



Osservazioni sul Piano Straordinario del Lavoro

Il presente documento è da considerare parte integrante di quello consegnato alla Giunta Regionale e relativo alla valutazione della prima stesura della proposta di Piano Straordinario del Lavoro.

E' necessario sottolineare la rilevanza del confronto in atto con la Giunta Regionale e dei contenuti in discussione, a patto che l'approvazione del Piano conclusivo da parte dell'Esecutivo avvenga sulla base dei contributi apportati dalle OO.SS..

Si riportano di seguito alcune considerazioni generali e alcune attinenti le diverse tematiche affrontate nelle diverse schede.

Considerazione generali

La proposta di Piano Straordinario predisposta dalla Giunta Regionale ha una struttura che risulta eccessivamente frammentata e contenente azioni, pur importanti, non propriamente coerenti con l'oggetto del Piano; in altri casi, si è di fronte a misure già sperimentate e non monitorate sul versante dell'efficacia.

Il Piano necessita di ulteriori approfondimenti, prima della stesura definitiva, a partire dai temi sotto elencati.

Per altri aspetti, si veda ad esempio la formazione e l'istruzione, manca una proposta di integrazione e un riferimento normativo attrezzato a garantire che sulle risorse umane, e sulla immediata spendibilità delle risorse, le misure individuate diventino realmente efficaci.

Pur trattandosi di intervento a carattere straordinario, infatti, l'assenza di nuovi e indispensabili riferimenti normativi, rischia di vanificare la stessa impalcatura del Piano.

Al fine di evitare che – come spesso accaduto in passato – i grandi piani straordinari rimangano tali solamente sulla carta, appare necessario affrontare due aspetti fondamentali, relativi alla operatività degli strumenti e alla quantità delle risorse messe in campo.

Sul primo aspetto, non si può non condividere - come indicato nella premessa a pagina 3 dello stesso Piano - il fatto che il problema sta nella *“capacità di far pervenire le risorse disponibili ai beneficiari finali”*.

Quindi, considerato che siamo già a metà del mese di maggio 2011 e che il Piano in oggetto riguarda appunto anche l'anno corrente, riteniamo sia fondamentale stimare in modo preciso i tempi di attuazione dei singoli provvedimenti in modo da consentire la tempestività degli stessi rispetto agli obiettivi prefissati.

Ciò significa concentrarsi su interventi mirati, realisticamente attivabili in tempi compatibili con l'attuale fase di emergenza: predisporre gli interventi prima della pausa estiva, in maniera tale che al più tardi nel mese di settembre escano i bandi delle diverse azioni.

Sul secondo punto, la quantità delle risorse messe in campo, il fatto di affermare che oggi non c'è un problema di quantità, ma solo di spendita, è vero sino a un certo punto.

Infatti, nel momento in cui suddividiamo il budget complessivo su numerose azioni, alcune di queste possono partire nel 2011 solo in via sperimentale. Lo dimostrano gli stessi numeri dei beneficiari indicati in alcune schede nello stesso Piano, rapportati alla dimensione del fenomeno disoccupazione nel territorio regionale.

Tematica: sviluppo dell'imprenditorialità

Nel piano sono inseriti alcuni interventi che, a diverso titolo e con diverse modalità, intervengono sulla creazione di lavoro tramite lo strumento della creazione di nuove imprese o più in generale sullo sviluppo dell'imprenditoria.

Strumenti che, chiaramente, vanno ad affiancarsi e/o sovrapporsi a una strumentazione già esistente di emanazione sia nazionale che regionale.

Fondo per i piccoli comuni

Nel condividere l'esigenza primaria di rivitalizzare i comuni di minore dimensione, lo strumento appare ancora del tutto embrionale, in quanto sono da precisare alcuni aspetti determinanti non toccati nella scheda. Tenuto conto che i finanziamenti vanno erogati per lo sviluppo delle imprese del territorio, si rimarcano i seguenti punti:

- come viene costruito il PISL a livello comunale (tenuto conto che si tratta appunto di piccole amministrazioni), soprattutto con riferimento alla capacità di valutazione di quali iniziative imprenditoriali possono o non possono entrare nel piano;
- sono previste attività di assistenza / valutazione / controllo dei PISL da parte della Regione al fine di garantire una omogeneizzazione di comportamenti sul territorio ed evitare le esperienze negative del passato di finanziamento delle più disparate iniziative imprenditoriali?
- se lo strumento è volto anche alla creazione di nuova impresa, specie da soggetti svantaggiati, diventa fondamentale – al di là delle risorse destinate per gli investimenti (e comunque da restituire a tasso agevolato) – capire quali sono i meccanismi di tutoraggio e assistenza tecnica per supportare la fase di star up dei beneficiari del prestito.

Il Fondo interessa oltre il 70% dei comuni della Sardegna, quindi – data l'entità delle risorse stanziare - si tratterebbe di un progetto assolutamente sperimentale che potrebbe investire un comune per provincia al fine di "testare" le modalità di funzionamento del Fondo con il meccanismo dei PISL. Ipotizzare un diverso approccio sarebbe assolutamente irrealistico.

Fondo regionale per l'imprenditorialità femminile

Si tratta di uno strumento regionale che copre gli spazi lasciati dalla legge nazionale 215, attualmente non operativa.

Bisogna però tenere presente, sempre a livello nazionale, l'operatività del decreto 185/2000, specialmente sul titolo II (auto impiego) che prevede interventi analoghi per soggetti disoccupati, senza differenza di sesso. In particolare la parte relativa al lavoro autonomo riferita a ditte individuali finanzia con massimali di 25.800 euro e interventi in conto capitale al 50% e allo stato attuale circa la metà delle domande finanziate in Sardegna è riferito a beneficiari donne.

Mentre può essere positivo avere previsto massimali più elevati (rientrerebbero quindi imprese con necessità di investimenti maggiori), la percentuale di intervento in conto capitale (80%) rispetto alle start up appare troppo sbilanciata e rischia di creare effetti di spiazzamento (e anche distorsivi / speculativi) sugli strumenti esistenti nazionali; rispetto alle imprese esistenti invece appare decisamente eccessiva.

Si chiede quindi una modifica dello strumento ai fini di una maggiore compatibilità e integrazione con la strumentazione del decreto 185/2000.

Piani operativi per l'imprenditorialità comunali

Il nuovo strumento, pur positivo, appare alquanto complesso, al di là degli obiettivi, da condividere, che in parte richiamano quelli visti nei punti precedenti e in altra strumentazione regionale / nazionale, nella modalità di attuazione.

Uno strumento che prevede sgravi su imposte comunali, sviluppo di competenze, incentivazione di attività imprenditoriali nelle sue più svariate forme, richiede un'articolazione più compiuta.

Si tratta poi di capire, se ha senso costruire uno strumento così articolato data l'esiguità delle risorse stanziata e tenuto conto che gli stessi obiettivi sono più facilmente perseguibili con gli strumenti precedenti e quelli già operativi a livello regionale e nazionale.

* * *

E' importante quindi, come precisato sopra, che gli strumenti agevolativi volti alla creazione di nuove imprese od allo sviluppo delle imprese esistenti quale soluzione ai problemi occupazionali, tengano conto delle strumentazioni esistenti (nazionali e regionali), in modo che gli interventi possano essere fatti in modo complementare e non in sovrapposizione con conseguente spreco di risorse disponibili.

In particolare, giusto per riportare qualche esempio, strumenti come il "microcredito" regionale, che fanno riferimento a mutui a tasso agevolato riteniamo siano ideali specialmente come interventi per lo sviluppo d'impresa, magari rivolti a recenti start up che possono avere difficoltà nell'accesso al credito bancario ordinario per finanziare le spese correnti o per nuovi investimenti.

Riteniamo invece che gli strumenti agevolativi che prevedono l'erogazione di contributi a fondo perduto siano più utili per gli start up di impresa di soggetti svantaggiati, disoccupati, giovani, donne e che in tal caso sia necessario affiancare alla agevolazione finanziaria (contributo a fondo perduto e mutuo a tasso agevolato) dei servizi reali di affiancamento (assistenza tecnica – gestionale) nei primi anni di vita dell'iniziativa e di formazione.

Al fine di evitare speculazioni ed eccessive distorsioni riteniamo infine utile non andare oltre a percentuali di fondo perduto superiori al 50% delle agevolazioni erogate in modo da rendere i beneficiari finali delle misure un minimo "corresponsabili" degli interventi in un'ottica di massima valorizzazione della singola "persona" che da nuovo occupato diventa esso stesso agente di sviluppo.

Relativamente alle dotazioni di risorse, può essere utile sapere che le sole misure dell'autoimpiego in Sardegna gestite da Invitalia, negli ultimi anni (prima della messa in liquidazione) hanno visto impegni annuali di spesa per la Sardegna di circa 20 milioni di euro, senza promozione particolare degli strumenti e senza gli effetti della crisi che si registrano oggi.

Tematica: formazione e istruzione

Contesto di riferimento:

L'attuale situazione congiunturale richiede una serie di azioni tempestive ed integrate tese a:

- conservare la capacità produttiva, del quale il capitale umano è un elemento imprescindibile;
- trasformare il momento di crisi in un'occasione di modernizzazione, attraverso un'azione integrata di politica occupazionale e formativa, in un'ottica di rete sistemica tra attori, politiche e risorse;
- supportare e potenziare il raccordo tra i sistemi produttivi, formativi e la rete dei servizi per il lavoro per sostenere i processi che concorrono alla valorizzazione del capitale umano ed intellettuale, promuovendo il ricorso a modalità e a strumenti per qualificare la domanda di lavoro e di formazione e l'analisi e anticipazione dei

fabbisogni professionali e occupazionali anche a sostegno della programmazione di interventi di modernizzazione dei sistemi produttivi.¹

1. Formazione

E' chiaro, in riferimento al contesto sopra descritto, il ruolo strategico che la formazione professionale può svolgere a supporto dei lavoratori quali destinatari finali ma più in generale del sistema impresa quale beneficiario intermedio. A fronte di ciò sono auspicabili:

- Interventi di sistema per una rilevazione del fabbisogno aziendali allo scopo di fornire informazioni utili per l'organizzazione e la programmazione dell'offerta complessiva di istruzione e formazione; per l'allocazione ottimale delle risorse destinate alla formazione professionalizzante; per le azioni di orientamento.
- Interventi rapidi e mirati in modo che alla rilevazione del fabbisogno segua nell'arco di massimo tre mesi l'implementazione delle attività (troppo spesso si assiste ad un lasso temporale -che scandisce le fasi di analisi fabbisogno, predisposizione bando, tempo tecnico di apertura dell'Avviso, valutazione delle offerte tecniche , affidamento delle attività - che supera i 18/24 mesi²)
- Implementazione di un sistema di monitoraggio e valutazione degli interventi proposti con indicatori chiari di efficienza ed efficacia, con particolare riferimento all'impatto delle attività sul territorio, in termini di rapporti attivati con il sistema produttivo, grado di soddisfazione degli utenti e delle aziende coinvolte, rispondenza tra i piani formativi e le strategie aziendali, placement.

2. Apprendistato

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie: a) apprendistato per la qualifica professionale; b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; c) apprendistato di alta formazione e ricerca³.

Attualmente la Regione Sardegna ha percorso unicamente la via dell'Apprendistato Professionalizzante a sostegno del quale ha recentemente pubblicato un Avviso pubblico di chiamata per l'istituzione di un catalogo regionale di fornitori di attività e servizi relativa alla formazione formale nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante.

Per quanto attiene alla prima tipologia di apprendistato, si può assumere in tutti i settori di attività; si è trattato però, finora, di uno strumento poco utilizzato nell'Isola.

Attualmente viene altresì ignorato la terza forma di Apprendistato di alta formazione e ricerca, nel quale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. A livello nazionale l'utilizzo di tale forma contrattuale risulta ancora limitato, sebbene l'istituto abbia trovato una prima applicazione nell'ambito della sperimentazione finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali conclusasi nel 2008 e in qualche territorio proseguita nel 2009. L'ampia soddisfazione delle parti per i risultati ottenuti ha fatto sì che cinque Regioni abbiano messo in campo azioni finalizzate all'attivazioni di percorsi di alta formazione in apprendistato (Friuli, Veneto, Emilia, Piemonte, Lombardia)⁴

¹ Documento di lavoro a cura di Isfol e Italia lavoro realizzato nell'ambito delle riunioni tecniche presso il Ministero del Lavoro

² Vedasi Piani Annuali di Formazione

³ Testo Unico dell'apprendistato, art.1 comma 2

⁴ Monitoraggio sull'Apprendistato XI Rapporto_ marzo 2011

3. Contrasto alla dispersione scolastica

Il documento prevede un'attribuzione di risorse in capo all'Assessorato alla Pubblica Istruzione. Si suggerisce un intervento congiunto tra il sopra menzionato Assessorato e quello al Lavoro in modo che possano essere previste delle azioni mirate alla riduzione del fenomeno della dispersione scolastica atte a migliorare i tassi di successo scolastico, a potenziare i percorsi integrati di istruzione e formazione. Inoltre si rammenta che il Ministero del Lavoro, ogni anno con proprio provvedimento, dispone il riparto tra le Regioni, delle risorse destinate a tali attività e che per l'annualità 2010 la Regione Sardegna è risulta priva di risorse (unico caso insieme alla regione Campania) a fronte del fatto che nell'Anno formativo precedente non era stato coinvolto alcun allievo in tali percorsi. Urge quindi il ripristino di tale strumento, quale dispositivo efficace per il contrasto alla dispersione scolastica e per l'innalzamento del grado di occupabilità dei beneficiari finali.

4. Politiche attive (Linea 1-Linea 2)

A fronte di un'esperienza maturata nel corso del 2010-2011, si chiede se possa essere prevista una procedura a sportello per la presentazione di proposte formative a valere sulla Linea 2 riconoscendo a quest'ultima un ruolo prioritario rispetto alla Linea 1 in quanto parte integrante di una strategia aziendale. Ricordiamo infatti che la Linea 2 è quella proposta dall'Agenzia Formativa su proposta o di un'impresa o del CSL a seguito della rilevazione del fabbisogno formativo. Ad oggi, in fatti, i soggetti beneficiari degli ammortizzatori sociali, contattati dal CSL di riferimento, vengono orientati nella scelta del percorso formativo in base al numero di ore di formazione *obbligatorie* e non a seguito di un bilancio di competenze o di un progetto aziendale che potrebbe vederli nuovamente coinvolti quale parte attiva di un processo di riqualificazione/specializzazione.

Un progetto/percorso specifico dovrebbe poi essere rivolto a coloro che sono iscritti alle liste di **mobilità**, per i quali dovrebbe svolgere un ruolo prioritario l'**Agenzia per il Reimpiego**, di cui si farà richiamo nel seguito del documento.

Se infatti è un problema comune dei lavoratori mantenere aggiornate le proprie competenze, lo è ancor di più per gli espulsi dal mercato del lavoro, per i quali diventa essenziale l'azione di accompagnamento da un posto di lavoro ad un altro posto di lavoro, quel processo che il mondo anglosassone definisce di "workfare" cioè di welfare to work. L'Agenzia per il Reimpiego dovrebbe quindi far fronte a delle criticità attuando delle azioni aventi specifici risultati attesi, che si sintetizzano a seguire.

Criticità da risolvere:

- la difficile spendibilità di alcuni profili con scarsa specializzazione o legate a contesti produttivi poco innovativi;
- l'insufficiente aggiornamento professionale di alcune figure professionali,
- la scarsa conoscenza dei meccanismi del mercato del lavoro e la diffidenza nei confronti di tutte le formule contrattuali diverse dal tempo indeterminato;
- la poca consapevolezza della propria spendibilità rispetto al mercato del lavoro
- la difficoltà a sostenere in modo efficace un colloquio di lavoro.

I servizi erogati:

- realizzazione di indagini territoriali sui fabbisogni occupazionali
- counselling e telemarketing;
- tutoraggio e accompagnamento in azienda;
- predisposizione dei progetti individuali di reinserimento dei lavoratori e assistenza alle aziende interessate;
- monitoraggio e raccolta dei dati;
- orientamento previo alla partecipazione ad azioni di riqualificazione e formazione.

Risultati attesi:

- miglioramento della consapevolezza rispetto al proprio ruolo professionale;
- accrescimento della capacità di attuare modalità attive ed efficaci di ricerca del lavoro;
- accompagnamento alla delicata fase di inserimento lavorativo, potenziando le competenze trasversali considerate indispensabili per il reimpiego;
- supporto e accompagnamento alla partecipazione ad azioni di formazione, riqualificazione o aggiornamento delle proprie competenze professionali, in funzione di opportunità d'inserimento lavorativo

Tematica: sostegno dell'occupazione giovanile

L'intervento previsto nel Piano prevede agevolazioni per tre diverse tipologie:

- lavoratori già presenti in azienda non a tempo indeterminato
- nuovi lavoratori da assumere a tempo sia indeterminato, sia determinato
- inserimento in azienda di figure con elevata professionalità e manager

Si tratta di tipologie differenti da trattare con estrema attenzione.

Il primo punto, infatti, prevede il consolidamento del rapporto di lavoro con un'assunzione a tempo indeterminato. Questa casistica non incrementa il numero dei lavoratori dell'azienda ma stabilizza lavoratori che sono in organico con contratti a tempo determinato o di somministrazione o, caso molto delicato, contratti di collaborazione.

Il secondo caso, che prevede l'inserimento di nuove figure in azienda, è da scindere in due, a seconda che il contratto sia a tempo indeterminato o determinato.

Nella prima fattispecie la regola non può che essere quella dell'incremento dell'organico rispetto alla media dell'anno / anni precedenti; ma in questo caso lo strumento va a sovrapporsi con il recente bonus assunzioni introdotto a livello nazionale che prevede un intervento agevolativo particolarmente consistente e difficilmente superabile.

Nella seconda fattispecie, è da capire che senso ha agevolare le assunzioni a tempo determinato (logica che è in contrasto con il primo caso) se non in casi particolari, come ad esempio quello dell'allungamento della stagione turistica normato dal bando "lunga estate".

Il terzo caso, che prevede l'inserimento di figure di elevato livello di formazione pur a tempo determinato, ha necessità di essere raccordato con la fase del back del programma regionale Master & Back.

In altri termini, pur essendo interessante la previsione di uno strumento di agevolazione per l'inserimento di giovani in azienda come lavoratori dipendenti, si tratta di eliminare e correggere alcuni punti della scheda al fine di evitare effetti distorsivi nell'utilizzo delle norme o mancato utilizzo in relazione a quanto previsto da incentivi nazionale.

Una maggiore limitazione dello strumento si rende anche necessaria dall'esiguità delle risorse stanziare se si vuole fare un minimo di appetibilità agli incentivi.

Tematica: sviluppo del servizio civile

Si parte dall'assunto condiviso che il Servizio civile è un'opportunità data ai giovani per contribuire alla loro formazione sociale e professionale, una opportunità di educazione alla cittadinanza attiva, un anno di vita messo al servizio degli altri mediante attività svolte presso amministrazioni pubbliche, enti, associazioni non governative (Ong) e associazioni no profit.

Pur affermando quindi la valenza sociale di tale dispositivo e l'opportunità riservata ai giovani tra i 18 e i 28 anni di inserirsi in strutture pubbliche e private che, dall'analisi dei dati, spesso, al

termine del servizio civile, contrattualizzano i volontari affinché l'esperienza possa proseguire, si contesta la scelta dell'amministrazione regionale di prediligere le politiche sociali ed in particolare l'ambito assistenziale (anziani-disabili minori).

Come noto le aree di intervento nelle quali è possibile prestare il Servizio civile nazionale sono riconducibili ai settori: assistenza, protezione civile, ambiente, patrimonio artistico e culturale, educazione e promozione culturale, servizio civile all'estero.

Il privilegiare un settore a discapito di altri è stato altresì negato dalle scelte del Servizio civile nazionale che - nonostante le forti pressioni - non ha mai ripartito i fondi per settore.

Tale posizione è stata ribadita nel Seminario – Confronto e Dibattito, tenutosi a Cagliari il 9 Marzo 2011 per la redazione e la presentazione dei progetti di Servizio Civile Nazionale, dal Dott. Raffaele De Cicco, Dirigente dell'Ufficio Nazionale del Servizio Civile, il quale ha tenuto a specificare che lo strumento del servizio civile non doveva essere interpretato ed utilizzato per far fronte alle difficoltà economiche dei Comuni che spesso non riescono a garantire assistenza e supporto ai loro concittadini. Il servizio civile volontario non è in alcun modo una forma di assistenzialismo, ma è uno strumento volto a garantire ai giovani un percorso educativo e formativo, una opportunità di educazione alla cittadinanza attiva, e in tal senso contribuisce allo sviluppo sociale, culturale ed economico del nostro Paese.

Tematica: progetto di filiera e sviluppo locale delle aree di crisi

Il progetto di sviluppo locale di cui alla L.R. n. 3/2009, art. 2 co.37/38, sperimentato nelle aree produttive di Tossilo e Bonu Trau a Macomer, ma in legge riguardante diverse aree industriali in crisi di altri territori dell'Isola, nel recuperare gli elementi di forza della programmazione negoziata di prima generazione (patti territoriali, contratti d'area etc.), primo fra tutti la valorizzazione della concertazione locale e quindi il ruolo attivo del partenariato sociale e produttivo del territorio, introduce importanti innovazioni nella pratica programmatoria dal basso.

Un aspetto interessante va individuato nelle modalità procedurali, di cui al p.to 3 delle direttive di attuazione, che ben hanno operato sia rispetto all'analisi del contesto locale che all'animazione sul territorio e quindi all'individuazione delle opzioni strategiche da mettere in campo.

Per la prima volta siamo di fronte a uno strumento di sviluppo locale che, oltre ad interventi diretti a sostegno delle imprese prevede azioni mirate a vantaggio dei lavoratori, tesi a riqualificare il capitale umano dell'area interessata alla crisi produttiva. Interventi ascrivibili alla categoria delle azioni di politica attiva del lavoro.

Lo strumento delle doti individuali recepito all'art. 2 p.to 13 della legge 3/2009 sono il frutto di reiterate proposte del sindacato. Così come i programmi di formazione specialistica e i percorsi d'inserimento lavorativo, che insieme alle misure per la creazione di impresa sono stati frutto di un'elaborazione sindacale sedimentata da tempo e, oggi, finalmente fatta propria dal legislatore.

Lo strumento recupera l'idea dell'accordo di programma quale sintesi del confronto fra Sindacato/Associazioni di rappresentanza/EE.LL. e RAS (redatto ai sensi della L.R 14/96 - Programmi Integrati d'Area).

L'accordo in questione è previsto che possa prevedere, a sostegno del piano di sviluppo locale, investimenti infrastrutturali a sostegno di Servizi pubblici e privati nonché azioni da attuare con il supporto di EE.LL., Consorzi industriali, Agenzie Regionali, Istituti di Ricerca, ma anche Istituti di istruzione superiore (così come avvenuto a Macomer – nell'Istituto industriale Amaldi - rispetto al tema della energie rinnovabili).

Di inequivocabile valore è la possibilità di operare azioni di sviluppo locale sia sul fronte delle filiere produttive che su quello del rafforzamento del tessuto imprenditoriale locale (irrobustendo e innovando le aziende presenti e favorendo nuovi investimenti).

Fondamentale e completamente innovato rispetto alla passata esperienza di programmazione negoziata è il sostegno alle imprese da parte del soggetto istruttore per la realizzazione dei “piani di sviluppo aziendale”, aspetto nel passato di competenza di consulenti esterni!

Così come viene superato il concetto della norma di sostegno alle imprese a bando e viene, invece, reintrodotta il sistema a sportello oggettivamente più versatile.

Alcune criticità:

1. I tempi di attuazione.

Va tenuto presente che utilizziamo prevalentemente fondi dei fondi comunitari del sessennio 2007/2013 ovvero risorse del FSE, FESR, FEASR, FEP.

In tal senso, la tabella di cui all’art. 3 della L.R. 3/09 prevede l’attuazione dello strumento di sviluppo locale secondo la presente scansione:

Fase 1 – analisi territoriale - durata max 60 gg.

Fase 2 – animazione terr.le e definizione accordo di programma - durata max 90 gg.

Fase 3 – attuazione degli interventi - durata max 24 mesi elevabili a 48 mesi in presenza di interventi complessi.

Questa procedura, per operare un intervento in un’area di crisi, è troppo lunga e, soprattutto, porta nel caso dei 48 mesi, fuori dal tempo massimo della spendita delle risorse comunitarie (trattasi di 5 mesi fra analisi e animazione e due/quattro anni per la realizzazione).

2. Lo strumento programmatico cosiddetto “dal basso” purtroppo, nella fase di gestione torna sotto il totale controllo della burocrazia regionale in quanto vengono individuati per la sua gestione:

a) un soggetto attuatore che nello specifico di Macomer è stato il BIC Sardegna (nel caso il BIC ha operato bene andandosi ad insediare nell’area produttiva di Tossilo);

b) un soggetto gestore, il Centro Regionale di Programmazione (che talvolta è intervenuto per modificare gli orientamenti del partenariato territoriale - aspetto che ha generato momenti di tensione) e che allo scopo di semplificare il procedimento amministrativo per la concessione delle agevolazioni viene individuato anche come UCRA “unico centro di responsabilità amministrativa” ai sensi della L.R. 2/97.

Sulla semplificazione amministrativa, vero snodo del successo della programmazione, siamo molto distanti.

c) Aspetto confermato nel monitoraggio della fase attuativa dello Progetto di sviluppo (art.7 della L.R. 3/09) che non prevede alcun ruolo per i soggetti sociali e produttivi riportando tutto sotto il controllo della sola Regione.

Insomma, le parti sociali hanno un ruolo determinante nella fase iniziale, ma quando lo strumento parte (e quindi nella parte più interessante) il ruolo del partenariato scompare e lo strumento rischia di essere influenzato da scelte unilaterali della politica.

Si sottolinea infine che in una fase congiunturale di forte crisi, con particolare riferimento al settore manifatturiero, è indispensabile che i progetti di sviluppo locale si concretizzino in tempi adeguati alle esigenze delle imprese e del mercato.

In questo caso infatti per la quasi totalità degli interventi previsti in legge per rilanciare le aree industriali in crisi si attende ancora di avviare le procedure necessarie, ad eccezione di Tossilo, la cui sperimentazione può rappresentare un riferimento importante per evitare le criticità sopra richiamate.

Tematica: rete dei servizi per il lavoro

Nella rete dei servizi per il lavoro è indispensabile mettere a sistema i diversi attori che operano a vario titolo sul territorio per supportare l'ingresso o il reingresso nel mercato del lavoro di giovani e adulti, avendo come obiettivo primario il continuo aggiornamento delle competenze dei beneficiari finali a fronte di un'analisi del fabbisogno espresso dalle aziende.

Si suggerisce che le strutture operative del sistema siano tese ad operare attraverso una strategia dinamica e dunque continuamente ricalibrata sulla base delle tendenze e dei trend rilevati attraverso le ricerche effettuate; adeguata ai reali bisogni degli utenti (individui ed organizzazioni), rilevati grazie alla capillare azione del sistema Istruzione – formazione – lavoro; previsionale vale a dire anticipatoria rispetto alle tendenze ed alle future esigenze del mercato del lavoro.

Ciò necessita di

1. **azioni di sistema** quali:
 - Raccolta e analisi continua di tutte le fonti informative, documentali e di ricerca socio economica prodotte nel territorio;
 - Censimento e coinvolgimento degli enti strumentali, associazioni, fondazioni, centri di ricerca, ecc. che si occupano di indagini sull'andamento socio economico del territorio;
 - Comunicazione e condivisione delle ricerche e dei dati/informazioni raccolti in modo da favorire la "diffusione della conoscenza" e creare un patrimonio comune e condiviso.
2. individuazione dei diversi **target group**, a cui rivolgere specifici interventi:
 - inoccupati
 - disoccupati
 - inattivi
 - lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali (CIGS CIGO)
 - lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali (mobilità)
 - giovani de qualificati
 - lavoratori a rischio di obsolescenza
3. **azioni mirate** di:
 - orientamento/ counseling
 - 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 (planning)
 - promozione dell'imprenditorialità
 - analisi del tessuto imprenditoriale locale per favorire il matching domanda e offerta di lavoro
 - monitoraggio delle attività/servizi
 - individuazione delle imprese
 - accompagnamento (tutorship)
 - riprogettazione degli interventi a seguito di eventuali scostamenti
 - valutazione dei risultati
 - affiancamento allo sviluppo professionale in termini di rafforzamento e/o ridefinizione delle proprie competenze in un'ottica di formazione permanente
 - placement

Il potenziamento dei servizi per il lavoro è ritenuto elemento essenziale per promuovere l'occupabilità e favorire l'innalzamento dei tassi di occupazione e contrastare la disoccupazione. E' dunque indispensabile che le diverse componenti del sistema (CSL - CESIL) siano efficaci ed efficienti nella loro strutturazione territoriale e nel loro funzionamento.

Allo stato attuale però si riscontrano non poche difficoltà al funzionamento in tutto il territorio regionale dei centri servizi per l'impiego.

La legge 20 del 2005 aveva definito compiti e funzioni dei centri servizi per l'impiego in capo alle Province e ai Comuni, con un coordinamento di indirizzo della Regione, strutturazione da noi condivisa.

Ma la vertenza che riguarda la stabilizzazione degli operatori precari CSL e CESIL (194 CSL e 188 CESIL) non è ancora chiusa. Se resteranno aperti i problemi relativi alla stabilizzazione degli operatori e al funzionamento dei centri il sistema previsto nel piano straordinario per il lavoro rischia di non decollare e quindi di non raggiungere lo scopo prefissato, ossia quello di far diventare i servizi punti di riferimento certi e soprattutto in grado di rispondere alle istanze dei cittadini e delle imprese.

In questo contesto e relativamente alle tematiche affrontate nei punti precedenti, un elemento fondamentale è rappresentato dalla costituzione dell'Agenzia per il reimpiego e della sua connessione con il sistema dei servizi per il lavoro.

Una serie di competenze presenti nei soggetti che dovrebbero confluire nell'Agenzia (INSAR e Sviluppo Italia Sardegna), infatti, rappresentano il conseguente sbocco di una serie di problematiche che emergono nelle azioni che dovrà compiere il CSL nei confronti dei diversi target.

In particolare, le attività di ricollocamento di lavoratori che usufruiscono di ammortizzatori sociali, l'assistenza e il tutoraggio delle start up nel caso di lavoro autonomo, lo scouting di imprese che possono utilizzare la forza lavoro debitamente riconvertita, ..., sono fasi che necessariamente dovranno essere seguite dall'Agenzia per il reimpiego che dovrà lavorare a stretto contatto dei Centri Servizi per il Lavoro.

I tempi per la sua costituzione e per la sua operatività sono determinanti sia per una piena attuazione del Piano Straordinario, sia per il più generale funzionamento del sistema dei servizi per il lavoro.

Il sindacato chiede da tempo la sua istituzione a fronte di una domanda di ricollocazione e di assistenza tecnica inevasa anche a causa dei ritardi della Regione su questo fronte.

Cagliari 12 maggio 2011