



Art. 6 L.R. 1/2011 – Piano straordinario per il lavoro

Le Segreterie regionali di CGIL CISL UIL, nel valutare la proposta di Piano straordinario per il lavoro della Giunta Regionale, ritengono in via prioritaria di dover sottolineare la necessità di monitorare lo stato di attuazione delle misure in essere di politica del lavoro, al fine di dare efficienza e efficacia alle azioni già programmate, e di garantire celerità e capacità di attuazione ai nuovi strumenti.

Sarà necessario diverso tempo affinché la ripresa economica inizi a creare effetti moltiplicativi e ricadute anche sulle economie regionali più deboli e quindi anche in Sardegna. A questo proposito potrebbe svolgere un ruolo interessante la fiscalità di vantaggio a favore delle regioni U.E. in ritardo di sviluppo, nel nostro Paese il Mezzogiorno e le Isole, di cui si sta discutendo in questa fase. Si fa riferimento ad una bozza di decreto contenente un regime fiscale attrattivo europeo in favore, appunto, delle economie più deboli, su cui sarà necessario che anche la Regione Sardegna svolga una parte attiva, per evitare che lo strumento assuma caratteristiche generali anziché differenziali, tali cioè da non avvantaggiare soltanto le regioni con alti tassi di disoccupazione e scarsi livelli di crescita, ma anche altre realtà meno bisognose.

Nel frattempo, quindi, per alleviare le sofferenze economiche e sociali, è sempre più fondamentale il ruolo che può svolgere il Piano straordinario per il lavoro.

CIGL CISL UIL propongono di adottare misure di finanziamento di attività e di politiche per favorire la creazione di nuova occupazione nei settori produttivi e nei servizi pubblici e privati, con particolare riguardo ai giovani, alle donne e ai residenti nelle zone interne, al fine di contrastarne lo spopolamento; per favorire il reimpiego e la ricollocazione di soggetti svantaggiati, quali i lavoratori in mobilità o in cassintegrazione di lunga durata, con un apposito strumento operativo; per rafforzare le azioni di contrasto alla povertà; per elevare il livello di formazione scolastica e professionale individuando uno specifico strumento di supporto.

Il macro-obiettivo da assumere è l'incremento netto degli occupati e l'aumento del tasso di attività nel sistema economico regionale e nei sottosistemi d'area vasta delle cosiddette zone interne, con riguardo specifico ai bilanci di genere e generazionale.

Considerati i limiti annui e complessivi delle risorse destinate al Piano, importanti ma insufficienti rispetto alla gravità della situazione economica e sociale dell'isola, è opportuno ragionare sia in termini di azioni di sistema che di azioni mirate di supporto alle politiche di sviluppo locale. Si tratta, cioè, di pensare a interventi che producano un effetto moltiplicatore delle risorse complessivamente mobilitabili attraverso la programmazione generale e che fungano da facilitatore, catalizzatore e volano per l'avvio o il rafforzamento di attività economiche e professionali.

In ogni caso, è necessario predisporre adeguati strumenti di monitoraggio/vigilanza sul corretto utilizzo delle risorse e una sede specifica di valutazione dei risultati in ragione di obiettivi quantitativi prefissati (per es., il numero di nuovi occupati nelle fasce d'età giovanili, di donne che entrano nel mercato del lavoro, di nuovi occupati altamente qualificati, di impiegati/reimpiegati in nuove iniziative di sviluppo locale nei PIA, negli Accordi di programma, nei contratti d'investimento di filiera e nelle attività indotte, ecc.).

Diventa comunque condizione indispensabile all'avvio del piano dare stabilità e certezza agli uffici che si occupano di servizi per il lavoro, primi fra tutti i CSL, che dovranno essere gli attori principali impiegati in prima linea per rendere concrete gran parte delle misure del piano.

Si ritiene che rispondano a tali finalità misure variamente modulate e selettive che si possono classificare nelle seguenti aree d'intervento, assumendole anche in modo trasversale ad esse:

1. incentivi e strumenti per l'inserimento lavorativo;
2. sostegni agli investimenti e all'innovazione;
3. attività della P.A., opere cantierabili e lavoro precario;
4. occupazione femminile e giovanile (misure specifiche);
5. capitale di competenze e conoscenze (lotta dispersione scolastica/formativa)
6. inclusione sociale (contrasto povertà e riduzione area svantaggio sociale);
7. salvaguardia dell'occupazione, formazione continua;
8. governance di Piano.

1. INCENTIVI E STRUMENTI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Sulla scorta dell'esperienza positiva della L. 388/00, si può prevedere [un incentivo mensile ai datori privati per l'assunzione a tempo indeterminato \(proporzionalmente ridotto in caso di part-time\) per ogni nuovo assunto o unità lavorativa incrementale rispetto alla media dell'anno precedente per la durata di 4 anni](#). L'incentivo consiste in una dote di occupabilità preassegnata, secondo adeguati criteri di riparto prestabiliti per settori e territori, ai singoli lavoratori/trici destinatari di proposte di lavoro. Si può prevedere, attraverso l'attività dei Centri per il lavoro, sia una trasparente modalità di assegnazione ai lavoratori/trici, secondo apposita graduatoria a bando con criteri di premialità differenziale sul punteggio base assegnato in base a vari requisiti (età, genere, residenza, anzianità di disoccupazione, ecc.) nella forma di un bonus per la facilitazione della ricerca dell'impiego; sia come budget di risorse a disposizione delle imprese, a sportello, differenziato per aree territoriali e per settori.

La misura e il grado di intensità (costante, crescente o decrescente) delle agevolazioni è diverso a seconda del diverso target di beneficiari individuato. Può essere, per esempio, più intenso per le donne e per i residenti nelle c.d. "zone interne", ancora di più se donne, in misura costante per l'intero periodo oppure decrescente, come serve per esempio per i giovani, di misura doppia e intensità decrescente per i giovani "titolati", ecc.

In tutti i casi si può valutare di consentire l'incentivo in forma automatica attraverso l'istituzione di un credito d'imposta in c/imposte e tributi regionali fino a concorrenza e, quindi, attivare le forme possibili di compensazione con altri titoli impositivi, garantendo comunque la conservazione dell'eventuale credito eccedente, fino ad esaurimento, anche nelle annualità successive alle quattro incentivanti.

In ogni caso, l'incentivo - che potrebbe anche essere reso cumulabile fino a concorrenza dei massimali stabiliti con altre forme d'incentivazione all'occupazione - va condizionato al mantenimento del rapporto di lavoro per un periodo almeno doppio rispetto alla durata dell'incentivazione, salvo ragioni di recesso disciplinare per giusta causa, di giustificato motivo oggettivo che comporti la sospensione/cessazione dell'attività (per es., procedure concorsuali o revoca concessioni pubbliche o riduzioni forzose per rescissione commesse della P.A.), dimissioni del lavoratore/trice.

Inoltre, in modo cumulativo per alcuni dei target individuati ovvero con l'individuazione di altre tipologie di destinatari dell'intervento, sulla scorta della legge finanziaria regionale dell'anno scorso, può essere introdotta/rafforzata la misura degli sgravi fiscali e contributivi per i neoassunti, per grado d'intensità differenziato e decrescente nel tempo per settori, territori e tipologie d'impiego.

Nell'ambito degli strumenti per l'inserimento lavorativo, una attenzione specifica deve essere riservata per favorire la [stabilizzazione del lavoro precario](#).

Negli ultimi anni, infatti, la quota di lavoratori atipici è cresciuta costantemente, in modo particolare tra i giovani, si rende quindi necessaria la creazione di un sistema permanente di servizi e garanzie per l'occupabilità di questi lavoratori, orientato a favorirne la stabilizzazione.

Questa misura si propone di intervenire nel dare più stabilità al lavoro precario [incentivando il passaggio ad assunzioni a tempo indeterminato](#).

Si possono prevedere inoltre interventi di reimpiego a favore di lavoratori atipici, tramite incentivi all'assunzione, anche mediante percorsi di riqualificazione professionale. I destinatari dell'intervento sono i lavoratori atipici che hanno prestato la loro opera presso aziende interessate da situazioni di crisi.

Si ritiene utile individuare uno strumento specifico e specializzato nell'intervento per il [reimpiego dei lavoratori fruitori di ammortizzatori sociali](#).

Risponde pienamente allo scopo la istituenda Agenzia regionale che accorperà organici, competenze e funzioni di INSAR, SVILUPPO ITALIA SARDEGNA e BIC. Ad essa, che continuerebbe anche a gestire gli interventi già in carico (L.185/00, Welfare to work, ecc.) o che le potrebbero essere affidati dall'Assessorato del Lavoro (Europeando, Lunga Estate, Antichi Mestieri, Autoimpiego LSU, ecc.) e che trovano altre fonti di finanziamento, potrebbe essere assegnato un budget specifico del Piano per il Lavoro per rafforzare le [attività d'ideazione/istruttoria progettuale, accompagnamento allo start-up e incubazione d'impresa](#) nei settori artigiani e manifatturieri delle Micro-PMI e nei servizi, nella forma di una specifica assegnazione di dote aggiuntiva per ogni singolo lavoratore/trice che trovasse reimpiego anche nell'ambito delle attività animate dalla progettazione integrata territoriale.

Le modalità di fruizione di tale benefit aggiuntivo restano soggette alla medesima disciplina già esposta sopra per gli incentivi e sgravi quanto a durata e intensità gradualmente decrescente della facilitazione.

In questo ambito, anche se questa raccomandazione ha una valenza generale, è fondamentale il raccordo con la normativa nazionale che interviene sulle stesse finalità.

2. SOSTEGNO ALL'INNOVAZIONE

Apposita previsione va disciplinata per la facilitazione di investimenti in ricerca e innovazione realizzati in forma singola o associata dalle imprese, che comportino l'assunzione di giovani specializzati o ricercatori, legando a questi una dote pluriennale di risorse, anche erogabili in tranches annue, per la realizzazione dei progetti, a condizione che si realizzi la stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Specifico impulso va dato all'avvio di attività nell'industria innovativa (green economy, green power, biotech, ICT) da parte dei giovani anche con progetti di autoimpiego attraverso la predisposizione di adeguati PFI per il tramite di Enti accreditati (Università, Centri ricerca e di F.P.), attività di accompagnamento e tutoring, pianificazione budget e incentivazione economico-finanziaria.

3. ATTIVITÀ DELLA P.A., OPERE CANTIERABILI E LAVORO PRECARIO

Attraverso il Piano straordinario possono essere smobilizzate le risorse disponibili bloccate dal Patto di Stabilità, con la previsione di un [Fondo unico regionale di compensazione](#), che può determinare l'avvio di numerose opere cantierabili di piccole dimensioni (non soggette a VIA) o già approvate o suscettibili di procedura autorizzativa accelerata, in particolare nell'edilizia scolastica e negli interventi di miglioramento della qualità urbana delle infrastrutture, delle reti e dei servizi sociali.

Si tratta di definire una misura, ancorché minima di cofinanziamento regionale e di attivare un regolamento del Fondo unico regionale che consenta una opportuna redistribuzione delle opportunità per le diverse amministrazioni locali tra quelle più virtuose, ma impossibilitate ad attivare investimenti, e quelle che lo sono meno, avendo spazio d'intervento e progettazione esecutiva, ma non risorse teoricamente disponibili. Può servire senz'altro anche allo scopo di incrementare le risorse complessivamente utilizzabili la misura prevista all'art. 4 della legge finanziaria regionale, con una dotazione pluriennale di risorse, da ripartire su base provinciale, per il finanziamento delle opere cantierabili in tutte le amministrazioni locali.

Capitolo a parte è quello che riguarda i [percorsi di stabilizzazione delle diverse forme di precariato esistenti nell'ambito della P.A.](#), cui si fa ricorso ormai per sopperire alle diffuse carenze d'organico.

E' opportuno istituire uno studio ricognitivo della situazione relativa agli organici degli EE.LL., degli Enti e delle Aziende pubbliche in regione, allo scopo di attivare le procedure concorsuali per il reclutamento del personale mancante.

Va riaffermato il principio generale delle prove selettive per tutti per l'accesso ai ranghi della P.A., non escludendo forme di premialità per l'anzianità di servizio prestato in forma precaria, ma senza vincolare in modo eccessivo le quote riservate dei posti disponibili al personale interno o di questa fattispecie, allo scopo di offrire una possibilità vera di sbocco occupazionale ai giovani, al termine

del loro percorso formativo, diplomati o in possesso d'altri titoli, per contrastarne l'emigrazione e per rinnovare gli organici.

Il piano straordinario per il lavoro deve affermare, mentre si lavora per la stabilizzazione delle forme di lavoro precario esistente, con estrema chiarezza la volontà dell'amministrazione regionale di porre fine al reclutamento di forza lavoro attraverso forme di lavoro precario e ad estendere questa decisione a tutti gli EE.LL., Enti e Aziende pubbliche in regione.

4. OCCUPAZIONE FEMMINILE E GIOVANILE (MISURE SPECIFICHE)

La previsione di misure specifiche di incentivazione al lavoro delle donne si fonda sull'assunto, ampiamente dimostrato, che ogni occupata in più finisce per creare all'incirca un altro posto di lavoro nel sistema economico-sociale locale. Dunque, si deve far leva senza indugio sulla promozione del lavoro femminile, non solo per rimuovere persistenti condizioni di disparità di genere nel nostro sistema, ma per produrne l'aumento verso obiettivi europei del tasso complessivo d'attività, che è una chiave di sviluppo generale.

Sulla scorta delle previsioni degli strumenti sull'imprenditorialità femminile, occorre pensare nuove forme per l'empowerment economico delle donne, a partire dagli strumenti per la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro.

Risponde a questo bisogno [l'adozione dei voucher per l'acquisto dei servizi di conciliazione](#), sia durante le fasi di sviluppo dell'attività formativa appositamente dedicate alle donne, sia durante l'attività lavorativa dipendente o autonoma creata.

Diventa, perciò, utile predisporre un apposito Catalogo dei servizi di conciliazione disponibili, e fruibili col voucher, prestati da soggetti qualificati e accreditati anche con la predisposizione di un apposito Albo regionale/provinciale/comunale (colf e badanti, asili nido e prima infanzia, baby sitting e baby parking, doposcuola per studio e attività ludico-culturali-ricreative, ecc.).

[Apposita dotazione di risorse va prevista a sostegno delle forme di flessibilità della prestazione lavorativa che facilitino la conciliazione del lavoro professionale con quello di cura familiare](#) (flessibilità orari d'ingresso e d'uscita, part-time e riduzioni d'orario, ecc.).

Oggi appare necessario contrastare la tendenza in atto a non creare piena e buona occupazione qualificata per i giovani in possesso di titoli di studio, spesso avanzati e non spendibili nel mercato del lavoro domestico.

Tale situazione induce il ritorno all'emigrazione delle forze sociali più vitali e, dunque, il progressivo impoverimento del capitale sociale regionale, con l'abbandono delle aree più deboli, a partire da quelle interne.

E', perciò, sicuramente felice l'intuizione del [Master & Back](#), che va migliorata e potenziata attraverso anche altri strumenti collaterali.

Serve costruire una banca-dati regionale sia dei giovani specializzandi che delle imprese presentatrici o disponibili a partecipare a idee/progetti innovativi in settori e per tipologie prestabilite sulla base delle attività di programmazione generale e dello sviluppo locale, co-finanziando sia apposite borse di studio – anche con il concorso della bilateralità e dei Fondi interprofessionali – sia incentivando il rientro in azienda.

Progetti mirati di [Alta Formazione](#) vanno programmati secondo basi annuali e pluriennali presso le Università e gli Enti accreditati in settori predeterminati, attraverso avvisi pubblici ma anche attraverso una loro attivazione on demand da parte del sistema delle imprese, che va opportunamente sollecitato.

Tale attività risulta funzionale alla costruzione del Catalogo regionale dell'Alta Formazione, che costituisce la base con cui partecipare a forme di partenariato interregionale, attivabile attraverso il sistema dei voucher formativi interscambiabili.

Infine, va dato impulso ad una seria [disciplina regionale dell'apprendistato professionalizzante](#), in rapporto con l'Università e gli Enti accreditati, con la predisposizione di strumenti di valutazione, anche ex post, dei P.F.I., in coerenza con le normative contrattuali di settore (CCNL) e con le previsioni di legge.

L'[apprendistato](#), nelle sue varie forme, è una misura che consente effettivamente reali e immediate opportunità di inserimento nel mondo del lavoro, come dimostra il numero di aziende (oltre mille) che annualmente si accreditano per svolgere la formazione interna. Per questo si ritiene di dover rafforzare questo istituto soprattutto sul versante dell'alta formazione. Un presupposto indispensabile è però l'attuazione di un metodo meno burocratico rispetto al passato nelle procedure d'avvio e nel controllo dei percorsi formativi, per liberare le azioni che consentono lo sviluppo delle molteplici potenzialità dell'apprendistato.

5. CAPITALE DI CONOSCENZE E COMPETENZE

Il livello record della dispersione scolastica che si registra in regione merita senza riserve l'adozione di un programma coordinato di interventi che veda impegnate in prima linea le istituzioni scolastiche e i servizi pubblici locali, ma che si fondi anche su progetti e misure appositamente strutturate e sostenute a livello regionale.

Tra queste, la redazione di [progetti finalizzati ai servizi di orientamento scolastico e formativo, con la previsione di stages e tirocini formativi](#) o, comunque, momenti di scambio di esperienze didattico-formative volte all'individuazione delle attitudini personali degli allievi.

Appare, inoltre, urgente pensare in particolare, e predisporre, progetti di istruzione di rafforzamento delle competenze nelle discipline matematico-scientifiche per le scuole di primo e secondo grado.

Questa azione specifica deve essere molto intensiva, soprattutto nella fase iniziale del piano, in quanto non sarà possibile nell'immediato costruire risposte per tutto l'enorme bacino della disoccupazione giovanile nella fascia di età dai 14 ai 24 anni che oggi è pari al 44,7%. Si dovrà quindi lavorare per reinserire quei giovani nel circuito scolastico e formativo attraverso azioni mirate con l'ausilio di banche dati e coadiuvati dal lavoro dei CSL. Una popolazione giovanile più formata costituisce la prima premessa per la realizzazione di un nuovo processo di sviluppo che guardi al futuro.

Si ritiene, quindi, fondamentale la ripresa del sistema di [Formazione professionale](#) per la sua funzione strategica per lo sviluppo e l'innovazione della Regione Sardegna. E' necessario che il Piano straordinario intervenga sui seguenti punti:

1. la realizzazione di un quadro di interventi rapidi per le situazioni a rischio dei lavoratori che vengono investiti dalla crisi delle imprese, favorendo i processi di riqualificazione ed incentivazione, prevalentemente rivolti a programmi di ripartenze produttive delle imprese di appartenenza;
2. la realizzazione di un piano straordinario immediato di intervento per la formazione iniziale di disoccupati o inoccupati che abbia l'obiettivo di proporre soluzioni di reinserimento lavorativo ed occupabilità, anche con un'azione di forte raccordo con le province per la spendita delle risorse non ancora portate ad attuazione;
3. un programma di aggiornamento per gli operatori che si occupano di gestione di processi di formazione;
4. programmi di formazione nei settori turistico, industriale, agricolo e del terziario, concordati tra parti sociali e gestiti in partenariato tra imprese ed agenzie formative, anche con il ricorso all'assegnazione individuale di voucher formativi e prevedendo forme specifiche di credito d'imposta alle imprese che li finalizzino all'assunzione coerentemente qualificata dei dipendenti.

6. INCLUSIONE SOCIALE E CONTRASTO DELLE NUOVE POVERTÀ

La materia ha una complessità tale da abbracciare la globalità delle politiche pubbliche in campo sociale ed economico-finanziario. Qui si assume la tematica in funzione degli interventi dedicati di promozione dell'occupazione e dell'occupabilità dei destinatari.

Intanto, va reso operativo l'Osservatorio delle Povertà, quantomeno sotto il profilo della promozione di un'attività di studio del fenomeno e di analisi delle diverse situazioni di povertà, organizzata anche per sottosistemi tematici/geografici, con la promozione e il coordinamento di una specifica attività di segretariato sociale presso tutti i comuni e gli EE.LL..

Si possono, quindi, predisporre [misure specifiche d'intervento a seconda del target di destinatari individuato](#). Per esempio:

- occorre dotarsi, e dispensarle uniformemente ai CSL, di opportune linee guida chiare e semplificatrici per il collocamento dei diversamente abili;
- si possono istituire specifiche borse formative, convertibili in incentivo per l'assunzione - con formazione on the job -, per i più poveri e gli emarginati, attraverso un'attività di ricognizione/promozione condotta dai CSL competenti per territorio;
- predisporre piani formativi mirati per i migranti, prevedendo anche forme di sostegno all'avvio di attività d'impresa (incubazione attraverso la nuova Agenzia regionale in house), ambito nel quale può trovare spazio una specifica attività di recupero di antiche arti e mestieri, da destinare anche a lavoratori italiani;
- programmare attività volte alla qualificazione delle collaboratrici familiari straniere e italiane, anche istituendo appositi albi comunali per colf/badanti/baby sitter e assistenti occasionali;
- adottare il voucher formativo per il reimpiego, convertibile in incentivo all'assunzione, spendibile anche nell'ambito delle PP.AA. per impieghi temporanei a causa mista (formazione on the job) per i lavoratori atipici o beneficiari di ammortizzatori sociali al termine del periodo di fruizione dei servizi di sostegno al reddito.

7. SALVAGUARDIA DELL'OCCUPAZIONE, FORMAZIONE CONTINUA

Il processo di globalizzazione dell'economia ha aumentato la competitività tra imprese, soprattutto per quelle di dimensioni medio-piccole, la risposta al mercato deve essere affidata ad investimenti in sviluppo e innovazione accompagnati da processi di specializzazione della forza lavoro.

In tale prospettiva bisogna prevedere di affiancare le aziende con programmi di formazione continua della forza lavoro idonei a realizzare percorsi di crescita professionali tali da consentire l'anticipazione e la gestione dei cambiamenti adeguati ai mutamenti della produzione.

A tale proposito si può rivitalizzare il settore della formazione professionale dandogli nuovo slancio e nuove motivazioni.

Con questo approccio integrato il miglioramento della competitività dell'impresa è realizzato attraverso un intervento che incide positivamente sul consolidamento della forza lavoro esistente ma contemporaneamente crea le condizioni per una possibile espansione.

8. GOVERNANCE DI PIANO

Appare indispensabile istituire una Cabina di Regia e di Coordinamento interassessoriale presso la Presidenza della Giunta regionale, che si doti di una apposita Direzione amministrativa perché sovrintenda – con l'utilizzo di tutte le competenze tecniche disponibili, quali l'Osservatorio economico e Sociale, l'Agenzia regionale del Lavoro, l'Ufficio della Consigliera di Parità, l'istituenda Agenzia regionale per lo sviluppo locale e il reimpiego – alla programmazione, al monitoraggio e alla verifica dell'attuazione del Piano straordinario per il Lavoro, e anche perché agisca per la semplificazione delle procedure, per l'ottimizzazione della collaborazione interistituzionale tra Regione, Province ed EE.LL. e per la risoluzione degli eventuali conflitti di competenze dovessero insorgere in fase di predisposizione e di gestione degli interventi.

Attraverso la cabina di Regia sarà predisposta una relazione trimestrale sull'avanzamento e sui risultati delle attività svolte, da presentare anche alle OO.SS. dei lavoratori e alle altre parti sociali.

QUADRO SINOTTICO DELL'ATTUAZIONE DEGLI STRUMENTI INSERITI IN ALCUNE PARTI DEL PIANO

SCHEDA 2 "Apprendistato" (ex novo)	Con DETERMINAZIONE n. 44624/3444/F.P. del 13 Novembre 2007 veniva approvato e pubblicato il Bando pubblico per la selezione di "Soggetti attuatori delle attività formative a catalogo rivolte agli Apprendisti" – Delibera G.R. n. 8/10 del 28.02.2007. I soggetti titolati hanno presentato la propria candidatura l'8 gennaio 2008. La procedura non è mai stata esitata. Tale attività dovrebbe altresì essere ricompresa/integrata tra le misure da attuare contro la dispersione scolastica
Scheda 4 Europeando nuovi imprenditori (da avviare ed integrare)	Con DETERMINAZIONE N.45646/5108/F.P. DEL 15.12.2010 è stato approvato e pubblicato l'Avviso pubblico di chiamata di progetti "Europeando Nuovi Imprenditori". Le Agenzie Formative hanno consegnato la propria offerta il 31 gennaio 2011 ed è attualmente in fase di valutazione. Il finanziamento previsto è di €1.000.000,00. Nella scheda si prevedono € 9.000.000,00. Considerato il fatto che non è ancora valutabile l'impatto sul territorio della prima "trance" di finanziamento non si comprende se a priori si è deciso di estendere il finanziamento o se si prevede di replicare enne volte un intervento non ancora sperimentato/attuato.
Scheda 5 Europeando giovani	Stesse considerazioni della scheda 4
Scheda 8 Orientamento post diploma	In vista di una richiesta sempre maggiore di integrazione tra i diversi sistemi: istruzione-formazione-lavoro non si comprende come non sia coinvolto anche l'Assessorato al lavoro poiché l'orientamento delle matricole potrebbe anche "approdare" ad una scelta diversa dal corso Universitario (es: ITS, corso di Alta Formazione, corso per Tecnico)
Scheda 9 Dispersione scolastica	In vista di una richiesta sempre maggiore di integrazione tra i diversi sistemi: istruzione-formazione-lavoro non si comprende come non sia coinvolto anche l'Assessorato al lavoro
Scheda 14 Europeando cas-saintegrati	Il percorso dovrebbe prevedere tra le azioni in modo prioritario un bilancio di competenze che permetterebbe di mettere a punto un progetto professionale prima ancora di investire su un progetto di impresa.
Scheda 17 Catalogo dell'Alta Formazione	Con Determinazione n.21071/1984/F.P. del 11.6.2009, veniva approvato il Bando Pubblico per l'ammissione di offerte formative e per la concessione di voucher sul Catalogo Interregionale dell'Alta Formazione. La dotazione finanziaria è stata da € 5.039.795,37; sono state finanziati 619 voucher per un valore complessivo di € 3.403.088. La scheda 17 prevede un finanziamento di soli € 2.500.000,00. Per giunta la Scheda 32 "Percorsi formativi per lavoratori in CIGS prevede che le risorse siano attinte dalla Scheda 17, si auspica che sia un mero errore formale.
Scheda 18 Europeando Manager (in corso)	Con DETERMINAZIONE N.23505 / 2659/F.P. DEL 01.07.2010 è stato approvato e pubblicato l'Avviso pubblico di chiamata di progetti "EUROPEANDO" realizzazione di azioni formative e di scambio rivolte a imprenditori e titolari d'impresa. Le Agenzie Formative hanno presentato le loro candidature il 10 settembre 2010. Ad oggi non è stato ancora esitato. L'importo a disposizione è di €1.500.000,00
Scheda 20 Lunga estate contributi	L'avviso, pubblicato a maggio del 2010, ha visto finanziate 193 imprese per un totale di € 3.670.900,00, senza che però vi fosse l'obbligo da parte delle imprese di formare/aggiornare il proprio personale destinatario finale di tale intervento. A dimostrazione di ciò l'Avviso ad esso collegato "Lunga Estate Formazione" che prevedeva un finanziamento di €7.000.000,00 ha viste finanziate solo 2 imprese per un totale di € 225.720,00
Scheda 21 Watching the future	Con DETERMINAZIONE N° 19766/1841/F.P. DEL 04.06.2009 veniva approvato l'Avviso WATCHING THE FUTURE che prevedeva un importo complessivo di €13.000.000,00. Ammesse a finanziamento 79 proposte per un totale di € 5.848.169,53. La scheda prevede delle risorse per soli € 5.000.000,00 evidenziando la scarsità di risultati di tutta l'operazione.
Scheda 24 Formazione e aggiornamento dei titolari e del personale delle PMI	Sarebbe auspicabile, secondo quanto già avvenuto in numerose altre regioni, che si prevedessero degli interventi in raccordo agli avvisi dei Fondi interprofessionali che, come noto, si rivolgono ai soli dipendenti, escludendo di fatto i titolari di impresa, che spesso decidono di non farli accedere alle azioni di aggiornamento proprio poiché loro ne sono esclusi.

<p>Scheda 28 Antichi mestieri</p>	<p>In realtà l'importo indicato nella scheda è riferito a quanto stabilito nell'Avviso pubblicato a seguito dell'approvazione con DETERMINAZIONE N° 12683/1223/F.P. del 19.04.2010. Con DETERMINAZIONE N. 3795/150/F.P. del 28.01.2011 vengono ammesse al finanziamento tutte le proposte che hanno ottenute un punteggio superiore a 60/100 aumentando così il finanziamento a € 4.114.633,42.</p>
<p>Scheda 36 Cittadella del lavoro</p>	<p>In coerenza con quanto previsto dalle L.R. 20/2005, in cui all'art. 4 si prevede che <i>il sistema dei servizi per il lavoro è un servizio pubblico realizzato dalla rete dei soggetti istituzionali e privati</i>, si ipotizza un coinvolgimento delle Agenzie Formative in alcune delle funzioni previste dalla norma. Le Agenzie dovranno possedere, oltre che il requisito dell'accreditamento, competenze certificate o certificabili quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ un sistema di certificazione UNI EN ISO 9001 per le funzioni di orientamento, progettazione, erogazione dei servizi di formazione e inserimento lavorativo, ▪ l'aver gestito azioni formative e non sul territorio rispondendo a degli indicatori di impatto stabiliti in termini di efficienza ed efficacia ▪ l'aver rendicontato con esito positivo tali attività ▪ applicare il CCNL ed essere in regola con gli adempimenti contributivi e fiscali ▪ svolgere attività di ricerca e placement ▪ altri da definire <p>La collaborazione tra operatori del CSL ed operatori delle Agenzie Formative potrebbe essere prevista per le seguenti attività:</p> <p>(ex ante)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ orientamento ▪ bilancio di competenze/bilancio di carriera ▪ analisi/rilevazione dei bisogni formativi sia per il singolo che per l'impresa ▪ progettazione di servizi per l'impresa ▪ progettazione di percorsi di sviluppo personale e professionale ▪ promozione dell'imprenditorialità ▪ analisi del tessuto imprenditoriale locale per favorire il matching domanda e offerta di lavoro <p>(in itinere)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ monitoraggio delle attività/servizi ▪ individuazione delle imprese ▪ accompagnamento ▪ riprogettazione degli interventi a seguito di eventuali scostamenti <p>(ex post)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ valutazione dei risultati ▪ affiancamento allo sviluppo professionale in termini di rafforzamento e/o ridefinizione delle proprie competenze in un'ottica di formazione permanente ▪ analisi di placement