

## SEGRETERIE REGIONALI CONFEDERALI DELLA SARDEGNA



Viale Monastir, 35 - 09122 - Cagliari  
Tel. 070-27.951 – Fax 070-27.26.80  
e-mail: segreteria@sardegna.cgil.it



Via Ancona, 1 - 09125 - Cagliari  
Tel. 070-34.99.31 - Fax 070-30.48  
e-mail: cislsardegna@cislsardegna.it



Via Po, 1 - 09122 - Cagliari  
Tel. 070-27.28.93/4/5/6 – Fax 070-27.28.97  
e-mail: ursardegna@uil.it

### **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 quanti-qualitativi 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 incentivate.

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 predispensione 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 cassaintegrati	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 scarsezza 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.
Scheda 28 Antichi mestieri	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.
Scheda 36 Cittadella del lavoro	<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"> <li>▪ un sistema di certificazione UNI EN ISO 9001 per le funzioni di orientamento, progettazione, erogazione dei servizi di formazione e inserimento lavorativo,</li> <li>▪ l'aver gestito azioni formative e non sul territorio rispondendo a degli indicatori di impatto stabiliti in termini di efficienza ed efficacia</li> <li>▪ l'aver rendicontato con esito positivo tali attività</li> <li>▪ applicare il CCNL ed essere in regola con gli adempimenti contributivi e fiscali</li> <li>▪ svolgere attività di ricerca e placement</li> <li>▪ altri da definire</li> </ul> <p>La collaborazione tra operatori del CSL ed operatori delle Agenzie Formative potrebbe essere prevista per le seguenti attività:</p> <p><i>(ex ante)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ orientamento</li> <li>▪ bilancio di competenze/bilancio di carriera</li> <li>▪ analisi/rilevazione dei bisogni formativi sia per il singolo che per l'impresa</li> <li>▪ progettazione di servizi per l'impresa</li> <li>▪ progettazione di percorsi di sviluppo personale e professionale</li> <li>▪ promozione dell'imprenditorialità</li> <li>▪ analisi del tessuto imprenditoriale locale per favorire il matching domanda e offerta di lavoro</li> </ul> <p><i>(in itinere)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ monitoraggio delle attività/servizi</li> <li>▪ individuazione delle imprese</li> <li>▪ accompagnamento</li> <li>▪ riprogettazione degli interventi a seguito di eventuali scostamenti</li> </ul> <p><i>(ex post)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ valutazione dei risultati</li> <li>▪ affiancamento allo sviluppo professionale in termini di rafforzamento e/o ridefinizione delle proprie competenze in un'ottica di formazione permanente</li> <li>▪ analisi di placement</li> </ul>



## 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 stanziata - 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.<sup>1</sup>

## 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 mesi<sup>2</sup>)
- 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 ricerca<sup>3</sup>.

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)<sup>4</sup>

---

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

<sup>2</sup> Vedasi Piani Annuali di Formazione

<sup>3</sup> Testo Unico dell'apprendistato, art.1 comma 2

<sup>4</sup> 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 programmatorio 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