del totale degli stranieri residenti in provincia, mentre la presenza degli over 65 risulta marginale (2%).

Molto significativi sono i dati relativi alla popolazione in età lavorativa, che mostrano la grande differenza tra i due gruppi demografici: se infatti la quota di stranieri appartenenti alla classe di età 15-64 anni è pari al 78%, tra gli italiani essa rappresenta solo il 64%.

Alla luce di quanto osservato è possibile affermare che l'immigrazione assume un ruolo determinante nell'attenuare gli squilibri demografici che caratterizzano la popolazione residente e, in modo particolare, i noti problemi legati all'invecchiamento. Non solo: l'immigrazione rappresenta anche un'importantissima risorsa per alleviare le tensioni sul lato dell'offerta nel mercato del lavoro locale.



1.1.4. Considerazioni conclusive

Nel presente capitolo si sono evidenziati i principali fenomeni demografici che hanno interessato la nostra provincia negli ultimi anni. In particolare si è osservata la ripresa della popolazione residente, grazie al fondamentale apporto della componente immigrata della popolazione, che riesce a compensare il saldo naturale negativo (dovuto sia al basso tasso di natalità, sia all'alto tasso di mortalità generato dalla forte incidenza della componente anziana della popolazione). Quindi si è evidenziato il grave squilibrio demografico nella struttura per età della popolazione piacentina, generato dal forte calo delle nascite e dal progressivo prolungarsi della vita media, che ha determinato un progressivo invecchiamento della popolazione.

I dati analizzati confermano la tendenza preoccupante, già evidenziata negli anni passati, della demografia piacentina che è destinata a penalizzare pesantemente lo sviluppo futuro del territorio. Il progressivo invecchiamento della popolazione in età attiva, infatti, indebolisce le potenzialità di sviluppo dell'economia locale, in quanto determina una scarsa propensione al rischio e all'investimento dei capitali.

I fenomeni evidenziati, inoltre, hanno complesse implicazioni economiche e sociali: sono destinati, innanzitutto, ad incidere sul sistema dell'istruzione, della formazione professionale e del mercato del lavoro: il basso livello di natalità genera una riduzione della consistenza numerica delle giovani generazioni che arrivano sia al mondo della scuola che a quello del lavoro. Ad aggravare ulteriormente la carenza di offerta di lavoro si aggiungono le scelte dei giovani piacentini orientate al prolungamento degli studi: tale fenomeno genera un ritardo nell'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Infine, il significativo aumento della durata della vita, che ha tra gli effetti l'aumento del peso della componente più anziana della popolazione, origina da un lato l'espansione della domanda di servizi alla persona (in modo particolare servizi di cura e assistenza alle persone anziane), dall'altro produce una maggiore spesa pubblica, soprattutto per pensioni, sanità ed assistenza.

Tali fenomeni hanno importanti ripercussioni sui meccanismi stessi dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro: una popolazione che invecchia richiede servizi alla persona poco qualificati, ma i giovani che si affacciano sul mercato del lavoro sono sempre più istruiti. Ne potrà derivare un forte squilibrio: da un lato una domanda di professioni poco qualificate, dall'altro un'offerta di lavoro sempre più scolarizzata e con alte aspettative occupazionali.

Le politiche per la famiglia (come, ad esempio, quelle a favore della natalità) producono effetti in tempi molto lunghi; nel breve periodo l'unica politica efficace risulta quella dell'immigrazione, che rappresenta per la nostra provincia non solo un'opportunità, ma un'assoluta necessità per contrastare i gravi squilibri generazionali. Il saldo migratorio positivo è riuscito negli ultimi anni a fermare il calo costante della popolazione, soprattutto in età attiva, e a sopperire al fabbisogno di manodopera da parte delle aziende locali.

Il nostro sistema produttivo non può più fare a meno della forza lavoro immigrata: si pensi in particolare a tutti quei lavori manuali e/o dequalificati, per i quali i giovani italiani mostrano sempre maggiore disaffezione, in settori quali l'agricoltura, la metalmeccanica e l'edilizia. L'apporto fornito dai lavoratori immigrati, poi, è irrinunciabile anche sul lato del lavoro di cura, sempre più richiesto a causa dell'alto tasso di invecchiamento della popolazione residente, e svolto quasi esclusivamente da lavoratori stranieri, in maggioranza di genere femminile.

1.2. IL SISTEMA SCOLASTICO PROVINCIALE

L'impegno dell'Amministrazione Provinciale è da tempo rivolto allo studio del sistema scolastico, attraverso la messa a punto di un'attività di monitoraggio che si pone l'obiettivo di conoscere in modo puntuale le dinamiche e i cambiamenti che interessano il mondo dell'istruzione.

In questo capitolo vengono riportati i principali dati relativi alle caratteristiche e all'evoluzione della popolazione scolastica nell'istruzione secondaria di II grado in provincia di Piacenza.

1.2.1. La popolazione scolastica della scuola secondaria di II grado

La Tabella 1 riporta la distribuzione degli studenti iscritti nelle scuole medie superiori statali della provincia di Piacenza negli ultimi tre anni scolastici.

Nell'A.S.2004/2005 è proseguito il *trend* di crescita del numero di iscritti: rispetto all'anno scolastico precedente gli alunni aumentano infatti di 347 unità (+3,8%).

Osservando la distribuzione della crescita nei diversi tipi di istituto, nell'ultimo triennio si è riscontrato un forte incremento di alunni iscritti nell'istruzione liceale (+389 studenti, +11,9%) e in quella professionale (+217 unità, +15,4%).

All'interno dell'istruzione liceale risultano in ascesa tutti gli indirizzi; aumentano in modo particolare gli iscritti del liceo scientifico (+229 studenti, +13,0%) e del classico (+95 studenti, +26,2%).

Nell'istruzione professionale si rilevano 278 nuovi studenti nell'istituto professionale alberghiero, istituito a partire dall'A.S.2003/04. Subisce una flessione nel numero di alunni l'istituto professionale per l'industria e l'artigianato (-90 studenti, -19,3%).

Nel triennio crescono anche gli istituti tecnici (+52 studenti, +1,5%), con alcune differenze all'interno dei singoli indirizzi: sostanzialmente stabile il commerciale, perde iscritti l'agrario (-38 studenti, -8,5%), mentre crescono il tecnico per geometri (+48 studenti, +8,8%) e l'industriale (+35 studenti, +2,8%).

Tabella 1 - Iscritti alle scuole medie superiori per tipo di istituto – AA.SS.2002/03-2004/05

<i>ISTITUTI</i>	<i>2002/03</i>	<i>2003/04</i>	<i>2004/05</i>
ISTITUTI PROFESSIONALI	1.410	1.560	1.627
Agrario	284	297	284
Alberghiero	0	104	278
Industria Artigianato	467	418	377
Servizi commerciali e turistici	659	741	688
ISTITUTI TECNICI	3.425	3.401	3.477
Agrario	449	416	411
Commerciale e periti aziendali	1.174	1.190	1.181
Geometra	545	489	593
Industriale	1.257	1.306	1.292
LICEI	3.276	3.438	3.665
Classico	362	417	457
Linguistico	566	598	615
Scientifico	1.767	1.835	1.996
Socio psico pedagogico	257	250	273
Scienze sociali	324	338	324
LICEO ARTISTICO	648	663	640
TOTALE GENERALE	8.759	9.062	9.409

Fonte: Osservatorio Mercato del Lavoro - Provincia di Piacenza su dati forniti dagli Istituti scolastici

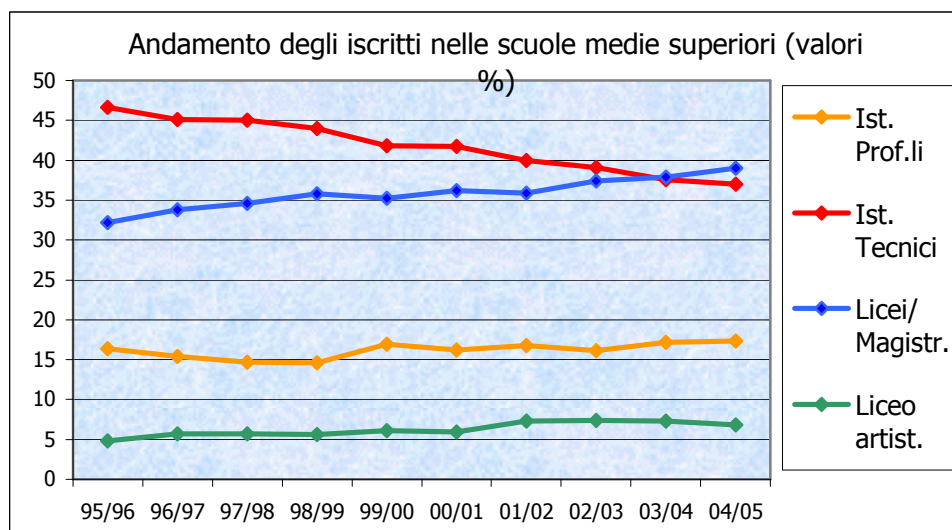
Procede quindi in provincia di Piacenza la progressiva crescita di studenti, resa possibile da una pluralità di fattori:

- ❖ l'istituzione dell'obbligo formativo attraverso i bienni integrati introdotti dalla Legge Regionale Bastico con l'obiettivo di integrare istruzione e formazione professionale, al fine di contrastare il fenomeno della dispersione scolastica;
- ❖ il progressivo inserimento degli studenti di nazionalità straniera (nell'A.S.2004/05 se ne contano 552), che rappresentano attualmente il 5,7% della popolazione scolastica complessiva e che contribuiscono a contrastare l'andamento demografico negativo nelle classi di età scolare;
- ❖ la conferma di un alto tasso di scolarizzazione superiore (90,3%) anche nell'anno scolastico 2004/2005;
- ❖ la progressiva diversificazione degli indirizzi scolastici avvenuta negli ultimi anni, che ha contribuito ad offrire agli studenti e alle famiglie percorsi di studio più articolati e diversificati, con l'obiettivo di ridurre il fenomeno del pendolarismo scolastico verso centri limitrofi (Pavia, Parma, Fidenza, Salsomaggiore) o l'abbandono degli studi superiori.

Si conferma anche nei dati provvisori del C.S.A. riferiti alle iscrizioni dell'A.S.2005/2006 l'andamento crescente degli alunni, in particolare per l'Istituto Professionale Alberghiero presso il Centro Scolastico Agrario "Raineri-Marcora" di Piacenza (8 classi prime richieste), il Liceo Scientifico "Respighi" di Piacenza (14 classi prime richieste), l'Istituto Statale "Colombini" di Piacenza (10 classi richieste), l'ITIS "Marconi" di Piacenza (11 classi prime richieste).

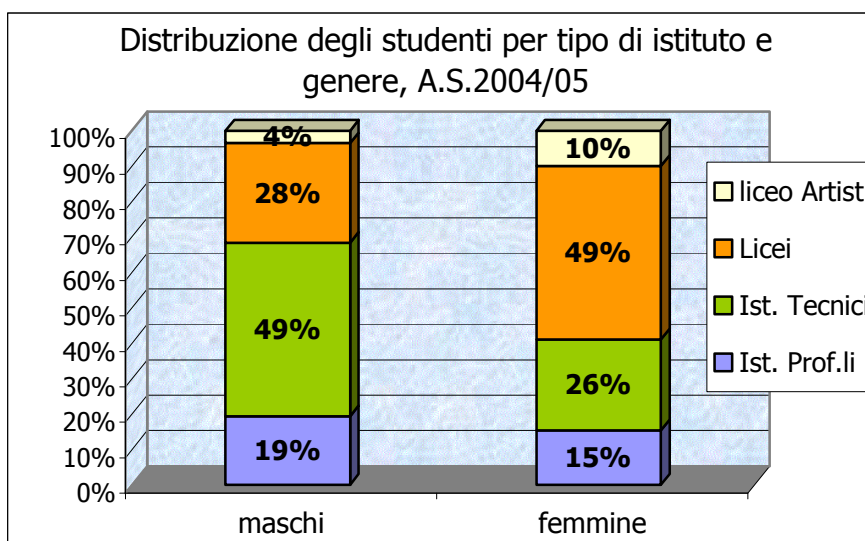
Nell'A.S.2004/05 l'istruzione liceale risulta scelta dal maggior numero di studenti piacentini: vi risultano iscritti 3.665 studenti, pari al 39% del totale; il 37% degli studenti è iscritto negli istituti tecnici (in calo rispetto agli anni scolastici precedenti). Gli istituti professionali mostrano una buona crescita, mentre l'istruzione artistica registra un lieve calo di iscritti.

Nel corso degli ultimi anni le scelte degli studenti hanno fatto registrare un cambiamento molto importante: di pari passo con il calo costante degli iscritti negli istituti tecnici si è assistito alla crescita continua degli iscritti nei licei, al punto che per la prima volta nell'A.S.2003/04 i liceali hanno superato gli iscritti degli istituti tecnici. Il grafico seguente mostra molto chiaramente questo fenomeno: l'incidenza degli studenti degli istituti tecnici è gradualmente scesa dal 47% dell'A.S.1995/96 al 37% dieci anni più tardi e, nello stesso periodo, gli iscritti dei licei hanno aumentato il proprio peso passando dal 32% al 39%.



Le scelte degli studenti per il tipo di istituto variano in base al genere. Gli studenti di genere maschile si iscrivono in prevalenza negli istituti tecnici (scelti dal 49% degli studenti maschi); seguono i licei (29%) e gli istituti professionali (19%); ultimo nelle scelte risulta il liceo artistico (4%). La componente femminile risulta maggiormente orientata verso i licei: la metà circa delle

ragazze opta per l'istruzione liceale (49%); seguono gli istituti tecnici (26%), che registrano una lenta ma continua disaffezione, gli istituti professionali (15%), e, infine, il liceo artistico (10%).



La tabella seguente consente di osservare la distribuzione delle scelte degli studenti nei diversi indirizzi di studio in base al genere nell'A.S.2004/05.

Tabella 2 - Distribuzione degli studenti per tipo di istituto e genere - A.S.2004/2005

<i>ISTITUTI</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>% sul totale</i>
ISTITUTI PROFESSIONALI	891	736	1.627	17,3%
Agrario	221	63	284	3,0%
Alberghiero	166	112	278	3,0%
Industria e Artigianato	376	1	377	4,0%
Commercio e turismo	128	560	688	7,3%
ISTITUTI TECNICI	2.252	1.225	3.477	37,0%
Agrario	261	150	411	4,4%
Commerciale	329	852	1.181	12,6%
Geometra	441	152	593	6,3%
Industriale	1.221	71	1.292	13,7%
LICEI	1.319	2.346	3.665	39,0%
Classico	133	324	457	4,9%
Linguistico	83	532	615	6,5%
Scientifico	1.073	923	1.996	21,2%
Socio-psico-pedagogico	12	261	273	2,9%
Scienze sociali	18	306	324	3,4%
LICEO ARTISTICO	165	475	640	6,8%
TOTALE GENERALE	4.627	4.782	9.409	100,0%

Fonte: Osservatorio Mercato del Lavoro - Provincia di Piacenza su dati forniti dagli Istituti scolastici

Come già osservato, il 39,0% degli studenti iscritti agli istituti superiori frequenta un liceo; spicca per importanza il liceo scientifico, frequentato dal 21,2% degli studenti piacentini. L'istruzione liceale attrae in modo particolare le studentesse: il 49,1% delle ragazze sceglie i licei, principalmente gli indirizzi scientifico e linguistico.

Il 37,0% degli studenti piacentini si iscrive agli istituti tecnici; circa due su tre sono maschi, concentrati in particolare nell'istituto tecnico industriale, frequentato dal 26,4% dei ragazzi. Le studentesse iscritte negli istituti tecnici, invece, prediligono l'indirizzo commerciale (scelto da 852 ragazze, il 17,8% delle studentesse).

Negli istituti professionali le scelte dei ragazzi sono orientate prevalentemente negli indirizzi industriale ed agrario, mentre la componente femminile sceglie in misura maggiore l'indirizzo commerciale e turistico.

Gli studenti del liceo artistico, infine, rappresentano il 7% circa del totale; qui si osserva una netta prevalenza di iscritti di genere femminile: tre iscritti su quattro, infatti, sono femmine.

Gli istituti nei quali il divario tra i generi è maggiore sono: l'istituto professionale per l'industria e l'artigianato e il tecnico industriale, nei quali rispettivamente il 99,7% e il 94,5% degli studenti è costituito da maschi; i licei scienze sociali e socio-psico-pedagogico nei quali prevale la componente femminile (rispettivamente il 95,6% e il 94,4% degli iscritti totali).

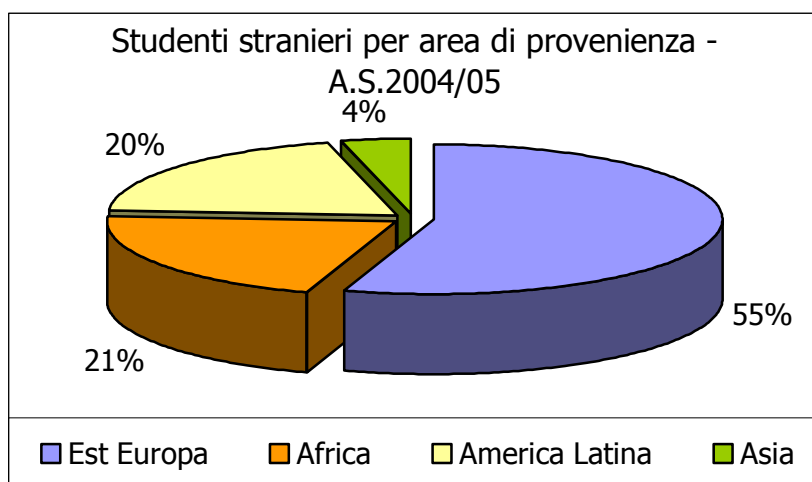
Come già evidenziato un fenomeno che si sta sempre più affermando è la forte crescita degli studenti di nazionalità straniera: è l'effetto del processo di stabilizzazione della presenza straniera sul territorio, durante il quale avvengono i ricongiungimenti familiari o si costituiscono nuove famiglie. Tale processo produce un impatto forte sulla realtà scolastica; per questo diventa molto importante rilevare e monitorare la presenza di alunni stranieri nei diversi ordini di scuola, per rispondere con adeguate politiche ai bisogni di inserimento ed integrazione degli alunni stranieri. Nonostante l'inserimento negli istituti secondari sia meno intenso rispetto agli altri gradi dell'istruzione, negli ultimi anni scolastici il numero di stranieri iscritti in tali istituti è aumentato progressivamente, sia in termini assoluti che nell'incidenza sul totale della popolazione scolastica (Tabella 3). Nell'A.S.2004/05 si contano 552 studenti stranieri (+116 rispetto all'anno scolastico precedente), che costituiscono il 5,7% della popolazione scolastica delle scuole superiori.

Tabella 3 - Studenti stranieri iscritti nelle scuole medie superiori - AA.SS.2002/03-2004/05

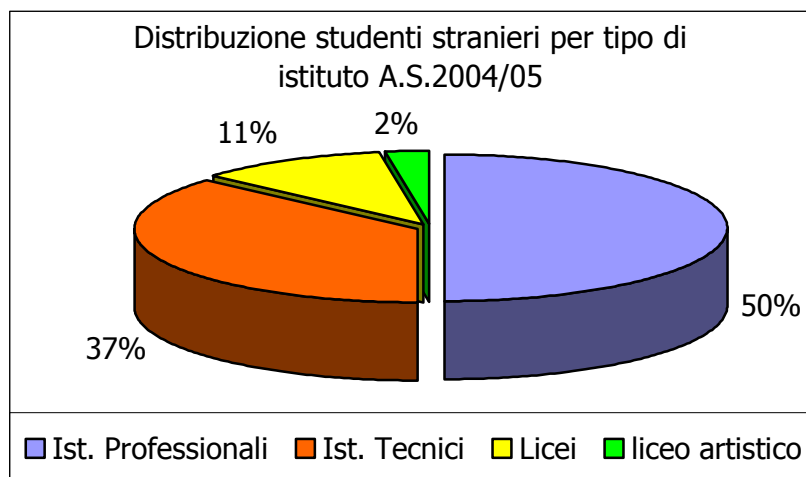
	2002/03	2003/04	2004/05
Maschi	120	219	293
Femmine	143	217	259
Totale	263	436	552
incidenza sul totale studenti	3,0%	4,7%	5,7%

Fonte: Osservatorio Mercato del Lavoro su dati forniti dagli Istituti scolastici

Le principali nazionalità degli alunni stranieri sono l'albanese (23,2%), seguita dalla macedone (11,1%), l'ecuadoriana (10,5%), la marocchina (10,3%) e la bosniaca (7,1%). Aggregando le nazionalità per area geografica si nota come oltre la metà degli studenti stranieri provenga dall'Europa dell'Est (55%). Seguono per importanza il continente africano (21%) e l'America Latina (20%).



La metà degli alunni stranieri iscritti alle scuole superiori sceglie gli istituti professionali; seguono gli istituti tecnici (scelti dal 37% degli studenti stranieri) e a grande distanza gli altri tipi di istituto (licei 11%, liceo artistico 2%). Rispetto all'anno scolastico 2003/04 si osserva una riduzione degli iscritti agli istituti professionali (dal 54 al 50%), a favore dei tecnici (cresciuti dal 34 al 37%) e dei licei (dal 9 all'11%).



Gli istituti che presentano il maggior numero di studenti stranieri sono, tra i professionali, il Casali (102 studenti stranieri), il Marcora (70), il Leonardo Da Vinci (61); tra gli istituti tecnici il Romagnosi (59), il Marconi (50) e il Tramello (46).

Osservando invece l'incidenza degli studenti stranieri sul totale degli alunni, negli istituti professionali essi rappresentano il 17% del totale, nei tecnici il 6%, nei licei il 2%. Gli istituti che si caratterizzano per la maggiore incidenza di studenti di nazionalità straniera sul totale degli iscritti sono l'IPSIA "Da Vinci" di Fiorenzuola (29%), l'IPCT "Casali" di Piacenza (24%), l'IPAS "Marcora" di Cortemaggiore (23%) e l'IPSIA "Da Vinci" di Piacenza (20%).

Gli istituti secondari superiori hanno visto aumentare progressivamente anche la presenza di studenti con disabilità. Nell'A.S. 2004/05 essi ammontano a 162 unità, e risultano concentrati per i $\frac{3}{4}$ nell'Istituto professionale Marcora e nel Casali.

1.2.2. Articolazione territoriale del sistema scolastico

I dati analizzati di seguito provengono dalle scuole superiori della provincia e da quelle che hanno sede nelle province limitrofe: annualmente infatti si richiede a tali istituti di specificare in quali comuni risiedono gli studenti iscritti: in questo modo è possibile ricostruire la mobilità intraprovinciale ed extraprovinciale degli studenti piacentini.

Il sistema scolastico superiore della provincia di Piacenza si articola su sei Comuni (Piacenza, Fiorenzuola, Cortemaggiore, Castel San Giovanni, Borgonovo e Bobbio) e tre Centri Scolastici: Piacenza, in cui si concentra il 77% degli studenti piacentini, Fiorenzuola e Castel San Giovanni.

Il Polo Scolastico della **Val Tidone** si articola sui Comuni di Castel San Giovanni e Borgonovo; qui hanno sede i licei Scientifico e Linguistico, l'Istituto professionale per i servizi turistici e commerciali, la sezione distaccata dell'Istituto professionale per l'agricoltura, l'Istituto Tecnico con gli indirizzi Commerciale e Industriale. Complessivamente questi istituti raccolgono il 37,5% dei residenti nella valle, mentre il 61,1% si sposta a Piacenza ed il restante 1,4% verso altre province.

Nel Polo Scolastico della **Val d'Arda** hanno sede l'Istituto Tecnico Commerciale, il Liceo Scientifico, l'Istituto Professionale per l'Industria e l'Artigianato, l'Istituto Tecnico Industriale e la sezione distaccata dell'Istituto Professionale per l'Agricoltura di Cortemaggiore. In questo polo vale in misura minore la correlazione tra area di residenza degli studenti e sede della scuola media

superiore scelta: degli studenti residenti, infatti, il 31,6% frequenta un istituto presente nell'area di residenza, il 46,1% si rivolge al Comune capoluogo, mentre la restante quota del 22,3% è ancora coinvolta nel fenomeno del pendolarismo scolastico verso le province confinanti: 336 studenti frequentano scuole superiori di Cremona, 226 studiano a Parma e provincia.

Bobbio, sede di un Istituto Tecnico Commerciale, raccoglie il 43,9% degli studenti residenti nella media-alta Val Trebbia, mentre il 55,6% frequenta gli istituti che hanno sede nel capoluogo.

Gli studenti della **Val Nure**, dove non esistono sedi di istituti secondari superiori, si indirizzano verso il Comune capoluogo, con rilevanti disagi dovuti alla distanza: si tratta di 323 studenti residenti nei Comuni di Pontedellolio, Bettola, Farini, Ferriere e Morfasso.

Gli studenti residenti nella zona di **Piacenza** e della Val Nure studiano per il 98,8% a Piacenza. In questa area si evidenzia ancora la presenza di 52 studenti che frequentano l'Istituto Alberghiero di Salsomaggiore.

La tabella seguente consente di collegare la zona di residenza degli studenti piacentini con la sede scolastica prescelta.

Tabella 4 - Studenti delle scuole medie superiori per residenza e sede scolastica - A.S.2004/2005

Zona di residenza	Sede scolastica	N° studenti	Incidenza %
VAL TIDONE - LURETTA	Polo C.S.Giovanni	588	34,9%
	I.P.A.S. C.S.Giovanni	45	2,7%
	Piacenza	1.031	61,1%
	Fuori provincia	23	1,4%
	TOTALE	1.687	100,0%
VAL D'ARDA - ONGINA	Polo Fiorenzuola	736	29,2%
	I.P.A.S. Cortemaggiore	60	2,4%
	Piacenza	1.165	46,1%
	Fuori provincia	564	22,3%
	TOTALE	2.524	100,0%
MEDIA-ALTA VAL TREBBIA	Bobbio	87	43,9%
	Piacenza	110	55,6%
	Fuori provincia	1	0,5%
	TOTALE	198	100,0%
PIACENZA - VAL NURE	Piacenza	4.933	98,8%
	Altri Poli scolastici	4	0,1%
	Fuori provincia	57	1,1%
	TOTALE	4.994	100,0%

Fonte: Osservatorio del Mercato del Lavoro – Provincia di Piacenza

Nell'A.S.2004/05 negli istituti secondari superiori statali e non statali, il 90,9% degli studenti iscritti risiede in provincia di Piacenza: tale quota è cresciuta rispetto all'anno precedente di un punto percentuale, indicando l'efficacia delle azioni messe in campo per contrastare il pendolarismo scolastico da parte dei nostri studenti. Il restante 9,1% (874 studenti) proviene in massima parte dalle province di Lodi (4,9%) e Pavia (3,6%): gli studenti del lodigiano si iscrivono principalmente negli istituti aventi sede nel capoluogo, quelli residenti in provincia di Pavia si rivolgono in prevalenza al Centro Scolastico della Val Tidone.

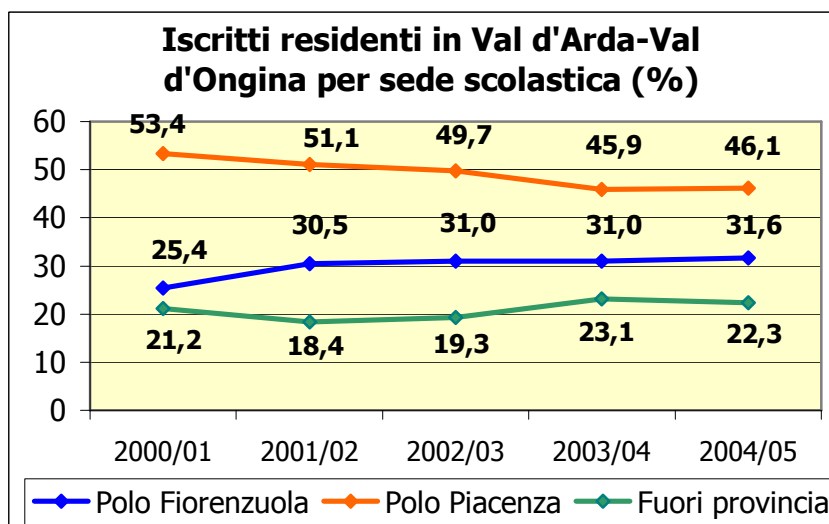
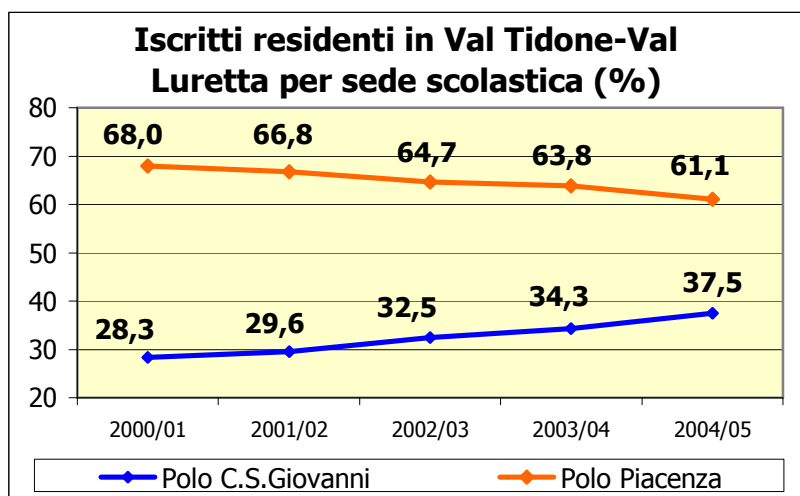
Ci sono poi 644 studenti residenti in provincia di Piacenza che frequentano istituti superiori con sede nelle province limitrofe: Cremona (339), Parma (283) e, in misura minore, Pavia (18) e Lodi (4).

Negli anni passati gli alti tassi di "pendolarismo" scolastico dai comuni geograficamente più esterni verso le province confinanti o verso il capoluogo hanno reso evidente la necessità di potenziare, anche attraverso il sistema della formazione professionale, i distretti territoriali della Val Tidone e della Val d'Arda. Si è così proceduto nella direzione di una diversificazione dell'offerta scolastica, che ha portato negli ultimi anni all'istituzione di nuovi indirizzi scolastici: l'Istituto Tecnico Industriale presso il Polo Scolastico di Fiorenzuola, il Liceo Linguistico a Castel San Giovanni,

l'Istituto Tecnico Industriale a Borgonovo, l'Istituto Professionale per i Servizi Alberghieri e della Ristorazione presso il Centro Scolastico Agrario di Piacenza.

La fuoriuscita degli studenti piacentini verso le province limitrofe, che come già osservato si differenzia in relazione all'area di residenza, ha subito un arresto: in Val Tidone è cresciuta rispetto agli anni passati la quota di studenti che si iscrive negli istituti localizzati nell'area di residenza, avvalorando positivamente l'istituzione dei nuovi indirizzi scolastici e le attività di orientamento scolastico realizzate per la riuscita dell'azione di diversificazione.

In Val d'Arda-Val d'Ongina, grazie ad una più ampia offerta formativa sul territorio, si è osservata negli ultimi anni un'attenuazione della quota di studenti che si rivolge al Comune capoluogo, mentre fatica a ridursi la quota di giovani coinvolti nel fenomeno del "pendolarismo" scolastico verso le province confinanti, a causa della particolare posizione geografica dell'area, al confine con le province di Cremona e Parma.



1.2.3. Il tasso di scolarizzazione superiore

Risulta particolarmente interessante studiare i livelli di partecipazione all'istruzione secondaria da parte dei giovani residenti in provincia di Piacenza. Il tasso di scolarizzazione superiore viene costruito rapportando il numero di alunni che frequentano istituti secondari superiori alla popolazione residente di età compresa tra i 14 e i 18 anni al 31 dicembre di ogni anno. A partire dall'A.S.2001/02 è stata affinata la metodologia di costruzione di tale indicatore: al numeratore, infatti, vengono considerati solo gli iscritti negli istituti secondari superiori che risiedono in

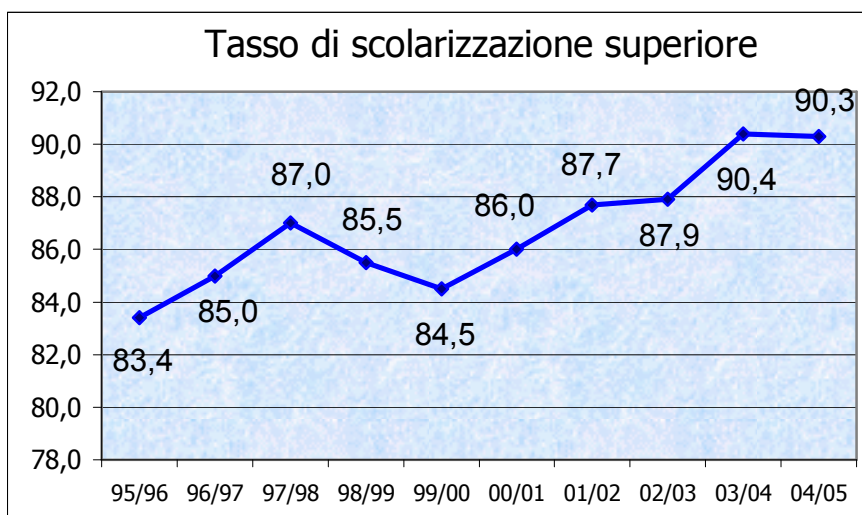
provincia di Piacenza, cui vengono sommati i residenti che frequentano scuole fuori dal territorio provinciale; non si considerano, dunque, gli iscritti negli istituti piacentini che provengono da altre province. Nel calcolo del tasso, inoltre, si considerano anche i dati pervenuti dalle scuole private.

Nell'A.S.2004/05 il tasso medio provinciale di scolarizzazione superiore dei giovani residenti nella fascia di età 14-18 anni si attesta al 90,3%, in linea con il dato più che positivo dell'anno scolastico precedente (90,4%).

Il richiamato innalzamento dei livelli di scolarizzazione coinvolge in modo diverso i giovani in relazione al genere: le femmine, infatti, risultano più propense a proseguire gli studi dopo la scuola dell'obbligo rispetto ai loro coetanei maschi. L'ultimo dato disponibile, relativo all'A.S.2002/03, mostra un tasso di scolarizzazione superiore femminile del 92,9%, contro quello maschile fermo all'83,2%.

Come emerge dal grafico seguente, nell'ultimo decennio si è assistito alla forte crescita dei livelli di scolarizzazione delle fasce più giovani della popolazione. L'alto tasso di accesso alla scuola media superiore ha importanti implicazioni:

- sul sistema scolastico, per effetto della crescita del numero di studenti iscritti;
- sul sistema della formazione professionale: la crescita della scolarizzazione superiore, infatti, genera il ridimensionamento dell'utenza potenziale della formazione iniziale e la crescita di quella della formazione superiore;
- sul mercato del lavoro: oggi il carattere prevalente dell'offerta di lavoro giovanile è rappresentato da giovani in possesso di un diploma di scuola media superiore. Di fronte al prolungarsi dei tempi di permanenza dei giovani nel sistema scolastico si verifica un ingresso tardivo dei giovani nel mercato del lavoro; questo fenomeno, insieme alla contrazione delle leve giovanili della popolazione locale per effetto della crisi demografica iniziata negli anni Ottanta, rischia di provocare una carenza di manodopera giovanile che si offre sul mercato del lavoro locale, con problemi di difficoltà di reperimento di personale da parte del sistema produttivo. Inoltre, al crescere dell'investimento in istruzione aumentano le aspettative per lavori a più elevato profilo professionale.



E' altresì importante evidenziare come, accanto alla forte crescita della domanda di istruzione, cambiano nel corso degli anni anche le scelte dei giovani, dirette in misura maggiore verso i licei, a scapito prevalentemente degli istituti tecnici. Tale andamento può essere letto come il segno di una lenta mutazione nella concezione della scuola, interpretata meno come strumento professionalizzante e più come contenitore culturale.

1.2.4. La transizione scuola-lavoro dei diplomati piacentini

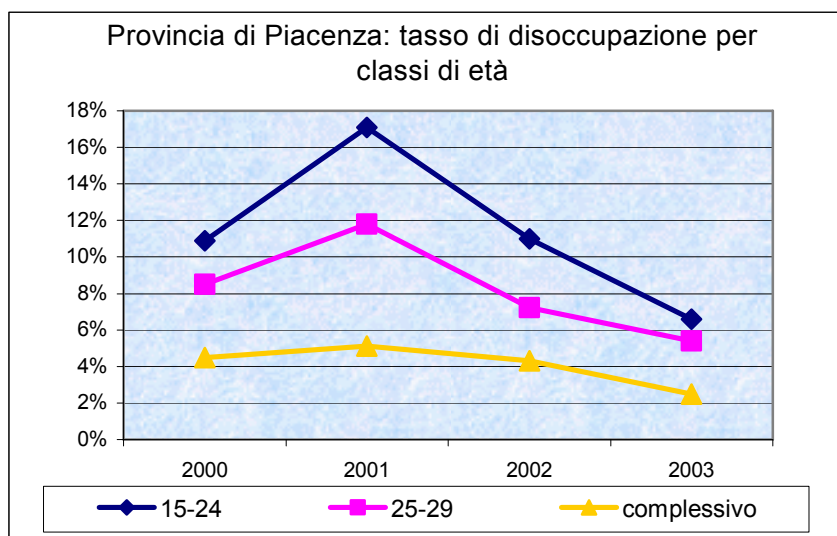
L'Amministrazione provinciale di Piacenza ha condotto un'indagine sulla transizione scuola-lavoro dei diplomati in provincia di Piacenza a due anni dal conseguimento del diploma, con l'obiettivo di costruire un sistema di osservazione permanente sul mercato del lavoro giovanile basato non più solo su un *collage* di indicatori provenienti da diverse fonti amministrative e statistiche, ma sul contatto diretto con intere leve di diplomati della nostra provincia, potendo così contare su utili informazioni per la programmazione dell'offerta formativa, dell'attività di orientamento, dei servizi per l'impiego, delle politiche attive per il lavoro e per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il forte investimento in formazione da parte dei giovani piacentini rappresenta senz'altro un aspetto positivo: avere giovani con maggiori livelli di preparazione culturale ne favorisce la possibilità di crescita professionale, consente al territorio di reggere la sfida dell'innovazione e della qualità, e di essere più competitivo.

A fronte dell'aumento generalizzato di investimento in istruzione è sorta l'esigenza di verificare se questo venga o meno "ripagato" nel mercato del lavoro.

Si parte dall'intuizione iniziale che l'istruzione riesca a "fare la differenza", sia in termini di occupabilità, che di una progressiva stabilizzazione del rapporto di lavoro, ma in realtà non si dispone di adeguati strumenti di monitoraggio del mercato del lavoro "all'ingresso".

Segnali di difficoltà nella fase di inserimento lavorativo dei giovani emergono dalle statistiche ufficiali dell'Istat: i dati relativi al tasso di disoccupazione per classi di età, in particolare, evidenziano per la provincia di Piacenza alti tassi di disoccupazione giovanile, soprattutto per la fascia di età 15-24 anni.



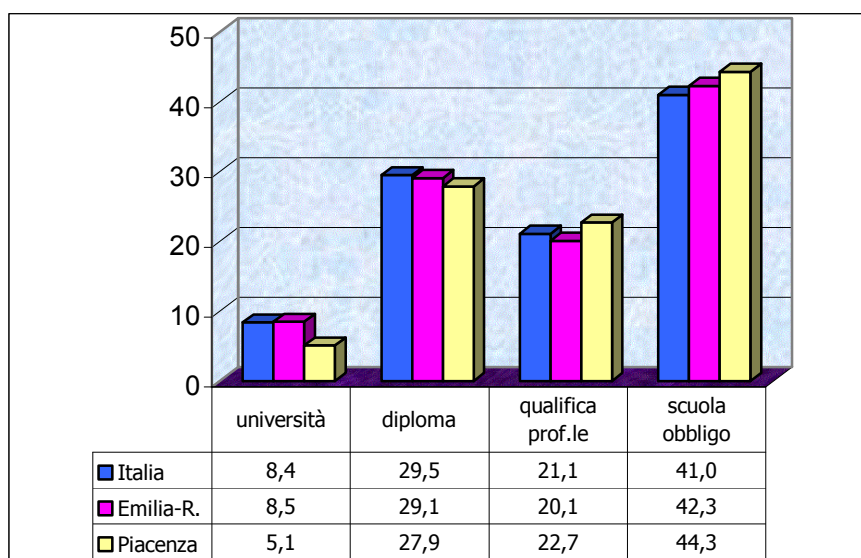
Tuttavia, come evidenziato dal grafico, negli anni più recenti il tasso di disoccupazione giovanile ha seguito un andamento decrescente. Si tratta di un effetto del buon andamento occupazionale, ma anche della diffusione di nuovi strumenti di transizione scuola-lavoro (PIP, tirocini, ecc.) e di nuove tipologie lavorative (i cosiddetti contratti atipici), che hanno di fatto abbattuto le "barriere all'ingresso" nel mercato del lavoro giovanile.

Affinchè i giovani che hanno conseguito un diploma si inseriscano efficacemente nel mercato del lavoro occorre che domanda ed offerta di lavoro riescano ad incontrarsi, sia sotto l'aspetto qualitativo che quantitativo. Le caratteristiche dell'offerta di lavoro dei neo-diplomati devono perciò essere necessariamente confrontate con le peculiarità della domanda di lavoro espressa dal sistema economico-produttivo locale. Forti differenze, sia a livello qualitativo che quantitativo possono provocare, infatti, problemi nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Per quanto concerne l'analisi della domanda di lavoro e dei fabbisogni di professionalità espressi dal sistema economico-produttivo locale, si possono trarre utili informazioni dal Sistema Informativo Excelsior di Unioncamere. Nel 2004 le imprese piacentine prevedono di assumere personale in possesso dei seguenti livelli di istruzione: per il 44,3% è ritenuto sufficiente l'assolvimento dell'obbligo scolastico; per il 22,7% è richiesto il possesso di una qualifica professionale; per il 27,9% delle assunzioni si richiede il diploma di scuola media superiore; per il restante 5,1% risulta necessario il possesso della laurea.

Dal confronto dei livelli di istruzione richiesti dalle imprese nelle altre ripartizioni geografiche appare evidente per la nostra provincia un maggior orientamento verso personale privo di titoli di studio superiori (67%), a fronte di una certa difficoltà di assunzione per le persone in possesso dei titoli più elevati (diploma di scuola media superiore e, soprattutto, titoli universitari).

Assunzioni previste dalle imprese nel 2004 per livello di istruzione (valori %)



Unioncamere, Sistema Informativo Excelsior 2004

In effetti il mercato del lavoro locale offre scarse opportunità per le occupazionali intellettuali e altamente qualificate, in quanto il tessuto produttivo presenta una bassa propensione all'innovazione e perché spesso le imprese sono troppo piccole per avere al proprio interno una divisione del lavoro tale da assicurare occupazione ad elevati profili professionali. Una valvola di sfogo per i diplomati, ma soprattutto per i laureati, viene garantita dai vicini mercati del lavoro, in particolare da quello milanese, dove la prevalenza di attività del terziario avanzato consente un adeguato utilizzo di persone di elevata scolarizzazione.

Alla luce dei dati sin qui illustrati emerge come il mercato locale del lavoro, a fronte di un'elevata richiesta di lavoratori a basso livello di scolarità, contrappone un'offerta di lavoro che vede prevalere sempre di più giovani ad elevata scolarizzazione, con evidenti problemi di *mismatch* tra domanda e offerta. Sembra perciò prefigurarsi per le persone in possesso dei titoli di studio più elevati una certa difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro.

L'indagine sulla transizione scuola-lavoro dei diplomati consente di verificare se le criticità che emergono dalla lettura dei dati statistici vengano o meno confermate nella realtà.

Verificare gli esiti occupazionali dei differenti percorsi di studio consente di acquisire informazioni sulle opportunità occupazionali e di offrire uno "spaccato" della nuova società del lavoro che si sta costruendo con l'ingresso delle nuove generazioni nel sistema produttivo locale.

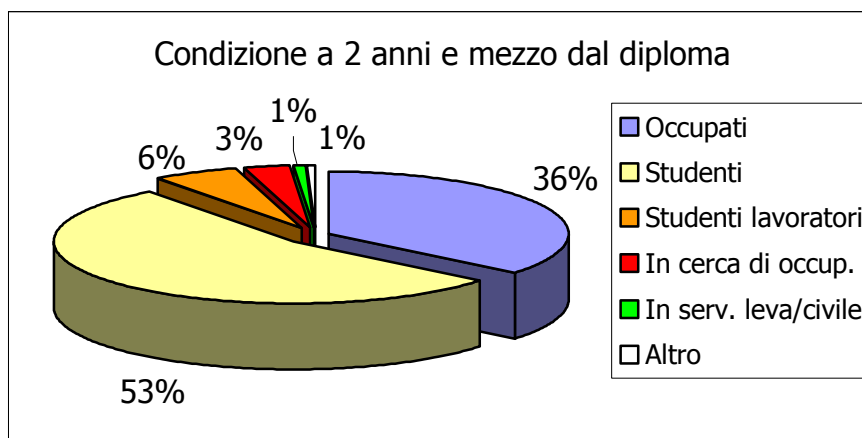
Le informazioni ottenute possono servire per programmare i servizi per l'impiego, per aiutare gli operatori e le aziende a capire un mercato in continua evoluzione. Le informazioni sono altresì utili

ai giovani in quanto fruitori del servizio "istruzione" e alle loro famiglie, che svolgono un ruolo decisivo nella scelta del percorso di studio, potendo osservare in relazione alle attitudini ed aspettative dei giovani le opportunità di lavoro offerte dalla realtà economica del territorio. Le informazioni che derivano da queste indagini risultano utili anche alle istituzioni e alle forze socio-economiche per decidere gli indirizzi dell'offerta scolastica e fare scelte volte a rafforzare il sistema formativo.

L'indagine ha cercato di perseguire i seguenti obiettivi conoscitivi:

- ❑ analizzare la transizione dei giovani dal sistema formativo al mercato del lavoro, in termini di ricerca di un immediato sbocco occupazionale o di ulteriori percorsi di studio; individuare gli elementi più critici nel passaggio dalla scuola al lavoro (fasce di giovani disoccupati, presenza di lavori dequalificati, precari, sottoretribuiti);
- ❑ verificare non solo che i giovani abbiano un lavoro, ma che abbiano un "buon lavoro" in termini di coerenza con il percorso di studi, di stabilità occupazionale, di qualità della professione svolta: l'affermarsi di forme lavorative flessibili/atipiche, se da un lato ha favorito l'inserimento di molti giovani, dall'altro ne ha accresciuto il rischio di precarietà;
- ❑ individuare i fabbisogni professionali del territorio e comprendere l'evoluzione della domanda di lavoro all'interno del sistema produttivo, per adeguare i contenuti e i metodi dell'offerta scolastica alle esigenze del mondo del lavoro;
- ❑ verificare come fattori quali le condizioni sociali di partenza (compreso il titolo di studio e la condizione professionale dei genitori), insieme alle differenze di genere, influenzino i percorsi di carriera. Numerose indagini hanno dimostrato il legame tra i tassi di occupazione e l'origine familiare: è probabile che gli studenti provenienti da famiglie con bassi livelli di istruzione, non potendo contare sul sostegno culturale e psicologico necessario per intraprendere ulteriori corsi di specializzazione, scelgano percorsi di studio che garantiscono l'immediato inserimento nel mercato del lavoro;
- ❑ comprendere l'evoluzione delle professioni e della domanda di lavoro a livello locale, per meglio programmare gli interventi formativi e di politica del lavoro.

Dopo 2 anni e mezzo dal conseguimento del diploma la condizione prevalente è quella di studente: considerando sia gli studenti in senso stretto che gli studenti lavoratori, essi costituiscono infatti il 60% circa degli intervistati. Se si considera che la percentuale di diplomati che prosegue gli studi, mediamente, nel nord Italia, è pari al 24%¹, si comprende quanto sia forte la propensione, da parte dei giovani piacentini, ad investire in alti livelli di istruzione.



L'uscita definitiva dal sistema formativo, a due anni e mezzo dal diploma, caratterizza il restante 40% degli intervistati. La situazione occupazionale risulta ad un primo esame molto positiva: gli occupati ammontano al 36% degli intervistati, mentre la percentuale di diplomati ancora in cerca

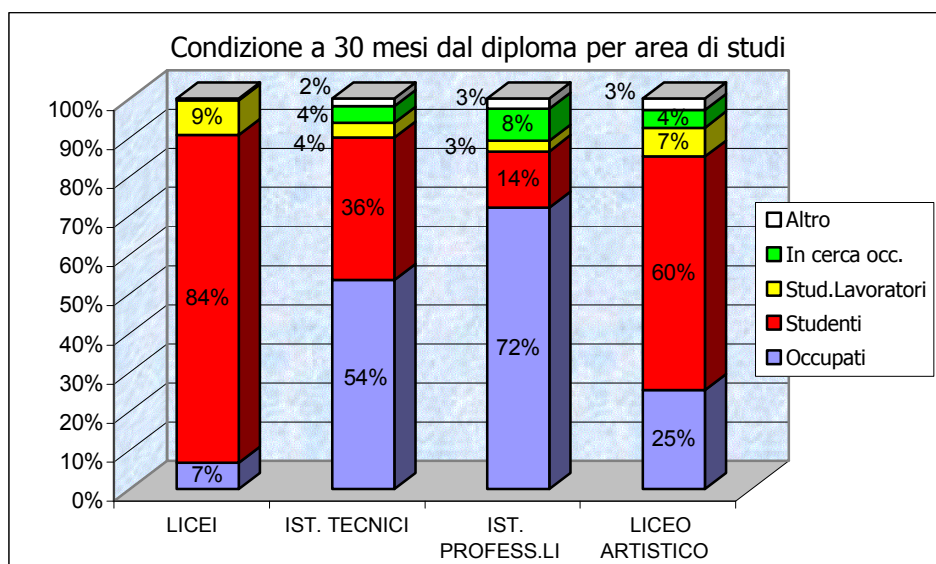
¹ ISTAT, Diplomati e mercato del lavoro – Percorsi di studio e lavoro dei diplomati. Indagine 2001.

di lavoro è piuttosto modesta (3%). Tra i giovani in cerca di occupazione al momento dell'intervista, 27 hanno già avuto precedenti esperienze lavorative, mentre 9 sono alla ricerca della prima occupazione.

Esiste una forte correlazione tra la il tipo di scuola conclusa e la successiva scelta di studio o di lavoro: mentre gli istituti tecnici e professionali offrono una preparazione maggiormente orientata al mercato del lavoro, i licei forniscono una preparazione culturale che trova nell'università il naturale proseguimento del percorso formativo. Così mentre tra le maturità tecniche e professionali si rilevano alte percentuali di giovani che lavorano, la quasi totalità dei liceali si trova invece nella condizione di studente.

Il grafico seguente mostra molto chiaramente lo stretto legame fra il tipo di istituto frequentato e la successiva scelta di studio o lavoro: 93 liceali su 100 proseguono gli studi (considerando sia gli studenti in senso stretto che gli studenti lavoratori), mentre la percentuale di studenti si abbassa considerevolmente per gli altri indirizzi di studio; il rapporto si riduce a 17 studenti ogni 100 diplomati negli istituti professionali.

Anche per i diplomati del liceo artistico la scelta più ricorrente è data dal proseguimento degli studi (67%). E' comunque significativa la quota di studenti tra i diplomati degli istituti tecnici (40%).



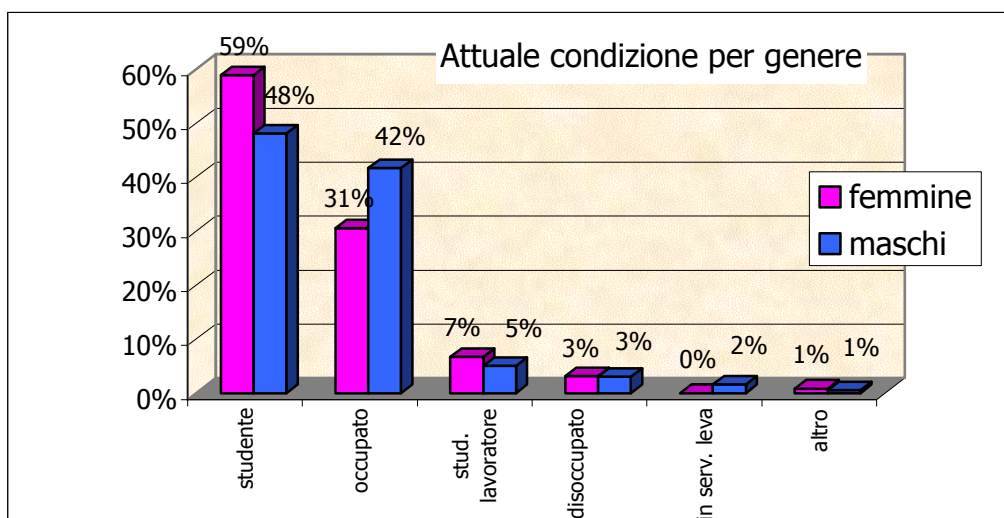
La quota maggiore dei giovani in cerca di lavoro si rileva tra i diplomati degli istituti professionali (8%), che si orientano in misura maggiore al mercato del lavoro: la quota dei senza-lavoro, infatti, aumenta al crescere del taglio professionalizzante degli studi, perché aumenta di pari passo il numero di coloro che sceglie di entrare nel mercato del lavoro al termine degli studi superiori.

La scelta fra la partecipazione al mercato del lavoro e la prosecuzione degli studi presenta esiti differenti in base al genere.

Le diplomate presentano una maggiore propensione al proseguimento degli studi, mentre i coetanei maschi si orientano con maggiore frequenza verso il lavoro. Si tratta in parte dell'effetto della maggiore presenza delle ragazze nei licei che offrono una preparazione maggiormente orientata al successivo proseguimento degli studi all'università. Un'altra spiegazione sta nella migliore *performance* scolastica delle ragazze, che fa sì che le studentesse subiscano meno bocciature dei coetanei maschi e abbandonino con minore frequenza gli studi. Inoltre le ragazze per la maggiore difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro tendono ad investire maggiormente in alti livelli di istruzione, per poter competere ad armi pari con i maschi sul mercato del lavoro.

Tra i soggetti in cerca di lavoro non si evidenziano particolari differenze di genere: su 36 diplomati ancora in cerca di occupazione, 17 sono maschi e 19 femmine; osservando invece le esperienze

lavorative pregresse, 11 maschi e 16 femmine hanno già lavorato, mentre 6 maschi e 3 femmine sono ancora alla ricerca della prima occupazione.



I giovani diplomati piacentini, quindi, presentano un'alta propensione al proseguimento degli studi: al momento dell'intervista il 60% degli intervistati si trova nella condizione non professionale di studente. La quota maggiore (il 54% degli intervistati) dichiara di essere studente full-time; una quota minore (6%) si trova nella condizione di studente-lavoratore.

Con riferimento alla tipologia di studi, i dati mostrano come si tratti in larga maggioranza di studenti universitari: 682 su 699 studenti sono iscritti ad un corso universitario. Solo 17 diplomati dichiarano di frequentare un corso di formazione professionale, ma va comunque evidenziato che altri diplomati dopo la maturità hanno frequentato corsi di formazione professionale, terminati al momento dell'intervista. Sono infatti 66 (pari al 5,6% del totale) i giovani intervistati che sono stati studenti nella formazione professionale dopo l'uscita dalla scuola secondaria superiore.

I dati che emergono dall'indagine mostrano come sia alta la gerarchia fra maturità liceale, tecnica e professionale e i livelli di scolarità dopo il diploma (massimi per i liceali, intermedi per i diplomati dell'area tecnica, minimi per quelli degli istituti professionali).

Il maggior numero di studenti universitari proviene dall'istruzione liceale, che offre una preparazione culturale che trova nel proseguimento degli studi all'università uno sbocco naturale. Una buona quota di studenti universitari (circa un terzo) proviene dagli istituti tecnici, in particolare dagli indirizzi amministrativo-commerciale e industriale. Pochi sono invece i diplomati degli istituti professionali che hanno proseguito gli studi dopo il diploma: si tratta infatti di percorsi di studio che offrono una preparazione più professionalizzante e orientata ad un immediato ingresso nel mercato del lavoro.

Interessante risulta osservare la relazione tra tipo di istituto di provenienza e la scelta universitaria, e l'eventuale coerenza tra gli studi superiori e l'università.

I liceali si orientano in prevalenza verso le facoltà di Lettere, Ingegneria, Economia e Medicina, con alcune nette differenze in base al tipo di liceo frequentato: al classico prevalgono gli iscritti alla facoltà di Lettere e filosofia, allo scientifico ad Ingegneria ed Economia, al linguistico a Lettere e filosofia, al socio-psico-pedagogico a Lettere e filosofia e Scienze della Formazione.

I diplomati negli istituti tecnici si concentrano in modo particolare in due facoltà: Ingegneria (dove si iscrivono in prevalenza i diplomati all'ITI e all'ITG) ed Economia (dove prevalgono i diplomati dell'ITC), dimostrando un buon livello di coerenza tra indirizzo di studi superiori e corso di laurea frequentato.

Gli studenti universitari che possiedono un diploma di un istituto professionale rappresentano una quota esigua (2,5%) e non presentano particolari caratteristiche, mentre i diplomati del liceo artistico si concentrano in prevalenza – come prevedibile – nell'Accademia delle Belle Arti e nella facoltà di Architettura.

Osservando la distribuzione degli studenti universitari per facoltà di iscrizione emerge come il 50% di essi si concentri in sole tre facoltà: Ingegneria, Lettere e filosofia ed Economia. Ma mentre le preferenze delle studentesse risultano distribuite piuttosto uniformemente tra tutte le facoltà, i maschi si concentrano in modo particolare in quella di Ingegneria, che viene scelta dal 37,5% dei ragazzi e che si connota ancora come facoltà prettamente "maschile".

Altre facoltà vedono invece una netta prevalenza della componente femminile, in modo particolare i corsi del gruppo dell'insegnamento: Scienze della Formazione, Lettere, Psicologia. Ci sono poi altre facoltà che hanno assunto negli ultimi anni una connotazione al femminile (ad es. Medicina e chirurgia, in cui le ragazze rappresentano oltre i 2/3 degli iscritti totali). La presenza femminile risulta invece sottodimensionata nelle facoltà di Ingegneria, Agraria e Scienze matematiche e fisiche.

Tabella 5 - Facoltà di iscrizione e genere

FACOLTA'	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	%
Ingegneria	109	24	133	19,5%
Lettere e Filosofia	29	76	105	15,4%
Economia	41	63	104	15,2%
Medicina e Chirurgia	17	43	60	8,8%
Giurisprudenza	15	38	53	7,8%
Scienze formazione	4	40	44	6,5%
Architettura	14	16	30	4,4%
Agraria	14	9	23	3,4%
Psicologia	3	20	23	3,4%
Scienze matematiche e fisiche	16	6	22	3,2%
Conservazione Beni Culturali	3	12	15	2,2%
Scienze politiche	4	11	15	2,2%
Accademia delle Belle Arti	5	6	11	1,6%
Lingue e letterature straniere	2	9	11	1,6%
Farmacia	1	9	10	1,5%
Scienze motorie	4	3	7	1,0%
Sociologia	1	4	5	0,7%
Design	2	1	3	0,4%
Medicina veterinaria	1	2	3	0,4%
Scienze della comunicazione	3	0	3	0,4%
Musicologia	1	0	1	0,1%
Statistica	0	1	1	0,1%
TOTALE	289	393	682	100,0%

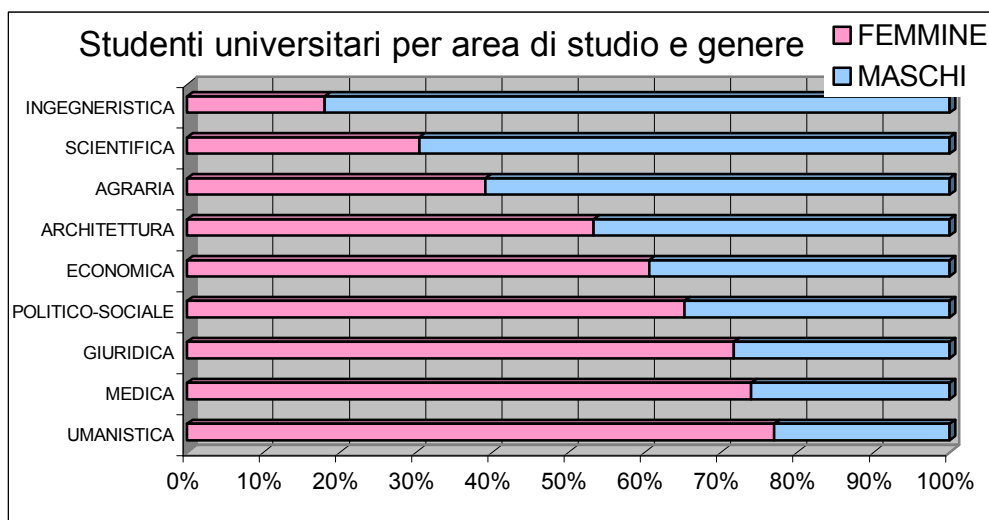
Fonte: Provincia di Piacenza – Osservatorio Mercato del Lavoro

Nel grafico seguente, nel quale le facoltà sono state raggruppate per aree di studio², emerge chiaramente la differenza di genere nella scelta delle facoltà. Nei corsi dell'area "Architettura" vi è un sostanziale equilibrio tra la presenza maschile e quella femminile. La forte differenza tra i generi emerge invece agli "estremi" della distribuzione: nell'area umanistica troviamo la massima presenza di ragazze (77%), all'opposto nell'area ingengeristica è massima la presenza di studenti di genere maschile (82%).

In generale, la presenza femminile risulta fortemente sottodimensionata nell'area matematico-scientifico-ingegneristica, mentre prevale decisamente in quella umanistica. Esistono ancora degli stereotipi culturali che "escludono" la presenza delle ragazze in determinate aree di studio (in particolare in quella tecnico - scientifica). Poiché spesso la scelta della facoltà incide sul futuro

² Nell'area politico-sociale sono ricomprese le facoltà di Scienze politiche, Sociologia e Scienze della comunicazione; nell'area medica le facoltà di Medicina, Veterinaria e Farmacia; in quella umanistica Lettere e filosofia, Scienze della formazione, Psicologia, Conservazione dei beni culturali, Accademia delle belle arti, Lingue straniere, Musicologia.

professionale e sugli sviluppi di carriera, la scelta orientata verso aree di studio di tipo umanistico può precludere alle ragazze l'accesso a percorsi con un impatto occupazionale più elevato. Per questo motivo, affinché la componente femminile riesca ad ottenere migliori risultati occupazionali, occorrerebbe perseguire il superamento di questi stereotipi.



Risulta interessante osservare come gli studenti piacentini si distribuiscono nelle varie sedi universitarie per verificare la consistenza del pendolarismo universitario. Si tratta di un fenomeno sicuramente in calo, grazie al notevole arricchimento dell'offerta formativa negli atenei piacentini degli ultimi anni.

Dai dati emerge come le scelte degli studenti piacentini risultino concentrate in tre sedi: l'84% degli studenti è infatti iscritto a Parma, Piacenza o Milano. La destinazione più scelta è Parma con 221 iscritti, seguita da Piacenza con 197 e da Milano con 156; seguono per importanza le sedi di Pavia (frequentata da 44 studenti) e di Bologna (26 studenti).

Tabella 6 - Facoltà frequentate e Sedi universitarie

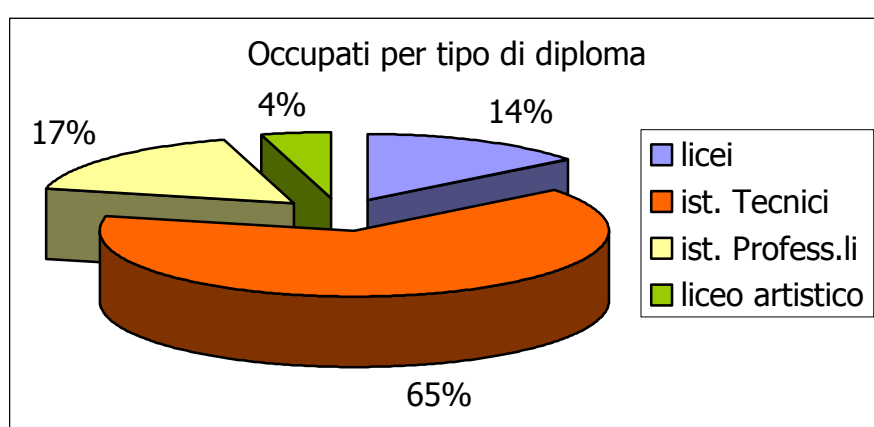
Facoltà frequentata	Parma	Piacenza	Milano	Pavia	Bologna	Altro	Totale
Ingegneria	19	51	41	15	0	7	133
Lettere e Filosofia	52	0	32	5	8	8	105
Economia	31	47	18	3	2	3	104
Medicina e Chirurgia	39	3	8	7	1	2	60
Giurisprudenza	11	33	5	3	0	1	53
Scienze della formazione	0	33	4	0	6	1	44
Architettura	11	4	13	0	0	2	30
Psicologia	19	0	2	2	0	0	23
Agraria	2	20	1	0	0	0	23
Matematica e fisica	13	1	2	2	2	2	22
Conservazione dei beni culturali	9	0	4	1	0	1	15
Scienze Politiche	2	1	8	2	2	0	15
Accademia delle Belle arti	0	0	4	0	3	4	11
Lingue e letterature straniere	3	0	4	1	0	3	11
Farmacia	7	0	1	2	0	0	10
Altro	3	4	9	1	2	4	23
TOTALE	221	197	156	44	26	38	682
Incidenza %	32%	29%	23%	6%	4%	6%	100%

Fonte: Provincia di Piacenza – Osservatorio Mercato del Lavoro

Dai dati emerge la scarsa mobilità per motivi di studio dei giovani studenti piacentini, che scelgono di studiare nelle città più vicine. I pochi studenti che si spostano in città lontane lo fanno per frequentare corsi di laurea assenti negli atenei geograficamente più vicini. La tabella seguente mostra, con riferimento alle principali sedi universitarie, quali sono le facoltà scelte.

A Parma le facoltà più "gettonate" sono Lettere e filosofia, Medicina, Economia, Ingegneria e Psicologia; a Piacenza sono invece Ingegneria, Economia, Scienze della formazione e Giurisprudenza; a Milano la scelta risulta maggiormente orientata verso le facoltà di Ingegneria, Lettere e filosofia ed Economia.

Gli intervistati intervistati che dopo 2 anni e mezzo dal diploma risultano occupati sono pari a 489 unità, composti sia dagli "occupati in senso stretto", sia dagli studenti lavoratori. La maggioranza di essi (65%) ha conseguito la maturità negli istituti tecnici, seguiti dai diplomati negli istituti professionali (17%), a conferma della tradizionale propensione di questi istituti scolastici all'immediato inserimento lavorativo.



Rispetto alla posizione professionale, il 78% dei diplomati occupati ricopre una posizione di lavoratore dipendente; la categoria più numerosa è quella degli impiegati che rappresentano il 32% degli occupati, seguiti dagli operai (22%) e dai tecnici (13%).

Il 18% dei diplomati occupati è compreso nella categoria dei lavoratori "autonomi", che risulta così composta: il 9% è costituita da lavoratori parasubordinati-atipici (comprendenti i titolari di partita IVA, i prestatori d'opera occasionale e i collaboratori coordinati e continuativi), il 7% da lavoratori autonomi (imprenditori, liberi professionisti, agricoltori, commercianti e artigiani), il 2% da coadiuvanti familiari, il restante 0,6% da soci di cooperativa. Ci sono altri 14 occupati, rappresentativi del 3% degli intervistati occupati, che ricoprono posizioni di praticante/tirocinante.

I diplomati maschi rappresentano il 53,4% degli occupati e sono costituiti in prevalenza da tecnici, provenienti soprattutto dagli istituti tecnici, da operai (specializzati e generici) con un diploma professionale; abbastanza numerosa anche la categoria di autonomi rappresentata da agricoltori, artigiani e commercianti, che nella maggioranza dei casi provengono dagli istituti tecnici e professionali con indirizzo agrario e lavorano presso le aziende di famiglia.

Le diplomate lavorano prevalentemente come impiegate, assunte alle dipendenze o come collaboratrici coordinate e continuative, e provengono soprattutto dagli istituti tecnici e professionali con indirizzo amministrativo-commerciale e turistico.

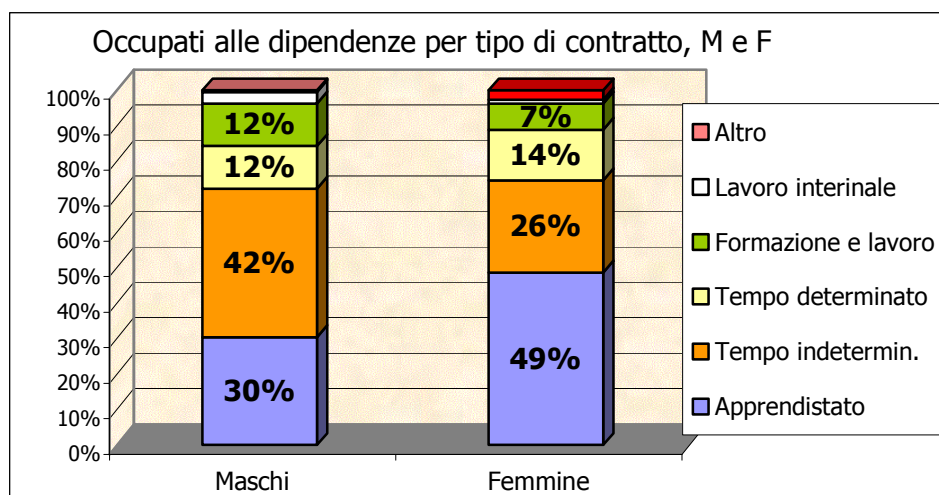
Tra i lavoratori dipendenti emerge una ripartizione equilibrata tra i due generi, mentre tra gli autonomi si rileva una netta prevalenza di maschi (82% contro il 18% delle femmine). Situazione rovesciata per quanto concerne la classe dei lavoratori parasubordinati-atipici, che vede un maggior coinvolgimento delle diplomate, soprattutto nelle collaborazioni coordinate e continuative. Per quanto concerne il tipo di contratto degli occupati alle dipendenze, si può osservare che a 30 mesi dal conseguimento del diploma il 39,5% dei lavoratori è assunto con il contratto di apprendistato, seguito dal 34,0% assunto a tempo indeterminato.

Tabella 7 - Posizione professionale dei diplomati occupati e genere

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	Incidenza %
Direttivo-quadro	1	2	3	0,6%
Tecnico	56	9	65	13,3%
Impiegato di concetto	14	41	55	11,2%
Impiegato esecutivo	20	81	101	20,7%
Operaio specializzato	46	7	53	10,8%
Operaio generico	43	12	55	11,2%
Altro	11	37	48	9,8%
TOTALE OCCUPATI DIPENDENTI	191	189	380	77,7%
Imprenditore	6	3	9	1,8%
Libero professionista	3	1	4	0,8%
Agricoltore, artigiano, commerciante	19	2	21	4,3%
Prestatore d'opera con partita IVA	2	0	2	0,4%
Prestatore d'opera occasionale	6	4	10	2,0%
Collaboratore coordinato e continuativo	11	20	31	6,3%
Socio di cooperativa di produzione	3	0	3	0,6%
Coadiuvante/collaboratore familiare	9	1	10	2,0%
TOTALE OCCUPATI AUTONOMI	59	31	90	18,4%
Praticante	9	2	11	2,2%
Tirocinante/stagista	0	3	3	0,6%
Lavoro irregolare	1	3	4	0,8%
Non risponde	1	0	1	0,2%
TOTALE	261	228	489	100,0%

L'analisi per genere evidenzia che sono soprattutto le femmine ad essere assunte con il contratto di apprendistato (49% contro 30% per gli uomini), mentre il contratto a tempo indeterminato interessa in misura maggiore i maschi (42% contro il 26% delle femmine).

Per le altre tipologie contrattuali, si osserva un maggior ricorso al tempo determinato nei confronti delle diplomate, mentre la situazione è ribaltata per il contratto di formazione lavoro e per quello interinale.



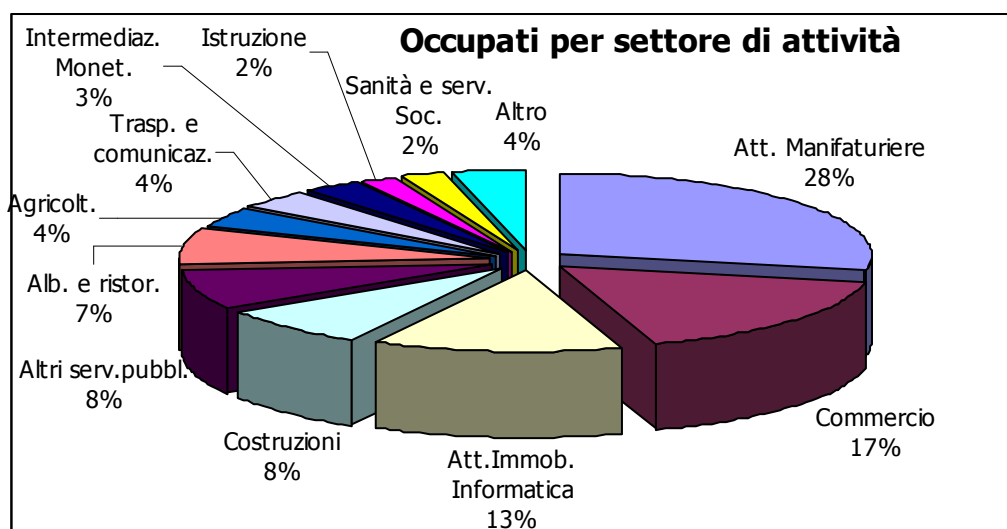
L'analisi degli occupati per settore di attività consente di evidenziare i comparti economici più dinamici nell'assorbimento di manodopera diplomata. Il 28% dei diplomati intervistati è occupato in imprese operanti nel comparto manifatturiero, il 17% nel settore commerciale, il 13% nelle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e altre attività professionali ed imprenditoriali. Le costruzioni assorbono l'8% dei diplomati occupati, il comparto degli alberghi e ristoranti il 7%.

Analizzando il settore di occupazione in rapporto al tipo di diploma conseguito, si osserva che i diplomati dei licei sono occupati in maggior numero nei settori del commercio, degli altri servizi pubblici e personali, delle attività manifatturiere, degli alberghi e ristoranti e dell'istruzione.

I diplomati degli istituti tecnici risultano inseriti un po' in tutti i comparti, con una particolare concentrazione nel settore manifatturiero (28%), nel commercio (18%) e nei servizi alle imprese (17%). Osservando i singoli indirizzi si rileva che i diplomati nell'indirizzo industriale lavorano principalmente nelle aziende manifatturiere e nel commercio, i tecnici agrari sono più numerosi nel settore agricolo, i tecnici amministrativo-commerciali sono impiegati prevalentemente nei servizi alle imprese e nel commercio. I geometri mostrano un buon livello di coerenza occupazionale: lavorano soprattutto nel settore delle costruzioni e in quello delle attività immobiliari, ricerca, servizi alle imprese, che comprende un buon numero di studi tecnici presso i quali questi diplomati svolgono il praticantato.

Analoghe considerazioni possono essere fatte per gli istituti professionali, che vedono i propri diplomati dell'indirizzo industriale inseriti principalmente nel settore manifatturiero, dell'indirizzo amministrativo-commerciale nelle attività immobiliari e nei servizi alle imprese; gli indirizzi professionale turistico e agrario favoriscono l'inserimento rispettivamente nel commercio e nell'agricoltura.

Il liceo artistico, infine, vede la presenza dei suoi diplomati un po' in tutti i settori analizzati.



Osservando il legame tra il settore di impiego e la posizione professionale ricoperta, nel comparto agricolo si evidenzia una prevalenza di maschi occupati come agricoltori, coadiuvanti familiari, o operai. Le femmine che lavorano in questo settore svolgono perlopiù mansioni impiegatizie.

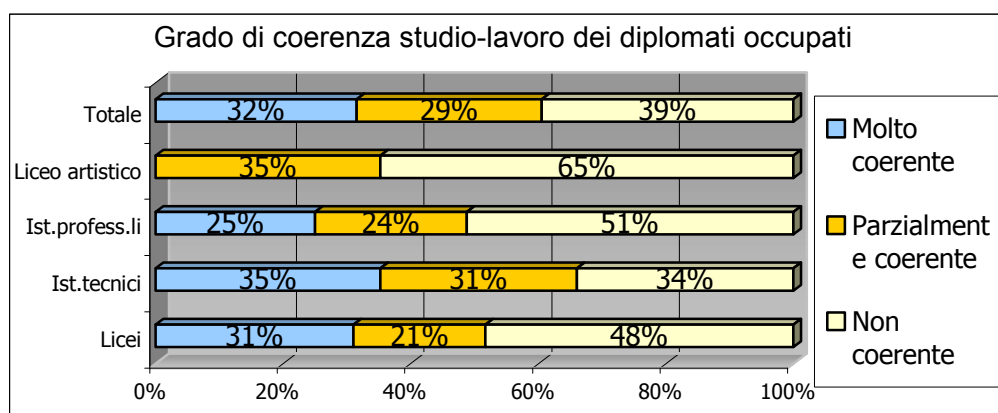
Nel settore industriale si riscontra una prevalenza maschile di occupati nei comparti delle apparecchiature meccaniche e delle costruzioni, dove si osserva la presenza di tecnici ed operai, sia specializzati che generici. Le diplomate invece ricoprono in gran parte posizioni di impiegate.

I diplomati che hanno dichiarato di lavorare come "praticanti" sono impiegati principalmente nel settore dei servizi, e in particolare negli studi tecnici e di consulenza.

Il comparto dei servizi, che in totale assorbe il 60% dei diplomati occupati, vede una maggiore partecipazione di forza lavoro femminile. Due settori che si caratterizzano per una presenza prettamente femminile sono il commercio e le attività immobiliari, informatica, ricerca e servizi, in cui si ritrovano varie posizioni professionali: tecnici, impiegati, operai, lavoratori atipici e altre categorie non specificate. Nei settori dell'istruzione e della sanità e altri servizi sociali si riscontra la presenza esclusiva di diplomate, che lavorano principalmente come tecniche e impiegate.

Un ultimo aspetto da considerare con riferimento ai diplomati occupati è la coerenza fra il tipo di diploma conseguito e il lavoro svolto. In questa parte si sono considerati soltanto i dati riferiti agli occupati in senso stretto, escludendo cioè gli studenti lavoratori, occupati prevalentemente in lavori saltuari, anche irregolari e spesso incoerenti con il tipo di diploma conseguito.

Il 61% degli intervistati occupati svolge un'occupazione abbastanza o totalmente coerente con il percorso formativo: in particolare il 32% considera il proprio lavoro molto coerente con il tipo di studi fatti, il 29% lo ritiene parzialmente coerente. Una percentuale significativa di occupati (39%) ha invece dichiarato di svolgere un lavoro per niente coerente con il diploma conseguito.



Esistono delle differenze in base all'istituto di provenienza: gli istituti tecnici sembrano garantire una maggiore coerenza occupazionale e allo stesso tempo un minor grado di incoerenza, seguiti dai licei e dagli istituti professionali. Gli occupati provenienti dal liceo artistico si caratterizzano per alti livelli di incoerenza occupazionale: circa i due terzi svolgono infatti lavori per niente coerenti con il proprio diploma.

Osservando i singoli diplomi emerge come tra i licei quello socio-psico-pedagogico offre un'alta percentuale di occupati pienamente coerenti (47%), mentre lo scientifico si caratterizza per un alto numero di occupati poco o per nulla coerenti con gli studi superiori. Più interessante risulta osservare il livello di coerenza dei diplomi tecnici, per l'alto numero di diplomati occupati: il maggior livello di piena coerenza viene garantito dal tecnico per geometri (48%), seguito dal tecnico commerciale (37%) e da quello industriale (31%), che si caratterizza per il maggior tasso di pertinenza parziale (38%). Il tecnico agrario, invece, presenta una quota pari al 68% di occupati per niente coerenti con il diploma conseguito.

Tra i diplomi professionali quello industriale offre un buon livello di coerenza occupazionale (34%), mentre l'agrario e l'amministrativo-commerciale si caratterizzano per un tasso di pertinenza nulla del 50%. L'istituto professionale turistico è quello che presenta la situazione peggiore in termini di coerenza occupazionale: su 12 diplomate occupate, ben 11 svolgono attività non coerenti con il diploma conseguito.

L'indagine ha voluto approfondire il grado di influenza dell'ambiente socio-culturale della famiglia di origine nella scelta scolastica; si sono così inserite nel questionario due domande volte a conoscere la condizione occupazionale e il livello di istruzione dei genitori dei diplomati.

Per quanto riguarda il titolo di studio dei genitori, dall'indagine emerge come il 7% delle madri e il 10% dei padri ha conseguito solo la licenza elementare; circa un terzo dei genitori ha concluso il ciclo dell'obbligo; il 46% delle madri e il 40% dei padri è in possesso del titolo di scuola secondaria superiore, mentre solo il 10% delle madri e il 12% dei padri possiede un titolo universitario.

Le tabelle seguenti cercano di stabilire se il livello di scolarizzazione dei genitori – visto come un possibile indicatore dello status socio-economico della famiglia di origine – è in grado di influenzare la scelta del tipo di scuola da parte del figlio. I titoli di studio sono stati aggregati in tre classi: livello di scolarità bassa (licenza elementare e media), media (corrispondente al diploma e alla qualifica professionale) e alta (corrispondente al titolo di studio universitario e post-universitario).

Il legame tra il tipo di scuola frequentata dai figli e il grado di istruzione dei genitori risulta netto: se, in generale, circa il 45% degli intervistati ha scelto un liceo, questa percentuale sale al 75% e all'81% per gli intervistati rispettivamente con un padre e una madre con un livello alto di

scolarità. Allo stesso modo è possibile osservare come i diplomi professionali siano molto più diffusi tra giovani i cui genitori hanno un basso livello di istruzione.

La diversa formazione scolastica dei genitori, che si riflette sullo status socio-economico della famiglia, orienta quindi le scelte scolastiche dei ragazzi al termine della scuola dell'obbligo verso una formazione che consenta un rapido inserimento nel mercato del lavoro o verso una formazione più generale, preludio di futuri studi accademici.

Da un lato, quindi, si conferma l'immagine già emersa in altre ricerche, di un sistema scolastico che tende a riprodurre le differenze sociali esistenti ma, nello stesso tempo, si evidenzia una buona tendenza alla "promozione sociale", ossia al fatto che anche le famiglie con livelli di istruzione bassi tendono ad avere in percentuali significative figli con diplomi di tipo liceale o, comunque, propedeutici all'università (il 29% dei liceali ha genitori con un basso livello di istruzione).

Tabella 8 - Area di studi del figlio e livello di istruzione del padre e della madre

		Area di studi del/la figlio/a				
Livello di scolarità del padre		Liceo	Ist. Tecnico	Ist. Prof.le	Totale	N
	Alto	74,8%	25,2%	0,0%	100,0%	139
	Medio	52,3%	43,4%	4,3%	100,0%	470
	Basso	29,1%	54,3%	16,6%	100,0%	501
	Totale	44,7%	46,0%	9,3%	100,0%	1.110

		Area di studi del/la figlio/a				
Livello di scolarità della madre		Liceo	Ist. Tecnico	Ist. Prof.le	Totale	N
	Alto	81,2%	18,8%	0,0%	100,0%	112
	Medio	50,5%	43,5%	6,0%	100,0%	535
	Basso	29,2%	55,8%	15,0%	100,0%	466
	Totale	44,6%	46,2%	9,2%	100,0%	1.113

Fonte: Provincia di Piacenza – Osservatorio Mercato del Lavoro

La stessa analisi può essere condotta osservando il livello professionale dei genitori dei diplomati intervistati. Anche in questo caso si è proceduto all'aggregazione delle posizioni professionali in tre livelli: alto, medio, basso.

I dati evidenziano come anche per la professione esista una stretta correlazione tra il livello professionale del padre e quello della madre. Infatti, ad una professione di alto profilo di un genitore corrisponde un alto livello nella professione dell'altro genitore e viceversa. Ad esempio, le madri con un lavoro di alto livello sono, nel complesso, il 7% e quasi il 18% tra coloro che hanno un partner con professioni di alto livello. Specularmente, si nota come la percentuale di madri con livelli professionali bassi passi dal 15,7% del complesso degli intervistati al 42,3% per coloro che hanno un compagno con un basso livello professionale.

Tabella 9 - Intervistati per livello professionale dei genitori (valori ass. e %)

		Livello professionale della madre					
Livello profess.le del padre		Alto	Medio	Basso	Casalinga	Altro / N.R.	Totale
	Alto	26	109	10	91	11	247
	Medio	15	311	27	174	27	554
	Basso	5	85	66	124	16	296
	Altro/ N.R.	3	34	5	14	18	74
	Totale	49	539	108	403	72	1.171

		Livello professionale della madre				
Livello professionale del padre		Alto	Medio	Basso	Totale	N
	Alto	17,9%	75,2%	6,9%	100,0%	145
	Medio	4,2%	88,1%	7,6%	100,0%	353
	Basso	3,2%	54,5%	42,3%	100,0%	156
	Totale	7,0%	77,2%	15,7%	100,0%	654

Fonte: Provincia di Piacenza – Osservatorio Mercato del Lavoro

Livello alto: dirigenti, funzionari, quadri, imprenditori, liberi professionisti. Livello medio: tecnici, impiegati, insegnanti, lavoratori autonomi (agricoltori, commercianti, artigiani, ecc.). Livello basso: operai e assimilati. Altro: disoccupati, inabili al lavoro, ecc.

N.B.: La numerosità di questa tabella è inferiore alla precedente, in quanto non sono state considerate nel calcolo delle percentuali le numerose posizioni di "casalinga", le altre condizioni non classificabili nei tre livelli professionali (disoccupati, inabili, ecc.) e i non rispondenti.

Risulta ora interessante verificare se esista – come già osservato nel livello di istruzione dei genitori - una relazione tra il livello professionale dei genitori e il percorso scolastico dei figli.

Il fatto di avere i genitori (in particolare la madre) con un livello professionale alto incide sulla scelta di un'istruzione liceale da parte dei figli, e al crescere del livello professionale dei genitori aumenta considerevolmente la quota di giovani iscritti ai licei. Ad esempio, nella tabella seguente si osserva come la quota di iscritti ad un liceo passi dal 34% dei giovani con un padre con livello professionale basso al 57% di coloro che hanno un padre con una professione di alto livello. Le stesse considerazioni si possono fare con riferimento alla professione delle madri.

La frequenza di istituti tecnici e professionale da parte dei giovani intervistati è invece associata con maggiore frequenza ad un livello professionale medio-basso dei genitori.

Tabella 10 - Scuola frequentata dai figli e livello professionale del padre e della madre (%)

		<i>Scuola frequentata dal/la figlio/a</i>				
		Liceo	Istituto tecnico	Istituto professionale	Totale	N
Livello profess.le del padre	alto	57%	39%	4%	100%	249
	medio	46%	46%	9%	100%	552
	basso	34%	52%	14%	100%	296
	Totale	45%	46%	9%	100%	1.097

		<i>Scuola frequentata dal/la figlio/a</i>				
		Liceo	Istituto tecnico	Istituto professionale	Totale	N
Livello profess.le della madre	alto	65%	31%	4%	100%	49
	medio	53%	42%	5%	100%	540
	basso	27%	53%	20%	100%	108
	Totale	50%	43%	7%	100%	697

Fonte: Provincia di Piacenza – Osservatorio Mercato del Lavoro

N.B.: Nel calcolo percentuale non si sono prese in considerazione le madri in condizione di casalinga.

Con riferimento ai dati illustrati è possibile affermare l'esistenza di una relazione forte tra il *background* familiare dei giovani diplomati e il percorso di studi intrapreso.

Peraltro, si è potuta anche evidenziare la tendenza alla "promozione sociale" e all'investimento crescente in istruzione, dal momento che famiglie con condizioni socio-economiche meno

favorevoli tendono comunque ad avere un'alta percentuale di figli con diplomi dell'area liceale (ad esempio, un liceale su tre ha un padre con un basso livello professionale).

1.2.5. Il polo universitario piacentino

Nel corso degli ultimi anni i poli universitari della Cattolica e del Politecnico sono cresciuti e si sono progressivamente potenziati. Questo processo di rafforzamento e diversificazione del sistema universitario piacentino non potrà che avere importanti e positive ricadute sul tessuto economico provinciale.

Lo sviluppo economico del territorio, infatti, passa necessariamente attraverso il potenziamento del sistema universitario: le università possono sostenere la crescita del sistema produttivo attraverso la creazione dei servizi di assistenza alle imprese nei processi di innovazione e nell'adozione di nuove tecnologie.

Perché questo avvenga occorre che gli attori istituzionali si impegnino a sostenere e a coinvolgere le università nei processi di sviluppo e nella collaborazione con il mondo produttivo.

Per offrire un quadro completo dell'offerta formativa disponibile a livello provinciale vengono illustrate le facoltà universitarie piacentine, con l'indicazione, per gli ultimi tre anni accademici, del numero di studenti iscritti.

Tabella 11 – Studenti iscritti presso il Politecnico – Sede di Piacenza

<i>Facoltà</i>	<i>2002/03</i>	<i>2003/04</i>	<i>2004/05</i>
Architettura	63	46	43
Architettura Ambientale	0	62	155
Ingegneria Meccanica	224	246	242
Ingegneria Trasporti	170	173	169
TOTALE	457	527	609

Fonte: Politecnico

Tabella 12 - Studenti iscritti presso l'Università Cattolica – Sede di Piacenza

<i>Facoltà</i>	<i>2001/02</i>	<i>2002/03</i>	<i>2003/04</i>
Agraria	814	885	798
Economia	1.012	1.011	1.006
Giurisprudenza	895	918	894
Scienza della Formazione	455	564	625
Sociologia	57	60	39
TOTALE	3.233	3.438	3.362

Fonte: Università Cattolica del Sacro Cuore

1.3. IL SISTEMA PRODUTTIVO

Al fine di pervenire ad un'attenta programmazione dell'attività formativa e delle politiche del lavoro, risulta importante evidenziare le principali caratteristiche del sistema economico e produttivo locale, entro cui si esprimono le dinamiche del mercato del lavoro.

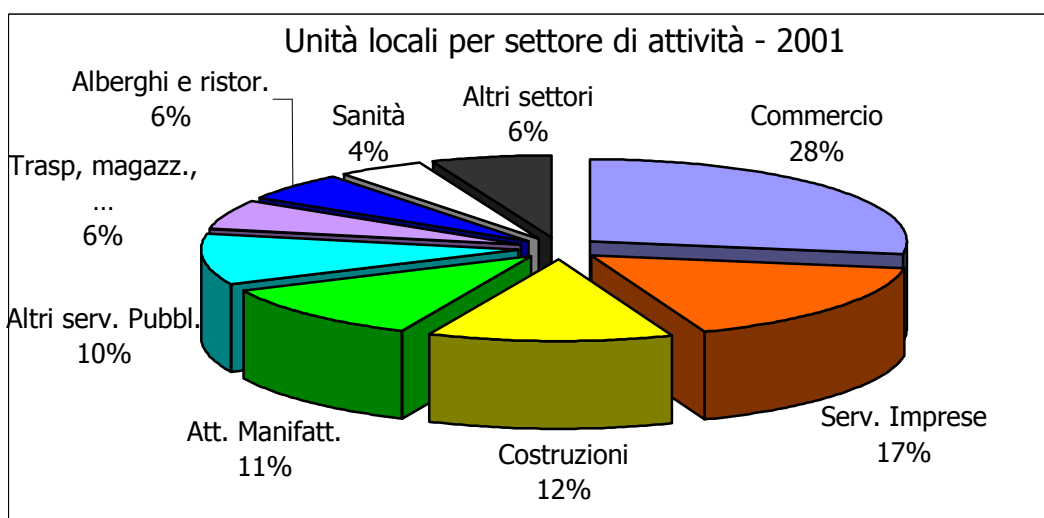
1.3.1. La struttura economica piacentina nei dati dei Censimenti

In questo paragrafo vengono analizzati i dati relativi ai Censimenti dell'Industria e dei Servizi condotti dall'Istat con cadenza decennale. Si tratta di dati molto interessanti dal punto di vista conoscitivo, in quanto consentono di analizzare la struttura e la dinamica del tessuto produttivo e degli addetti nelle imprese e nelle istituzioni localizzate in provincia di Piacenza, con la possibilità di confrontare i risultati con quelli dell'Emilia Romagna e dell'Italia, per avere un quadro più completo dell'andamento e della struttura occupazionale delle aziende ed istituzioni operanti sul territorio provinciale.

L'analisi delle caratteristiche e delle dinamiche del sistema produttivo locale consente una maggiore comprensione delle competenze distintive del territorio, su cui puntare per sostenere la competitività e, quindi, lo sviluppo socio-economico provinciale.

Lo studio del tessuto produttivo all'interno del documento di programmazione che l'Amministrazione Provinciale è chiamata ad approvare, inoltre, persegue l'obiettivo di far emergere le principali caratteristiche della domanda di lavoro proveniente dalle imprese.

Per prima cosa si analizzano le caratteristiche delle unità locali di imprese ed istituzioni per ogni singola sezione economica in provincia di Piacenza. Nel 2001 le unità locali sono 26.212, così suddivise in base alla tipologia: le imprese ammontano a 24.191 unità, le istituzioni a 2.027 unità. Il settore che presenta il maggior numero di unità locali è il Commercio, che da solo incide per il 28% sul totale provinciale. Altri settori importanti per numero di unità locali sono le Attività immobiliari, informatica, ricerca e servizi alle imprese (17%), le Costruzioni (12%), le Attività Manifatturiere (11%) e gli Altri servizi pubblici sociali e personali (10%).



Si riportano ora i valori assoluti delle unità locali per sezione economica al 1991 e al 2001, e si osserva la variazione intervenuta nel decennio considerato.

Tra il 1991 e il 2001 le unità locali in provincia di Piacenza sono cresciute del 15,6%. La sezione che ha registrato l'incremento più rilevante di unità locali è quella delle Attività immobiliari,

informatica, ricerca e servizi alle imprese (+97,6%), seguito dall'Intermediazione monetaria e finanziaria (+44,6%), dalla Sanità (+39,3%) e dagli Altri servizi pubblici e sociali (+35,0%). Più contenuti, ma comunque significativi, sono stati i progressi delle Costruzioni (+19,9%) e degli Alberghi e ristoranti (+12,7%).

I settori che hanno subito un decremento nel numero di unità locali sono, oltre alla Pesca, l'Estrazione di minerali (-19,5%), il comparto energetico (-17,2%), l'Amministrazione Pubblica (-16,5%). Anche i settori dei Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni, dell'Istruzione e del Commercio evidenziano un trend negativo nel numero di unità locali (rispettivamente: -9,3%, -7,6% e -4,4%).

Il settore delle attività manifatturiere, dopo aver subito una forte contrazione nel numero di unità locali nel corso del decennio 1981/1991 (-20,4%), ha arrestato nel decennio successivo il suo trend fortemente negativo registrando nel periodo 1991/2001 un decremento dell'1,1%. Lo stesso discorso vale per il settore dei Trasporti, che aveva segnato nel periodo precedente una perdita di unità locali fortissima (-41,5%).

TABELLA 1 – UNITA' LOCALI DI IMPRESE ED ISTITUZIONI PER SEZIONE ECONOMICA AL 1991 E 2001 E VARIAZIONI PERCENTUALI

Sezioni di attività	1991	2001	variaz. %
Agricoltura, caccia e silvicoltura	355	366	+3,1%
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	5	2	-60,0%
Estrazione di minerali	41	33	-19,5%
Attività manifatturiere	3.017	2.983	-1,1%
Produzione e distribuz. energia elettrica, gas e acqua	64	53	-17,2%
Costruzioni	2.704	3.241	+19,9%
Commercio ingr.e dett.; riparaz. beni personali e casa	7.508	7.179	-4,4%
Alberghi e ristoranti	1.304	1.469	+12,7%
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	1.671	1.516	-9,3%
Intermediaz. monetaria e finanziaria	460	665	+44,6%
Attiv. immobiliare, noleggio, informatica, ricerca	2.244	4.435	+97,6%
Pubblica Amministrazione	176	147	-16,5%
Istruzione	330	305	-7,6%
Sanità e altri servizi sociali	839	1.169	+39,3%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	1.967	2.655	+35,0%
TOTALE	22.685	26.218	+15,6%

Fonte: Elaborazione su dati Istat – Censimento Industria e Servizi 1991-2001

Si analizzano ora i dati relativi al peso delle unità locali di ogni singola sezione economica, risultanti dal Censimento 2001, per la provincia di Piacenza, l'Emilia Romagna e l'Italia. L'obiettivo di questo confronto è di evidenziare le peculiarità o le similarità del tessuto produttivo provinciale con quello regionale e nazionale.

In generale Piacenza appare in linea con quanto osservato nelle realtà territoriali di confronto.

Rispetto sia al dato regionale che nazionale la provincia di Piacenza mostra un maggiore peso del settore agricolo, delle Costruzioni e dei Trasporti, mentre risulta avere un peso inferiore nelle Attività manifatturiere e nei Servizi alle imprese. Il settore del Commercio, infine, presenta un peso maggiore rispetto al dato regionale, e inferiore rispetto a quello nazionale.

TABELLA 2 - PESO % DELLE UNITA' LOCALI DI IMPRESE ED ISTITUZIONI PER SEZIONE ECONOMICA SUL TOTALE DELLE UNITA' LOCALI AL 2001 – PIACENZA E CONFRONTI TERRITORIALI

	Piacenza	Emilia-Rom.	Italia
Agricoltura, caccia e silvicoltura	1,4%	0,7%	0,6%
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0,0%	0,3%	0,2%
Estrazione di minerali	0,1%	0,1%	0,1%
Attività manifatturiere	11,4%	13,4%	12,5%
Produtz.e distribuz. energia elettrica, gas e acqua	0,2%	0,1%	0,1%
Costruzioni	12,4%	12,0%	11,2%
Commercio ingr.e dett.; rip beni pers. e casa	27,4%	25,1%	28,3%
Alberghi e ristoranti	5,6%	5,6%	5,5%
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	5,8%	5,0%	4,0%
Intermediaz.monetaria e finanziaria	2,5%	2,6%	2,5%
Attiv.immobiliare, noleggio, informatica, ricerca	16,9%	19,3%	18,6%
Pubblica Amministrazione	0,6%	0,4%	0,5%
Istruzione	1,2%	1,2%	1,5%
Sanita' e altri servizi sociali	4,5%	4,4%	4,7%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	10,1%	9,6%	9,6%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Istat – Censimento Industria e Servizi 1991-2001

Per completare il quadro relativo alle caratteristiche strutturali del sistema economico-produttivo provinciale si passa ora ad analizzare gli indici di specializzazione settoriale delle unità locali di Piacenza rispetto all'Emilia Romagna e all'Italia: questo permette di evidenziare le "vocazioni" produttive dell'economia piacentina.

TABELLA 3 – INDICI DI SPECIALIZZAZIONE SETTORIALE (% unità locali del settore sul totale unità locali a Piacenza)/(% unità locali del settore sul totale unità locali nell'area di confronto)(*)

Descrizione attività	Piacenza – Emilia Romagna	Piacenza – Italia
Agricoltura, caccia e silvicoltura	1,86	2,41
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0,02	0,04
Estrazione di minerali	1,51	1,10
Attività manifatturiere	0,85	0,91
Produzione e distribuz. energia elettrica, gas e acqua	2,24	1,55
Costruzioni	1,03	1,11
Commercio ingr.e dett.; riparaz. beni pers. e casa	1,09	0,97
Alberghi e ristoranti	0,99	1,01
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	1,15	1,45
Intermediaz.monetaria e finanziaria	0,98	1,02
Attività immobiliare, noleggio, informatica, ricerca	0,88	0,91
Pubblica Amministrazione	1,40	1,12
Istruzione	1,00	0,76
Sanita' e altri servizi sociali	1,00	0,95
Altri servizi pubblici, sociali e personali	1,05	1,05

Fonte: Elaborazione OML su dati Istat. (*) Per valori >1 si ha per quel settore una specializzazione, per valori <1 si ha una despecializzazione.

Nei confronti sia del contesto regionale che nazionale, l'area piacentina risulta significativamente specializzata nelle sezioni Agricoltura, Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua, nei Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni, nell'Estrazione di minerali e nella Pubblica Amministrazione. Le sezioni economiche nelle quali Piacenza risulta despecializzata sono invece la Pesca, le Attività manifatturiere, le Attività immobiliari, noleggio, informatica e servizi alle imprese e, solo rispetto al contesto nazionale, l'Istruzione.

Si conduce ora un'analisi della dinamica delle unità locali a livello macrosettoriale, per evidenziare in che modo è variato il loro peso tra il 1991 e il 2001, e si realizza infine un confronto tra i dati provinciali, regionali e nazionali.

Osservando la dinamica delle unità locali per macrosettori di attività economica nell'arco dei due Censimenti considerati, si rileva un incremento in tutti i tre macrosettori, ma di intensità diversa: massima nel terziario (+18,4%), intermedia nell'industria (+8,2%) e più contenuta nel settore agricolo (+3,1%).

TABELLA 4 – NUMERO DI UNITA' LOCALI DI IMPRESE ED ISTITUZIONI PER MACROSETTORE, PROVINCIA DI PIACENZA - 1991/2001

	1991	2001	<i>var. %</i>
Agricoltura	355	366	+3,1%
Industria	5.831	6.312	+8,2%
Servizi	16.499	19.540	+18,4%

Fonte: Elaborazione su dati Istat – Censimento Industria e Servizi 1991-2001

L'analisi per macrosettori evidenzia che al 2001, a Piacenza, l'agricoltura comprende l'1,4% del totale delle unità locali, l'industria il 24,1% e il settore terziario il 74,5%.

Facendo un'analisi comparata dei dati tra Piacenza, l'Emilia Romagna e l'Italia si osserva una dinamica del peso delle unità locali a livello di macrosettori molto simile: in tutte le realtà considerate il settore terziario aumenta il proprio peso a scapito di agricoltura e, soprattutto, dell'industria. Nel 2001 il settore terziario assorbe in tutte e tre le aree più del 73% delle unità locali.

Per Piacenza si osserva la perdita di peso del settore agricolo, che mantiene comunque un'incidenza doppia rispetto sia al dato regionale che a quello nazionale; diminuisce anche il peso delle unità locali dell'industria di 1,6 punti percentuali.

TABELLA 5 - PESO DELLE UNITA' LOCALI DI IMPRESE ED ISTITUZIONI PER MACROSETTORE 1991/2001 – PIACENZA E CONFRONTI TERRITORIALI

	<i>Piacenza</i>		<i>Emilia-Rom.</i>		<i>Italia</i>	
	1991	2001	1991	2001	1991	2001
Agricoltura	1,6%	1,4%	1,0%	0,7%	0,7%	0,6%
Industria	25,7%	24,1%	27,4%	25,9%	25,9%	24,1%
Terziario	72,7%	74,5%	71,6%	73,4%	73,4%	75,3%

Fonte: Elaborazione su dati Istat – Censimento Industria e Servizi 1991-2001

Per comprendere al meglio la portata del processo di terziarizzazione dell'economia risulta utile estendere l'esame dei dati agli ultimi 20 anni, considerando cioè anche i dati del Censimento del 1981. Il peso del settore terziario si è incrementato dal 69,9% del 1981 al 74,5% del 2001; nello stesso periodo si è verificata una forte riduzione di peso del settore industriale, che rappresentava il 28,0% nel 1981 ed è sceso al 24,1% nel 2001. È stato quindi il settore secondario, più dell'agricoltura, a registrare una perdita maggiore delle unità locali, a favore dei servizi.

Nella tabella seguente si riportano i dati relativi agli addetti di imprese ed istituzioni per sezione economica in Provincia di Piacenza risultanti dai Censimenti 1991 e 2001. Viene calcolata anche la variazione percentuale degli addetti per ogni sezione nei dieci anni considerati, con l'obiettivo di

evidenziare la dinamica degli addetti e quindi di osservare quali sezioni hanno avuto le maggiori variazioni e se sono di segno positivo o negativo.

Al 2001 gli addetti delle imprese ed istituzioni localizzate in provincia di Piacenza sono 99.881. Di questi, 85.135 lavorano presso imprese, i restanti 14.746 prestano la propria attività presso istituzioni. Imprese ed istituzioni hanno un peso molto diverso a seconda della sezione di attività economica considerata: le imprese rappresentano la totalità o comunque la maggioranza in tutti i settori, ad eccezione della Pubblica amministrazione, dell'Istruzione e della Sanità, dove la quasi totalità degli addetti lavora presso istituzioni.

Dalla lettura dei dati emerge che tra il 1991 e il 2001 gli addetti di imprese ed istituzioni in provincia di Piacenza sono cresciuti dell'8,1%. Rispetto al 1991, nonostante la forte crescita di alcuni settori e la contrazione di altri, non è cambiata la graduatoria dei primi settori più importanti dal punto di vista occupazionale. In testa troviamo l'Industria manifatturiera con 26.205 addetti, seguita dal Commercio (18.059 occupati) e dalle Attività immobiliari, informatica, ricerca e servizi alle imprese (11.784 addetti), che nel decennio considerato ha conosciuto un vero e proprio *boom* nel numero di addetti.

Osservando l'andamento dei singoli settori, si vede come nel corso del decennio i settori che più di tutti hanno perso addetti sono stati quello dell'Estrazione di minerali (-65,8%), dell'Energia elettrica, gas e acqua (-45,0%), e dell'Agricoltura³ (-28,3%).

La sezione che invece ha avuto l'incremento maggiore di addetti è stata quella delle Attività immobiliari, informatica, ricerca e servizi alle imprese, che nel periodo considerato ha raddoppiato il numero di addetti (+99,4%). Consistente anche la crescita nel settore Sanità e altri servizi sociali (+47,8%) e della sezione Alberghi e ristoranti (+19,0%).

TABELLA 6 - ADDETTI DI IMPRESE ED ISTITUZIONI PER SEZIONE ECONOMICA AL 1991 E 2001 E VARIAZIONI PERCENTUALI

Sezioni di attività	1991	2001	variaz. %
AGRICOLTURA	1.066	764	-28,3%
PESCA	5	4	-20,0%
ESTRAZIONE DI MINERALI	436	149	-65,8%
ATTIVITA' MANIFATTURIERE	26.373	26.205	-0,6%
ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA	1.983	1.090	-45,0%
COSTRUZIONI	8.023	7.885	-1,7%
COMMERCIO E RIPARAZIONI	17.901	18.059	+0,9%
ALBERGHI E RISTORANTI	3.581	4.261	+19,0%
TRASP., MAGAZZINAGGIO E COMUNICAZIONI	6.584	6.811	+3,4%
INTERMEDIAZ. MONETARIA E FINANZIARIA	2.789	2.674	-4,1%
ATT.IMM., INFORMAT., RICERCA, SERV.IMPR.	5.909	11.784	+99,4%
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	2.960	2.747	-7,2%
ISTRUZIONE	5.309	5.288	-0,4%
SANITA' E ALTRI SERVIZI SOCIALI	5.146	7.604	+47,8%
ALTRI SERVIZI PUBBLICI E SOCIALI	4.320	4.556	+5,5%
TOTALE	92.385	99.881	+8,1%

Fonte: Elaborazione su dati Istat – Censimento Industria e Servizi 1991-2001

Risulta interessante effettuare una comparazione tra i dati provinciali e quelli regionali e nazionali, per valutare se gli andamenti osservati siano in linea con i trend regionali e nazionali.

³ I dati considerati fanno riferimento al Censimento Industria e Servizi, perciò non viene considerato l'intero comparto agricolo, ma soltanto imprese che svolgono le seguenti attività: colture vinicole e aziende vitivinicole, allevamento, attività connesse all'agricoltura e alle zootecnia, caccia e silvicoltura.

Rispetto ai dati provinciali la crescita occupazionale è stata più marcata a livello regionale (+10,1%) e leggermente inferiore a livello nazionale (+7,7%). Confrontando l'andamento degli addetti a livello settoriale emerge per la provincia di Piacenza un calo più marcato rispetto alle realtà territoriali di confronto nei settori agricolo, nelle attività estrattive e nel settore energetico.

Si osserva invece un andamento contrastante nel settore delle Costruzioni, dove a fronte della forte crescita osservata sia a livello nazionale che regionale, in provincia di Piacenza gli addetti diminuiscono. Lo stesso andamento si osserva con riferimento al settore dell'Intermediazione monetaria e finanziaria: in provincia di Piacenza tale settore subisce una perdita di addetti, mentre a livello nazionale e regionale si registra un incremento occupazionale.

Gli addetti della Pubblica amministrazione sono diminuiti nel periodo considerato del 7,2%, a fronte di livelli occupazionali stabili in Emilia Romagna e ad un calo più contenuto a livello nazionale (-2,8%). La sezione "Istruzione", risulta in calo dello 0,4%, a fronte di incrementi in regione (+1,7%) e, soprattutto, in Italia (+4,0%).

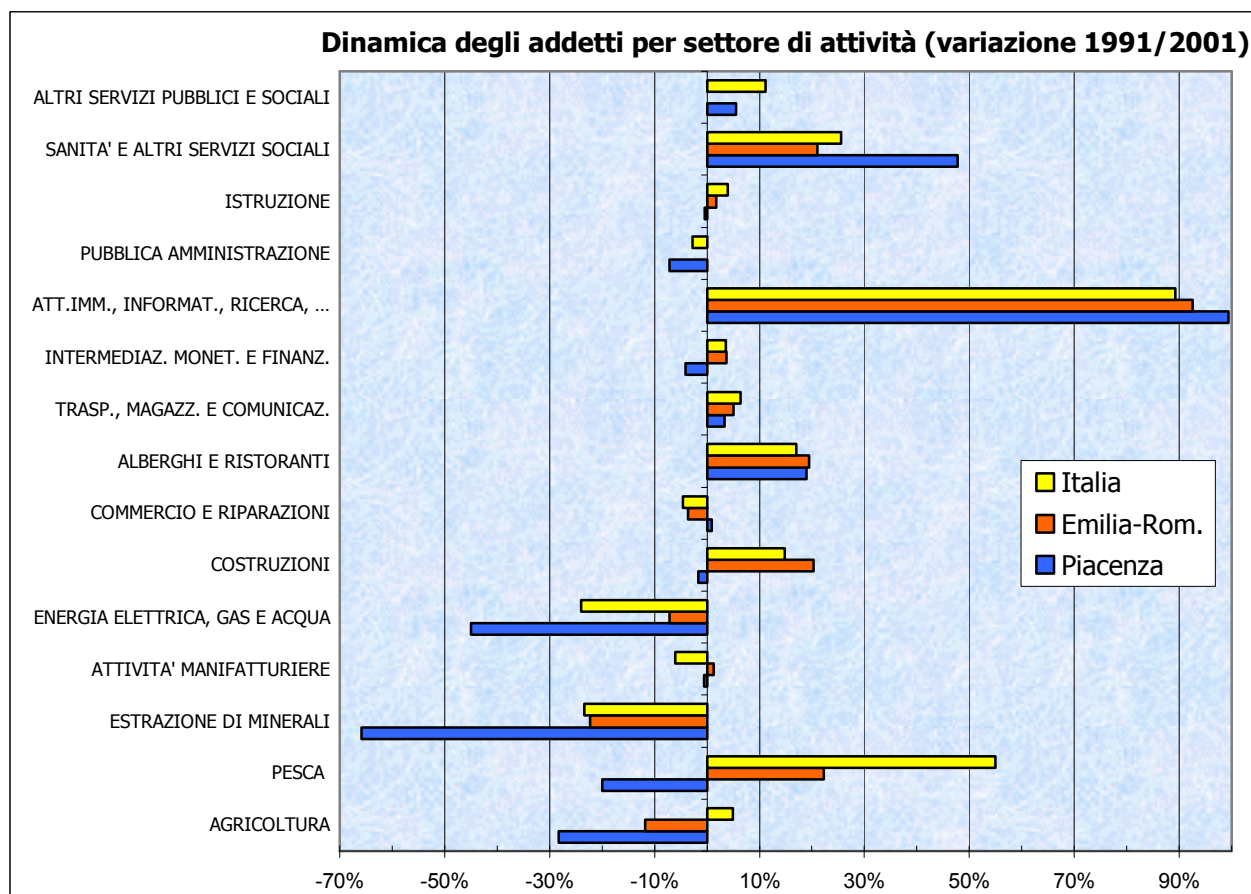
Le attività manifatturiere hanno registrato una variazione positiva in regione, leggermente negativa in provincia e una perdita più consistente a livello nazionale.

Osservando invece i settori che mostrano un andamento occupazionale positivo, si rileva una crescita più accentuata a Piacenza nel settore Attività immobiliari, informatica, ricerca e servizi alle imprese. Anche la sezione "Sanità e altri servizi sociali" ha fatto registrare, come visto prima, un forte incremento di addetti a Piacenza (+47,8%), di intensità molto maggiore rispetto al dato regionale (+21,1%) e regionale (+25,6%).

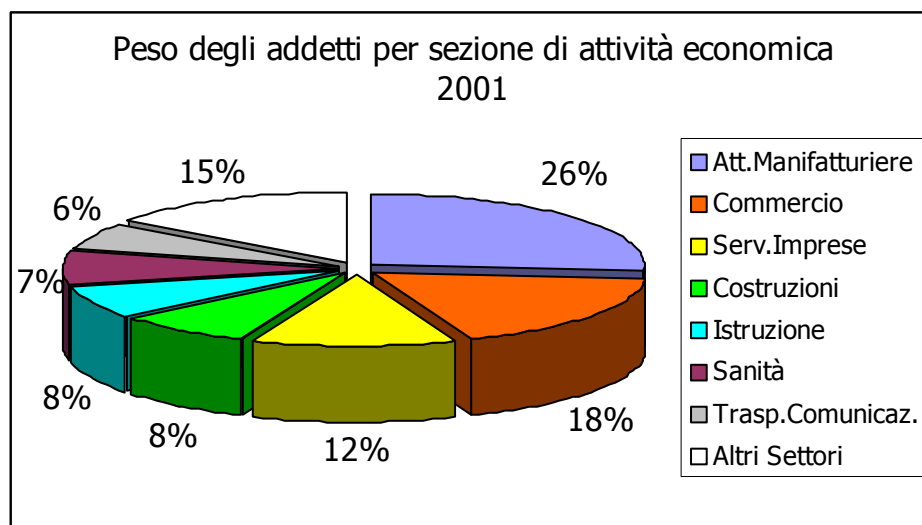
Gli addetti della sezione Altri servizi pubblici, sociali e personali sono cresciuti del 5,5% nel periodo considerato; in questo settore l'Emilia Romagna mantiene pressoché stabili gli addetti, mentre l'Italia li aumenta in misura molto maggiore (+11,2%).

Gli addetti dei Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni registrano una variazione positiva in provincia, anche se inferiore alla crescita regionale e nazionale.

Infine, l'incremento piacentino di addetti nel settore alberghiero e della ristorazione è in linea con quello regionale e più alto rispetto alla crescita osservata a livello nazionale.



Può essere interessante analizzare i dati relativi al peso degli addetti di ogni singola sezione, confrontando poi la situazione provinciale con quella regionale e nazionale.



Il settore di gran lunga più importante nella struttura occupazionale provinciale è l'Industria manifatturiera, il cui peso sul totale degli addetti è pari al 26,2%, superiore alla media nazionale (25,5%), ma inferiore a quella regionale (30,9%). Il secondo settore per numero di addetti è il Commercio e riparazioni, il cui peso è superiore rispetto sia al dato regionale che a quello nazionale. Sempre più importanza assume poi il settore dei servizi alle imprese (Attività immobiliari, informatica, ricerca e servizi imprese), che è diventata la terza sezione economica per numero di addetti; il suo peso (11,8%) appare in linea con quello delle dimensioni territoriali di confronto. Seguono per rilevanza del peso sul totale i settori delle Costruzioni (7,9%), la Sanità e altri servizi sociali (7,6%) e i Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (6,8%).

TABELLA 7 - PESO DEGLI ADDETTI DI IMPRESE ED ISTITUZIONI PER SEZIONE ECONOMICA SUL TOTALE DEGLI ADDETTI AL 2001 – PIACENZA E CONFRONTI TERRITORIALI

	Piacenza	Emilia-Rom.	Italia
AGRICOLTURA	0,8%	0,5%	0,4%
PESCA	0,0%	0,2%	0,2%
ESTRAZIONE DI MINERALI	0,1%	0,1%	0,2%
ATTIVITA' MANIFATTURIERE	26,2%	30,9%	25,5%
ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA	1,1%	0,6%	0,7%
COSTRUZIONI	7,9%	7,8%	8,0%
COMMERCIO E RIPARAZIONI	18,1%	16,1%	16,4%
ALBERGHI E RISTORANTI	4,3%	4,7%	4,5%
TRASP., MAGAZZINAGGIO E COMUNICAZIONI	6,8%	5,7%	6,2%
INTERMEDIAZ. MONETARIA E FINANZIARIA	2,7%	2,9%	3,1%
ATT.IMM., INFORMAT., RIERCA, SERV.IMPR.	11,8%	12,1%	11,9%
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	2,8%	2,7%	4,1%
ISTRUZIONE	5,3%	5,1%	7,6%
SANITA' E ALTRI SERVIZI SOCIALI	7,6%	6,6%	7,4%
ALTRI SERVIZI PUBBLICI E SOCIALI	4,6%	3,9%	3,9%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Istat – Censimento Industria e Servizi 1991-2001

I settori che pesano maggiormente in provincia di Piacenza rispetto al contesto regionale e nazionale sono il Commercio, i Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni, la Sanità e gli Altri servizi pubblici sociali e personali.

Per completare il quadro delle caratteristiche strutturali del sistema economico piacentino vengono di seguito riportati i quozienti di specializzazione dei singoli settori economici, costruiti rapportando i dati provinciali a quelli regionale e nazionali.

Analizzando i quozienti di specializzazione del sistema economico piacentino calcolati rispetto ai dati nazionali si osserva come le specializzazioni più forti la provincia di Piacenza le abbia nei settori agricolo (1,85) e in quello energetico (1,56) e, in misura minore, negli Altri servizi pubblici (1,16), nel Commercio (1,10) e Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (1,10). In settori quali le Attività manifatturiere, le Costruzioni, le Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, gli Alberghi e ristoranti e la Sanità vi è una sostanziale stabilità dei livelli di incidenza degli addetti sul totale. La provincia di Piacenza risulta invece de-specializzata rispetto alla media nazionale nei settori dell'amministrazione pubblica (0,68), dell'Istruzione (0,70), della attività estrattive (0,77) e dell'Intermediazione monetaria e finanziaria (0,87).

Se si analizzano gli indici di specializzazione provinciali calcolati rispetto ai dati regionali si osserva, come per i dati nazionali, una forte specializzazione nel settore energetico (1,73) e in quello agricolo (1,42). Altre specializzazioni, anche se meno rilevanti, emergono nei settori dei Trasporti e magazzinaggio (1,19), negli Altri servizi pubblici (1,16), nella Sanità (1,15), nell'Estrazioni di minerali (1,14) e nel Commercio (1,13). Rispetto ai dati regionali, invece, la provincia di Piacenza risulta despecializzata nelle Attività manifatturiere (0,85) e negli Alberghi e ristoranti (0,90).

TABELLA 8 – INDICI DI SPECIALIZZAZIONE SETTORIALE (% addetti del settore sul totale addetti a Piacenza)/(% addetti del settore sul totale addetti nell'area di confronto)(*)

Descrizione attività	Piacenza – Emilia Romagna	Piacenza – Italia
Agricoltura, caccia e silvicoltura	1,42	1,85
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0,02	0,02
Estrazione di minerali	1,14	0,77
Attività manifatturiere	0,85	1,03
Produrre e distribuire energia elettrica, gas e acqua	1,73	1,56
Costruzioni	1,01	0,99
Commercio ingrandimento e dettaglio; riparazione beni personali e casa	1,13	1,10
Alberghi e ristoranti	0,90	0,95
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	1,19	1,10
Intermediazione monetaria e finanziaria	0,94	0,87
Attività immobiliare, noleggio, informatica, ricerca	0,98	0,99
Pubblica Amministrazione	1,01	0,68
Istruzione	1,03	0,70
Sanità e altri servizi sociali	1,15	1,03
Altri servizi pubblici, sociali e personali	1,16	1,16

Fonte: Elaborazione OML su dati Istat. (*) Per valori >1 si ha per quel settore una specializzazione, per valori <1 si ha una despecializzazione.

Osservando la dinamica del peso degli occupati per macrosettori di attività economica nell'arco dei due Censimenti considerati, si rileva l'andamento riportato nella tabella seguente. I principali elementi che emergono per la provincia di Piacenza sono: un forte decremento occupazionale nel settore primario (-28%), un calo di addetti nell'industria del 4%, e una forte espansione del settore terziario (+17%).

TABELLA 9 – NUMERO DI ADDETTI DI IMPRESE ED ISTITUZIONI PER MACROSETTORE, PROVINCIA DI PIACENZA - 1991/2001

	1991	2001	<i>var. %</i>
Agricoltura	1.071	768	-28%
Industria	36.815	35.329	-4%
Servizi	54.499	63.784	+17%

Fonte: Elaborazione su dati Istat – Censimento Industria e Servizi 1991-2001

Al 2001 la ripartizione per macrosettori degli addetti delle imprese a Piacenza è così composta: lo 0,8% nell'agricoltura, il 35,4% nell'industria e il 63,9% nei servizi.

Facendo un'analisi comparata dei dati tra Piacenza, l'Emilia Romagna e l'Italia si vede come tra il 1991 e il 2001 in tutte le realtà considerate il settore terziario aumenta il proprio peso a scapito di agricoltura e, soprattutto, dell'industria.

Rispetto alle realtà territoriali di confronto, la provincia di Piacenza mostra un fenomeno di terziarizzazione molto più marcato: l'incidenza dell'occupazione nei servizi è aumentata di 4,9 punti percentuali, contro 2,3 punti a livello regionale e 3,6 punti a livello nazionale.

TABELLA 10 - PESO DEGLI ADDETTI DI IMPRESE ED ISTITUZIONI PER MACROSETTORE 1991/2001 – PIACENZA E CONFRONTI TERRITORIALI

	<i>Piacenza</i>		<i>Emilia-Romagna</i>		<i>Italia</i>	
	1991	2001	1991	2001	1991	2001
Agricoltura	1,2%	0,8%	0,8%	0,7%	0,6%	0,6%
Industria	39,8%	35,4%	41,6%	39,5%	38,1%	34,4%
Terziario	59,0%	63,9%	57,5%	59,8%	61,4%	65,0%

Fonte: Elaborazione su dati Istat – Censimento Industria e Servizi 1991-2001

Questi risultati mostrano come l'economia si stia terziarizzando, passando da un'economia che prima era incentrata sull'industria ad un'economia ora sempre più basata sul settore dei servizi.

Un'attenzione particolare deve essere posta nei confronti della sezione economica "Attività manifatturiere" che, come già riportato, rappresenta il comparto più importante in termini occupazionali in provincia di Piacenza. All'interno di questo settore convivono differenti tipologie di attività, che possono aver seguito andamenti differenti nel corso del decennio considerato. Si cercherà quindi di evidenziare le principali caratteristiche e l'andamento degli addetti, confrontando i dati provinciali con quelli regionali e nazionali.

Al 2001 gli addetti delle imprese operanti nel settore manifatturiero in provincia di Piacenza sono 26.205. Le sezioni che nel manifatturiero occupano un maggior numero di addetti sono l'industria dei prodotti in metallo, quella delle macchine e apparecchi meccanici e l'industria alimentare: insieme questi tre settori occupano il 56% degli addetti del manifatturiero.

TABELLA 11 – ADDETTI DELL'INDUSTRIA MANIFATTURIERA PER DIVISIONE ECONOMICA E RELATIVE VARIAZIONI, 1991 e 2001

	1991	2001	<i>Variaz.</i>	<i>Variaz. %</i>
Industria Prodotti in metallo	4.553	5.951	+1.398	+30,7%
Ind. Macchine e apparecchi mecc.	4.657	5.270	+613	+13,2%
Industria Alimentare	3.761	3.454	-307	-8,2%
Industria Minerali non metalliferi	2.076	1.928	-148	-7,1%
Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi, ...	1.056	1.388	+332	+31,4%
Ind. Macchine e apparecchi elettriche	1.013	1.081	+68	+6,7%
Editoria e stampa	745	1.026	+281	+37,7%

Industria Gomma e Plastica	1.104	948	-156	-14,1%
Industrie Tessili	1.177	850	-327	-27,8%
Produzione di metalli e leghe	732	723	-9	-1,2%
Industria del Legno (esclusi i Mobili)	795	687	-108	-13,6%
Ind. apparecchi medicali e di precisione	903	597	-306	-33,9%
Industria dell'Abbigliamento	964	449	-515	-53,4%
Industria Chimica e fibre sintetiche	419	330	-89	-21,2%
Ind. apparecchi radiotelev. e comunicaz.	386	258	-128	-33,2%
Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	245	240	-5	-2,0%
Industria Cuoio, borse, calzature	425	236	-189	-44,5%
Industria Carta	401	165	-236	-58,9%
Altre industrie manifatturiere	962	624	-338	-35,1%
Totale	26.373	26.205	-168	-0,6%

Fonte: Elaborazione su dati Istat – Censimento Industria e Servizi 1991-2001

1.3.2. Caratteristiche ed evoluzione della struttura produttiva dal 2002 al 2004

Lo scopo di questo paragrafo è quello di proseguire, fino al 2004, l'analisi del tessuto produttivo ed imprenditoriale piacentino, che con i dati del Censimento si fermava al 2001. Verranno analizzati i dati forniti da Infocamere, che costituisce l'archivio statistico della Camera di Commercio e che contiene informazioni sulle imprese iscritte nel Registro delle Imprese.

Viene innanzitutto analizzata la dinamica delle imprese attive a Piacenza, sia per la loro forma giuridica che per settore di attività, evidenziandone le variazioni nell'arco di questi ultimi tre anni.

In seguito si focalizza l'attenzione sulle imprese artigiane, sulle cooperative e sulle aziende gestite da due categorie di persone che negli ultimi anni stanno assumendo un peso sempre più rilevante nel tessuto imprenditoriale: le donne e gli extracomunitari.

Si inizia analizzando la dinamica imprenditoriale della provincia di Piacenza tra il 2002 e il 2004, osservandone anche la forma giuridica, per meglio comprendere la struttura del sistema produttivo locale. Al termine del 2004 le imprese attive operanti a Piacenza sono 27.797, così divise in base alla forma giuridica: le ditte individuali detengono il peso maggiore sul totale delle imprese attive (66,7%), a seguire le società di persona (20,3%), le società di capitale (11,3%), infine le altre forme (1,7%).

TABELLA 12 – IMPRESE ATTIVE IN PROVINCIA DI PIACENZA PER FORMA GIURIDICA, ANNI 2002/2004

	<i>Ditte individuali</i>	<i>Società di persone</i>	<i>Società di capitale</i>	<i>Altre forme</i>	Totale
31/12/02	18.448	5.518	2.842	464	27.272
31/12/03	18.468	5.591	2.982	456	27.497
31/12/04	18.547	5.648	3.147	455	27.797

Fonte: Infocamere Stock View

Nonostante la fase congiunturale non abbia mostrato segnali incoraggianti, la dinamica delle imprese ha evidenziato segnali di vivacità: tra il 2002 e il 2004 le imprese attive a Piacenza sono cresciute di 525 unità (+1,9%). La forma giuridica che è cresciuta di più è la società di capitale (+10,7%) e, in misura minore, quella di persona (+2,4%). Molto lieve, invece, l'incremento delle ditte individuali (solo +0,5%); le altre forme giuridiche registrano una variazione negativa, perdendo l'1,9% tra il 2002 e il 2004.

La dinamica di crescita delle società di capitale è un fenomeno consolidato negli ultimi anni, ed è rilevabile anche a livello nazionale e regionale. Nel triennio 2002/2004 le società di capitale concentrano il 58% della crescita complessiva, mentre la crescita delle società di persona ne rappresenta il 25%. Questo significa che è in atto un cambiamento nella composizione del tessuto imprenditoriale piacentino, che si sta sempre più orientando verso le forme societarie e, quindi, verso un rafforzamento a livello strutturale.

La differente intensità della crescita delle varie forme giuridiche modifica il loro peso sul totale nel corso dei tre anni considerati: le ditte individuali vedono diminuire la loro incidenza, pur mantenendo il peso maggiore sul totale delle imprese attive. Restano stabili le società di persone, mentre cresce significativamente il peso delle società di capitale.

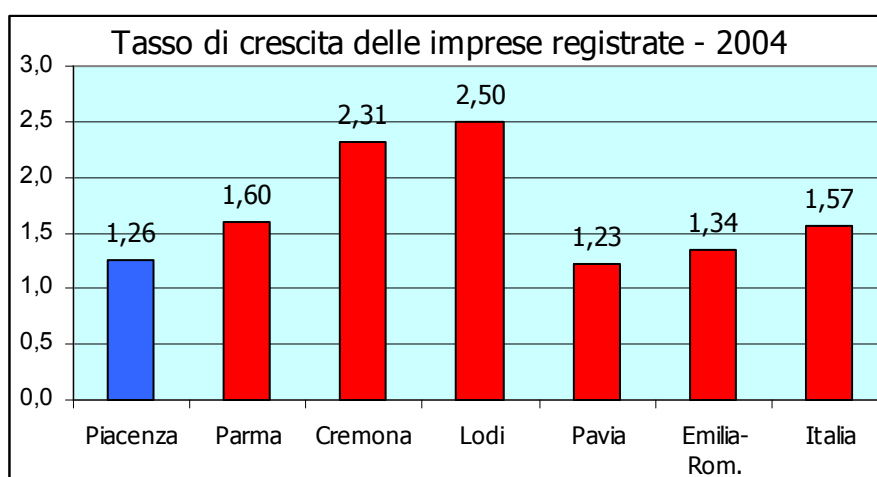
TABELLA 13 – INCIDENZA % DELLE FORME GIURIDICHE NELLE IMPRESE ATTIVE 2002/2004

	<i>Ditte individuali</i>	<i>Società di persone</i>	<i>Società di capitale</i>	<i>Altre forme</i>	<i>Totale</i>
31/12/02	67,6%	20,2%	10,4%	1,7%	100,0%
31/12/03	67,2%	20,3%	10,8%	1,7%	100,0%
31/12/04	66,7%	20,3%	11,3%	1,6%	100,0%

Fonte: Infocamere Stock View

Nel 2004 si è registrato a Piacenza un discreto spirito imprenditoriale: le nuove imprese iscritte sono state pari a 2.190 unità che, al netto delle 1.827 cessazioni, hanno fatto registrare un saldo positivo di 363 unità. Il tasso di natalità imprenditoriale nell'ultimo anno è stato pari al 7,1%, quello di mortalità del 5,9%. Il tasso di sviluppo delle imprese piacentine, dato dalla differenza tra il tasso di natalità e di mortalità, è stato di 1,2 ogni 100 imprese esistenti ad inizio periodo.

Confrontando la crescita imprenditoriale della nostra provincia con quella dei territori limitrofi si conferma, come già osservato negli anni scorsi, che Piacenza non si caratterizza per una forte spinta verso l'avvio di nuove attività d'impresa. Il tasso di crescita, infatti, è il più basso tra le realtà confinanti (fa eccezione solo Pavia) e inferiore sia alla media regionale che a quella nazionale.



La politica di promozione e di supporto alla nascita di nuove imprese costituisce un obiettivo molto importante nelle politiche di sviluppo locale. A partire dal 2001 l'Amministrazione Provinciale ha istituito un servizio di supporto alla creazione d'impresa, che ha visto nel corso degli anni aumentare il numero di utenti e che ha contribuito, attraverso linee di credito appositamente create, alla nascita di 74 imprese. I settori interessati sono: artigianato (43 imprese finanziate, prevalentemente nell'alimentare, nei servizi alla persona e nel manifatturiero), commercio e pubblici esercizi (16), servizi sociali ed educativi (5), agricoltura (5), turismo (3) e servizi alle imprese (2). Gli utenti che si sono rivolti allo sportello sono caratterizzati da elevati livelli di

istruzione (17% in possesso della laurea e 54% del diploma), da un'età prevalente compresa tra i 21 e i 32 anni (il 60%) e dalla condizione di disoccupato (il 45%) o di occupato (il 35%).

Un recente studio condotto dal Laboratorio di Economia Locale dell'Università Cattolica di Piacenza in tema di natalità di impresa nel periodo 1998/2003 ha evidenziato una crescita più lenta della provincia di Piacenza rispetto alle realtà territoriali vicine e alla media nazionale. Osservando l'andamento dei settori economici raggruppati in 5 macro-aree (in base alla tassonomia di Pavitt), emerge il maggior tasso di sviluppo imprenditoriale nei settori ad alta tecnologia (11,1%), seguito dai settori di scala (+5,2%) e da quelli di specializzazione (+4,4%). Presenta invece un tasso di sviluppo negativo il gruppo dei settori tradizionali (-6,7%), a causa del cattivo andamento dei settori tessile, dell'abbigliamento, dei mobili e del legno.

Nonostante questo studio dimostri come negli ultimi anni siano cresciuti i settori ad alta tecnologia (che comunque a Piacenza contano solo su 645 imprese, rappresentative del 2,4% del totale), il sistema produttivo locale non risulta specializzato su settori caratterizzati da elevato contenuto innovativo e tecnologico. Per questo motivo, la domanda di lavoro espressa dalle imprese a livello locale non si orienta su alti livelli di competenze professionali, ma prevalentemente su figure di basso profilo e di bassa specializzazione. Questa tendenza genera un divario tra le professionalità disponibili nel mercato del lavoro, dotate di elevati livelli di scolarizzazione, e quelle richieste dal sistema produttivo locale.

Molti economisti imputano la causa di questo fenomeno agli insufficienti livelli di attività innovativa: puntare sullo sviluppo di settori ad elevata intensità tecnologica può in questo senso diventare determinante per accrescere la domanda di risorse umane qualificate e, di conseguenza, per accrescere la competitività e lo sviluppo a livello locale.

Per questi motivi diventa strategico sostenere i laboratori di ricerca che stanno nascendo in questi mesi a Piacenza, in grado di garantire lo sviluppo della conoscenza e della tecnologia, alla base della competitività e della crescita del sistema economico. E' solo avvicinando il mondo della ricerca scientifica a quello delle imprese, infatti, che si può diffondere la conoscenza e l'innovazione, sostenendo lo sviluppo economico del territorio.

Si prendono ora in considerazione le imprese attive per settore di attività, osservando l'andamento tra il 2002 e il 2004, ed evidenziando i settori che hanno registrato le variazioni più significative.

Le sezioni più importanti in termini di peso sul totale delle imprese attive sono il Commercio (24,0%) e l'Agricoltura (23,8%), seguiti a distanza dalle Costruzioni (15,4%) e dalle Attività manifatturiere (11,5%).

Le imprese attive della provincia di Piacenza al termine del 2004 sono per il 23,8% appartenenti al settore primario, per il 27,1% a quello secondario e per il 48,9% al terziario (il restante 0,2% comprende imprese non classificate).

La terziarizzazione dell'economia già richiamata viene confermata anche dai dati analizzati in questa sezione (Registro delle Imprese presso la Camera di Commercio). Osservando l'andamento per macrosettori nel triennio 2002/04, infatti, oltre alla perdita dell'agricoltura (-4,7%) si rileva un forte aumento del settore terziario (+4,2%). Anche il settore industriale cresce in maniera considerevole (+6,8%), ma depurando l'incremento dall'andamento delle costruzioni, il tasso di crescita dell'industria scende a +0,2%.

I settori che tra il 2002 e il 2004 hanno registrato la crescita più elevata sono le Costruzioni (+473 imprese), a conferma dell'andamento congiunturale favorevole di questo comparto; in aumento anche gli Altri servizi pubblici, sociali e personali (+196), le Attività immobiliari, noleggio, informatica e servizi alle imprese (+161) e il Commercio (+105). Questi quattro settori da soli determinano il 90% della crescita complessiva.

La diminuzione di imprese attive, invece, risulta concentrata in modo particolare nel settore agricolo, che nel triennio in esame perde 325 unità (-4,7%); in questo settore è in atto già da tempo un processo di trasformazione strutturale che comporta la progressiva riduzione del numero di imprese, cui si associa un aumento delle superfici coltivate grazie all'accorpamento delle unità produttive. La scomparsa di imprese agricole risulta diffusa in tutto il territorio provinciale, ma appare concentrata soprattutto nelle aree più marginali della provincia, specialmente in quelle

montane, dove convivono problemi legati all'età avanzata degli imprenditori agricoli e connessi alla loro successione nella conduzione dell'attività. Malgrado questa riduzione, tuttavia, con 6.621 imprese attive l'agricoltura mantiene ancora un ruolo fondamentale nell'economia piacentina.

Nonostante la fase di crisi congiunturale, il numero di imprese del settore manifatturiero si mantiene stabile nel triennio considerato. Le imprese attive nella sezione dei Trasporti e comunicazioni hanno fatto registrare un lieve calo (-0,8%).

In termini percentuali le crescite maggiori si sono registrate nell'Istruzione, negli Altri servizi pubblici, nella Sanità, nelle Costruzioni e nel settore energetico.

TABELLA 14 - IMPRESE ATTIVE IN PROVINCIA DI PIACENZA PER SEZIONE ECONOMICA, VALORI ASSOLUTI 2002, 2003 E 2004 E VARIAZIONE 2002/04

<i>SETTORI</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>VARIAZ % 2002-2004</i>
AGRICOLTURA	6.946	6.796	6.621	-4,7%
PESCA, SERVIZI CONNESSI	4	4	3	-25,0%
ESTRAZIONE DI MINERALI	22	22	25	+13,6%
ATTIVITA' MANIFATTURIERE	3.198	3.195	3.197	-0,0%
ENERGIA ELETTRICA,GAS E ACQUA	32	35	36	+12,5%
COSTRUZIONI	3.801	4.016	4.274	+12,4%
COMMERCIO;RIPARAZ. BENI	6.565	6.606	6.670	+1,6%
ALBERGHI E RISTORANTI	1.366	1.393	1.420	+4,0%
TRASPORTI E COMUNICAZIONI	1.355	1.337	1.344	-0,8%
INTERM. MONETARIA E FINANZ.	523	519	536	+2,5%
ATT.IMM.,NOLEGGIO E INFORMAT.	2.077	2.170	2.238	+7,8%
ISTRUZIONE	58	68	76	+31,0%
SANITA' E ALTRI SERVIZI SOCIALI	74	79	85	+14,9%
ALTRI SERVIZI PUBBLICI	1.023	1.191	1.219	+19,2%
IMPRESE NON CLASSIFICATE	48	66	53	+10,4%
TOTALE	27.272	27.497	27.797	+1,9%

Fonte: Infocamere Stock View

Occorre anche in questa sede concentrare l'attenzione sull'industria manifatturiera, in virtù dell'importanza di questo settore nell'economia locale. Le imprese più numerose sono quelle che lavorano i prodotti in metallo (841 nel 2004), seguite dalle industrie alimentari (499) ed infine da quelle che producono macchine ed apparecchi meccanici (418).

All'interno dell'industria manifatturiera, che risulta complessivamente stabile nel triennio osservato, si rilevano dinamiche differenti. La metalmeccanica, che costituisce tradizionalmente il settore più importante del manifatturiero, rappresentando il 50% circa dell'intero comparto, mostra una lieve perdita nel numero di imprese nel meccanico (-1,6%) e nelle macchine e prodotti elettrici (-2,4%), ma segnali di crescita nell'industria dei prodotti in metallo (+6,6%).

Le industrie legate al settore della moda (il tessile e il cuoio) perdono unità produttive (-11,1%), così come l'industria chimica (-15,0%) e quella della gomma e plastica (-9,8%).

In progresso l'industria alimentare (+4,0%), la fabbricazione di autoveicoli (+5,1%) e le altre industrie manifatturiere (+2,6%).

TABELLA 15 - IMPRESE ATTIVE IN PROVINCIA DI PIACENZA NEL COMPARTO MANIFATTURIERO PER SOTTOSEZIONE ECONOMICA, VALORI ASSOLUTI 2002, 2003, 2004 E VARIAZIONE 2002/04

	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>var. %</i>
Industria Alimentare	480	491	499	+4,0%
Industria Tessile	254	242	226	-11,0%
Industria del Cuoio, borse, calzature	36	35	32	-11,1%
Industria del Legno (esclusi Mobili)	212	204	202	-4,7%

Carta, Stampa, Editoria	169	164	159	-5,9%
Industria Chimica e fibre sintetiche	40	40	34	-15,0%
Industria Gomma e Plastica	61	57	55	-9,8%
Industria dei Minerali non metalliferi	87	84	85	-2,3%
Industria dei Prodotti in metallo	789	827	841	+6,6%
Industria delle Macchine e apparecchi meccan.	425	416	418	-1,6%
Industria delle Macchine e apparecchi elettrici	337	331	329	-2,4%
Fabbricazione di Autoveicoli, rimorchi, ...	39	38	41	+5,1%
Altre industrie manifatturiere	269	266	276	+2,6%
TOTALE	3.198	3.195	3.197	-0,0%

Fonte: Infocamere Stock View

Risulta interessante analizzare quali siano nelle diverse sezioni economiche le forme giuridiche più diffuse. Dalla lettura dei dati emerge che al 2004 i settori nei quali le società di capitale detengono un peso rilevante sono l'estrazione di minerali (56%), i servizi alle imprese (40%), la sanità ed altri servizi sociali (33%), l'istruzione (25%), il settore energetico (22%) e le attività manifatturiere (21%).

Le società di persona, nel 2004, risultano una forma giuridica molto diffusa nei settori degli alberghi e ristoranti (41%), dell'estrazione di minerali (32%), nelle attività manifatturiere (29%) e nella sezione delle attività immobiliari, informatica, ricerca e servizi alle imprese (26%).

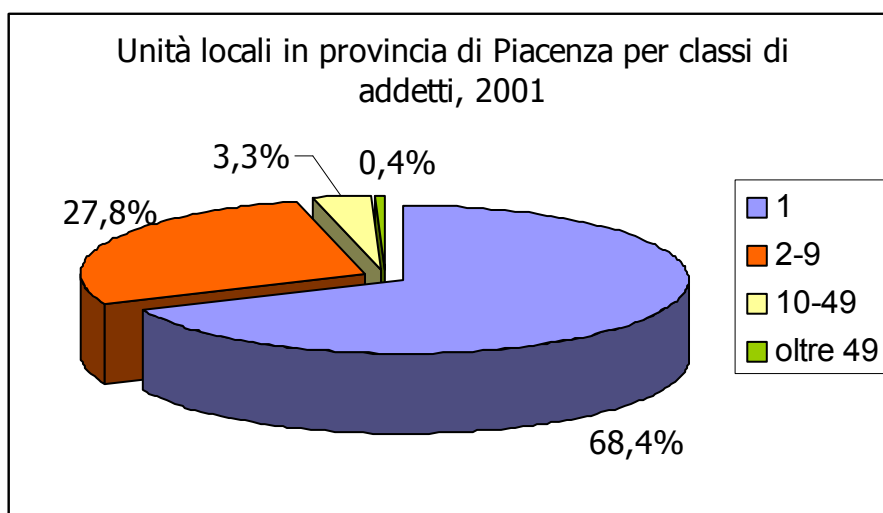
I settori che nella forma giuridica risultano più sbilanciati verso le imprese individuali sono invece l'agricoltura (83%), l'intermediazione monetaria e finanziaria (76%), le costruzioni (75%), i trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (74%) e il commercio (69%).

TABELLA 16 - INCIDENZA DELLE DIVERSE FORME GIURIDICHE PER SETTORE, 31/12/2004

SEZIONE	<i>SOCIETA' CAPITALI</i>	<i>SOCIETA' PERSONE</i>	<i>IMPRESE INDIVIDUALI</i>	<i>ALTRE FORME</i>	<i>TOTALE</i>
AGRICOLTURA,CACCIA E SILVIC.	1%	16%	83%	1%	100%
PESCA	0%	33%	67%	0%	100%
ESTRAZIONE DI MINERALI	56%	32%	12%	0%	100%
ATTIVITA' MANIFATTURIERE	21%	29%	49%	1%	100%
ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA	22%	6%	11%	61%	100%
COSTRUZIONI	9%	15%	75%	1%	100%
COMMERCIO E RIPARAZIONI	11%	20%	69%	0%	100%
ALBERGHI E RISTORANTI	6%	41%	52%	1%	100%
TRAPORTI, MAGAZZIN. E COMUNIC.	10%	14%	74%	2%	100%
INTERMED. MONETARIA E FINANZ.	9%	13%	76%	2%	100%
ATT.IMMOB.,INFORMATICA,RICERCA	40%	26%	30%	4%	100%
ISTRUZIONE	25%	22%	28%	25%	100%
SANITA' E ALTRI SERVIZI SOCIALI	33%	24%	15%	28%	100%
ALTRI SERVIZI	7%	19%	67%	6%	100%
IMPRESE NON CLASSIFICATE	40%	21%	19%	21%	100%

Fonte: elaborazione OML su dati Infocamere Stock View

Nel complesso il tessuto imprenditoriale piacentino risulta caratterizzato da unità dimensionali molto ridotte. L'ultimo dato a disposizione, relativo al 2001, mostra una suddivisione delle unità locali fortemente sbilanciata sulla piccola dimensione: il 96% delle imprese è infatti costituito dalle cosiddette micro-imprese, che occupano da 1 a 9 dipendenti. Una conferma di questa peculiarità viene anche dalla forma giuridica adottata dalle aziende, in cui le imprese individuali rappresentano il 66,7%.



Il fattore dimensionale che caratterizza il nostro sistema economico, basato su imprese di piccole dimensioni, ne condiziona fortemente lo sviluppo in termini di competitività, in particolare sul terreno della ricerca e dell'innovazione. La competizione a livello internazionale, infatti, richiede un sistema produttivo in grado di proporsi sul mercato globale in modo più strutturato.

1.3.2.1. Le imprese artigiane

Le imprese artigiane attive a Piacenza, a fine 2004, sono 8.933 su un totale di 27.797, ed incidono per il 32,1% sul totale delle imprese attive. Negli ultimi tre anni questo tipo di impresa ha conosciuto un forte sviluppo: in termini assoluti, infatti, dal 2002 al 2004 si è registrato un incremento di 356 imprese, con un tasso di crescita del 4,2%, superiore sia al tasso regionale (+3,8%) che a quello nazionale (+2,3%).

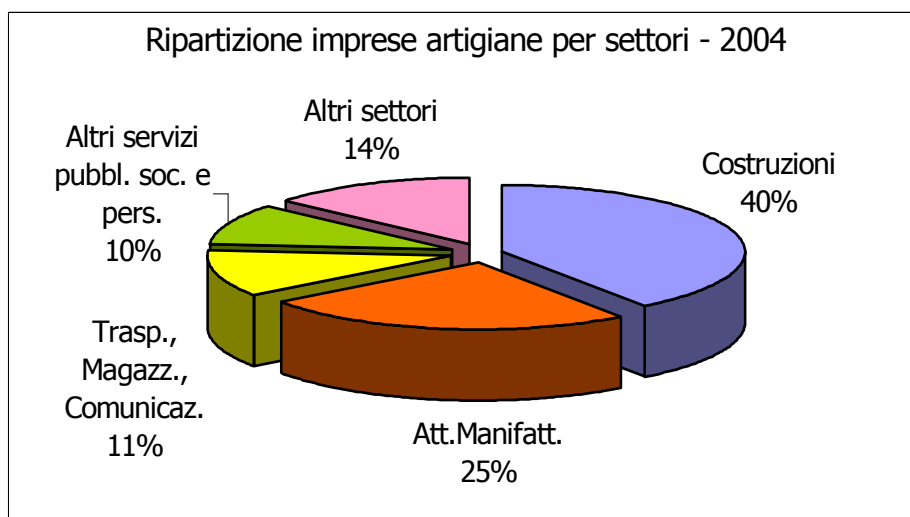
Osservando più nel dettaglio tale crescita, tuttavia, si nota come il buon andamento sia riconducibile unicamente all'incremento delle imprese operanti nelle Costruzioni (434 imprese in più nel triennio 2002/04). Escludendo tale settore, quindi, le imprese artigiane attive mostrano nel periodo considerato un decremento di 78 unità.

Si tratta di un tipo di impresa che opera soprattutto nel settore industriale (65,2%) e, in misura minore, nel terziario (33,1 %) e in agricoltura (1,7%). Osservando le sezioni economiche nelle quali le imprese artigiane sono più presenti si nota come vi sia un'alta concentrazione di queste imprese nei primi quattro settori: le Costruzioni, le Attività Manifatturiere, i Trasporti e gli Altri servizi pubblici, infatti, comprendono l'86% delle imprese artigiane.

L'andamento delle imprese artigiane per settore di attività nel periodo 2002/04 mostra, oltre a quanto già rilevato con riferimento all'edilizia, una forte contrazione del numero di imprese artigiane operanti nei trasporti terrestri (-40 unità, -3,8%), nella riparazione di auto e moto (-32 unità, -5,0%) e, all'interno del comparto manifatturiero, nell'industria tessile (-16 unità, -8,2%) e in quella del legno (-12 unità, -6,5%).

Risulta particolarmente positivo l'andamento delle imprese artigiane dell'industria dei metalli (+37 unità, +6,1%), e dell'alimentare (+10 unità, +2,8%), del settore informatico (+8 unità, +16,3%), dello smaltimento dei rifiuti (+9 unità, +225,0%) e delle attività ricreative e culturali (+17 unità, +130,8%).

Le imprese artigiane risultano in media meno strutturate rispetto agli altri tipi di imprese e, pertanto, più sensibili alle condizioni strutturali e congiunturali. I tre quarti circa degli imprenditori artigiani (76,7%), infatti, gestiscono imprese individuali. Le società di persona raccolgono 21,7% delle imprese artigiane attive, mentre risultano ancora poco diffuse le società di capitale (1,3%).

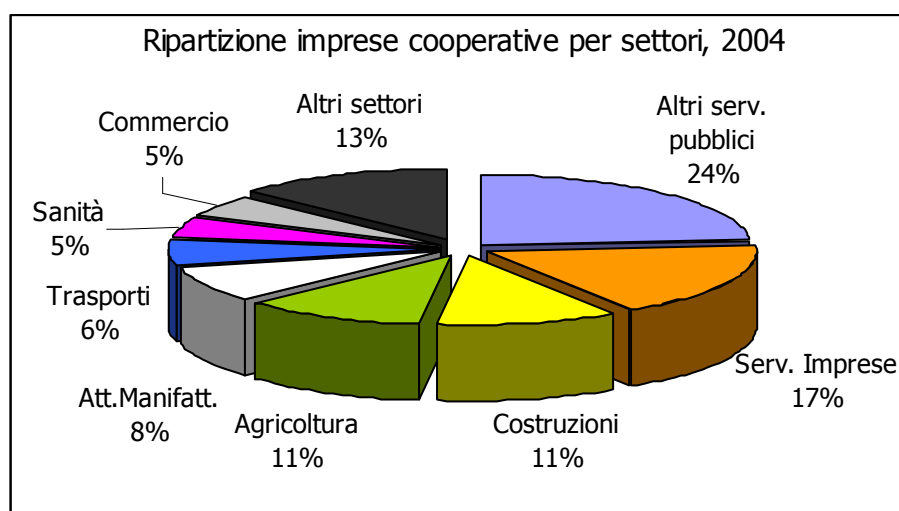


1.3.2.2. Le imprese cooperative

Il settore cooperativo sta negli ultimi anni registrando una crescita continua. Le cooperative iscritte al Registro delle Imprese al termine del 2004 sono 547. Nel corso del 2004 si sono iscritte 16 nuove cooperative, con un incremento in termini percentuali rispetto all'anno precedente del 3%. Il settore nel quale operano maggiormente le cooperative piacentine è quello degli Altri servizi pubblici sociali e personali (134 imprese), ma è significativa la presenza anche nel settore delle Attività immobiliari, noleggio, informatica e ricerca (92 imprese), nelle Costruzioni (62) e nell'Agricoltura (61).

Rispetto al 2003 la crescita delle cooperative registrate si è verificata soprattutto nei settori dei Trasporti (+10%), nell'Agricoltura (+15%) e nella Sanità (+14%), mentre i due settori nei quali la forma cooperativa pare in ridimensionamento sono il Commercio (-17%) e le Attività manifatturiere (-9%).

Prendendo in esame l'incidenza delle cooperative sul totale delle imprese registrate si vede come a Piacenza esse costituiscono l'1,8% delle imprese totali, dato più alto della media regionale (1,5%), ma più basso di quella nazionale (2,5%).



Nonostante il dato relativo alla numerosità e all'incidenza delle imprese cooperative non siano rilevanti, occorre considerare l'importanza di questo comparto in termini di addetti: a Piacenza hanno sede tre cooperative con un numero di addetti superiore alle 250 unità.

1.3.2.3. Le imprese gestite da extracomunitari

Un fenomeno in atto in tutte le economie occidentali è il progressivo inserimento dei lavoratori stranieri in attività indipendenti e micro-imprenditoriali. Alla base di questo fenomeno vi è la presenza di piccole imprese e lavoratori autonomi disposti ad entrare in attività economiche con basse barriere all'entrata, modeste dotazioni tecnologiche e bassi margini di profitto, in cui la competitività si basa sulla capacità di contenere i costi, sul lavorare per lunghi orari e sull'essere disponibile e versatile (es.: servizi di pulizia, sorveglianza, manutenzione, piccolo commercio, ecc.). Vi è poi il problema del riconoscimento dei titoli di studio conseguiti dagli stranieri nel Paese d'origine che, insieme al problema della scarsa padronanza linguistica e alle scarse possibilità di migliorare la propria condizione di lavoratore alle dipendenze, spinge sempre più stranieri ad intraprendere la strada del lavoro autonomo.

Alcune ricerche condotte a livello nazionale evidenziano come in certi casi l'avvio di un'attività autonoma rappresenti anche una risposta al bisogno di trovare un'occupazione.

TABELLA 17 - DINAMICA DEGLI IMPRENDITORI EXTRACOMUNITARI ATTIVI (*) PER SETTORE

SETTORE	2002	2003	2004	VARIAZ. % 02-04
AGRICOLTURA	39	40	40	+2,6%
ATTIVITA' MANIFATTURIERE	151	173	194	+28,5%
COSTRUZIONI	406	559	701	+72,7%
COMMERCIO E RIPARAZIONE DI BENI	249	286	337	+35,3%
ALBERGHI E RISTORANTI	58	69	73	+25,9%
TRASPORTI E COMUNICAZIONI	61	78	99	+62,3%
INTERMED. MONETARIA E FINANZIARIA	6	7	11	+83,3%
ATTIV. IMMOB.,NOLEGGIO E INFORMAT.	74	93	87	+17,6%
ISTRUZIONE	0	0	1	+100,0%
SANITA' E ALTRI SERVIZI SOCIALI	6	11	12	+100,0%
TOTALE ALTRI SERVIZI	39	40	38	-2,6%
IMPRESE NON CLASSIFICATE	50	53	71	+42,0%
TOTALE	1.145	1.409	1.664	+45,3%

Fonte: Infocamere Stock View

(*) Titolari, soci, amministratori, altre cariche

Il forte afflusso di extracomunitari che si è verificato a livello provinciale ha contribuito alla crescita, oltre che dell'occupazione dipendente, del tessuto imprenditoriale. Negli ultimi anni la consistenza di attività economiche gestite da titolari stranieri si è accresciuta considerevolmente, assumendo un peso molto importante all'interno di alcuni settori. La dinamica imprenditoriale straniera a Piacenza ha mostrato nel triennio 2002/2004 una crescita del 45,3%, essendo i titolari di carica cresciuti da 1.145 a 1.664 unità.

In alcuni settori il contributo degli imprenditori immigrati è determinante, in quanto contribuisce alla tenuta o alla crescita di interi comparti. Le Costruzioni vantano il maggior numero di titolari (701 nel 2004) ed hanno aumentato la loro consistenza del 72,7% tra il 2002 e il 2004. Altri settori in cui si è sviluppata l'imprenditoria extracomunitaria sono il Commercio (337 titolari) e le Attività manifatturiere (194). I titolari stranieri risultano quindi concentrati in pochi comparti: da soli questi tre settori rappresentano il 74% dei titolari di carica non comunitari.

I settori in cui la presenza di titolari di carica di nazionalità non comunitaria aumenta nel triennio considerato (2002/04) sono quelli dei trasporti e comunicazioni (+62,3%), del commercio (+35,3%), dei pubblici esercizi (+25,9%) e dei servizi alle imprese (+17,6%). Altre sezioni, come quelle dell'istruzione, della sanità e dell'intermediazione monetaria e finanziaria hanno registrato variazioni molto elevate, ma presentano valori assoluti poco rilevanti.

Prendendo in esame soltanto le ditte individuali con titolari di nazionalità extracomunitaria si rileva la presenza di 1.069 imprese, in crescita rispetto all'anno precedente di 201 unità (+23,2%). L'incidenza dei titolari extracomunitari sul totale delle ditte individuali è salita dal 4,7% del 2003 al 5,7% del 2004. In alcuni settori i titolari extracomunitari hanno acquisito un peso molto rilevante: nelle Costruzioni essi pesano per il 18,7%, nei Trasporti per il 7,8%, nel Commercio e nell'Industria manifatturiera per il 5%.

I titolari di carica non comunitari provengono soprattutto dall'Europa dell'Est e dal Nord Africa. Le nazionalità più numerose sono l'albanese (11,7%) e la marocchina (10,8%), seguite da serbi (8,2%), macedoni (6,6%) e bosniaci (6,3%). Emerge una marcata caratterizzazione nazionale: gli imprenditori provenienti dai Paesi della ex Jugoslavia e dall'Albania risultano concentrati nel settore delle Costruzioni: essi detengono, infatti, la titolarità del 66,8% delle cariche di imprese edili gestite da extracomunitari.

Nel settore del commercio risultano presenti in misura significativa titolari provenienti dal Marocco (78 unità), dal Senegal (38), dalla Cina (25) e dall'Argentina (14). Nel comparto dei trasporti, infine, vi è un'alta presenza di tunisini (22 titolari) e marocchini (21).

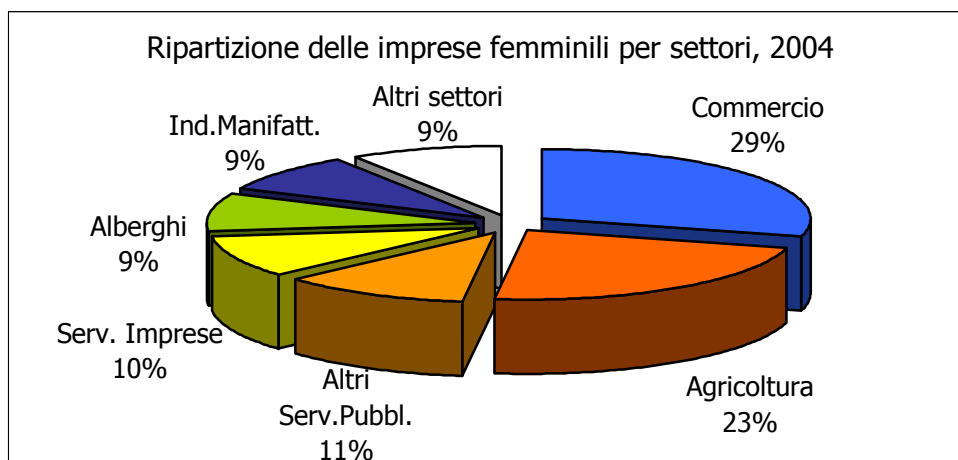
Le donne extracomunitarie titolari di cariche sono pari, al termine del 2004, a 368 unità e rappresentano il 22,1% dei titolari stranieri. Le nazionalità più numerose sono la svizzera (50 titolari), la rumena (31), l'argentina (29), la cinese (24), la marocchina e l'uruguaiana (23 ciascuna). Il 28,3% di queste donne gestisce un'attività commerciale, il 15,8% opera nel manifatturiero, il 12,5 % nella ristorazione e il 10,6% nei servizi alle imprese.

1.3.2.4. L'imprenditoria femminile

Il tessuto imprenditoriale locale si sta modificando nel corso degli ultimi anni, oltre che per l'incremento della componente straniera, anche di quella femminile.

Per analizzare le imprese femminili si considerano le imprese in cui la presenza femminile sia superiore al 50%, in termini di capitale sociale detenuto dai soci donna o di quote di donne presenti tra gli amministratori o i titolari di carica. L'imprenditoria femminile conta a Piacenza su 6.702 imprese registrate, il 21,4% del totale provinciale, in crescita rispetto all'anno precedente del 3,6%.

Nel 68,5% dei casi si tratta di ditte individuali, nel 21,4% di società di persone e nell'8,1% di società di capitale. Confrontando questi dati con l'insieme delle imprese registrate si nota una maggior frammentazione dell'imprenditoria femminile: hanno infatti un peso minore, tra le imprese femminili, le società di capitale, mentre è maggiore l'incidenza delle ditte individuali.



Per quanto concerne i settori di attività, l'imprenditoria femminile risulta avere uno sviluppo maggiore nel terziario. Il Commercio si attesta al primo posto nella graduatoria delle imprese gestite da donne con 1.948 imprese, seguito dall'Agricoltura (1.542 imprese). Altri settori ad alta

presenza femminile sono gli Altri servizi pubblici sociali e personali (759 imprese), i Servizi alle imprese (645), gli Alberghi e ristoranti (605) e l'Industria manifatturiera (580).

1.3.3. Sicurezza, regolarità e qualità del lavoro

Le linee strategiche di intervento, sia a livello regionale che provinciale, sono caratterizzate da una forte attenzione alle tematiche della "qualità" del lavoro. Numerosi sono accordi e programmi di intervento (senza dimenticare il progetto di legge regionale sul lavoro) che mirano ad una sempre maggiore qualificazione del lavoro nel contesto regionale e provinciale.

Gli indicatori statistici sulla sicurezza, regolarità e qualità del lavoro a Piacenza sono stati compendati in un dossier tematico licenziato in occasione della sottoscrizione dell'omonimo "Protocollo d'intesa interistituzionale" da parte di Provincia, Prefettura, Direzione Provinciale del Lavoro, I.N.A.I.L., I.N.P.S., A.S.L. e Camera di Commercio. Il dossier è consultabile sul sito della Provincia. L'analisi di alcuni dati di sintesi sembra opportuna anche in questo contesto.

GLI INDICATORI DEL SOMMERSO

Il Ministero del Lavoro ed Italialavoro, nell'ambito del Progetto I.E.S. (Iniziativa Emersione Sommerso) hanno licenziato una pubblicazione, "Atlante Provinciale del lavoro e del sommerso", che si propone di analizzare:

- la geografia del lavoro ufficiale, con la proposizione di indicatori del c.d. "mercato del lavoro emerso" (tassi di attività, di occupazione, di disoccupazione ...);
- la geografia del "lavoro sommerso", cioè non regolare.

Relativamente al secondo aggregato vengono proposti due indicatori sintetici:

- uno ISTAT : tassi di irregolarità;
- uno CENSIS : indicatori di rischio del sommerso.

I limiti di qualsiasi indicatore sul lavoro non regolare derivano dall'oggetto stesso del fenomeno indagato: la geografia del sommerso non si presta ad essere misurata con contorni netti e definiti.

Gli indicatori proposti hanno tuttavia il pregio di essere declinati a livello provinciale; pur essendo oggi disponibili solo per gli anni 1999 e 2000, saranno oggetto di continue rilevazioni nell'ambito del Progetto I.E.S., fornendo così nel tempo una vera serie storica.

I tassi di irregolarità

TABELLA 18 - TASSI IRREGOLARITA' PER PROVINCIA, 1999 e 2000

<i>PROVINCIA</i>	<i>ANNO 1999</i>	<i>ANNO 2000</i>	<i>VARIAZIONE⁴</i>
PIACENZA	10.9	10.7	-0.2
EMILIA ROMAGNA	10.8	10.5	-0.3

Il tasso di irregolarità è dato dal rapporto percentuale tra le unità di lavoro non regolari di una determinata area geografica e il complesso delle unità di lavoro riferite allo stesso territorio⁵. Piacenza si attesta nel valore del tasso su livelli lievemente superiori alla media regionale, facendo rilevare tra il 1999 e il 2000 una variazione in diminuzione del -0,2, contro una variazione regionale del -0,3 (Bologna, che rilevava nel 1999 un tasso identico a Piacenza, scende dello 0,6).

Gli indicatori di rischio di sommerso

Questo indicatore sintetico è stato elaborato dal CENSIS sulla base di diversi parametri, ed è funzionale all'individuazione di strategie mirate di intervento su scala locale, tese a favorire processi di emersione. L'I.R.S. può essere letto, soprattutto nella sua evoluzione nel tempo, come

⁴ Gli arrotondamenti nei dati 1999 e 2000 possono portare ad apparenti incongruità sulle variazioni (si sono mantenute quelle ufficiali dell' "Atlante provinciale del lavoro e del sommerso").

⁵ Unità di lavoro (ULA): numero di lavoratori a tempo pieno equivalenti alla quantità di lavoro prestato nell'anno da tutti gli occupati (un lavoratore a metà tempo = 0,5 ULA, 2 lavoratori a metà tempo = 1 ULA). Unità di lavoro non regolare: ULA prestate in modo non regolare.

un misuratore del rischio di irregolarità nelle prestazioni di lavoro. L'indicatore evidenzia per Piacenza valori superiori alla media regionale, con un trend di diminuzione pari a quello regionale, ma decisamente inferiore a quello di altre province.

TABELLA 19 - INDICATORI DI RISCHIO DI SOMMERSO PER PROVINCIA, 1999 e 2000

<i>PROVINCIA</i>	<i>ANNO 1999</i>	<i>ANNO 2000</i>	<i>VARIAZIONE</i>
PIACENZA	11,4	11,1	-0.3
EMILIA ROMAGNA	11,1	10,8	-0.3

I DATI DEGLI ORGANI DI VIGILANZA

I dati relativi alle irregolarità rilevate in occasione di visite ispettive mostrano percentuali non trascurabili (il 54% delle aziende ha fatto rilevare irregolarità, di diversa tipologia e significato) . Una spiegazione delle alte percentuali di aziende irregolari all'atto delle ispezioni degli organi di vigilanza sono imputabili anche alle c.d. "visite mirate", e pertanto ad un affinamento dell'azione ispettiva. Il livello di attenzione al fenomeno deve essere comunque garantito. In particolare deve essere rilevata la concentrazione del fenomeno in alcuni settori (es.: edilizia 34%, commercio-credito-assicurazioni 32%) e la diffusione, trasversale, di irregolarità nell'utilizzo di lavoratori extracomunitari⁶.

TABELLA 20 - DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO - VIGILANZA CONTRIBUTIVA: AZIENDE ISPEZIONATE REGOLARI /IRREGOLARI (2004)

	Regolari	Non regolari	TOTALE
SERVIZIO ISPETTIVO D.P.L. ⁷	485	238	723
INPS	301	681	982
INAIL	35	50	85
ALTRI ENTI	0	1	1
TOTALE	821 (46%)	970 (54%)	1791 (100%)

GLI INFORTUNI SUL LAVORO

I dati provinciali relativi agli infortuni sul lavoro confrontati con quelli regionali (assoluti e su popolazione lavorativa) indicano una sostanziale regolarità nel rapporto percentuale (4,8 /4,9 %). Anche l'incidenza degli infortuni sulla popolazione lavorativa non fa rilevare significative criticità.

TABELLA 21 - INFORTUNI SUL LAVORO DEFINITI E INCIDENZA % DI PIACENZA SU EMILIA ROMAGNA

	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>
Piacenza	3.552 (4,9)	3.691 (4,8)	3.855 (4,8)	3.988 (4,8)	3.916 (4,9)
Emilia-Romagna	71.873	76.808	79.970	82.156	79.210

TABELLA 22 - INCIDENZA DEGLI INFORTUNI SULLA POPOLAZIONE LAVORATIVA, 1998/2002

<i>ANNO</i>	<i>PIACENZA</i>	<i>EMILIA ROMAGNA</i>
2000	5,34	5,72
2001	4,78	5,33
2002	4,70	5,21

⁶ Si rimanda, per tali dati , al Dossier 2005 " Sicurezza- regolarità- qualità del lavoro a Piacenza: gli indicatori statistici".

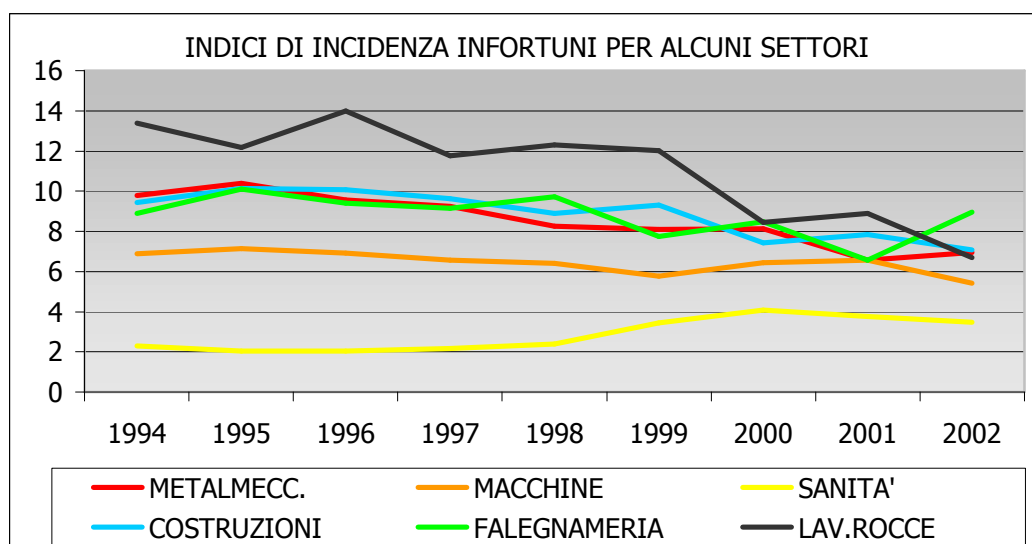
⁷ Totale vigilanza ordinaria, congiunta, speciale.

I dati settoriali

I dati settoriali⁸, pur non facendo rilevare particolari aspetti di preoccupazione nel confronto con il quadro regionale, meritano attenzione per quanto riguarda la tendenza evolutiva all'interno della provincia, evidenziata nel grafico. Si può osservare, ad esempio, l'andamento degli indici di incidenza nel settore "sanità": gli stessi vanno da un valore del 2,28 nel 1994 ad uno del 3,46 del 2002 (passando per un picco del 4,09 nell'anno 2000). L'attenzione deve essere quindi riservata alle criticità settoriali.

TABELLA 23 - INDICI DI INCIDENZA PER SETTORE – Piacenza ed Emilia Romagna – anno 2002

	<i>PIACENZA</i>	<i>EMILIA ROMAGNA</i>
METALMECCANICA	6.96	8.86
MACCHINE	5.43	6.43
SANITA'	3.46	4.84
COSTRUZIONI	7.09	8.38
FALEGNAMERIA	8.09	8.99
LAV.ROCCE	6.69	9.99



Le informazioni sul "rischio"

Le informazioni relative al "rischio" sono definibili come informazioni "di secondo livello", in quanto rappresentano il risultato di elaborazioni statistiche effettuate sui dati di base.

FREQUENZA RELATIVA (x 1.000 addetti): rapporto tra eventi lesivi indennizzati (integrati per tenere conto dei casi non ancora liquidati) e numero degli esposti.

RAPPORTO DI GRAVITA' (x addetto): rapporto tra le conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (integrati per tenere conto dei casi non ancora liquidati) e numero degli esposti.

TABELLA 24 - FREQUENZE RELATIVE D'INFORTUNIO PER 1.000 ADDETTI, MEDIA 1999/2001

<i>TERRITORIO</i>	<i>Tipo di conseguenza</i>			
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte	Totale
PIACENZA	43,44	2,87	0,12	46,43
EMILIA ROMAGNA	49,32	2,56	0,09	51,97
ITALIA	37,54	2,18	0,08	39,79

⁸ Si rimanda, per dati di maggior dettaglio, al Dossier 2005 "Sicurezza- regolarità- qualità del lavoro a Piacenza: gli indicatori statistici".

NUMERI INDICI E POSIZIONE NELLA GRADUATORIA DELLE FREQUENZE RELATIVE D'INFORTUNIO PER PROVINCIA. BASE ITALIA = 100 - MEDIA TRIENNIO 1999/01

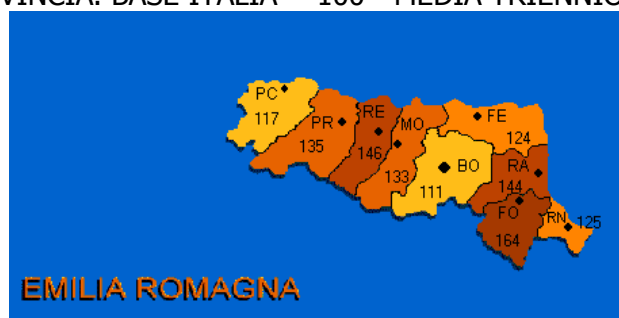
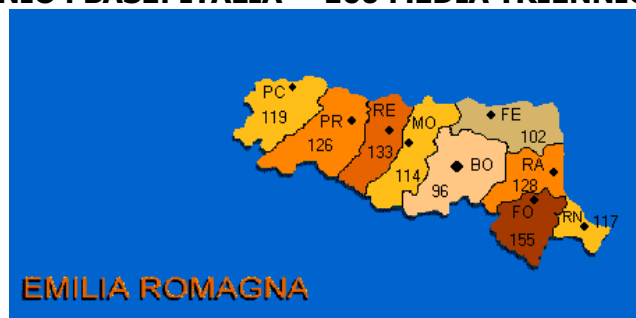


TABELLA 25 - RAPPORTI DI GRAVITA' D'INFORTUNIO MEDIA TRIENNIO 1999/01 (PER ADDETTO)

TERRITORIO	Tipo di conseguenza			
	Inabilità temporanea	Inabilità permanente	Morte	Totale
PIACENZA	0,99	2,86	0,87	4,72
EMILIA ROMAGNA	1,13	2,86	0,65	4,64
ITALIA	0,86	2,50	0,60	3,96

NUMERI INDICI E POSIZIONE NELLA GRADUATORIA DEI RAPPORTI DI GRAVITA' D'INFORTUNIO . BASE: ITALIA = 100 MEDIA TRIENNIO 1999/2001



I CITTADINI EXTRACOMUNITARI

I dati e le impressioni degli attori del mercato del lavoro dimostrano quanto il lavoro dei cittadini extracomunitari sia interessato da fenomeni di irregolarità. Sembra quindi opportuno fornire alcuni dati di sintesi su un aspetto assai significativo: gli esiti delle procedure di regolarizzazione del 2002 per i collaboratori familiari.

TABELLA 26 - REGOLARIZZAZIONI COLLABORATORI DOMESTICI ANNO 2002

TERRITORIO	ASSICURATI INPS 2002	REGOL.NI 2002	SOMMA	VARIAZIONE %	POPOLAZIONE AL 31.12.2003	COLLAB.FAM. OGNI 1000 ABITANTI	REGOLARIZZ. OGNI 1000 ABITANTI
PIACENZA	1.296	1.887	3.183	245,6	270.946	11,7	7,00
EMILIA R.	13.410	27.157	40.567	302,5	4.080.479	9,9	6,70
ITALIA	147.328	343.350	490.678	333,1	57.888.245	8,5	5,90

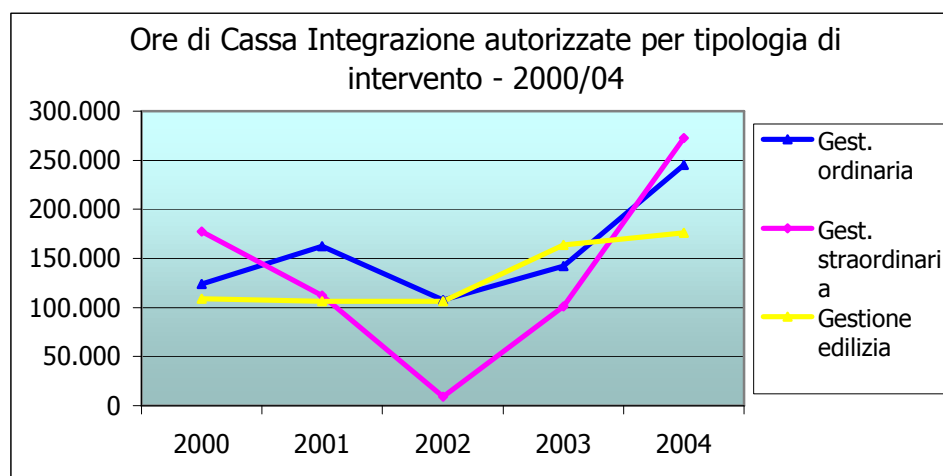
Il settore si presta ad irregolarità, spesso non facilmente individuabili attraverso lo strumento ispettivo, tradizionalmente utilizzato in altri comparti. Le procedure di "emersione" a seguito di domande di regolarizzazione alle Prefetture hanno evidenziato la necessità che la scelta delle famiglie di avvalersi del lavoro di delle assistenti familiari si concretizzi in un quadro di piena legalità. Si è evidenziata una segmentazione del mercato del lavoro fra chi è in grado di esercitare i

propri diritti e i clandestini destinati a prestazioni irregolari. I dati sono stati estrapolati dal Monitoraggio INPS sui flussi migratori – Dossier statistico immigrazione Caritas- Migrantes. Elaborazioni sui dati Ministero dell'interno, Istat, Inps, anno 2004.

1.3.4. **L'andamento congiunturale del sistema economico provinciale**

I dati relativi al ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni da parte delle aziende piacentine sono forniti dall'INPS provinciale.

L'andamento delle ore di Cassa Integrazione Guadagni nel 2004 evidenzia segnali di difficoltà relativamente all'andamento congiunturale del sistema produttivo locale: le imprese piacentine, infatti, hanno fatto ampio ricorso allo strumento della cassa integrazione.



In particolare negli interventi ordinari, impiegati per far fronte a temporanee situazioni di difficoltà aziendali, sono state autorizzate oltre 245mila ore (+73% rispetto all'anno precedente), quasi esclusivamente riconducibili all'industria manifatturiera (241mila ore circa). Guardando ai singoli rami di attività si osserva come quasi la metà delle ore autorizzate facciano riferimento all'industria meccanica, settore trainante nella struttura produttiva ed occupazionale provinciale. Nell'ordine i settori che hanno fatto maggior ricorso alla cassa integrazione ordinaria sono il meccanico (112.544 ore), la trasformazione di minerali (67mila ore) e il tessile (39mila ore). Rispetto al 2003 i settori che hanno fatto registrare l'incremento più consistente sono stati il tessile (+252%) e il meccanico (+48%); ma è il settore della trasformazione di minerali a segnare il maggior incremento di ore, passate dalle 3.436 del 2003 alle oltre 67mila del 2004. In controtendenza i settori dell'abbigliamento e arredamento (le ore sono scese da 19.551 a 1.704) e quello delle pelli e cuoio (da 20.483 a 12.757 ore).

Il ricorso agli interventi straordinari, concessi in caso di crisi economiche settoriali e locali, ristrutturazioni o riconversioni aziendali, registra nel corso del 2004 una crescita preoccupante, essendo le ore passate da 101.174 del 2003 a 272.905 del 2004. E' ancora una volta l'industria manifatturiera a presentare il maggior numero di ore (oltre 236mila). I settori maggiormente interessati sono l'industria meccanica (159mila ore) e quella metallurgica (46mila ore): si conferma, dunque, il momento di crisi in cui versano alcune aziende del settore metalmeccanico, che riveste un ruolo primario nell'economia piacentina. Preoccupanti anche i livelli di ore autorizzate nell'edilizia (31mila ore) e nel settore tessile (17mila ore).

Le ore erogate nella Gestione Speciale dell'Edilizia aumentano passando da 163.659 del 2003 a 176.112 ore nel 2004, seguendo un andamento differenziato all'interno dei settori: si riducono nel comparto artigianale (-15%), mentre aumentano nell'edilizia industriale (+24,5%). Si tratta di un incremento poco preoccupante, considerato che gli interventi di questo tipo hanno come principale

causa situazioni metereologiche avverse e sono naturalmente correlati al numero di cantieri in attività.

TABELLA 27 – CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI: ORE AUTORIZZATE IN PROVINCIA DI PIACENZA PER SETTORI DI ATTIVITA', ANNI 2002 / 2004

SETTORI	INTERVENTI ORDINARI			INTERVENTI STRAORDINARI		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
Attività agricole industriali	0	0	0	0	0	0
Ind. Estrattive	0	0	32	0	0	0
Manifatturiere, di cui:	105.802	136.488	240.973	5.014	89.822	236.436
Legno	0	0	0	0	0	0
Alimentari	18.590	3.994	3.216	0	0	0
Metallurgiche	0	0	0	0	0	45.912
Meccaniche	40.977	76.076	112.544	0	83.126	159.326
Tessili	11.468	11.100	39.106	0	0	17.248
Vest. Abbigl. Arredamento	13.488	19.551	1.704	5.014	6.696	6.047
Chimiche	3.132	0	0	0	0	0
Pelli e cuoio	4.910	20.483	12.757	0	0	7.903
Trasformazione minerali	11.333	3.436	67.348	0	0	0
Carta e poligrafiche	1.904	1.848	4.298	0	0	0
Edilizia extra gestione	1.737	3.243	4.283	3.800	11.352	31.000
Energia elettrica e gas	0	0	0	0	0	0
TOTALE INDUSTRIA	107.539	139.731	245.288	8.814	101.174	267.436
Trasporti e comunicazioni	0	2.766	195	0	0	0
Varie	0	0	0	0	0	0
Commercio	0	0	0	0	0	5.469
TOTALE	107.539	142.497	245.483	8.814	101.174	272.905
GESTIONE EDILIZIA						
Artigianato edile	47.201	69.675	59.076			
Industria edile	58.412	93.044	115.852			
Lapidei	596	940	1.184			
TOTALE	106.209	163.659	176.112			
TOTALE GENERALE	213.748	306.156	421.595			

Fonte: Inps

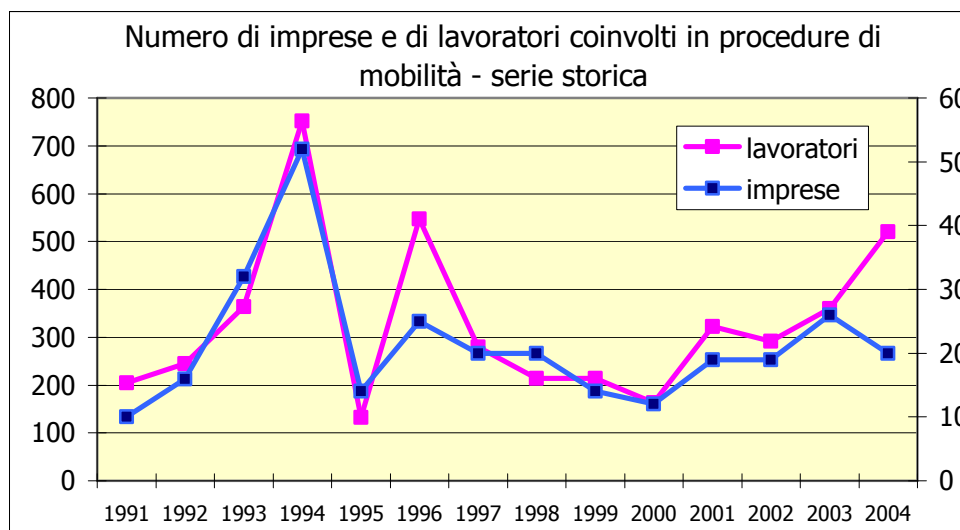
I primi cinque mesi del 2005 non mostrano segnali incoraggianti: nella cassa integrazione ordinaria si sono già superate le 84mila ore, e i settori maggiormente coinvolti in questo tipo di intervento sono ancora una volta la meccanica (58mila ore) e la trasformazione di minerali (21.548 ore). Nella cassa integrazione straordinaria da gennaio a maggio si sono già raggiunte 107mila ore e i settori più in difficoltà risultano quello delle pelli e cuoio (54mila ore) e la meccanica (oltre 27mila ore), seguiti dal vestiario-abbigliamento-arredamento (9.631 ore) e dal tessile (7.256 ore).

Come già rilevato dai dati relativi agli interventi di cassa integrazione guadagni, il sistema produttivo provinciale sta attraversando una fase di difficoltà congiunturale, che porta alcune imprese storiche, appartenenti a settori molto importanti per il tessuto produttivo locale, ad attraversare un momento di crisi.

Per completare il quadro vengono di seguito analizzati i dati relativi alle procedure di mobilità che hanno interessato nel corso del 2004 aziende operanti nel territorio provinciale. Nell'ultimo anno si sono registrate 20 procedure di mobilità per riduzione del personale in base alla L.223/91, di cui 6 gestite a livello nazionale, ma con ricadute su unità locali. Le imprese coinvolte sono 17 (alcune hanno avviato più procedure nel corso dell'anno).

Questi i settori interessati: metalmeccanico (9), agroalimentare (4), terziario (2), energia (1), commercio (1). Le procedure riguardano, nei vari settori, importanti imprese locali, alcune con unità su tutto il territorio nazionale, e piccole aziende costrette alla chiusura o al ridimensionamento. In alcuni casi le procedure si inseriscono in complessi processi di ridefinizione degli assetti proprietari e del ruolo strategico delle unità locali all'interno di complessi gruppi industriali.

Nel 2004 le riduzioni di personale presso le unità locali coinvolgono 520 lavoratori. Dal 1991 ad oggi, solo in due casi si è superato questo livello: nel 1994 e nel 1996.



Al 31.12.2004 risultano inseriti nelle liste di mobilità 1.130 lavoratori. Si tratta di un dato superiore a quello degli anni passati: +17% rispetto al 2003 e addirittura +64% rispetto al 2002. Lo stock di iscritti ai sensi della Legge 223/91, che include lavoratori licenziati da aziende con più di 15 dipendenti a seguito di procedure di mobilità per riduzione di personale o cessazione di attività, risultano sostanzialmente stabili dopo la forte crescita registrata nel 2003, ma si attestano comunque su livelli molto superiori rispetto agli anni precedenti.

Gli iscritti ex L. 236/93, licenziati da aziende che occupano meno di 15 dipendenti, conoscono il maggiore incremento degli ultimi anni (+ 35% rispetto al 2003 e +68% rispetto al 2002).

TABELLA 28 – STOCK DI LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITA'

<i>Iscritti ai sensi della L.223/91</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
<i>Maschi</i>	<i>230</i>	<i>155</i>	<i>243</i>	<i>428</i>	<i>420</i>
<i>Femmine</i>	<i>133</i>	<i>85</i>	<i>117</i>	<i>130</i>	<i>157</i>
TOTALE	363	240	360	558	577
<i>Iscritti ai sensi della L.236/93</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
<i>Maschi</i>	<i>130</i>	<i>123</i>	<i>125</i>	<i>160</i>	<i>228</i>
<i>Femmine</i>	<i>261</i>	<i>220</i>	<i>205</i>	<i>250</i>	<i>325</i>
TOTALE	391	343	330	410	553
TOTALE ISCRITTI	754	583	690	968	1.130

Fonte: Provincia di Piacenza – Centri per l'Impiego

Una conferma della gravità dell'attuale situazione congiunturale viene anche dal flusso di iscrizioni alle liste di mobilità avvenute nel corso dell'intero anno 2004: in leggero calo gli iscritti ex L. 223/91 (316 contro 334 nel 2003), in forte aumento gli iscritti ex L. 236/93 (391 contro 332). La situazione di maggiore criticità, quindi, sembra essere vissuta dalle imprese di piccole dimensioni.

I dati consentono anche di osservare la distribuzione dei lavoratori iscritti nel corso del 2004 in base al genere: nelle procedure che interessano le imprese con più di 15 dipendenti si ha una prevalenza di lavoratori di genere maschile (oltre i 2/3 del totale), mentre nelle imprese di piccole dimensioni il numero di donne coinvolte supera quello degli uomini (58% le donne, 42% gli uomini). Nel corso del 2004, in particolare, sembra essersi aggravata la condizione occupazionale delle lavoratrici: esse aumentano rispetto allo scorso anno di 80 unità, a fronte del calo degli uomini iscritti di 39 unità.

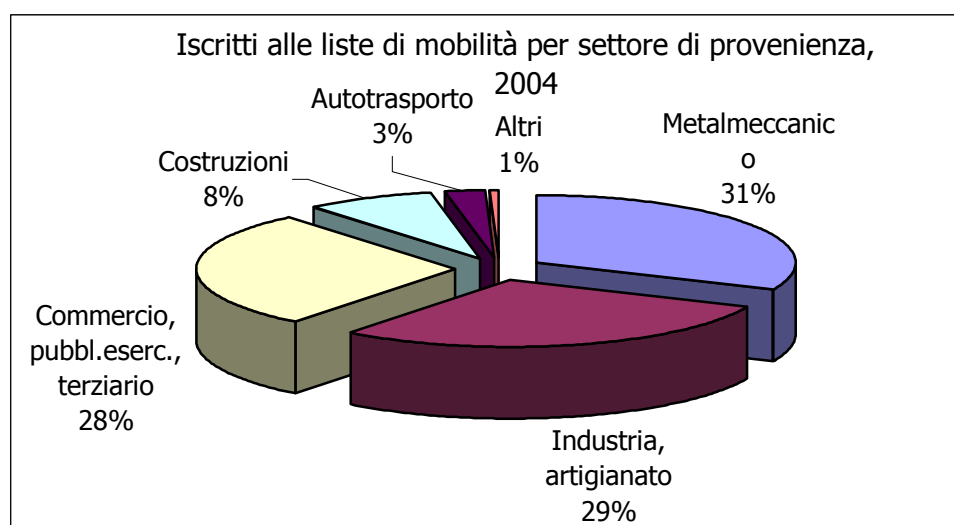
TABELLA 29 - ISCRIZIONI NELLE LISTE DI MOBILITA' NEL CORSO DELL'ANNO, 2003 e 2004

	L.223/91			L.236/93		
	2003	2004	variaz.	2003	2004	variaz.
Maschi	261	225	-36	169	166	-3
Femmine	73	91	+18	163	225	+62
Totale	334	316	-18	332	391	+59

Fonte: Provincia di Piacenza – Centri per l'Impiego

Il personale coinvolto in procedure di mobilità nel corso del 2004 si ripartisce in base al settore di provenienza come riportato nel grafico seguente. Il 60% dei lavoratori proviene dall'industria, in particolare il 31% dal metalmeccanico, il restante 29% da altri settori del manifatturiero (sia industriale che artigianale). Un 28% è fuoriuscito da imprese del terziario, nel quale sono comprese attività del commercio e dei pubblici esercizi. Infine, l'8% dei lavoratori operava nel settore delle costruzioni e il 3% nell'autotrasporto.

Rispetto al 2003 risultano in forte aumento i dipendenti interessati da interventi di mobilità provenienti dal comparto del commercio, dei pubblici esercizi e del terziario in generale (cresciuti dal 20% al 28% sul totale degli iscritti), dai settori del manifatturiero diversi dalla metalmeccanica (dal 26% al 29%) e dalle costruzioni (dal 4% all'8%). I dati relativi al metalmeccanico mostrano invece segnali di miglioramento (dal 46% del totale nel 2003 al 32%): si tratta in realtà di un miglioramento solo apparente: la minore quota di iscritti alle liste dipende, in realtà, dal fatto che alcune imprese di rilievo, per affrontare situazioni di difficoltà, in una prima fase chiedono l'ammissione al trattamento di cassa integrazione straordinaria invece di avviare le procedure per la messa in mobilità.



1.4. IL MERCATO DEL LAVORO

1.4.1. Le caratteristiche del lavoro a Piacenza secondo l'indagine Istat sulle forze di lavoro

L'analisi del mercato del lavoro inizia dalla lettura dei dati inerenti la forza lavoro, rilevati dall'Istat con un'indagine campionaria che costituisce la principale fonte statistica sul mercato del lavoro italiano; da essa, infatti, vengono derivate le stime ufficiali sugli occupati e sulle persone in cerca di occupazione. Essa consente di analizzare l'evoluzione dei principali indicatori ufficiali del mercato del lavoro in maniera disaggregata a livello territoriale, settoriale e in rapporto alle diverse caratteristiche demografiche della popolazione.

A partire dal 2004 l'Istat ha iniziato a condurre una nuova serie di rilevazioni sulle forze di lavoro: si tratta di un radicale rinnovamento, nato dall'esigenza di armonizzare le statistiche sul mercato del lavoro alle disposizioni dell'Unione Europea, al fine di renderle maggiormente comparabili. La principale innovazione consiste nel passaggio dalla rilevazione trimestrale, effettuata in una specifica settimana di ciascun trimestre, alla rilevazione continua, distribuita su tutte le settimane dell'anno. La base informativa dell'indagine, inoltre, è stata ampliata per fotografare con maggiore precisione un mercato del lavoro sempre più multiforme.

La nuova Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (Rcfl) presenta profonde e numerose innovazioni rispetto alla precedente Rilevazione Trimestrale (Rtfl). Vengono introdotti nuovi criteri di individuazione degli occupati e delle persone in cerca di lavoro; inoltre, al fine di accrescere il patrimonio informativo, il questionario è stato articolato in modo da cogliere nuovi e importanti aspetti dell'attività lavorativa, della disoccupazione, dell'istruzione e delle relazioni familiari degli intervistati.

Il principale obiettivo della Rcfl è la produzione delle stime ufficiali degli occupati e delle persone in cerca di occupazione. Attraverso una serie di domande sull'attività svolta da ciascun componente della famiglia, la Rcfl ripartisce la popolazione in età lavorativa (ossia gli individui di età compresa tra 15 e 64 anni) in tre gruppi: occupati, disoccupati e inattivi.

Occorre sempre tenere presente che i dati relativi ad ambiti territoriali ristretti quali le province devono essere letti ed utilizzati con l'opportuna prudenza, in quanto i dati territoriali tendono a perdere significatività passando dalle entità più ampie (regioni) a quelle più ristrette (province).

Occorre anche considerare che la nuova rilevazione tiene conto dell'aggiornamento post-censuario della popolazione residente, che ha comportato un forte incremento tra il 2003 e il 2004, in particolare per le classi di età centrali. Le statistiche delle forze lavoro, inoltre, stanno gradualmente incorporando gli effetti della regolarizzazione dell'occupazione immigrata, man mano che i nuovi residenti cominciano a entrare nel campione.

Nel 2004 l'indagine Istat sulle forze di lavoro ha evidenziato a livello nazionale un incremento del numero di occupati (+0,7% rispetto al 2003), inferiore però alla crescita dei due anni precedenti, entrambi chiusi a tassi superiori al punto percentuale. I livelli di crescita presentano forti differenze a livello regionale: l'incremento si è fermato nel Nord Ovest (+1,2%) e al Centro (+2,5%), mentre il Sud si sono persi 72mila posti di lavoro (-0,4%). Il divario territoriale risulta ancor più evidente se si osserva il rapporto tra numero di occupati e persone in età lavorativa (ossia quelle comprese tra i 15 e i 64 anni): mentre al Nord lavorano 65 persone su 100, nel Sud sono occupate 46 persone su 100: uno scarto di quasi 20 punti, che tende a crescere nel tempo.

Il tasso di attività della popolazione in età lavorativa è diminuito (62,5%, tre decimi di punto in meno rispetto al 2003), sia nella componente maschile che in quella femminile. Anche il tasso di disoccupazione si è ridotto, soprattutto al Sud: di fronte al peggioramento delle condizioni del mercato del lavoro, una buona fetta di popolazione rinuncia a intraprendere concrete azioni di ricerca di un impiego.

L'incremento dell'occupazione è stato inferiore alla crescita della popolazione tra i 15 e i 64 anni, dovuta principalmente all'incremento degli immigrati regolarizzati e iscritti all'anagrafe, che stanno gradualmente entrando nelle forze lavoro. Così, mentre l'occupazione cresce (+0,7%), il tasso di occupazione diminuisce, per effetto di una crescita più intensa delle popolazione in età da lavoro (+0,9%).

Il tasso medio di disoccupazione nel 2004 è pari all'8%, in calo di 0,4 punti percentuali rispetto al 2003 per effetto di una riduzione nei livelli di partecipazione al mercato del lavoro specialmente da parte dei giovani e delle donne, che hanno rinunciato alla ricerca attiva di un'occupazione.

L'Emilia-Romagna è la regione a più alto tasso di occupazione d'Italia: col suo 68,3% supera in testa alla graduatoria il Trentino (67,4%), ampiamente al di sopra del tasso nazionale (57,4%), e già oltre l'obiettivo europeo per il 2005 (67%).

Nonostante questo, il tasso di occupazione emiliano-romagnolo registra un calo rispetto al 69,5% del 2003. Dopo anni di costante crescita il mercato del lavoro regionale mostra segnali di cedimento: si ridimensiona la consistenza degli occupati (-24.000, -1,3%) e crescono le persone in cerca di occupazione (+11.000, +18,3%).

Il tasso di disoccupazione è salito dal 3,1 al 3,7 per cento, mantenendosi comunque su livelli fisiologici e tra i più bassi d'Italia (superato solo da Trentino e Valle d'Aosta).

Le forze di lavoro si sono contratte nel corso dell'anno di 13mila unità e, di conseguenza, è diminuito il tasso di attività (dal 71,8 al 70,9%).

Tabella 1 - Provincia di Piacenza: forze di lavoro e tassi di disoccupazione, occupazione e attività, 2002/2004

FORZE DI LAVORO	2002	2003	2004
OCCUPATI	111	115	112
maschi	67	67	68
femmine	44	48	44
PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE	5	3	4
maschi	1	1	2
femmine	3	2	2
TOTALE FORZE DI LAVORO	116	118	116
maschi	68	68	69
femmine	48	50	47
TASSO DI DISOCCUPAZIONE(*)	2,7	3,1	3,4
maschi	2,4	1,9	2,2
femmine	3,0	4,6	5,0
TASSO DI OCCUPAZIONE 15-64 anni (**)	63,7	64,0	63,5
maschi	74,6	72,7	74,9
femmine	52,4	55,2	51,8
TASSO DI ATTIVITA' 15-64 anni (***)	66,5	65,7	65,8
maschi	76,0	74,0	76,6
femmine	56,6	57,3	54,5

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Le somme possono non coincidere con i totali a causa degli arrotondamenti.

(*) = persone in cerca di occupazione / forza lavoro (occupati più in cerca di occupazione)

(**) = persone occupate / popolazione in età lavorativa (15-64 anni)

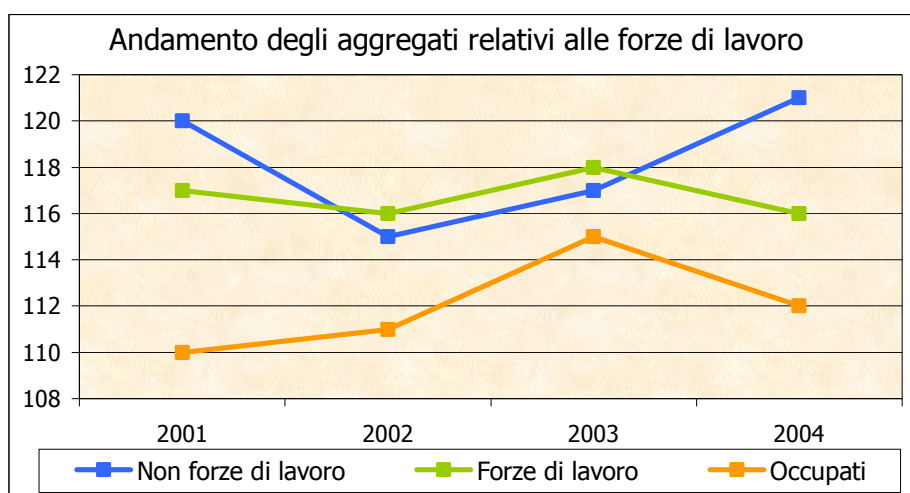
(***) = forza lavoro / popolazione in età lavorativa (15-64 anni)

A livello provinciale nel 2004 si osserva un arresto della straordinaria crescita occupazionale registrata negli ultimi anni. Su base annua l'occupazione è diminuita di 3mila unità (-2,6%), con un andamento differenziato in base al genere: l'occupazione maschile è aumentata di mille unità (+1,5%), mentre quella femminile ha subito una forte contrazione (-4mila occupate, pari a un

decremento di oltre 8 punti percentuali). Si è ridotta anche la partecipazione al mercato del lavoro, misurata dall'aggregato "forze di lavoro", diminuito di 2mila unità nel corso del 2004.

L'arresto della crescita dell'offerta di lavoro investe in modo quasi esclusivo la componente femminile della forza lavoro provinciale: di fronte alla perdita di 4mila donne occupate, non si ha un incremento del numero di donne in cerca di lavoro (che resta stabile a 2mila unità), per effetto dello scoraggiamento di fronte all'incertezza del quadro economico e alle cattive condizioni del mercato del lavoro percepite, che spinge a rinunciare a intraprendere azioni di ricerca di un'occupazione.

Il grafico seguente mostra chiaramente il cambiamento intervenuto nell'ultimo anno all'interno della popolazione in età lavorativa: il calo di occupati di 3mila unità ha determinato una fuoriuscita di persone dall'aggregato "forze di lavoro" (che comprende, oltre agli occupati, le persone in cerca di lavoro), in quanto parte delle persone uscite dalla condizione di occupato ha rinunciato a ricercare una nuova occupazione. Questo ha determinato una crescita nell'aggregato "non forze di lavoro", ossia degli inattivi, a causa principalmente dell'effetto-scoraggiamento legato alle scarse prospettive di lavoro.



Per i motivi fin qui descritti, il tasso di disoccupazione ha registrato solo un leggero incremento rispetto al 2003 e non dà segni di preoccupazione: quello maschile si mantiene su livelli frizionali (2,2%), evidenziando possibili difficoltà di reperimento di personale da parte del sistema produttivo locale; il tasso femminile sale al 5,0%, ma si mantiene comunque su livelli inferiori a quelli osservati a metà degli anni Novanta (nel 1995 il tasso di disoccupazione femminile era pari al 16,3%).

Differenziando l'andamento del mercato del lavoro in base al genere si osserva come nel 2004 la partecipazione femminile al mercato del lavoro, misurata dall'aggregato "forze di lavoro", sia diminuita di 3mila unità rispetto all'anno precedente. Sul complesso delle donne in età lavorativa residenti in provincia di Piacenza, il tasso di attività femminile scende dal 57,3% al 54,5%, e quello di occupazione dal 55,2% al 51,8%.

La forte crescita occupazionale che negli anni passati aveva interessato in modo particolare la componente femminile della forza lavoro, da sempre svantaggiata in termini occupazionali nel mercato del lavoro provinciale, sembra essersi arrestata.

I tassi di occupazione e di attività maschili, invece, grazie alla crescita della consistenza degli occupati e della forza lavoro, aumentano rispettivamente di 2,2 e 2,6 punti rispetto al 2003. La situazione occupazionale maschile sembra aver risentito positivamente dell'apporto fornito dalla componente migratoria della forza lavoro, dopo che negli anni scorsi la contrazione e il progressivo invecchiamento della popolazione in età attiva avevano determinato ad una riduzione dell'offerta di lavoro a livello locale.

Gli indicatori provinciali del mercato del lavoro si confermano migliori rispetto a quelli medi nazionali, mentre rimane la situazione di svantaggio nei confronti del contesto regionale.

Il divario dei tassi di attività e occupazione provinciali con quelli medi regionali è rispettivamente pari a -5,1 e -4,8 punti percentuali. Ma se i tassi maschili si discostano di poco dai livelli medi regionali (rispettivamente di 1,7 e 1,3 punti), quelli femminili presentano divari decisamente preoccupanti: il livello di partecipazione al mercato del lavoro da parte della componente femminile, misurato dal tasso di attività, risulta infatti inferiore alla media regionale di 8,9 punti percentuali, e il tasso di occupazione di 8,4 punti.

Nonostante il notevole progresso nei livelli occupazionali femminili e gli sforzi compiuti negli ultimi anni per attrarre quote maggiori di popolazione femminile nel mercato del lavoro, nel 2004 la situazione è peggiorata. E' ipotizzabile che la forte espansione occupazionale femminile sia stata ottenuta in gran parte attraverso forme lavorative instabili e a termine: di fronte al peggioramento della situazione congiunturale queste posizioni lavorative sono state interessate da una forte contrazione.

Tabella 2 - Indici del mercato del lavoro: provincia di Piacenza e confronti territoriali – anno 2004

PROVINCE	TASSO DI ATTIVITA' 15-64 anni	TASSO DI OCCUPA- ZIONE 15-64 anni	TASSO DI DISOCCUPAZIONE
MASCHI E FEMMINE			
Piacenza	65,8	63,5	3,4
Emilia Romagna	70,9	68,3	3,7
Italia	62,5	57,4	8,0
MASCHI			
Piacenza	76,6	74,9	2,2
Emilia Romagna	78,3	76,2	2,7
Italia	74,5	69,7	6,4
FEMMINE			
Piacenza	54,5	51,8	5,0
Emilia Romagna	63,4	60,2	5,0
Italia	50,6	45,2	10,5

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Per completare il quadro relativo alle caratteristiche del mercato del lavoro locale può essere utile allargare il campo di osservazione al di fuori dei confini regionali, prendendo in esame realtà provinciali confinanti, più omogenee dal punto di vista economico-territoriale.

Tabella 3 - Indici del mercato del lavoro per province, Piacenza e confronti territoriali. anno 2004

PROVINCE	Tasso di attività 15-64 anni		
	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
Piacenza	76,6	54,5	65,8
Milano	77,9	60,6	69,2
Pavia	75,8	61,4	68,7
Cremona	77,3	57,1	67,5
Lodi	78,3	56,8	67,7
Parma	79,0	61,7	70,4
PROVINCE	Tasso di occupazione 15-64 anni		
	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
Piacenza	74,9	51,8	63,5
Milano	75,1	56,9	66,0
Pavia	73,3	57,8	65,6
Cremona	75,1	53,4	64,5
Lodi	75,9	53,2	64,8
Parma	76,9	58,7	67,9

PROVINCE	Tasso di disoccupazione		
	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
Piacenza	2,2	5,0	3,4
Milano	3,6	6,0	4,6
Pavia	3,2	5,7	4,3
Cremona	2,8	6,5	4,3
Lodi	2,9	6,1	4,2
Parma	2,6	4,9	3,6

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Anche in questo caso si conferma la situazione di svantaggio per la componente femminile della forza lavoro nella nostra provincia: i tassi di attività e di occupazione, infatti, risultano inferiori rispetto a tutte le province considerate.

Osservando la distribuzione degli occupati per settori di attività, si rileva nel 2004 una forte contrazione degli occupati nel settore industriale (-4mila addetti), così come in calo risultano gli occupati nel terziario, che perde 2mila posti di lavoro rispetto al 2003. Su base annua, l'industria registra una flessione di addetti del 10,3 per cento, il terziario del 2,8%.

Il terziario, che negli ultimi anni aveva progressivamente allargato la propria base occupazionale, non sembra essere più in grado di assorbire la perdita di occupati del settore industriale. L'agricoltura risulta in controtendenza: dopo anni caratterizzati da una perdita di addetti, nel corso degli ultimi 12 mesi registra un incremento di 3mila unità: tale espansione, piuttosto anomala, può essere spiegata con il fenomeno della regolarizzazione dei lavoratori immigrati che, gradualmente, stanno entrando nelle forze lavoro, ampliando la base su cui si calcola il numero di occupati nelle statistiche relative al mercato del lavoro.

Tabella 4 - Provincia di Piacenza: occupati per settore di attività economica 2001-2004 (dati in migliaia)

	2001	2002	2003	2004
AGRICOLTURA	5	5	4	7
INDUSTRIA	40	37	39	35
- di cui: trasformazione ind.le	30	26	28	27
SERVIZI	65	69	72	70
TOTALE	110	111	115	112

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro. Le somme possono non coincidere con i totali a causa degli arrotondamenti

Per comprendere meglio le caratteristiche del decremento occupazionale a livello provinciale è possibile osservare l'andamento degli occupati dipendenti o autonomi all'interno dei singoli settori. Emerge come il calo occupazionale sia riferibile alla contrazione del numero degli occupati dipendenti, mentre il numero di lavoratori indipendenti resta stabile rispetto al 2003.

Crescono di mille unità sia gli occupati dipendenti in agricoltura che nell'industria manifatturiera, mentre si riducono nell'industria e nei servizi (-2mila unità).

Tabella 5 - Provincia di Piacenza: occupati alle dipendenze per settore 2001-2004 (dati in migliaia)

	2001	2002	2003	2004
AGRICOLTURA	1	1	1	2
INDUSTRIA	32	29	30	28
- di cui: trasformazione ind.le	25	22	23	24
SERVIZI	47	46	51	49
TOTALE	80	77	82	79

Fonte: Istat. Le somme possono non coincidere con i totali a causa degli arrotondamenti

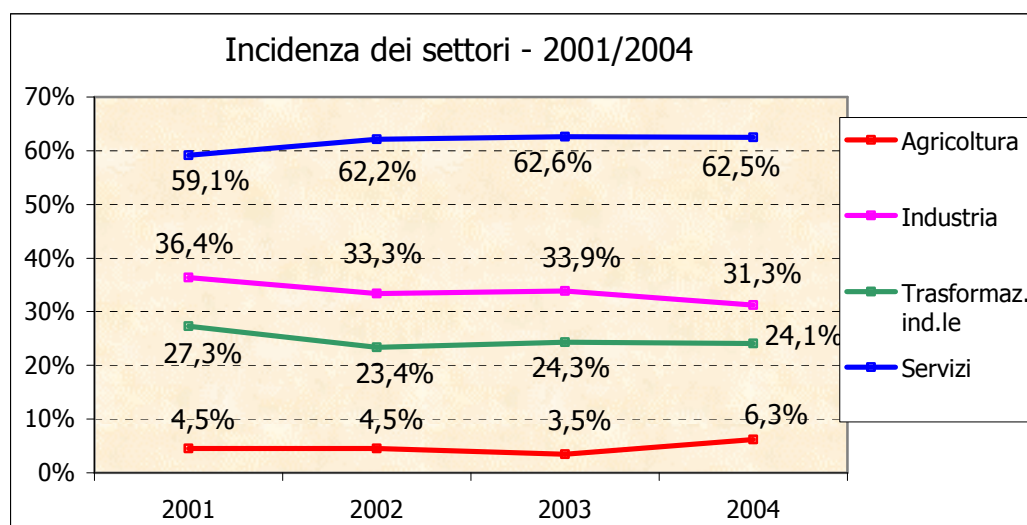
La stabilità nei livelli occupazionali del lavoro autonomo è il risultato di una redistribuzione degli addetti all'interno di due settori: l'industria subisce una perdita di 2mila unità (di cui mille nell'industria manifatturiera), mentre gli operatori del settore agricolo aumentano di 2mila unità.

Tabella 6 - Provincia di Piacenza: occupati indipendenti per settore di attività economica 2001-2004 (dati in migliaia)

	2001	2002	2003	2004
AGRICOLTURA	4	4	3	5
INDUSTRIA	8	8	9	7
- di cui: trasformazione ind.le	5	4	5	4
SERVIZI	18	23	21	21
TOTALE	30	34	33	33

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro. Le somme possono non coincidere con i totali a causa degli arrotondamenti

I cambiamenti nella distribuzione degli occupati osservati nel corso degli ultimi anni fanno mutare la composizione all'interno dei macrosettori di attività: nel 2004 si assiste ad una redistribuzione degli occupati a favore dell'agricoltura, che accresce la sua incidenza sul totale (dal 3,5% al 6,3%) a scapito soprattutto del settore industriale, che vede nell'ultimo anno un forte calo di occupati (l'incidenza sul totale passa dal 33,9% al 31,3%); l'industria manifatturiera non sembra risentire molto di questa forte contrazione (il peso di questo settore scende dal 24,3 al 24,1%). Gli occupati nel terziario, nonostante la perdita di addetti, mantengono pressochè inalterata l'incidenza sul totale.



Confrontando con i dati regionali e nazionali il peso dei diversi settori sulla struttura occupazionale si conferma per la nostra provincia il maggior peso dell'agricoltura (6,3% contro 4,8% del dato medio regionale e 4,4% nazionale).

L'incidenza degli occupati nell'industria è superiore rispetto al dato nazionale, ma sottodimensionata rispetto alla media regionale, che si caratterizza per il forte peso della struttura industriale. Il terziario presenta in provincia di Piacenza un peso superiore rispetto al dato regionale, mentre si mantiene su livelli inferiori rispetto al dato nazionale.

Tabella 7 - Occupati per settori di attività economica e sesso: provincia di Piacenza e confronti territoriali. Valori percentuali, anno 2004

	Agricoltura	Industria in complesso	Trasformazione industriale	Terziario in complesso
Piacenza	6,3	31,3	24,1	62,5
Emilia Romagna	4,8	35,3	28,2	59,9
Italia	4,4	30,7	22,5	64,9

Fonte: Istat, Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro

1.4.2. Il mercato del lavoro secondo i dati dei Centri per l'Impiego

Una delle più importanti fonti conoscitive per l'analisi dei mercati locali del lavoro è rappresentata dagli archivi dei Centri per l'Impiego: l'attività dei Centri, infatti, alimenta costantemente una banca dati relativa alle persone in cerca di occupazione, agli avviamenti e alle cessazioni dei rapporti di lavoro. L'utilizzo di questi dati consente di sfruttare la tempestività, l'articolazione territoriale, il dettaglio dei dati e di ricostruire le principali dinamiche del mercato del lavoro, con un livello di dettaglio molto significativo.

1.4.2.1. Gli iscritti ai Centri per l'Impiego

I dati che seguono sono relativi agli iscritti ai Centri per l'Impiego della provincia di Piacenza. L'archivio degli "iscritti" ai Centri riguarda i soggetti che si offrono sul mercato locale del lavoro, perché domiciliati in un comune che fa riferimento a quell'area. Quando un lavoratore si iscrive, nell'archivio vengono rilevate variabili anagrafiche, quali: codice fiscale del lavoratore, cognome e nome, sesso, data e luogo di nascita, cittadinanza, residenza; in archivi secondari ad esso correlati vengono inserite altre informazioni relative alle caratteristiche dei lavoratori, quali: anzianità di iscrizione, caratteristiche professionali, titoli di studio, qualifiche e disponibilità al lavoro, ecc.

Prima di procedere all'illustrazione delle principali caratteristiche dei disoccupati disponibili iscritti presso i Centri, è opportuno richiamare i principali interventi di riforma che hanno interessato negli ultimi anni i servizi per l'impiego, e che ne hanno profondamente mutato il profilo. E' cambiata innanzitutto la funzione dei servizi pubblici per l'impiego, divenuti enti attivatori dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e fornitori di servizi in grado di migliorare le chances occupazionali dei lavoratori.

Un ruolo fondamentale l'ha avuto il D.Lgs.181/2000 che, oltre ad introdurre disposizioni volte ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ha consentito di individuare in modo più puntuale i soggetti effettivamente alla ricerca di lavoro ed immediatamente disponibili allo svolgimento di un'attività lavorativa, potendo così concentrare su di essi gli interventi di politica attiva del lavoro, senza dispersioni di risorse rivolte a persone non disponibili a lavorare.

A seguito dell'emanazione del D.Lgs.297/2002 si è completata la definizione di disoccupazione richiedendo, oltre al requisito della disponibilità al lavoro, la disponibilità alla ricerca del lavoro secondo modalità concordate con i servizi per l'impiego. Le liste di collocamento sono state soppresse (ad eccezione delle liste di mobilità, del collocamento obbligatorio e di alcune altre categorie) e sono state sostituite da un elenco anagrafico, nel quale sono registrati tutti i lavoratori domiciliati nei comuni serviti dai Centri. Di tutti gli iscritti nell'elenco anagrafico, quindi, lo stato di disoccupazione è riconosciuto esclusivamente a chi si presenta al Centro per l'Impiego competente e dichiara l'immediata disponibilità allo svolgimento e alla ricerca di un'attività lavorativa, secondo le modalità definite con i servizi competenti.

Il passaggio al nuovo concetto di "disoccupato" può offrire l'opportunità di individuare in modo più puntuale i soggetti effettivamente alla ricerca di lavoro, eliminando dalle liste di disoccupazione di tutti quei soggetti che, non effettivamente interessati a un'occupazione, si erano iscritti per motivi

diversi (ottenere vari benefici di legge) e restavano ad ingrossare il numero ufficiale dei disoccupati.

Per questo motivo si è deciso di abbandonare l'abituale sistema di rilevazione degli iscritti alla prima classe delle liste di disoccupazione, non più rappresentativo delle persone effettivamente alla ricerca di un'occupazione e immediatamente disponibili a lavorare.

Estrapolando dalla banca dati dei Centri per l'Impiego esclusivamente le informazioni relative all'applicazione del sopracitato D.Lgs.297/2002 è invece possibile evidenziare in modo preciso quante persone sono effettivamente disoccupate e in cerca di occupazione, ridimensionando il dato relativo agli iscritti in prima classe, che al 31 dicembre 2004 ammontavano a 12.203 unità.

Le persone che utilizzano attivamente i servizi offerti dai Centri per l'Impiego risultavano essere al termine del 2004 pari a **6.537**: si tratta di persone disoccupate che hanno dichiarato l'immediata disponibilità a lavorare o di persone occupate che non percepiscono un reddito da lavoro superiore alla soglia esente da imposizione (per il 2004 tale reddito è pari a € 7.500 per il lavoro dipendente e di € 4.500 per quello autonomo).

A queste persone i Centri offrono alcuni servizi: informazione sulle offerte di lavoro, seminari sulla ricerca attiva del lavoro e sulle regole del mercato del lavoro, colloqui di orientamento e di pre-selezione finalizzati all'incontro domanda-offerta di lavoro, proposte di tirocinio, di piano di inserimento professionale, di attività formative, ecc. Nel corso di colloqui specialistici con gli orientatori, l'utente sottoscrive un "patto di servizio" nel quale il disoccupato si impegna a mettere in atto una serie di azioni per migliorare le proprie possibilità occupazionali.

I dati riportati nella tabella seguente permettono di comprendere le principali caratteristiche dei circa 6.500 iscritti ai Centri e disponibili a svolgere un'attività lavorativa in base al D.Lgs.297/2002. Per quanto riguarda il genere si osserva una prevalenza di donne: esse sono infatti pari a 4.430 e rappresentano oltre i 2/3 degli iscritti totali.

Due iscritti disponibili su tre risultano iscritti al Centro per l'impiego di Piacenza che comprende, oltre a diversi comuni di pianura (Caorso, Monticelli, Castelvetro, Pontenure, Rivergaro, San Giorgio, Podenzano e Gossolengo), quelli della Val Trebbia e della Val Nure. Ci sono poi 1.140 iscritti al Centro di Fiorenzuola e 1.060 a quello di Castelsangiovanni.

Tabella 8 - Iscritti disponibili ai Centri per l'Impiego ex D.Lgs. 297/2002 al 31/12/2004

CENTRO PER L'IMPIEGO	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>incid. %</i>
Piacenza	1.401	2.936	4.337	66,3%
Fiorenzuola	355	785	1.140	17,4%
Castel San Giovanni	351	709	1.060	16,2%
Totale	2.107	4.430	6.537	100,0%
CONDIZIONE				
Disoccupati	1.768	3.330	5.098	78,0%
In cerca di prima occupazione	278	830	1.108	16,9%
Occupati precari	29	180	209	3,2%
Occupati senza contratto di lavoro	32	90	122	1,9%
Totale	2.107	4.430	6.537	100,0%
CLASSI DI ETA'				
Fino a 18 anni	49	30	79	1,2%
18 - 24 anni	425	729	1.154	17,7%
25 - 29 anni	301	765	1.066	16,3%
30 - 39 anni	550	1.415	1.965	30,1%
40 - 49 anni	379	969	1.348	20,6%
oltre 50 anni	403	522	925	14,2%
Totale	2.107	4.430	6.537	100,0%

Fonte: Elaborazione Osservatorio Mercato del Lavoro su dati Centri per l'Impiego

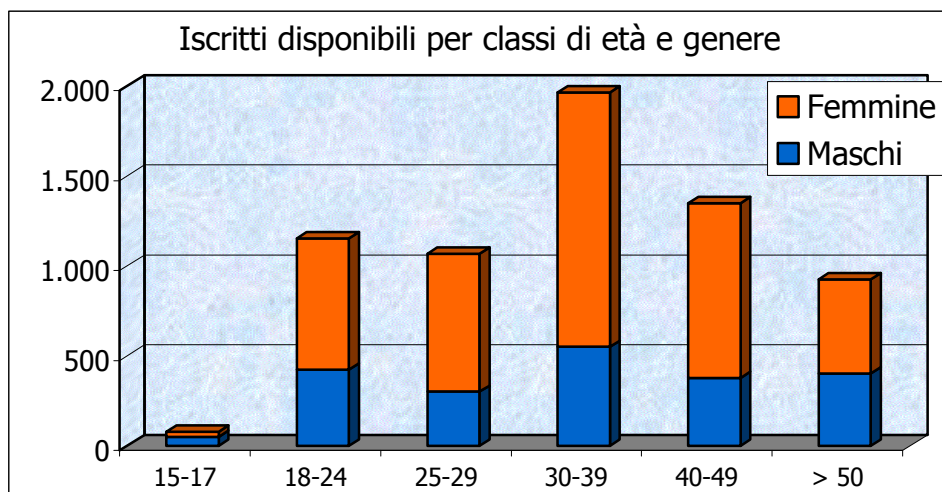
Con riferimento alla condizione occupazionale degli iscritti emerge una netta prevalenza degli iscritti con precedenti esperienze di lavoro (5.098 persone, pari al 78% del totale), mentre i soggetti alla ricerca di primo impiego rappresentano il 17%. Si evidenzia una maggiore difficoltà per la componente femminile a reperire la prima occupazione: dei 1.108 iscritti senza precedenti esperienze lavorative, infatti, ben 830 (pari al 75%) sono di genere femminile.

Tra gli iscritti disponibili è possibile individuare altre due categorie di persone occupate che mantengono lo stato di disoccupazione: gli occupati in modo precario (ossia con brevi contratti a tempo determinato o temporaneo) che non percepiscono un reddito da lavoro superiore alla soglia esente da imposizione, e gli occupati senza contratto di lavoro (si tratta di persone impegnate in esperienze di piano di inserimento professionale o di tirocinio). Al 31/12/2004 essi sono pari rispettivamente a 209 e 122 unità, ed incidono complessivamente per il 5,1% del totale degli iscritti disponibili; l'aspetto di maggior rilievo che è importante sottolineare è che tali forme lavorative coinvolgono in maniera quasi esclusiva la componente femminile.

La struttura degli iscritti disponibili a lavorare suddivisi in base all'età mostra il prevalere delle classi più avanzate: il 65% del totale ha infatti più di 30 anni. La fascia di età più numerosa è quella dei trentenni (con un'incidenza sul totale dei disoccupati disponibili pari al 30%), seguita da quella dei quarantenni (21%, in larga parte costituita da donne).

Lo scarso apporto di leve giovanili è da ricondurre alla bassa natalità degli anni Settanta ed Ottanta, che ha comportato una contrazione del numero di giovani che accede al mercato del lavoro, ma anche agli alti tassi di scolarizzazione superiore ed universitaria da parte della popolazione giovanile provinciale, che rimanda perciò ad un momento successivo l'ingresso nel mercato del lavoro.

In termini di genere, solo nella classe fino ai 18 anni prevale la componente maschile, mentre in tutte le altre sono nettamente più numerose le donne, con un'incidenza superiore al 70% in tutte le classi comprese tra i 25 e i 49 anni. Un'ulteriore conferma dell'età avanzata degli iscritti ai Centri viene dal calcolo dell'età media, che risulta pari a 35,5 anni.



Alla luce di quanto fin qui illustrato è possibile evidenziare le principali caratteristiche che sembrano prevalere tra gli iscritti, già evidenziate negli scorsi anni:

- oltre l'80% degli iscritti ha già avuto precedenti esperienze lavorative;
- la componente femminile degli iscritti rappresenta circa i due terzi del totale;
- il 65% degli iscritti appartiene alla classe di età degli ultra-trentenni.

Come già osservato negli anni precedenti, tra gli iscritti cui è stato riconosciuto lo status di disoccupato prevale un basso livello di scolarità: oltre il 60% degli iscritti disponibili possiede titoli inferiori al diploma, e il 3,9% ha conseguito una qualifica professionale. Sulle persone prive di titolo di studio incide la presenza di lavoratori di nazionalità extracomunitaria, per i quali esiste il problema del riconoscimento del titolo di studio conseguito nei Paesi d'origine.

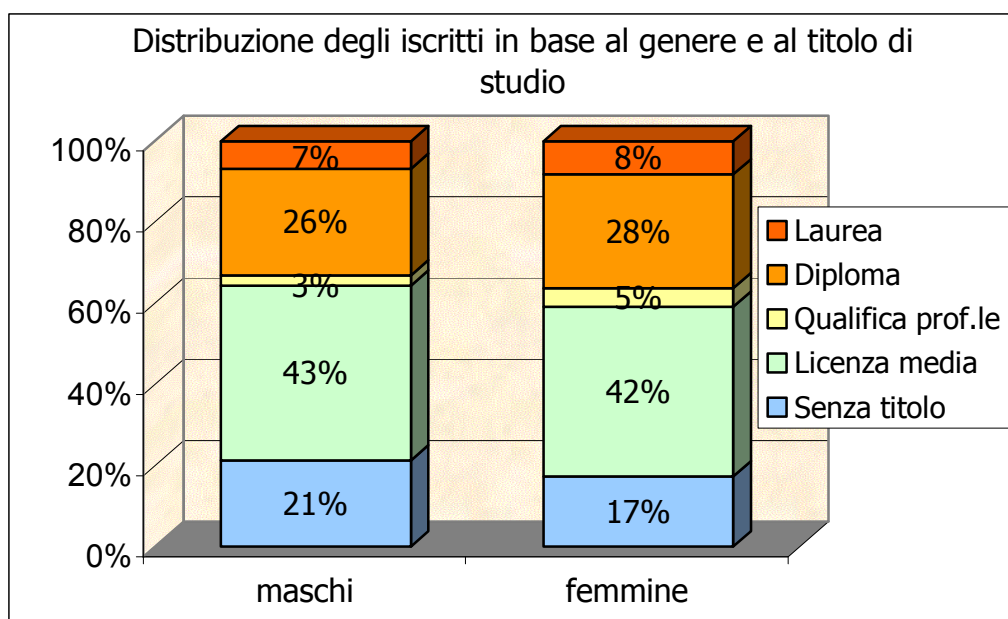
L'incidenza dei diplomati è pari al 27,5%, quella dei laureati al 7,8%. I diplomi più numerosi sono quello di ragioniere (458 iscritti, con un'incidenza sugli iscritti diplomati del 25,5%), seguito da quello magistrale (197 iscritti, pari all'11,0% dei diplomati) e dalla maturità scientifica (169 iscritti, pari al 9,4%). Tra le lauree più numerose si osservano quella in Giurisprudenza con 78 iscritti (15,3% degli iscritti laureati), seguita da quella in Economia (68 iscritti, il 13,3%) e da quella in Lingue Straniere (37, il 7,3%).

Tabella 9 - Iscritti disponibili ai Centri per l'Impiego ex D.Lgs. 297/2002 per titolo di studio e genere - 31/12/2004

TITOLO DI STUDIO	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>incid. %</i>
Senza titolo	449	767	1.216	18,6%
Licenza media inferiore	908	1.851	2.759	42,2%
Qualifica professionale	53	203	256	3,9%
Diploma di scuola secondaria	553	1.243	1.796	27,5%
Laurea	144	366	510	7,8%
Totale	2.107	4.430	6.537	100,0%

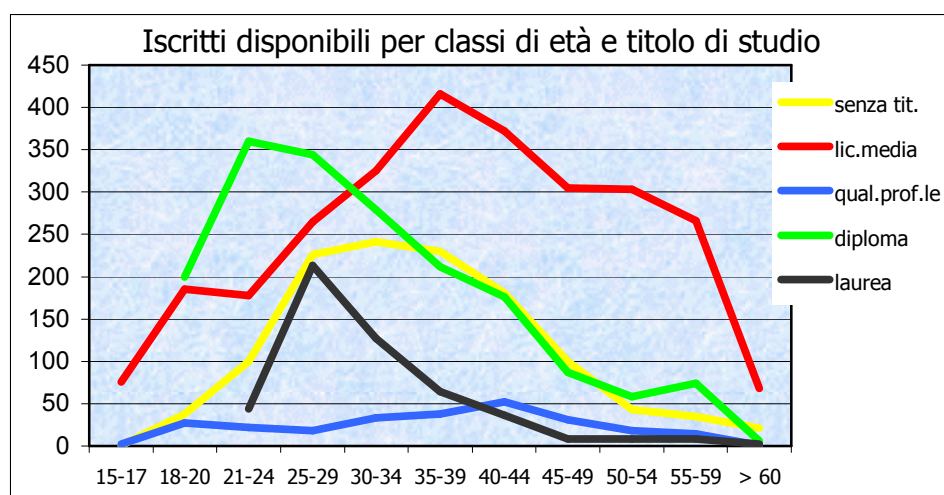
Fonte: Elaborazione Osservatorio Mercato del Lavoro su dati Centri per l'Impiego

Il grafico seguente mostra la distribuzione percentuale dei titoli di studio in base al genere: tra i disoccupati maschi è maggiore la frequenza dei titoli di studio inferiori al diploma (64%, contro il 59% delle iscritte) mentre le femmine si caratterizzano per una maggiore incidenza dei titoli di studio superiori e universitari (36%, contro il 33% dei maschi): come già evidenziato in altre analisi si conferma una maggiore difficoltà per le donne iscritte in possesso di elevati titoli di studio a trovare un'occupazione.



Risulta interessante osservare anche il legame esistente tra il titolo di studio posseduto dagli iscritti e le classi di età degli stessi. Il grafico seguente mostra come il numero di iscritti in possesso della licenza media aumenta al crescere dell'età e, dopo aver toccato il livello massimo in corrispondenza della classe 35-39 anni con oltre 400 lavoratori, decresce gradualmente, pur mantenendosi molto al di sopra degli altri titoli di studio nelle classi sopra i 30 anni. La linea degli iscritti diplomati raggiunge il livello massimo nella fascia 21-29 anni con, rispettivamente, 360 e 344 iscritti, e decresce gradualmente nelle classi di età successive. L'andamento degli iscritti laureati raggiunge il suo picco nella classe 25-29 con 213 iscritti, scende a 127 iscritti nella classe 30-34 anni, decresce nelle classi successive fino quasi ad annullarsi sopra i 45 anni. Da

evidenziare, infine, come l'andamento degli iscritti privi di titolo di studio raggiunga i livelli più alti in corrispondenza delle classi 25-44 anni, dove è massima la presenza di lavoratori stranieri iscritti (il 73% degli stranieri iscritti si concentra in queste fasce di età).



La tabella seguente permette di osservare la relazione tra la condizione professionale degli iscritti disponibili e il titolo di studio. I dati in valore percentuale consentono di osservare dov'è maggiore l'incidenza dei titoli di studio tra le quattro condizioni già richiamate.

Tra i disoccupati con precedenti esperienze lavorative è alta l'incidenza degli iscritti in possesso della licenza media (45,1%), mentre tra gli iscritti senza precedenti esperienze lavorative spiccano i valori degli iscritti senza titolo di studio (26,4%, contro una media del 18,6%), e degli iscritti diplomati e laureati (rispettivamente 30,4% e 10,1%).

Tra gli iscritti in condizione di occupati precari (con contratti, cioè, di breve durata e con redditi esenti dalla soglia di imposizione fissata per legge) spicca il dato delle persone in possesso della qualifica professionale (7,2%, contro una media del 3,9%) e della licenza media (46,4%).

Infine, tra gli iscritti in condizione di occupati in esperienze di Pip o tirocinio risultano predominanti e superiori alla media (come prevedibile, data la natura di questi strumenti di transizione dal sistema scolastico al mercato del lavoro), i diplomati e i laureati (rispettivamente il 58,2% e il 20,5% del totale).

Tabella 10 - Iscritti disponibili ai Centri per l'Impiego ex D.Lgs. 297/2002 per titolo di studio e condizione -31/12/2004

<i>Titolo di studio</i>	<i>Disoccupati</i>	<i>Inoccupati</i>	<i>Occupati precari</i>	<i>Occ. senza contratto</i>	<i>Totale</i>
Senza titolo	895	292	27	2	1.216
Licenza media	2.298	346	97	18	2.759
Qualifica	214	21	15	6	256
Diploma	1.337	337	51	71	1.796
Laurea	354	112	19	25	510
Totale	5.098	1.108	209	122	6.537
Senza titolo	17,6%	26,4%	12,9%	1,6%	18,6%
Licenza media	45,1%	31,2%	46,4%	14,8%	42,2%
Qualifica	4,2%	1,9%	7,2%	4,9%	3,9%
Diploma	26,2%	30,4%	24,4%	58,2%	27,5%
Laurea	6,9%	10,1%	9,1%	20,5%	7,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazione Osservatorio Mercato del Lavoro su dati Centri per l'Impiego

Al momento dell'iscrizione al Centro per l'impiego, il lavoratore dichiara di possedere alcune qualifiche professionali in base a titoli di studio conseguiti o ad esperienze lavorative maturate. Tali qualifiche vengono raggruppate attraverso la Classificazione Istat delle Professioni in 8 classi, che seguono un ordine gerarchico decrescente, da quella più elevata e specializzata dei dirigenti a quella più generica e despecializzata degli operai generici.

La suddivisione degli iscritti in base alla qualifica professionale evidenzia il prevalere degli operai generici: quasi la metà degli iscritti, infatti, è classificata nell'ottavo ed ultimo gruppo professionale, dove sono ricomprese professioni che richiedono lo svolgimento di compiti molto semplici e ripetitivi, perlopiù di manovalanza. La prevalenza di figure operaie non qualificate si rileva anche negli anni passati, a conferma della maggiore difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro per le persone scarsamente specializzate. Rispetto ai dati del 2002, tuttavia, l'incidenza degli iscritti con qualifica di operaio generico scende, passando dal 51,2% al 48,1%.

Il secondo gruppo più numeroso è quello delle professioni tecniche, che interessa oltre il 30% degli iscritti; vi rientrano gli iscritti in possesso del diploma di scuola secondaria o di un titolo universitario. In questa classe è prevalente la componente femminile, che rappresenta oltre i due terzi degli iscritti in questo gruppo. Da richiamare per importanza anche la classe degli impiegati, che incide per il 7% sul totale (anche in questo caso la componente femminile è predominante).

Le figure operaie specializzate e semiqu qualificate (rientranti nei gruppi professionali 6 e 7) comprendono 500 lavoratori, in maggioranza di genere maschile, e rappresentano complessivamente il 7,6% del totale.

Tabella 11 - Iscritti disponibili ai Centri per l'Impiego ex D.Lgs. 297/2002 per qualifica di iscrizione e genere -31/12/2004

QUALIFICHE ISTAT	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>incid.%</i>
1 - Legislatori, dirigenti, imprenditori	3	0	3	0,0%
2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializz.	17	34	51	0,8%
3 - Professioni tecniche	605	1.380	1.985	30,4%
4 - Impiegati	57	425	482	7,4%
5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei serv.	60	311	371	5,7%
6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	160	84	244	3,7%
7 - Conduttori di impianti e operai semiqua lificati addetti a macchinari fissi e mobili	156	100	256	3,9%
8 - Professioni non qualificate	1.049	2.096	3.145	48,1%
Totale	2.107	4.430	6.537	100,0%

Fonte: Elaborazione Osservatorio Mercato del Lavoro su dati Centri per l'Impiego

L'ultimo aspetto da considerare riguarda la provenienza geografica degli iscritti disponibili presso i Centri. Come già evidenziato nel capitolo relativo al quadro demografico, negli ultimi anni è progressivamente cresciuta la presenza sul territorio piacentino di lavoratori stranieri, attratti dalle buone prospettive occupazionali offerte dal nostro sistema produttivo.

Le caratteristiche di questi lavoratori sono cambiate nel corso degli anni: accanto alle prime nazionalità insediate nel nostro territorio (come, ad esempio, l'albanese e la marocchina), se ne sono progressivamente stabilizzate di nuove (ad es. l'ecuadoriana e la rumena), tuttora in rapida crescita. Inoltre, per effetto sia dei ricongiungimenti familiari che di particolari esigenze espresse dalla domanda di lavoro locale (ci si riferisce in particolare alla forte richiesta di personale da destinare al lavoro di cura e alla collaborazione familiare), è progressivamente aumentata tra gli immigrati la componente femminile.

Analizzando in dettaglio i dati relativi agli iscritti disponibili di nazionalità straniera è possibile caratterizzare meglio questa importante componente dell'offerta di lavoro a livello locale. In termini meramente quantitativi gli iscritti di nazionalità straniera sono pari a 1.195 unità ed incidono per il 18% sul totale degli iscritti. Solo 41 di questi provengono da Paesi dell'Unione Europea, nei restanti casi si tratta di nazionalità non comunitarie e, in particolare, di Paesi di via di sviluppo.

Data la numerosità e l'importanza della manodopera immigrata di provenienza non comunitaria, l'analisi che segue si concentrerà prevalentemente su questa componente.

Tabella 12 - Iscritti disponibili ai Centri per l'Impiego ex D.Lgs. 297/2002 per nazionalità e genere - 31/12/2004

<i>Nazionalità</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
- ITALIANA	1.656	3.686	5.342
- STRANIERA, di cui:	451	744	1.195
extracomunitaria	444	710	1.154
comunitaria	7	34	41
TOTALE	2.107	4.430	6.537

Fonte: Elaborazione Osservatorio Mercato del Lavoro su dati Centri per l'Impiego

Le nazionalità più numerose sono la marocchina, l'albanese e l'ecuadoriana, che da sole rappresentano quasi la metà degli iscritti di provenienza non comunitaria. Rispetto al 2003 risultano in forte crescita gli iscritti provenienti dall'Ecuador (passati da 77 a 125), dall'India (da 43 a 69), dalla Romania (da 45 a 58), mentre sono diminuiti i disoccupati provenienti dalla Tunisia (scesi da 49 a 30) e dalla ex-Jugoslavia (da 47 a 29).

Osservando la distribuzione degli iscritti stranieri in base al genere emerge uno sbilanciamento verso la componente femminile: le iscritte sono infatti 710, contro una presenza di 444 maschi. Lo squilibrio di genere risulta molto meno marcato tra gli iscritti stranieri (62% le femmine e 38% i maschi) rispetto agli iscritti di nazionalità italiana (69% le iscritte contro il 31% degli iscritti maschi).

La distribuzione delle nazionalità in base al genere mostra, come prevedibile, alcune differenze: i maschi prevalgono nettamente tra gli iscritti senegalesi, tunisini e indiani, mentre le femmine sono più numerose rispetto ai maschi tra gli ecuadoriani, i rumeni, i nigeriani, i bosniaci e gli ucraini.

Tabella 13 - Iscritti disponibili ex D.Lgs. 297/2002 ai Centri per l'Impiego di provenienza non comunitaria per nazionalità e genere -31/12/2004

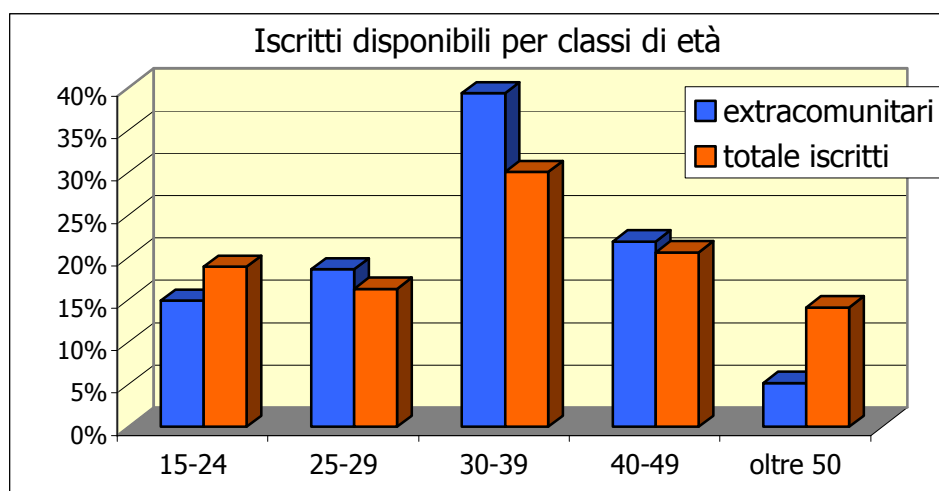
<i>Nazionalità</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
Marocchina	109	137	246	21,3%
Albanese	72	98	170	14,7%
Ecuadoriana	27	98	125	10,8%
Indiana	43	26	69	6,0%
Rumena	8	50	58	5,0%
Macedone	17	28	45	3,9%
Burkiana	16	20	36	3,1%
Nigeriana	6	26	32	2,8%
Senegalese	25	5	30	2,6%
Tunisina	25	5	30	2,6%
Jugoslava	11	18	29	2,5%
Bosniaca	3	24	27	2,3%
Ucraina	2	20	22	1,9%
Peruviana	5	16	21	1,8%
Costadavorese	8	12	20	1,7%
Altre	67	127	194	16,8%
TOTALE	444	710	1.154	100,0%

Fonte: Elaborazione Osservatorio Mercato del Lavoro su dati Centri per l'Impiego

I dati relativi all'età evidenziano come oltre la metà degli iscritti di provenienza extracomunitaria si concentri nella fascia centrale che va dai 30 ai 49 anni.

Rispetto al totale degli iscritti emergono tra gli stranieri alcune importanti differenze nell'incidenza delle classi di età: tra gli iscritti sotto i 25 anni la presenza straniera risulta sottodimensionata di 4 punti percentuali, mentre tra gli ultracinquantenni gli extracomunitari presentano un'incidenza del 5,2%, contro una media degli iscritti del 14,1%. Da segnalare, infine, come sia molto alto il divario nella classe dei trentenni: a fronte di un'incidenza media degli iscritti del 30,1%, tra gli extracomunitari essa è pari al 39,4%.

Questi dati mostrano chiaramente come la presenza dei lavoratori stranieri nel nostro mercato del lavoro contribuisce fortemente a svecchiare l'età media della forza lavoro locale. Una conferma di questo ci viene anche dal calcolo dell'età media degli iscritti ai Centri: mentre per gli italiani, infatti, essa è pari a 35,8 anni, per gli extracomunitari è di 34,2 anni. Le nazionalità che si distinguono per presentare le età medie più basse e che quindi contribuiscono a ridurre la media complessiva sono la nigeriana (30,7 anni), la burkina (32,4), la rumena e l'indiana (32,8).



La distribuzione degli iscritti disponibili di nazionalità straniera in base al titolo di studio risulta poco significativa, in quanto per i lavoratori stranieri esiste il problema del riconoscimento del titolo di studio conseguito nel Paese di origine. Ne deriva che il 90% degli iscritti extracomunitari risulta priva di un titolo di studio riconosciuto.

Tabella 14 – Iscritti disponibili per nazionalità e titolo di studio – 31/12/2004

	<i>Senza titolo</i>	<i>Licenza Media</i>	<i>Qualifica Prof.le</i>	<i>Diploma</i>	<i>Laurea</i>	<i>Totale</i>
ITALIANA	2,8%	49,9%	4,7%	33,2%	9,4%	100,0%
EXTRACOMUNITARIA	90,3%	7,7%	0,3%	1,4%	0,3%	100,0%

Fonte: Elaborazione Osservatorio Mercato del Lavoro su dati Centri per l'Impiego

1.4.2.2. Gli avviamenti e le cessazioni

In questo paragrafo si completa l'analisi delle tendenze in atto nel mercato del lavoro provinciale iniziata con la lettura dei dati Istat, osservando una parte molto importante, anche se non esclusiva, del mercato del lavoro: il lavoro alle dipendenze.

I dati esaminati in questa sezione provengono dai Centri per l'Impiego e indicano il flusso delle assunzioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro effettuati dalle aziende locali nel periodo di riferimento. Le aziende sono infatti obbligate per legge a comunicare ai Centri per l'Impiego l'apertura, la chiusura o la modifica di posizioni lavorative dei lavoratori alle dipendenze. Si tratta, in particolare, di dipendenti presso aziende private e, in minima parte, di assunzioni presso pubbliche amministrazioni (quelle regolate dall'art.16 della L.56/1987). Non sono registrati gli avviamenti di attività autonome o collaborazioni e gli avviamenti in pubbliche amministrazioni tramite concorso.

Gli avviamenti al lavoro non ci forniscono informazioni sullo stock di occupati alle dipendenze, né sono in grado di rappresentare l'area del lavoro autonomo che, secondo le stime dell'Istat, rappresenterebbero il 30% dell'occupazione totale.

L'analisi dei dati relativi ai movimenti occupazionali consentono di ricostruire le principali dinamiche della domanda di lavoro a livello locale: è possibile ricavare i flussi in entrata e in uscita del lavoro alle dipendenze, osservando in particolare la durata dei rapporti di lavoro, la tipologia contrattuale e il tipo di rapporto di lavoro, le qualifiche di avviamento, i settori di attività e la localizzazione delle imprese che assumono. Con riguardo ai lavoratori avviati, inoltre, è possibile osservare le caratteristiche anagrafiche (quali il genere, l'età, la nazionalità) e professionali (precedenti esperienze lavorative, qualifiche, titoli di studio conseguiti, ecc.).

E' opportuno precisare che non tutti gli avviamenti registrati corrispondono a nuove persone occupate: una stessa persona può essere assunta più volte nel corso dell'anno (si pensi, ad esempio, alle missioni di lavoro interinale). Tali considerazioni valgono anche per le cessazioni, il cui numero, quindi, non coincide con un uguale incremento di disoccupati.

I dati annuali riferiti agli avviamenti registrati presso i Centri per l'Impiego della provincia mostrano nel periodo 2000/2004 una crescita consistente, concentrata particolare nel settore terziario (+85,5%). Aumentano anche gli avviamenti nell'agricoltura (+14,9%) e nell'industria (+29,9%). L'unico settore che vede diminuire il numero di avviamenti è la pubblica amministrazione (-69,8%); il motivo principale di tale contrazione si ritrova nel fatto che negli ultimi anni alcune pubbliche amministrazioni (ad es. il Comune di Piacenza) che si avvalevano delle assunzioni tramite l'art.16 della L.56/1987 hanno affidato a terzi alcuni servizi (quali la preparazione o la somministrazione dei pasti nelle mense scolastiche). Di conseguenza si sono fortemente contratti gli avviamenti in questo settore, a favore del terziario (le società che si sono aggiudicate il servizi, infatti, operano in questo settore).

Le cessazioni crescono di pari passo con la crescita degli avviamenti: è l'effetto della diffusione di forme lavorative a termine, che moltiplicano il numero di movimenti lavorativi. Nel periodo considerato le cessazioni aumentano in tutti i settori (in modo particolare nel terziario), ad eccezione della pubblica amministrazione.

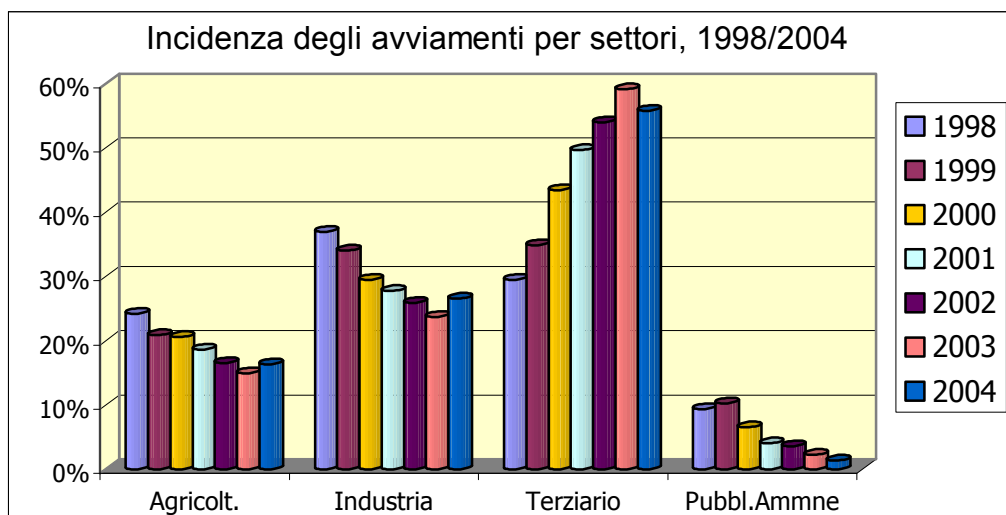
Tabella 15 - Avviamenti al lavoro e cessazioni dal lavoro in provincia di Piacenza per settori di attività, 2000/2004

Periodo	AVVIAMENTI					CESSAZIONI				
	AGRIC.	IND.	TERZ.	P.A.	TOTALE	AGRIC.	IND.	TERZ.	P.A.	TOTALE
2000	5.076	7.288	10.733	1.612	24.709	4.721	9.120	10.405	1.214	25.460
2001	5.266	8.576	16.428	1.267	31.537	4.934	10.847	14.565	997	31.343
2002	4.937	8.074	19.194	1.266	33.471	4.421	9.757	15.897	969	31.044
2003	5.596	8.861	22.117	841	37.415	5.225	10.010	17.881	834	33.950
2004	5.834	9.469	19.910	487	35.700	5.420	10.992	18.823	442	35.677

Fonte: Osservatorio del Mercato del Lavoro su dati forniti dai Centri per l'Impiego

Dal punto di vista della distribuzione per settore di attività economica delle imprese che assumono, nel 2004 si rileva che nel 16,3% dei casi si tratta di aziende agricole, nel 26,5% di imprese industriali, mentre i servizi pesano per il 55,8% e la pubblica amministrazione per l'1,4%.

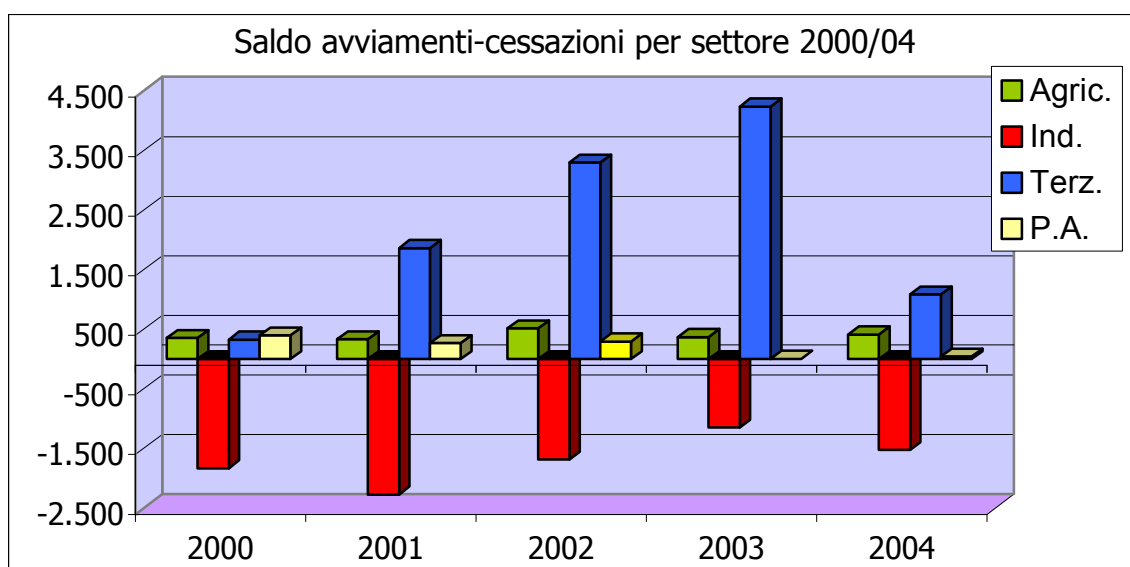
Osservando l'incidenza dei vari settori sugli avviamenti totali si nota come nel corso degli anni, a fronte del progressivo calo dell'industria, il terziario abbia segnato una crescita continua, che sembra essersi arrestata nell'ultimo anno.



Il saldo avviamenti-cessazioni consente di quantificare l'occupazione dipendente creata o distrutta nel corso dell'anno, e quale sia l'andamento all'interno dei singoli settori.

Nel complesso il saldo fra avviamenti e cessazioni è stato negativo nel 2000 (-751 unità), positivo nell'anno successivo (+194), mentre nel biennio 2002/2003 ha conosciuto un vero boom (rispettivamente +2.427 nel 2002 e +3.465 nel 2003), a conferma del buon andamento occupazionale rilevato anche dalla lettura dei dati Istat. Nell'ultimo anno considerato, il 2004, la crescita sembra essersi arrestata: il saldo avviamenti – cessazioni, infatti, risulta positivo di sole 23 unità.

Nel grafico seguente è possibile osservare il saldo avviamenti-cessazioni per macrosettori di attività. Esso è negativo nel secondario in tutti gli anni considerati; nel triennio 2001/03 tale saldo è stato ampiamente compensato dall'andamento positivo del terziario, ma nel 2004 il terziario non è stato in grado di assorbire la manodopera fuoriuscita dall'industria. A fronte della perdita continua di addetti nell'industria (già evidenziata dall'analisi dei dati Istat), quindi, sembra essersi arrestata la forte espansione del settore dei servizi.



L'andamento occupazionale negli anni considerati è stato più favorevole per la componente femminile, anche in virtù dell'espansione rilevata nel settore terziario, tradizionale "serbatoio" occupazionale femminile. Nel 2004, nonostante il saldo avviamenti-cessazioni per la componente femminile rimanga su livelli positivi, si assiste ad una forte contrazione, a conferma dell'arresto della crescita occupazionale femminile.

La componente maschile, che aveva evidenziato negli anni 2000 e 2001 un saldo negativo di oltre mille unità, aveva mostrato una buona ripresa nel biennio successivo, grazie al buon andamento occupazionale generale; nel 2004 tale saldo torna negativo di 535 unità.

Tabella 16 - Avviamenti e cessazioni in provincia di Piacenza per genere, 2000/2004

Periodo	AVVIAMENTI		CESSAZIONI		SALDO		
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	TOTALE
2000	13.203	11.506	14.320	11.140	-1.117	366	-751
2001	16.932	14.605	18.180	13.163	-1.248	1.442	194
2002	18.434	15.037	17.400	13.644	1.034	1.393	2.427
2003	20.924	16.491	19.691	14.259	1.233	2.232	3.465
2004	20.007	15.693	20.542	15.135	-535	558	23

Fonte: Osservatorio del Mercato del Lavoro su dati forniti dai Centri per l'Impiego

L'aumento dell'occupazione femminile registrato negli ultimi anni è andato di pari passo con una crescita del part-time nei flussi di avviamenti al lavoro dipendente. Nel 2004, in particolare, si assiste all'incidenza massima dei contratti a tempo parziale, che arrivano a coprire il 22,7% degli avviamenti complessivi e addirittura il 51,6% dei soli avviamenti femminili (per i lavoratori maschi invece l'incidenza di avviamenti part-time è invece pari al 4,6%).

Tabella 17 – Avviamenti a tempo parziale e incidenza sugli avviamenti totali, 2000/2004

Periodo	Avviamenti part-time	Avviamenti totali	Incidenza % del part-time
2000	4.312	24.709	17,5%
2001	4.855	31.537	15,4%
2002	5.178	33.471	15,5%
2003	7.560	37.415	20,2%
2004	8.098	35.700	22,7%

Fonte: Osservatorio del Mercato del Lavoro su dati forniti dai Centri per l'Impiego

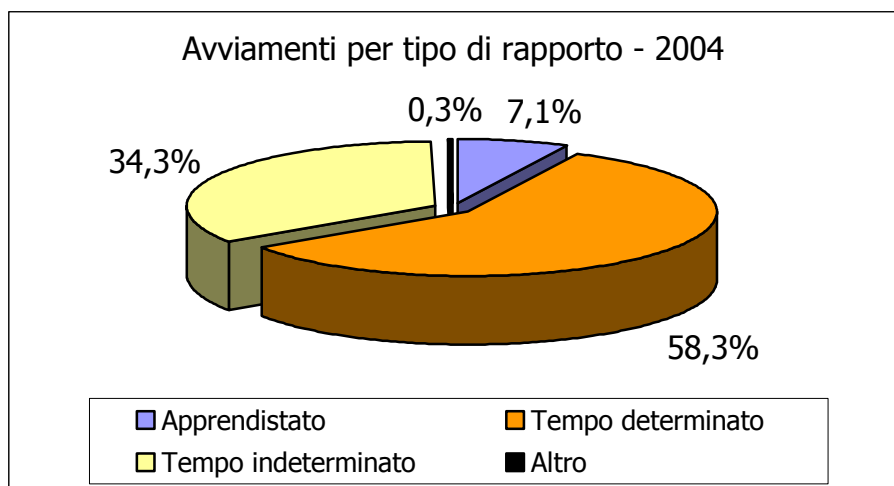
Si passa ora ad analizzare le principali caratteristiche dei rapporti di lavoro posti in essere nel 2004, osservando in particolare le tipologie contrattuali, le qualifiche professionali, i settori di attività delle aziende che hanno avviato lavoratori.

Incrociando questi dati con quelli relativi ai lavoratori coinvolti nei rapporti di lavoro è possibile anche approfondire la conoscenza delle principali caratteristiche dell'offerta di lavoro (genere, età, titolo di studio, qualifica, ecc.).

I dati esaminati derivano da un'estrapolazione fatta sugli archivi dei Centri per l'Impiego, relativa agli avviamenti realizzati nel corso del 2004 dalle imprese localizzate sul territorio provinciale. Il totale degli avviamenti si discosta parzialmente dai dati considerati fino a questo momento, per la diversa modalità seguita nell'estrapolazione dei dati stessi.

Il primo dato considerato, relativo al tipo di rapporto, evidenzia la larghissima diffusione dei rapporti di lavoro a tempo determinato, che coinvolgono oltre la metà degli avviamenti totali (58,3%). Tra le forme di lavoro a termine risulta avere una notevole diffusione il lavoro interinale, che con 4.498 missioni rappresenta il 23,2% dei rapporti a tempo determinato.

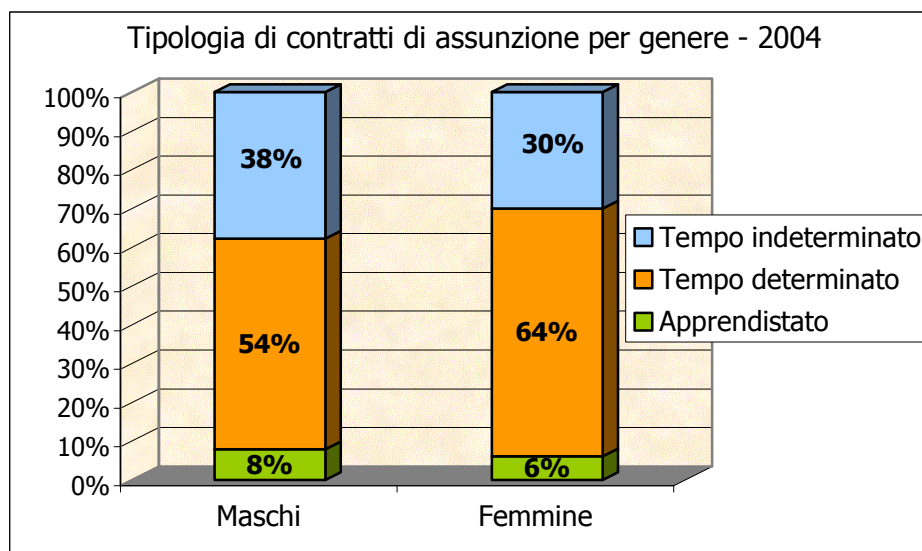
I contratti a tempo indeterminato interessano poco più di un terzo dei rapporti alle dipendenze sottoscritti nel corso del 2004, mentre l'apprendistato incide per il 7% sui contratti totali.



Osservando la variabile di genere emerge come, su un totale di 33.335 avviamenti, 14.523 (pari al 43,6%) interessino lavoratrici donne, mentre i restanti 18.812 (56,4%) coinvolgano lavoratori maschi.

I rapporti di lavoro si distribuiscono diversamente in base al genere⁹: i maschi sono interessati in misura maggiore da avviamenti a tempo indeterminato (il 38% dei maschi contro il 30% delle femmine), mentre le lavoratrici sono coinvolte più frequentemente in contratti a tempo determinato (il 64% delle donne contro il 54% dei maschi). L'apprendistato, infine, coinvolge in misura maggiore i ragazzi (l'8% dei maschi contro il 6% delle femmine).

L'area di ingresso al lavoro dipendente, quindi, risulta caratterizzata da un alto livello di flessibilità, che incide in misura molto maggiore sulle donne. Osservando soltanto i contratti di lavoro a tempo pieno e indeterminato, si registra una vistosa sproporzione tra i generi: solo il 12,3% degli avviamenti femminili riguarda rapporti lavorativi stabili e a tempo pieno, contro il 33,5% di quelli maschili.

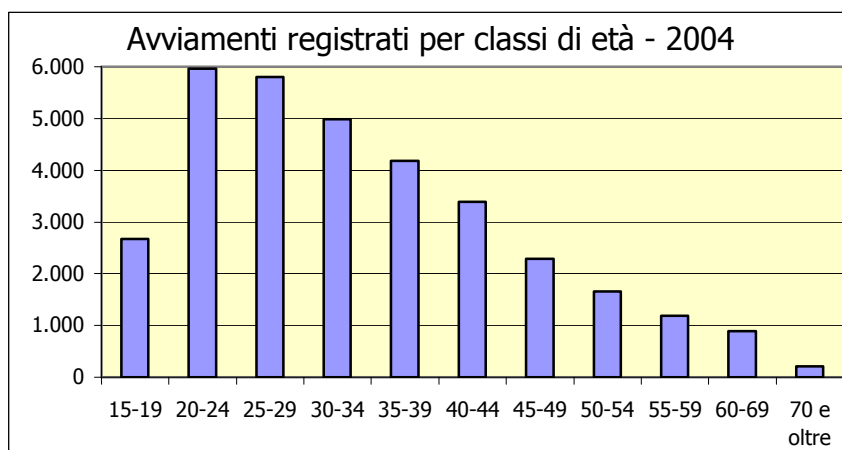


I contratti part-time risultano avere una buona diffusione: sono infatti pari a 7.168 unità, con un'incidenza sul totale pari al 21,5%. Sono le lavoratrici ad essere maggiormente coinvolte in questo tipo di contratto: 5.442, il 76% dei lavoratori avviati con contratti part-time.

⁹ Nel grafico seguente le percentuali sono calcolate sul totale degli avviamenti avvenuti nelle sole forme di tempo indeterminato, tempo determinato e apprendistato. Si sono volutamente esclusi perché poco rilevanti i 102 "altri contratti".

La maggior diffusione di contratti a tempo parziale si ha nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (il 29% di questi è a tempo parziale), seguiti dai rapporti a tempo determinato (18%) e dall'apprendistato (16%).

Il grafico seguente mostra come si distribuiscono i lavoratori avviati nel corso del 2004 in base alle diverse fasce di età. Le classi maggiormente interessate dagli avviamenti sono quelle dai 20 ai 24 e dai 25 ai 29; al crescere dell'età diminuisce progressivamente il numero di avviamenti.

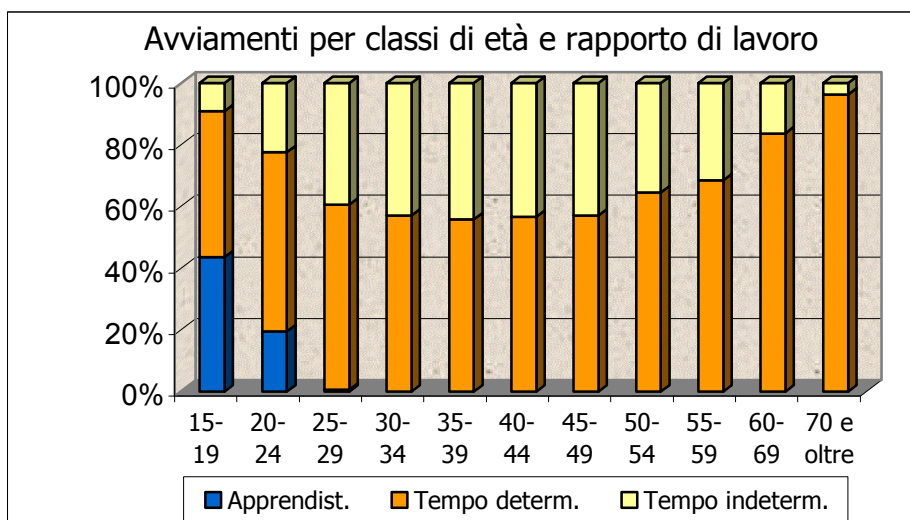


Interessante risulta osservare il legame esistente tra il rapporto di lavoro e l'età dei lavoratori avviati nel corso del 2004.

Il tempo determinato risulta essere il tipo di contratto più diffuso in tutte le classi di età, con alcune differenze. Nella classe 15-19 anni la quota di contratti a tempo determinato (47%) viene in parte ridimensionata dalla consistenza dei contratti di apprendistato, che interessano il 44% dei giovani avviati appartenenti a questa fascia di età; i rapporti a tempo indeterminato risultano marginali, e rappresentano solo il 9% degli avviati.

La classe successiva (20-24 anni) vede diminuire la quota dei contratti di apprendistato (20%), mentre crescono molto quelli a tempo determinato (58%). I contratti a tempo indeterminato risultano ancora piuttosto contenuti (22%).

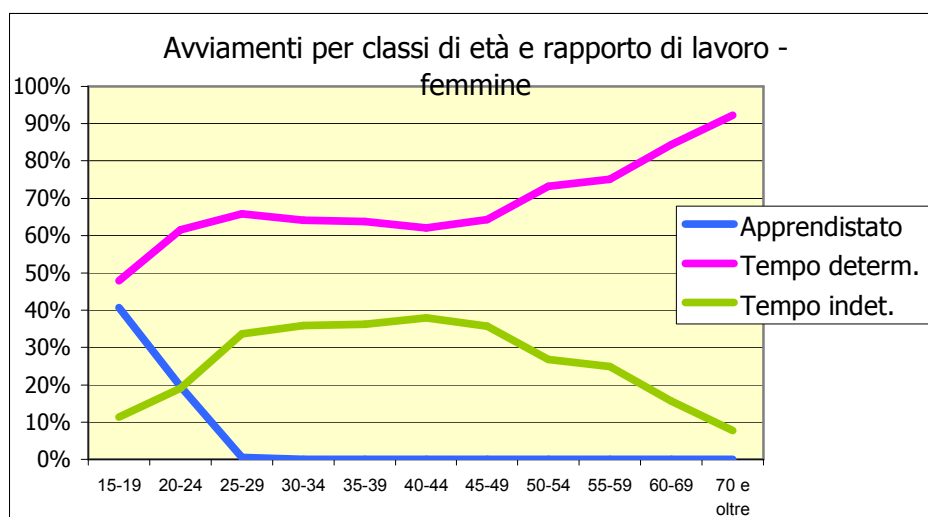
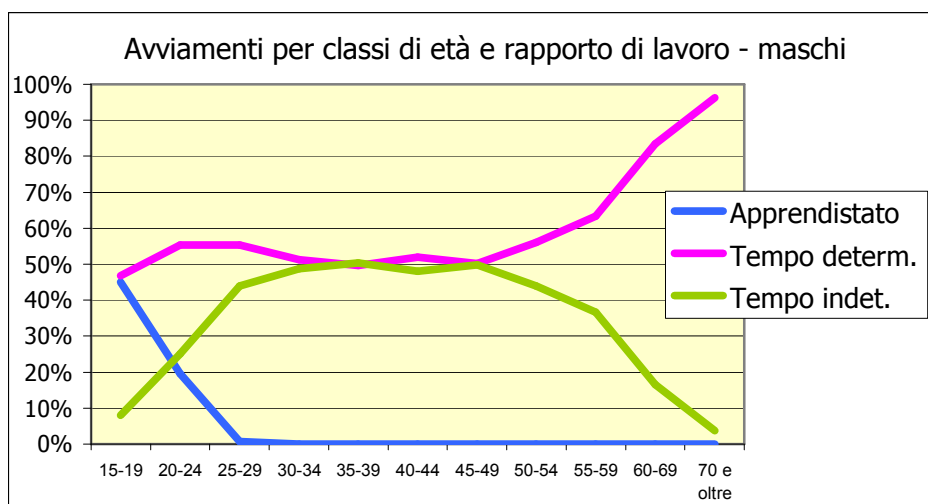
Le classi successive vedono aumentare progressivamente la quota di contratti a tempo indeterminato, che raggiunge nelle fasce di età 30-49 anni la massima incidenza (43-44%); oltre i 50 anni l'incidenza di questi contratti si ridimensiona, a favore della continua crescita dei contratti a tempo determinato.



Risulta interessante osservare se esistano delle differenze di genere nella distribuzione dei differenti rapporti di lavoro in base all'età del lavoratore. I grafici seguenti mostrano come tra i lavoratori maschi le linee dei contratti a tempo determinato e indeterminato in corrispondenza delle classi di età comprese tra i 30 e i 49 anni si avvicinino molto, per poi differenziarsi al crescere dell'età (oltre i 50 anni prevalgono nettamente i contratti a tempo determinato).

Osservando il grafico relativo alle lavoratrici si nota chiaramente l'alta differenza tra i livelli raggiunti dai contratti a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato: nelle classi dai 15 ai 29 anni la distanza tra le due linee è superiore ai 30 punti percentuali, tra 30 e 49 anni si mantiene un divario tra i 25 e i 30 punti, mentre oltre i 50 anni le quote di contratti a tempo determinato, come già visto per i maschi, crescono e si distanziano notevolmente dai contratti a tempo indeterminato.

Si conferma per tutte le classi di età il forte svantaggio per la componente femminile nell'accesso a posizioni lavorative stabili. Neanche nelle classi più giovani, quelle tra i 25 e i 35 anni, in cui le ragazze che accedono al mercato del lavoro possiedono, in media, livelli di scolarità e rendimenti negli studi migliori dei coetanei maschi, il divario nei livelli di stabilità diminuisce.



Si passa ora ad analizzare i dati relativi ai contratti collettivi di lavoro applicati nei 33.335 avviamenti registrati nel corso del 2004 in provincia di Piacenza. In questo modo risulta possibile analizzare concretamente quali siano i settori più dinamici dal punto di vista occupazionale.

Si sono presi in considerazione solo i movimenti di assunzione, con esclusione delle proroghe e delle trasformazioni dei rapporti di lavoro.

In testa alla graduatoria dei settori che assumono personale troviamo cinque settori, che insieme raggiungono il 61,9% degli avviamenti totali: si tratta dell'agricoltura (17,5%), del commercio

(14,8%), della metalmeccanica industriale e artigianale (14,3%), dell'edilizia (industria più artigianato, 9,0%) e dei pubblici esercizi (6,3%).

Emergono, come prevedibile, consistenti differenze rispetto al genere dei lavoratori avviati: la componente maschile è predominante nei settori metalmeccanico, agricolo, edile e degli autotrasporti, quella femminile risulta più numerosa nei pubblici esercizi, nelle cooperative sociali, nel pubblico impiego, nel personale domestico, negli studi professionali e nelle pulizie.

Tabella 18 - Avviamenti al lavoro in provincia di Piacenza per CCNL e genere - 2004

CCNL APPLICATO	Maschi	Femmine	Totale	Incid. %
Agricoltura - Operai	3.396	2.448	5.844	17,5%
Commercio	2.314	2.606	4.920	14,8%
Metalmeccanica (industria)	2.721	590	3.311	9,9%
Pubblici esercizi	581	1.505	2.086	6,3%
Edilizia (industria)	1694	69	1.763	5,3%
Cooperative sociali	729	1.010	1.739	5,2%
Alimentari (industria)	651	908	1.559	4,7%
Metalmeccanica (artigianato)	1.260	196	1.456	4,4%
Edilizia (artigianato)	1.201	47	1.248	3,7%
Autotrasporti	1.139	72	1.211	3,6%
Personale domestico	56	936	992	3,0%
Pubblico Impiego	82	900	982	2,9%
Trasporti	543	133	676	2,0%
Pulizia (industria)	174	474	648	1,9%
Gomma e materie plastiche	342	105	447	1,3%
Studi professionali	70	296	366	1,1%
Tessile	127	220	347	1,0%
Vetro	77	144	221	0,7%
Chimica/Farmaceutica	165	69	234	0,7%
Editoria e grafica	130	87	217	0,7%
Pulizie	78	138	216	0,6%
Agricoltura altro	109	58	167	0,5%
Scuole private	5	148	153	0,5%
Barbieri/Parrucchieri/Estetisti	11	129	140	0,4%
Cinema/Teatro	45	95	140	0,4%
Alberghi	57	82	139	0,4%
Legno e arredamento (artigian.)	113	21	134	0,4%
Case di cura	13	112	125	0,4%
Servizi/Terziario	75	44	119	0,4%
Alimentari: panificazione	56	42	98	0,3%
Cemento (industria)	95	1	96	0,3%
Credito	33	50	83	0,2%
Spettacolo esercizi pubblici	28	50	78	0,2%
Legno e arredamento (industria)	76	23	99	0,3%
Ist. e servizi socio-assistenziali	8	67	75	0,2%
Impianti sportivi e palestre	38	32	70	0,2%
Energia elettrica/Petrolio	64	2	66	0,2%
Assicurazioni	10	46	56	0,2%
Carta	30	39	69	0,2%
Nettezza urbana-Igiene pubblica	41	11	52	0,2%
Impr. fornitrici di lavoro tempor.	26	11	37	0,1%
Altro	349	507	856	2,6%
TOTALE	18.812	14.523	33.335	100,0%

Fonte: Osservatorio del Mercato del Lavoro su dati forniti dai Centri per l'Impiego

La tabella seguente mostra l'andamento degli avviamenti degli ultimi tre anni analizzati in base al contratto collettivo applicato. La numerosità degli avviamenti in un settore non è di per sé indicativo del raggiungimento di nuovi livelli occupazionali, in quanto molti degli avviamenti possono essere fatti con contratti a termine, di breve durata. I dati vanno quindi letti con una certa cautela, ma rappresentano comunque un segnale di tendenza all'interno dei vari settori e permettono quindi di evidenziare quali siano i comparti trainanti dell'economia piacentina.

Tabella 19 - Andamento degli avviamenti per CCNL, valori assoluti e variazione % - 2002/2004

CCNL APPLICATO	2002	2003	2004	Variaz. % 2002/04
Agricoltura - operai	3.676	5.245	5.844	+59,0%
Commercio	3.338	3.120	4.920	+47,4%
Metalmeccanica (industria)	3.763	3.867	3.311	-12,0%
Pubblici esercizi	1.028	1.507	2.086	+102,9%
Autotrasporti	1.096	1.480	1.887	+72,2%
Edilizia (industria)	1.145	1.703	1.763	+54,0%
Cooperative sociali	2.252	1.708	1.739	-22,8%
Alimentari industria	1.336	1.472	1.559	+16,7%
Metalmeccanica (artigianato)	1.315	1.472	1.456	+10,7%
Edilizia (artigianato)	629	1.028	1.248	+98,4%
Personale domestico	192	1.288	992	+416,7%
Pubblico Impiego	2.062	1.385	982	-52,4%
Pulizia (industria)	515	725	864	+67,8%
Gomma e materie plastiche	308	505	447	+45,1%
Studi professionali	293	337	366	+24,9%
Tessile (industria)	110	285	347	+215,5%
Chimica/Farmaceutica	160	190	234	+46,3%
Vetro (industria)	113	343	221	+95,6%
Editoria e grafica	213	179	217	+1,9%
Altro	3.701	3.776	2.852	-22,9%
TOTALE	27.245	31.615	33.335	+22,4%

Fonte: Osservatorio del Mercato del Lavoro su dati forniti dai Centri per l'Impiego

Nel triennio considerato il numero di avviamenti è progressivamente aumentato, grazie soprattutto alla crescente diffusione dei contratti a termine, che incidono per il 60% sugli avviamenti totali.

In testa alla graduatoria dei settori si evidenzia nel triennio 2002/04 il buon incremento degli avviamenti nel settore agricolo (+59,0%) e nel commercio (+47,4%). In forte crescita anche gli avviamenti nei pubblici esercizi, raddoppiati negli ultimi tre anni (+102,9%), negli autotrasporti (+72,2%) e nell'edilizia industriale (+54,0%).

In lieve calo risultano gli avviamenti nella metalmeccanica industriale (-12,0%), che scende nella graduatoria dal primo posto del 2002 al terzo del 2004. Nelle cooperative sociali gli avviamenti, dopo aver subito un forte calo nel 2003 (-24,2%), si sono stabilizzati nell'anno successivo.

Osservando i settori "minori" si evidenzia la forte crescita degli avviamenti nell'edilizia artigianale, raddoppiati nell'ultimo triennio (+98,4%), insieme al settore delle pulizie (+67,8%) e della gomma e plastica (+45,1%). Ma un vero e proprio boom si è osservato negli avviamenti nel settore del personale domestico (+416,7%), in gran parte dovuto alla regolarizzazione delle lavoratrici immigrate che ha iniziato a produrre effetti sul numero degli avviamenti a partire dal 2003.

Molto positivo risulta anche l'andamento occupazionale nel settore Tessile (+215,5%), in controtendenza rispetto ai dati relativi alla crisi strutturale attraversata da questo comparto.

Per completare il quadro conoscitivo relativo ai movimenti occupazionali registrati nel corso del 2004 nella nostra provincia, si considerano ora le qualifiche professionali di avviamento, che consentono di misurare i contenuti e il livello qualitativo delle professioni.

Nella tabella seguente è riportata la distribuzione delle assunzioni in base alla qualifica professionale e al genere degli avviati. Le qualifiche vengono aggregate nei grandi gruppi professionali definiti dall'Istat, che seguono una gerarchia basata sul livello di istruzione e sulla complessità delle competenze necessarie a svolgere una determinata professione, nonché sul grado di autonomia funzionale del lavoratore.

Al vertice della "piramide" delle professioni si ritrovano i grandi gruppi 1 e 2, che raccolgono le professioni dirigenziali e di elevata specializzazione intellettuale, per i quali è richiesto il requisito della laurea; essi incidono sugli avviamenti totali rispettivamente per lo 0,1% e l'1,3%.

Il gruppo professionale successivo è quello relativo alle professioni tecniche, per le quali è richiesto almeno il diploma di scuola superiore; esso risulta più numeroso dei gruppi precedenti (2.901 movimenti, con un'incidenza sul totale degli avviamenti dell'8,7%).

Il quarto gruppo comprende le figure di tipo impiegatizio, che svolgono lavoro d'ufficio; esso raccoglie 2.363 avviamenti, con un largo coinvolgimento di lavoratrici di genere femminile.

Scendendo nella classifica dei gruppi professionali si arriva a quello delle professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie, che arriva a raccogliere il 15,7% degli avviamenti complessivi e addirittura il 25,4% di quelli femminili.

Nettamente maschile, assorbendo il 19,0% degli avviamenti di questa componente, risulta l'area del sesto gruppo professionale, relativo alle professioni operaie specializzate, che arriva a pesare in totale per il 13,1%.

Il settimo gruppo, comprendente le figure operaie semiqu qualificate (operai di linea, conduttori di impianti e di veicoli, ecc.), rappresenta il 15,8% degli avviamenti totali e il 22,6% dei soli avviamenti di lavoratori di genere maschile.

L'ultimo gruppo, relativo alle professioni manuali e prive di qualificazione, rappresenta quello più numeroso (38,1%).

Tabella 20 – Avviamenti per grande gruppo professionale e genere del lavoratore - 2004

GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
1 - Legislatori, dirigenti, imprenditori	43	5	48	0,1%
2 – Profess. intellettuali, scientifiche e di elevata specializz.	192	250	442	1,3%
3 - Professioni tecniche	1.137	1.764	2.901	8,7%
4 – Impiegati	900	1.463	2.363	7,1%
5 - Professioni qualif. nelle attività commerciali e nei serv.	1.533	3.674	5.207	15,7%
6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	3.564	781	4.345	13,1%
7 - Conduttori di impianti e operai semiqua lificati addetti ai macchinari	4.227	1.024	5.251	15,8%
8 - Professioni non qualificate	7.129	5.518	12.647	38,1%
Totale	18.725	14.479	33.204	100,0%

Fonte: Osservatorio del Mercato del Lavoro su dati forniti dai Centri per l'Impiego

Nella tabella seguente vengono riportate le principali qualifiche di avviamento, con l'indicazione del gruppo professionale di appartenenza e il genere del lavoratore avviato.

La qualifica più importante, in linea con quanto già osservato con riferimento ai contratti collettivi applicati, è quella del bracciante agricolo, che con circa 4.800 avviamenti incide per il 14,4% sugli avviamenti totali. Seguono per importanza altre due qualifiche appartenenti all'ottavo gruppo professionale, il manovale edile (1.515 avviamenti) e l'operatore generico di produzione (1.472). Molto numerosi risultano anche gli avviamenti dei commessi di vendita (1.352) e del personale di segreteria (1.062).

La tabella consente anche di osservare la distribuzione delle qualifiche professionali in base al genere dei lavoratori avviati. Emergono, come prevedibile, forti differenze: tra le qualifiche

esaminate si riscontra una forte prevalenza di lavoratori di genere maschile nel manovale edile, nel camionista, nell'autista, nel muratore, nel magazziniere, nel tecnico e perito industriale.

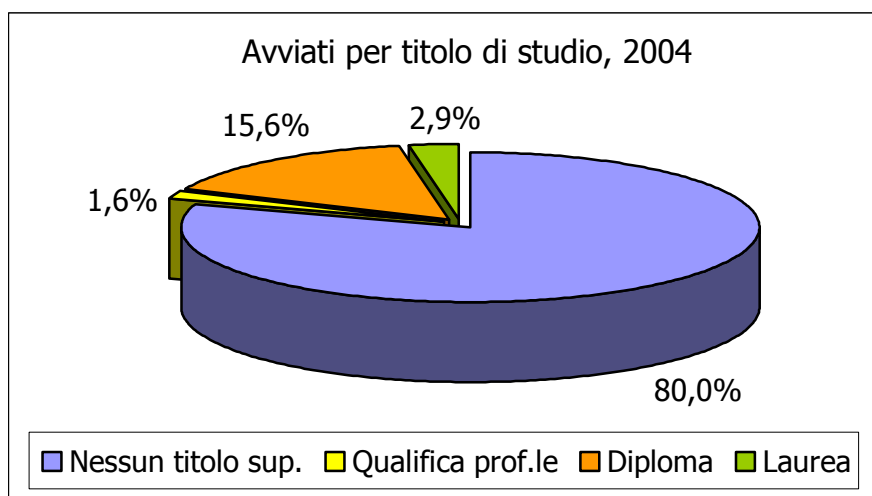
Assumono invece una connotazione femminile qualifiche come il commesso di vendita, il personale di pulizia e quello di segreteria, il domestico, il collaboratore amministrativo, il barista e, infine, l'educatore.

Tabella 21 – Principali qualifiche di avviamento e genere dei lavoratori - 2004

Qualifica e gruppo professionale	Maschi	Femmine	Totale	% sul totale
8 - Bracciante agricolo	2.765	2.028	4.793	14,4%
8 - Manovale edile	1.505	10	1.515	4,6%
8 - Operatore generico di produzione	975	497	1.472	4,4%
5 - Commesso di vendita	303	1.049	1.352	4,1%
4 - Personale di segreteria	251	811	1.062	3,2%
8 - Personale di pulizia	137	817	954	2,9%
7 - Camionista	932	7	939	2,8%
8 - Domestico/a	47	841	888	2,7%
7 - Operatore linee di produzione alimentari	326	310	636	1,9%
3 - Collaboratore amministrativo	140	453	593	1,8%
5 - Barista	135	449	584	1,8%
7 - Autista	569	8	577	1,7%
6 - Muratore	533	2	535	1,6%
4 - Magazziniere	448	76	524	1,6%
3 - Tecnici intermedi d'ufficio	186	272	458	1,4%
3 - Educatore	14	403	417	1,3%
3 - Tecnici e periti industriali	362	43	405	1,2%

Fonte: Osservatorio del Mercato del Lavoro su dati forniti dai Centri per l'Impiego

Risulta interessante analizzare la distribuzione dei 24.771 lavoratori avviati nel 2004 dalle aziende localizzate in provincia di Piacenza in base al titolo di studio. Come già evidenziato negli anni passati, prevalgono avviamenti di lavoratori privi di un titolo di studio superiore (l'80% degli avviati, in crescita rispetto agli anni precedenti): si tratta in gran parte di lavoratori privi di un titolo di studio riconosciuto (40,9%: in questo dato incide fortemente il numero di avviamenti di personale extracomunitario), e di lavoratori in possesso della licenza media (32,5%).



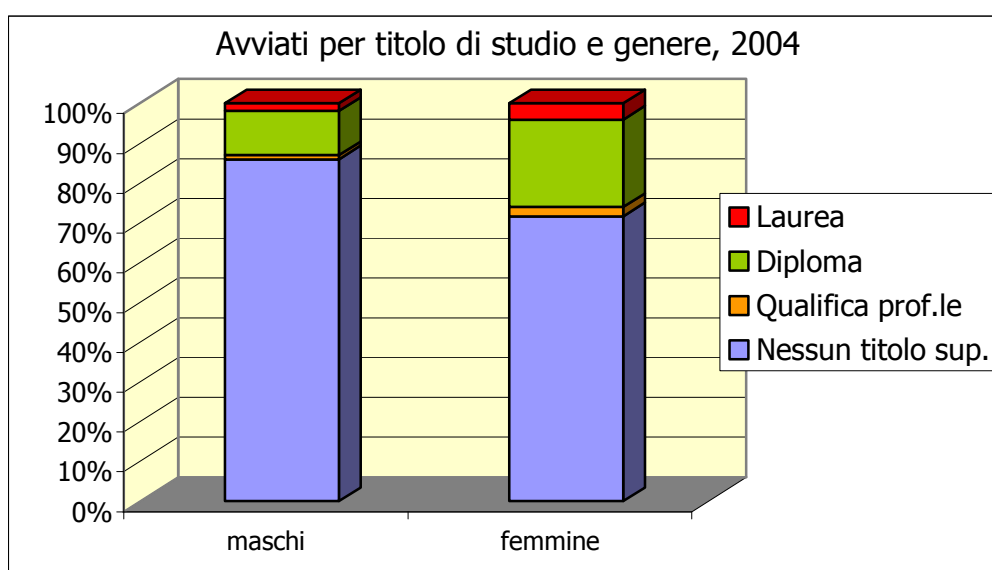
Gli avviati in possesso di una qualifica professionale sono in tutto 404 e incidono solo per l'1,6% del totale; per quanto riguarda gli indirizzi di studio, non si osservano grandi variazioni rispetto agli

anni precedenti: i corsi professionali che hanno registrato più avviati sono rimasti quelli relativi al settore amministrativo-contabile e a quello economico-alberghiero.

Il 15,6% degli avviati possiede un diploma di scuola media superiore (in calo rispetto al 20,8% osservato nel 2003); gli indirizzi tecnico-commerciale e i percorsi liceali sono rimasti in testa alla graduatoria dei diplomi, con un'incidenza rispettivamente del 5,0% e del 4,1% del totale.

Le persone avviate in possesso di una laurea rappresentano ancora una quota piuttosto esigua (solo il 2,9%, in calo rispetto al 3,3% del 2003); a questo livello si confermano percorsi universitari "forti" dal punto di vista occupazionale le lauree dell'area giuridico-economica, seguite dal gruppo ingegneria/architettura (in aumento) e agraria/biologia/farmacia.

Gli avviati privi di un titolo di studio superiore sono in prevalenza uomini, mentre il genere femminile prevale tra gli avviati in possesso di titoli di studio più elevati: la quota di diplomate avviate è doppia rispetto a quella dei lavoratori maschi (21,9% contro 11,1%), così come quella delle laureate (4,2% contro 2,0%).



La tabella seguente riporta in dettaglio gli indirizzi di studio conseguiti dai lavoratori avviati che hanno conseguito una qualifica professionale, un diploma o una laurea, con la distinzione del genere dei lavoratori. Per consentire una migliore lettura dei dati si sono raggruppati i vari indirizzi di studio per area tematica.

Tabella 22 – Avviati nel 2004 in base al genere e al titolo di studio posseduto

<i>Titolo di studio</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
NESSUN TIT.SUPERIORE	12.483	7.322	19.805
CORSI PROFESSIONALI:	161	243	404
Settore amm.tivo/contabile	1	163	164
Sett. turistico/alberghiero	23	40	63
Settore agrario	10	16	26
Settore meccanico	62	1	63
Settore elettrico/elettronico	50	4	54
Altri settori	15	19	34
DIPLOMI:	1.610	2.243	3.853
Area tecnico/commerciale	293	937	1.230
Area Licei/Magistrali	230	784	1.014
Area turistico/alberghiera	25	114	139
Area agraria	176	114	290
Area meccanica	147	2	149

Area elettrica	253	3	256
Altri periti tecnici	15	2	17
Area informatica	45	6	51
Area chimico/biologica	52	29	81
Area geometri	245	66	311
Area artist./grafica/musicale	39	116	155
Altri diplomi	90	70	160
LAUREE:	284	425	709
Umanistiche/linguistiche	10	78	88
Giuridico/economica	93	141	234
Artistico/musicale	5	15	20
Ingegneria/Architettura	89	12	101
Medicina/veterinaria	10	19	29
Matem./fisica/chim./informatica	13	16	29
Agraria/biolog./farmacia/geo	33	66	99
Psicolog./sociolog./pedagogogia	4	61	65
Altre	27	17	44
TOTALE	14.538	10.233	24.771

Fonte: Osservatorio del Mercato del Lavoro su dati forniti dai Centri per l'Impiego

1.4.2.3. Il lavoro parasubordinato

Nella seconda metà degli anni Novanta si sono sempre più diffusi nel nostro Paese forme contrattuali riconducibili al lavoro cosiddetto "atipico". Si stima che l'aumento del ricorso a forme di lavoro flessibile abbia contribuito fortemente alla crescita occupazionale osservata negli ultimi anni; è stata soprattutto la componente femminile a risentire positivamente della diffusione del lavoro atipico.

I collaboratori coordinati e continuativi rappresentano "l'emblema" dei lavoratori atipici nel mercato del lavoro italiano e, per questo, sono oggetto di molte attenzioni. Per quantificare il numero di collaboratori esistenti si utilizzano i dati Inps relativi agli iscritti alla gestione separata, istituita nel 1995 con l'obiettivo di dare tutela previdenziale ai soggetti che esercitano attività di lavoro autonomo o "parasubordinato".

Il numero di iscritti alla gestione separata Inps in Italia al termine dell'anno 2003 (ultimo dato disponibile) superano i 2,8 milioni; di questi circa 274mila risultano occupati in Emilia Romagna, che si attesta in terza posizione tra le regioni italiane per numero di collaboratori iscritti dopo Lombardia e Lazio.

I dati di fonte Inps consentono di realizzare solo delle stime approssimative: non esiste infatti l'obbligo di cancellazione della posizione aperta presso la gestione separata qualora si cessi di esercitare la propria attività e, quindi, di versare i contributi: il numero di posizioni, perciò, tende ad aumentare nel corso del tempo. Per studiare nel modo corretto le caratteristiche dei lavoratori parasubordinati occorrerebbe avere informazioni relative alle posizioni attive, interessate cioè da versamenti contributivi.

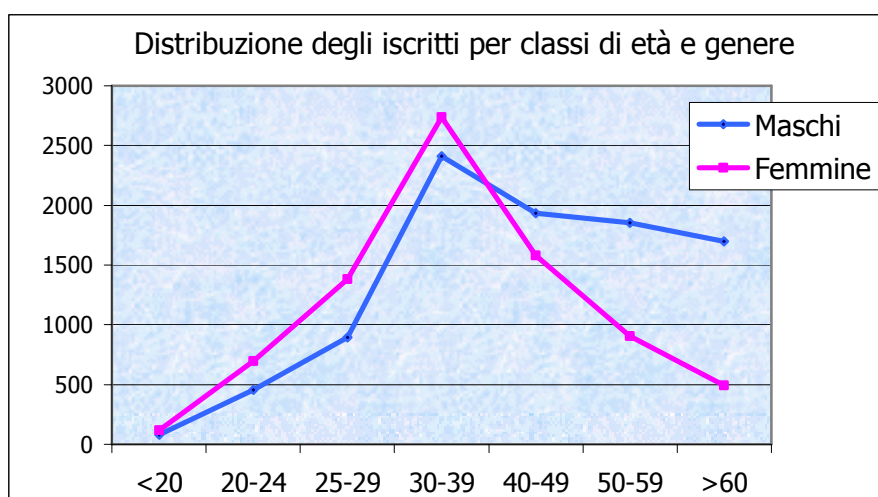
Nei primi anni dall'introduzione della gestione separata si è osservata una forte crescita delle iscrizioni; negli anni successivi i ritmi di crescita sono gradualmente rallentati. Anche in provincia di Piacenza il numero di iscritti è cresciuto costantemente nel corso degli anni; al 31/12/2003 essi ammontavano a 17.229 unità, in maggioranza di genere maschile (54%). Una tendenza osservata negli anni più recenti è la progressiva femminilizzazione del lavoro parasubordinato, con una forte crescita del peso della componente femminile.

La distribuzione degli iscritti rispetto all'età è centrata sulla classe intermedia 30-39 anni, seguita dalla classe del 40-49 anni. La fascia giovanile più consistente è rappresentata da coloro che hanno un'età compresa tra i 25 e i 29 anni, seguita dai 20-24enni. Dalla lettura dei dati non sembra emergere una connotazione "giovanile" del lavoro parasubordinato: sebbene nelle classi

giovanili vi sia una maggiore presenza di occupazione "atipica", queste forme contrattuali interessano anche le componenti più adulte della forza lavoro.

Nel complesso le donne che prestano la loro attività come collaboratrici rappresentano il 46% del totale. Differenziano per classi di età la percentuale di donne è massima tra i lavoratori con meno di 30 anni (esse rappresentano il 60% delle posizioni aperte): questo dato può essere letto come un segnale di precarietà in ingresso nel mercato del lavoro che investe in misura maggiore le ragazze, tenuto conto che per le classi di età più elevate il lavoro parasubordinato rappresenta spesso una scelta professionale del lavoratore e non una preferenza da parte del datore di lavoro. E' ipotizzabile che il lavoro parasubordinato svolga funzioni differenti in base al genere del lavoratore: per gli uomini si tratta di una modalità di prolungamento della vita lavorativa, mentre per le donne rappresenta un canale di ingresso nel mercato del lavoro.

La componente femminile è maggioritaria anche nella classe 30-39 anni, anche se in misura meno accentuata (53%). Nelle classi successive (dai 40 anni in avanti) aumenta considerevolmente l'incidenza della componente maschile; tra gli ultrasessantenni la quota di donne è minima: il 23%. Dal grafico si può vedere l'andamento degli iscritti per classe di età e sesso: mentre per le donne la curva disegna una "V" rovesciata (raggiunge cioè il livello massimo nella classe 30-39 anni e poi decresce in modo piuttosto simmetrico), per gli uomini la curva, raggiunto il punto massimo in corrispondenza dei 30-39 anni, diminuisce in modo meno accentuato e si mantiene su livelli elevati anche nelle classi di età successive.



Un'importante caratteristica dei lavoratori parasubordinati è la loro forte eterogeneità: all'interno di questa categoria, infatti, convivono posizioni lavorative (e reddituali) forti (come ad esempio gli amministratori e i sindaci di società) con altre più deboli e precarie. Anche la qualità delle prestazioni lavorative è molto diversa: vi è chi lavora con alti livelli di autonomia, e chi ha contratti parasubordinati che "mascherano" rapporti di lavoro subordinato.

La composizione degli iscritti per tipologia professionale è rimasta sostanzialmente invariata nel tempo; quella prevalente è il "Collaboratore", con un'incidenza sul totale superiore al 90%.

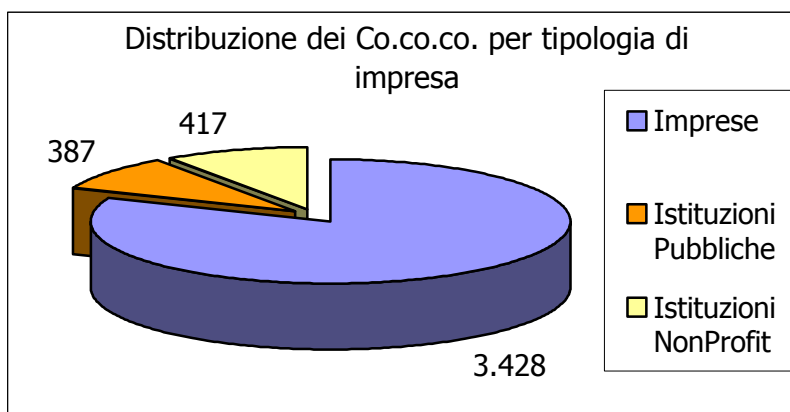
In tutte le categorie le donne sono meno numerose degli uomini, ma con alcune differenze: esse rappresentano il 47% dei collaboratori, ma solo il 33% dei professionisti sul totale provinciale.

Tabella 23 - Iscritti alla gestione separata al 31/12/2003 per tipologia di iscrizione e genere

Tipologia d'iscrizione	Maschi	Femmine	TOTALE	Incidenza %
Collaboratori	8.360	7.427	15.787	91,6%
Professionisti	712	345	1.057	6,1%
Collaboratori/Professionisti	249	136	385	2,2%
TOTALE	9.321	7.908	17.229	100,0%

Fonte: Inps, Osservatorio sui lavoratori parasubordinati

I dati Inps relativi agli iscritti alla gestione separata consentono di studiare il "popolo" dei collaboratori evidenziando alcune caratteristiche quali il genere, l'età e la tipologia professionale. Non si hanno informazioni sui redditi percepiti dai collaboratori, né sulle aziende utilizzatrici di tali lavoratori. Analizzando i dati relativi al Censimento dell'Industria e Servizi del 2001 è possibile completare l'analisi e conoscere quali sono i settori di attività economica, le classi dimensionali e le tipologie di imprese o istituzioni che ricorrono a collaboratori esterni.



I collaboratori coordinati e continuativi operanti sul territorio provinciale e risultanti dal Censimento del 2001 sono pari a 4.232 unità, così distribuiti: 3.428 lavorano presso imprese, 417 presso istituzioni non profit (di cui: 277 presso associazioni non riconosciute, 54 presso associazioni riconosciute, 36 in cooperative sociali e 15 in fondazioni) e 387 presso istituzioni pubbliche (di cui: 73 presso Ministeri, 61 presso Comuni, 54 in Provincia).

L'incidenza dei collaboratori sul personale complessivo è massima nelle istituzioni non profit (17,3%), mentre risulta più contenuta nelle imprese (4,0%) e nelle istituzioni pubbliche (2,8%).

Tabella 24 - Collaboratori impegnati nelle unità locali delle imprese ed istituzioni per sezione di attività economica, 2001

SETTORI:	<i>Imprese</i>	<i>Istituzioni Pubbliche</i>	<i>Istituzioni NonProfit</i>	<i>Totale</i>
D - Attività manifatturiere, di cui:	711	0	10	721
DA - Ind. Alimentari	92	0	0	92
DB - Ind. Tessili	22	0	0	22
DE - Ind. carta, stampa, editoria	126	0	10	136
DI - Lavoraz. minerali non metalliferi	34	0	0	34
DJ - Ind. metallo	152	0	0	152
DK - Ind. meccanica	146	0	0	146
DL - Fabbricaz. macchine elettriche	55	0	0	55
DN - Altre ind. manifatturiere	84	0	0	84
F - Costruzioni	312	0	0	312
G - Commercio e riparazioni	787	0	0	787
H - Alberghi e ristoranti	259	1	15	275
I - Trasporti, magazz., comunicazioni	128	0	0	128
J - Intermediaz. monetaria e finanz.	149	0	0	149
K - Att. mmmobiliari, informatica, ricerca, ...	579	9	2	590
L - Pubblica amministraz. e difesa	0	129	0	129
M - Istruzione	62	75	75	212
N - Sanità e altri serv. sociali	96	82	45	223
O - Altri serv. Pubblici, sociali e personali	325	91	270	686
Altri settori	20	0	0	20
TOTALE	3.428	387	417	4.232

Fonte: Istat, 8° Censimento generale dell'industria e dei servizi, 2001

Interessante risulta anche osservare quali sono i settori nei quali questa tipologia di lavoratori presta la propria attività: il primo risulta essere il Commercio con 787 co.co.co, in prevalenza impegnati nel commercio al dettaglio (385) e in misura minore nel commercio all'ingrosso (308); seguono le Attività manifatturiere (721) e il comparto "Altri servizi pubblici e personali" (686), al cui interno spiccano le attività ricreative e sportive (328 co.co.co.), le associazioni (258), i sindacati (88), i servizi alle famiglie (84) e le organizzazioni religiose (64). Importante anche la presenza dei co.co.co. nel settore "Attività immobiliari, informatica e ricerca", che comprende 379 co.co.co. nei servizi alle imprese (di cui: 113 consulenti legali, 73 architetti e ingegneri, 49 impegnati nel settore pubblicitario) e 113 nel settore informatico.

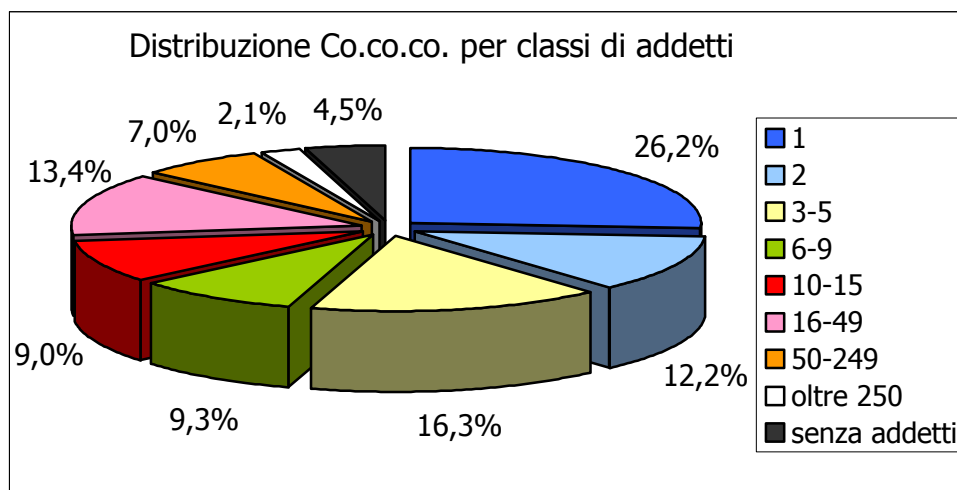
In termini di incidenza dei lavoratori parasubordinati sul totale degli addetti si evidenziano, oltre al già richiamato "Altri servizi pubblici e personali" (15,1%), il settore manifatturiero della "Carta, stampa, editoria" (11,4%), seguito dai settori "Alberghi e ristoranti" (6,5%), "Intermediazione monetaria e finanziaria" (5,6%, in gran parte operanti nel settore assicurativo) e "Attività immobiliari, informatica e ricerca" (5,0%).

Tabella 25 - Collaboratori impegnati nelle unità locali per sezione di attività economica e incidenza sugli addetti totali, 2001

SETTORI:	<i>Cococo</i>	<i>Totale dip.</i>	<i>incid.%</i>
D - Attività manifatturiere, di cui:	721	26.205	2,8%
DA - Ind. Alimentari	92	3.454	2,7%
DB - Ind. Tessili	22	1.299	1,7%
DE - Ind. carta, stampa, editoria	136	1.191	11,4%
DI - Lavoraz. minerali non metalliferi	34	1.928	1,8%
DJ - Ind. metallo	152	6.674	2,3%
DK - Ind. meccanica	146	5.270	2,8%
DL - Fabbricaz. macchine elettriche	55	1.961	2,8%
DN - Altre ind. manifatturiere	84	4.428	1,9%
F - Costruzioni	312	7.885	4,0%
G - Commercio e riparazioni	787	18.059	4,4%
H - Alberghi e ristoranti	275	4.261	6,5%
I - Trasporti, magazz., comunicazioni	128	6.811	1,9%
J - Intermediaz. monetaria e finanz.	149	2.674	5,6%
K - Att. immobiliari, informatica, ricerca, ...	590	11.784	5,0%
L - Pubblica amministraz. e difesa	129	4.419	2,9%
M - Istruzione	212	5.288	4,0%
N - Sanità e altri serv. sociali	223	7.740	2,9%
O - Altri serv. Pubblici, sociali e personali	686	4.556	15,1%
Altri settori	20	2.007	1,0%
TOTALE	4.232	101.689	4,2%

Fonte: Istat, 8° Censimento generale dell'industria e dei servizi, 2001

Il grafico seguente mostra la distribuzione dei lavoratori parasubordinati per dimensione aziendale: quasi i 2/3 di essi presta la propria attività in aziende con meno di 10 dipendenti, in linea con la dimensione media delle aziende operanti sul territorio piacentino.



1.4.2.4. I lavoratori extracomunitari

Negli ultimi anni la presenza di lavoratori stranieri in provincia di Piacenza è aumentata considerevolmente: per questo motivo risulta interessante evidenziarne le principali caratteristiche. Non è possibile quantificare lo stock di stranieri occupati, in quanto l'indagine Istat sulle forze di lavoro rileva solo parzialmente la presenza di lavoratori immigrati.

Per analizzare dal punto di vista quantitativo e qualitativo l'offerta di lavoro di manodopera straniera si utilizzano i dati relativi agli iscritti disponibili al lavoro presso i Centri per l'impiego della Provincia di Piacenza: nel 2004 erano iscritti 1.195 lavoratori stranieri, provenienti in larga misura da Paesi extracomunitari (1.154, pari al 97% del totale). E' su questi lavoratori che si concentrerà l'analisi che segue.

Le prime tre nazionalità comprendono il 47% dei lavoratori extracomunitari iscritti: si tratta della marocchina (21%), dell'albanese (15%) e dell'ecuadoriana (11%); seguono per importanza le nazionalità indiana (6%), rumena (5%) e macedone (4%).

Prevale la componente femminile: le iscritte sono infatti pari a 710 unità (62%), mentre i maschi ammontano a 444 unità (38%); tra gli stranieri iscritti lo sbilanciamento a favore delle femmine, tuttavia, è meno marcato rispetto agli iscritti di nazionalità italiana (le donne rappresentano il 69% degli iscritti italiani). Con riguardo all'età si osserva come gli appartenenti alla fascia 30-49 anni costituiscono la maggioranza degli iscritti e rappresentano il 62% del totale. Rispetto al titolo di studio si conferma il persistere del problema del riconoscimento del titolo di studio per i lavoratori immigrati: prevalgono infatti gli iscritti senza un titolo di studio riconosciuto (il 90% del totale).

Dopo aver richiamato le principali caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori extracomunitari disoccupati e disponibili a lavorare, si osservano quelle relative agli stranieri avviati al lavoro. Si utilizzano i dati amministrativi degli archivi dei Centri per l'Impiego, che contengono informazioni relative all'ingresso nel lavoro dipendente e regolare.

Nel corso del 2004 le aziende localizzate sul territorio piacentino hanno avviato al lavoro 5.704 lavoratori stranieri. Prevalgono i lavoratori di genere maschile (3.786, pari al 66,4% del totale): si tratta di un fenomeno legato alle caratteristiche dei posti di lavoro ricoperti dagli immigrati, impegnati spesso in occupazioni manuali e dequalificate. Rispetto all'anno precedente la quota di lavoratrici straniere avviate si è ridimensionata, scendendo dal 37,9 al 33,6% (nel 2003 sono stati registrati, in seguito al provvedimento di regolarizzazione, circa 1.800 contratti relativi al lavoro domestico e di assistenza familiare, che hanno coinvolto quasi esclusivamente lavoratrici donne).

Dall'incrocio dei dati relativi agli avviamenti con quelli per Paese d'origine emerge un ordine che rispecchia le nazionalità maggiormente presenti nella provincia.

Tabella 26 - Lavoratori stranieri avviati per nazionalità – 2004

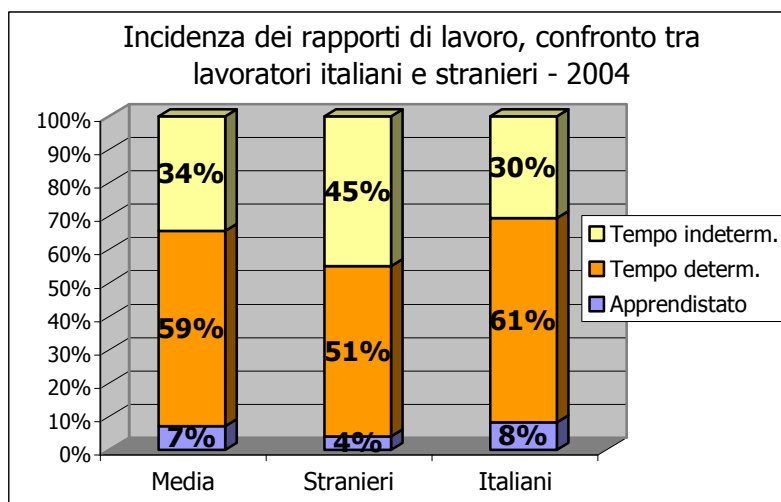
	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>Incidenza %</i>
Albanese	739	266	1.005	17,6%
Marocchina	780	181	961	16,8%
Ecuadoriana	165	393	558	9,8%
Indiana	312	49	361	6,3%
Ucraina	46	239	285	5,0%
Macedone	196	84	280	4,9%
Senegalese	210	24	234	4,1%
Tunisina	214	14	228	4,0%
Jugoslava	157	26	183	3,2%
Nigeriana	41	100	141	2,5%
Egiziana	120	3	123	2,2%
Altro	806	539	1.345	23,6%
Totale	3.786	1.918	5.704	100,0%

Fonte: Elaborazione Osservatorio Mercato del Lavoro – Provincia di Piacenza

Emergono significative differenze di genere nelle nazionalità dei lavoratori avviati: tra i maschi prevalgono gli albanesi, i marocchini, gli indiani, i senegalesi, i tunisini e i macedoni; per la componente femminile, invece, primeggiano gli avviamenti di lavoratrici ecuadoriane, albanesi, ucraine, marocchine e nigeriane.

Nel corso del 2004 gli avviamenti presso aziende localizzate nel territorio provinciale che hanno interessato lavoratori stranieri sono stati 8.947¹⁰, con un'incidenza sui movimenti totali del 26,8%. Poco più della metà di questi avviamenti riguardano rapporti a tempo determinato (51%), ma il dato che occorre evidenziare è l'alta incidenza degli avviamenti a tempo indeterminato, pari a 4.021 unità (45%). Il ricorso ai lavoratori stranieri non risponde più solo alla necessità di far fronte a congiunture produttive o a lavori stagionali. Si conferma un alto livello di stabilità occupazionale per questi lavoratori, che rappresentano una risorsa molto importante per il sistema produttivo locale.

L'alto livello di stabilizzazione della componente immigrata della forza lavoro emerge dal grafico seguente, nel quale viene posta a confronto l'incidenza dei diversi rapporti di lavoro tra lavoratori avviati di nazionalità italiana e straniera.



¹⁰ Il dato relativo agli avviamenti si riferisce al numero di contratti registrati nel 2004 presso i Centri per l'Impiego della provincia di Piacenza; uno stesso lavoratore può essere stato avviato più volte nel corso dell'anno.

Negli avviamenti a tempo indeterminato il divario tra lavoratori stranieri e italiani è di 15 punti percentuali. Emergono a questo proposito interessanti quanto inaspettate differenze di genere: se tra i lavoratori maschi l'incidenza di stranieri avviati a tempo indeterminato è superiore a quella dei lavoratori italiani di 9 punti, tra le donne il divario sale addirittura a 22 punti percentuali a favore delle lavoratrici straniere. Tale fenomeno risulta influenzato dai numerosi avviamenti di lavoratrici straniere nel settore domestico, nel lavoro di cura, nelle pulizie, in cui prevalgono i rapporti a tempo indeterminato.

In media ogni lavoratore straniero è stato avviato al lavoro nel corso dell'anno 1,6 volte (contro una media per i lavoratori italiani di 1,3 volte). Oltre ai circa 4mila avviamenti a tempo indeterminato, infatti, ce ne sono circa 5mila a tempo determinato: tanti lavoratori, quindi, si ritrovano più volte nel corso dell'anno a cercare lavoro e ad essere avviati più volte in modo temporaneo. Questo spiega l'alto numero di lavoratori stranieri iscritti ai Centri per l'Impiego, che risulta alimentato dalla discontinuità dei lavori precari e temporanei.

Buona è la diffusione dei contratti a tempo parziale, che nel 2004 sono stati 1.954 (il 22% degli avviamenti) ed hanno interessato in particolar modo la componente femminile della forza lavoro immigrata (il 45% degli avviamenti di lavoratrici straniere è avvenuto con contratti part-time, contro il 10% dei lavoratori maschi). I contratti a tempo parziale interessano soprattutto le lavoratrici assunte a tempo indeterminato (il 70% di questi contratti è a tempo parziale).

I dati che seguono permettono di completare la conoscenza delle principali caratteristiche lavorative dei cittadini stranieri, evidenziando le qualifiche di avviamento prevalenti, distinte in base al genere dei lavoratori. Si conferma, come già evidenziato negli anni scorsi, la prevalenza di figure operaie generiche, con alcune differenze di genere: qualifiche prettamente "maschili" sono il bracciante agricolo, il manovale nell'edilizia, l'operatore generico di produzione e il camionista; per le donne emerge un'alta concentrazione in due sole figure professionali: la domestica e la bracciante agricola, seguite dal personale di pulizia e da quello di cucina.

Tabella 27 - Avviamenti di lavoratori extracomunitari: principali qualifiche e genere – 2004

Qualifiche	Maschi	Femmine	Totale	%
Bracciante Agricolo (stagionale)	1.144	549	1.693	18,9%
Manovale edile	979	3	982	11,0%
Domestico/a	46	842	888	9,9%
Operatore generico di produzione	426	161	587	6,6%
Altri manovali	377	125	502	5,6%
Autista/Camionista	437	2	439	4,9%
Personale di pulizia	119	257	376	4,2%
Facchino	238	47	285	3,2%
Personale di cucina	92	166	258	2,9%
Muratore	252	2	254	2,8%
Operatore di macchine	158	59	217	2,4%
Operaio di linea	96	59	155	1,7%
Imballatore/confezionatore	56	77	133	1,5%
Saldatore	102	0	102	1,1%
Commesso	41	60	101	1,1%
Altro	1.259	716	1.975	22,0%
Totale	5.822	3.125	8.947	100,0%

Fonte: Elaborazione Osservatorio Mercato del Lavoro su dati Centri per l'Impiego – Provincia di Piacenza

Grazie alla statistica per contratto collettivo di lavoro applicato a favore di lavoratori non comunitari è possibile definire quali sono i settori del mercato del lavoro nei quali gli immigrati si inseriscono più frequentemente. Nel 2004 il contratto maggiormente utilizzato per i lavoratori stranieri è quello dell'agricoltura (operai), seguito da quello dell'edilizia (industria + artigianato + cooperazione) e della metalmeccanica (industria + artigianato + piccola media industria). Rispetto allo scorso anno

è diminuito il numero di avviamenti di personale domestico, che da solo interessava il 17% del totale, grazie alle già richiamate procedure di regolarizzazione avviate.

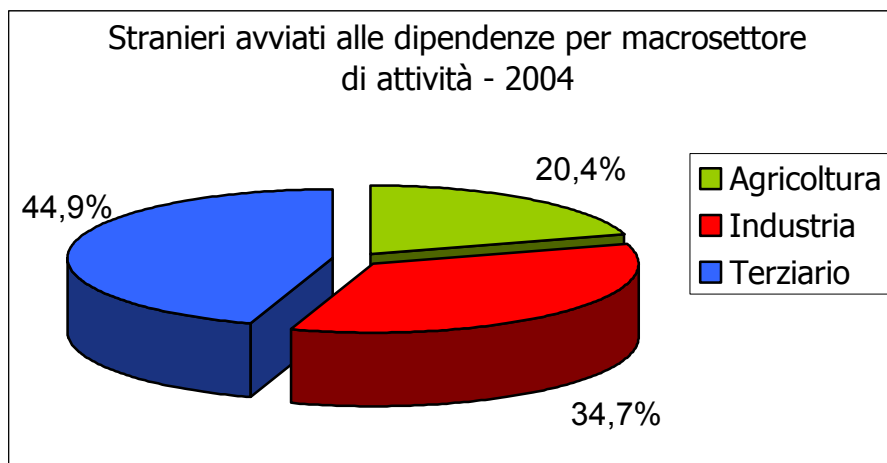
Tabella 28 - Principali C.C.N.L. di avviamento di lavoratori extracomunitari – Anno 2004

	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>Incidenza %</i>
Agricoltura (operai)	1.195	561	1.756	19,6%
Edilizia	1.265	11	1.276	14,3%
Metalmeccanica	851	98	949	10,6%
Personale domestico	49	844	893	10,0%
Cooperative sociali	348	296	644	7,2%
Commercio	365	187	552	6,2%
Autotrasporto	378	5	383	4,3%
Pulizie	139	198	337	3,8%
Pubblici esercizi	75	240	315	3,5%
Alimentari (industria)	127	116	243	2,7%
Altro	1.030	569	1.599	17,9%
Totale	5.822	3.125	8.947	100,0%

Fonte: Elaborazione Osservatorio Mercato del Lavoro su dati Centri per l'Impiego – Provincia di Piacenza

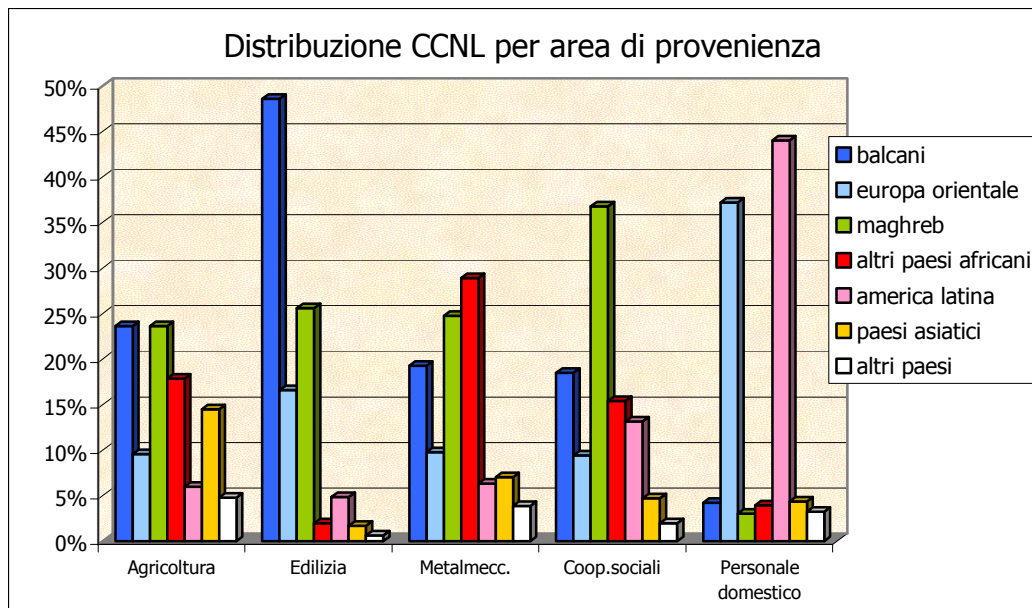
Anche nei settori di attività si osservano importanti differenze di genere: le donne straniere trovano prevalente occupazione nel lavoro domestico (27%), nel settore agricolo (18%), nelle cooperative sociali (10%) e nei pubblici esercizi (8%); gli uomini nell'edilizia (22%), nell'agricoltura (21%) e nella metalmeccanica (15%).

Nel complesso dei tre grandi comparti, l'occupazione risulta ripartita come riportato nel grafico seguente. Il settore maggiormente interessato da avviamenti di lavoratori stranieri è il terziario, ma molto importante per l'economia locale risulta anche l'apporto fornito dalla manodopera straniera nei settori industriale e agricolo.



Risulta interessante osservare il rapporto esistente tra la provenienza geografica dei lavoratori stranieri e i settori di attività economica nei quali gli stessi trovano occupazione. Si sta infatti affermando anche nel nostro mercato del lavoro un fenomeno di "polarizzazione" del lavoro immigrato in alcune professioni e in certi settori di attività economica. Per effetto di questo fenomeno alcuni lavori manuali e poco qualificati si stanno "etnicizzando".

Si sono considerati i cinque settori prevalenti, che interessano il 76% delle assunzioni di lavoratori immigrati (Lavoro domestico, Agricoltura, Metalmeccanica, Edilizia e Cooperative Sociali), quindi si sono raggruppate le nazionalità dei lavoratori in sei grandi aree geografiche: Balcani, Europa Orientale, Maghreb, Altri Paesi africani, America Latina e Paesi asiatici.



Il settore agricolo vede una distribuzione abbastanza omogenea delle diverse aree geografiche, con una prevalenza dei Balcani e del nord Africa (entrambi al 24%); le nazionalità più numerose sono l'albanese (376 avviamenti), la marocchina (333) e l'indiana (213). L'edilizia, invece, registra una fortissima concentrazione di lavoratori provenienti dalla penisola balcanica (49%), soprattutto dall'Albania (il 26% del totale) e una buona presenza di lavoratori del Maghreb (26%).

Nella metalmeccanica prestano la propria attività soprattutto lavoratori provenienti dal continente africano (54%), seguiti dai lavoratori provenienti dai Balcani; le nazionalità maggiormente interessate da avviamenti in questo settore sono la marocchina (157 avviamenti), l'albanese (134) e la senegalese (111).

Nelle cooperative sociali trovano lavoro principalmente lavoratori provenienti dall'Africa (52%), in modo particolare dall'area del Maghreb (37%); il 28% dei lavoratori avviati con questo contratto proviene dal Marocco.

Nel settore domestico trovano impiego quasi esclusivamente lavoratori provenienti dall'America Latina e dall'Europa dell'Est (81%) e, in particolare, nel 39% dei casi i lavoratori arrivano dall'Ecuador e nel 24% dall'Ucraina.

PARTE II - ANALISI E RISULTATI DEL PERIODO DI PROGRAMMAZIONE 2003/2004

2.1 AREA DELLE POLITICHE DEL LAVORO E DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO

SCHEDE	AZIONI REALIZZATE
<u>SCHEDA N. 1</u> <u>INTERVENTI PER LA</u> <u>TRANSIZIONE DAL</u> <u>SISTEMA</u> <u>FORMATIVO AL</u> <u>LAVORO:</u> <u>APPRENDISTATO</u>	❑ Le competenze in ordine alla programmazione dell'offerta formativa relativa al contratto di apprendistato restano ancora in capo alla Regione, anche se la Provincia, in base all'emananda normativa regionale, potrebbe essere maggiormente coinvolta nella definizione dei profili formativi delle tre tipologie di contratto di apprendistato. ❑ Si segnala che dal <u>14 febbraio 2005</u> si è realizzata <u>l'unificazione delle comunicazioni obbligatorie per l'assunzione di apprendisti, utilizzando il sistema SARE</u>: le Imprese (consulenti o centri di servizio da esse delegati) non devono più trasmettere la comunicazione alla Regione (entro 30 giorni) ed al Centro per l'Impiego (entro 5 giorni), ma attraverso il sistema SARE la comunicazione da inviare alla Regione è unificata con quella di assunzione da inviare al Centro per l'Impiego ed è trasmessa automaticamente dal SARE al Sistema informativo della formazione professionale regionale, realizzando una concreta semplificazione.
<u>SCHEDA N. 1</u> <u>INTERVENTI PER LA</u> <u>TRANSIZIONE DAL</u> <u>SISTEMA</u> <u>FORMATIVO AL</u> <u>LAVORO:</u> <u>STAGE PROMOSSI</u> <u>DAL SISTEMA</u> <u>FORMATIVO</u>	❑ In collaborazione con il Sistema scolastico e formativo si è lavorato per creare una mappa precisa dei tirocini attivati dall'intero sistema formativo e svolgere un'organica attività di monitoraggio, per disporre di una banca-dati aggiornata di tutti i tirocini promossi sul territorio, per caratterizzare le aziende ed i progetti sviluppati (quanti tirocini, in quali settori operano i Soggetti ospitanti, le competenze acquisite, i risultati conseguiti, ecc.). A riguardo si è creata una banca-dati delle aziende con l'indicazione per ciascuna del numero di tirocinanti ospitati, nell'ultimo quadriennio (2000-2003), suddivisi per Soggetto Promotore (CPI, CFP, Scuole, Università). Tale archivio è stato creato sulla base dei dati rilevati dalle Scuole e dai Centri di formazione professionale e si intende implementare e tenere aggiornato il sistema per poter effettuare la pianificazione di alcuni interventi diretti ad elevare la qualità progettuale dei tirocini, provvedere alla formazione dei <i>tutor</i> didattici-organizzativi ed aziendali, concordare i contenuti delle dichiarazioni di competenza acquisita, ecc. ❑ La struttura della banca-dati ed alcune considerazioni in ordine all'elaborazione dei dati relativi ai tirocini formativi e di orientamento promossi a Piacenza (643 aziende complessivamente coinvolte nel periodo 2000-2003, in prevalenza nel settore del commercio e della metalmeccanica, oltre 2.600 tirocini attivati nel quadriennio; si stima che circa 140 persone all'anno (di cui 130 dai CPI) sono messe a disposizione del sistema produttivo come tirocinanti a cui si devono sommare oltre 100 persone messe a disposizione dal Sistema scolastico ed Universitario) sono stati presentati in occasione del Seminario di lavoro del 23.9.2004 dedicato a "Il tirocinio formativo e di orientamento – Possibili aree di miglioramento" organizzato in collaborazione con l'Università Cattolica S.C. di Piacenza.

	❑ Il progetto di alternanza scuola-lavoro, coordinato dalla Provincia e promosso dagli Istituti Scolastici Superiori di Piacenza nel periodo estivo (nel 2004 tale Progetto ha visto coinvolti 11 Istituti Scolastici Superiori, n. 274 tirocinanti e 21 tutor scolastici a cui la Provincia riconosce un rimborso spese), mentre nel 2003 i tirocinanti coinvolti nei progetti sono stati 240. ❑ La Provincia fa parte anche del gruppo di studio per esperienze di raccordo scuola-lavoro, costituito su richiesta dell'USR al fine di garantire l'avvio di progetti di alternanza scuola-lavoro, nelle more dell'attuazione dell'art. 4 della legge 53/03. Nell'a.s. 2004/2005 sono stati presentati ed ammessi al finanziamento due progetti di alternanza scuola-lavoro a cui la Provincia ha partecipato sottoscrivendo due Convenzioni con i Soggetti Promotori e la Provincia è intervenuta, su richiesta, a: 1) facilitare i rapporti e l'integrazione del Sistema scolastico con il Sistema economico-produttivo locale, anche al fine della diffusione dei risultati; 2) offrire, qualora necessari, servizi di supporto legati alla conoscenza del mercato del lavoro (ad es., servizi orientativi, tecniche di ricerca attiva del lavoro, la struttura e la dinamica del Mercato del lavoro locale); 2) collaborare, in virtù della partecipazione al Gruppo di lavoro regionale, alla verifica e valutazione dei risultati.
SCHEDA N. 2 <u>SERVIZI PER</u> <u>L'IMPIEGO –</u> <u>ACCOGLIENZA E</u> <u>INFORMAZIONE</u>	❑ E' stato realizzato il miglioramento del layout destinato alla linea di servizi di accoglienza ed informazione per favorire l'accessibilità degli utenti e per migliorare la gradevolezza degli ambienti ed il senso di accoglienza; ❑ Si è proceduto all'integrazione dal punto di vista tecnologico all'interno della rete Provinciale. ❑ Si è provveduto a dotare i servizi di nuovi hardware e altri strumenti informatici e telematici con i relativi software di gestione.(monitor al plasma, lettore DVD, apparecchiatura per video conferenza, video proiettori, ecc) ❑ Non è stata realizzata una formazione mirata degli operatori, ma si è provveduto ad effettuare incontri di aggiornamento e seminari di approfondimento in materia di accoglienza ed informazione. ❑ Si è provveduto ad implementare il materiale informativo già disponibile sia attraverso la produzione di brochure, depliant ed altri supporti cartacei, sia attraverso la creazione di nuove pagine web relative ai singoli servizi ed azioni a disposizione dell'utenza. ❑ E' a regime il servizio di mediazione interculturale a favore dei soggetti extracomunitari, all'interno dei CPI e presso le Scuole Medie Superiori su richiesta delle stesse.
SCHEDA N. 3 <u>SERVIZI PER</u> <u>L'IMPIEGO –</u> <u>ORIENTAMENTO E</u> <u>CONSULENZA</u> <u>PROFESSIONALE</u>	❑ E' stato rivisto il colloquio orientativo alla luce del D.Lgs. n. 297/02, che è finalizzato alla sottoscrizione del Patto di servizio, mantenendo il rispetto degli standard minimi si sono migliorate le performances relativamente ai quantitativi, alle modalità ed ai tempi ad esso destinati. Si è differenziato il colloquio di orientamento di I° livello dal colloquio di orientamento specialistico. Sono stati realizzati circa 7900 colloqui di orientamento con i disoccupati stipulando oltre 1600 patti di servizio, ai sensi del D.Lgs. n.297/2002 e della delibera Regionale 5 maggio 2003 n.810.

	❑ Si è ampliata la gamma delle tipologie di colloquio (preselezione, consulenza orientativa, bilancio di competenze, ecc.), finalizzandole all'incrocio d/o di lavoro, migliorando la qualità delle informazioni presenti nel data base, rispondendo al bisogno espresso dall'utente in tempi brevi (ad esempio colloquio immediato per i patti di servizio brevi). ❑ Sono state sviluppate sperimentazioni ad hoc per tipologie particolari, quali lavoratori atipici, donne in reinserimento lavorativo, soggetti deboli e svantaggiati, al fine di consolidare prassi differenziate e stili di approccio e servizi specialistici a seconda del target di riferimento. ❑ Si è potuto migliorare la funzione del tutorato in obbligo formativo nell'ambito della formazione professionale, mentre resta invariata tale funzione nei confronti di allievi che restano nella scuola per l'assolvimento di tale obbligo. Per l'ambito dell'apprendistato, come già detto, le competenze restano ancora in capo alla Regione. ❑ Maggiore è stata la richiesta di interventi pervenuti dalle Scuole della provincia ai fini orientativi sui gruppi classe. Significativa anche per la prima annualità, l'erogazione di colloqui individualizzati sulle quinte classi di 10 istituti superiori della città, con un coinvolgimento di 422 allievi. In continuo incremento anche la richiesta di interventi specialistici presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza. ❑ La formazione e aggiornamento degli orientatori, è avvenuta mediante l'inserimento degli stessi nei percorsi di sperimentazione a cui i Centri per l'impiego hanno aderito, usufruendo di docenze altamente qualificate in presenza e con modalità FAD.
SCHEDA N. 4 SERVIZI PER L'IMPIEGO – INCONTRO DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO	❑ Si è messo a regime il sistema di pubblicizzazione delle offerte di lavoro on line, sia attraverso il portale della Provincia, sia con una diffusione attraverso un display al plasma all'interno del CPI, oltre alla pubblicazione delle stesse su quotidiani locali. Inoltre, per l'utenza in cerca di occupazione o miglioramento della situazione lavorativa corrente, è possibile candidarsi alle offerte attraverso tre postazioni attrezzate ad hoc all'interno dello spazio accoglienza-informazione ed orientamento, oppure direttamente da casa propria attraverso il web. ❑ La banca dati ONLINE per la raccolta delle informazioni di preselezione sui lavoratori è stata implementata migliorando la qualità dei dati in essa contenuta, attraverso l'erogazione di colloqui specialistici, per migliorare l'incontro d/o di lavoro. ❑ Si è attivato un servizio di supporto per la formazione just in time per quei lavoratori che nel patto di servizio e non solo, esprimono tale bisogno, al fine di aumentare le proprie potenzialità di inserimento lavorativo. In tale procedura sono coinvolti, oltre agli operatori di orientamento del CPI che pubblicano sul WEB le disponibilità dei potenziali lavoratori, anche i CFP che predispongono progetti ad hoc in tempo reale. ❑ Si segnala che nel biennio 2003-2004 sono state diffuse 2470 offerte di lavoro con l'assunzione di 1385 disoccupati segnalati dai CPI ; sono inoltre stati realizzati 44 seminari sulle tecniche di ricerca attiva del lavoro, con il coinvolgimento di 500 persone. Il servizio informativo per

	la diffusione delle offerte di lavoro è stato potenziato, con un incremento delle candidature da parte dei disoccupati disponibili pari al 15% circa rispetto al 2003.
SCHEDA N. 5 SERVIZI PER L'IMPIEGO — GESTIONE PROCEDURE AMMINISTRATIVE	E' stato realizzato ed è disponibile il sistema "S.A.RE. ARCIPELAGO: Semplificazione Amministrativa in Rete". Si tratta di servizio di acquisizione telematica delle pratiche amministrative che consente di semplificare le attività relative all'invio delle comunicazioni obbligatorie da parte dei datori di lavoro. Le pratiche inviabili sono quelle relative alle assunzioni, cessazioni, proroga e trasformazioni di rapporti di lavoro. L'invio delle comunicazioni in modalità telematica consente: ❑ notevole risparmio di risorse umane e di costi vivi che le imprese possono realizzare evitando di recarsi direttamente agli sportelli dei Centri per l'Impiego o della Posta per consegnare moduli; ❑ maggiore certezza, trasparenza e rapidità del servizio che la gestione telematica può garantire, consentendo di accedere al sistema anche oltre l'orario di apertura degli sportelli. Il sistema telematico si basa sulla predisposizione e l'invio al portale della Provincia di un tracciato contenente le informazioni relative alla comunicazione obbligatoria. La scelta di individuare un tracciato è volta a favorire le imprese e i centri servizi che utilizzano propri software per la gestione del personale, al fine di evitare una attività di doppia imputazione. Per le aziende che non utilizzano un proprio applicativo per la gestione delle pratiche amministrative, è stato analizzato e prodotto un software (denominato "Sare Client") che può essere installato su di un personal computer dell'impresa. A seguito richiesta da parte dell'azienda (o studio, o associazione), è prevista l'attivazione della procedura per la formalizzazione dell'adesione e il rilascio di password e nome utente di accesso al servizio, che sono consegnati all'atto della stipula della convenzione con la Provincia, redatta sulla base di uno specifico schema. Nel corso del 2004 sono state stipulate 109 convenzioni che hanno permesso l'inoltro di oltre 15.033 pratiche via e-mail. Nel febbraio 2004 è inoltre stato avviato il <u>percorso di certificazione VISION 2000 per i servizi erogati dai Centri per l'Impiego</u>.
SCHEDA N. 6 TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO PROMOSSE DAI CENTRI PER L'IMPIEGO	La Provincia ha provveduto a realizzare una molteplicità di interventi diretti a: ❑ costituire una banca-dati delle aziende ospitanti, concordando con gli altri Soggetti Promotori l'implementazione della stessa (v. SCHEDA N.1); ❑ costruire una "rete" di aziende ospitanti e Soggetti promotori per definire le caratteristiche dei progetti formativi ed il riconoscimento dei crediti conseguiti, da cui deve derivare la costituzione di una "rete" dei tutor (didattico-organizzativo e aziendale), a cui destinare specifici percorsi formativi finalizzati a migliorare la realizzazione del tirocinio ed a definire gli indicatori da monitorare per le successive valutazioni e dichiarazioni di competenza; ❑ mettere a punto una serie di strumenti per elevare la qualità progettuale e migliorare la realizzazione del tirocinio stesso (<u>scheda di approfondimento</u> redatta a cura dell'ufficio orientamento nel caso in cui

	sia comunicata, da parte dell'azienda, la disponibilità ad attivare tirocini formativi e di orientamento; <u>progetto formativo e di orientamento</u> strutturato in obiettivi, conoscenze di base, competenze trasversali e competenze tecnico-professionali, modalità definito e condiviso dagli orientatori con il <i>tutor</i> aziendale e didattico-organizzativo; <u>scheda di valutazione intermedia</u> per il monitoraggio intermedio del tirocinio e <u>scheda di valutazione finale</u>). Si è inoltre iniziato a lavorare, anche con il supporto dell'Università Cattolica S.C. di Piacenza, per perfezionare i contenuti della <u>dichiarazione di competenze</u>. Nel 2003 sono stati attivati dai CPI 211 tirocini formativi e di orientamento, mentre nel 2004 sono stati promossi 272 tirocini formativi e di orientamento; 110 piani di inserimento professionale nel 2003 e 154 nel 2004, precisando che nel corso del 2003 il Ministero del Lavoro ha sospeso la possibilità di attivazione dei PIP per 4 mesi. Per quanto riguarda i <u>tirocini nord-sud</u> si è proseguito nel progetto interregionale e è cercato di operare per un coinvolgimento pieno dei Centri per l'Impiego attraverso uno specifico protocollo d'intesa con Italia Lavoro. Piacenza ha lavorato per diventare il crocevia per i progetti di tirocinio nord-sud, poiché è qui che si realizza l'accoglienza e la prima formazione dei tirocinanti provenienti dal Sud e destinati a svolgere il tirocinio nelle aziende del Centro – Nord. Inoltre è stato finanziato un progetto formativo dal titolo "Organizzatori e <i>tutor</i> di progetti di mobilità geografica" per i Soggetti interessati ad un'attività nel campo delle iniziative finalizzate a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, mediante il ricorso alla mobilità geografica (rilevazione del fabbisogno espresso dai sistemi produttivi locali, pubblicizzazione delle opportunità disponibili verso i potenziali partecipanti, progettazione degli interventi, realizzazione degli stessi). Il progetto intende formare un gruppo di operatori in grado di gestire il tutoraggio logistico-organizzativo e "sociale" delle persone inserite in programmi di mobilità geografica.
SCHEDA N. 7 <u>LAVORATORI</u> <u>EXTRACOMUNITARI</u>	❑ Organizzazione di un <u>servizio di mediazione interculturale</u> rivolto ai lavoratori stranieri iscritti ai Centri per l'Impiego: sono stati definiti i servizi da erogare a favore dei lavoratori extracomunitari (servizio di accoglienza; servizio interpretativo e di informazione su scuola, formazione professionale e mercato del lavoro, sulle opportunità e sui servizi disponibili; servizio di supporto agli operatori di orientamento, che svolgono colloqui mirati per questo target; promozione e diffusione dei percorsi formativi e delle offerte di lavoro disponibili e rilevazione dei bisogni). Il servizio ha operato a partire dal 2003 sino a dicembre 2004. ❑ Partecipazione all'Iniziativa Comunitaria EQUAL - Fase II con la presentazione del Progetto SIN.TE.S.I. "Sinergie territoriali per l'inclusione sociale". La costituzione della PS è stata frutto anche delle indicazioni contenute nel Piano Strategico per Piacenza, con particolare riferimento all'integrazione degli immigrati extracomunitari. La Provincia sarà responsabile dell'elaborazione del "<u>Piano sperimentale per l'inserimento lavorativo e la promozione dell'autoimprenditoria dei Soggetti svantaggiati</u>", con il compito di organizzare ed ampliare servizi

	specifici (servizi informativi ed orientativi; servizio sperimentale incontro domanda-offerta di lavoro; sostegno alla creazione d'impresa, all'avvio di lavoro autonomo) a favore dei Soggetti extracomunitari.
<u>SCHEDA N. 8</u> <u>AZIONI PER</u> <u>COMBATTERE LA</u> <u>DISOCCUPAZIONE DI</u> <u>LUNGA DURATA</u>	□ In data 14.04.2004, è stato sottoscritto tra la Provincia, l'Associazione degli Industriali di Piacenza e CGIL, CISL, UIL un <u>"Protocollo d'intesa per il ricollocamento dei lavoratori in mobilità"</u> che riprende gli obiettivi del "Protocollo d'intesa per il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori collocati in mobilità" del 9.11.2001 stipulato tra l'Associazione degli Industriali di Piacenza e le Segreterie Territoriali di CGIL, CISL e UIL ed individua i servizi da erogare e gli impegni delle Parti. Per l'attuazione di tale Protocollo è necessario predisporre un Programma operativo diretto a definire le modalità di attuazione e l'articolazione della task force per promuovere il reinserimento al lavoro del personale eccedente a seguito di crisi aziendali. □ La Provincia ha assegnato e liquidato ai sensi dell'art. 9, legge regionale 45/96, nel 2003 € 31.538,21 per 10 domande e nel 2004 € 108.000,00 per 38 domande per un totale di 139.538,21 € e 48 persone reinserite nel mercato del lavoro.
<u>SCHEDA N. 9</u> <u>POLITICHE DI</u> <u>SOSTEGNO DEI</u> <u>LAVORATORI</u> <u>DISABILI</u>	□ E' stato predisposto ed approvato uno specifico <u>Piano</u> finalizzato al supporto ed alla qualificazione degli inserimenti lavorativi delle persone disabili contenenti interventi, livelli contributi, priorità e modalità attuative delle azioni a favore dei disabili. Le azioni previste dal Piano sono: tutoraggio e supporto all'inserimento professionale; tirocini; iniziative finalizzate ad adattamenti di posti di lavoro (compresa la rimozione delle barriere architettoniche), personalizzazione delle modalità organizzative (flessibilità dell'orario di lavoro, istituzione di mansioni non previste precedentemente nell'organico aziendale), ivi comprese forme concordate di telelavoro; iniziative dirette a garantire e facilitare l'accessibilità dei posti di lavoro, la mobilità e gli spostamenti; iniziative di formazione: corsi professionali finalizzati alla qualificazione/riqualificazione/ aggiornamento del disabile. Tale piano, approvato nell'ottobre 2003 è stato confermato anche per il 2004 (con scadenza il 31.10.2004). Al 31 dicembre 2004 sono state finanziate 85 istanze (76 relative al tutoraggio e supporto all'inserimento professionale, 5 ai tirocini ed 1 alle iniziative finalizzate ad adattamenti di posti di lavoro e 3 iniziative di formazione). Nel biennio 2003-2004 sono state effettuate 382 assunzioni di disabili (invalidi civili 341 invalidi del lavoro 16, sordomuti 5, centralinisti telefonici non vedenti 4, compresi anche orfani, vedove e profughi n.16) di cui 350 presso aziende private e 32 in Enti Pubblici. Nel biennio 2003-2004 sono stati assegnati e liquidati contributi ai sensi dell'art. 8 commi 1 e 2 762.000,00 € (249.000,00 € nel 2003 e 513.000,00 € nel 2004) Nel 2003 sono state finanziate 41 domande di contributo mentre le domande finanziate sono 106 nel 2004 . Nel biennio sono stati quindi assunti n. 147 persone. □ In data 31.05.2004 la Provincia ha stipulato con il Comune di Gragnano Trebbiense, la Cooperativa Sociale Castelteam Soc. a r.l. e la Groppalli s.r.l. un protocollo d'intesa finalizzato a promuovere un progetto sperimentale per l'accesso al lavoro delle persone disabili (n° 5 unità) residenti nel Comune di Gragnano Trebbiense, in attesa della definizione,

	da parte della Regione Emilia Romagna, dei criteri di riferimento per l'adozione da parte delle Province delle convenzioni di cui all'art.14, D.Lgs. n.276/2003.
<u>SCHEDA N. 10</u> <u>POLITICHE DI</u> <u>SOSTEGNO DEI</u> <u>GRUPPI</u> <u>SVANTAGGIATI</u>	❑ <u>Progetto EQUAL – Fase I “Nuove frontiere per l’imprenditorialità sociale”</u> per le attività di diretta responsabilità della Provincia è stato messo a punto ed è operativo un servizio innovativo di orientamento ed accompagnamento specifico per le fasce deboli (ex tossicodipendenti, ex detenuti, persone in situazione di disagio sociale certificato, migranti e minoranze etniche, ...). Sono stati organizzati ed attivati, a febbraio 2004, i primi 11 tirocini formativi e di orientamento presso le Imprese sociali a favore dei Soggetti appartenenti alle categorie svantaggiate, di cui alla legge n. 381, successivamente sono stati attivati altri 10 tirocini formativi e di orientamento (dicembre 2004). Si è operato attuando il monitoraggio dell’attività svolta e si è prodotta una scheda di valutazione finale che permetterà di definire e redigere il descrittivo delle competenze acquisite. Con il supporto della Provincia, si sta costituendo uno specifico Consorzio di <i>tutor</i> didattici-organizzativi ed aziendali, per condividere le modalità di progettazione ed attuazione dei tirocini e per supportare ed assistere i progetti di tirocinio. ❑ Presentazione per la partecipazione al <u>Progetto Comunitario EQUAL-Fase II (SIN.TE.S.I.)</u> in cui si prevede nella Macrofase C – Azione C2, di cui la Provincia è responsabile, a favore dei disabili e dei Soggetti con svantaggio sociale e familiare, tra l’altro, la sperimentazione di un servizio di informazione ed orientamento e definizione di progetti professionali personalizzati, l’attivazione di servizi di supporto ed accompagnamento al lavoro, di un servizio di supporto alla redazione del business plan per l’avvio di un lavoro autonomo e/o di creazione d’impresa, il sostegno all’accesso al credito. ❑ La Provincia inoltre intende partecipare al <u>Progetto “Il lungo cammino dei sinti e dei rom: percorsi verso il lavoro”</u> – Iniziativa EQUAL - Fase II, in cui si impegna a definire e pianificare specifici servizi finalizzati a favorire l’inserimento lavorativo dei sinti (dei rom), garantendo un adeguato coordinamento delle politiche formative e di quelle del lavoro ad integrazione delle attività di accoglienza e supporto sociale previste dagli altri Partner (Comune di Piacenza; IAL Emilia Romagna). ❑ Nel biennio 2003-2004 sono stati assegnati e liquidati contributi ai sensi dell’art. 8 comma 4 298.600,00 € (120.600,00 € nel 2003 e 178.000,00 € nel 2004). Nel 2003 sono state finanziate 16 domande di contributo mentre le domande finanziate sono 30 nel 2004 con l’assunzione conseguente di 46 persone.
<u>SCHEDA N. 11</u> <u>AUTOIMPRENDITORIA</u> <u>GIOVANILE</u>	❑ Predisposizione e sottoscrizione dei Protocolli d’intesa tra la Provincia e: 1) Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura, al fine di sviluppare tra gli Enti che operano sullo stesso “sistema territorio” una rete di relazioni per promuovere la nascita e lo sviluppo di nuove imprese, attraverso un’efficace integrazione funzionale e la realizzazione di una serie di azioni integrate; 2) Comune di Piacenza per favorire un ulteriore sostegno finanziario alle neo imprese, avviate a Piacenza; 3) Consorzio SPINNER (operante presso l’Università Cattolica del Sacro

	Cuore di Piacenza), per svolgere azioni integrate per lo sviluppo di imprese “ad alto contenuto tecnologico innovativo”. ❑ Nell’ambito dell’Iniziativa Comunitaria Equal- Fase I, Progetto “Nuove frontiere per l’imprenditorialità sociale” è stato messo a punto ed avviato un servizio di supporto alla creazione dell’impresa sociale, con la costituzione di 4 nuove cooperative. Nel corso del biennio sono stati concessi contributi per oltre 130.000,00 € a favore di 60 nuove imprese, con un investimento complessivo superiore ai 2,5 milioni di €.
<u>SCHEDA N.13</u> <u>EMERSIONE LAVORO</u> <u>IRREGOLARE</u>	I 2 gruppi di lavoro costituiti all’interno della Commissione provinciale per l’emersione del lavoro non regolare hanno provveduto a: - organizzare i percorsi formativi per il personale degli Enti che compongono la Commissione; - definire i bandi e capitolati “tipo” che dovrebbero essere adottati dagli Enti Pubblici negli appalti pubblici (lavori, forniture e servizi), diffondendo le bozze dei bandi d’appalto e trasmettendole a tutti i Comuni. Inoltre è stato messo a punto un sistema di rilevazione e monitoraggio, attraverso il Comitato per l’emersione del lavoro sommerso a cui parteciperà anche la Provincia.
<u>SCHEDA N. 14</u> <u>POLITICHE DI</u> <u>GENERE</u>	❑ E’ stato <u>rafforzato il ruolo della Consigliera di parità</u>, con particolare riferimento alla promozione di progetti per favorire la flessibilità dell’orario di lavoro volta a conciliare tempi di vita e di lavoro (di cui all’art.9, l.n.53/2000 ed al D.M. 15 maggio 2001); ❑ Realizzazione, in collaborazione con l’Università Cattolica S.C. di Piacenza ed i Centri per l’Impiego di uno studio ed analisi riguardante la caratterizzazione delle donne disoccupate presenti in provincia di Piacenza, prodromico alla realizzazione di progetti di azioni positive; il risultato della ricerca è stato pubblicizzato mediante l’organizzazione di un seminario dal titolo “Dicono di Lei”. ❑ La Consigliera di Parità ha partecipato al Comitato Promotore del Progetto “Donna, Salute e Lavoro” (comprendente: Provincia di Piacenza, AUSL di Piacenza, Associazione Ambiente e Lavoro, Associazione degli Industriali, Confederazione Nazionale Artigiani, Unione Provinciale Artigiani, Legacoop, CGIL, CISL, UIL, INAIL, Direzione Provinciale del Lavoro, Ordine Provinciale dei Medici) ed al Comitato Tecnico di Progetto. Il Progetto si pone gli obiettivi di contribuzione all’affermarsi di una visione di genere nelle politiche di prevenzione nei luoghi di lavoro, a diffondere tra le lavoratrici ed i lavoratori della provincia di Piacenza una corretta visione delle problematiche riguardanti la tutela della donna lavoratrice ed a fornire gli strumenti adeguati per il miglioramento continuo della salute riproduttiva delle lavoratrici/lavoratori. Sono previste 4 aree di intervento: comunicazione/informazione; formazione; attivazione servizi e ricerca. A riguardo sono stati realizzati: - un opuscolo divulgativo “Donna, salute e lavoro: la salute riproduttiva, rischi e prevenzione” che è stato divulgato e distribuito presso gli studi dei medici di base, nelle aziende attraverso le Associazioni datoriali e sindacali, Associazione Ambiente e Lavoro, gli studi ginecologici, gli Enti locali, i Centri per l’impiego, le Scuole;

	- Convegno di informazione e approfondimento “Donna, Salute e Lavoro” (6 febbraio 2004) rivolto ai lavoratori, alle associazioni datoriali e sindacali, agli Enti locali, alle scuole, ai centri di formazione professionale, alle associazioni; Sono stati altresì finanziati: ❑ corsi di formazione sulla normativa per la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, con particolare riferimento ai fattori di rischio della salute riproduttiva, dipendenti nei settori chimico e delle cooperative di servizi alla persona. ❑ <u>progetti di tirocinio formativo e di orientamento</u> a favore di donne ultraquarantenni disoccupate, inoccupate o in reinserimento lavorativo (10) e tirocini formativi e di orientamento a favore di donne in situazione di disagio sociale e familiare escluse o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro (4) che vengono ospitate per un periodo massimo di sei mesi in imprese operanti nella provincia di Piacenza. Alle imprese e alle donne coinvolte viene riconosciuta un’indennità mensile.
SCHEDA N. 15 <u>ATTIVITA’ DI</u> <u>ORIENTAMENTO E</u> <u>FORMAZIONE</u>	❑ Sono aumentate le richieste di interventi seminariali rivolti agli studenti degli ultimi anni (scuola media inferiore e scuola media superiore) riguardanti, la formazione post-diploma, l’orientamento all’imprenditorialità, tecniche e strumenti per la ricerca attiva del lavoro, sino ad arrivare a colloqui individualizzati per i ragazzi degli ultimi anni della superiore per aiutarli nella scelta della transizione scolastica, formativa e lavorativa. ❑ Si sono attivati le azioni sottoelencate previste dal progetto integrato di orientamento scolastico e professionale in collaborazione con la Fondazione di Piacenza e Vigevano: - Progettazione e costruzione di un “Portale” per il sistema scolastico ed universitario provinciale; - Libretto “nuovi orizzonti” per i ragazzi di 2° e 3° media; - Salone dell’orientamento FuturaInForma; - Percorsi formativi e di stage; - Realizzazione indagini e ricerche. ❑ Relativamente al NOF occorre segnalare come il cambiamento della normativa di riferimento in seguito all’introduzione della legge Bastico, abbia cambiato notevolmente la modalità organizzativa ed i tempi ad essa destinati. Quest’anno si è reso necessario concludere i due colloqui individualizzati a favore dei ragazzi in obbligo formativo interessati a conseguire l’assolvimento dell’obbligo formativo nel sistema della formazione professionale, effettuati dagli operatori di orientamento dei CPI, nella prima decade di settembre per poter incontrare le famiglie ed i ragazzi stessi, in modalità assembleare, a fine mese. Parallelamente a tali fasi, si sono effettuati incontri con gli Enti di Formazione accreditati al fine di produrre e condividere i progetti tipo dei profili attivabili nel rispetto degli standard regionali. I ragazzi coinvolti ammontano a circa 200 unità, con un incremento del 66% rispetto all’anno scorso. ❑ E’ stato prodotto materiale divulgativo per rafforzare l’informazione presso le scuole, i ragazzi e le famiglie. ❑ E’ migliorata la collaborazione con le istituzioni scolastiche di riferimento nella raccolta dei dati per l’implementazione del data base dell’anagrafe provinciale dell’obbligo formativo. Ciò ha permesso di essere maggiormente

	tempestivi nel raggiungere tale utenza e più incisivi ed efficaci nelle azioni programmate e realizzate.
<u>OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO</u>	❑ E' stata realizzata <u>l'indagine sui percorsi di lavoro e/o di studio dei neodiplomati in provincia di Piacenza</u> (realizzando 1200 rilevazioni, elaborando i dati, presentando i primi risultati alle Parti Sociali ed agli Istituti Scolastici di 2° grado e predisponendo il documento finale), in funzione della messa a punto di un sistema permanente di monitoraggio dei percorsi scolastici e professionali dei giovani neo-diplomati (transizione scuola-lavoro). ❑ Sono inoltre state aggiornate e predisposte le schede informative IFL (Istruzione-Formazione-Lavoro) relative all'anno 2003 che si propongono di approfondire le caratteristiche e le tendenze in atto nel sistema socio-economico a tre livelli: dell'offerta formativa, sia scolastica che professionale, e del mercato del lavoro.

2.2 AREA POLITICHE FORMATIVE

SPESA SOSTENUTA PER TIPOLOGIA FORMATIVA

Nel biennio 2003/2004 le tipologie formative che hanno beneficiato di significative percentuali di contributi pubblici sono la formazione per occupati del settore privato, la formazione iniziale, i percorsi del Nuovo Obbligo Formativo e la formazione superiore.

Rispetto al triennio precedente (2001/2001/2002) si osserva una continuità delle risorse destinate alle diverse tipologie formative.

In particolare nelle tabelle sotto elencate si evidenziano i fondi destinati per ciascuna macrotipologie e il relativo peso percentuale sul totale del contributo pubblico destinato alla formazione.

Si evidenzia inoltre le maggiori risorse pubbliche messe a bando nell'anno 2004 rispetto al 2003: dall'analisi della distribuzione di fondi si osserva una variazione interessante dei fondi per le misure NOF, la L. 144/99 O.F. dovuta ad una diversa assegnazione di risorse regionali ad hoc, in seguito alle nuove disposizioni ministeriali e regionali in materia di scuola e formazione.

Per le altre misure si notano differenze non particolarmente significative dovute anche all'utilizzo di residui di risorse afferenti gli anni precedenti.

TAB: 1: Spesa per tipologia formativa – anno 2003

TIPOLOGIA FORMATIVA	Contributo pubblico	%
FORMAZIONE INIZIALE	€ 620.202,64	12,64%
NOF	€ 724.452,97	14,76%
FORMAZIONE UTENTI SVANTAGGIATI	€ 387.446,40	7,90%
SPERIMENTAZIONE BIENNIO INTEGRATOL.144/99E PROGETTI INTEGRATI C2	€ 674.387,00	13,75%
FORMAZIONE SUPERIORE	€ 449.903,49	9,17%
TIROCINI	€ 107.809,60	2,20%
CREAZIONE DI IMPRESA	€ 238.766,80	4,87%
FORMAZIONE PER OCCUPATI DEL SETTORE PRIVATO	€ 1.160.704,65	23,65%
FORMAZIONE PUBBLICI DIPENDENTI	€ 166.524,72	3,39%
FORMAZIONE PERMANENTE	€ 376.709,93	7,68%
FORMAZIONE SPECIFICHE LEGGI		0,00%
FORMAZIONE A LIBERO MERCATO		0,00%
TOTALE	€ 4.906.908,20	100,00%

TAB: 2: Spesa per tipologia formativa – anno 2004

TIPOLOGIA FORMATIVA	Contributo pubblico	%
NOF	€ 1.211.278,00	21,61%
FORMAZIONE UTENTI SVANTAGGIATI	€ 484.382,00	8,64%
FORMAZIONE POST OBBLIGO FORMATIVO	€ 852.010,00	15,20%
SPERIMENTAZIONE BIENNIO INTEGRATOL.144/99E PROGETTI INTEGRATI C2	€ 604.357,00	10,79%
FORMAZIONE SUPERIORE	€ 605.215,00	10,8%
TIROCINI	€ 126.096,00	2,25%
CREAZIONE DI IMPRESA	€ 287.228,00	5,12%
FORMAZIONE PER OCCUPATI DEL SETTORE PRIVATO	€ 1.057.550,90	18,87%
FORMAZIONE PUBBLICI DIPENDENTI	€ 193.291,38	3,45%
FORMAZIONE PERMANENTE	€ 183.611,80	3,28%
FORMAZIONE SPECIFICHE LEGGI		0,00%
FORMAZIONE A LIBERO MERCATO		0,00%
TOTALE	€ 5.605.020,08	100,00%

Le risorse finanziarie utilizzate nel biennio, pari a €. 10.511.928,28 sono destinate per circa il 31% alla formazione rivolta a ragazzi in obbligo formativo, per circa il 34% alle persone occupate e il 35% alle persone disoccupate.

Un altro aspetto significativo che viene evidenziato riguarda la spesa per tipologia formativa e utenza di riferimento, in particolare si nota come il costo medio (quota pubblica) per partecipante varia a seconda dell'attività frequentata, così distinti:

- ◆ formazione permanente dalle €. 300,00 alle 400,00 per partecipante;
- ◆ formazione continua dalle €. 350,00 alle €.400,00 per partecipante;
- ◆ formazione superiore circa €. 5.000,00 per partecipante;
- ◆ formazione iniziale e post obbligo formativo €. 3000,00-3.500,00 per partecipante;
- ◆ percorsi integrati €. 1.400,00 per partecipante;
- ◆ formazione biennale N.O.F. € dalle 11.000,00 alle 12.000,00 per partecipante

CARATTERISTICHE DELL'OFFERTA FORMATIVA

Nel biennio 2003-2004 sono stati approvati 433 corsi di formazione; in media il numero dei progetti approvati per ogni anno non si discosta da quello del triennio precedente: nel 2000 sono stati infatti approvati 209 corsi, nel 2001 il numero è pari a 222 e 182 corsi nell'anno 2002.

Le stesse considerazioni valgono anche per il numero dei partecipanti approvati: nel triennio precedente si è registrata una media di allievi approvati di 6.431, mentre nel biennio 2003/2004 si rileva una media pari a 5.822.

TAB: 3: Dati fisici per tipologia formativa – anno 2003

TIPOLOGIA FORMATIVA	N° CORSI APPROVATI		N° PARTECIPANTI APPROVATI		ORE FORMATIVE	
	Val. Ass.	Val. Perc.	Val. Ass.	Val. Perc.	Val. Ass.	Val. Perc.
FORMAZIONE INIZIALE	12	5,41%	157	2,77%	7210	9,42%
NOF	4	1,80%	124	2,21%	23404	30,58%
FORMAZIONE UTENTI SVANTAGGIATI	12	5,41%	138	2,44%	4370	5,71%
BIENNIO INTEGRATOL.144/99 E PROG. INTEGRATI	20	9,01%	460	8,13%	5406	2,21%
FORMAZIONE SUPERIORE	8	3,60%	99	1,75%	4550	5,94%
TIROCINI	17	7,66%	151	2,67%	13692	17,89%
CREAZIONE DI IMPRESA	11	4,95%	326	5,76%	3262	4,26%
FORM. PER OCCUPATI DEL SETTORE PRIVATO	87	39,19%	2769	48,90%	9463	12,36%
FORM. PUBBLICI DIPENDENTI	11	4,95%	261	4,61%	715	0,93%
FORM. PERMANENTE	19	8,56%	640	11,30%	2686	3,51%
FORMAZIONE SPECIFICHE LEGGI	18	8,11%	437	7,72%	1546	2,02%
FORMAZIONE A LIBERO MERCATO	3	1,35%	99	1,75%	231	0,30%
TOTALE	222	100,00%	5661	100,00%	76535	100,00%

Nel 2004 si nota un minor numero di progetti approvati rispetto al 2003 ma caratterizzati da un numero di ore superiore. Tale dato può essere ricondotto ad una scelta progettuale volta alla qualificazione e alla valorizzazione dell'attività stessa in base alle esigenze espresse dagli utenti.

TAB: 4: Dati fisici per tipologia formativa – anno 2004

TIPOLOGIA FORMATIVA	N° CORSI APPROVATI		N° PARTECIPANTI APPROVATI		ORE FORMATIVE	
	Val. Ass.	Val. Perc.	Val. Ass.	Val. Perc.	Val. Ass.	Val. Perc.
NOF	10	4,74%	192	3,22%	19800	19,19%
FORMAZIONE UTENTI SVANTAGGIATI	13	6,16%	219	3,67%	6840	6,63%
FORMAZIONE POST OBBLIGO FORMATIVO	17	8,06%	282	4,72%	30914	29,96%
P BIENNIO INTEGRATOL.144/99 E PROG. INTEGRATI	20	9,48%	460	7,7%	4682	4,53%
FORMAZIONE SUPERIORE	10	4,74%	111	1,86%	4900	4,75%
TIROCINI	9	4,26%	52	0,86%	19460	18,86%
CREAZIONE D'IMPRESA	11	5,21%	150	2,51%	2166	2,10%
FORM.PER OCCUPATI NEL SETTORE PRIVATOo	72	34,12%	2914	48,79%	8852	8,58%
FORM.PUBBLICI DIPENDENTI	10	4,74%	367	6,15%	981	0,95%
FORM. PERMANENTE	9	4,27%	355	5,94%	1926	1,87%
FORMAZIONE SPECIFICHE LEGGI	29	13,74%	790	13,23%	2254	2,18%
FORMAZIONE A LIBERO MERCATO	1	0,47%	80	1,34%	420	0,41%
TOTALE	211	100,00%	5.972	100,00%	103.195	100,00%

RIQUALIFICAZIONE SUL LAVORO PER OPERATORI SOCIO-SANITARI

Al fine di dare continuità al processo e non pregiudicare la possibilità di fornire risposte alle esigenze degli operatori, è stato riconfermato il 31.03.2005 l'accordo sindacale siglato in data 22.07.2002 tra le associazioni di categoria, i sindacati, l' A.U.S.L. e la Provincia, che detta le regole per la riqualificazione di queste figure e la pianificazione dei percorsi per anno formativo.

In particolare prevede di concludere entro i prossimi due anni i percorsi di riqualificazione sul lavoro degli OSS che interessa quasi 800 persone, di cui circa 400 già riqualificati.

PRINCIPALI QUALIFICHE DEI PERCORSI FORMATIVI

TAB. 5: Principali qualifiche dei percorsi NOF 2003

Qualifiche N.O.F. 2003	Part appr	Tot avvio part	%
Op. amministrativo segretariale	4	6	4,4%
Op. gestione merci	1	1	0,7%
Op. vendite	7	7	5,1%
Op. autoriparazione	11	13	9,5%
Op. cure estetiche (parrucchiere)	20	23	16,8%
Op. cure estetiche (estetista)	17	17	12,4%
Op. meccanico	4	5	3,6%
Installatore manutentore impianti elettrici	19	22	16,1%
Installatore manutentore impianti termo-idraulici	7	7	5,1%
Op. meccanico cnc	13	13	9,5%
Op. processi di stampa	2	4	2,9%
Op. ristorazione (cuoco)	10	10	7,3%
Op. ristorazione (sala bar)	9	9	6,6%
TOTALE	124	137	

TAB. 6: Principali qualifiche dei percorsi NOF 2004

Qualifiche NOF 2004	Part approvati	Tot avvio Part.	%
Operatore all'installazione/manutenzione impianti elettrici	38	41	19,6%
Operatore all'installazione/manutenzione impianti termo-idraulici	18	22	10,5%
Operatore alle cure estetiche	43	44	21,1%
Operatore amministrativo-segretariale	20	22	10,5%
Operatore dell'autoriparazione	21	22	10,5%
Operatore della ristorazione	17	22	10,5%
Operatore meccanico	35	36	17,2%
TOTALE	192	209	

Rispetto al biennio precedente non si evidenziano scostamenti significativi, per cui si può affermare che i corsi che rilasciano le tipologie di qualifiche sopra indicate risultano ancora quelle con le percentuali di allievi licenziati più alte, con risultati occupazionali molto elevati.

BIENNIO INTEGRATO

Nelle Scuole Secondarie Superiori della provincia di Piacenza sono stati approvati e finanziati 17 percorsi integrati di cui 10 sperimentali avviati dall'anno scolastico 2003-2004 – tuttora alla seconda annualità – e 7 avviati nell'anno scolastico corrente, in attuazione dell'applicazione della Legge Regionale n° 12/2003 "Norme per l'uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l'arco della vita, attraverso il rafforzamento dell'istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro" in attesa della più complessiva riorganizzazione della Scuola Superiore.

L'offerta integrata si realizza prioritariamente negli Istituti Professionali sia perché è in questi Istituti dove troviamo i livelli più alti di dispersione scolastica sia perché in tali Istituti si possono con più facilità avvicinare i programmi di istruzione e formazione anche alla luce di esperienze già

realizzate. A livello locale, in considerazione anche di alcune specifiche esigenze territoriali, sono stati coinvolti anche qualche Istituto Tecnico e un Liceo.

L'obiettivo del "biennio integrato" è assicurare il successo formativo a tutti i giovani, favorendo lo sviluppo personale di ciascuno, valorizzandone le caratteristiche, innalzandone i livelli culturali e favorendo l'acquisizione di competenze generali e specifiche necessarie al proficuo inserimento nella vita sociale e nel lavoro.

I progetti integrati sperimentali del 2003/2004 che hanno coinvolto ben 221 alunni sono stati inoltre oggetto del Monitoraggio svolto dalla Regione in collaborazione con la Provincia, da cui emerge che Piacenza rappresenta una delle realtà nella quale è stato maggiore il successo formativo ottenuto dagli studenti (77%).

TAB. 7: Iscritti ai percorsi integrati del 2003/2004

	ISCRITTI	%	MASCHI	%	FEMMINE	%	DI CUI IMMIGRATI (M+F)	%	DI CUI PORTATORI DI HANDICAP (M+F)	%
promossi	170	77	113	75	57	81	24	72	13	100
bocciati	44	20	34	22	10	15	5	16	0	0
non scrutinati	7	3	4	3	3	4	4	12	0	0
	221	100	151	100	70	100	33 (14%)	100	13 (6%)	100

L'iniziativa è proseguita nel 2004/2005 con l'attivazione di 7 nuovi percorsi e la prosecuzione dei 10 percorsi sperimentali così distinti:

TAB. 8 Allievi iscritti all'anno 2004/2005 – primo anno del biennio

	TOT allievi iscritti percorsi integrati Classi Prime (7 percorsi)				
	TOT	di cui		%	%
		STRANIERI	DISABILI	STRANIERI	DISABILI
M	108	19	9	18%	8%
F	54	12	4	22%	7%
TOT	162	31	13	19%	8%

Gli studenti iscritti al primo anno del biennio sono un totale di 162, di cui il 67% è rappresentato da maschi; gli allievi stranieri rappresentano il 19% mentre quelli disabili sono pari all'8%.

TAB. 9 Allievi iscritti all'anno 2004/2005 - secondo anno del biennio

	TOT allievi iscritti percorsi integrati Classi Seconde (10 percorsi)				
	TOT	di cui		%	%
		STRANIERI	DISABILI	STRANIERI	DISABILI
M	121	15	10	12%	8%
F	68	10	1	15%	1%
TOT	189	25	11	13%	6%

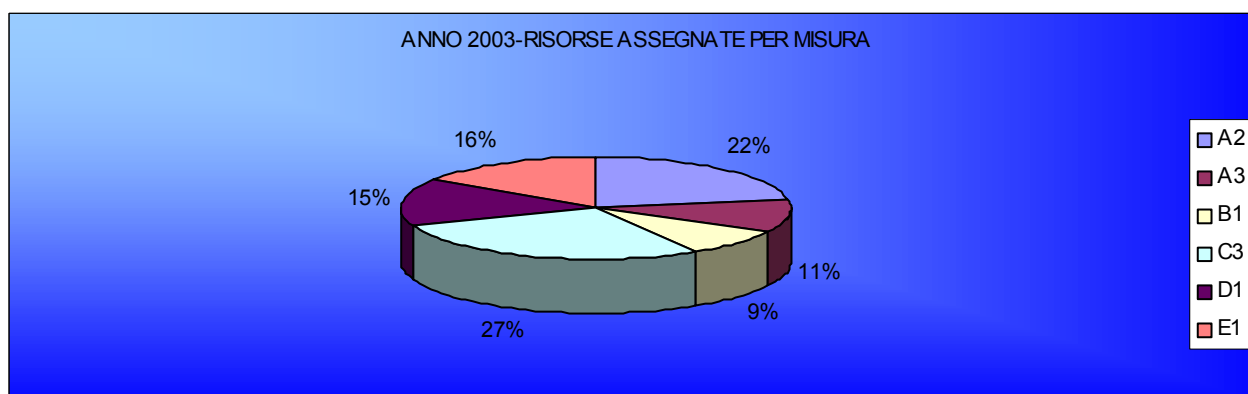
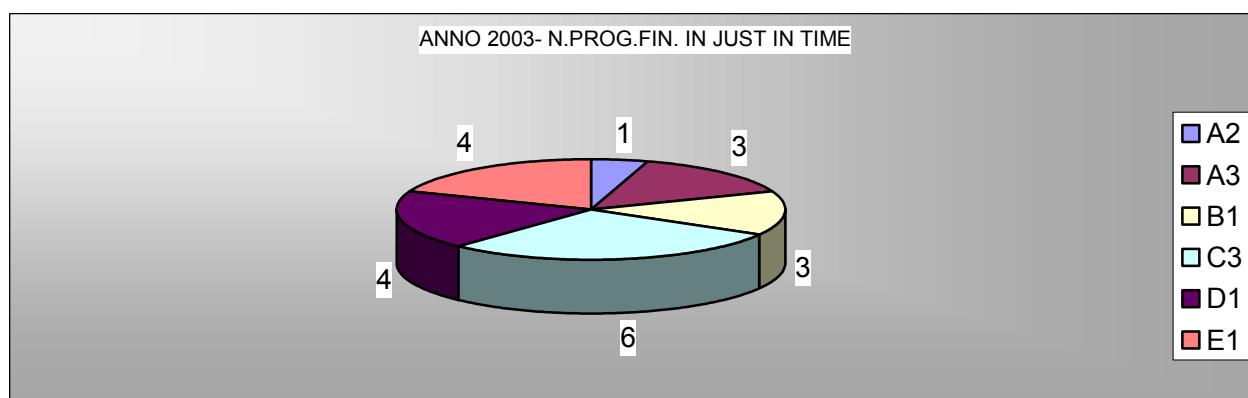
Gli allievi iscritti invece al secondo anno sperimentale del biennio integrato sono pari a 189; anche in questo caso si osserva una prevalenza di utenza maschile rispetto a quella femminile. Gli studenti stranieri e disabili rappresentano una percentuale leggermente inferiore rispetto al primo anno.

INCIDENZA JUST IN TIME

La modalità di presentazione dei progetti formativi just in time è stata introdotta con l'obiettivo di rispondere ad esigenze specifiche che possono venirsi a creare in qualunque momento dell'anno. Nel 2003 la presentazione dei progetti con modalità just in time è stata rivolta prevalentemente ai tirocini formativi e per una piccola parte alla misura D.1; dalla tabella e dal grafico si evince infatti che i progetti finanziati risultano 21 su 222 meno del 3% dei progetti approvati in termini di risorse finanziarie.

TAB. 10: Incidenza dei progetti just in time nell'anno 2003

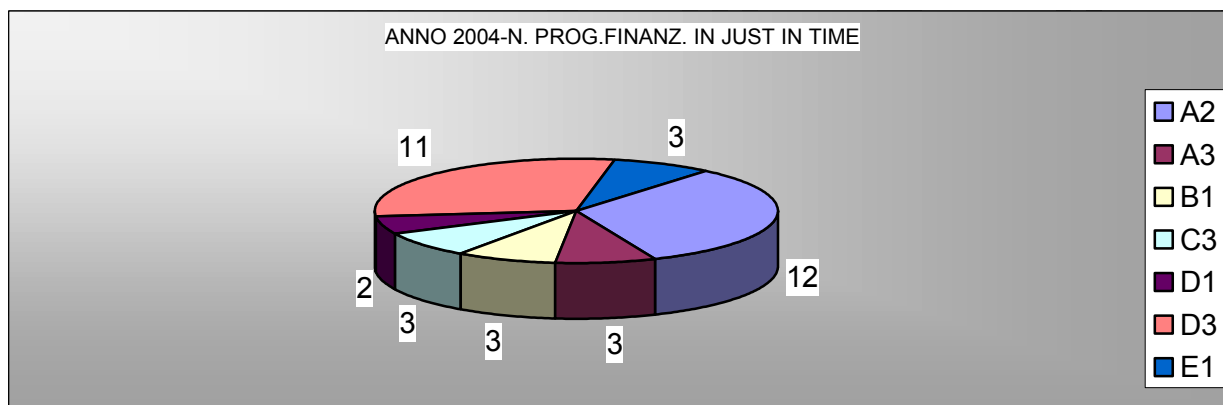
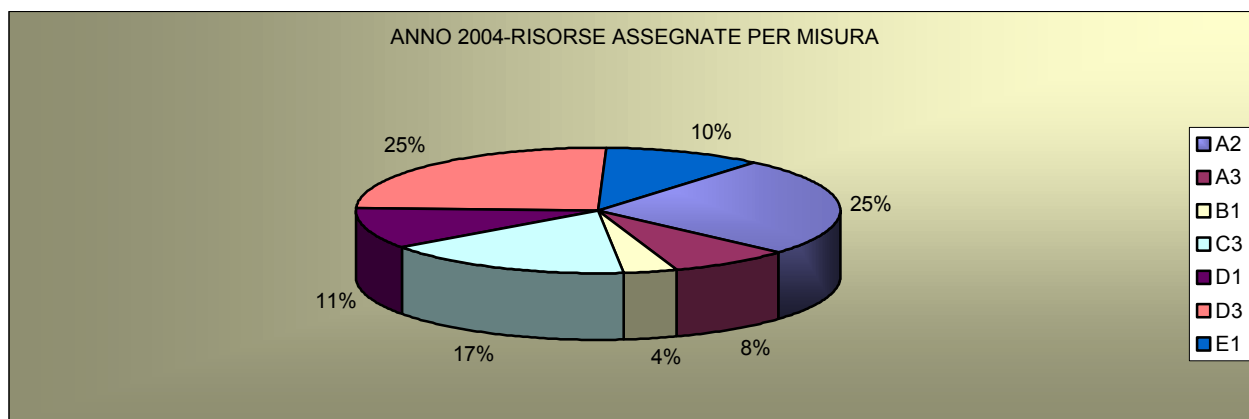
MISURE	N.PROGETTI FINZ.	ASSEGNAZIONE	INC. %
A2	1	€ 28.327,60	0,58%
A3	3	€ 13.333,00	0,27%
B1	3	€ 10.904,00	0,22%
C3	6	€ 35.442,00	0,72%
D1	4	€ 18.946,00	0,39%
E1	4	€ 19.803,00	0,40%
Totale complessivo	21	€ 126.755,60	2,58%



Nell' anno 2004 invece, la modalità just in time è stata utilizzata in maniera più preponderante rispetto all'anno precedente; tale modalità è stata estesa, oltre ai tirocini interessanti le diverse misure, anche ai progetti formativi presentati sulle misure C.3, D.3, E.1. Sono stati approvati 37 progetti su 221, circa il 17 % in più rispetto al 2003 con un maggior finanziamento di circa il 20% dei fondi disponibili.

Tab. 11: Incidenza dei progetti just in time nell'anno 2004

MISURE	N.PROGETTI FINZ.	ASSEGNAZIONE	INC. %
A2	12	€ 293.423,00	5%
A3	3	€ 91.092,00	2%
B1	3	€ 42.474,00	1%
C3	3	€ 193.381,00	3%
D1	2	€ 120.912,00	2%
D3	11	€ 287.228,00	5%
E1	3	€ 120.236,00	2%
Totale complessivo	37	€ 1.148.746,00	20%



FORMAZIONE INDIVIDUALE

L'attività di formazione individuale attraverso il canale degli assegni formativi si è svolta solo nell'anno 2004.

Di seguito si riportano i risultati sintetici del monitoraggio effettuato sui dati dell'attività relativa al bando 2004.

TAB. 12: Distribuzione risorse per la formazione individuale

FONTE DI FINANZIAMENTO	DISPONIBILITA'	VOUCHER APPROVATI		VOUCHER FINANZIATI		RESIDUO
		N.	€	N.	€	€
Lg. 236/93	€ 238.887,34	123	122.667,88	116	116.226,74	122.660,60
Lg 53/00	€ 295.619,93	296	291.949,66	283	280.673,52	14.946,41
FSE	€ 288.035,62	272	286.269,58	261	275.317,30	12.718,32
FSE	Ammessi ma non finanziati	119	118.045,12			
Non Ammessi		180				
Totale		990				

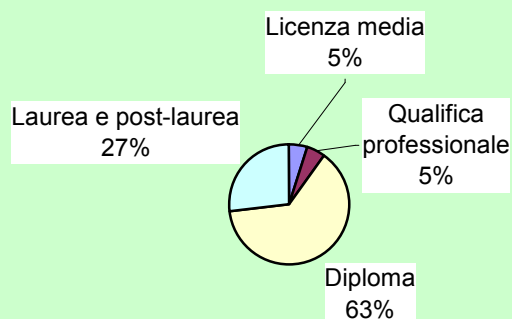
L'analisi delle caratteristiche degli utenti che hanno fatto richiesta dell'assegno formativo rivela che sul canale della legge 236/93 e del FSE la maggioranza dei richiedenti è donna, mentre per quanto concerne la legge 53/00 si osserva un maggior equilibrio tra i due generi.

Relativamente alla nazionalità, i richiedenti sui tre canali di finanziamento sono per circa il 90% di nazionalità italiana e risiedono in gran parte nel comune di Piacenza.

La maggioranza degli utenti che ha richiesto un voucher è occupato, con contratti a tempo determinato, indeterminato e atipici.

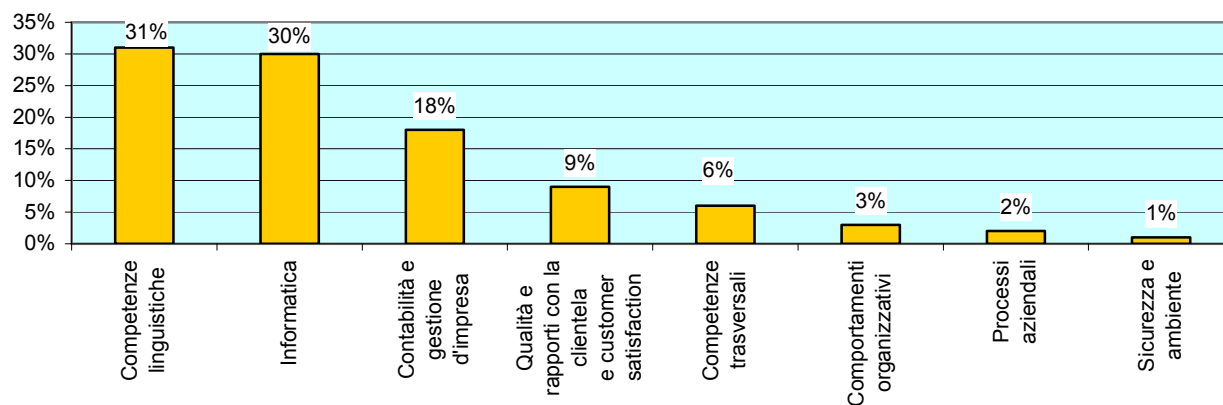
Il 63% degli utenti della formazioni individuale ha un diploma di scuola superiore, seguito dal 27% avente una laurea o un percorso post-laurea.

Distribuzione utenti voucher per titolo di studio



Il 60% circa degli utenti ha fatto richiesta per corsi appartenenti all'area linguistica e informatica, seguito dal 18% interessato alle competenze acquisibili nell'area della contabilità e gestione dell'impresa.

Distribuzione utenti voucher per area di formazione



DISTRIBUZIONE RISORSE FINANZIARIE

TAB. 13: Distribuzione risorse per tipologia- biennio 2003-2004

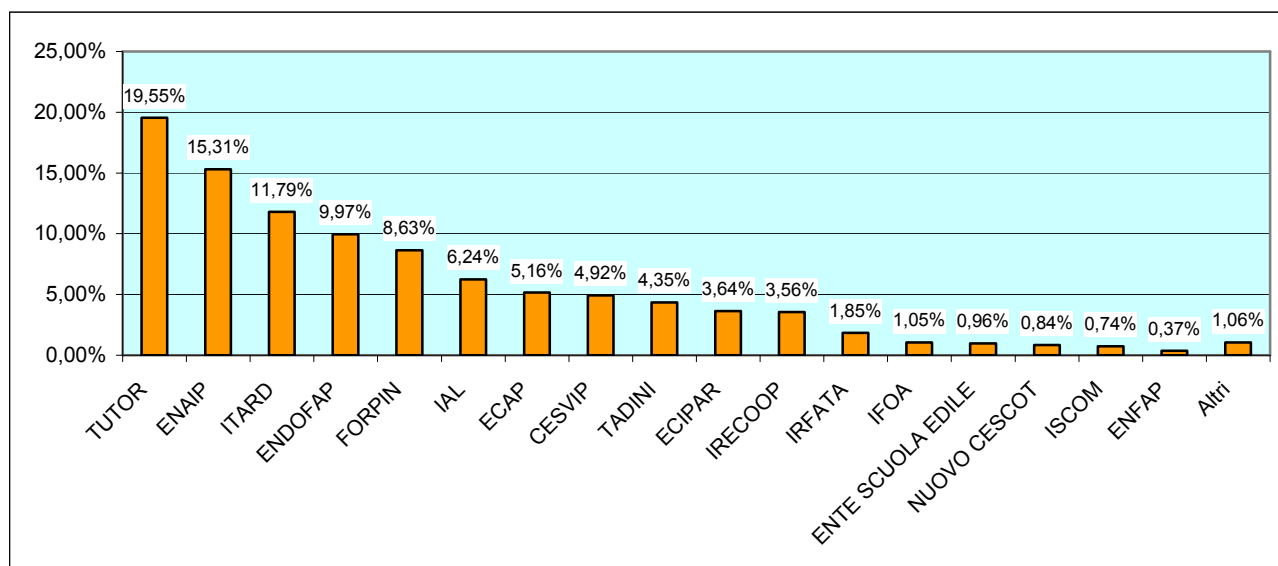
	TIPOLOGIA CORSI E UTENTI	CONTRIBUTO PUBBLICO	TOTALI
Legge 144/90 OF	N.o.f.	€ 622.540,00	€ 622.540,00
Ob. 3 A.2	Tirocini formativi di transizione al lavoro	€ 71.053,60	€ 4.660.090,24
	N.O.F.	€ 3.944.110,00	
	Formazione iniziale post obbligo formativo	€ 632.704,64	
Ob. 3 A.3	Formazione iniziale post obbligo formativo	€ 91.092,00	€ 104.425,00
	Tirocini (formaz. iniz.)	€ 13.333,00	
Ob. 3 B.1	Tirocini formativi di transizione al lavoro	€ 22.424,00	€ 984.252,40
	Formazione iniziale per adulti	€ 871.828,40	
	Formazione per dipendenti pubblici	€ 90.000,00	
Ob. 3 C.2	Percorsi integrati	€ 683.500,00	€ 692.824,15
	Tirocini formativi di transizione al lavoro	€ 9.324,15	
Ob. 3 C.3	Formazione post-diploma	€ 1.040.627,00	€ 1.130.371,00
	Formazione post-laurea	€ 40.670,00	
	Tirocini (formaz. sup.)	€ 49.074,00	
Ob. 3 C.4	Formazione permanente	€ 343.324,54	€ 343.324,54
Ob. 3 D.1	Formazione per occupati del settore privato	€ 2.218.254,00	€ 2.218.254,00
Ob. 3 D.2	Formazione per dipendenti pubblici	€ 269.816,16	€ 269.816,16
Ob. 3 D.3	Formazione per creazione di impresa	€ 525.994,80	€ 525.994,80
Ob. 3 E.1	Formazione post-obbligo formativo	€ 525.100,00	€ 980.491,19
	Formazione permanente	€ 216.997,19	
	Formazione iniziale per adulti	€ 223.316,00	
	Tirocini	€ 15.078,00	
ROSS	Formazione per operatori socio-assistenziali	€ 353.073,00	€ 353.073,00

DISTRIBUZIONE RISORSE PER ENTI GESTORI

TAB. 14: Distribuzione risorse per enti gestori – biennio 2003-2004

ENTI GESTORI	Contributo pubblico	
	v.a. 2003-2004	%
TUTOR	€ 2.508.380,55	19,55%
ENAIP	€ 1.965.069,18	15,31%
ITARD	€ 1.513.245,38	11,79%
ENDOFAP	€ 1.279.131,76	9,97%
FORPIN	€ 1.107.467,42	8,63%
IAL	€ 800.979,96	6,24%
ECAP	€ 661.665,75	5,16%
CESVIP	€ 631.715,33	4,92%
TADINI	€ 558.460,08	4,35%
ECIPAR	€ 467.402,13	3,64%
IRECOOP	€ 457.330,59	3,56%
IRFATA	€ 237.063,20	1,85%
IFOA	€ 134.611,00	1,05%
ENTE SCUOLA EDILE	€ 123.747,50	0,96%
NUOVO CESCOT	€ 107.377,50	0,84%
ISCOM	€ 94.598,39	0,74%
ENFAP	€ 47.440,00	0,37%
Altri	€ 135.872,00	1,06%

Rispetto al triennio precedente non si evidenziano scostamenti significativi: gli Enti che hanno infatti ottenuto percentuali importanti di contributo sono i medesimi del periodo 200/2001/2002.



PARTE III- QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

3.1. LA NUOVA POLITICA EUROPEA DI COESIONE A PARTIRE DAL 2007

Le proposte legislative della Commissione Europea per la riforma di politica di coesione risultano di ampia portata, in quanto destinate a ridisegnare il panorama della solidarietà europea nell'ambito dell'unione allargata, della grande crescita economica fondata sulla conoscenza e della globalizzazione economica.

Tre sono gli obiettivi prioritari in materia di intervento strutturale su cui verteranno la strategia e la politica di coesione: convergenza, competitività e occupazione, cooperazione che determineranno sostanziali modifiche e procedure di semplificazione, tra cui:

- la riduzione di strumenti finanziari in materia di coesione (tre invece di sei);
- il finanziamento dei programmi operativi nell'ambito di un fondo unico (FESR o FSE), salvo in caso di programmi "infrastrutturali" per i quali è previsto un intervento congiunto del FESR e del fondo di coesione;
- per il fondo di coesione, la programmazione pluriennale e le stesse norme in vigore per i fondi strutturali;
- la possibilità per tutti i territori e i cittadini dell'unione europea di beneficiare della nuova politica di coesione, incentrata sui soggetti più svantaggiati ma modulata in funzione delle specifiche realtà.
- l'avvio di un dialogo strategico annuale con gli stati membri in seno al consiglio e con il parlamento europeo, il comitato economico e sociale europeo e il comitato delle regioni per assicurare il rispetto delle priorità europee nel corso dell'intero periodo di programmazione;
- il pieno riconoscimento ed un sostegno finanziario più cospicuo alle zone penalizzate da svantaggi naturali, nonché una maggiore attenzione alla dimensione urbana;
- una maggiore attribuzione di responsabilità agli stati membri e alle regioni, anche in materia di controllo, preservando tuttavia il rigore finanziario;
- l'integrazione del campo di intervento delle attuali iniziative comunitarie URBAN e EQUAL e delle azioni innovative nelle priorità dei programmi operativi nazionali o regionali.

Il regolamento che definisce le disposizioni generali dei due fondi strutturali per il periodo di programmazione 2007-2013 (FESR e FSE) e del Fondo di coesione costituisce il fondamento e la colonna portante delle proposte della Commissione. I tre assi prioritari dell'attuale periodo, ossia l'obiettivo n. 1 (regioni in ritardo di sviluppo), l'obiettivo n. 2 (zone in fase di riconversione economica e sociale) e l'obiettivo n. 3 (sistemi di formazione e promozione del lavoro), saranno sostituiti nel 2007 dai seguenti tre nuovi obiettivi:

◆ obiettivo "convergenza" (FESR, FSE, Fondo di Coesione): mira ad accelerare la convergenza economica delle regioni meno avanzate: condizioni più propizie alla crescita e all'occupazione, favorendo investimenti nelle risorse fisiche, innovazione e società della conoscenza; adattabilità ai cambiamenti economici e sociali; efficienza amministrativa. Questo obiettivo svolgerà un ruolo indispensabile soprattutto nei nuovi Stati membri, in cui si registrano divari di sviluppo senza precedenti nella storia dell'Unione.

◆ obiettivo "competitività regionale e occupazionale", (FESR, FSE): la politica di coesione negli altri territori dell'Unione, da un lato rafforzerà la competitività e l'attrattiva delle regioni attraverso programmi di sviluppo regionale, sostenendo l'innovazione, la società della conoscenza, l'imprenditorialità, la protezione dell'ambiente e la prevenzione dei rischi, dall'altro tenderà a potenziare l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese nonché a garantire lo sviluppo di mercati del lavoro per rafforzare l'inclusione sociale, in linea con la strategia europea per l'occupazione.

♦ obiettivo “coopeazione territoriale europea” (FESR): la sfida consiste nell'intensificare la cooperazione a tre livelli: cooperazione transfrontaliera, cooperazione a livello delle zone transnazionali; reti di cooperazione e di scambio di esperienze sull'intero territorio della Regione.

Il quadro sopra delineato fa riflettere sulle mutate condizioni socio economiche e principalmente finanziarie. Infatti con l'entrata dei nuovi Paesi nell'Unione Europea la distribuzione delle risorse sarà concentrata a favore dei Paesi con minor sviluppo. Per tale motivo i Soggetti del sistema formativo dovranno essere in grado di affrontare il nuovo periodo di programmazione sulla base dell'esperienza maturata e mettendo in campo collaborazioni sinergiche con altri soggetti, anche in un ottica europea, attraverso progetti transnazionali e forme di collaborazioni con altri partner europei, diffondendo buone prassi nei nuovi Paesi aderenti.

3.2. NORMATIVA NAZIONALE E REGIONALE

Il modello di governo dei **sistemi di istruzione, formazione** che si è venuto a delineare, a livello nazionale, a partire dalla legge n.59 del 1997 “Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle Regioni ed Enti Locali, per la riforma della Pubblica Amministrazione e per la semplificazione amministrativa” si caratterizza per il ruolo rilevante e strategico delle Province; ciò non solo sul versante programmatico e del coordinamento funzionale, ma anche su quello più strettamente gestionale ed operativo.

Il D.Lgs n.112/98, da un lato delega alle Regioni le funzioni amministrative in materia di istruzione scolastica (tra cui la programmazione dell’offerta formativa integrata tra istruzione e formazione professionale e la programmazione sul piano regionale della rete scolastica a partire da piani provinciali), dall’altro, in relazione all’istruzione secondaria superiore, trasferisce direttamente alle Province i compiti e le funzioni amministrative concernenti l’istituzione, l’aggregazione, la fusione e la soppressione di scuole in attuazione degli strumenti di programmazione, nonché la redazione dei piani di organizzazione della rete delle istituzioni scolastiche.

Il governo territoriale della scuola e della formazione passa quindi in capo alle Regioni con la contestuale individuazione di ulteriori compiti e funzioni per le Province nel settore della Scuola media superiore: orientamento scolastico e professionale, rapporti in orizzontale e verticale tra scuole, lotta alla dispersione, pari opportunità, educazione degli adulti.

La dimensione provinciale è stata assunta quale quella principale di ogni operazione di programmazione.

Nel corso degli ultimi anni sono intervenute rilevanti novità:

- la modifica del Titolo V della Costituzione ha riconosciuto competenze esclusive alle Regioni in materia di istruzione e formazione professionale. Con la modifica degli artt.117 e 118 della Costituzione lo Stato conserva il potere legislativo esclusivo, tra l’altro, in ordine a “le norme generali sull’istruzione” e sono materie di legislazione concorrente, tra le altre, “l’istruzione, salva l’autonomia delle istituzioni scolastiche e con esclusione dell’istruzione e della formazione professionale”. Per l’istruzione è lo Stato ad avere competenza piena in termini di “indirizzi generali, programmazione, coordinamento, definizione di criteri, parametri, obiettivi, nonché definizione degli ordinamenti complessivi” e la Regione ad avere competenze esclusive in materia di istruzione e formazione professionale, per la parte concorrente, e fatta salva l’autonomia delle istituzioni scolastiche, rientrano nelle competenze regionali materie quali l’integrazione tra l’istruzione e la formazione professionale, la programmazione della rete scolastica e l’offerta di istruzione sul territorio;
- l’art.118, l. n.388/2000 (come modificato dall’art.48, della legge n.289/2002 -legge finanziaria 2003) ha disciplinato i Fondi interprofessionali nazionali per la formazione continua; ossia un sistema di formazione continua, direttamente gestito dalle parti sociali e sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che gradualmente andrà a sostituire gli interventi a carattere nazionale e a rafforzare la programmazione regionale cofinanziata dal FSE. Tale meccanismo prevede, infatti, che l’utilizzo della maggiorazione contributiva a carico dei datori di lavoro per l’assicurazione involontaria contro la disoccupazione (0,30%), sia progressivamente devoluta e gestita dalle parti sociali, le quali, grazie a specifici accordi tra organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per settore economico di interesse (industria, terziario...), costituiscono dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua. Pertanto, molti dei Fondi Paritetici interprofessionali già costituiti (Fondo Artigianato Formazione, FONCOOP, FOR.TE, FONDIMPRESA, Fondo formazione PMI, FON.TER, FONDIRIGENTI, FONDIR) hanno emanato avvisi pubblici per la raccolta, la selezione e la valutazione e successivo finanziamento dei piani formativi, concretizzando così l’attività di questi nuovi organismi promossi congiuntamente dalle maggiori organizzazioni datoriali e

sindacali del Paese. I fondi potranno finanziare i piani formativi (aziendali, settoriali, territoriali o individuali) promossi dalle imprese e concordati tra le parti sociali (di livello aziendale, settoriale o territoriale).

- la legge delega n. 30/2003 ha dettato i principi in base ai quali il Governo doveva intervenire per modificare la normativa vigente in materia di apprendistato, di contratto di formazione e lavoro e di tirocini formativi e di orientamento. Il d.lgs. n. 276/2003 (modificato dal d.lgs. n.251/2004 e successivamente dalla legge n.80/2005) ha disciplinato il contratto di apprendistato prevedendone tre tipologie (per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; professionalizzante e per l'acquisizione di un diploma o per alta formazione), mostrando la volontà di porre l'istituto dell'apprendistato all'interno del sistema formativo; l'apprendistato è qualificato come parte del sistema italiano di formazione, valorizzando la formazione interna all'azienda e rendendo più netta la distinzione tra apprendistato e contratto di inserimento (destinato a subentrare al contratto di formazione e lavoro).

Con riferimento alla riforma del sistema di istruzione e formazione professionale (la cd. riforma Moratti, legge n.53 del 2003), occorre sottolineare come l'obiettivo minimo perseguito dalla legge sia quello di assicurare il conseguimento di una qualifica entro il diciottesimo anno di età (quello standard è di assicurare il diritto all'istruzione ed alla formazione per almeno dodici anni). A questo fine è riconfermato con variazioni ("è ridefinito ed ampliato l'obbligo scolastico ... nonché l'obbligo formativo, art.2, punto c)) il diritto/dovere del giovane di frequentare attività formative entro il diciottesimo anno di età fino al raggiungimento almeno di una qualifica.

A parziale attuazione della legge n.53/2003 sono stati emanati i d.lgs. n. 76/2005 e n.77/2005 relativi rispettivamente alla definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione ed alla formazione e sull'alternanza scuola-lavoro, mentre deve ancora essere emanato il decreto relativo al riordino del secondo Ciclo di istruzione e formazione.

In particolare, il d.lgs. n.76/2005 assegna alla Provincia, attraverso i servizi per l'impiego, in relazione alle funzioni di competenza a livello territoriale, la vigilanza (insieme con il Comune di residenza, il Dirigente dell'Istituzione scolastica o il Responsabile dell'Istituzione formativa, i datori di lavoro che assumono con contratto di apprendistato) sull'adempimento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Nel d.lgs. n.77/2005 si afferma che l'apprendimento in alternanza persegue la finalità di realizzare un collegamento sistematico tra la formazione teorica e l'esperienza, creando altresì un collegamento delle Istituzioni scolastiche e formative con il mondo del lavoro e la società civile. A questo fine le Istituzioni scolastiche o formative devono stipulare apposite convenzioni con imprese, associazioni sindacali, Camere di commercio, enti pubblici e privati.

Le **strategie e gli indirizzi di politica del lavoro** adottati, a partire dalla seconda metà degli anni Novanta prefigurano profondi cambiamenti nell'intervento pubblico sul mercato del lavoro.

Le principali novità possono essere sintetizzate in tre punti: 1) il decentramento di poteri; 2) l'attenzione alle c.d. politiche attive del lavoro; 3) l'apertura all'intervento di Soggetti privati.

1) Il progressivo decentramento di poteri in materia dallo Stato alle Regioni ed agli Enti locali è stato realizzato, in un primo tempo, come mero decentramento di poteri amministrativi (legge n. 59/97 ed ai conseguenti decreti attuativi: decreto legislativo n. 469/97 ed il decreto legislativo n. 112/98). Le Province sono chiamate a svolgere rilevanti compiti di gestione, con riguardo al collocamento, ai servizi all'impiego ed alle iniziative volte ad incrementare l'occupazione e ad incentivare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, tramite i "Centri per l'impiego", a cui si somma, per previsione della L.R. n. 25/1998, anche la gestione delle politiche attive del lavoro.

Questi interventi normativi intendono abbandonare la logica di una mera gestione amministrativa del mercato del lavoro, per passare alla costruzione di strutture pubbliche di erogazione di servizi per l'impiego in cui i lavoratori possano trovare risposta alle loro domande d'informazione, d'orientamento, di formazione professionale, di consulenza specializzata, di sostegno alla ricerca del lavoro e d'accesso alle offerte di impiego pubbliche e private, mentre le imprese possono trovare collaborazione nella gestione dei loro processi di selezione e reclutamento del personale, di gestione degli esuberanti e di sviluppo delle risorse umane.

Importanti misure dirette ad innestare nel sistema pubblico di collocamento interventi e servizi di sostegno all'inserimento lavorativo sono previste dal d. lgs. 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dal d. lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.

Questo provvedimento ha costituito un passo fondamentale nella costruzione del sistema italiano di servizi per l'impiego, ridisciplinando, da un lato, alcuni aspetti relativi alle funzioni amministrative in materia di collocamento ed avviamento al lavoro e dall'altro lato, dettando una serie di indirizzi per l'erogazione di servizi per il sostegno attivo all'occupazione dei lavoratori.

Il processo di decentramento successivamente è stato perseguito in modo più deciso dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 (Riforma Titolo V Costituzione) che ha fatto rientrare il collocamento, i servizi per l'impiego e le politiche attive del lavoro tra le materie di competenza concorrente (cioè tra quelle materie in cui lo Stato detta solo i principi generali e le Regioni dettano invece la disciplina puntuale); Ne consegue che:

- 1) la materia è disciplinata dalla legislazione concorrente di Stato e Regioni;
- 2) la Provincia è l'istituzione chiamata a presiedere alla gestione dell'intervento pubblico in quest'area.

2) Il secondo cambiamento segnalato è rinvenibile nello spostamento dell'asse dell'intervento pubblico, in precedenza basato sulle politiche c.d. passive, ovvero di mera registrazione dello stato di disoccupazione prevalentemente ai fini dell'erogazione di un sostegno al reddito, a politiche di sostegno dell'occupabilità del lavoratore e di aiuto ad un rapido e puntuale inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro (politiche definite "attive", in contrapposizione a quelle passive).

Questa è una scelta che presuppone un ruolo di rilievo dell'orientamento ed un'adeguata diffusione dei servizi relativi:

- necessità di motivare (o rimotivare) al lavoro quella fascia di popolazione che, scoraggiata, non si presenta sul mercato del lavoro;
- esigenza di evitare che alcuni lavoratori vengano colpiti da processi di marginalizzazione;
- necessità di motivare al raggiungimento di livelli professionali più elevati;
- esigenza di spiegare come si può tradurre il concetto di "flessibilità socialmente compatibile" nelle vite lavorative di tanti soggetti.

3) La terza novità è data dalla previsione di un sistema "misto" pubblico-privato, in cui si prevede la partecipazione di soggetti pubblici e privati; occorre ricordare che già la legge n.196/97 ed il D. Lgs. n. 469/97 aprivano a soggetti privati, dietro autorizzazione ministeriale, servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, ipotizzando rapporti di aperta concorrenza tra servizio pubblico ed agenzie private ed individuando aree specifiche in cui i rapporti fossero informati a principi di complementarità o di cooperazione.

Con l'approvazione della legge n.30/2003 e del relativo d.lgs. n.276/2003 (come corretto dal d.lgs. n.251/2004), il sistema di servizi per l'impiego che emerge è "misto" e "multipolare", poiché il sistema non ha un regista e ciascun Soggetto autorizzato può operare autonomamente dagli altri, con l'unico raccordo derivante dalla messa in comune delle informazioni mediante il sistema

informatico (la borsa continua nazionale del lavoro). Sono molteplici infatti i Soggetti pubblici (Comuni, Università pubbliche e private, gli Istituti di Scuola secondaria di secondo grado e le Camere di commercio; a cui si aggiungono quelli del c.d. privato-sociale: associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, gli enti bilaterali ed i patronati, l'Ordine nazionale dei consulenti del lavoro) e privati (oltre alle agenzie di somministrazione, società di capitali ovvero le cooperative od i consorzi di cooperative) che possono operare nel campo dell'intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro.

All'interno di questo sistema:

- vi sono funzioni pubbliche che si intendono comunque mantenere in capo alle strutture pubbliche deputate (Province e Centri per l'impiego): anagrafe del lavoro, legge n. 68/1999 ed art. 16 della legge n. 56/87;
- vi sono servizi di interesse pubblico che (in relazione alle scelte della Regione) possono essere gestiti direttamente dalle strutture pubbliche competenti (cioè i Centri per l'impiego delle Province) oppure essere affidati in convenzione a Soggetti del privato-sociale (ad esempio associazioni dei datori di lavoro o enti bilaterali) o a privati, purché accreditati, nonché ad Enti locali diversi dalle Province, Università, Scuole superiori (ad es. i colloqui di orientamento da effettuarsi entro 3 mesi dall'inizio della disoccupazione o le proposte di inserimento lavorativo potrebbero essere affidati a questi Soggetti dietro pagamento da parte della Provincia di un corrispettivo per ciascun intervento);
- vi sono, infine, servizi per l'impiego svolti da altri Soggetti autorizzati, pubblici e privati, che non collocano la loro attività all'interno del disegno programmatico regionale e provinciale.

Inoltre, il d.lgs. n.124/2004 “Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro”, agisce sul terreno della vigilanza sul lavoro, con implicazioni sulle competenze regionali di coordinamento in questa materia. Tale decreto prevede compiti di coordinamento degli interventi di vigilanza per i Comitati per il Lavoro e l'Emersione del Sommerso (C.L.E.S.).

A livello regionale importanti novità sono state introdotte di recente dall'approvazione dei sotto-elencati provvedimenti normativi:

- L.R. n. 12/03 “Norme per l'uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l'arco della vita, attraverso il rafforzamento dell'istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro” che esplicita un ruolo della Regione di regolazione, indirizzo e sostegno degli interventi nel campo dell'orientamento, dell'istruzione, della formazione e del lavoro. Tra le finalità che la Regione intende perseguire vi è sicuramente quella della promozione della crescita del livello di istruzione e di formazione di tutti i cittadini, dello sviluppo costante delle loro competenze professionali, dell'esercizio del diritto al lavoro e ad un lavoro qualificato. In particolare l'art. 5 recita testualmente: “ogni persona ha diritto ad ottenere il riconoscimento formale e la certificazione delle competenze acquisite. Il riconoscimento può essere utilizzato, anche in ottemperanza alle disposizioni comunitarie, per conseguire un diploma, una qualifica professionale o altro titolo riconosciuto. A tal fine la Regione promuove accordi con le componenti del sistema formativo e con le parti sociali per la definizione di procedure per il riconoscimento, la certificazione e l'individuazione degli ambiti di utilizzazione delle diverse competenze”.
- Linee di programmazione e indirizzi per il sistema formativo e per il lavoro-biennio 2005/2006, approvato con atto del Consiglio Regionale n. 612 del 26.10.04, che affermano precisi nessi tra le priorità regionali e quelle fissate dalla riprogrammazione del FSE (Fondo sociale europeo). Tale relazione di coerenza va ulteriormente potenziata, perché nel periodo 2007-2013 l'allargamento degli Stati membri dell'Unione determinerà una probabile, significativa riduzione delle risorse finanziarie disponibili anche per l'Emilia-Romagna”. In

questo contesto la Regione ha già attivato apposite azioni di riorganizzazione e sviluppo dei Soggetti accreditati attraverso un sistema regionale delle qualifiche e delle certificazioni. In particolare si dovrà rafforzare la capacità del sistema di operare su scala transnazionale attivando numerosi rapporti di partenariato con altre Regioni europee. Tale documento contribuisce ad una efficace attuazione dell'insieme degli obiettivi derivanti dalle strategie regionali in materia del sistema formativo e di lavoro, individuando delle priorità di intervento con riferimento alle caratteristiche del mercato del lavoro regionale e alle sue dinamiche più recenti, nonché all'integrazione fra i sistemi formativi. La Regione ha riaffermato la piena validità di una strategia orientata verso i macro-obiettivi dell'aumento strutturale del livello dell'occupazione regionale e del rafforzamento della struttura produttiva regionale e dell'impatto occupazionale della crescita, esplicitando anche la priorità della qualità e sicurezza del lavoro e del sistema delle tutele e delle garanzie, per minimizzare il rischio di marginalità e precarizzazione sul mercato del lavoro.

Con riferimento all'istruzione ed alla formazione, uno degli obiettivi principali è quello di garantire l'eguaglianza delle opportunità di accesso al sapere per ognuno e per tutto l'arco della vita come elemento di sviluppo personale e sociale. Tale obiettivo si traduce, a favore delle ragazze e dei ragazzi della regione, nella proposizione di azioni di sistema e interventi specifici, volti a sostenere l'acquisizione di un diploma di istruzione o ad una qualifica professionale, entro il diciottesimo anno di età, elevando le loro conoscenze e competenze, strumenti fondamentali per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza e per una vita professionale soddisfacente. Altro obiettivo è quello della pari opportunità di istruzione e formazione per tutti i cittadini (L.R. 5/04 in materia di integrazione sociale dei cittadini stranieri immigrati) come risposta organica al crescente fenomeno dell'immigrazione straniera in regione e alla sua caratteristica di presenza ormai strutturale all'interno del mercato del lavoro regionale.

- Con l'adozione del Sistema Regionale delle qualifiche, approvato con D.G. n. 265 del 14.02.05, la Regione intende dare attuazione alla L.R. 12/03 e collocarsi nel quadro nazionale e comunitario di riflessioni ed elaborazioni normative che riguardano le qualifiche e la certificazione di competenze. Il contesto nazionale e comunitario a cui il SRQ si caratterizza per un impegno, a cui la RER intende contribuire, relativo ai temi della trasparenza delle qualifiche, delle competenze e dei titoli rilasciati. Dal Consiglio di Lisbona del marzo 2001 alla proposta di decisione comunitaria "Europass" del dicembre 2003, la Strategia della Trasparenza costituisce un supporto alle politiche dell'Unione Europea in materia di libera circolazione delle persone e di costruzione di uno spazio europeo di istruzione e formazione permanente. La libera circolazione tra paesi e regioni, settori e imprese è uno dei principi fondamentali dell'integrazione europea, coerentemente agli obiettivi di realizzazione di uno spazio economico, sociale e politico integrato. In ambito nazionale, costituiscono riferimento le iniziative di progettazione congiunta sui temi della trasparenza delle qualifiche e delle certificazioni che a partire dal D.M 31/05/01, vedono impegnate l'insieme delle regioni italiane. La Regione Emilia-Romagna, in attuazione di quanto previsto all'art. 4 della L.R. 12/03, intende contribuire alla definizione di un sistema nazionale e, in prospettiva europea, di standard di competenze e certificazione che consentano di misurare, capitalizzare e spendere i risultati di un processo di apprendimento nei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro, riconfermando la centralità delle qualifiche come codice di comunicazione. In coerenza con il quadro definito dalla L.R. e dagli orientamenti nazionali e comunitari al momento elaborati, il SRQ costituisce uno strumento che:
 - definendo e descrivendo qualifiche che costituiscono comune riferimento per il mondo del lavoro, per il sistema dell'istruzione e della formazione, rende possibile la costruzione di percorsi di apprendimento integrati tra sistemi e la definizione di modalità di passaggio tra un sistema e l'altro;

- esplicitando e certificando le competenze possedute dal singolo ne rafforza le capacità di orientamento, collocazione e negoziazione nel mondo del lavoro, capacità tutte di particolare rilevanza in epoca di riduzione del tempo di permanenza medio in un'impresa e di diversificazione delle forme di rapporto di lavoro;
- articolandosi per aree, figure, unità di competenza, il sistema favorisce la progettazione individuale, eventualmente assistita da apposite strutture di servizio, di percorsi di sviluppo professionale.

Nell'ambito del "Sistema formativo regionale", il SRQ costituisce riferimento per la progettazione, la realizzazione e il controllo delle attività formative finalizzate allo sviluppo di competenze riconducibili alle qualifiche e alle unità di competenza.

- "Accordo fra la Regione e le Province dell'Emilia-Romagna per il coordinamento della programmazione 2005-2006" in materia di formazione professionale, recepito e adottato con atto di Giunta Provinciale n° 140 del 6.04.05 che costituisce un importante documento per la programmazione delle attività 2005-2006.

La programmazione dovrà porsi l'obiettivo di giungere a garantire un'offerta formativa finalizzata alle qualifiche o alle competenze che le descrivono al massimo livello possibile. In particolare, la programmazione delle attività per i giovani in obbligo formativo (2° segmento del diritto-dovere di istruzione e formazione) dovrà garantire il raggiungimento della qualifica nel 100% dei corsi approvati, ponendosi tendenzialmente tale obiettivo anche per le attività di formazione iniziale per adulti. Per le attività di post-qualifica e di post diploma la programmazione dovrà progressivamente prevedere il rilascio della qualifica per il 70% delle attività approvate nell'ambito delle aree professionali indagate e definite dalla D.G. 265 del 14.02.05. La programmazione delle attività formative deve comunque tener conto delle unità di competenza anche per la formazione continua e ove possibile, per la formazione permanente. Occorre proseguire sulla via dell'integrazione fra istruzione e formazione professionale, lavorando per garantire un'offerta formativa a tutti i giovani dai 14 ai 18 anni, puntando in particolare su azioni finalizzate a favorire la permanenza dei giovani all'interno della scuola.

- Sul versante delle politiche del lavoro è stata riavviata la discussione sugli orientamenti regionali per l'emanazione di una nuova legge regionale in materia di tutela, sicurezza e qualità del lavoro, finalizzata alla promozione dell'occupazione, una migliore qualità del lavoro e la regolarità e sicurezza del lavoro, alla valorizzazione delle competenze e dei saperi delle persone, all'affermazione dei diritti nelle attività lavorative e nel mercato del lavoro, all'attuazione del principio di pari opportunità, quali fondamenti essenziali dello sviluppo economico e sociale del territorio. La Regione Emilia Romagna deve approvare una legge regionale, quale esercizio della competenza legislativa concorrente in materia di tutela e sicurezza del lavoro, per ridefinire i principi e le finalità delle politiche regionali, le modalità di programmazione e le funzioni attribuite alla regione ed alle Province, la individuazione delle finalità, soggetti beneficiari e priorità per le politiche attive del lavoro ed in particolare per la promozione e qualificazione dell'occupazione, e per l'inserimento lavorativo delle persone disabili e in condizioni di svantaggio, le misure regionali per la disciplina dei contratti di lavoro a contenuto formativo, quali l'apprendistato ed il contratto di inserimento, nonché per lo svolgimento di tirocini formativi e di orientamento. La Regione definirà mediante legge regionale il sistema regionale dei servizi per il lavoro e norme in materia di sicurezza, regolarità, qualità del lavoro e responsabilità sociale dell'impresa.

3.3. IL RUOLO DELLE POLITICHE LOCALI DEL LAVORO

Le politiche locali del lavoro svolgono un duplice ruolo positivo: cercano di accompagnare lo sviluppo economico, rendendo competitive le imprese, anche sul fronte della qualità e quantità del lavoro disponibile e del superamento delle difficoltà frapposte dalla duplice selettività che rende difficile l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro; affrontano i più gravi problemi sociali relativi al fronte occupazionale, quelli che il mercato ha dimostrato di non poter risolvere da solo. Si pongono quindi in posizione ancillare rispetto alle politiche di sviluppo, cercando di colmare il divario quantitativo e qualitativo tra domanda ed offerta di lavoro; intervengono a neutralizzare gli eventuali effetti negativi sul piano sociale della c.d. competizione globale.

Le politiche locali del lavoro da una parte concorrono a creare ricchezza, dall'altra riutilizzano una parte di queste risorse per predisporre reti di aiuto, protezione e sostegno all'inserimento o reinserimento lavorativo di chi rischia di essere lasciato ai margini della vita economica (e quindi sociale) del territorio. Ma l'interazione positiva tra competitività e protezione opera anche in senso inverso: quanto più è affidabile la rete di protezione, tanto più diventa accettabile la flessibilità necessaria alla competizione.

Si crea dunque un circolo virtuoso che consente di non demonizzare né la competizione economica, né la creazione di reti di protezione.

E' un disegno ambizioso, che si pone come erede di tutta la tradizione europea del *Welfare State* conquistata con fatica dai grandi movimenti sociali che hanno percorso il Novecento; eredità sottoposta però ad almeno tre aggiornamenti:

- innanzi tutto prendendo atto delle difficoltà derivanti dal nuovo contesto economico internazionale (la c.d. competizione globale), che spesso limitano o annullano le soluzioni tradizionali;
- in secondo luogo, avendo consapevolezza del nuovo quadro demografico, con il progressivo invecchiamento della popolazione (basti pensare che solo negli ultimi cinquant'anni la speranza di vita è aumentata di circa sette anni);
- in terzo luogo, ed è ciò che ci riguarda più direttamente, declinando il *Welfare* a livello locale, individuando uno spazio specifico di intervento e di responsabilità per la Provincia e le Parti sociali locali. Quest'ultimo può anche essere interpretato come il tentativo di rispondere in positivo allo smarrimento che coglie il cittadino di fronte ad un futuro reso molto incerto da fenomeni innescati chissà dove e promossi chissà da chi, e contro i quali gli stessi Stati nazionali sembrano disarmati. Lo smarrimento può essere superato proprio a partire da un forte ancoraggio alla realtà istituzionale, sociale ed economica locale. In questa chiave il radicamento nel territorio delle soluzioni non è vecchio "campanilismo", ma ricerca di equilibri originali tra sviluppo ed equità sociale, oltre che gravosa assunzione di responsabilità diretta, senza il semplice rinvio ad altri livelli (ad es. allo Stato o all'Unione europea) vissuti come lontani ed a volte sordi od indifferenti.

La Comunità locale (intesa come Istituzioni, Parti Sociali, forze economiche e sociali del territorio) deve porsi come Soggetto di governo dei problemi; in particolare occorre che la Provincia continui ad esercitare appieno le competenze riconosciute e che le Parti Sociali occupino tutti gli spazi offerti dalla contrattazione collettiva.

In particolare, si ritiene di fronte ad una legislazione statale in materia di mercato del lavoro che deve essere applicata e che introduce nei rapporti di lavoro discontinuità e precarietà, l'intervento locale, in attesa della legislazione regionale, quale esercizio della competenza legislativa concorrente, agirà in termini di riequilibrio, dedicando a questi lavoratori particolari cure, soprattutto mediante attività formative, per rafforzarne la posizione sul mercato del lavoro.

PARTE IV – OBIETTIVI, CRITICITA' E LINEE DI INTERVENTO

4.1. OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI

Tenendo conto:

- delle caratteristiche ed evoluzioni del sistema socio-economico e del mercato del lavoro locale ed in particolare degli elementi di debolezza e criticità ancora presenti;
- dei risultati conseguiti nell'ultimo biennio sia nel campo della formazione professionale sia nell'ambito delle politiche del lavoro e dei servizi per l'impiego;
- del quadro normativo in continua evoluzione, che determina comunque un coinvolgimento ed una responsabilità sempre maggiore delle istituzioni locali;

si ritiene di assumere per il prossimo biennio le linee strategiche e gli obiettivi di seguito indicati:

a) linee di indirizzo generale

Si conferma la scelta strategica di proseguire e rafforzare il processo di integrazione, quale elemento indispensabile per la crescita del sistema:

- integrazione delle politiche (formative, della scuola, del lavoro e dello sviluppo economico);
- integrazione tra i diversi soggetti.

Si intende rafforzare ed ampliare il processo di partecipazione e condivisione con le Parti sociali e le Istituzioni valorizzando il metodo del confronto.

Si opererà per sviluppare politiche del lavoro che siano integrative e di riequilibrio rispetto a quelle sovraordinate, con servizi per l'impiego moderni, efficienti e trasparenti e di elevata qualità, avendo come riferimento la centralità dell'utente (cittadini, lavoratori ed imprese).

Grande attenzione verrà riservata alle politiche di inclusione sociale delle persone svantaggiate ed in difficoltà occupazionale (con particolare riferimento al tema della ricollocazione) e per queste categorie la politica dei servizi verrà accompagnata ed integrata con una finalizzata politica di incentivi.

Si ritiene altresì di concorrere allo sviluppo territoriale ed alla realizzazione di un sistema territoriale di welfare, in cui le politiche ambientali e quelle sociali si integrano con quelle del lavoro, della formazione e dello sviluppo economico.

b) Obiettivi generali

Si assumono come riferimento sette obiettivi:

- 1) INNALZARE IL TASSO D'OCCUPAZIONE (SOPRATTUTTO FEMMINILE);
- 2) MIGLIORARE LA QUALIFICAZIONE DELLA FORZA LAVORO ANCHE PER LA PERMANENZA DEI LAVORATORI ANZIANI ED ASSICURARE UN LAVORO DI QUALITÀ IN CONDIZIONE DI REGOLARITÀ E SICUREZZA;
- 3) FAVORIRE L'INSERIMENTO E IL REINSERIMENTO LAVORATIVO CON FORME CONTRATTUALI REGOLARI ED INCENTIVANDO LA STABILIZZAZIONE;
- 4) RIDURRE I TEMPI DI ATTESA PER L'OCCUPAZIONE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA FASE DI INGRESSO NEL MERCATO DEL LAVORO DEI GIOVANI DIPLOMATI E LAUREATI;

- 5) OFFRIRE PARI OPPORTUNITA' DI OCCUPAZIONE A TUTTI I CITTADINI A PRESCINDERE DAL SESSO, DALL'ETA' E DALLA CONDIZIONE DI DIFFICOLTA' FAVORENDO ANCHE LE SINERGIE ED INTEGRAZIONI TRA I DIVERSI SOGGETTI COINVOLTI NEL MERCATO DEL LAVORO (IMPRESE E COOPERTIVE SOCIALI) SOPRATTUTTO PER OFFRIRE MAGGIORE OCCUPAZIONE ALLE PERSONE SVANTAGGIATE.
- 6) SOSTENERE LE IMPRESE AFFINCHE' POSSANO ESSERE MAGGIORMENTE COMPETITIVE INVESTENDO IN RICERCA E INNOVAZIONE, SUPPORTANDO LE ANCHE NELLE FASI DI RISTRUTTURAZIONE E RIORGANIZZAZIONE, PROMUOVENDO UNA FORZA LAVORO COMPETENTE, QUALIFICATA ED ADATTABILE.
- 7) SOSTENERE LE IMPRESE NELLE FASI DI RICERCA ED ORGANIZZAZIONE DELLA FORZA LAVORO SNELLEND O E SEMPLIFICANDO LE PROCEDURE AMMINISTRATIVE.

QUADRO DEGLI INTERVENTI DI POLITICA DEL LAVORO

POLITICHE TRASVERSALI:

- 1) le pari opportunità (la Provincia opera affinché tutte le politiche adottino la specificità di genere tra i criteri della programmazione, progettazione, attuazione e monitoraggio dei propri interventi)
- 2) la multiculturalità coinvolge i tre sistemi dell'istruzione, formazione professionale e lavoro (mediazione interculturale, formazione professionale e servizi di supporto) permettendo di considerare la presenza straniera come risorsa strutturale per lo sviluppo economico, culturale e sociale del territorio.

c) Obiettivi specifici:

<u>OBIETTIVI SPECIFICI</u>	<u>STRUMENTI</u>	<u>DESTINATARI</u>
--------------------------------	------------------	--------------------

a) INTERVENTI MIRATI

1) Sostenere la transizione dal sistema scolastico ed universitario al lavoro	- Promozione attività formative per apprendisti - Stages promossi dal sistema formativo - Progetti integrati, post-diploma e post-laurea (riconoscimento crediti da parte del sistema universitario) - Alternanza scuola/lavoro (estiva ai sensi dell'art.18, legge n.196/1997 e sperimentale in attuazione dell'art.4, legge n.53/2003, e secondo gli standard qualitativi individuati con delibera G.R. n.2005/289) - Informazione relativa alle opportunità occupazionali, alle norme per l'accesso al mercato del lavoro e ai percorsi formativi (utilizzando anche la rete informagiovani) - Orientamento verso le scelte scolastiche, universitarie, formative e transizione al lavoro, anche per soggetti svantaggiati	Studenti/Giovani
2) Rendere più rapido e puntuale l'incontro tra Domanda/Offerta di lavoro	- Potenziamento dei servizi per l'impiego (D.Lgs n.181/2000 – D.Lgs. n.297/2002) - Costruzione di una rete provinciale coordinata dalla Provincia con i soggetti pubblici, privato-sociale e privati accreditati che svolgono attività di intermediazione tra Domanda e Offerta di lavoro - Piano di Marketing dei Servizi per l'impiego rivolto ai clienti-imprese al fine di promuovere l'attività svolta, di fidelizzare l'Impresa e favorire la ricerca di lavoratori anche con qualifiche elevate - Tirocini rafforzati a favore di Soggetti in difficoltà Occupazionale - Tirocini nord – sud - Formazione iniziale per disoccupati con rilascio di qualifica - Sistema validazione crediti con riferimento alle conoscenze informatiche di base - Servizi per extracomunitari - Seminari informativi e sicurezza per neo assunti	Disoccupati/ Imprese
3) Combattere la disoccupazione di lunga durata	- Task force per azioni di formazione/riqualificazione per favorire il ricollocamento dei lavoratori in caso di crisi aziendali	Disoccupati di lunga durata (lavoratori in mobilità e CIGS)

	- Incentivi l.r. n.45/1996 - Formazione professionale - Orientamento	
4) Facilitare l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro delle persone disabili o svantaggiate	- Legge n.68/99 (incentivi nazionali e regionali) - Servizi di supporto/accompagnamento-tutoraggio (orientamento, delegato sociale) - Cooperative sociali + Convenzioni art.11 e 12 L. n.68/99, art. 14, DLgs n. 276/03 - Formazione professionale + tirocini - Sviluppo part – time - Analisi dei posti di lavoro e rilevazione e caratterizzazione dei disabili - Servizio di informazione, orientamento e definizione di azioni formative e di progetti professionali personalizzati	Disabili/Svantaggiati
5) Agevolare lo sviluppo della nuova imprenditorialità	- Consolidamento del Servizio di creazione d'impresa favorendo l'innovazione e con attenzione ai nuovi settori emergenti - Orientamento - Tirocini + Formazione professionale mirata allo sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini di impiego - Incentivi	Disoccupati/ lavoratori autonomi/ neo imprenditori
6) Assicurare la manutenzione della professionalità dei lavoratori	- Formazione continua anche per garantire la permanenza nel mercato del lavoro - Voucher - Azioni per favorire la carriera professionale dei lavoratori impiegati con forme di lavoro non standard, in funzione della loro stabilizzazione	Lavoratori occupati
7) favorire la regolarità del lavoro attraverso:		
a) emersione del lavoro irregolare	- Commissione Provinciale emersione lavoro irregolare - Gruppo di lavoro sugli appalti - Formazione del personale degli enti locali impegnati nella verifica e monitoraggio della regolarità del lavoro nelle opere pubbliche - Azioni di informazione per enti pubblici, professionisti ed imprese (con particolare riferimento al DURC)	Imprese /lavoratori irregolari
b) promuovere la sicurezza nel lavoro	- azioni formative sulla sicurezza per: lavoratori, in particolare neo assunti, persone in cerca di occupazione, tirocinanti, lavoratori in mobilità e in Cassa integrazione guadagni - definizione di standards per la formazione dei lavoratori neo assunti e delle figure previste dal DLgs n.626/94	Imprese/lavoratori

	- aggiornamento per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed altre figure (addetto all'emergenza, RSPP, ...) - rafforzamento della formazione continua nei settori più critici per la sicurezza (metalmecanica, sanità, edilizia, agricoltura, lavorazione del legno, ...) - elaborazione di rilevazioni statistiche relative agli infortuni sul lavoro	
8) Diffusione della responsabilità sociale dell'Impresa	- Organizzazione di interventi di informazione/formazione/diffusione buone prassi - Consulenza e supporto alle aziende nell'Iter di certificazione per il marchio di qualità sociale e nella definizione delle azioni di responsabilità sociale - Sistema premiante per aziende socialmente responsabili - Definizione dei parametri utili per identificare aziende socialmente responsabili - Formazione sul tema della responsabilità sociale - Creazione anagrafica delle aziende socialmente responsabili per diffondere le buone prassi e collaborazione nelle azioni di marketing territoriale	Imprese/lavoratori
9) Garantire percorsi di orientamento e di formazione di qualità adeguati e rispondenti alle esigenze dei diversi utenti	- predisposizione di bandi sempre più finalizzati alle esigenze degli utenti e del sistema economico sociale - rivolgere la massima attenzione ai percorsi formativi che portano a qualifica	Diversi

b) INTERVENTI DI SISTEMA

10) Dare sistematicità all'osservazione del mercato del lavoro ed al monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle politiche locali del lavoro	- Potenziamento funzionale dell'Osservatorio del mercato del lavoro - Elaborazione di un Piano di attività, in raccordo con la Commissione Provinciale Politiche del Lavoro - Sistema Qualità (Certificazione qualità dei principali servizi per l'impiego) e Carta dei Servizi - Collaborazione con Università per la predisposizione di strumenti per la valutazione dell'efficacia delle politiche
11) Migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi pubblici per l'impiego	- Progetto SARE - Informatizzazione (Citrix, Pro-Labor) rendendo più facile il rapporto con l'utenza - Faq, sms - diffusione "offerte di lavoro" tramite televideo - Borsa Locale Continua del Lavoro - Sil-ER

12) rafforzare il ruolo:	
a) delle parti sociali	- Iniziative di aggiornamento rivolte congiuntamente a rappresentanti delle Istituzioni Pubbliche e delle parti sociali - Rafforzare i processi di condivisione e confronto sulle politiche formative e del lavoro - fondi interprofessionali per la formazione continua - Comitati paritetici (ad es. per la sicurezza) - Candidatura e gestione dei progetti comunitari
b) degli Enti Locali	- Pianificazione fondi (D2) Formazione Prof.le - Integrazione ai fondi dell'autoimprenditoria - Coinvolgimento all'interno delle Politiche giovanili (Rete Informagiovani)
13) Rafforzamento del Polo Universitario	- Favorire l'inserimento del Polo Universitario nel sistema universitario regionale (Consorzi Aster e Symposium) - Convenzione per il Consorzio – Polo Universitario Piacentino - rafforzamento dei Master nella Formazione - strumenti per favorire l'innovazione e la ricerca - costituzione e rafforzamento dei laboratori di ricerca (MUSP, LEAP, Laboratorio Agroalimentare, ...)

c) RISORSE

14) Necessità di reperire risorse aggiuntive a quelle della Provincia	- FSE - Coinvolgimento Fondazioni bancarie - Coinvolgimento di Associazioni di categoria, dei Soggetti economici e sociali e degli altri enti locali - partecipazione ai progetti di iniziativa comunitaria - partecipazione ad attività regionali
---	--

4.2. PRINCIPALI CRITICITA' ED INTERVENTI

SCHEDA N.1: INTERVENTI PER LA TRANSIZIONE DAL SISTEMA FORMATIVO AL LAVORO DA PARTE DEI GIOVANI

1) APPRENDISTATO

La riforma del mercato del lavoro, attuata con la legge n.30/2003 e relativo d.lgs. n.276/2003, ha introdotto una nuova disciplina del contratto di apprendistato, attualmente non ancora applicabile poiché non è stata adottata specifica regolamentazione da parte della Regione Emilia Romagna. Il D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 prevede tre tipologie di contratto di apprendistato:

- **apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione** rivolto a giovani ed adolescenti che abbiano compiuto i 15 anni di età, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale;
- **apprendistato professionalizzante** rivolto a soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali;
- **apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione** rivolto a soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni (anche in questo caso se in possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni).

La Regione Emilia Romagna ha stipulato con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in data 13 ottobre 2004, un Protocollo d'intesa per la realizzazione di un percorso sperimentale del contratto di apprendistato per l'alta formazione, in attuazione dell'art.50, d.lgs. n. 276/2003, che coinvolga giovani apprendisti in percorsi finalizzati al conseguimento di titoli di master universitari, predisponendo l'invito a presentare progetti di alta formazione in apprendistato da parte di Università presenti nella Regione Emilia Romagna.

PROPOSTE OPERATIVE

- All'interno di tale sperimentazione, che richiede che i Soggetti attuatori, rappresentativi del Sistema universitario e delle imprese, cooperino attivamente sin dalle fasi iniziali di progettazione del percorso sperimentale, si valuteranno le condizioni per la fattibilità di una collaborazione attraverso:
 - la promozione del progetto e la sua diffusione e pubblicizzazione;
 - la partecipazione ed il supporto nell'individuazione dei Soggetti coinvolti (studenti e possibili imprese interessate all'iniziativa), rafforzando ulteriormente le relazioni con le imprese e facilitando il rapporto tra le Università presenti nel territorio provinciale ed il tessuto economico-imprenditoriale locale);
 - la previsione di un incentivo locale per ridurre gli oneri a carico delle imprese-datore di lavoro, affinché per ogni apprendista che frequenti le iniziative formative sia riconosciuto all'impresa un contributo a titolo di parziale rimborso dei maggiori oneri formativi, interni ed esterni all'azienda.
- Oltre alla valutazione delle condizioni per la fattibilità della promozione del progetto dei master di 1° livello nell'ambito del progetto regionale saranno vagliate le condizioni per la fattibilità, in collaborazione con l'Università Cattolica S.C. di Piacenza, della promozione di un progetto che porti al conseguimento della laurea di 1° livello da parte di apprendisti;

- Partecipare, insieme alle Parti sociali, a strutturare un sistema qualificato di apprendistato, auspicando un maggior coinvolgimento delle Province da parte della Regione Emilia Romagna sulla effettiva programmazione delle azioni collegate a questa tipologia contrattuale a contenuto formativo;

2) STAGES PROMOSSI DAL SISTEMA FORMATIVO

Si tratta dei tirocini promossi dal Sistema formativo: Università, Istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici, Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio avente valore legale, Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale.

CRITICITA'

Difficoltà nella raccolta, aggiornamento dei dati relativi ai tirocini attivati dall'intero Sistema formativo, e nella messa in rete della banca-dati delle aziende, per consentirne l'utilizzazione e l'implementazione direttamente da parte dei Soggetti promotori.

PROPOSTE OPERATIVE

- Proseguire e realizzare un costante monitoraggio dei tirocini realizzati dall'intero Sistema formativo;
- implementare la banca – dati delle aziende e mappare i posti di tirocinio disponibili sul territorio;
- favorire le Istituzioni formative ad elevare la qualità dei progetti di tirocinio, indirizzandoli verso le aree di domanda espresse dal tessuto economico locale ed in particolare verso i settori di maggiore crescita occupazionale;
- elevare la competenza dei *tutor didattici-organizzativi ed aziendali* attraverso appositi interventi formative e di supporto;
- completare il processo di riconoscimento delle competenze acquisite dai tirocinanti, dopo aver condiviso tra tutti i Soggetti promotori gli strumenti predisposti e le relative modalità di valutazione.

3) PROGETTO DI ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

L'Ufficio Scolastico Regionale Emilia-Romagna e l'Unioncamere regionale, in attuazione del Protocollo d'intesa, stipulato il 27 giugno 2003, tra il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ed Unioncamere, hanno stipulato una convenzione che si pone l'obiettivo di realizzare percorsi diretti ad introdurre e sviluppare momenti di alternanza scuola-lavoro, all'interno dei piani di studi, per la realizzazione del diritto/dovere all'istruzione e formazione fino a 18 anni.

Inoltre la metodologia didattica dell'alternanza scuola-lavoro è stata oggetto di regolamentazione ad opera delle Linee di programmazione e indirizzi per il sistema formativo e per il lavoro – Biennio 2005/2006, approvate dal Consiglio Regionale dell'Emilia Romagna e della delibera G.R. n.2005/289 che prevedono che a favore degli studenti del 4° e 5° anno di tutti gli indirizzi di studio della Scuola secondaria superiore possano essere programmati interventi di integrazione tra istruzione e formazione professionale, in base ad appositi standard qualitativi ripresi nel bando elaborato dall'Ufficio Scolastico Regionale.

PROPOSTE OPERATIVE

In questo progetto, la Provincia si impegna a:

1. facilitare i rapporti e l'integrazione del Sistema scolastico con il Sistema economico-produttivo locale, anche al fine della diffusione dei risultati;

2. offrire i servizi di supporto legati alla conoscenza del mercato del lavoro (servizi orientativi, tecniche di ricerca attiva del lavoro, informazioni relative alla struttura ed alla dinamica del mercato del lavoro locale, ...);
3. collaborare, in virtù della partecipazione al Gruppo di lavoro costituito a livello regionale alla elaborazione delle linee programmatiche, alla verifica e valutazione dei risultati.

4) RETE PROVINCIALE INFORMAGIOVANI DI PIACENZA

CRITICITA'

- Necessità di rafforzare ed estendere la “Rete Provinciale Informagiovani” ed ampliamento dei servizi, affinché sia presente capillarmente sul territorio e sia in grado di rispondere alle esigenze ed aspettative dei giovani, in luoghi facilmente raggiungibili, in particolare per i giovani residenti nelle aree svantaggiate e montane;
- Necessità di ampliare e diffondere le informazioni, migliorando le condizioni di cittadinanza attiva e di partecipazione dei giovani ed il loro rapporto con le strutture, i servizi e sistemi formativi/educativi e culturali del territorio.

PROPOSTE OPERATIVE

- promuovere la trasversalità delle politiche giovanili;
- promuovere ed organizzare la rete tra tutti i Soggetti del territorio potenzialmente interessati;
- potenziare la rete Informagiovani attraverso l'attivazione di nuovi Punti e Centri Informagiovani e garantire la formazione degli operatori;
- qualificare il servizio ed il collegamento con la realtà locale sia in termini di contenuti che di servizi, potenziando l'attività di consulenza e orientamento;
- finalizzare maggiormente i contenuti ai temi della formazione e del lavoro e delle opportunità che l'Unione Europea mette a disposizione per la gioventù;
- potenziare il ruolo della Provincia sia in termini di coordinamento della rete che di fornitura di servizi attraverso i Centri per l'Impiego e la struttura di orientamento.

5) ORIENTAMENTO SMI - SMS - UNIVERSITA' FACOLTA' SCIENZE DELLA FORMAZIONE

La Legge Regionale n. 12 del 30 giugno 2003 “Norme per l'uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l'arco della vita, attraverso il rafforzamento dell'istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro” in attuazione dei diritti garantiti dalla Costituzione e dalle Convenzioni internazionali in materia di diritti degli uomini, delle donne e dei fanciulli, pone la persona al centro delle politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro, garantendo ad ognuno per tutto l'arco della vita l'accesso a tutti i gradi dell'istruzione, in condizione di pari opportunità, il sostegno per il conseguimento del successo scolastico e formativo e per l'inserimento nel mercato del lavoro. Il messaggio percepito è la costruzione di un sistema formativo integrato di qualità che accompagni “tutti e non uno di meno” al successo formativo, mentre gli obiettivi da perseguire sono la lotta alla dispersione, all'abbandono e al disagio, potenziando le scelte di ciascuno attraverso azioni sistemiche di orientamento che assumono un ruolo centrale e strategico. In tale direzione si prevede di agire sui vari target di allievi in quanto tutti i giovani devono poter maturare esperienze nei vari contesti scolastici proponendo la centralità dei processi e delle azioni orientative come sotto esplicitato.

PROPOSTE OPERATIVE

Transizione dalla scuola media verso la scuola superiore

Si distinguono tre gruppi di target: **studenti, docenti, genitori**.

Le azioni rivolte agli **studenti**, su richiesta delle scuole, si articolano in percorsi informativi ed orientativi metodologici di gruppo a supporto del processo di scelta finalizzati a favorire la comprensione del sistema dell'istruzione superiore, dei piani di studio e delle caratteristiche delle scuole del territorio provinciale; a supportare decisioni che denotano incongruenza tra attese dello studente, opportunità e aspettative del sistema formativo ed economico, aspettative dei genitori.

Le azioni rivolte ai **docenti**, su richiesta delle scuole, sono finalizzate a rafforzare nella scuola media inferiore cultura e competenze per: la messa in pratica di una modalità di apprendimento/utilizzo delle conoscenze disciplinari ai fini di un potenziamento dei prerequisiti (competenze orientative di base) necessari per una gestione consapevole del processo di auto-orientamento da parte dello studente; promuovere in tutti gli alunni competenze specifiche per un automonitoraggio orientativo del proprio percorso scolastico; effettuare interventi di educazione alla scelta.

Le azioni destinate ai **genitori**, su richiesta delle scuole, hanno la finalità di supportare il ruolo della famiglia nel processo di scelta attraverso l'organizzazione di cicli di incontri.

Si riconfermano e si implementano le azioni già sperimentate quali:

- Il salone dell'orientamento Futura
- Il libretto oltre la scuola dell'obbligo

Transizione dalla scuola superiore verso il mondo del lavoro

Si confermano, su richiesta della scuola, interventi informativi ed orientativi di gruppo al fine di soddisfare ai bisogni degli utenti che consistono nell'ampliare la rappresentazione del mercato del lavoro, delle organizzazioni produttive e delle principali figure professionali; acquisire informazioni trasversali e specifiche sulle concrete opportunità formative e lavorative offerte dal territorio ed a livello europeo; essere sostenuto nel processo individuale di scelta; essere accompagnato nella ricerca del lavoro/transizione al lavoro; essere inseriti nei progetti di tirocinio.

Transizione dalla scuola superiore verso percorsi formativi – universitari

Al fine di sostenere i giovani nella scelta di successivi percorsi formativi, universitari o professionali o nella individuazione di un progetto professionale, si intende mettere a loro disposizione momenti individuali e di gruppo a carattere informativi/orientativi comprensivi degli strumenti di decodifica e di ricerca delle informazioni stesse, promuovendo ed organizzando eventi nei quali i giovani possono contemporaneamente acquisire nozioni di inquadramento del sistema post diploma nel suo complesso.

Università' del Sacro Cuore - Facoltà Scienze della Formazione

Si prevede l'organizzazione, su richiesta della Facoltà di, servizi informativi ed orientativi di gruppo al fine di allargare la rappresentazione del mercato del lavoro, fornendo supporto sulle concrete opportunità lavorative offerte dal territorio ed ampliando la conoscenza sul funzionamento del sistema formativo.

Per tali attività si metteranno a disposizione questi strumenti:

- le risorse FSE per gli interventi formativi
- i servizi di orientamento disponibili
- i servizi di supporto alla creazione di impresa ed i progetti di tirocinio
- i protocolli e le convenzioni in essere con il sistema universitario e le Associazioni di categoria

SCHEDA N. 2 : SERVIZI PER L'IMPIEGO - ACCOGLIENZA E INFORMAZIONE

CRITICITA'

- La conoscenza ancora limitata di questi servizi da parte degli utenti
- Difficoltà nel mantenere la banca dati informativa aggiornata per lo scarso collegamento tra i diversi Soggetti che agiscono sul mercato del lavoro locale
- Complessità nell'implementazione del Centro documentale cartaceo e telematico .
- Strumentazione tecnologica insufficiente e parzialmente obsoleta

PROPOSTE OPERATIVE

- Intervenire sulla formazione, professionalità e gentilezza degli operatori, lavorando ulteriormente sull'immagine sociale dei CPI
- Operare un'azione costante di marketing per continuare a diffondere i servizi offerti facendo emergere la qualità costruita negli anni.
- Produrre la Carta dei Servizi per facilitare la fruizione degli stessi
- Monitorare periodicamente la soddisfazione dei clienti e conseguentemente modificare la modalità di erogazione dei servizi
- Garantire i servizi di hardware e software specifici
- Necessità di organizzare un servizio di informazione collettiva e specifica per la promozione del lavoro femminile e di conciliazione
- Ampliare le informazioni sulla possibilità di estendere la ricerca di offerte di lavoro oltre il territorio nazionale attraverso l'implementazione dello sportello Eures
- Diversificare la gamma dei servizi informativi (telefonici, siti internet, ecc) utili a supportare la lettura e decodifica delle informazioni, elaborando e definendo strategie di utilizzo delle informazioni ad hoc per tipologia di utenza, producendo documentazione e strumenti
- Aggiornare il sito dedicato al Lavoro, con particolare attenzione ad una maggiore accessibilità da parte di utenze svantaggiate in coerenza con la normativa europea in materia
- Predisporre un servizio di call center per garantire risposte esaurienti ai bisogni della collettività.

SCHEDA N. 3: SERVIZI PER L'IMPIEGO - ORIENTAMENTO E CONSULENZA PROFESSIONALE

CRITICITA'

- Carenza di risorse umane per l'erogazione dei diversificati servizi e numero crescente di richieste di consulenze orientative
- Quadro normativo in continua evoluzione
- Servizi specialistici ancora in fase sperimentale

PROPOSTE OPERATIVE

E' intenzione della Provincia continuare a garantire quei servizi che oltre ad essere "obbligatori per legge" risultano essenziali per un grande numero di persone in cerca di prima o nuova occupazione e che possono essere così sintetizzati:

- Informazione e consulenza orientativa individuale e di gruppo
- Seminari sulle norme contrattuali, sulle tecniche di ricerca attiva del lavoro, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro
- Inserimenti in percorsi di tirocinio o di formazione professionale sulla base delle disponibilità raccolte durante i colloqui individuali per la sottoscrizione del Patto di servizio
- Attività di orientamento rivolta a studenti delle scuole secondarie inferiori e superiori
- Orientamento e tutoraggio rivolti ad adolescenti in obbligo formativo e relativa elaborazione dell'Anagrafe
- Offrire in misura crescente interventi di tipo personalizzato basati su una diagnosi effettiva dei bisogni ed una attivazione diversificata delle tipologie di colloqui (inserimento in banca dati, consulenza orientativa, ecc) per rendere maggiormente qualitativa la composizione dei dati per l'incontro d/o di lavoro differenziando gli stili di approccio a seconda del target di riferimento ed utilizzando una pluralità di tipologie di intervento
- Consolidare il servizio di mediazione interculturale a supporto dei CPI
- Migliorare i servizi specialistici ad hoc per utenti particolari (donne, extracomunitari, disagio ecc.)
- Implementare la rete dei Soggetti appartenenti alla realtà territoriale ed aventi compiti complementari ai C.P.I. ai fini di accrescere l'integrazione tra servizi di diversa natura in una prospettiva di sinergia interistituzionale.
- Investire ulteriormente sulla professionalità degli orientatori attraverso formazione ed aggiornamento con modalità innovative.
- Mettere in campo un sistema di valutazione e monitoraggio delle attività e dei servizi erogati non solo nell'ottica dell'efficacia ed efficienza, ma anche del miglioramento e dell'adattabilità ai bisogni di orientamento emergenti

SCHEDA N. 4: SERVIZI PER L'IMPIEGO - INCONTRO DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO

CRITICITA'

- Difficoltà nella diffusione delle opportunità occupazionali attraverso il Web
- Complessità nelle fasi di raccolta e gestione delle adesioni/autocandidature
- Sistema informativo lavoro non ancora a regime
- Forte mis-match tra i requisiti dei posti di lavoro vacanti da un lato e le caratteristiche e le disponibilità dei lavoratori dall'altro.
- Difficoltà nel monitoraggio degli esiti occupazionali
- Limitati strumenti per il dialogo telematico con gli utenti del servizio
- Complessità nell'interazione con i Soggetti Privati che si occupano dell'attività di intermediazione

PROPOSTE OPERATIVE

- Consolidare le relazioni già sviluppate **con le parti sociali**, rafforzare gli interventi di informazione e orientamento integrando con iniziative di promozione, campagne pubblicitarie, progetti pilota per indurre anche mutamenti culturali in grado di fornire un effettivo incontro domanda/offerta di lavoro
- Sviluppare le capacità di intermediazione mettendo a disposizione di imprese e persone in cerca di lavoro nuove modalità di incontro derivanti dall'utilizzo delle nuove tecnologie con strumenti di trasmissione telematica, telefonica e la possibilità di un più ampio utilizzo di internet per l'effettuazione di buona parte delle procedure
- Proseguire l'attività di sostegno nella realizzazione dei progetti professionali, intrapresa per facilitare la modifica delle caratteristiche e aspettative da parte dell'offerta, in quanto, a testimonianza dell'accresciuta efficacia del servizio, si evidenzia il dato crescente dell'esito positivo delle segnalazioni di nominativi alle aziende
- Attivare metodologie di comunicazione verso l'utenza attraverso sistemi SMS o Push-in via telematica, Televideo, ecc.
- Realizzare servizi integrati alla preselezione finalizzati alla validazione di alcune competenze professionali dei candidati (conoscenza linguistica, informatica, ecc).
- Realizzare azioni di outplacement nei confronti di lavoratori a rischio di possibile licenziamento per riduzione di personale, collocati in CIGS o premobilità.
- Implementare il supporto agli Enti di formazione relativamente alla segnalazione di nominativi disponibili a percorsi di formazione e tirocinio con modalità Just in Time per le persone che manifestano il desiderio di completare la propria formazione per ricoprire ruoli professionali specifici richiesti dalle aziende, favorendo così la riduzione del mis-match tra i requisiti dei posti di lavoro vacanti da un lato e le caratteristiche e le disponibilità dei lavoratori dall'altro
- Proseguire l'attività di supporto all'utenza, nell'utilizzo del sistema informativo regionale "ON LINE" per la raccolta delle informazioni di preselezione sui lavoratori e per una maggiore efficacia delle operazioni di segnalazione delle autocandidature alle Aziende.

- Attivare un servizio “telefonico dedicato” nel Centro per l’impiego di Piacenza, per la consulenza alle imprese (sulla legislazione, l’utilizzo di formazione pubblica, il reperimento e lo sviluppo risorse umane), e raccordarlo con i servizi di consulenza offerti anche dagli altri Centri.
- Sviluppare un “piano di marketing imprese” realizzando indagini dirette presso le associazioni di categoria e presso le imprese per un’analisi dei posti vacanti, per una più dettagliata descrizione dei profili professionali ricercati, per la raccolta dei fabbisogni, per lo sviluppo di un rapporto maggiormente “proattivo” dei Centri verso le esigenze rilevate, acquisendo maggiori capacità negoziali ed iniziando ad operare nel territorio come vere e proprie agenzie di sviluppo locale.
- Prevedere un’attività di rilevazione della qualità percepita del servizio incrocio D/O (indagine di customer satisfaction ad hoc)
- Individuare modalità di collaborazione con tutti i Soggetti che operano a livello locale nell’ambito della intermediazione.
- Consentire un più ampio ed agevole accesso alle offerte di lavoro gestite dai CPI, garantendo l’aggiornamento in tempo reale delle offerte di lavoro disponibili ed accessibili sul sito web della Provincia, inoltre favorire le persone sprovviste di competenze e di mezzi informatici necessari, mediante l’utilizzo di pagine del servizio Televideo di Rai 3.
- Relativamente alla “Borsa Continua Nazionale del Lavoro” partecipazione ai tavoli di lavoro al fine di contribuire alla realizzazione di un sistema informativo che nel futuro consentirà ai cittadini delle regioni collegate e, in prospettiva, dei paesi della U.E. fra loro connessi, di favorire più ampie opportunità occupazionali e di mobilità geografica alle persone ed alle imprese interessate, di ampliare l’ambito e la ricerca di specifiche professionalità.

SCHEDA N. 5: SERVIZI PER L'IMPIEGO - GESTIONE PROCEDURE AMMINISTRATIVE

CRITICITA'

- Procedure amministrative ancora complesse.
- Mancanza di una rete informatica nazionale (sull'attuale sistema resta il monopolio ministeriale, con gravi difficoltà sul piano operativo).
- Eccessivo scambio di documentazione cartacea da e verso le aziende

PROPOSTE OPERATIVE

- Sostenere lo sviluppo informativo in materia giuslavoristica, ed il confronto mirato alla crescente omogeneità e coerenza interpretativa della norma sul territorio, a fronte della complessità della legislazione lavoristica e delle frequenti differenze interpretative che possono generarsi anche all'interno di uno stesso contesto territoriale
- Rafforzamento della collaborazione con l'Agenzia Emilia-Romagna Lavoro ai fini dello sviluppo del SIL-ER, che consentirà il superamento dei vincoli posti dal sistema informativo utilizzato dagli ex uffici di collocamento, garantendo a cittadini ed imprese un accesso efficace al più completo ventaglio di informazioni e servizi per il lavoro disponibili, attraverso la realizzazione di un sistema informativo distribuito sul territorio, governato da Province e Regione consentendo al contempo una gestione sistemica ed omogenea dei servizi, secondo regole comuni e condivise.
- Consolidamento del progetto "SARE" per l'invio di comunicazione da postazione remota ai fini di una drastica riduzione delle procedure amministrative (concreto esempio di collaborazione anche con le associazioni imprenditoriali).
- Implementare l'attuale sinergia con l'istituzione INPS presso tutti i C.P.I. della Provincia di Piacenza nell'ottica di semplificare e di facilitare l'accesso del cliente ai servizi territoriali, quali servizi informativi o amministrativi.

SCHEDA N. 6 : TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO PROMOSSI DAI CENTRI PER L'IMPIEGO

CRITICITA'

- difficoltà nel personalizzare e concordare tra i Soggetti coinvolti gli interventi per dare un carattere più orientativo e formativo ai progetti;
- necessità di formazione e di una presenza costante del *tutor* aziendale e di quello didattico - organizzativo;
- difficoltà nel riconoscimento delle esperienze svolte e delle competenze acquisite (ad es., per quanto riguarda l'inserimento dell'esperienza nel *curriculum* e riconoscimento da parte del sistema formativo e del mondo del lavoro, per i tirocini non promossi dalle Istituzioni formative);
- limitato collegamento-condivisione degli strumenti e delle modalità di utilizzo degli stessi da parte dei Soggetti promotori del tirocinio;
- ricorrente utilizzo del tirocinio formativo e di orientamento in modo non conforme alla *ratio* della disciplina (es. come periodo di prova) ed in alcuni casi, soprattutto con riferimento ad alcuni settori produttivi, abuso dello strumento, mascherando una forma di lavoro subordinato, privo di tutele.

PROPOSTE OPERATIVE

- migliorare ulteriormente la qualità dei tirocini, agendo prioritariamente non sulla quantità, ma sulla qualificazione degli stessi, come indicato nelle linee di programmazione ed indirizzi regionali per il sistema formativo e per il lavoro e della “emananda” disciplina regionale in materia, affinché venga assicurato il perseguimento degli obiettivi propri del tirocinio (finalità formative ed orientative e strumento di socializzazione al lavoro ed accompagnamento della transizione lavorativa), attraverso le seguenti azioni:
 - a) sostenere e consolidare la qualità progettuale dei tirocini mediante:
 - azioni di assistenza tecnica e diffusione di buone pratiche, per migliorare la capacità di promozione dei tirocini da parte di Soggetti pubblici e privati;
 - valorizzazione degli aspetti orientativo - formativi dei tirocini al fine di costituire una effettiva esperienza di formazione in situazione;
 - destinazione dei tirocini formativi e di orientamento promossi dai Centri per l'impiego prioritariamente ai Soggetti in difficoltà occupazionale (disoccupati o inoccupati); con particolare attenzione ai disoccupati di lunga durata con scarsa professionalità;
 - integrazione efficace dei tirocini con le politiche educative ed attive, quali strumenti per l'inclusione di adulti, soprattutto donne, per favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro, disabili e Soggetti svantaggiati;
 - consolidare la promozione di tirocini in modo mirato per target di utenti, tenendo conto, oltre che delle esigenze degli utenti, del successo occupazionale nei diversi settori economici e dei bisogni formativi emergenti;
 - completare e rendere operativo un Vademecum-guida (o regolamento) per selezionare i tirocini attivabili;
 - condividere ulteriormente le modalità e gli strumenti utilizzati per la promozione dei tirocini formativi e di orientamento ed operare per il maggior riconoscimento dei crediti da parte dei diversi Soggetti promotori;

b) migliorare ulteriormente la realizzazione del tirocinio e la qualità di attuazione dello stesso attraverso:

- rispetto della procedura individuata per l'attivazione dei tirocini formativi e di orientamento, dei tempi ed utilizzo degli strumenti sperimentati e messi a punto (scheda di rilevazione esigenze del Soggetto ospitante, approfondimento del progetto formativo e di orientamento, scheda di valutazione intermedia e finale, dichiarazione di competenze, secondo il modello condiviso con gli altri Soggetti promotori);
- programmazione di "tirocini rafforzati" per gli utenti con maggiori difficoltà, secondo una logica in grado di rispondere alle esigenze dei diversi target di utenza (giovani neo-diplomati e neo-laureati, donne, soggetti svantaggiati, disabili), per i quali la realizzazione del tirocinio può costituire una opportunità nella prospettiva dell'inserimento lavorativo, in cui accanto all'attività di apprendimento in situazione (on the job) si affianca anche una breve attività formativa o una più intensa azione di tutoraggio in itinere (svolta o da professionisti esperti o direttamente da operatori dell'impresa presso cui il tirocinio è svolto), al fine di colmare la mancanza di conoscenze tecniche;
- rafforzamento della "rete" dei tutor (didattico-organizzativo e aziendale, dopo aver individuato le imprese disposte ad accogliere i tirocinanti), attraverso specifici percorsi formativi finalizzati a migliorare la realizzazione del tirocinio;
- promozione di una struttura di tutoraggio che possa coordinare e garantire tale funzione per i tirocini attivati presso le cooperative sociali;
- individuazione ed implementazione di indicatori di monitoraggio e valutazione dei progetti formativi e di orientamento e rilascio finale della dichiarazione di competenza, con individuazione di uno strumento di valutazione delle competenze acquisite, attraverso un sistema di "pesature" che faccia emergere livelli diversi di padronanza;
- sperimentazione della possibilità di un rimborso per i *tutor* aziendali coinvolti nelle imprese ospitanti che possono fungere da "Laboratorio formativo", in particolare per tirocinanti con svantaggio sociale;
- ulteriore perfezionamento ed implementazione della banca-dati dei posti disponibili per agevolare l'incrocio tra Soggetti ospitanti e tirocinanti;
- coordinamento e monitoraggio della "rete" di aziende ospitanti e dei Soggetti promotori per definire le caratteristiche dei progetti, ponendo l'obiettivo di raggiungere il reciproco riconoscimento dei crediti conseguiti dai tirocinanti;
- implementazione della banca-dati provinciale dei Soggetti ospitanti; tale archivio è stato costituito al fine di caratterizzare e monitorare le aziende ospitanti ed i progetti sviluppati (quanti tirocini attivano, in quali settori operano, le competenze acquisite, i risultati conseguiti, ...);
- ricorso alle opportune forme di controllo e nei casi in cui, dalla visita aziendale del *tutor* didattico – organizzativo, si ritenga che il tirocinio costituisca una forma surrettizia di lavoro subordinato, ricorso all'attività ispettiva.

TIROCINI NORD – SUD

Il progetto interregionale "Programma quadro per l'integrazione e lo sviluppo della sperimentazione in materia di tirocini formativi inseriti in progetti di mobilità geografica" si rivolge in particolare a giovani residenti nel sud Italia, presso Soggetti ospitanti dell'Emilia Romagna, in cui saranno coinvolti operativamente i Centri per l'impiego.

I Centri per l'Impiego, nodi della rete locale, sono stati coinvolti marginalmente nella co-promozione e valutazione dei progetti di tirocinio formativo e di orientamento, coordinati finora dall'Agenzia Italia Lavoro.

Il progetto mira a governare i processi di mobilità dei lavoratori, facilitare la mobilità verso il Sud del lavoro, accrescendo il patrimonio di professionalità dei lavoratori coinvolti ed accompagnando le imprese nella ricerca di collaborazioni produttive e di verifica di possibilità di sviluppo al Sud.

Di norma ai tirocinanti coinvolti viene garantito da Italia Lavoro vitto, alloggio ed una borsa lavoro. Tale progetto dovrebbe consentire alla Provincia di consolidare la collaborazione esistente con altre realtà produttive e le relazioni Interistituzionali e di favorire un proficuo rapporto tra le imprese locali e giovani del Sud in possesso di qualifiche e competenze maggiormente richieste dal MdL locale.

CRITICITA'

- necessità di risolvere il nodo dell'accoglienza, aspetto seguito da Italia Lavoro;
- difficoltà di reperimento dell'abitazione per i giovani del Sud che dopo l'esperienza di tirocinio vengono assunti da Aziende piacentine.

PROPOSTE OPERATIVE

- perfezionare la rilevazione dei fabbisogni professionali delle imprese locali, al fine di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di tirocinio, utilizzando anche le disponibilità dei giovani del sud;
- rafforzare e migliorare l'accoglienza e la prima formazione dei tirocinanti provenienti dal Sud e destinati a svolgere il tirocinio nelle aziende del Centro – Nord attraverso un rinnovato rapporto tra Italia Lavoro e la realtà locale;
- consolidare la formazione di operatori in grado di gestire il tutoraggio logistico-organizzativo e "sociale" delle persone inserite in programmi di mobilità geografica;
- utilizzare i tirocini come strumento di qualificazione professionale dei giovani meridionali e quale sperimentazione di modalità di governo della mobilità dal Sud;
- porre in essere azioni che facilitino la ricerca della casa, con affitti a prezzi agevolati per i primi tempi (possibili interventi delle imprese assumentanti che, tramite convenzioni con il Comune o altri Enti, si impegnano a reperire le case in affitto a prezzi agevolati), per l'inserimento dei giovani che decidono di fermarsi.

SCHEDA N.7: LAVORATORI EXTRACOMUNITARI – MULTICULTURALITA'

CRITICITA'

- Necessità di una maggiore integrazione sociale, culturale e lavorativa degli extracomunitari;
- Con particolare riferimento alla formazione professionale si riscontrano le seguenti criticità:
 - difficoltà di reperire l'utente-immigrato e di promuovere adeguati percorsi finalizzati all'inserimento lavorativo ed alla qualificazione degli extracomunitari occupati;
 - difficoltà di mantenere in formazione gli immigrati che spesso abbandonano, in quanto attratti dalla prospettiva di un lavoro immediato;
 - difficoltà connesse alla conoscenza di base della lingua italiana.

PROPOSTE OPERATIVE

- implementare il servizio di supporto agli extracomunitari (servizio di mediazione interculturale); tale servizio è già operativo, da un biennio, presso i Centri per l'Impiego con la presenza di più mediatori culturali; attualmente è in fase di ampliamento e si articola in:
 - servizio di accoglienza;
 - servizio di interpretazione e di informazione in ordine ai temi legali a: scuola, formazione professionale e mercato del lavoro, con particolare riferimento alle novità legislative, alle opportunità ed ai servizi disponibili;
 - servizio di supporto agli operatori amministrativi e di orientamento nello svolgimento delle procedure burocratiche e dei colloqui mirati per questo target di utenti;
 - promozione e diffusione dei percorsi formativi e delle offerte di lavoro disponibili e rilevazione dei bisogni;

A favore degli studenti stranieri è operativo un protocollo d'intesa sottoscritto tra gli Enti locali, le Istituzioni scolastiche ed il CSA sull'inserimento degli alunni stranieri nelle scuole, che prevede:

- un servizio di sportello per informazioni, consulenze ed orientamento scolastico e professionale presso il Centro per l'Impiego;
 - un servizio di mediazione culturale per le Scuole Superiori disponibile sia presso il Centro per l'impiego che, a richiesta, presso le scuole;
 - la disponibilità di idoneo materiale informativo e di consultazione per le famiglie straniere, relativo alla scelta del canale di istruzione superiore e della formazione;
- favorire l'inserimento lavorativo e/o l'autoimprenditoria dei Soggetti immigrati, anche nell'ambito del Progetto comunitario Equal – Fase II SIN.Te.S.I. “Sinergie territoriali per l'inclusione sociale” attraverso:
 - rilevazione ed analisi della domanda di lavoro di Soggetti immigrati espressa dal sistema produttivo locale (settori, profili professionali, tipo di contratto,...);
 - rilevazione e caratterizzazione dei lavoratori stranieri iscritti ai Centri per l'Impiego e disponibili ad inserirsi nel mercato del lavoro ed analisi dei lavoratori immigrati già inseriti (settori, tipo di contratto, età, sesso, titolo di studio, competenze, ...);
 - promozione e collaborazione nella costituzione di un servizio strutturato di informazione “Sportello informativo”, coinvolgendo le diverse Associazioni degli immigrati in cui sia possibile effettuare una diffusa informazione dei servizi ed opportunità disponibili a livello locale ed una prima lettura del bisogno effettivo dell'utente, situato in un luogo facilmente accessibile da parte degli extracomunitari;
 - organizzazione di un servizio sperimentale di incontro tra domanda ed offerta di lavoro che consenta di incrociare i fabbisogni professionali delle aziende ed i bisogni espressi dagli extracomunitari;

- partecipare alla costituzione di una rete di supporto e tutoraggio (*tutor* di inserimento ed accompagnamento in azienda) e collaborazione nella sperimentazione di un servizio di accompagnamento degli extracomunitari al lavoro, per consentirne l'adattamento all'organizzazione aziendale e favorire la permanenza nel posto di lavoro;
 - rafforzamento del servizio di supporto ed assistenza nella redazione e realizzazione del business plan per l'avvio di lavoro autonomo e/o di creazione d'impresa da parte di Soggetti immigrati che sviluppi inoltre un'attività di tutoring, accompagnamento e consulenza nel primo periodo di attività, compresa l'attività formativa se necessaria;
 - condivisione della sperimentazione relativa alla costituzione a livello provinciale di un'Agenzia per i servizi di assistenza domiciliare e di prossimità che eroghi buoni-servizio nei confronti di cittadini per poter usufruire dei servizi predisposti da aziende private accreditate presso l'Agenzia;
- collaborare nella definizione di una politica locale di inclusione sociale integrata (politiche sociali, assistenziali, del lavoro ed abitative) mediante la stipula di accordi interistituzionali per definire modalità di intervento condivise tra i diversi Soggetti pubblici che operano in rapporto ai cittadini stranieri e la predisposizione di una "Guida all'azione" per l'inclusione sociale;
 - rafforzare i percorsi formativi finalizzati all'acquisizione della qualifica di "mediatore interculturale", da rivolgere sia ai disoccupati che agli operatori già occupati;
 - partecipare alla realizzazione e tenuta di un "Repertorio provvisorio" in cui iscrivere i Soggetti che intendono acquisire la qualifica di Mediatori culturali e poter sviluppare nel frattempo la loro azione di mediazione nei servizi messi in campo dagli Enti pubblici locali

come previsto dalla legge regionale n.5/2004 che intende garantire pari opportunità di accesso ai servizi educativi per l'infanzia, il diritto allo studio, all'istruzione e formazione professionale, l'inserimento lavorativo, l'integrazione e la comunicazione interculturale si intende:

- assicurare la partecipazione dei cittadini stranieri all'offerta formativa, al fine di colmare il deficit educativo, formativo e professionale di Soggetti non in possesso di un adeguato titolo di studio: formazione iniziale nella fascia dell'obbligo (il cui ingresso viene favorito anche mediante colloqui individuali di orientamento presso i Centri per l'Impiego, il coinvolgimento delle famiglie e l'inserimento di moduli in lingua), ma anche di formazione permanente;
- massimizzare, in base a quanto previsto dagli indirizzi regionali, la partecipazione alle iniziative di educazione degli adulti, soprattutto con riferimento all'alfabetizzazione linguistica, alla normativa civica ed al tema della sicurezza;
- consolidare l'accesso a percorsi di istruzione e formazione superiore e continua per valorizzare le professionalità già possedute;
- progettare in maniera congiunta tra i diversi Soggetti territoriali percorsi di accompagnamento al lavoro regolare
- coinvolgere le parti sociali nella ricerca di risposte diversificate ai problemi degli immigrati, in particolare, con riferimento al problema della casa, rendendo accessibile il mercato delle locazioni a canoni sostenibili; si intende effettuare un raccordo con quanto previsto dal progetto "Politiche abitative per le fasce deboli", inserito nel Piano Strategico per Piacenza, per mettere in rete tutti i Soggetti potenzialmente interessati alla tematica abitativa.

SCHEDA N. 8 : AZIONI PER COMBATTERE LA DISOCCUPAZIONE DI LUNGA DURATA

CRITICITA'

Mancanza di strumenti appositamente diretti ad agevolare il reinserimento nel mercato del lavoro di: lavoratori iscritti nelle liste di mobilità; lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria; disoccupati/inoccupati di lunga durata.

I dati del mercato del lavoro provinciale evidenziano un preoccupante aumento del ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria ed alla mobilità. Ad essere maggiormente colpita dalla crisi è l'industria manifatturiera, in particolare la metalmeccanica (205mila ore di CIGS autorizzate nel 2004, triplicando quasi il valore del 2003), settore trainante per l'economia piacentina.

Nel corso del 2004 sono state aperte 20 procedure di mobilità ai sensi della legge n. 223/1991, che hanno coinvolto 520 lavoratori (9 di queste hanno interessato il settore metalmeccanico, 4 l'agroalimentare). Gli iscritti alle liste di mobilità sono pari a fine 2004 a 1.130 unità (+60% rispetto al 2002).

I disoccupati di lunga durata (da oltre 12 mesi) sono circa 5mila, in prevalenza donne, di età superiore ai 30 anni e con bassi livelli di scolarizzazione.

PROPOSTE OPERATIVE

- predisposizione di un Piano operativo che faccia seguito al “Protocollo d'intesa per il ricollocamento dei lavoratori in mobilità”, sottoscritto, in data 14.04.2004, tra la Provincia, l'Associazione degli Industriali di Piacenza e CGIL, CISL, UIL (a sua volta riprendente gli obiettivi del “Protocollo d'intesa per il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori collocati in mobilità” del 9.11.2001 stipulato tra l'Associazione degli Industriali di Piacenza e le Segreterie Territoriali di CGIL, CISL e UIL) in cui sono stati individuati i servizi da erogare e gli impegni delle Parti, affinché possano essere definite le modalità di attuazione e l'articolazione della task-force diretta a promuovere il reinserimento al lavoro del personale eccedente a seguito di crisi aziendali;
 - realizzazione e rafforzamento, in attuazione del Protocollo d'intesa, dell'emananda normativa regionale e con il supporto anche di progetti comunitari diretti ad introdurre “Approcci Innovativi alla gestione del cambiamento” ed in particolare modelli innovativi per l'anticipazione e la gestione dei problemi occupazionali connessi alle ristrutturazioni, delle seguenti azioni:
 - a) per i lavoratori:
 - servizi per favorire l'incontro domanda/offerta di lavoro, finalizzati al tempestivo reinserimento professionale, attraverso la candidatura dei lavoratori presso le aziende che ricercano personale con professionalità simili a quelle possedute dai lavoratori disponibili;
 - azioni di orientamento e consulenza professionale individuali, finalizzati a supportare i lavoratori nella definizione del percorso di ricerca di lavoro e nell'individuazione di eventuali necessità formative;
 - informazioni e trasferimento delle principali tecniche di ricerca attiva del lavoro a livello individuale, finalizzate a garantire ai lavoratori gli strumenti più idonei per attivare, anche in modo autonomo, una efficace ricerca di lavoro, compreso l'accompagnamento all'inserimento;
 - percorsi formativi a livello individuale e/o per piccoli gruppi (vaucher e modalità Just in time);
 - servizi di supporto per l'avvio di imprese di piccole dimensioni, attraverso uno specifico servizio di consulenza ed assistenza ed il ricorso ad una linea di credito

agevolato a favore dei lavoratori che intendono intraprendere una nuova attività di impresa;

b) per le imprese, oltre alla possibilità di godere degli incentivi all'assunzione:

- azioni di coinvolgimento, sia attraverso l'analisi della domanda, sia attraverso interventi informativi e di sensibilizzazione;
 - servizi di supporto per favorire l'incontro domanda/offerta di lavoro, attraverso la messa a disposizione della banca – dati dei lavoratori in mobilità;
 - servizi formativi per gruppi di lavoratori che necessitano di riqualificazione e/o perfezionamento professionale o per quelli operanti in aziende coinvolte da processi di innovazione e ristrutturazione organizzativa e tecnologica.
- promozione, su richiesta delle Parti sociali di specifici “tavoli di crisi”, politici o tecnici, per fronteggiare situazioni aziendali di particolare gravità o definire, sostenere e partecipare a progetti integrati di reinserimento professionale di particolare complessità;
 - promozione, a fronte di crisi aziendali di particolare rilievo, riguardanti anche le piccole imprese, in accordo con gli Enti locali, di specifici incontri con le Parti sociali interessate per verificare la situazione e le tendenze in atto, per prevenire le situazioni di crisi ed attenuarne gli effetti negativi sulle persone e sul territorio;
 - monitoraggio, anche attraverso l'Osservatorio del mercato del lavoro, delle dinamiche produttive, di sviluppo, trasformazione e delle dinamiche occupazionali, per fornire elementi conoscitivi e valutativi delle dinamiche del mercato del lavoro locale e poter individuare proposte di intervento coordinato tra i diversi Soggetti coinvolti sia per prevenire che per contrastare le crisi ed in particolare favorire la diffusione di una cultura anticipatoria.

SCHEDA N. 9 : POLITICHE PER L'INCLUSIONE LAVORATIVA DEI DISABILI

CRITICITA'

- Mancanza di una rete di collegamento “formalizzata” tra i diversi Soggetti pubblici coinvolti (Comuni, Azienda USL), in grado di assicurare un sistema di servizi personalizzati per i lavoratori disabili;
- Difficoltà e limitatezza delle relazioni tra cooperazione sociale ed imprese soggette all'obbligo di cui alla l. n. 68/99 (con conseguente scarso utilizzo dello strumento delle convenzioni di cui all'art.12, l. n. 68/1999) e dell'art.14, d.lgs. n.276/2003);
- Presenza rilevante di soggetti disabili con oggettive difficoltà di inserimento lavorativo e di permanenza nel posto di lavoro (ad es., psichici, mentali, ...);
- Ricorso da parte di alcune aziende all'esonero parziale dall'obbligo di cui alla l. n. 68/99;
- Difficoltà da parte di alcuni Enti Pubblici di rispondere tempestivamente agli adempimenti di inserimento lavorativo dei disabili.

PROPOSTE OPERATIVE

Si realizzeranno, anche all'interno del Progetto Comunitario Equal – Fase II SIN.Te.S.I. “Sinergie Territoriali per l'Inclusione Sociale”, le seguenti azioni:

- analisi e caratterizzazione dei posti di lavoro messi a disposizione dalle imprese per i Soggetti disabili (settori, profili professionali, tipo di contratto, ...);
- rilevazione e caratterizzazione, con definizione di specifiche “cartelle personalizzate” (con elementi riguardanti: disabilità, quadro clinico e psicologico, le mansioni professionali e gli aspetti vocazionali) dei Soggetti disabili disponibili ad inserirsi nel mercato del lavoro, collaborando anche con le Associazioni degli Invalidi, affinché i disabili esprimano la loro disponibilità al lavoro e finalizzino allo strumento della formazione e del tirocinio;
- potenziamento della Rete integrata pubblico/privata per l'inclusione socio-lavorativa di soggetti disabili costituita da Soggetti pubblici (Provincia con Azienda USL e Comuni) e del Privato-sociale, in grado di predisporre un progetto personalizzato di inserimento lavorativo e di integrazione sociale (comprendente anche interventi formativi) per favorire, attraverso servizi integrati, l'inserimento lavorativo e soprattutto la permanenza nel posto di lavoro dei lavoratori disabili, (rafforzamento di un servizio di tutoraggio sia interno all'azienda ospitante sia all'esterno, con la presenza di **mediatori/tutor di accompagnamento al lavoro**, e verso la famiglia ed i compagni di lavoro, con la figura del **delegato sociale**, sviluppo del part-time, utilizzo dello strumento del tirocinio);
- Supporto allo sviluppo del rapporto tra la cooperazione sociale e le imprese al fine di dare attuazione alla disposizione di cui all'art.12 della l. n. 68/99, con la stipula delle apposite convenzioni;
- Sostegno, una volta emanata la disciplina regionale, dell'attuazione dell'art.14, d.lgs. n. 276/2003, per favorire l'inserimento lavorativo all'interno delle cooperative sociali che ricevono commesse da parte delle imprese soggette agli obblighi di cui alla l. n. 68/1999, per i disabili per cui risulti particolarmente difficile il ricorso alle vie ordinarie del collocamento mirato;
- Pieno utilizzo di tutti gli strumenti finanziari a disposizione (art.13, Legge n.68/99, art.8, comma 2, Legge Regionale n.45/96, e fondo regionale per i disabili) per realizzare un sostegno personalizzato per l'inserimento dei disabili, con riferimento ai servizi di tutoraggio, trasporto e di adattamento dei posti di lavoro;
- Intervento diretto a migliorare le procedure amministrative (supporto degli Enti Locali nella selezione per le assunzioni obbligatorie, richiesta di maggior celerità nei tempi delle visite mediche da parte dell'Azienda USL, intervento più incisivo in caso di mancato assolvimento dell'obbligo e sostegno alla riduzione del ricorso allo strumento dell'esonero);
- consolidamento dei servizi innovativi introdotti (informazione, orientamento, definizione di azioni formative), attuando le misure e gli strumenti di accompagnamento disponibili.

SCHEDA N. 10: POLITICHE DI SOSTEGNO DEI LAVORATORI SVANTAGGIATI

I Soggetti svantaggiati sono le persone che si trovano in condizioni soggettive ed oggettive di particolare difficoltà occupazionale e non presentano condizioni di pari opportunità nell'accesso al lavoro e difficoltà di permanenza nel posto di lavoro.

CRITICITA'

- Mancanza di una rete tra i diversi Soggetti coinvolti (Comuni, Azienda USL), in grado di garantire un sistema di servizi personalizzati;
- Necessità di realizzare un'integrazione non solo lavorativa, ma anche sociale di questi Soggetti.

PROPOSTE OPERATIVE

- Per i Soggetti svantaggiati, così come per i disabili, si realizzeranno, anche all'interno del Progetto Comunitario Equal – Fase II SIN.Te.S.I. “Sinergie Territoriali per l’Inclusione Sociale”, le seguenti azioni:
 - analisi dei posti di lavoro a disposizione (settori, profili professionali, tipo di contratto, ...);
 - rilevazione e caratterizzazione, con definizione di specifiche “cartelle personalizzate” dei Soggetti svantaggiati disponibili ad inserirsi nel mercato del lavoro;
 - potenziamento della Rete integrata pubblico/privata per l’inclusione socio-lavorativa di soggetti svantaggiati costituita da Soggetti pubblici (Provincia con Azienda USL e Comuni) e del Privato-sociale, per realizzare un approccio integrato, tra azioni personalizzate, Soggetti e politiche, in relazione alle diverse tipologie di svantaggio;
 - sostegno dell’attività delle Cooperative sociali nell’integrazione sociale e nell’inserimento lavorativo dei Soggetti Svantaggiati;
 - predisposizione di un progetto personalizzato di inserimento lavorativo e di integrazione sociale per favorire sia l’inserimento lavorativo che la permanenza nel posto di lavoro (rafforzamento di un servizio di tutoraggio sia interno all’azienda ospitante sia all’esterno, con la presenza di **mediatori/tutor di accompagnamento al lavoro** sia dell’equipe di operatori competenti della rete che della Struttura costituita a conclusione del Progetto EQUAL “Nuove frontiere per l’imprenditorialità sociale”, e verso la famiglia ed i compagni di lavoro, con la figura del **delegato sociale**, utilizzo dello strumento del tirocinio);
 - supportare la creazione di impresa o l’avvio di lavoro autonomo, attraverso uno specifico servizio di consulenza nella redazione del business plan ed assistenza, tutoring, accompagnamento e consulenza nel primo periodo di attività ed il ricorso ad una linea di credito agevolato a favore dei lavoratori svantaggiati;
- favorire l’integrazione dei servizi di orientamento e supporto con gli strumenti di transizione al lavoro (tirocini) e di sostegno all’occupazione (art.8, comma 4, L.R. n. 45/1996);
- collaborare alla realizzazione del Progetto “Il lungo cammino dei sinti e dei rom: percorsi verso il lavoro” – Iniziativa EQUAL - Fase II, con Comune di Piacenza e IAL Emilia Romagna, in particolare attraverso:
 - la partecipazione nella costituzione dello “Sportello Equal di Piacenza” rivolto alla popolazione Sinti in materia di lavoro, formazione ed istruzione, attraverso un’azione di supporto informativo e documentale agli operatori del costituendo Sportello che erogherà servizi di informazione, prima accoglienza e lettura dei bisogni degli utenti;
 - l’azione diretta nei confronti degli utenti, presso i Centri per l’Impiego, di: colloqui di orientamento specialistico (consulenza orientativa, bilancio di competenze, ...), tecniche di ricerca attiva del lavoro, colloqui di orientamento fatti in funzione della stipula del Patto di servizio, ai sensi del d.lgs. n.297/2002;

- la promozione in qualità di Soggetto Promotore di tirocini formativi e di orientamento a favore degli utenti rispettando la procedura elaborata;
- Promuovere intese tra le parti sociali per facilitare l'inserimento al lavoro dei Soggetti svantaggiati, anche attraverso la definizione di uno specifico Protocollo d'intesa tra Provincia e Amministrazione carceraria, diretto a:
 - a) consentire ai detenuti la possibilità di accedere ad una forma di lavoro compatibile con la condizione di reclusione;
 - b) offrire un'attività di consulenza – orientativa, a partire dalle esperienze lavorative pregresse e cercare di rimotivare i detenuti nella scelta di progetti spendibili nel mercato del lavoro;
 - c) prevedere modalità procedurali semplificate per avvicinare il detenuto agli adempimenti legislativi in materia di mercato del lavoro ed ai servizi offerti, tra cui la mediazione culturale in caso di detenuti extracomunitari.

SCHEDA N. 11 : AUTOIMPRENDITORIA GIOVANILE

CRITICITA'

- Limitato ricambio generazionale, soprattutto nel comparto dell'artigianato;
- Difficoltà nell'accesso al credito e limitata disponibilità di strumenti di incentivazione nelle fasi di costituzione ed avvio di nuove imprese, soprattutto per giovani, donne e stranieri;
- Necessità di rafforzare le reti istituzionali per il sostegno allo start-up aziendale (primi 2 anni di vita dell'impresa);
- Insufficiente spinta verso l'avvio di nuove attività d'impresa: il tasso di sviluppo imprenditoriale, infatti, mostra una crescita più lenta rispetto sia alle province limitrofe che alla media regionale e nazionale;
- sistema produttivo locale non specializzato su settori caratterizzati da elevato contenuto innovativo e tecnologico;
- scarsa propensione ad investimenti in ricerca e sviluppo.

PROPOSTE OPERATIVE

- sostenere i processi di natalità e sviluppo imprenditoriale, in particolare nel settore dei servizi, compreso il terziario avanzato, facendo leva anche su strumenti e modelli di intervento finalizzati ad assicurare il ricambio generazionale;
- sostenere l'innovazione e la competitività delle imprese, attraverso la promozione del raccordo tra la ricerca scientifico – tecnologica e il sistema delle imprese, per individuare e diffondere l'uso di nuove tecnologie e lo sviluppo di nuovi settori e di nuovi profili professionali, partecipando e sostenendo lo sviluppo dei nuovi laboratori di ricerca e trasferimento tecnologico (LEAP e MUSP);
- consolidare la programmazione di interventi formativi finalizzati a sviluppare le competenze e le professionalità del sistema imprenditoriale locale, anche nella logica di supportare le singole realtà nei processi di ristrutturazione, conversione e riorganizzazione aziendale;
- rafforzare le azioni volte a conseguire il pieno coinvolgimento e la responsabilizzazione delle Associazioni imprenditoriali per sviluppare una rete di servizi integrati di supporto alle neo imprese ed agli aspiranti imprenditori;
- rafforzare la rete pubblico/privata interessata allo sviluppo territoriale ed alla diffusione di una nuova cultura imprenditoriale; in tale ambito la Provincia, attraverso il servizio per la promozione dell'autoimprenditoria, conferma l'impegno a promuovere azioni di orientamento/informazione/formazione presso le scuole e le università e ad incentivare progetti volti alla promozione di una cultura imprenditoriale diffusa;
- consolidare il servizio di accoglienza, informazione, consulenza orientativa alle aziende e di accompagnamento alla definizione di fattibilità di un'idea imprenditoriale e l'integrazione tra il servizio Provinciale e le altre strutture di servizi presenti a livello territoriale di promozione della creazione e del consolidamento delle imprese, con particolare riferimento alle piccole e medie imprese. Tale rafforzamento diventa tanto più necessario nella fase di start-up aziendale (primi 2 anni di vita dell'impresa);
- realizzare interventi formativi finalizzati alla crescita delle competenze gestionali e manageriali di coloro che intendono intraprendere o abbiano già avviato un percorso imprenditoriale, oltre l'attivazione di tirocini formativi e di orientamento che concorrono alla definizione del piano di crescita imprenditoriale, attraverso la promozione di percorsi formativi just-in-time costruiti appositamente in funzione delle esigenze evidenziate dai neo-imprenditori;
- confermare la disponibilità di una linea di credito agevolato (in collaborazione con i CONFIDI convenzionati e con gli istituti di credito locali convenzionati con la Provincia) a sostegno della nuova impresa giovanile e dell'accesso al contributo Provinciale volto sia ad un'ulteriore agevolazione di credito sia per la copertura delle spese di avvio e degli investimenti;

- stipulare accordi con i Comuni per un intervento sinergico ed integrato, al fine di riconoscere un contributo aggiuntivo rispetto a quello Provinciale per i residenti nei Comuni che aderiscono all'accordo e per migliorare i servizi destinati ai neo-imprenditori;
- intervento della Consiglieria Provinciale di Parità a favore delle donne per accompagnare la costituzione delle imprese con una specifica agevolazione per l'accesso all'attuale linea di credito;
- attuazione dell'accordo stipulato con la Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura per la creazione di una "Carta di Servizi" finalizzata alla creazione d'impresa. L'obiettivo è quello di mappare i servizi esistenti sul territorio, creare tra i diversi Soggetti titolati alla promozione d'impresa una stretta collaborazione volta a definire standard qualitativi omogenei;
- realizzare le azioni, previste nell'ambito del Progetto SIN.Te.S.I - Equal- Fase II, diretta all'implementazione di un servizio di supporto ed assistenza per l'avvio di lavoro autonomo e/o per la creazione d'impresa, con personale specializzato, per particolari target di utenza (immigrati, disabili e svantaggiati), operante presso i Centri per l'Impiego della Provincia, in grado di svolgere le seguenti attività:
 - accoglienza, informazione, orientamento, supporto per la definizione del progetto di impresa e per la ricerca delle fonti di finanziamento;
 - Tutoring, accompagnamento e consulenza nel primo periodo di attività (periodo massimo di 24 mesi), comprensiva ove necessaria dell'attività formativa a favore dei potenziali beneficiari del servizio di start-up.

Il servizio dovrà essere in grado di effettuare una lettura del territorio che tenga conto delle caratteristiche peculiari dei due target individuati ed opererà in collaborazione sia con l'Ufficio Collocamento Mirato Disabili per meglio comprendere le potenzialità ed esigenze degli utenti, sia, per quanto concerne gli immigrati, avvalendosi del servizio di mediazione culturale.

SCHEDA N.12: AZIONI A FAVORE DEI LAVORATORI CON RAPPORTI DI LAVORO NON STANDARD

Per forme di lavoro “non standard” si intendono nuove forme di lavoro che si affiancano al tradizionale rapporto di lavoro subordinato (quello a tempo pieno, a tempo indeterminato ed in cui il datore di lavoro è anche l'utilizzatore della prestazione).

CRITICITA'

- La consistente diffusione di forme di lavoro non standard nelle fasi di ingresso nel mercato del lavoro, caratterizzate da precarietà e dequalificazione, rischiano di “intrappolare” questi lavoratori in tale condizione, in particolare per quanto riguarda la componente femminile. Tra le forme di lavoro a termine risultano avere una notevole diffusione i contratti di somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale) che rappresentano il 14% degli avviamenti totali ed i contratti a tempo determinato (58% degli avviamenti). Questi ultimi contratti hanno una diversa incidenza in base al genere: per i maschi rappresentano il 54% degli avviamenti, per le donne il 64%. I contratti part-time hanno una buona diffusione: hanno infatti un'incidenza del 22% sugli avviamenti totali. I contratti cosiddetti standard (a tempo pieno e indeterminato) rappresentano solo il 12% degli avviamenti femminili e il 34% di quelli maschili. Inoltre, il 60% degli iscritti alla gestione separata INPS sono donne con età inferiore ai 30 anni, a testimonianza del fatto che la flessibilità/precarietà in ingresso nel mercato del lavoro investe in misura maggiore le ragazze;
- il sistema di protezione sociale è ancora prevalentemente strutturato per assicurare tutele e sostegni ai lavoratori impiegati a tempo pieno ed a tempo indeterminato;
- necessità di particolare attenzione per questi lavoratori sia sul versante dei sostegni per il rafforzamento professionale dei lavoratori coinvolti che sul versante delle tutele.

PROPOSTE OPERATIVE

- In generale occorre puntare al rafforzamento delle politiche di investimento in risorse umane, diritto alla formazione permanente e qualificata lungo tutto l'arco della vita, ad un sistema di servizi per l'impiego moderno ed interventi di politica attiva del lavoro, al fine di supportare le imprese ed i lavoratori nell'incontro reciproco (favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro) e di realizzare la tutela del lavoro in tutte le sue forme, assicurando nel mercato del lavoro:
 - a) maggiori tutele dei lavoratori, mediante un intervento pronto, efficace ed efficiente sia per i giovani che intendono inserirsi nel mercato del lavoro che per i lavoratori adulti in difficoltà occupazionale o in cerca di un nuovo lavoro; con il consolidamento di un sistema locale integrato di politiche attive del lavoro, formazione professionale e servizi per l'impiego; poiché tanto più si va allentando la tutela nel rapporto di lavoro (con le più svariate forme di flessibilità), quanto più assume rilievo la tutela nel mercato del lavoro;
 - b) maggiore trasparenza, mediante la promozione di servizi ed incentivi miranti al passaggio, ove richiesto, a forme contrattuali di lavoro più tradizionali, soprattutto per le persone occupate con rapporti di lavoro che comportino un elevato rischio di precarizzazione della condizione lavorativa.

□ In particolare occorrerà:

- Offrire servizi e strumenti, fra cui anche i bilanci di competenza, per favorire la carriera professionale dei lavoratori atipici, sia in termini di supporto all'acquisizione di competenze ed al riconoscimento della carriera esterna sostenuta con specifici istituti di certificazione (ad es. avvio di una sperimentazione per la certificazione dei crediti formativi e la valorizzazione delle competenze acquisite nelle varie esperienze di lavoro svolte dalla persona), sia in termini di aiuto alla stabilizzazione nel lavoro dipendente ed in quello autonomo;
- Sostenere i processi aziendali di trasformazione organizzativa e di innovazione tecnologica finalizzati alla stabilizzazione del lavoro;
- Programmare e realizzare sempre più interventi formativi, orientativi e di sostegno, soprattutto per i lavoratori a minore professionalità e con maggiori rischi di precarizzazione, per favorirne l'occupabilità ed il rafforzamento delle competenze;
- Proseguire nelle azioni di sostegno per l'avvio di nuove attività imprenditoriali o di lavoro autonomo da parte di questi lavoratori;
- Promuovere accordi tra le Parti sociali, a livello territoriale o settoriale, diretti a sostenere un utilizzo della normativa sui rapporti di lavoro e degli strumenti contrattuali orientato verso il miglioramento della qualità del lavoro e degli strumenti di tutela e di stabilizzazione delle condizioni di lavoro;
- promuovere lo sviluppo e l'utilizzo del servizio di consulenza on-line rivolto agli utenti atipici, con gli obiettivi di:
 - erogare servizi a sostegno della stabilizzazione del lavoro
 - incrementare la visibilità dei Centri per l'Impiego e le relazioni con l'utenza atipica
 - creare una comunità virtuale tra gli operatori dei Centri per l'Impiego e gli operatori di altri enti locali, INPS, ecc, al fine di condividere esperienze ed individuare buone prassi,
 - ampliare e sviluppare la rete territoriale integrata pubblico/privato rispondente alle esigenze di lavoratori e imprese
 - superare la frammentazione verticale ed orizzontale dei servizi con l'obiettivo di raggiungere una maggior efficacia ed efficienza dell'insieme degli interventi, anche attraverso l'utilizzazione delle nuove tecnologie per l'informazione.

SCHEDA N. 13 : REGOLARITA' DEL LAVORO

A) EMERSIONE DEL LAVORO IRREGOLARE

CRITICITA'

- Necessità di sviluppare una diffusa cultura della regolarità e della qualità del lavoro, sia da parte delle imprese che da parte dei lavoratori;
- Necessità del pieno rispetto delle condizioni di lavoro, quale garanzia di qualità del lavoro;
- Mancanza di interventi integrati, particolarmente favorevoli per le aziende, in grado di far emergere il lavoro sommerso.

PROPOSTE OPERATIVE

Nella stessa direzione del Programma regionale per un “lavoro chiaro, sicuro, regolare” ed in attuazione del Protocollo d'intesa Interistituzionale sulla Promozione della sicurezza, regolarità e qualità del lavoro del 16 maggio 2005, si intende intervenire contribuendo al miglioramento della qualità e delle condizioni di lavoro, sostenendo politiche finalizzate a rendere stabile e regolare il rapporto di lavoro. In particolare:

- diffondere la sensibilità per il rispetto della legalità e delle norme relative ai rapporti di lavoro sia da parte degli imprenditori che da parte dei lavoratori, sviluppando tra l'altro competenze specifiche attraverso processi di formazione permanente dei lavoratori;
- rafforzare il ruolo della Commissione provinciale per l'emersione del lavoro irregolare, migliorando il coordinamento degli interventi sul territorio e raccordando l'attività con quella svolta dalle Commissioni istituite presso altri Enti Pubblici (ad es. CLES, ...); proseguire nell'attività finora svolta, provvedendo oltre che alla definizione, anche all'adozione da parte degli Enti Pubblici di bandi e capitolati “tipo” negli appalti pubblici (servizi socio-sanitari, servizi di pulizie, forniture e d'opere);
- supportare la qualificazione del ruolo della committenza pubblica negli appalti come strumento di promozione delle condizioni di regolarità del lavoro, con particolare attenzione al settore dell'edilizia;
- realizzare azioni di informazione e sensibilizzazione diffusa, rivolte ad enti pubblici, professionisti ed imprese, in primo luogo in collaborazione con Cassa Edile, INAIL ed INPS relativamente al DURC (documento unico di regolarità contributiva);
- programmare interventi formativi per personale e tecnici degli Enti locali impegnati nella verifica e monitoraggio della regolarità del lavoro riguardante le opere pubbliche;
- migliorare il flusso informativo tra le Amministrazioni finalizzato ad una condivisione delle banche dati, per poter effettuare un controllo incrociato e supportare le azioni di contrasto al lavoro non regolare;
- definire, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio del mercato del lavoro, le rilevazioni statistiche riguardanti gli interventi degli organi di vigilanza, attraverso intese operative con DPL, INPS, INAIL, AUSL-SPSAL.

B) SICUREZZA NEL LAVORO

CRITICITA'

- necessità di diffondere la cultura della sicurezza nel lavoro (formazione, educazione, sostegno alla stipula di accordi con Enti ed Organizzazioni), svolgendo attività di informazione e di formazione sul tema;
- necessità di formazione e di condivisione degli strumenti da utilizzare.

PROPOSTE OPERATIVE

Si intende realizzare interventi condivisi, a livello locale, tra tutti i Soggetti aventi competenza in materia di sicurezza al fine di accrescere la cultura della salute e sicurezza ed in particolare si procederà alla:

- attivazione di azioni informative/formative sulla sicurezza, in particolare per i lavoratori neo assunti ed anche prima dell'accesso al lavoro, per le persone in cerca di occupazione e per i tirocinanti, con registrazione di tale attività formativa, svolta in collaborazione con il competente Servizio ASL presso i Centri per l'Impiego, nella scheda anagrafico-professionale del lavoratore;
- elaborazione di un Protocollo sugli standard minimi nella formazione obbligatoria dei lavoratori in materia di sicurezza (RSPP, RLS, ...);
- programmazione di azioni di aggiornamento per i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza e per le altre figure previste dal d.lgs. n.626/1994 (Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione, addetto all'emergenza, addetto al pronto soccorso);
- rafforzamento della formazione continua in tema di sicurezza nei settori più critici (metalmeccanica, sanità, edilizia, agricoltura, lavorazione del legno, ...);
- definizione, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio del mercato del lavoro, di rilevazioni statistiche sull'andamento degli infortuni sul lavoro, attraverso intese operative con DPL, INPS, INAIL, AUSL-SPSAL.

SCHEDA N. 14 : RESPONSABILITA' SOCIALE D 'IMPRESA

Un sistema di responsabilità sociale si pone i seguenti obiettivi: lo sviluppo, il mantenimento ed il rafforzamento delle politiche e delle procedure atte a tutelare l'impatto sociale, dimostrare e dare evidenza alle parti interessate (*stakeholder*) del rispetto delle normative vigenti nazionali ed internazionali e dell'organizzazione di azioni di miglioramento relative, in particolare, a standard lavorativi e diritti umani. E' uno strumento per l'innalzamento della qualità del lavoro, per il miglioramento della competitività del sistema produttivo e per la coesione sociale.

CRITICITA'

- Necessità di diffusione di informazioni sulla tematica della responsabilità sociale d'impresa;
- Necessità di diffusione di una cultura di Responsabilità Sociale di Impresa e del sostegno all'adozione di marchi per la certificazione della qualità sociale del lavoro;
- Necessità di operare in modo congiunto e condiviso con gli altri Soggetti del territorio per definire gli strumenti di intervento.

PROPOSTE OPERATIVE

Supporto e diffusione di una cultura improntata alla Responsabilità Sociale d'impresa, attraverso interventi di informazione/formazione/diffusione di buone prassi, e promozione del marchio di qualità sociale del lavoro, con definizione di un quadro di incentivi/agevolazioni per le aziende che intendono dotarsi di tale marchio.

In particolare, gli interventi previsti si articoleranno nelle seguenti azioni:

- Informazione, formazione e diffusione di buone prassi:
 - ◆ Organizzazione di seminari informativi sulla tematica della responsabilità sociale in generale, per realizzare un inquadramento giuridico-normativo del tema e la conoscenza di alcune esperienze realizzate a livello locale e nazionale (diretto a sindacati, aziende e loro associazioni, associazioni dei consumatori, committenza pubblica, altri portatori di interesse, ...) ed in particolare sul Marchio di Qualità Sociale del Lavoro;
 - ◆ Definizione di un catalogo delle aziende (anagrafica di aziende socialmente responsabili) che utilizzano strumenti di comunicazione, rendicontazione, gestione di responsabilità sociale, anche allo scopo di pubblicizzazione di buone prassi ed esperienze realizzate localmente;
 - ◆ Programmazione e realizzazione di percorsi formativi sul tema della responsabilità sociale rivolti ad aziende, organizzazioni sindacali e datoriali;
- Servizi di supporto nelle procedure di certificazione:

organizzazione e messa a disposizione delle aziende che intendano iniziare un percorso di certificazione di sistemi di responsabilità sociale per l'ottenimento del Marchio di Qualità Sociale del Lavoro di un ufficio e servizio specifico, informativo e di supporto, con personale formato sulla materia. In attesa della definizione del MQS analogo supporto sarà rivolto ad aziende che intendano certificarsi in base a standard riconosciuti a livello internazionale. L'azione di servizio dell'Ente sarà integrata dall'intervento di uno staff di esperti in materie strettamente correlate alla responsabilità sociale, di competenza provinciale (esperti nel campo del collocamento mirato

disabili, Consigliera provinciale di parità; esperti in mediazione interculturale nel supporto alle azioni informative ai dipendenti; esperti sulle tematiche dell'assolvimento dell'obbligo formativo).

- Definizione di un quadro di incentivi/agevolazioni per le aziende che intendano dotarsi del Marchio di Qualità Sociale del Lavoro o comunque socialmente responsabile:
 - ◆ Previsione di strumenti di incentivazione/agevolazione per quelle imprese che tutelano la dignità del luogo di lavoro, la sua sicurezza e la sicurezza delle attività in esso compiute e che pongano in essere interventi atti a tutelare l'impatto ambientale della produzione (ad es., stipula di convenzioni con istituti di credito, finalizzate alla concessione di linee di finanziamento agevolate ad aziende che intendano iniziare il percorso di certificazione e che, durante l'iter e nel periodo di mantenimento, vogliano effettuare investimenti per l'adeguamento del sistema "sicurezza sul lavoro", priorità nell'applicazione degli strumenti di sostegno alle imprese, ecc.);
 - ◆ Verifica in ordine alla possibilità di riconoscere punteggi specifici, da parte di Enti pubblici, in occasione di appalti, a favore di imprese in possesso di Marchi di qualità;
 - ◆ Assicurare la visibilità per le aziende "socialmente responsabili" in tutte le azioni di marketing territoriale promosse;
 - ◆ Sostegno alle iniziative messe in campo dalla Regione Emilia Romagna e definite a seguito dell'approvazione della legge regionale in materia di tutela e sicurezza del lavoro.

A questi interventi si aggiunge il progetto di ricerca relativo a "Percezione ed iniziative delle aziende piacentine in tema di responsabilità sociale d'impresa" che si intende sviluppare in collaborazione con l'Università Cattolica S.C., al fine di evidenziare da un lato il grado di interesse da parte delle aziende piacentine rispetto al tema e ad intraprendere il percorso di certificazione e dall'altra analizzare le esperienze già realizzate.

SCHEDA N.15: POLITICHE DI GENERE

CRITICITA'

- Grave calo occupazionale femminile nel corso del 2004 (-4mila occupate), e riduzione della partecipazione femminile al mercato del lavoro (-3mila donne nelle forze di lavoro), per effetto dello scoraggiamento di fronte alle cattive condizioni economiche percepite.
- Arresto della crescita del settore terziario che negli anni passati aveva consentito un allargamento della base occupazionale femminile.
- Bassi tassi di occupazione e di attività femminili, sia nel confronto con la media regionale che con le province limitrofe (rispettivamente -8,4 e -8,9 punti percentuali).
- Forte presenza tra gli iscritti disponibili ai Centri per l'Impiego di donne adulte disoccupate di lunga durata, con una bassa scolarizzazione che presentano una difficoltà di reinserimento lavorativo.
- Forte flessibilità in ingresso nel mercato del lavoro da parte delle donne.
- Limitate opportunità lavorative che consentano di conciliare impiego e cure familiari.
- Basso tasso di occupazione delle donne tra i 55-64 anni (15,5%, rispetto a 31,5% maschile, secondo dati elaborati dall'ISTAT relativi al 2002).

PROPOSTE OPERATIVE

- Consolidare il ruolo della Consigliera di parità, a livello locale rafforzando:
 - ☞ gli interventi di Politiche attive del lavoro: promozione di tirocini formativi e di orientamento a favore di donne escluse o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro (alta scolarizzazione, lungo disoccupate, in mobilità o in svantaggio sociale), utenti dei Centri per l'Impiego ed in integrazione con la formazione professionale
 - ☞ l'autoimprenditoria: implementare i finanziamenti per favorire la creazione di impresa femminile, individuando il target delle destinatarie, i settori di intervento e la modulazione dei contributi.
 - ☞ le iniziative promozionali e di comunicazione diretta a diffondere la cultura delle pari opportunità fra uomo e donna.
 - ☞ le attività seminariali dirette a dare informazione in ordine alle opportunità offerte dalla legge n.53 del 2000 sostenendone la piena applicazione a livello locale.
 - ☞ le attività di analisi e ricerca volte ad individuare buone prassi e strumenti di conciliazione per favorire l'ingresso o la permanenza delle donne nel mondo del lavoro.
- Per favorire il reinserimento e la permanenza nel mercato del lavoro di donne adulte la Provincia ha presentato alla Commissione Europea il Progetto AWARDS che si articola nelle seguenti attività:
 - a) **analisi del contesto locale** e costituzione di un **servizio on-line** per supportare gli attori locali nella definizione dei piani di azione e per rendere più facili le decisioni di "visioni" innovative indirizzate allo sviluppo sostenibile della vita;
 - b) elaborazione di **Piani di azione locali** finalizzati ad integrare tutte le politiche che possono contribuire alla "gestione dell'età" con progettazione di sperimentazioni, in contesti territoriali e/o settoriali definiti, riguardanti gruppi di donne lavoratrici ;
 - c) elaborazione e realizzazione di **Iniziative pilota** innovative per prevenire e gestire l'invecchiamento lavorativo delle donne, il reinserimento lavorativo e la riduzione della precarizzazione;

- rafforzare a livello locale, l'attuazione e l'utilizzo della legge n.53 del 2000, in tutti i settori produttivi (rendere effettiva la pratica dei congedi familiari; rafforzare le opportunità per i congedi formativi ed i processi di riqualificazione a sostegno del reingresso lavorativo, per l'adozione di modelli organizzativi del lavoro innovativi che favoriscano la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (es. banca delle ore, fasce di flessibilità in entrata e in uscita); azioni di sensibilizzazione / informazione / formazione per l'utilizzo dei congedi parentali);
- effettuare azioni di sensibilizzazione e formazione rivolte agli attori sociali per migliorare la progettualità, la contrattazione e l'implementazione di misure per la conciliazione;
- prevedere sistemi di incentivazione all'assunzione che premino le categorie a rischio di marginalità lavorativa, e in particolare le donne che sono uscite dal mercato e che desiderano rientrarvi (pieno utilizzo della L.R. n.45/1996, più ampio ricorso allo strumento del tirocinio formativo, ecc.);
- rafforzare ulteriormente ed incentivare l'utilizzo del part-time da parte delle imprese, per consentire un migliore incontro tra offerta e domanda di lavoro.
Ricerca e sostenere forme di lavoro che meglio rispondono ai vincoli di mobilità geografica delle donne con carichi familiari, come nel caso del telelavoro e del lavoro a domicilio;
- promuovere la conciliabilità tra attività lavorativa e impegni familiari agendo sulla promozione di politiche per la famiglia. In particolare, rafforzando l'integrazione delle politiche del lavoro con le politiche sociali (convenzioni con i Comuni per favorire l'accesso a servizi pubblici di cura all'infanzia con orari più flessibili e costi commisurati al reddito dei lavoratori);
- sostenere percorsi di carriera e di sviluppo professionale per donne occupate anche attraverso iniziative formative mirate.

SCHEDA 16- ATTIVITA' DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

LE PRIORITA' PROGRAMMATICHE TRASVERSALI PER IL BIENNIO 2005-2006

La Provincia, avrà come riferimento nel biennio 2005-2006 alcune priorità trasversali per le azioni formative da programmare. Il tema della centralità della persona, dei suoi diritti fondamentali quali la pari dignità, il diritto all'inclusione e all'accesso ai servizi, le pari opportunità, sarà declinato in tutte le sue diverse sfaccettature e in tutte le politiche sviluppate.

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE

La priorità della pari opportunità ha la finalità di promuovere condizioni di pari opportunità tra donne e uomini e rimuovere gli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne. Questo significa l'impegno di risorse attraverso un asse specifico, associato all'obiettivo globale della rimozione degli ostacoli all'accesso e alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tale finalità sarà perseguita sia attuando ogni azione che tenda a garantire, quando possibile in relazione al progetto presentato, una presenza femminile che, orientativamente, rifletta la situazione del mercato del lavoro, sia promuovendo azioni specifiche come enunciate nel P.O.R. e nel Complemento di Programmazione Regionale. Verranno messi in campo interventi mirati a supportare la qualificazione professionale, l'incremento della presenza femminile nel mercato del lavoro, il miglioramento delle condizioni occupazionali.

DIRITTO ALL'INCLUSIONE PER DISABILI E FASCE SVANTAGGIATE

Si consoliderà l'attenzione e l'impegno alle persone portatrici di handicap e le cosiddette fasce deboli, poiché valorizzare la persona in quanto tale, costituisce un primario obiettivo perseguito dalla formazione. In particolare la centralità della persona, la personalizzazione del percorso saranno i principi e i criteri che continueranno ad orientare la programmazione delle attività formative.

INTERCULTURALITA'

La dimensione dell'interculturalità è da intendersi come la miglior strategia di risposta alla questione della diversità, valorizzazione delle identità, e parità di accesso ai diritti di cittadinanza nel contesto regionale. La presenza di un consistente numero di persone straniere in provincia fa sì di individuare in essa una risorsa per gli obiettivi di sviluppo economico e di coesione sociale all'interno del territorio. In tale direzione si perseguirà l'intervento di supporti formativi sia a livello di base (per acquisizione delle più importanti qualifiche) che continua (qualificando l'attuale forza lavoroextracomunitaria).

SVILUPPO LOCALE

La Provincia, in continuità con l'azione svolta in passato, intende promuovere progetti che valorizzino le specificità economiche e sociali del territorio provinciale, che abbiano cioè una forte valenza provinciale e assicurino l'integrazione tra le politiche attive del lavoro e le diverse forme di partenariato. Soprattutto in presenza di realtà territoriali così diversificate, il sostegno e lo stimolo all'intraprendenza degli attori locali, nella ricerca di strategie di sviluppo in grado di sfruttare e valorizzare le risorse e le vocazioni territoriali, rappresenta una scelta idonea nel perseguimento dell'obiettivo generale di sviluppo dell'occupazione e dell'innalzamento dell'efficienza e della competitività complessiva dell'intero sistema economico provinciale. Nella realizzazione di tali interventi si terrà conto delle indicazioni espresse in sede di Commissione Politiche Provinciali del Lavoro. Saranno considerate prioritarie le iniziative finalizzate allo sviluppo locale delle aree montane ob. 2.

SOCIETA' DELL'INFORMAZIONE

Si conferma la consapevolezza del ruolo fondamentale che lo sviluppo e la diffusione delle nuove tecnologie riveste nell'innalzamento complessivo del livello qualitativo, dell'efficienza, della competitività e delle potenzialità occupazionali del sistema economico. Pertanto verranno ritenuti prioritari gli interventi che sosterranno l'aggiornamento dei saperi e delle conoscenze tecnologiche, informatiche e della comunicazione indispensabili per la crescita della persona e fondamentali per affrontare le sfide dell'economia globale.

PRIORITA' SPECIFICHE PER IL BIENNIO 2005-2006

OBIETTIVI PRINCIPALI:

- ◆ Rendere effettivo il diritto al lavoro e lo sviluppo professionale della forza lavoro;
- ◆ perseguire la crescita culturale e di opportunità per le/gli adolescenti interessati al diritto-dovere alla formazione, sviluppare un sistema di formazione;
- ◆ sviluppare un sistema di formazione rivolto ai giovani e agli adulti, fortemente integrato sul territorio e con il mondo del lavoro;
- ◆ sostenere azioni di inclusione sociale per le fasce deboli.

STRUMENTI DA UTILIZZARE

Uno strumento, da utilizzare nel biennio 2005-2006, di orientamento e supporto alla programmazione di un'offerta formativa di qualità è costituito dal Sistema Regionale delle Qualifiche.

La struttura del SRQ per aree, figure e unità di competenza professionali rappresenta il riferimento per la progettazione formativa e per la certificazione, leggibile dal mondo del lavoro ed è finalizzata a rafforzare le capacità di orientamento ed inserimento nel mondo del lavoro e ad indirizzare l'offerta formativa assicurando standard professionali minimi comuni su tutto il territorio regionale. La Regione a riguardo ha definito gli standard formativi essenziali per ciascuna delle 77 qualifiche professionali (ulteriori 9 qualifiche sono identificate e in via di validazione) e si riferiscono, ai corsi che si collocano nell'ambito della Formazione Professionale.

La programmazione dell'offerta formativa terrà quindi conto del nuovo SRQ prevedendo percorsi a qualifica e verso attività corsuali che comprendono unità di competenza riconducibili a tali percorsi, che costituiranno credito formativo all'interno del sistema formativo regionale.

In questa prima fase, si ritiene di assegnare due livelli di priorità alle qualifiche professionali identificate dalla Regione. L'individuazione delle priorità tiene conto dell'analisi delle principali fonti statistiche disponibili, quali la rilevazione Excelsior, condotta da Union Camere che considera la previsione delle assunzioni per l'anno successivo, l'indagine condotta dall'Osservatorio del Mercato del lavoro della Provincia, sugli esiti occupazionali dei corsi avviati negli anni 2000-2001-2002 (tassi di occupazione pertinente), l'analisi degli avviamenti risultante dai dati rilevati dai Centri per l'Impiego e la coerenza con gli indirizzi del Programma poliennale della Provincia. Le priorità tengono altresì conto del confronto e valutazione sviluppata con le Parti Sociali e con la Commissione Consiliare competente.

Si riporta l'elenco delle figure professionali con a fianco l'indicazione della priorità:

1° CLASSE DI PRIORITA' (n. 11)

AREA PROFESSIONALE	FIGURA PROFESSIONALE
ASS.SOCIALE, SANITARIA, SOCIO SANITARIA	OSS

	MEDIATORE INTERCULTURALE
COSTRUZIONI EDILI	TECNICO DI CANTIERE EDILE
PROGETTAZIONE E PRODUZIONE MECCANICA ED ELETTROMECCANICA	COSTRUTTORE SU MACCHINE UTENSILI
	TECNOLOGO DI PRODOTTO/PROCESSO NELLA MECCANICA
SVILUPPO E GESTIONE DEL SISTEMA QUALITA' AZIENDALE	GESTORE DEL SISTEMA QUALITA' AZIENDALE
INSTALLAZIONE IMPIANTI ELETTRICI E TERMO-IDRAULICI	INSTALLATORE E MANUTENTORE IMPIANTI ELETTRICI
	INSTALLATORE E MANUTENTORE IMPIANTI TERMO-IDRAULICI
PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE PASTI	OPERATORE DELLA RISTORAZIONE
	OPERATORE DELLA PRODUZIONE PASTI
TRATTAMENTO ESTETICO E CURA DELLA PERSONA	ACCONCIATORE

2° CLASSE DI PRIORITA' (n. 35)

AREA PROFESSIONALE	FIGURA PROFESSIONALE
COSTRUZIONI EDILI	OPERATORE EDILE ALLE STRUTTURE
	OPERATORE EDILE ALLE INFRASTRUTTURE
	CARPENTIERE
DIFESA E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO	TECNICO NELLA PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE IDRICHE
PRODUZIONE AGRICOLA	TECNICO DELLE PRODUZIONI VEGETALI
	TECNICO DELLE PRODUZIONI ANIMALI
PRODUZIONE MULTIMEDIALE	PROGETTISTA DI PRODOTTI MULTIMEDIALI
PROGETTAZIONE E GESTIONE DEL VERDE	GIARDINIERE
PROGETTAZIONE E PRODUZIONE ALIMENTARE	OPERATORE AGROALIMENTARE
	OPERATORE DELLE LAVORAZIONI LATTIERO CASEARIE
	OPERATORE DELLA LAVORAZIONE CARNI
	OPERATORE DI VINIFICAZIONE
	OPERATORE DI PANIFICIO E PASTIFICIO
PROGETTAZIONE E PRODUZIONE MECCANICA ED ELETTROMECCANICA	MONTATORE MECCANICO DI SISTEMI
	CONDUTTORE DI SISTEMI INTEGRATI DI MACCHINE UTENSILI
	PROGRAMMATORE DI PRODUZIONE/APPROVVIGIONAMENTI
	DISEGNATORE MECCANICO
SVILUPPO E GESTIONE SISTEMI INFORMATICI	TECNICO DI RETI INFORMATICHE
	ANALISTA PROGRAMMATORE

AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DI IMPRESA	OPERATORE AMMINISTRATIVO-SEGRETARIALE
	TECNICO AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO DI GESTIONE
LOGISTICA INDUSTRIALE, DEL TRASPORTO E SPEDIZIONE	OPERATORE DI MAGAZZINO MERCI
	TECNICO DELLA LOGISTICA INDUSTRIALE
	TECNICO DI SPEDIZIONE, TRASPORTO E LOGISTICA
MARKETING E VENDITE	TECNICO DELLE VENDITE
	OPERATORE DEL PUNTO VENDITA
PRODUZIONE E ARREDAMENTI IN LEGNO	TECNICO DEL LEGNO/PROTOTIPISTA
PRODUZIONE ARTISTICA DELLO SPETTACOLO	TECNICO TEATRALE
PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE PASTI	TECNICO DEI SERVIZI DI SALA-BANQUETING
PROGETTAZIONE E PRODUZIONE GRAFICA	OPERATORE GRAFICO DI STAMPA
PROMOZIONE ED EROGAZIONE SERVIZI TURISTICI	OPERATORE DELLA PROMOZIONE ED ACCOGLIENZA TURISTICA
	TECNICO DI SERVIZI TURISTICO-RICETTIVI
	TECNICO DEI SERVIZI FIERISTICO-CONGRESSUALI
AUTORIPARAZIONE	OPERATORE DELLE LAVORAZIONI DI CARROZZERIA
	OPERATORE AUTRONICO DELL'AUTOMOBILE

ADATTAMENTO DEGLI INTERVENTI AI BISOGNI E QUALITA' PROGETTUALE

Si conferma e si rafforza anche per il prossimo biennio l'utilizzo delle modalità just in time per la presentazione dei progetti formativi. Tale modalità consente di rispondere in modo pronto e adeguato alle esigenze di gruppi omogenei di soggetti. Il fine di proseguire nel miglioramento delle proposte progettuali, si rafforza ed estenderà l'attuale livello minimo di valutazione dei percorsi per essere ammessi a finanziamento; in tal senso interverrà anche il previsto "Piano Qualità".

SCHEDA N. 16.1 – Azioni di orientamento: Area di formazione in obbligo formativo

Criticità e proposte operative

Nel quadro dei rinnovati interventi legislativi in materia di istruzione, istruzione/formazione professionale e lavoro la Provincia esercita le proprie competenze per realizzare l'obiettivo previsto dalla L.R. 12/2003, ovvero la creazione delle condizioni per assicurare a tutti i cittadini il raggiungimento del successo formativo, con particolare riferimento ai giovani dai 14 ai 18 anni. Ai sensi della legge citata, la nozione di successo formativo si sostanzia prioritariamente nel raggiungimento di elevati livelli culturali e delle competenze generali e specifiche necessarie al proficuo inserimento nella vita sociale e nel lavoro, corrispondenti al conseguimento dei titoli di studio o di qualifiche professionali.

Pertanto gli obiettivi che si deve porre un sistema formativo di qualità, che intende accompagnare "tutti e non uno di meno" al successo formativo, sono la lotta alla dispersione, all'abbandono e al disagio, vista e posta non solamente come una azione di recupero, ma anche in grado di permettere il potenziamento delle scelte di ciascuno attraverso "azioni sistemiche di orientamento" e di progettare percorsi che valorizzino le diverse attitudini personali degli allievi.

CRITICITA'

Necessità di attuare azioni orientative efficaci e pienamente condivise dall'intero Sistema scolastico. Occorre migliorare da un lato, alcune modalità di programmazione e realizzazione delle azioni, dall'altro ricercare delle soluzioni in grado di meglio rispondere alle esigenze degli allievi e degli altri protagonisti del processo di scelta (famiglia e docenti), ottimizzando per quanto possibile le risorse presenti sul territorio e facendo leva sulla cultura dell'integrazione fra sistemi (educazione/formazione/lavoro).

Limitato coinvolgimento delle scuole medie inferiori.

PROPOSTE OPERATIVE

L'offerta prevista nella formazione iniziale in obbligo formativo consiste in percorsi biennali, rivolti a studenti che hanno concluso la scuola secondaria di primo grado ed accedono alla formazione iniziale dopo il quindicesimo anno di età, o in un anno se si innesta al termine di un biennio integrato scuola-formazione professionale. Si tratta di realizzare percorsi flessibili, anche personalizzati, caratterizzati da modalità didattiche innovative che comprendono l'accoglienza, l'orientamento, l'utilizzo di laboratori specializzati, prevedendo anche iniziative di recupero dei giovani maggiormente in difficoltà. Tali percorsi a valenza orientativa e professionalizzante rispondono al criterio dell'occupabilità, intesa come concreta possibilità di inserimento lavorativo al termine del percorso formativo. Le figure in uscita sono operatori in grado di intervenire sui processi e sulla rete di relazioni propri dei contesti aziendali, in possesso di competenze di base e di carattere trasversale ed in grado di gestire una o più fasi specifiche del processo di trasformazione, produzione di un bene o di erogazione di un servizio, sviluppando competenze tecniche specifiche. Al fine di rispondere con metodologie efficaci e coerenti con le esigenze dell'utenza che negli ultimi anni si è notevolmente diversificata saranno garantiti:

- ♠ Supporti socio-psico-pedagogici ai percorsi
- ♠ Tutoraggio efficace
- ♠ Sostegno linguistico per gli stranieri

Anche se il calo delle risorse finanziarie generali rende più difficile la personalizzazione, la ricerca di un'azione più confacente ai bisogni dei singoli o di gruppi omogenei si è verificato essere il

punto di forza delle azioni, soprattutto se rivolte ad un'utenza in difficoltà. Si punterà dunque, in continuità con quanto fatto nel biennio precedente, alla personalizzazione per singoli individui o per gruppi omogenei di soggetti. A tal fine si opererà per rendere più qualificata la pubblicizzazione chiara delle azioni di formazione e la selezione dell'utenza.

Negli ultimi anni si è verificato un incremento progressivo di giovani iscritti alla formazione professionale iniziale. Tale incremento, se da un lato conferma la vitalità e la qualità del sistema formativo locale, dall'altro induce a forti preoccupazioni, sia sul versante del previsto contenimento dei costi nei prossimi anni di programmazione, sia perché segnala la necessità di intervenire con più incisività sul versante delle istituzioni scolastiche, per prevenire e contrastare fenomeni precoci di abbandono scolastico.

In questo ambito si collocano le iniziative di raccordo strutturato ed organizzato con le istituzioni scolastiche, in particolare su alcuni target critici o particolari:

Adolescenti (con almeno 15 anni) che entrano nella formazione professionale direttamente dalla scuola media inferiore (ad es. perché ripetenti): pur consapevoli che in questa fascia gli elementi a disagio sono elevati e la "non scelta" della scuola si caratterizza a volte come rifiuto totale, si metteranno in campo azioni integrate tra i Servizi Scuola e Formazione che consentano ad un numero maggiore possibile l'accesso al primo anno alla Scuola Media Superiore, diminuendo così la pressione sulla Formazione Professionale e consentendo agli adolescenti di avvicinarsi ad una prospettiva di percorso formativo almeno triennale (L. 12/2003).

Minori stranieri senza conoscenza della lingua e/o senza titolo di scuola media inferiore (nella programmazione 2004 gli stranieri rappresentano quasi il 33% dei giovani che si sono iscritti alla Formazione Professionale): anche per essi va riproposto in maniera organica, il rapporto con le istituzioni scolastiche e con i Centri Territoriali Permanenti, il tema degli interventi di recupero del titolo di S.M.I. e di alfabetizzazione linguistica.

Adolescenti che, dalla formazione Professionale, potrebbero rientrare nella Scuola: si prevede di promuovere azioni di sistema ed accordi strutturati tra Centri di formazione e Istituzioni scolastiche che consentano il rientro dei giovani dalla Fp alla Scuola; dopo l'Accordo Stato-regioni del 28 novembre 2004, esiste la strumentazione certificatoria e normativa necessaria.

In considerazione delle caratteristiche sociali dei giovani che frequentano la formazione professionale occorre puntare ad un'ulteriore qualificazione dei contenuti che consolidi i processi di apprendimento delle competenze professionali, ma al contempo consenta a tutti i giovani di acquisire le competenze di base necessarie ad un pieno esercizio del diritto di cittadinanza. Si consolideranno inoltre i progetti finalizzati alle azioni di monitoraggio qualitativo e le iniziative strutturate per agevolare il passaggio al mondo del lavoro.

SCHEDA N. 16.2 - Formazione integrata con la scuola

Criticità e proposte operative

Biennio integrato

La programmazione dell'offerta formativa si indirizza in modo unitario verso il miglioramento del sistema e la progettazione di interventi mirati e personalizzati.

Il biennio integrato nell'istruzione e la formazione professionale iniziale, nelle more dell'attuazione del riordino del secondo ciclo di cui alla L. 53/03, vanno programmati come un continuum coerente di offerte, così da consentire ai ragazzi che lo richiedano di transitare dall'istruzione alla formazione e viceversa, trovando le condizioni per completare il proprio percorso verso il diploma o la qualifica, senza ritardi e interruzioni. Per avere un sistema formativo di qualità, che intende accompagnare tutti al successo formativo, il contrasto alla dispersione, all'abbandono e al disagio non si connota come un'azione di recupero, ma assume le caratteristiche di potenziamento delle capacità di scelta di ciascuno attraverso azioni sistematiche di orientamento; di progettazione di percorsi in grado di valorizzare le diverse attitudini e le diverse forme di intelligenza, nonché di tener conto dei diversi stili cognitivi, di realizzazione di processi di insegnamento/apprendimento descrivibili e valutabili. Questi principi generali sono stati assunti come punto di forza per costruire un sistema formativo integrato in cui siano valorizzate le forme di collaborazione anziché di competizione. La Provincia di Piacenza ha iniziato nel 2003 e proseguito con la programmazione 2004 l'esperienza del biennio integrato, secondo quanto previsto dalla L.R. 12/03. Tale sperimentazione ha visto nel 2004 la realizzazione di 17 percorsi, coinvolgendo circa 350 ragazzi. Tale esperienza sta garantendo buoni risultati nel perseguire l'obiettivo di dare pari opportunità a tutti per raggiungere il successo formativo pertanto verrà ulteriormente ampliato nei prossimi anni. Molto importante risulta essere l'avvio della sperimentazione dei percorsi biennali integrati di istruzione e formazione, anche nei licei.

Infatti, dal prossimo anno scolastico, dunque anche gli iscritti ai licei potranno, se lo vorranno, sperimentare percorsi che affiancano, agli insegnamenti tradizionali, modalità didattiche innovative, svolgimento di tirocini e stage anche all'estero, utilizzo di laboratori specializzati, attività di orientamento. I licei che hanno scelto di progettare i percorsi integrati in collaborazione con un ente di formazione professionale nel territorio piacentino sono tre.

SCHEDA N. 16.3 - Area Formazione iniziale adulti

Criticità e proposte operative

La programmazione della formazione iniziale per adulti, volta a favorire l'acquisizione di competenze di natura professionalizzante utili per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro, sarà sempre più finalizzata al criterio dell'occupabilità, intesa come concreta possibilità di immediato inserimento lavorativo in esito alla formazione. Verranno pertanto promosse offerte formative finalizzate ad agevolare e sostenere positivi inserimenti o rientri nel mondo del lavoro di persone che non sono in grado di proporsi, di ricollocarsi con adeguate competenze sia professionali che di base e trasversali o che intendano specializzare le competenze già possedute per migliorare, adeguare, cambiare la propria professionalità. Saranno attivate iniziative just in time per fabbisogni formativi individualizzati e percorsi di specializzazione su aspetti di particolare rilevanza per le imprese e per l'economia locale. Nell'ambito degli obiettivi della L.R. 12/2003 e del nuovo sistema regionale delle qualifiche gli interventi di formazione iniziale per adulti dovranno obbligatoriamente accompagnare alla certificazione di qualifica tutti gli utenti, per perseguire l'obiettivo primario dell'occupabilità a cui si ispirano.

La criticità più evidente è sicuramente la progettazione in base al SRQ, in quanto le classi devono prevedere caratteristiche omogenee a livello di conoscenze e capacità.

Formazione per soggetti portatori di handicap

Si confermano l'obiettivo di valorizzare e sostenere i percorsi formativi di accompagnamento al lavoro dei cittadini più deboli e in particolare delle persone disabili. In tal senso verranno dedicate risorse all'attivazione di percorsi di formazione iniziale per disabili nonché a prestare particolare attenzione ai percorsi formativi finalizzati alla permanenza e allo sviluppo professionale dei lavoratori svantaggiati.

Formazione per immigrati

Gli immigrati rappresentano senza dubbio una risorsa per gli obiettivi di sviluppo economico e di coesione sociale. La nuova legislazione sull'immigrazione rende inoltre necessario valorizzare i percorsi di permanenza o di rapido reinserimento al lavoro degli immigrati già presenti sul territorio. Si rafforzeranno pertanto percorsi di acquisizione di competenze per l'occupabilità, il reingresso al lavoro, lo sviluppo e la qualificazione professionale.

SCHEDA N. 16.4- Area Formazione superiore

Criticità e proposte operative

Anche nel prossimo biennio le risorse destinate a tale ambito saranno finalizzate a promuovere la formazione di professionalità idonee a dare un'effettiva e coerente risposta ai bisogni emergenti dei diversi comparti dell'economia locale. Gli interventi formativi avranno anche l'obiettivo di rafforzare le competenze e le conoscenze dell'attuale forza lavoro qualificata. Tale formazione verrà qualificata attraverso un'offerta finalizzata all'acquisizione di specifiche competenze professionali necessarie a facilitare l'occupabilità o la specializzazione attraverso il conseguimento di una qualifica afferente il SRQ con priorità a quelle definite nel paragrafo iniziale. Continueranno ad essere finanziati tirocini formativi.

SCHEDA N. 16.5- Formazione continua

Criticità e proposte operative

La formazione continua rappresenta una leva importante a sostegno della competitività, della crescita e del miglioramento organizzativo delle imprese, oltre a costituire elemento essenziale dell'equilibrio tra flessibilità e sicurezza del posto di lavoro.

La programmazione sarà effettuata tenendo anche conto dell'operatività dei fondi interprofessionali. Il target e gli obiettivi che caratterizzano i fondi interprofessionali, rendono infatti necessaria una revisione degli interventi FSE che dovranno essere complementari ai primi (lavoratori autonomi, imprenditori, lavoratori delle piccole imprese con difficoltà di accesso ai fondi, ecc..).

Risulta sicuramente di prioritario interesse gli interventi formativi per il sostegno all'innovazione e alla competitività delle imprese del territorio avvalendosi, tra l'altro, delle capacità progettuali e relazionali delle rappresentanze di categoria, nonché le tematiche della sicurezza e della responsabilità sociale.

Pertanto l'attenzione sarà rivolta al tema della sicurezza sul lavoro, attraverso il sostegno alla formazione del personale neoassunto, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e di tutte le figure coinvolte sulla tematica. Forte, in questo contesto, dovrà essere il ruolo dei Comitati Paritetici, per favorire un sempre maggiore radicamento della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, anche attraverso campagne di sensibilizzazione.

Un altro ambito di interesse particolare è quello della responsabilità sociale delle imprese. In tal senso si appronteranno strumenti tesi alla diffusione di informazioni su una tematica relativamente recente, anche attraverso l'organizzazione di momenti formativi. L'Attenzione sarà riservata al supporto da offrire ad aziende ed organizzazioni che intendano intraprendere l'iter di certificazione per l'adozione di marchi di qualità sociale; una migliore visibilità sarà riservata a quelle che già abbiano adottato strumenti di comunicazione, rendicontazione, certificazione di azioni socialmente responsabili.

Un ruolo di fondamentale importanza sarà attribuito anche alle Organizzazioni Sindacali che dovranno farsi portavoce degli interessi dei lavoratori dei diversi settori economici coinvolti. A tal fine verranno riconosciuti di prioritario interesse gli interventi formativi sostenuti e condivisi tra le imprese coinvolte e le Organizzazioni Sindacali stesse.

La realtà imprenditoriale piacentina è caratterizzata da un sistema di imprese di dimensione medio-piccole che devono scontare il prezzo della concorrenza con dei Paesi in via di sviluppo come quelli

del sud est asiatico. La ristrutturazione e il rilancio delle imprese è un'importante e delicata fase che può essere efficacemente accompagnata e sostenuta anche attraverso specifici percorsi formativi. Pertanto saranno messi a disposizione fondi per iniziative formative a favore di aziende coinvolte da innovazione e ristrutturazione organizzativa e tecnologica. Per contribuire al rafforzamento del sistema economico e sociale del territorio ricompreso nel Programma d'Area "Po fiume d'Europa", si intende agire prioritariamente sulla valorizzazione delle produzioni e degli antichi mestieri fortemente legati alle specificità e identità territoriali di tale area.

SCHEDA N. 16.6- Formazione permanente

Criticità e proposte operative

Le attività formative saranno destinate prevalentemente alle persone che intendono acquisire competenze trasversali - tecnologie dell'informazione, comunicazione, lingue straniere - professionali specifiche e di base, per contrastare l'emarginazione lavorativa, per favorire percorsi di mobilità professionale e di carriera oltre al tema del rafforzamento delle politiche di sicurezza (sicurezza stradale, sicurezza nei luoghi di lavoro, sicurezza alimentare ed educazione alla salute e sicurezza ambientale) e del volontariato. Importante, in tale ambito è la stretta integrazione funzionale da ricercare e consolidare con le attività realizzate dai CTP.

SCHEDA N. 16.7 Formazione per le donne

Criticità e proposte operative

La programmazione formativa al femminile si prefigge di dare continuità alle azioni svolte nel precedente periodo e di focalizzare l'attenzione su alcuni obiettivi tra cui il raggiungimento di qualifiche che favoriscano la rimotivazione al lavoro e accrescono la consapevolezza delle proprie potenzialità, oltre a rispondere alle principali esigenze del sistema dei servizi e del territorio. Migliorare l'accesso, la partecipazione e la posizione delle donne nel mercato del lavoro è una scelta strategica che si colloca nel più ampio contesto delle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne attraverso un approccio integrato di politiche. Pertanto continueranno ad essere previsti percorsi di formazione iniziale per adulti e formazione permanente finalizzati al conseguimento di una qualifica afferente al SRQ ed a sviluppare una stretta integrazione con le azioni di politiche attive del lavoro messe in campo dalla Consigliera di parità.

SCHEDA N. 16.8- Formazione nella pubblica amministrazione

Criticità e proposte operative

Si interverrà principalmente per valorizzare e consolidare progetti che prevedano forme di scambio e di creazioni di reti tra soggetti, azioni collegate all'applicazione negli enti locali di politiche regionali, e/o legate al riordino e alle attribuzioni regionali o nazionali di competenze e quelle che in particolare si riferiscono a progetti di sviluppo delle competenze del personale, di miglioramento organizzativo, e di e-government, integrati tra enti locali diversi su un'area territoriale omogenea finalizzati all'introduzione di nuove funzioni o alla riqualificazione di quelle esistenti per la definizione, ad esempio di:

- _ programmi speciali d'area o politiche di programmazione territoriale,
- _ progetti e servizi per la sicurezza dei cittadini, dei luoghi di lavoro e delle attività economiche,
- _ servizi innovativi a rete per lo sviluppo economico e per i servizi alle persone;
- _ gestione associata dei servizi;
- _ processi di unione o di fusione dei Comuni;
- _ progetti di e-government e di cambiamento organizzativo.

Gli interventi formativi da realizzare dovranno comunque essere aggiuntivi rispetto alla ordinaria formazione prevista come obbligatoria dalle normative degli enti locali, In tal senso si dovrà dar evidenza della programmazione di utilizzo della specifica quota di fondi pubblici destinati alla formazione dei propri dipendenti.

Particolare attenzione verrà dedicata anche ad azioni formative di contrasto alle situazioni di irregolarità, intervenendo sul personale impegnato nella verifica e monitoraggio della regolarità del lavoro riguardante le opere pubbliche.

SCHEDA N. 16.9- Creazione d'impresa

Criticità e proposte operative

Si conferma, come in precedenza, la valorizzazione di attività formative a supporto della natalità di nuove imprese e al consolidamento di quelle di recente costituzione (due-tre anni di vita).

La promozione dello sviluppo imprenditorialità e la creazione di piccole e medie imprese, operanti in particolare nel settore dei servizi e dell'innovazione, rappresentano una politica coerente con la strategia europea e nazionale per l'occupazione. In tal senso si intende perseguire e consolidare lo specifico servizio di supporto alla creazione d'impresa. La formazione fin'ora messa a disposizione ha conseguito lusinghieri risultati in quanto oltre l'80% delle persone che hanno partecipato a specifici percorsi formativi hanno avviato un'attività imprenditoriale (il 70% solo donne). In tal senso si ritiene pertanto di confermare l'attenzione e le modalità operative per la personalizzazione dei percorsi (just in time⁹ e l'individuazione degli utenti).

SCHEDA N. 16.10- Voucher

Criticità e proposte operative

Nel sistema della formazione continua rientra anche lo strumento del voucher, che concretizza in parte il diritto del lavoratore ad una scelta individuale di formazione e di aggiornamento professionale. L'organizzazione di questa nuova tipologia di offerta formativa ha comportato, ai sensi delle L. 236/93 e L. 53/00, l'individuazione delle tipologie di lavoratori destinatari dell'offerta, la predisposizione di un catalogo di percorsi formativi entro cui scegliere, e attraverso il confronto con le parti sociali sono stati definiti i criteri e le priorità per la predisposizione della graduatoria.

In particolare:

- con la L. 236/93 è previsto intervenire a favore di lavoratori di qualsiasi impresa privata , assoggettata al contributo di cui all'art. 12 della L. 160/1975, relativo ai contributi integrativi per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria versati all'INPS (i contratti ammissibili riguardavano il contratto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato a tempo parziale, a tempo determinato a tempo pieno, intermittente, ripartito, di apprendistato, di

inserimento, di collaborazione coordinata continuativa, a progetto occasionale previste dalla L. n. 30/2003, i lavoratori di qualsiasi impresa privata con contratto a tempo indeterminato di età superiore ai 45 anni e i lavoratori di qualsiasi impresa privata con contratto a tempo indeterminato in possesso del solo titolo di licenza elementare o di istruzione obbligatoria);

- con la L. 53/00 si interviene a favore di occupati presso datori di lavoro privati ai quali sia riconosciuto il diritto di congedo formativo.

Questa tipologia formativa, che è stata utilizzata negli ultimi sei mesi da oltre 700 persone, con una media di €. 930.000,00/ciascuno ed oltre 600 saranno coinvolte con il recente bando, è ritenuto di estremo interesse per rispondere efficacemente alle esigenze formative individuali. In tal senso si ritiene di estenderlo anche al settore agricolo, utilizzando le risorse messe a disposizione dalla Misura 1. C del Programma Regionale di sviluppo Rurale. Si ritiene anche per il prossimo biennio di confermare alcuni criteri di priorità già utilizzati nei recenti bandi, tra cui:

- ◆ l'età dei candidati, privilegiando i più giovani;
- ◆ il tipo di contratto, privilegiando i più deboli;
- ◆ il titolo di studio, privilegiando i titoli superiori;
- ◆ la condizione di svantaggio (mobilità, cassa integrazione, disabilità, svantaggio sociale, donne)

Come già operanti in passato, ove possibile si attiverà una linea di finanziamento integrativa dei finanziamenti sopraindicati attraverso l'utilizzo del Fondo sociale Europeo.

SCHEDA N. 16.11- Operatore Socio sanitario

Criticità e proposte operative

Come noto, il territorio piacentino è caratterizzato da un forte squilibrio nella composizione per età della popolazione verso le classi di età più anziane, infatti dai dati emerge il forte divario di Piacenza rispetto all'Emilia Romagna e, ancora di più, all'Italia.

Una delle risposte che l'Amministrazione Provinciale ha dato al problema dell'invecchiamento è stato quella di finanziare corsi per Operatore Socio Sanitario, sia di formazione iniziale che di riqualificazione sul lavoro, garantendo quindi una migliore qualità di assistenza alla popolazione anziana.

Al fine di dare continuità al processo e non pregiudicare la possibilità di fornire risposte alle esigenze degli operatori, è stato riconfermato il 31.03.2005 l'accordo sindacale siglato in data 22.07.2002 tra le associazioni di categoria, l' A.U.S.L. e la Provincia, che detta le regole per la formazione di queste figure e la pianificazione dei percorsi per anno formativo.

In particolare prevede:

- ◆ di concludere il percorso di riqualificazione sul lavoro, che ha interessato quasi 1000 persone, entro i prossimi due anni;
- ◆ di intervenire anche a favore degli operatori assunti a tempo determinato;
- ◆ di mettere in campo da 3 a 5 percorsi di formazione iniziale all'anno rivolti a persone disoccupate al fine di garantire la continuazione delle esigenze manifestate dai Servizi e dalle Cooperative.

PARTE V - STRUMENTI E MISURE DI ACCOMPAGNAMENTO E SUPPORTO -

5.1. L'osservazione del mercato del lavoro

L'Osservatorio Provinciale del Mercato del Lavoro, istituito nel 2000, ha progressivamente accresciuto e consolidato la propria attività, riuscendo a garantire un flusso costante di informazioni sui fenomeni e sulle dinamiche relative al sistema formativo ed al mercato del lavoro, a supporto delle decisioni e degli interventi di volta in volta programmati e realizzati.

Un esempio dell'attività di divulgazione informativa dell'Osservatorio è rappresentato dalle Schede Informative "Istruzione Formazione Lavoro", giunte alla quinta edizione e divenute ormai un punto di riferimento per tutti i Soggetti attivi nel mercato del lavoro: istituzioni, forze economiche e sociali, scuole e centri di formazione, ecc. I dati elaborati dall'Osservatorio, poi, trovano spazio anche nella rivista semestrale "Piacenz@ - Economia, Lavoro e Società", all'interno delle sezioni dedicate a Lavoro, Scuola e Formazione.

Nel corso degli anni si è affinata l'attività di studio e di estrapolazione di dati dagli archivi dei Centri per l'Impiego, che rappresentano una delle fonti conoscitive più importanti per l'analisi dei mercati locali del lavoro. L'utilizzo di questa banca dati consente di individuare in modo puntuale le persone in cerca di occupazione ed immediatamente disponibili a lavorare, alle quali i Centri per l'Impiego offrono i propri servizi, volti a favorirne l'inserimento occupazionale. L'analisi dei flussi di assunzioni e cessazioni dei rapporti di lavoro, inoltre, consente di ricostruire le principali dinamiche della domanda di lavoro a livello locale: è possibile ricavare i flussi in entrata e in uscita del lavoro alle dipendenze, osservando la durata dei rapporti di lavoro, la tipologia contrattuale, le qualifiche di avviamento, i settori di attività e la localizzazione delle imprese che assumono. Con riguardo ai lavoratori avviati, inoltre, è possibile osservare le caratteristiche anagrafiche (quali il genere, l'età, la nazionalità) e professionali (precedenti esperienze lavorative, qualifiche, titoli di studio conseguiti, ecc.).

L'Osservatorio del Mercato del Lavoro svolge anche un ruolo di supporto all'attività di monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per l'impiego. Si tratta di un'attività utile per una corretta progettazione, organizzazione e gestione dei servizi, nonché per la valutazione di efficacia e di efficienza delle politiche per l'occupazione. Su questi temi si sta già lavorando per realizzare con cadenza semestrale rilevazioni statistiche finalizzate ad analizzare le dinamiche del mercato del lavoro, nonché i dati di stock e di flusso relativi all'utenza e ai servizi offerti dai Centri per l'Impiego (es.: colloqui di orientamento, offerte lavorative o formative, ecc.).

Nei prossimi mesi l'attività di valutazione e monitoraggio sarà estesa anche ad altri ambiti delle politiche del lavoro. Tra questi interessante è quello relativo alle crisi aziendali e settoriali, nel quale l'Amministrazione Provinciale ha assunto in questi anni un ruolo di primo piano: l'attività di monitoraggio delle dinamiche produttive ed occupazionali da parte dell'Osservatorio, potrà svolgere un'importante funzione anticipatoria delle situazioni di crisi.

Nel corso del precedente periodo di programmazione l'OML ha completato lo studio del fenomeno della scolarizzazione superiore attraverso la realizzazione di un'indagine sui percorsi di studio e di lavoro dei diplomati nelle scuole secondarie piacentine. Si intende ora proseguire con questa attività di ricerca, mettendo a punto un sistema di osservazione permanente sulla transizione scuola-lavoro dei giovani diplomati, con l'obiettivo di trarre informazioni utili per la programmazione dell'offerta formativa, dell'attività di orientamento, dei servizi per l'impiego, e per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. L'obiettivo è quello di realizzare l'indagine sui diplomati con cadenza biennale.

Si ritiene utile, anche ai fini della programmazione di politiche volte a favorire l'inserimento occupazionale dei numerosi giovani piacentini in possesso di un'elevata scolarizzazione, completare lo studio del mercato del lavoro giovanile realizzando indagini ad hoc sulla transizione al lavoro da parte dei giovani laureati. L'analisi dei dati statistici disponibili a livello locale (indagine Excelsior di Unioncamere e dati relativi agli avviamenti presso i Centri per l'Impiego), infatti, mostra come gli sbocchi occupazionali per i giovani ad elevata scolarità siano nella nostra provincia molto scarsi.

L'Osservatorio, inoltre, ha proseguito l'attività di valutazione dell'efficacia occupazionale dei corsi di formazione al lavoro. L'obiettivo di tale attività è quello valutare in primo luogo il risultato occupazionale in termini quantitativi, passando successivamente ad una valutazione della qualità del lavoro, anche in termini di coerenza tra il lavoro trovato e la formazione ricevuta. I risultati ottenuti consentono altresì di disporre di elementi di valutazione a supporto della programmazione e della gestione delle politiche formative, favorendo da un lato l'innalzamento qualitativo dell'offerta formativa e, dall'altro, garantendo un più puntuale incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Rimangono alcuni aspetti da sviluppare nei prossimi anni, primi fra tutti alcune indagini su specifici segmenti del mercato del lavoro. Uno degli obiettivi del presente Programma, evidenziato anche negli Indirizzi della Regione Emilia Romagna, è quello di rafforzare la carriera professionale e le competenze dei lavoratori atipici, contrastando il lavoro precario e irregolare. In tal senso si ritiene di mettere in campo **un'indagine relativa al lavoro atipico** nella provincia di Piacenza, con l'obiettivo di evidenziare le caratteristiche di questi lavoratori che, al loro interno, si caratterizzano per una forte eterogeneità, e di conoscerne l'attività svolta e le condizioni di lavoro. Tale studio potrà rappresentare la base conoscitiva per la messa a punto di politiche che sostengano la qualificazione e la stabilizzazione di questi lavoratori, anche attraverso la leva della formazione professionale e dei servizi per l'impiego. L'attività di ricerca descritta, con particolare riferimento ai lavoratori parasubordinati, è condizionata alla possibilità di accedere alle banche dati di altri soggetti istituzionali (Inps, Inail), che si potrà realizzare attraverso apposite sinergie.

Un altro capo di indagine sul quale si intende lavorare nel biennio 2005/06 sarà quello relativo ai **fabbisogni professionali e formativi delle imprese** a livello locale, con particolare riferimento al personale extracomunitario. La conoscenza delle specificità della domanda di lavoro a livello locale diviene sempre più indispensabile per i soggetti che sul territorio si pongono come raccordo tra le esigenze della domanda e dell'offerta di lavoro. La possibilità di conoscere le tendenze in atto a livello di sistema delle professioni, di individuare le figure professionali emergenti e quindi conoscere in anticipo l'evolversi dei fabbisogni professionali nei diversi settori, rappresenta uno strumento concreto per migliorare la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori.

Gli studi condotti sul mercato del lavoro provinciale, in particolare in tema di qualità e stabilità del lavoro, hanno evidenziato notevoli **disparità tra i generi**. Tra gli obiettivi del presente Programma vi è quello di favorire l'accesso al lavoro delle donne, di accrescerne l'occupabilità e la stabilità.

Emergono per la componente femminile della forza lavoro difficoltà nell'accesso al lavoro, per i noti problemi di conciliazione tra impegni professionali e familiari, così come risultano esserci delle rigidità sul lato della domanda di lavoro, anche a causa dello scarso utilizzo degli strumenti di conciliazione esistenti. Su questo tema si ritiene utile realizzare un'indagine conoscitiva, sia sul versante delle donne disoccupate che su quello delle imprese, per fare emergere gli elementi di criticità nell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

5.2 Monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per l'impiego all'interno del progetto Qualità

Gli studi e le ricerche avviati hanno permesso di approfondire le diverse tipologie di intervento, permettendo di rilevarne l'efficienza e l'efficacia dei vari segmenti, pertanto si ritiene opportuno implementare l'attività di monitoraggio e valutazione dei risultati ottenuti dai programmi e progetti riguardanti gli interventi di politica del lavoro realizzati a livello locale, al fine di monitorare la soddisfazione dei clienti e, conseguentemente, provvedere alla eventuale revisione delle modalità di erogazione dei servizi.

I servizi per il lavoro costituiscono un elemento indefettibile delle politiche per la piena e buona occupazione intrecciandosi fortemente con il sistema di welfare locale, funzionale all'efficace soddisfacimento dei bisogni di persone ed imprese; essi costituiscono un sistema connotato da standard di qualità, trasparenza d'azione ed efficacia degli interventi.

Il passaggio dal "segreto" alla trasparenza, dall'unilateralità delle decisioni alla diffusione dei diritti di partecipazione fanno sì che la comunicazione diventi un mezzo indispensabile per favorire il dialogo sociale, consentendo a cittadini, imprese, associazioni, etc. di divenire parte attiva nella stessa definizione delle politiche pubbliche.

Fatta questa premessa e verificata la considerevole evoluzione del sistema dei servizi per l'impiego e delle politiche del lavoro degli ultimi cinque anni, si comprende come in questo ambito la comunicazione istituzionale divenga una pratica indispensabile, finalizzata a promuovere il diritto di accesso a servizi di vitale importanza per la comunità locale.

Le sfide lanciate da un mercato del lavoro sempre più complesso ed esigente richiedono che il servizio pubblico sia in grado di interpretare e coniugare i cambiamenti, sviluppando accordi con le persone in cerca del lavoro, proponendosi come partner affidabile per le imprese sul difficile tema del reperimento delle risorse professionali, instaurando relazioni e partenariati attivi con gli altri attori territoriali, per costruire azioni integrate ad alto valore aggiunto.

In questi anni i Centri per l'Impiego hanno concentrato i loro sforzi proprio in tale direzione, raggiungendo il difficile traguardo della **standardizzazione dei servizi per l'impiego locali**, dando vita alla procedura per la **Certificazione** dei propri processi organizzativi interni, secondo la norma internazionale **ISO 9001**, dall'Organismo di certificazione **CISQ-CERT**, che oltre a rappresentare un'esperienza assolutamente innovativa, costituisce un importante strumento:

- di riferimento per i Clienti attuali e potenziali;
- di comunicazione verso clienti potenziali o committenti istituzionali in caso di interessamento ai servizi disponibili;
- di supporto per il personale interno nell'illustrare l'approccio pensato per assicurare un servizio rispondente alle esigenze dei clienti;
- di ausilio per i collaboratori esterni qualora svolgano un ruolo importante nell'erogazione dei servizi pubblici.
- di comunicazione alla cittadinanza non solo del processo (continuo) di rinnovamento, ma anche la garanzia del valore e della qualità di servizi consolidati.

Ciò è stato reso possibile attraverso un'ampia collaborazione fra gli operatori dei servizi per l'impiego, nel complesso percorso di ridefinizione critica e razionalizzazione delle attività e dei servizi, permettendo così di comprendere con chiarezza i vantaggi offerti.

Essa infatti sancisce le "condizioni generali" che i servizi per l'impiego si impegnano a rispettare individuando le condizioni di collaborazione necessarie per rendere efficaci i servizi proposti (condivisione di reciproci diritti e doveri).

Pertanto, risulteranno sempre più strategiche le attività finalizzate alla verifica dell'efficacia dei servizi erogati dai Centri per l'impiego e del rispetto degli standard di qualità dichiarati.

Il sistema definisce le modalità con cui eseguire, verificare e fornire evidenza di tutti i servizi forniti dal Centro per l'impiego garantendo un livello qualitativo rispondente sia alle esigenze territoriali sia a quelle richieste dalla normativa di riferimento.

Gli obiettivi per la qualità costituiscono il vero collegamento tra l'individuazione di indirizzi strategici di medio-lungo periodo conformemente alla mission dell'Amministrazione Provinciale, e la gestione dei processi messi in atto per garantire un livello di erogazione dei servizi rispondente alle esigenze sempre in evoluzione del Sistema Cliente.

Il raggiungimento degli obiettivi consente di giungere ad una duplice conclusione:

1. “consistenza e sostenibilità” della politica per la Qualità rappresentando il deployment a livello operativo di quanto stabilito in indirizzo;
2. adeguato ed efficace sistema di monitoraggio dei processi.

Saranno infatti realizzate periodicamente delle azioni che prevedono la somministrazione di **questionari di gradimento** a campioni predefiniti di clienti dei servizi pubblici per l'impiego (persone e imprese), allo scopo di raccogliere informazioni necessarie per verificare la percezione e la valutazione dei servizi, rispetto a specifiche e determinate attività.

Attraverso il confronto e la valutazione dei dati raccolti, sarà possibile prevedere le azioni, i tempi e le modalità necessari per adeguare i servizi alle nuove esigenze espresse dalla cittadinanza e nel contempo migliorare i processi di integrazione tra le diverse unità territoriali dei Centri per l'impiego.

Nella nostra provincia, i servizi pubblici per l'impiego hanno abbandonato da tempo il tradizionale approccio esclusivamente amministrativo e stanno diventando delle vere e proprie agenzie di sviluppo territoriale capaci di erogare efficaci servizi di accoglienza, informazione, consulenza, orientamento, incontro domanda-offerta di lavoro a favore dei clienti persone e imprese, corrispondendo ad attese ed aspettative sempre più elevate.

In tale direzione si procederà ad ampliare la gamma dei servizi offerti da inserire nel Sistema Qualità, comprendendo anche il Collocamento mirato, per garantire il rispetto di standard condivisi.

5. 3 - La qualificazione del sistema formativo piacentino: formazione degli operatori e valutazione dell'efficacia dei percorsi formativi

Le azioni che si intendono attuare sono indirizzate al potenziamento ed al supporto del percorso di qualificazione del sistema formativo piacentino

A riguardo, la Provincia di Piacenza è intervenuta da diversi anni e può infatti vantare una primogenitura in Italia per aver avviato nel 1995 il primo progetto strutturato e istituzionale per la Certificazione dei Centri di Formazione Professionale della provincia, che è diventato poi negli anni successivi modello diffuso e condiviso, prima a livello regionale poi nazionale. Tale impegno è stato confermato nel 2002 con la Certificazione del Servizio Formazione della Provincia.

Il processo in atto ha permesso agli Enti che l'hanno applicato di collaborare tra loro con prassi condivise, permettendo di attuare sinergie fra gli enti del territorio con il fine di migliorare i risultati economici ed operativi. Si tratta di un cambiamento culturale che ha coinvolto tutti gli attori del sistema, con trasformazioni organizzative sia interne agli Enti, sia esterne nei rapporti fra gli Enti stessi e tra questi ed i cittadini.

Dopo diversi anni di lavoro orientato al miglioramento continuo interno, è stato predisposto il primo PIANO QUALITA', che è un documento di applicazione del Sistema di Gestione della Qualità anche verso l'esterno. Nel redigere tale documento, la Provincia si è posta la finalità di arrivare ad elevare la qualità formativa, per soddisfare maggiormente gli utenti finali, cioè gli allievi dei corsi, attraverso il rispetto delle procedure e dei procedimenti ed attraverso un'integrazione dei Sistemi di Gestione Qualità della Provincia stessa e dei Centri di Formazione Professionale.

Tale documento, pienamente condiviso dalle Strutture formative, è stato predisposto per meglio definire le interazioni tra il personale Provinciale addetto alla Formazione Professionale ed i Centri di Formazione Professionale, descrivendo le modalità operative, le risorse e le sequenze che riguardano l'attività di valutazione, gestione, controllo di conformità amministrativo e di qualità e verifica degli esiti occupazionali (esterno al Sistema di Gestione Qualità) delle attività corsuali. Inoltre l'obiettivo è quello di definire una procedura in grado di realizzare un controllo tempestivo dell'andamento della performance o qualità della gestione/erogazione, predisponendo indicatori riferiti alla gestione delle liquidità e pagamenti degli Enti Gestori. In particolare il Piano Qualità ha la finalità di:

- ✓ aumentare il livello di comunicazione tra le diverse Istituzioni Certificate in Qualità ed operanti nel Sistema della formazione professionale (Amministrazione Provinciale e Centri di Formazione Professionale)
- ✓ soddisfare maggiormente gli utenti finali (allievi dei corsi di formazione professionale che sono anche clienti del Sistema Qualità), attraverso il rispetto delle procedure e dei procedimenti, offrendo reale innalzamento della qualità dei percorsi formativi;
- ✓ raggiungere precisi obiettivi nelle attività della gestione e del controllo;
- ✓ perseguire il miglioramento continuo del sistema della formazione professionale;
- ✓ mantenere sotto controllo e correggere le eventuali non conformità.

I CFP (fornitori) recepiranno, attraverso il Piano Qualità, gli obiettivi dell'Amministrazione Provinciale (cliente) che saranno gestiti con i loro Sistemi di Gestione per la Qualità, tenendo in considerazione che, per raggiungere tali obiettivi, dovranno rispettare gli indicatori degli oggetti di osservazione concordati e relative soglie minime.

Gli oggetti di osservazione / valutazione riguardano:

- la qualità (tasso di abbandono, media della reazione dei partecipanti, media dei punteggi ottenuti in istruttoria e tasso di occupazione);

- la puntualità nell'invio della documentazione, rispetto della tempistica indicata nei documenti di riferimento;
- la conformità amministrativa rispetto delle procedure oggetto di verifica ispettiva.

Come misure di accompagnamento e strumenti di supporto, messi a disposizione dei CFP (fornitori), si indicano:

- **l'assistenza tecnica degli operatori provinciali;**
- **le attività formative di aggiornamento rivolte al personale docente e non docente degli Enti di Formazione;**
- **l'attività di coordinamento nell'ambito della valutazione dei docenti con eventuale predisposizione di un albo docenti provinciale;**
- **la definizione di nuovi strumenti e metodologie di rilevazione dell'efficacia delle attività formative;**

1. l'assistenza Tecnica degli Operatori Provinciali

Si tratta di un servizio di assistenza tecnica degli operatori Provinciali rivolto al personale dei Centri di Formazione Professionale come tutor e/o coordinatori, ma anche amministrativi e contabili, per chiarire eventuali dubbi che possono sorgere in qualsiasi momento nello svolgimento dell'attività professionale dei Centri di Formazione.

Gli operatori provinciali effettuano incontri personalizzati con gli enti che lo richiedono sulle varie problematiche: dalla progettazione, alla gestione, valutazione e rendicontazione;

2. attività Formative di Aggiornamento.

Si prevede la realizzazione di un progetto di Formazione Formatori rivolto a docenti ed al personale in forza presso i Centri di formazione professionale come tutor e/o coordinatori, ma anche amministrativi e contabili, per fornire informazioni tecniche e operative relative alla gestione/rendicontazione di attività formative oltre che su regole o documentazione di recente applicazione o molto specifiche.

L'analisi del fabbisogno, condotta presso i Centri di Formazione, ha portato a definire 8 aree tematiche di intervento:

- Rendicontazione: Normativa, Contabilità Generale E Analitica, Rendicontazione da Bilancio;
- Qualità (Verifiche Inerenti La Qualità);
- Progettazione-Valutazione;
- Gestione Attività Formative (Verifiche Ispettive Di Gestione)-Coordinamento;
- Bilancio Competenze-Orientamento-Selezione-Tecniche e Strumenti per la ricerca del Lavoro;
- GESTIONE GRUPPO D'AULA (Laboratori Problematiche Adolescenti, Lab. Sulla Condizione Dell'aula In Presenza Di Adolescenti Con Disagio Conclamato, Metodologie E Strumenti Attivi Per Un Lavoro Efficace Ed Efficiente In Aula, Comunicazione, Socializzazione);
- Valutazione Dell'apprendimento D'aula (Monitoraggio Del Gradimento, Monitoraggio Dell'apprendimento (Tecnologie Di Test Di Verifica), Elaborazione Test Di Verifica, Progettazione, Realizzazione E Valutazione Dell'apprendimento);

- Psicologia, Pedagogia E Altre Materie Collegate Alla Didattica, Linguistica, Comunicazione, Etica.

Altre azioni di formazione dei formatori saranno rivolte ai docenti della Scuola e agli operatori della formazione professionale coinvolti nei progetti formativi del biennio integrato negli Istituti Superiori.

I docenti di entrambi i sistemi hanno lavorato per aree di intervento che si riferiscono alla formazione generale, di indirizzo e trasversale, con l'intento di costruire dei contenitori formativi che mettano in relazione le tre esigenze alle quali l'integrazione vuole rispondere: i saperi, le professioni e le relazioni.

Tali percorsi che si propongono di socializzare e approfondire le esperienze in atto nei progetti di integrazione si è posto come obiettivo la definizione di un documento di riferimento progettuale e di gestione condiviso a livello provinciale;

3. Attività di Coordinamento nell'ambito della Valutazione progettuale dei Docenti con eventuale predisposizione di un Albo Docenti provinciale;

Si prevede di sviluppare un'azione di coordinamento rispetto ai vari sistemi di valutazione dei docenti della formazione professionale. Lo scopo principale è elevare qualitativamente il sistema di erogazione del servizio "formazione".

Si ritiene utile programmare tale azione allo scopo di definire un repertorio provinciale dei docenti maggiormente operanti nel territorio, garantendo agli stessi uno specifico aggiornamento delle competenze.

4. definizione di nuovi strumenti e metodologie di rilevazione dell'efficacia delle Attività Formative

Con i Centri di Formazione Professionale direttamente coinvolti dall'applicazione del Piano Qualità è stata evidenziata la necessità di passare da un sistema di valutazione a criteri quantitativi ad un sistema di valutazione qualitativa dell'offerta formativa. Per questo è stata prevista nel Piano l'azione di valutazione dell'efficacia formativa.

A riguardo è stata quindi realizzata una ricerca che ha fatto emergere metodologie e strumenti di verifica dell'efficacia dell'apprendimento e del servizio "formazione" erogato.

Tale ricerca ha portato all'individuazione degli strumenti utili e necessari ai soggetti gestori per la rilevazione dell'efficacia secondo diversi livelli, dal gradimento al trasferimento delle competenze, a seconda delle caratteristiche dell'utenza.

L'efficacia delle attività formative può essere rilevata attraverso l'analisi di 4 dimensioni:

- **Reazione** – Il primo livello è rappresentato da tutto quello che può essere "detto", da parte delle persone coinvolte in una esperienza. Consiste nel rilevamento del grado di soddisfazione del partecipante. Per quanto il primo livello sia importante, una reazione favorevole dei partecipanti non assicura l'avvenuto apprendimento delle conoscenze e/o abilità oggetto della formazione. Un intervento formativo infatti potrebbe risultare all'apparenza molto gradevole, ma poi, al lato pratico, i suoi contenuti potrebbero dimostrarsi di difficile applicazione nella realtà professionale dei partecipanti.
- **Apprendimento** – Il secondo livello della valutazione è rappresentato da tutto ciò che può essere preso in esame in termini di risultati di apprendimento. In questo caso il campo di analisi è dunque costituito, non tanto dal programma formativo, quanto dai traguardi, dai vantaggi, dai benefici ottenuti "attraverso" o per mezzo della partecipazione a tale programma. Questi traguardi sono ovviamente l'esito, da un lato, di ciò che è stato proposto e perseguito come obiettivo formativo e didattico, dall'altro, di ciò che ciascuno dei

partecipanti ha raggiunto come ampliamento, miglioramento, arricchimento del proprio bagaglio di sapere, saper fare, saper essere¹. Raramente si guardano i risultati in termini di raffronto tra il bagaglio di sapere (conoscenze), saper fare (capacità) e saper essere (qualità) posseduto dai partecipanti all'inizio e alla fine del percorso formativo compiuto. Piuttosto i risultati vengono spesso valutati raffrontando gli obiettivi dichiarati dai docenti con i traguardi raggiunti dai partecipanti. Tuttavia riscontri positivi a questo livello non garantiscono ancora che i corsisti siano in grado di applicare correttamente ciò che hanno appreso. La letteratura è ricca di esempi che sottolineano la profondità del solco che spesso separa il “sapere” dal “saper fare”.

- **Trasferimento** - Il terzo livello è rappresentato da tutto ciò che può essere applicato in ambito professionale. Da questo punto di vista, ciò che può essere misurato è il cambiamento: esiste una varietà di metodi per la misurazione di come i partecipanti trasferiscono nella loro realtà professionale, gli insegnamenti oggetto dell'azione formativa. In genere ci si basa sull'osservazione della frequenza e del modo con cui i neo-formati applicano le conoscenze che hanno appreso e/o le abilità che hanno acquisito.
- **Ritorno dell'investimento** - Sebbene il Ritorno dell'Investimento (ROI) possa essere espresso in diversi modi, il più comune è quello di presentarlo in termini di rapporto costo della formazione/benefici ricavati. La valutazione del ROI, oltre che essere difficile e complessa, è anche un processo dispendioso in termini economici e di tempo e non viene ritenuta applicabile.

L'intenzione è quella di mettere a punto la metodologia di rilevazione, condividerla con i Centri di formazione coinvolti ed effettuare le previste rilevazioni.

5.4 – Sistema di valutazione ex ante dei progetti

La valutazione ex ante dei progetti formativi rappresenta una fase importante del processo, da migliorare ed affinare gradualmente in relazione alle passate esperienze ed ai risultati delle specifiche ricerche riguardanti gli esiti occupazionali dei formati ed i fabbisogni professionali espressi dal sistema economico e sociale locale.

L'attuale sistema di valutazione ex ante, approvato dalla Provincia con atto G.P. n. 173 del 31/05/2000 ha permesso di semplificare, rendere maggiormente trasparente e meglio finalizzate le procedure di selezione dei progetti formativi.

Pertanto il nuovo documento ex ante, la cui validità si conferma anche per il prossimo biennio, tiene conto solo di tre macro criteri quali la finalizzazione, la qualità intrinseca e l'economicità del progetto.

La valutazione dei progetti è effettuata sulla base dei seguenti criteri e punteggi:

CRITERI GENERALI	SPECIFICI	PUNTI
Per le tipologie di progetto per disoccupati escluse work experiences		
Finalizzazione del progetto	(Rispondenza alle priorità della Programmazione Provinciale, Sviluppo locale, Pari Opportunità e società dell'informazione, Aree ob. 2, Motivazioni, Probabilità di impatto positivo su imprese e lavoratori)	0-40
Qualità intrinseca del progetto	(Risposta esigenze partecipanti, Adeguatezza didattico-formativa)	0-50
Economicità del progetto	(Adeguatezza -scostamento da standard preso a riferimento- e chiarezza costi: presentazione di un preventivo di dettaglio) Rappresenterà valorizzazione alla progettazione un preventivo di dettaglio allegato al progetto.	0-10
Tot. 100		
CRITERI GENERALI	SPECIFICI	PUNTI
Per le tipologie di progetto formazione per occupati		
Finalizzazione del progetto	(Rispondenza alle priorità della Programmazione Provinciale, Sviluppo locale, Pari Opportunità e società dell'informazione, Aree ob. 2, Motivazioni, Probabilità di impatto positivo su imprese e lavoratori)	0-50
Qualità intrinseca del progetto	(Risposta esigenze partecipanti, Adeguatezza didattico-formativa)	0-40
Economicità del progetto	(Adeguatezza -scostamento da standard preso a riferimento- e chiarezza costi: presentazione di un preventivo di dettaglio) Rappresenterà valorizzazione alla progettazione un preventivo di dettaglio allegato al progetto.	0-10
Tot. 100		
CRITERI GENERALI	SPECIFICI	PUNTI
Per le tipologie di progetto 02- work experiences		
Finalizzazione del progetto	(Rispondenza alle priorità della Programmazione Provinciale, Sviluppo locale, Pari Opportunità e società dell'informazione, Aree ob. 2, Motivazioni, Probabilità di esiti occupazionali e fabbisogni)	0-50
Qualità intrinseca del progetto	(Risposta esigenze partecipanti, Adeguatezza didattico-formativa,)	0-40
Economicità del progetto	(Adeguatezza -scostamento da standard preso a riferimento- e chiarezza costi: presentazione di un preventivo di dettaglio) Rappresenterà valorizzazione alla progettazione un preventivo di dettaglio allegato al progetto.	0-10
Tot. 100		

Solo i progetti che superano la soglia minima di 52 punti sono ritenuti idonei e possono accedere alla successiva fase di selezione.

In questa fase, oltre al rispetto della qualità globale espressa dai punteggi, si tiene conto:

- ♦ del grado di sovrapposizione dei progetti a livello territoriale (per favorire la territorialità delle iniziative);

- ◆ della distribuzione dei progetti rispetto ai vari settori produttivi e dei servizi (per rispondere alle principali esigenze dei diversi comparti);
- ◆ del grado di integrazione effettiva e documentata con altri progetti di sviluppo;
- ◆ della distribuzione dei progetti in funzione dei destinatari;
- ◆ di tutti gli altri fattori riconducibili ad esigenze evidenziate sul territorio e riportate nel Programma Provinciale.

E' evidente che gli indicatori e i relativi pesi e punteggi, verranno continuamente rivisti in relazione alle eventuali nuove indicazioni della Regione e della stessa CE.

Si prevede comunque di intervenire sulla scala di valutazione delle singole dimensioni ampliando e diversificando il range dei punteggi al fine di rendere l'istruttoria dei progetti sempre più trasparente e oggettiva.

Al fine di migliorare ulteriormente la qualità progettuale nel biennio 2005/2006 si intende elevare la soglia minima di ammissibilità dei progetti e la possibilità quindi di accedere alla successiva fase di selezione portando il punteggio minimo da 52/100 a 60/100 qualora:

- ◆ i progetti siano presentati con la modalità just in time;
- ◆ le proposte riguardano interventi da realizzare nelle aree ob. 2;
- ◆ per le iniziative formative presentate come "riserva" negli avvisi pubblici.

Dal punto di vista organizzativo si prevede all'interno del Servizio provinciale competente la costituzione di un nucleo di valutazione delle proposte formative composto da almeno tre persone, con la possibilità, qualora necessarie, di una ulteriore integrazione di specifiche professionalità.

5.5 Le tecnologie dell'informazione

Al fine di consentire una gestione coerente con le disposizioni normative emanate e con il modello organizzativo messo a punto in questi anni, si riconferma l'impegno di potenziare i servizi per l'impiego con strumenti informativi ed informatici all'avanguardia per poter offrire nuovi servizi quali:

1. Borsa continua Nazionale del lavoro
2. Televideo
3. Sito riguardante il mercato del lavoro

Con riferimento al punto 1, si ricorda che

- l'architettura logico-funzionale ed organizzativa è stata definita secondo quanto disposto dal D.Lgs 276/03 come un sistema informativo ed informatico federato, organizzato su una rete telematica di nodi informativi regionali, tra loro interconnessi ed interoperabili
- la realizzazione della Borsa Continua Nazionale del Lavoro è frutto della collaborazione applicativa fra regioni, secondo quanto definito dalla normativa vigente e dagli accordi tecnici assunti con i Ministeri e gli organismi competenti in materia

In tal senso la Provincia si impegna a partecipare ai tavoli ed ai gruppi di lavoro in cui tale presenza venga richiesta e ciò, al fine di contribuire alla realizzazione di un sistema informativo che nel futuro dovrà consentire ai cittadini delle province, delle regioni collegate e, in prospettiva, dei Paesi della U.E. fra loro connessi, di favorire più ampie opportunità occupazionali e di mobilità

geografica alle persone ed alle imprese interessate, di ampliare l'ambito di ricerca di specifiche professionalità.

Inoltre, per favorire le persone sprovviste delle competenze e dei mezzi informatici necessari, per ampliare l'ambito di riferimento e per consentire un maggior soddisfacimento delle esigenze delle imprese, si provvederà alla diffusione delle offerte di lavoro mediante l'utilizzo di pagine e "sotto-pagine", del Televideo di Rai3.

Infine per consentire un più ampio ed agevole accesso alle offerte di lavoro gestite dai Centri per l'impiego provinciali, si garantirà l'aggiornamento in tempo reale delle offerte di lavoro disponibili ed accessibili sul sito web della Provincia.

5.6 Semplificazione delle procedure e qualificazione dell'informazione

Le forti innovazioni normative, nell'ultimo decennio, hanno orientato la Pubblica Amministrazione a realizzare importanti processi di semplificazione e trasparenza delle procedure. Si tratta di disposizioni e di orientamenti che rivestono grande importanza non solo per la tutela dei cittadini e dei soggetti sociali ed economici, ma anche per l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione amministrativa pubblica.

Si intende pertanto rafforzare le azioni volte allo snellimento e alla semplificazione delle procedure. Questo richiede il perseguimento di livelli crescenti di efficienza e qualità dei servizi che possono essere conseguiti anche attraverso lo sviluppo dei sistemi informativi.

In particolare, sul piano della facilitazione al disbrigo degli adempimenti amministrativi cui sono per legge obbligatoriamente tenute le imprese (invio di comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione proroga dei contratti di lavoro), la Provincia conferma l'impegno nella promozione agevolando l'accesso al Sistema di Semplificazione Amministrativa in Rete, denominato **S.A.Re.**, cui già oggi aderiscono – tramite convenzione – oltre 150 fra imprese, consulenti del lavoro, studi, società di servizi alle imprese ed associazioni di categoria, interessando circa il 40% del volume complessivo degli adempimenti.

Si riconferma la volontà di sviluppare ulteriormente le convenzioni ed i protocolli di collaborazione siglati o in fase di definizione con diverse amministrazioni (comuni, INPS, INAIL, Amministrazione carceraria, servizi sociali, AUSL etc.), che consentono una più razionale circolazione dei dati amministrativi, e quindi una semplificazione e velocizzazione delle procedure, a livello di front-office come di backoffice.

Nel caso del protocollo siglato con **INPS**, inoltre, è stata sperimentata ed è tuttora operativa la possibilità, per cittadini e imprese, di fruire nello stesso ufficio (Centro per l'Impiego) sia dei servizi per l'impiego quanto dei servizi a carattere previdenziale, riducendo duplicazioni di accessi e la necessità di spostamenti nelle città o sul territorio.

Inoltre, da alcuni anni, le Province emiliano romagnole collaborano con la Regione alla realizzazione del **SIL-ER** (Sistema Informativo Lavoro dell'Emilia - Romagna).

L'esigenza di implementare e di adottare il nuovo sistema nasce dall'urgenza di soddisfare una duplice serie di bisogni: da un lato la necessità di abbandonare il sistema informativo utilizzato dagli ex uffici di collocamento per la mera gestione amministrativa delle informazioni; dall'altro lato, la necessità di superare i limiti tecnologici e di integrazione posti dalla pluralità di strumenti informatici attualmente utilizzati dai servizi per l'impiego provinciali della regione, che ad oggi non consentono neppure lo scambio di informazioni fra servizi territorialmente contigui ma appartenenti a Province diverse.

Il SIL-ER, oltre a consentire il superamento di questi vincoli, garantirà a cittadini ed imprese un accesso efficace al più completo ventaglio di informazioni e servizi per il lavoro disponibili,

attraverso la realizzazione di un sistema informativo distribuito sul territorio, governato da Province e Regione che verrà - coerentemente con i provvedimenti normativi nazionali e regionali già emanati ed in corso di emanazione - progressivamente messo a disposizione anche dei soggetti pubblici e privati convenzionati, consentendo al contempo una gestione sistemica ed omogenea dei servizi, secondo regole comuni e condivise.

A coronamento di un intenso periodo di analisi e di messa in produzione del SIL-ER, nel biennio 2005 e 2006 e, in ogni caso, conformemente alla tempistica che verrà concordata con la Regione E. - R., si assisterà al progressivo passaggio delle singole Province al nuovo sistema.

L'impatto stimato sull'organizzazione e sull'operatività dei Centri per l'impiego, e sui servizi provinciali che supporteranno i Centri medesimi, è di elevata intensità e sarà accompagnato da adeguate azioni di supporto e di formazione degli operatori.

A tale scopo, la Provincia garantirà l'esecuzione di tutte le attività di propria competenza oltre che la partecipazione a tutte le attività di analisi, progettazione e verifica dei moduli informativi ancora oggi in corso di realizzazione.

In attesa che il SIL-ER venga portato a compimento, la Provincia si impegna comunque a garantire il costante aggiornamento delle informazioni e delle banche dati attualmente utilizzate per la gestione della totalità dei servizi per l'impiego di propria competenza.

I Centri per l'impiego della Provincia saranno quindi impegnati, anche nei prossimi anni, in un processo costante di miglioramento e qualificazione del servizio, basato sul conseguimento di standard di prestazioni sempre più avanzati, a vantaggio sia dei lavoratori che del sistema delle imprese. Per rendere più trasparenti e leggibili agli utenti questi standard di servizio, si ritiene di investire proseguendo nel lavoro svolto in questi anni per la ridefinizione dei processi operativi, il miglioramento organizzativo, la qualificazione delle strutture e delle strumentazioni, la formazione e valorizzazione del personale. L'obiettivo che può essere posto sul medio periodo è quello di pervenire ad una “**Carta dei Servizi**” che formalizzi i livelli di prestazione che l'Amministrazione intende garantire, in modo ancora più incisivo e formalizzato rispetto agli strumenti di comunicazione attualmente adottati.

5.7 Le strutture di supporto: Laboratorio Provinciale per la documentazione didattica (CDE)

Nella scuola dell'autonomia, la documentazione dell'attività didattica assume particolare rilevanza a supporto della ricerca, della progettazione e dell'innovazione, anche in relazione alla diffusione delle nuove tecnologie.

Per tale motivo i Dirigenti Scolastici della provincia di Piacenza, d'intesa con la Provincia, il Comune di Piacenza ed il CSA, hanno promosso un accordo di rete finalizzato alla costituzione di un **Laboratorio Provinciale per la documentazione didattica**.

Tale Laboratorio avrà il compito di:

- raccogliere, catalogare e mettere a disposizione dell'intero sistema scolastico documenti per la ricerca, la formazione del personale, l'innovazione, la gestione dell'autonomia degli istituti scolastici;
- facilitare l'accesso, anche mediante l'utilizzo delle tecnologie informatiche e telematiche a biblioteche, mediateche e banche dati;
- sostenere la progettazione didattica, anche per iniziative di carattere europeo ed internazionale, attraverso servizi di consulenza e formazione;
- sviluppare la cultura della documentazione a sostegno della valutazione e dell'innovazione.

5.8 Il Ruolo delle Parti sociali: la partecipazione e la sussidiarietà

La realizzazione di un organico sistema di politiche locali del lavoro è il frutto di un'opera di costante collaborazione e confronto tra la Provincia e le Parti sociali articolata a due livelli: quello "negoziale" (il cui esito sono stati gli accordi territoriali) e quello programmatico, di indirizzo e controllo (mediante la partecipazione delle Parti sociali in sede di Commissione provinciale per le politiche del lavoro - Commissione di concertazione ai sensi dell'art.52, l.r. n.12/2003 - ed alla elaborazione dei documenti di programmazione di settore ed alla definizione dei principali indirizzi di attuazione).

In questo modo anche il sistema di relazioni industriali viene a configurarsi diversamente: accanto al tradizionale conflitto a carattere distributivo e a somma zero (c'è un vincitore ed un perdente e i vantaggi acquisiti dall'uno sono vissuti come perdite dall'altro: ad es. il conflitto sulla retribuzione), si struttura una relazione di tipo generativo (o incrementale), non alternativa alla prima, ma complementare ad essa, in cui le Parti sociali si confrontano, al fine di migliorare il funzionamento del mercato del lavoro, con vantaggi reciproci e per la collettività (ad es., un'iniziativa mirata di formazione professionale).

Un secondo elemento che deve caratterizzare il modello di politica del lavoro è quello di una equilibrata e sostenuta valorizzazione del principio di sussidiarietà; si intende il fatto che nell'attuazione degli interventi, soprattutto di quelli più complessi, si deve far ricorso all'apporto determinante di altri Soggetti (istituzionali, economici e sociali), chiamati a concorrere, grazie al loro radicamento nel territorio, al raggiungimento degli obiettivi perseguiti. L'attuazione del Programma Provinciale di Politiche formative e del lavoro deve costantemente chiamare in causa, oltre alle Parti Sociali (e tramite le Associazioni di categoria le imprese), i Comuni, le cooperative ed in particolare le cooperative sociali di inserimento lavorativo, gli enti di formazione professionale, le associazioni degli invalidi o di soggetti svantaggiati. Un principio di sussidiarietà che non sostituisce o annulla l'intervento pubblico, ma lo mette in connessione con tutta la rete dei Soggetti territoriali attivi e disponibili.

La mobilità e discontinuità, caratteristica di una parte della nuova occupazione, a cui si deve contrapporre un impegno maggiore e costante sia nel rafforzamento dell'occupabilità del lavoratore, sia nella "manutenzione" della sua professionalità durante lo svolgimento del rapporto di lavoro (per prevenirne una rapida obsolescenza) pone al Sistema territoriale piacentino una sfida importante. In questo contesto la formazione professionale continua assume un rilievo fondamentale ed a questa consapevolezza deve fare riscontro un ripensamento dell'attuale assetto organizzativo della Provincia e delle Parti sociali in materia. La Provincia si presenta, da lungo tempo, con il Servizio formazione professionale; le Parti sociali con più Fondi, articolati per settore produttivo.

Il rischio che si intravede è che il tema al centro delle future politiche del lavoro sia oggetto di molti interventi frammentati, sovrapposti e tra loro non coordinati. In questo senso si fa affidamento alla emananda legge regionale che, proprio perché competente sulle azioni territoriali, può ricostruire un disegno unitario compromesso da una normativa nazionale disarticolante.

Si pone la necessità ed opportunità, quindi, di ricercare un nuovo "patto" tra Provincia e Parti sociali, anche al fine di trovare proficue forme di relazione. Così come, in secondo luogo, si pone la necessità di coinvolgere le Parti sociali sia nella candidatura che nella gestione dei progetti comunitari che consentono di realizzare politiche del lavoro mirate per Soggetti che incontrano difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro e difficoltà nella permanenza nel mercato stesso, oltre a consentire il reperimento di risorse per l'attuazione di tali politiche.

Un'altra questione che deve vedere impegnate Provincia e Parti sociali è quella di porre in essere azioni per far fronte alla perdurante carenza di manodopera, non solo qualificata, che rischia di mortificare alcune potenzialità di sviluppo locale. Essa è destinata a protrarsi nel tempo se non si

aumenta ulteriormente la partecipazione al lavoro delle donne e non si individuano interventi volti a valorizzare la permanenza al lavoro di lavoratori ultracinquantenni.

5.9 Creazione di reti di tutoraggio-protezione a sostegno dei lavoratori in difficoltà occupazionale

L'elaborazione di politiche innovative ed incisive a favore delle persone disabili e dei Soggetti svantaggiati, con la conseguente programmazione di interventi di politica attiva del lavoro diretti a prevenire i fenomeni di esclusione sociale, costituiscono una strategia generale della Provincia di Piacenza per sperimentare programmi ed azioni di inclusione socio-lavorativa di Soggetti con deficit di opportunità.

Il punto di partenza di tali politiche è costituito dalla consapevolezza dell'importanza delle **reti locali** per il governo e l'attuazione di politiche di inclusione socio-lavorativa.

La Provincia ha quindi provveduto, anche all'interno di Progetti comunitari:

- 1) alla progettazione ed alla creazione di una rete di Soggetti Pubblici (Provincia, Comuni ed Azienda USL) e del Privato-sociale in grado di definire modelli, strumenti e modalità condivise da utilizzare per la prima accoglienza e la presa in carico di soggetti disabili e/o con svantaggio sociale e familiare, che sia in grado di portare alla definizione di un progetto personalizzato di inserimento lavorativo e di integrazione sociale;
- 2) all'organizzazione ed implementazione di un servizio di tutoraggio, supporto ed accompagnamento per l'inserimento e la permanenza nel posto di lavoro di Soggetti disabili e/o svantaggiati che risponda alle esigenze dei diversi utenti, attraverso:
 - mediatori/*tutors* facenti parte della rete pubblico-privata e del gruppo di esperti che mettono a punto il progetto mirato al recupero degli aspetti deboli del Soggetto disabile e/o svantaggiato;
 - una specifica struttura privata, qualificata in tal senso e riconosciuta a livello locale.

A favore delle donne che intendono rientrare nel mercato del lavoro e che trovano difficoltà, specie dopo periodi di inattività, si intendono assicurare, anche attraverso l'intervento della Consigliera di Parità, politiche attive del lavoro consistenti nella promozione di tirocini formativi e di orientamento a favore di donne escluse o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro (alta scolarizzazione, lungo disoccupate, in mobilità o in svantaggio sociale), utenti dei Centri per l'Impiego ed in integrazione con la formazione professionale. Si intende finanziare pacchetti integrati di formazione professionale, progetti di tirocinio formativo e di orientamento o altre forme di inserimento lavorativo, finalizzati a far acquisire specifiche competenze ed un'esperienza pratica per donne con diverse caratteristiche. Inoltre si agirà sul versante dell'autoimprenditoria, per favorire la creazione di impresa femminile.

La creazione della rete di protezione per le donne, oltre a quella che si sviluppa nei tirocini formativi e di orientamento e nell'autoimprenditoria, si realizza anche rafforzando l'integrazione delle politiche del lavoro con le politiche sociali (ad es., convenzioni con i Comuni per favorire l'accesso a servizi pubblici di cura all'infanzia con orari più flessibili e costi commisurati al reddito dei lavoratori).

Infine, per i giovani, ed in particolare per favorire la transizione dal Sistema scolastico al mondo del lavoro, attraverso lo strumento dei tirocini formativi e di orientamento si intende operare per:

- 1) rafforzare la "rete" dei *tutor* (didattico-organizzativo ed aziendale, dopo aver individuato le imprese disposte ad accogliere i tirocinanti), attraverso specifici percorsi formativi finalizzati a migliorare la realizzazione del tirocinio, in grado di seguire lo svolgersi del

tirocinio e costituire un punto di riferimento per il giovane e per il suo inserimento all'interno del Soggetto ospitante;

- 2) promuovere una struttura di tutoraggio che possa coordinare e garantire tale funzione per i tirocini attivati presso le cooperative sociali.

5.10 Previsione di servizi innovativi a sostegno di particolari utenti.

Relativamente ai giovani (prioritariamente diplomati e ad alta scolarità) rappresentanti il target che si distingue per l'età nell'accezione anagrafica e/o sociale e per avere immediatamente alle spalle percorsi di istruzione, scolastica e/o universitaria, o di formazione professionale, si può pensare di rivolgere una pluralità di servizi innovativi volti a sostenerli nelle transizioni da scuola a scuola e/o da scuola a mondo del lavoro.

Si propone pertanto:

- di valorizzare l'**interculturalità** come dimensione funzionale ai processi di socializzazione, di apprendimento nonché alla crescita della sensibilità civica dei giovani anche alla luce del percorso di integrazione europea;
- di potenziare gli strumenti per promuovere nei giovani lo **sviluppo delle competenze orientative** (debbono svolgere un ruolo centrale per il superamento degli stereotipi di genere ancora oggi presenti nei percorsi scolastici, con ricadute negative, tra l'altro, sugli inserimenti lavorativi e sugli sviluppi professionali) funzionali alla gestione consapevole del percorso formativo e di transizione
- di facilitare i **percorsi di scelta** (in particolare degli studenti) fornendo informazioni sul mercato del lavoro locale, sulle opportunità offerte dai Centri per l'Impiego e sulle tecniche per la ricerca del lavoro prevedendo l'organizzazione di incontri individuali o collettivi, secondo accordi di collaborazione tra istituti scolastici e Centri per l'Impiego
- di sviluppare la **rete Informagiovani**, qualificando il servizio e l'attività di consulenza e orientamento e promuovendo il ruolo della Provincia sia in termini di coordinamento della rete che di fornitura di servizi di supporto attraverso i Centri per l'Impiego e la struttura di orientamento.
- di attivare **seminari informativi/formativi**:
 - ♠ sulla sicurezza, (in particolare per i lavoratori neo assunti ed anche prima dell'accesso al lavoro, per le persone in cerca di occupazione e per i tirocinanti, con registrazione di tale attività formativa, svolta in collaborazione con il competente Servizio ASL presso i Centri per l'Impiego, nella scheda anagrafico-professionale del lavoratore)
 - ♠ sulle tecniche di ricerca attiva del lavoro (far acquisire le metodologie per una corretta ricerca del lavoro e supportare la persona nell'impostazione e stesura del curriculum vitae)
 - ♠ sulle norme contrattuali in vigore (in particolare le forme di lavoro innovative introdotte dalla legge Biagi)
 - ♠ sull'informativa del DLgs 297/02 (consente alle persone inoccupate, disoccupate o con occupazioni precarie di esprimere l'immediata disponibilità al lavoro, acquisendo lo stato di disoccupazione e di usufruire dei diversi servizi messi a disposizione dai Centri per l'Impiego)

- ♣ sulle professioni (favorendo l'acquisizione di strumenti di conoscenza sui profili professionali di maggiore interesse anche attraverso l'analisi del mercato del lavoro locale)
- di offrire il servizio **EURES** mirato a sostenere l'intermediazione tra l'offerta e la domanda di lavoro a livello europeo e la strategia europea per l'occupazione, nonché a contribuire al rafforzamento del mercato unico europeo. In particolare, Eures, fa sì che tutte le offerte di lavoro pubblicate dai Centri per l'impiego divengano consultabili dalle persone in cerca di un'occupazione in tutto il territorio dell'UE, e che siano utilizzate efficacemente per agevolare reclutamento e sistemazione di tali persone; migliora in modo sostanziale la fornitura d'informazione riguardo a tutti gli aspetti della mobilità sul mercato del lavoro, compresi i diritti relativi alla libera circolazione dei lavoratori, e monitora gli ostacoli alla mobilità in attesa di eliminarli. Sostiene anche i datori di lavoro riguardo alle assunzioni a livello transnazionale, contribuendo all'individuazione delle carenze di manodopera e delle strozzature i cui effetti possono essere attenuati dalla mobilità transnazionale della manodopera.

5.11 Sostegno all'innovazione e ricerca

Al fine di sostenere lo sviluppo del Polo Universitario Piacentino, in coerenza con le esigenze e le peculiarità del territorio e per favorire iniziative di sostegno ai processi di innovazione e di cambiamento, attraverso la collaborazione tra le Università presenti sul territorio (per ora Università Cattolica S.C. e Politecnico) e tra queste e le Istituzioni e le rappresentanze economiche e sociali locali è prevista la costituzione del Consorzio per il coordinamento e lo sviluppo di iniziative di ricerca, formazione e trasferimento tecnologico a sostegno dello sviluppo del territorio della città di Piacenza e della sua Provincia, denominato **Consorzio Polo Universitario Piacentino**.

Gli enti fondatori del Consorzio sono, oltre all'Amministrazione Provinciale di Piacenza, l'Associazione Provinciale degli Industriali di Piacenza, la Banca di Piacenza, la Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Piacenza, la Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza, il Comune di Piacenza, la Fondazione di Piacenza e Vigevano, la Regione Emilia Romagna, l'Università cattolica del sacro Cuore ed il Politecnico di Milano. Per il perseguimento delle finalità statutarie del Consorzio possono essere costituiti appositi Comitati tecnici composti da esperti, quali organi di raccordo con la realtà locale, per individuare le istanze locali ed incentivare le attività finalizzate a garantire una costante collaborazione con le Università stesse.

Tra le finalità del Consorzio Polo Universitario Piacentino rientra quella di sviluppare e promuovere attività di innovazione, trasferimento tecnologico ed incubazione di nuove imprese, anche attraverso lo spin-off di specifiche iniziative finalizzate allo sviluppo di attività di natura imprenditoriale e l'elaborazione di progetti diretti alla ricerca applicata, all'innovazione e sviluppo di nuovi prodotti, servizi e processi produttivi in collegamento con le strutture di ricerca e le imprese presenti sul territorio.

La costituzione del Consorzio Polo Universitario Piacentino intende rispondere anche alle criticità legate ad un sistema produttivo locale non specializzato su settori caratterizzati da elevato contenuto innovativo e tecnologico ed alla scarsa propensione in investimenti in ricerca e sviluppo.

Inoltre la presenza a Piacenza di due Istituzioni universitarie, in grado di favorire lo sviluppo di azioni sinergiche ed innovative ed in connessione con il piano di marketing strategico del territorio piacentino che ha individuato nella meccanica avanzata il settore su cui puntare per sostenere lo sviluppo economico e mantenere i livelli occupazionali, ha portato alla costituzione del **Consorzio M.U.S.P.** "Macchine Utensili e dei Sistemi di Produzione", quale Soggetto attuatore del Laboratorio M.U.S.P. (laboratorio per lo "Studio delle Macchine Utensili e dei Sistemi di Produzione), in attuazione di un finanziamento concesso dalla Regione Emilia Romagna a seguito

di proposta presentata dal Politecnico di Milano, nell'ambito del Progetto regionale per la Ricerca Industriale, l'Innovazione e il Trasferimento Tecnologico (PRRIITT).

Inizialmente il Consorzio MUSP è costituito da: Jobs SpA, Mandelli Sistemi SpA, MCM SpA, Sandvik Italia SpA, Working Process srl (Polo Imprenditoriale) Associazione Industriali di Piacenza, Unione Costruttori Italiani Macchine Utensili di Cinisello Balsamo UCIMU (Polo Associativo), Politecnico di Milano, Università Cattolica del Sacro Cuore (Polo Scientifico), Comune e Provincia di Piacenza (Polo Pubblico), Fondazione di Piacenza e Vigevano.

La realizzazione dell'iniziativa si pone l'obiettivo generale di favorire una più stretta collaborazione ed integrazione tra il Sistema universitario e l'industria, intervenendo in tre direzioni: formazione tecnica specializzata; ricerca, sviluppo e trasferimento tecnologico; servizi alle imprese. In particolare l'iniziativa intende: trasformare la realtà piacentina di un polo di eccellenza tecnologica, a livello internazionale, nel settore della meccanica con particolare riferimento a beni strumentali per l'industria manifatturiera; costituire una struttura di ricerca applicata e di supporto alle aziende operanti nella meccanica avanzata per sostenere la competitività; disporre di un centro altamente qualificato per la formazione specialistica delle persone impegnati in tali comparti.

Al fine di mantenere e sviluppare il patrimonio di esperienze accumulate a livello territoriale, utilizzando le competenze maturate come motivi di sviluppo economico ed occupazionale è stata prevista la costituzione del **Consorzio L.E.A.P. "Laboratorio Energia e Ambiente Piacenza"**, quale Soggetto attuatore del Laboratorio "Efficienza e compatibilità ambientale delle tecnologie energetiche" (ECATE).

Al Consorzio L.E.A.P. aderiscono: Politecnico di Milano, Provincia di Piacenza e Comune di Piacenza, Fondazione di Piacenza e Vigevano, ASM Brescia SpA, Enia SpA e Groppalli R&D.

Il Consorzio ha lo scopo di svolgere attività di ricerca puntando a realizzare, in prima istanza, il progetto "ECATE – Laboratorio per l'efficienza e la compatibilità ambientale delle tecnologie energetiche", in attuazione del Progetto "Centro per lo sviluppo del Polo di Piacenza" presentato dal Politecnico di Milano e dalla Groppalli s.r.l, nell'ambito del PRRIITT.

Tra i suoi obiettivi rientrano: la formazione avanzata sui temi concernenti le tecnologie, i processi e i sistemi per la produzione di energia, nonché le relative implicazioni ambientali, economiche, politiche e sociali; la collaborazione tra università e industria, attraverso azioni di ricerca e sviluppo, trasferimento tecnologico, servizi; la ricerca e la consulenza tecnico-scientifica sia per l'industria sia per i Soggetti pubblici in campo energetico-ambientale.

Quindi da un lato si opererà per il sostegno di questi Laboratori di ricerca e trasferimento tecnologico (Center – Centro di Alta Competenza per lo Sviluppo della Rete Telematica Regionale LEPIDA: KAMER- Tecnologie abilitanti per lo sviluppo innovativo dell'Emilia – Romagna, STIL – Strumenti Telematici per Interoperabilità nelle Reti di Imprese) e dall'altro si agirà per sostenere i centri per l'innovazione (innovazione organizzativa: Innovation center; agroalimentare: CITIMAP), già costituiti o che saranno realizzati.

5.12 Partecipazione a Progetti Comunitari

La Provincia di Piacenza partecipa, in qualità di Soggetto referente o partner, a diversi Progetti comunitari, al fine di rafforzare le proprie politiche del lavoro, attraverso la creazione di partenariati con gli altri Soggetti che a livello locale intervengono nel mercato del lavoro, in grado di realizzare interventi sinergici ed integrati a livello territoriale, sostenuti da ulteriori risorse economiche.

In particolare, EQUAL è il Programma europeo di lotta alle discriminazioni e disuguaglianze nel mercato del lavoro. Il programma si pone in sinergia con la Strategia Europea per l'Occupazione.

Le linee di intervento sono:

- L'integrazione stabile tra politiche del lavoro e politiche sociali;
- Lo sviluppo di una società della conoscenza non discriminatoria;
- Lo sviluppo locale, sociale ed occupazionale.

Con EQUAL si possono sperimentare strategie e pratiche dirette a creare i posti di lavoro e qualificare la forza lavoro occupata. Dalle sperimentazioni si possono trarre elementi per sostenere le politiche e le buone prassi in materia di occupazione e formazione.

Soggetti attuatori di EQUAL sono infatti partnership strategiche, definite partnership di sviluppo (PS), che vengono costituite appositamente da una pluralità di organismi aventi competenze ed esperienze diversificate per elaborare azioni integrate nell'ambito degli Assi e delle Misure contemplate dall'iniziativa, per la predisposizione di progetti territoriali a livello regionale (oppure in un determinato settore economico).

Nell'ambito del periodo di programmazione 2000/2006 l'Iniziativa Comunitaria EQUAL è stata attuata, in Italia, con due Avvisi di gara nazionali. L'iniziativa, infatti, si articola in due fasi di attuazione:

- Equal – Fase I, riferita al periodo 2001-2003 si è già concluso (la Provincia ha partecipato con i due progetti, uno geografico “Nuove frontiere per l'imprenditorialità sociale” ed uno settoriale “Reades A.Can.to”);
- Equal - Fase II, relativa al periodo 2004-2006, attualmente in corso, in cui la Provincia partecipa a due progetti sull'Asse occupabilità Tema A Misura 1.1 finalizzati a creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato del lavoro:
 - “SIN. TE. SI - Sinergie Territoriali per l'Inclusione Sociale” diretto a varie categorie di soggetti svantaggiati (extracomunitari, disabili e persone in situazione di disagio sociale). Al Progetto SIN.Te.S.I. aderiscono anche il Comune di Piacenza, Tutor s.p.a. (Soggetto Referente), Cesvip srl, Progress Company srl, Consorzio Sol.Co. Piacenza, Ecipar Piacenza, Consorzio FORPIN, Centro Itard, Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza, Azienda USL di Piacenza, Associazione di Solidarietà “La Ricerca” Onlus. Il Progetto SIN.Te.S.I. si articola in 4 Macroazioni e la Macroazione C di diretta responsabilità della Provincia è relativa al “Piano sperimentale per l'inserimento lavorativo e la promozione dell'autoimprenditoria dei Soggetti svantaggiati” e si distingue in due Azioni C.1. “Attività dirette a favorire l'inserimento lavorativo e/o l'autoimprenditoria dei Soggetti immigrati” e C.2. “Attività dirette a favorire l'inserimento sociale e lavorativo e la promozione del lavoro autonomo dei Soggetti disabili e svantaggiati”;
 - “Il lungo cammino dei Sinti e dei Rom: percorsi verso il lavoro” rivolto a giovani Sinti di età compresa tra i 15 ed i 30 anni presenti nei territori delle province di Piacenza, Parma, Reggio Emilia e Bologna, per il territorio piacentino aderiscono anche il Comune di Piacenza e IAL Emilia-Romagna (Soggetto Referente). Il Progetto SINTI e ROM si articola in 4 Macrofasi relative rispettivamente a “Integrazione dei servizi rivolti ai Sinti e ai Rom presenti sul territorio”, “Formazione dei Sinti e dei Rom nell'ottica dell'inclusione sociale”, “Inserimento lavorativo dei Sinti e dei Rom nell'ottica dell'inclusione sociale”, “Diffusione dei risultati”. La Provincia, all'interno del Progetto, si impegna a fornire un'azione di supporto informativo e documentale agli operatori dello Sportello in materia di lavoro, istruzione e formazione ed a svolgere presso i Centri per l'Impiego un'azione diretta verso i Sinti, coinvolti nel Progetto di informazione, accoglienza, presa in carico, analisi dei bisogni, orientamento – consulenza orientativa, ricerca attiva del lavoro.

Un'ulteriore opportunità di finanziamento deriva **dall'articolo 6 del Regolamento CE n. 1784/1999** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 luglio 1999 (G.U. L n.213 del 13.8.1999) relativo al Fondo sociale europeo (FSE) che consente di finanziare azioni a carattere innovativo

attraverso le quali si cerca di promuovere nuove strategie e di identificare esempi di buone pratiche che possano, a loro volta, contribuire a migliorare la realizzazione delle attività finanziate dal FSE. Nel periodo 2004–2006, l'articolo 6 intende sostenere lo sviluppo e la sperimentazione di azioni innovative volte ad “anticipare e gestire il cambiamento” nel quadro del tema generale “Approcci innovativi alla gestione del cambiamento”.

Nell'ambito di questo tema generale le azioni innovative possono incentrarsi su due sottotemi specifici:

- a) la gestione del cambiamento demografico, con l'obiettivo di sostenere iniziative innovative per promuovere una vita attiva in età avanzata (invecchiamento attivo) ed elevare il tasso di occupazione dei lavoratori anziani;
- b) la gestione della ristrutturazione, con l'obiettivo di sostenere soluzioni innovative in caso di ristrutturazione, rafforzando la capacità di adattamento e di anticipazione di lavoratori, imprese e poteri pubblici;

La Provincia ha aderito all'invito a presentare proposte VP/2003/021- linea di bilancio 04.021000.00.11- partecipando in particolare a due progetti uno relativo al sottotema “gestione del cambiamento demografico” e l'altro dedicato a “gestione della ristrutturazione”; sono stati elaborati i seguenti progetti che sono all'esame della Commissione Europea:

- “AWARDS - Ageing Workers Aimed at Renewing Development towards a Sustainable life (Donne in età avanzata interessate ad un rinnovato sviluppo sostenibile della vita) diretto a donne anziane occupate oppure disoccupate e che intendono rientrare nel mercato del lavoro, della durata di 24 mesi. I principali obiettivi della proposta progettuale sono: favorire il reinserimento lavorativo delle donne in età avanzata; migliorare l'occupabilità delle donne in età avanzata; incentivare la stabilizzazione occupazionale delle lavoratrici, riducendone la precarizzazione; creare un ambiente di sostegno nei contesti locali (territoriale ed aziendale); sviluppare e rafforzare un finalizzato sistema di formazione professionale; integrare gli obiettivi elencati nelle politiche sociali, culturali, dell'occupazione, della salute e nelle politiche di sviluppo;
- “MINOTAURO – Modelli Innovativi per l'anticipazione e la gestione dei problemi occupazionali connessi alle ristrutturazioni” per rafforzare i sistemi di anticipazione delle ristrutturazioni a livello locale e per fronteggiare le conseguenze occupazionali/sociali di queste. Il progetto MINOTAURO, della durata di 24 mesi, si propone di costruire, a beneficio dei soggetti pubblici titolari di competenze in materia di politiche attive del lavoro e delle Parti sociali, di modelli operativi, strumenti e linee-guida, finalizzati a rafforzare i sistemi di anticipazione delle ristrutturazioni a livello locale e a fronteggiare le conseguenze occupazionali/sociali di queste, mediante modalità strutturate e politiche attive del lavoro.

5.13 Azioni di divulgazione e promozione dei servizi per le aziende ed azioni di marketing

Per esercitare in modo corretto e proficuo il servizio di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, in favore anche delle fasce più deboli del mercato del lavoro (persone con bassa scolarizzazione, adulti/e ultracinquantenni, donne in reinserimento lavorativo dopo un periodo di assenza prolungata dal mercato del lavoro, ...) e per rendere trasparenti e facilmente accessibili le informazioni relative alle opportunità di lavoro locali, accrescendo le possibilità dei singoli di trovare un'occupazione adeguata rispetto alle risorse professionali possedute, la Provincia opererà affinché i propri Centri per l'Impiego migliorino ulteriormente la loro immagine presso le imprese, iniziando ad operare, a livello locale, come “agenzie di sviluppo locale”.

A tale fine, la Provincia intende sviluppare, nel biennio 2005/2006, un “**Piano di marketing imprese**” realizzando indagini dirette presso le associazioni di categoria e presso le imprese per

un'analisi dei posti vacanti, per una più dettagliata descrizione dei profili professionali ricercati, per la raccolta dei fabbisogni, per lo sviluppo di un rapporto maggiormente "proattivo" dei Centri verso le esigenze rilevate, con il supporto dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro.

Infatti, come già detto in precedenza, un ambito di indagine sul quale l'OML sarà impegnato è quello relativo ai **fabbisogni professionali e formativi delle imprese** a livello locale, con particolare riferimento al personale extracomunitario ed all'analisi dei posti di lavoro disponibili per Soggetti disabili e svantaggiati.

In tale direzione si realizzeranno anche azioni di consulenza diretta a svolgere attività di analisi delle esigenze di rilevazione dei profili professionali ricercati.

Oltre alla realizzazione delle indagini si intendono programmare anche attività di rilevazione della qualità percepita dei servizi (indagini di *customer satisfaction*).

Un secondo ambito di intervento del Piano di marketing è costituito dalla programmazione e realizzazione di iniziative di pubblicità e di informazione degli utenti, attraverso ad es., news-letter, che sino in grado di illustrare i servizi a disposizione per i lavoratori e per i datori di lavoro e per questi ultimi con particolare riguardo alle opportunità ed agli incentivi per le assunzioni.

Una volta a sistema il Piano di marketing dovrà portare alla creazione di una funzione di marketing stabile all'interno dei Centri per l'Impiego, in modo che sia garantito un costante livello di promozione dei servizi presso le imprese del territorio.

5.14 Azioni di supporto informativo-formativo

L'Amministrazione Provinciale si impegna a garantire alle Parti sociali ed economiche, anche in collaborazione con l'Università, un supporto informativo – formativo, ossia un'informazione strutturata sulle novità legislative in materia di mercato del lavoro.

In particolare si pone la necessità di affrontare alcuni temi di diritto del lavoro di particolare rilievo ed attualità e con l'intenzione di evidenziare alcuni degli strumenti diretti ad aumentare la qualità e la tutela del lavoro sia nei luoghi di lavoro che all'interno del mercato del lavoro.

A titolo esemplificativo si possono citare quali temi oggetto di un programma di incontri, organizzati in collaborazione con l'Università Cattolica S.C. di Piacenza: la previdenza complementare, la tutela e sicurezza sul luogo di lavoro, il ruolo delle Regioni all'interno del mercato del lavoro, il contratto di apprendistato.

Il percorso di informazione-formazione che si vuole realizzare ha lo scopo di esaminare ed approfondire i principali temi di diritto del lavoro, facendo emergere le questioni interpretative più significative, portando le esperienze realizzate in altre realtà territoriali ed individuando i possibili strumenti che possono essere "sperimentati" a livello locale.

Gli incontri si rivolgono ad un pubblico variegato: ai funzionari pubblici preposti ai temi, ai rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali, ai dirigenti ed agli operatori del c.d. privato-sociale (cooperazione sociale, enti di formazione professionale, enti bilaterali) e consulenti del lavoro; ossia persone accomunate dall'essere, direttamente o indirettamente, interesse dai temi oggetto dei seminari.

5.15 Servizio di supporto nelle procedure di certificazione

La Provincia intende organizzare e rendere disponibile per le aziende che intendono iniziare un percorso di certificazione di sistemi di responsabilità sociale un ufficio e servizio specifico, informativo e di supporto, con personale formato sulla materia, sia per garantire un supporto per

l'ottenimento del Marchio di Qualità Sociale sia per le imprese che intendano certificarsi in base a standard riconosciuti a livello internazionale.

L'azione di servizio della Provincia sarà integrata dall'intervento di uno *staff* di esperti in materie strettamente correlate alla responsabilità sociale, di competenza provinciale (esperti nel campo del collocamento mirato disabili, Consigliera provinciale di parità; esperti in mediazione interculturale nel supporto alle azioni informative ai dipendenti...).

PARTE VI - QUADRO FINANZIARIO

Con l' "Accordo fra la Regione e le province dell'Emilia-Romagna per il coordinamento della programmazione 2005-2006", viene confermata per tale biennio l'assegnazione finanziaria già definita per il biennio precedente.

Con le modifiche apportate al POR, in sede di revisione di metà periodo del programma 2000-2006, sono state unificate le misure A.2 e A.3 e con esse gli obiettivi specifici della programmazione. Le risorse sono costituite da fondi comunitari per il 45% e da fondi statali e regionali rispettivamente per il 44% e per l' 11%.

La RER , in attuazione dei principi generali della L.R. n. 12/03, integra i fondi ordinari assegnati alle province con risorse derivate dal premio di performance del POR E-R 2000-2006 finalizzate a sostenere le attività di formazione per gli utenti appartenenti alla fascia dell'obbligo. L'assegnazione di tale integrazione avverrà nell'ambito della disponibilità del POR e si articolerà per bienni formativi, prevedendo distintamente un'assegnazione per le prime annualità ed una per le seconde annualità, da impegnarsi ed erogarsi subordinatamente all'avvio effettivo dei primi e dei secondi anni dei corsi programmati. Gli importi verranno ripartiti fra le province proporzionalmente al numero di annualità programmate ed approvate dalle stesse, ivi compreso le annualità dei corsi per l'obbligo formativo delle scuole regionali di ristorazione dell'Emilia e della Romagna, fermo restando l'obiettivo di contenimento della spesa (indicando quale costo medio di riferimento per allievo l'importo di €. 6.000,00 annui).

ASSEGNAZIONE ANNUALE DELLE RISORSE ALLE PROVINCE PER GLI ANNI 2005-2006	
ASSI	RISORSE
A	€. 2.803.947,80
B	€. 889.235,49
C	€. 1.645.948,14
D	€. 1.379.456,38
E	€. 634.209,07
TOTALE	€. 7.352.796,88

Ad integrazione delle risorse sopramenzionate, saranno assegnati dalla Regione Emilia Romagna fondi aggiuntivi per il Nuovo Obbligo Formativo, il biennio integrato e la riqualificazione degli operatori socio-sanitari per un importo di circa €. 700.000,00/800.000,00 all'anno.

Tali risorse di norma hanno la seguente destinazione:

- Il 6% circa viene riservato alle attività e servizi di supporto;
- Il 6-7% viene destinato alle azioni di sostegno all'occupazione dei Soggetti svantaggiati;
- Il restante 87-88% viene messo a disposizione per sostenere i progetti formativi.