

proposta di atto amministrativo n. 62/07

a iniziativa della Giunta regionale
presentata in data 8 agosto 2007

PIANO REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
TRIENNIO 2007/2009
ARTICOLO 3 DELLA LEGGE REGIONALE 25 GENNAIO 2005, N. 2

IL CONSIGLIO REGIONALE

Visto il decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 concernente: “Conferimento alle Regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell’articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59”;

Vista la legge regionale 25 gennaio 2005, n. 2 “Norme regionali per l’occupazione, la tutela e la qualità del lavoro” con la quale, in linea con le disposizioni contenute nel citato d.lgs. 469/1997, la Regione Marche ha individuato gli strumenti e gli assetti regionali in materia di politiche attive del lavoro;

Richiamato in particolare l’articolo 3 della l.r. 2/2005 che prevede la redazione del piano regionale per le politiche attive del lavoro, quale atto di programmazione, indirizzo e pianificazione generale della Regione relativamente alle materie disciplinate con la medesima legge;

Richiamato il precedente piano triennale 2004/2006, approvato con propria deliberazione 6 luglio 2004, n. 133 la cui validità, con l.r. 25/2002, articolo 13, comma 6 è stata differita al 31 dicembre 2003;

Considerato che l’articolo 3 della l.r. 2/2005 assegna alla Giunta regionale l’incarico della predisposizione del piano regionale per le politiche attive del lavoro, sulla base del parere della Com-

missione regionale per il lavoro prevista dall’articolo 6 della l.r. 2/2005;

Dato atto:

che la citata Commissione regionale per il lavoro ha all’unanimità espresso parere favorevole sulla proposta di piano in data 4 luglio 2007;

che, ai sensi dell’articolo 7 della l.r. 5 settembre 1992, n. 46, il piano regionale in oggetto è stato sottoposto all’esame della Conferenza regionale delle autonomie in data 25 luglio 2007, ma non a quello del Comitato economico e sociale in quanto non ancora formalmente istituito;

Vista la proposta della Giunta regionale;

Visto il parere favorevole di cui all’articolo 16, comma 1, lettera d), della l.r. 15 ottobre 2001, n. 20 in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità del Dirigente del servizio istruzione, formazione e lavoro, nonché l’attestazione dello stesso che dalla deliberazione non deriva né può comunque derivare un impegno di spesa a carico della Regione, resi nella proposta della Giunta regionale;

Visto l’articolo 21 dello Statuto regionale;

D E L I B E R A

di approvare l’allegato “Piano regionale per le politiche attive del lavoro. Triennio 2007/2009. Articolo 3 della legge regionale 25 gennaio 2005, n. 2”.

PIANO REGIONALE

PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

TRIENNIO 2007/2009

PIANO REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

TRIENNIO 2007/2009

Introduzione

1. IL MERCATO DEL LAVORO NELLE MARCHE

1.1 Il mercato del lavoro marchigiano alla fine del 2006.....	pag.	3
1.2 Il fenomeno precarietà nei primi anni Duemila	pag.	8
1.3 La domanda di lavoro nei confronti dei giovani	pag.	10
1.4 Il ricorso alla Cassa Integrazione	pag.	12
1.5 I lavoratori collocati in mobilità.....	pag.	13

2. I SERVIZI PER L'IMPIEGO

2.1 Il contesto.....	pag.	14
2.2 I Servizi.....	pag.	16
2.3 Gli utenti	pag.	19
2.4 Il collocamento mirato	pag.	21

3. LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE 2007/2009

3.1 Le strategie regionali di sviluppo sociale ed economico	pag.	23
3.2 Le risorse finanziarie	pag.	29
3.3 La qualità nelle politiche attive della formazione e del lavoro	pag.	33
3.4 La qualità del sistema regionale dei servizi per l'impiego	pag.	44
3.5 I destinatari strategici delle azioni.....	pag.	50

4. APPENDICE STATISTICA.....	pag.	63
-------------------------------------	-------------	-----------

1. IL MERCATO DEL LAVORO NELLE MARCHE

1.1. Il mercato del lavoro marchigiano alla fine del 2006

Le indicazioni dell'indagine continua sulle forze di lavoro Istat per il Paese nel suo complesso: le dinamiche complessive per il 2006

Nel corso dell'intero 2006 l'offerta di lavoro in Italia ha registrato un aumento dello 0,9 per cento, rispetto al 2005. Il risultato ha riflesso l'incremento sia della componente maschile (+0,7 per cento) sia di quella femminile (+1,1 per cento). Il tasso di attività 15-64 anni è risultato pari al 62,7 per cento, quattro decimi di punto in più rispetto al 2005. La crescita ha coinvolto il Nord e il Centro. Nel Mezzogiorno, l'indicatore è risultato in calo per entrambe le componenti di genere.

Per quanto riguarda l'occupazione, nella media del 2006 è aumentata dell'1,9 per cento. Lo stock di occupati è cresciuto, rispetto al 2005, del 2,0 per cento nel Nord, del 2,1 per cento nel Centro; dell'1,6 per cento nel Mezzogiorno.

Il tasso di occupazione 15-64 anni si è attestato al 58,4 per cento, nove decimi di punto in più rispetto al 2005. A livello territoriale, alla crescita del Nord e del Centro si è accompagnato il significativo sviluppo del Mezzogiorno che ha riguardato sia la componente maschile sia soprattutto quella femminile. Per gli occupati stranieri il tasso si è attestato al 67,5 per cento (+1,8 punti percentuali), ed è risultato pari all'84,2 per cento per gli uomini e al 50,7 per cento per le donne.

L'occupazione dipendente è aumentata, rispetto al 2005, del 2,3 per cento (+381.000 unità); quella indipendente dello 0,7 per cento (+44.000 unità).

Il lavoro dipendente a tempo parziale ha manifestato una crescita tendenziale del 6,4 per cento (+137.000 unità). Vi hanno contribuito in gran parte le donne e per la quasi totalità il terziario. Il lavoro dipendente a termine è aumentato, rispetto al 2005, del 9,7 per cento (+196.000 unità). La crescita ha interessato sia gli uomini sia le donne ed è stata più robusta nel Nord e nel settore dei servizi.

Il 19,8 per cento degli occupati ha lavorato fino a 30 ore; il 71,3 per cento almeno 31 ore settimanali, con una punta dell'81,8 per cento nelle costruzioni.

Nella media del 2006 il numero delle persone in cerca di occupazione è diminuito, in confronto ad un anno prima, dell'11,4 per cento (-215.000 unità). L'area della disoccupazione ha registrato una riduzione consistente sia nella componente maschile sia in quella femminile del Mezzogiorno. In tale ripartizione territoriale, al calo della disoccupazione si è associato un aumento dell'inattività.

Il tasso di disoccupazione è sceso al 6,8 per cento dal 7,7 per cento del 2005. La riduzione ha riguardato soprattutto il Mezzogiorno dove ha interessato sia gli uomini sia, in misura più ampia, le donne. Per gli stranieri il tasso si attesta all'8,6 per cento (5,4 per cento per gli uomini e 15,4 per cento per le donne).

Nella media del 2006 gli inattivi tra 15 e 64 anni hanno registrato una riduzione su base annua dello 0,7 per cento (-108.000 unità). Al calo delle regioni settentrionali (-2,0 per cento, pari a -114.000 unità) e centrali (-2,0 per cento, pari a -52.000 unità) si è contrapposto l'aumento di quelle meridionali (+0,9 per cento, pari a +57.000 unità).

Il tasso di inattività si è portato al 37,3 per cento, quattro decimi di punto in meno rispetto a un anno prima. Il risultato ha sintetizzato il calo registrato nel Nord e nel Centro a fronte della crescita delle regioni meridionali.

Nella media del 2006 il numero di occupati dell'industria in senso stretto è rimasto stabile in confronto a un anno prima a sintesi della moderata flessione dei dipendenti e della crescita degli indipendenti. Influenzato dal calo del lavoro autonomo, intervenuto tra la primavera e l'estate, il settore delle costruzioni ha registrato nella media del 2006 una riduzione degli occupati dello 0,6 per cento (-12.000 unità). L'occupazione del terziario ha manifestato nella media dello scorso anno una crescita molto sostenuta e pari al 2,8 per cento (+405.000 unità) a sintesi di uno sviluppo accentuato delle posizioni lavorative dipendenti (+3,3 per cento, pari a +350.000 unità) e di un aumento contenuto di quelle autonome (+1,4 per cento, pari a +55.000 unità).

L'occupazione a tempo pieno ha registrato, rispetto al 2005, una crescita dell'1,4 per cento (+268.000 unità); quella a tempo parziale un progresso del 5,4 per cento (+157.000 unità).

Le dinamiche del mercato del lavoro nelle Marche al 2006 con particolare attenzione alla componente femminile.

Anche nelle Marche crescono forze di lavoro e occupati mentre resta pressoché costante, rispetto al 2005, il numero delle persone in cerca di occupazione.

Le forze di lavoro - la crescita delle *forze di lavoro*¹ che nella regione (+1,8%) è ben superiore a quella media nazionale (+0,86), è più marcata di quella dell'Italia Centrale (+1,71) e di poco inferiore a quella del Nord Est (+1,82); l'espansione dello stock di attivi risulta inoltre assai differenziata all'interno della regione, perché è negativa nella provincia di Ascoli Piceno (-2,07%) e largamente positiva nelle altre province (sfiora il 4% nella provincia di Ancona – si veda anche in appendice statistica grafico #1);

¹ Sono le persone che si offrono sul mercato del lavoro, comprendenti quelle che lavorano e quelle in cerca di occupazione.

Forze di lavoro	Valori		Variazioni	
	2005	2006	Ass.	%
Pesaro Urbino	160.635	165.513	4.878	3,04
Ancona	201.124	209.115	7.991	3,97
Macerata	136.303	138.910	2.607	1,91
Ascoli Piceno	167.696	164.225	-3.471	-2,07
Marche	665.758	677.763	12.005	1,80
Veneto	2.154.523	2.189.839	35.316	1,64
Emilia R.	1.946.616	1.984.965	38.349	1,97
Toscana	1.593.606	1.623.733	30.127	1,89
Nord Est	5.080.603	5.173.009	92.406	1,82
Centro	4.886.904	4.970.658	83.754	1,71
Italia	24.451.393	24.661.628	210.235	0,86

Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Istat RCFL

Il tasso di attività 15 – 64 si attesta in regione al 67,5, ad un livello quindi intermedio tra Nord Est e Centro e di circa 5 punti percentuali superiore a quello dell'Italia (si veda appendice statistica tabella #1).

La componente maschile risulta particolarmente dinamica a Macerata mentre quella femminile fa registrare sensibili aumenti a Pesaro ed Ancona. Nella provincia di Ascoli Piceno invece, continua anche nel 2006 il trend negativo del tasso di attività femminile (si veda in appendice statistica # 2).

L'occupazione

L'occupazione aumenta nella nostra regione dell'1,96%: tale variazione risulta superiore a quella del paese nel suo complesso ma più contenuta rispetto alla media delle regioni del Nord-Est (+2,18%) e del Centro (+2,06%). Anche in questo caso la provincia di Ascoli Piceno risulta in controtendenza rispetto al resto del territorio regionale. In tale provincia infatti il numero di occupati registra una contrazione di oltre 3.200 unità (pari a -2,06%), mentre a Pesaro, ma soprattutto in Ancona e Macerata lo stock di occupati cresce a ritmo ben superiore non solo rispetto alla media nazionale, ma anche in riferimento a quella di tutti i territori considerati.

Il tasso di occupazione riferito alla popolazione tra i 15 e i 64 anni nella regione Marche è nel 2006 del 67,5%, in aumento quindi di ben 4 punti percentuali rispetto all'anno precedente (si veda in appendice statistica grafici #3 e #4, tabelle #2 e #3).

Entrambe le componenti di genere evidenziano progressi sostanziali ma le donne, in media, registrano dinamiche più marcate rispetto agli uomini. (+ 4,3 a fronte di un + 3,7).

La differenza rispetto a tale indicatore è di 19,7 punti e risulta più contenuta rispetto a quella esistente in media nella circoscrizione del Nord Est e del Centro. Tuttavia regioni come Emilia Romagna e Toscana riflettono situazioni di minore differenziazione.

La disoccupazione

Se adottiamo un'ottica di analisi di lungo periodo possiamo notare come i tassi di disoccupazione attuali del 2006, ma non solo, siano sensibilmente più contenuti di quelli registrati fino all'inizio degli anni 2000 e siano fra i più contenuti, in particolare quelli del 2006, di tutti quelli compresi nel periodo 1993-2006 (si veda anche in appendice statistica grafico #5).

Nello specifico complessivamente il numero di persone in cerca di occupazione si riduce di circa 400 unità rispetto al dato del 2005. A livello regionale quindi, la contrazione risulta dell'1,3% e appare più contenuta di quella che si registra in ciascuno dei riferimenti considerati.

Le dinamiche territoriali sono nettamente contrapposte con due province, Pesaro e Ancona, nelle quali il fenomeno è in espansione, più netta nella prima (+19,9%) e meno marcata nella seconda (+4,2%); le restanti due con trend più favorevoli. In particolare Macerata registra una contrazione dello stock di persone in cerca di occupazione superiore alle 1500 unità (si veda anche in appendice statistica grafico #6).

Persone in cerca di occupazione	Valori		Variazioni	
	2005	2006	Ass.	%
Pesaro Urbino	5.038	6.045	1.007	19,99
Ancona	8.087	8.431	344	4,25
Macerata	7.134	5.620	-1.514	-21,22
Ascoli Piceno	10.922	10.676	-246	-2,25
Marche	31.181	30.772	-409	-1,31
Veneto	91.343	88.481	-2.862	-3,13
Emilia R.	74.177	66.997	-7.180	-9,68
Toscana	83.732	78.271	-5.461	-6,52
Nord Est	201.504	187.441	-14.063	-6,98
Centro	311.788	301.318	-10.470	-3,36
Italia	1.888.564	1.673.412	-215.152	-11,39

Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Istat RCFL

Il tasso di disoccupazione risulta in leggera flessione: alla sostanziale stabilità che si registra nelle province di Ancona e Ascoli Piceno fa fronte il miglioramento assai marcato di Macerata (- 1,2 punti) e il deterioramento di mezzo punto percentuale di Pesaro e Urbino.

La caratterizzazione territoriale non può prescindere dal permanere della criticità nel mercato del lavoro della provincia Picena, il trend virtuoso intrapreso da Macerata e dal consolidamento del primato regionale per la provincia di Ancona.

Per il complesso delle Marche questo indicatore è sensibilmente più favorevole rispetto al resto d'Italia ma la nostra regione si caratterizza per un mercato del lavoro in cui il reperimento di opportunità lavorative risulta ancora più problematico rispetto alle aree del Nord Est (si veda anche in appendice statistica tabella #4 riportare in appendice e grafico #7).

La disoccupazione femminile si riduce a Pesaro e a Macerata dove passa dal 7,6 del 2005 al 5,6 dell'anno appena concluso. Particolarmente problematica, per questo segmento, la dinamica della provincia di Ascoli Piceno, che registra un incremento del già elevato tasso di disoccupazione femminile, dal 7,9% del 2005 al 8,7% del 2006.

Nella media regionale 3,3 punti separano le due componenti di genere: tale distanza riflette la situazione del paese e si colloca ad un livello intermedio tra le regioni del Nord Est (2,82) e del Centro (3,77).

Procedendo con un'analisi sub-provinciale, grazie alle nuove stime offerte dall'ISTAT sui singoli sistemi locali del lavoro (SLL) per il 2004-05, si nota come sostanzialmente il tasso di disoccupazione di tutti i SLL della regione, si situa al di sotto del dato di media nazionale. Nonostante che quasi l'intera provincia di Ascoli Piceno, ed in particolare le sue aree più densamente abitate, con l'aggiunta di Civitanova Marche, presentino tassi di disoccupazione alti e spesso in aumento. Il sistema locale del lavoro più in difficoltà appare quello proprio di Ascoli capoluogo, seguito da quello di San Benedetto del Tronto, a cui si aggiungono (con valori attorno al 6%) le principali aree del calzaturiero (Fermo, Civitanova e Montegranaro – si veda anche in appendice statistica tabella #5).

1.2. Il fenomeno precarietà nei primi anni Duemila

Considerato l'andamento nel corso del tempo delle assunzioni² per le varie tipologie contrattuali, nelle Marche aumenta in maniera contenuta l'apprendistato, ma il dato più significativo si rileva dall'esame del trend dei contratti a tempo determinato ed indeterminato. In totale, i contratti a *tempo indeterminato* diminuiscono del 16% dal 2000 al 2005, mentre i contratti a *tempo determinato* crescono di oltre il 50%. È, dunque, sempre più ampio il ricorso a forme flessibili di lavoro, con il contratto a tempo determinato che nel 2005 da solo caratterizza due terzi dei nuovi contratti di lavoro³.

Assunzioni per tipologia contrattuale nelle Marche⁴ (anni 2000-2005)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Apprendistato	19.905	19.478	19.391	19.814	21.513	20.509
T. determinato	74.013	76.625	81.323	91.475	110.243	111.976
T. indeterminato	36.922	36.697	34.137	32.510	34.141	30.954
Parasubordinato	43	91	239	866	1.653	2.124
Altro	4.110	3.205	2.553	2.325	1.207	819
Totale	134.993	136.096	137.643	146.990	168.757	166.382

Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Job Agency (Sil Regione Marche)

È in aumento anche l'*indice di precarietà* per le Marche, indicatore costituito dal rapporto fra contratti di lavoro non standard (non a tempo indeterminato) sul totale contratti stipulati. Tale indice aumenta progressivamente fino ad assumere un valore di 0,775 nel 2004 e 0,797 nel 2005⁵: nonostante sul valore incida la sottostima dei contratti di collaborazione, dai dati a disposizione risulta che circa 4/5 delle assunzioni nel 2005 sono avvenute con contratti di lavoro "atipico". La precarietà delle condizioni di lavoro, tende ad aumentare e sembra costituire la risposta prevalente all'*incertezza* che interessa il sistema economico marchigiano: la crescita occupazionale di questi ultimi anni è quasi interamente dovuta alla componente più precaria del lavoro (si veda anche in appendice statistica grafico #8).

² I dati riportati in questo paragrafo sono di fonte amministrativa (Sil-Job Agency, di fonte Centri per l'Impiego) e forniscono un supporto importante per conoscere le dinamiche del mercato del lavoro di un territorio. Va precisato che le imprese spesso non comunicano ai Centri per l'Impiego i lavoratori assunti come collaboratori (co.co.co e co.co.pro) e il dato risulta, dunque, *sottostimato* (e lo stesso vale per tutte le assunzioni operate nel settore pubblico).

³ La percentuale è quella rilevata dai dati a disposizione ma, come già riportato, vi è una sottostima dei contratti di collaborazione.

⁴ In tutti gli anni considerati i dati non includono le assunzioni registrate presso il Cpl di Ancona che risulta aggiornato solo al 2004.

⁵ Il valore del 2005 non è ancora definitivo a causa del dato mancante del Centro per l'Impiego di Ancona.

Fra le tipologie contrattuali precarie hanno conosciuto una diffusione crescente negli anni le collaborazioni: in queste tipologie contrattuali sono i giovani ad essere i più penalizzati dal punto di vista retributivo.

Nelle Marche i collaboratori contribuenti, nel 2005, sono 40.064⁶, di cui 15.226 donne e 24.838 uomini e il 91,3% dei collaboratori ha un solo committente. In Italia risulta inoltre che il 70% dei parasubordinati "vive" di sole collaborazioni, cioè non ha altre attività che integrano il reddito e i contributi. Come per i contributi, anche per i redditi che li hanno generati, esiste una forte sperequazione all'interno della platea dei collaboratori e fra le varie fasce d'età. Nelle Marche le donne guadagnano la metà degli uomini, cioè 782€ mensili contro 1.429€ degli uomini. La differenza esiste in tutte le classi d'età ma si accentua nelle età adulte, in particolare tra i 40 e i 49 anni.

Tra i giovani e gli adulti le differenze di reddito sono marcate: nelle Marche un giovane con meno di 25 anni guadagna in media 358€ mensili, mentre per gli ultraquarantenni si va dai 1.300€ ai 1.600€ mensili, con un picco nella classe 50-59 anni. Le donne guadagnano molto meno degli uomini ovunque in Italia: il reddito delle collaboratrici del Sud non raggiunge neppure i 6.000€ annui, mentre nelle Marche supera i 9.000€ (782€ mensili); in particolare le donne sotto i 25 anni non raggiungono i 300€ mensili. Un giovane dai 25 ai 29 anni non supera in media i 700€ mensili, soltanto nella classe d'età 30-49 anni il reddito medio passa a circa 1.000€ mensili; il quadro, peraltro, peggiora notevolmente nel Sud d'Italia (si veda anche in appendice statistica tabella #6).

⁶ Cfr. Inps (2005), "Il lavoro parasubordinato".

1.3. La domanda di lavoro nei confronti dei giovani

L'analisi delle assunzioni fornisce importanti indicazioni circa l'occupazione giovanile e le più generali dinamiche del mercato del lavoro. Le assunzioni riferite ai giovani sotto i 25 anni rappresentano nel 2005 il 28,2% sul complessivo flusso della domanda di lavoro. Gli adolescenti (la componente 15-19) hanno un'incidenza pari al 10,4% mentre i giovani propriamente detti sono il 17,8%.

L'analisi delle dinamiche pone in evidenza una generale e marcata contrazione relativa al 2005 rispetto all'anno precedente. Questo andamento potrebbe essere spiegato, almeno parzialmente, con il prolungarsi dei tempi di definizione delle comunicazioni di assunzioni inviate dalle aziende ai Centri per l'Impiego a cui è fatto obbligo di controllare e informatizzare la pratica. L'ingente incremento delle forme di lavoro a tempo determinato ha infatti aumentato considerevolmente la mole di dati che deve essere gestita dai soggetti pubblici autorizzati.

Nel corso del periodo 2000 – 2005 l'evoluzione della domanda di lavoro riferita alle due classi di età mette in evidenza una sensibile riduzione di nuove assunzioni: il segmento 15-24 decresce, nel suo complesso, del 7,8% contrariamente a quanto si registra per l'intera platea di lavoratori in aumento del 14,1%. Sono gli adolescenti della classe 15 – 19 a registrare la flessione più marcata con un -10,1% (fenomeno che di per sé potrebbe risultare positivo se corrispondesse ad una diminuzione dell'abbandono scolastico). Le assunzioni dei giovani tra 20 e 24 anni si riducono, nello stesso periodo di tempo, di 2.046 unità corrispondenti ad una variazione del 6,4%.

La problematica congiuntura dell'economia regionale e nazionale ha determinato nuovi equilibri tra domanda e offerta di lavoro: le aziende, avendone l'opportunità, hanno probabilmente privilegiato inserire nei loro organici forza lavoro con un elevato grado di esperienza acquisita per la quale, assai di frequente, si potevano ottenere benefici in termini di sgravi fiscali e contributivi a causa di un precedente licenziamento del lavoratore neo assunto.

Generalmente, la componente femminile sembrerebbe più dinamica rispetto a quella maschile: per il complesso dei lavoratori ciò si manifesta in una crescita più marcata delle assunzioni di donne, +17% a fronte di un + 11,6% degli uomini, mentre per il segmento 19-24 la componente femminile si avvantaggia nei confronti della maschile in termini di una flessione più contenuta. Queste dinamiche determinano una crescente incidenza delle assunzioni riferite a donne che, nel complesso di giovani e adolescenti, sale dal 41,5% al 43,9%.

E' da ricordare comunque che la maggior dinamicità sul fronte delle assunzioni della componente femminile è determinata da una parte dal gap ancora consistente nel tasso di occupazione rispetto alla componente maschile e dall'altra dall'estrema flessibilità in entrata ed uscita dal mercato del lavoro delle donne che sono più sottoposte alle fluttuazioni cicliche dell'economia. Infatti nelle fasi di crescita le donne trovano una collocazione nel mercato del lavoro, spesso precaria, per essere poi le prime ad esserne espulse quando l'economia registra un rallentamento od una crisi.

Il segmento studiato evidenzia una minore presenza di lavoro femminile rispetto all'insieme complessivo in cui la quota percentuale delle lavoratrici arriva al 47,4%. Le differenze si attenuano se si considera unicamente la classe 20-24: in tal caso la quota di domanda di lavoro intercettata dalle donne è molto simile a quella complessiva poiché si attesta al 46,7%. Il fenomeno descritto sembra quindi una minore "propensione al lavoro" delle adolescenti rispetto ai pari età maschi più soggetti a fenomeni di abbandono scolastico.

La modalità di utilizzo della forza lavoro evidenziano come l'insieme dei contratti a tempo determinato risulti prevalente (e in sistematica crescita) sia in riferimento agli under 25 che per il complessivo stock di lavoratori assunti.

Tuttavia mentre l'incidenza di tale tipologia contrattuale arriva, per l'insieme complessivo, al 67,1%, nel segmento di giovani e adolescenti si attesta al 49%. Per i lavoratori di più giovane età infatti è assai frequente il contratto di apprendistato che, pur evidenziando una dinamica decrescente, è tuttavia utilizzato ancora per una parte rilevante delle assunzioni giovanili (nel 42,7% dei casi).

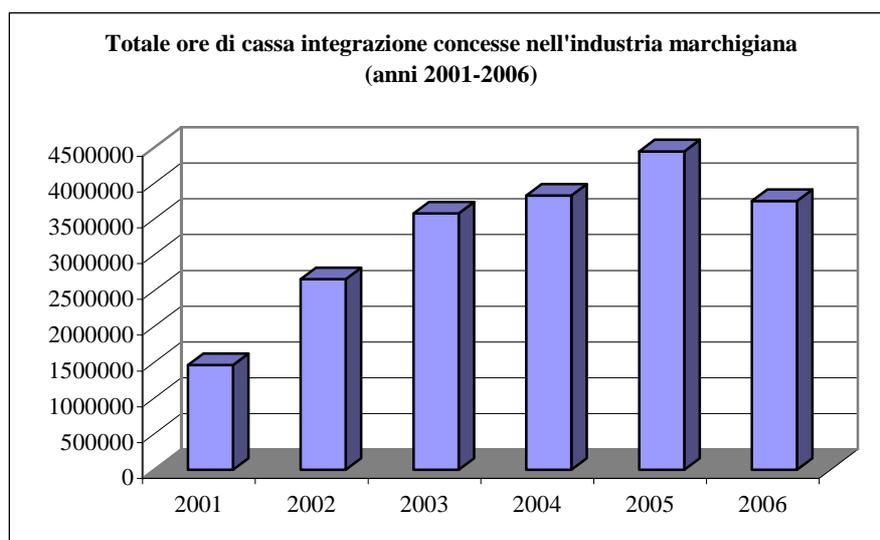
E' interessante osservare come per i più giovani sia assai più problematico trovare opportunità di lavoro a tempo indeterminato; si pensi che tale contratto trova applicazione solo nel 7% dei casi mentre per l'intera platea di lavoratori la medesima percentuale sale al 18%. In entrambi i casi comunque, gli ingressi nell'occupazione regolati da rapporti di lavoro stabile sono fortemente in regresso. Anche se non sempre viene comunicato dalle aziende, in mancata conformità a quanto prescritto dalla vigente normativa, risulta in forte aumento il lavoro parasubordinato che trova maggiore ricorso tra i lavoratori più adulti.

In riferimento ai *settori di attività* si riscontra una medesima dimensione per la domanda di lavoro proveniente da aziende manifatturiere che incide per il 20,5% sia tra i 19 – 24 che per il totale dei lavoratori. La classe under 25% viene assunta con una frequenza superiore alla media nelle costruzioni, 8% a fronte del 6,8% e nell'insieme delle attività di servizio in cui si registra una quota del 60,2% di due punti percentuali superiori a quella dell'insieme complessivo. In progressiva riduzione la domanda di lavoro che proviene dalle aziende del primario ed estrattive. Le assunzioni poste in essere scendono del 24% per giovani e adolescenti mentre hanno una flessione più contenuta, - 4,1%, nel complesso.

L'analisi effettuata dimostra che i settori più "accoglienti" per i giovani (in termini di totale avviamenti nel corso della prima metà del decennio e ponendo a raffronto gli avviamenti giovanili con quelli totali) sono in primo luogo quelli alberghiero e della ristorazione, poi del commercio, della metalmeccanica e delle costruzioni e del turismo. Allora, nell'ottica di favorire e sviluppare una maggior qualificazione turistica e nella logica di un attento marketing territoriale, si reputa importante sostenere iniziative formative e di orientamento con particolare attenzione alle aziende agrituristiche, alle fattorie didattiche, alle aziende enogastronomiche, che seppur non classificate nel turismo, possono sviluppare, con la loro attrattività turistica, opportunità lavorative sia nel settore dell'imprenditorialità che nel settore del lavoro dipendente.

1.4. Il ricorso alla Cassa Integrazione

I dati sulla Cassa Integrazione riportati in questa parte del report sono di fonte Inps e si riferiscono ai primi anni Duemila (2001-2006). Le ore di cassa integrazione totali concesse nell'industria marchigiana triplicano dal 2001 al 2005 (passando da 1.462.109 a 4.445.367), mentre nel 2006 (3.753.614 ore) si registra una diminuzione del 16% delle ore complessive concesse di cassa integrazione rispetto all'anno precedente, con un'interruzione del trend in crescita degli ultimi anni; questa variazione fa seguito all'aumento del 2005 (16,1% delle ore complessive di Cig rispetto all'anno precedente) e a quello più contenuto (+6,9%) del 2004.



Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Inps

Triplicano le ore di Cig ordinaria dal 2001 al 2005 (da circa 1 milione a 3 milioni), mentre nel 2006 le ore concesse si dimezzano rispetto all'anno precedente (1,5 milioni circa), grazie alla positiva evoluzione di comparti come il calzaturiero (da circa 1 milione e mezzo di ore concesse dal 2003 al 2005 alle 633mila ore del 2006), la meccanica (742mila nel 2005, 249mila nel 2006), il legno e la chimica.

Ma è l'aumento del ricorso alla Cig straordinaria il fenomeno più preoccupante, in quanto riferibile alle situazioni aziendali più problematiche. Nel 2001 la Cig straordinaria costituiva il 25,4% del totale ore concesse, mentre nel 2004 e nel 2005 questa arriva a pesare per circa un terzo sul numero complessivo di ore di cassa integrazione (36,1% nel 2004 e 30,6% nel 2005), fino ad arrivare ad oltre il 60% nel 2006.

Il forte aumento delle ore concesse di cassa integrazione straordinaria nel 2006 rispetto al 2005 (+67,3%) e ai primi anni Duemila è dovuto principalmente alla meccanica, che costituisce il 37,5% dei casi di Cig straordinaria con 824.548 ore concesse (un numero di oltre cinque volte superiore rispetto al 2005) e al tessile-abbigliamento (241.779 ore), comparto in cui raddoppiano le ore di Cig straordinaria concesse rispetto all'anno precedente. Nella provincia di Ancona si contano oltre il 50% delle ore di Cig straordinaria concesse nelle Marche (1.518.434 ore).

Nel grafico seguente viene evidenziata la ripartizione percentuale per settore delle ore di cassa integrazione concesse nell'industria marchigiana nel 2006 (si veda anche in appendice statistica grafico #9).

1.5. I lavoratori collocati in mobilità

In questi primi anni Duemila l'effetto differenziato della crisi sulla struttura settoriale e territoriale del sistema economico marchigiano trova riscontro anche nell'analisi delle liste di mobilità; la competizione *low cost* di grandi competitor internazionali e la *stagnazione* di importanti comparti del manifatturiero ha indotto le imprese a ricorrere più frequentemente alla mobilità.

Mentre negli anni 2000-2002 si registra una diminuzione del ricorso a tale ammortizzatore sociale, passando dai circa 4.500 lavoratori del 2000 ai circa 3.500 del 2002, nel 2003 i lavoratori collocati in mobilità raddoppiano (6.079), per poi aumentare ulteriormente nel 2004 (6.876) e nel 2005, anno in cui vengono superate le 8.000 unità. Nel 2006 la moderata ripresa dell'economia regionale ha favorito un'inversione di tendenza nel trend in atto, con 6.787 lavoratori in mobilità (-16%), con cali marcati in particolare ad Ascoli Piceno (-24%) e a Macerata (-34%).

Lavoratori collocati in mobilità nelle Marche: distinzione per provincia, per genere e per riferimento normativo (anni 2001-2006)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Per territorio						
Ancona	1220	826	1383	1547	1879	1940
Ascoli Piceno	1223	922	1905	2076	2544	1931
Macerata	750	727	1461	1621	1587	1046
Pesaro-Urbino	956	1071	1413	1680	2063	1870
Regione Marche	4149	3546	6162	6924	8073	6787
Per riferimento normativo						
Legge 223	1751	1425	2919	2673	3146	2816
Legge 236	2378	2107	3237	4248	4926	3969
Per genere						
Femmine	2584	2078	3456	3724	4466	3767
Maschi	1565	1468	2706	3200	3607	3020

Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati *Job Agency* (Sil Regione Marche)

Dopo gli aumenti considerevoli registrati fino al 2005, nell'ultimo anno si registra una diminuzione sia per la mobilità con indennizzo (-10,5%, L. 223/91 imprese con più di 15 dipendenti) che per quella senza indennizzo (-19,4%, L. 236/93); quest'ultimo dato supera notevolmente quello della mobilità con indennizzo, vista la spiccata connotazione artigiana delle Marche con la forte presenza di microimprese.

Per quel che riguarda l'analisi per genere, si rileva una prevalenza della componente femminile nei ricorsi a tale ammortizzatore sociale: questa componente partecipa in misura diffusa al mercato del lavoro ma, contemporaneamente, sembra accusare in modo più sensibile le difficoltà occupazionali legate ai periodi di congiuntura negativa. Tuttavia, mentre nel 2000 la componente femminile pesava per circa il 65% sul totale, la situazione sembra in miglioramento nel corso degli anni: nel 2006 il suo peso si riduce al 55%; il numero degli uomini, infatti, è raddoppiato in questi cinque anni (si veda anche in appendice statistica grafico #10).

2. I SERVIZI PER L'IMPIEGO

2.1. Il contesto

I servizi per l'impiego delle Marche, dopo un profondo processo di trasformazione che ha consentito l'attivazione di tutti i servizi fondamentali (già sottoposti a standard nel precedente Piano Triennale per le Politiche del Lavoro), sono oggi giunti ad una fase evolutiva i cui risultati sono ormai visibili sotto molteplici punti di vista.

I Centri per l'Impiego, l'Orientamento e la Formazione (CIOF) sembrano aver raggiunto gran parte degli obiettivi prefissati dal Masterplan Regionale dei Servizi per l'impiego 2003-2006 (DGR n. 449 del 1/04/2003). Di seguito si riportano alcuni indicatori di riferimento per i servizi individuati nel Masterplan, che permettono di descrivere la situazione oggi esistente, anche alla luce dei risultati dei tre monitoraggi regionali nel frattempo realizzati (2003, 2004 e 2005): infatti la Regione Marche, oggi tramite il Servizio Istruzione Formazione e Lavoro, realizza annualmente l'attività di Monitoraggio degli SPI regionali, che nel documento di Masterplan era indicata, appunto, come una delle azioni di sistema e come tale, nel corso degli anni è stata messa a regime e rappresenta oggi uno strumento importante di lettura delle situazioni e di individuazione di alcune indicazioni di policy.

Il processo evolutivo del sistema dei servizi pubblici per l'impiego regionali è stato costante: oltre ad una evoluzione dell'approccio dei servizi, sempre più orientato a programmare interventi per specifiche tipologie di utenti, si evidenzia anche la presenza di vere e proprie azioni di sistema con il coinvolgimento di una gamma articolata di altri soggetti territoriali.

La situazione generale dei CIOF marchigiani può definirsi buona: si registra da punto di vista strutturale una situazione di adeguamento quasi compiuta. Il processo di modernizzazione si è sviluppato attraverso una razionalizzazione degli spazi e con la ristrutturazione o l'acquisto di nuovi locali; il processo di adeguamento delle sedi sembra aver dato buoni risultati anche per le sedi decentrate che possono ritenersi adeguate alle esigenze di servizio nel 72,7% dei casi (16 su 22). Sono stati creati ambienti in cui gli utenti possano accedere a tutte le informazioni di cui hanno necessità e interloquire con gli operatori nella massima riservatezza e tranquillità. L'accorpamento in un'unica struttura territoriale dei servizi per l'impiego e di quelli della formazione, è stata una scelta organizzativa attuata già in otto realtà che offrono, in questo senso, un esempio di integrazione logistico-funzionale.

E' proseguito il rafforzamento delle dotazioni informatiche dei CIOF e l'avanzamento dei collegamenti di rete. I collegamenti e le modalità di utilizzo della rete internet coprono la maggioranza delle strutture operative in modo uniforme su tutto il territorio. Il 99,5% dei pc delle sedi dei CIOF ed il 92% di quelli delle decentrate hanno un collegamento in rete; oltre il 95% dei pc dei CIOF ha un collegamento internet; tutti i CIOF sono collegati in rete con le sedi decentrate, con gli altri Centri, con la Provincia e la Regione. I miglioramenti delle dotazioni informatiche sono stati frutto di impegno delle Province, che hanno provveduto all'attuazione della fase di avvio di sistemi informativi integrati su scala territoriale adeguando le attrezzature e le infrastrutture necessarie per la funzionalità della rete, e della Regione, che ha realizzato il nuovo sistema informativo ed ha curato la formazione del personale sul nuovo software.

Gli elementi di innovazione e/o di evoluzione organizzativa emersi dall'analisi del sistema dei servizi per l'impiego regionali possono essere così sintetizzati: processi di riassetto organizzativo interno; interventi sulla rimodulazione degli orari di apertura al pubblico; sviluppo di linee di servizio personalizzate per target mirati; ampliamento e consolidamento delle reti per il lavoro.

In un'ottica di processo teso al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi pubblici per il lavoro auspicata nel Masterplan e nel precedente Piano triennale per le politiche del lavoro, i Centri hanno consolidato le relazioni sul territorio: negli anni si è assistito ad un trend positivo nel numero dei rapporti e ad una certa stabilizzazione delle relazioni che, nel 2005, hanno permesso livelli di coinvolgimento sempre maggiori e modalità di rapporto formalizzate e durature. Tutti i Centri hanno una collaborazione con gli operatori privati che si occupano di intermediazione, con particolare riguardo alle agenzie di lavoro interinale.

Parallelamente, i CIOF hanno proseguito nel processo di promozione dei servizi. Gli strumenti di marketing utilizzati sono molti, da quelli più comuni, come la produzione di materiale informativo, la partecipazione a fiere ed eventi in genere e la realizzazione di campagne pubblicitarie attraverso la stampa, la TV e la radio, a quelli più evoluti come la Carta dei servizi. Nel complesso, i CIOF sembrano aver recepito l'importanza di azioni mirate di informazione e comunicazione, indicata anche nel Masterplan 2003-2006. Nel corso degli anni si è rafforzata la qualità e l'efficacia del materiale divulgativo utilizzato: da una comunicazione che offriva un'immagine, un linguaggio e contenuti standardizzati, e più mirati al giovane in cerca di lavoro, ad una comunicazione più tarata alle esigenze anche di altre tipologie di utenti.

Anche sul fronte della personalizzazione dei servizi sono stati fatti passi in avanti: è progressivamente cresciuta l'attenzione verso i bisogni di utenze speciali, rispetto alle quali vi è la necessità di modalità di servizi particolari in ragione del loro minore potenziale di occupabilità. Ciò ha spinto i CIOF a progettare ed implementare linee di servizio specialistiche, spesso denominati Sportelli: lo Sportello non è semplicemente una struttura di prima informazione, seppure mirata, ma è anche un luogo identificabile dall'utenza per accedere ad azioni piuttosto articolate e finalizzate alla costruzione di percorsi guidati di inserimento lavorativo, che abitualmente implicano per il Centro una intensa attività di rete con altri soggetti territoriali. Ben 11 CIOF dispongono di almeno uno sportello dedicato ad una specifica fascia di utenza. I servizi mirati dei CIOF delle Marche hanno interessato l'utenza femminile (Sportello Donna), i lavoratori in mobilità e/o in CIGS, fasce deboli (detenuti o ex-detenuti, persone con disagio sociale, ecc.) ed extracomunitari (8 casi).

Per quanto riguarda l'aspetto legato al personale, le Amministrazioni Provinciali hanno nel tempo fronteggiato la fase di avvio dei nuovi servizi sia attraverso la formazione del personale interno, sia attraverso il ricorso a professionalità esterne. Presso i 13 CIOF delle Marche prestano servizio 514 (di cui 19 con funzioni di responsabili del Centro) operatori, fra dipendenti, collaboratori e consulenti. Circa i due terzi degli operatori sono in possesso di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, con un rapporto di lavoro che nella maggior parte dei casi si configura come pienamente tipico. Gli altri 165 operatori si suddividono fra dipendenti a tempo determinato collaboratori/consulenti con contatto individuale e collaboratori/consulenti appartenenti a società esterne che si sono aggiudicate gare di appalto per alcuni servizi.

Per una interessante lettura della situazione, ma anche per comprendere alcune criticità, è bene rilevare che una buona parte del personale dipendente (full-time) è impegnato negli adempimenti amministrativi (117 unità pari al 26,8% del totale), percentuale che sale al 38,4% se si considera il solo personale impegnato nei servizi per l'impiego. Al secondo posto in termini di personale dedicato vi è l'attività di segreteria dei corsi di formazione, che impegna 80 addetti, pari al 18,1% del totale, ed al 58% del personale impegnato nella sola area formazione. Seguono le attività legate al D.Lgs. 297 (37 addetti), il coordinamento dei corsi (29), l'incontro domanda-offerta (27), l'accoglienza (25), l'informazione (24), il collocamento mirato (21) e via via tutte le altre. I dipendenti a tempo determinato sono impegnati prevalentemente sugli adempimenti amministrativi, mentre i collaboratori/consulenti dedicano una quota rilevante del proprio tempo lavorativo alle attività legate al D. Lgs. 297/02, e, più in generale, ai servizi introdotti con le riforme della fine degli anni '90 (consulenza orientativa, sostegno all'inserimento lavorativo, sostegno alla creazione di impresa, incontro domanda-offerta, collocamento mirato).

Il carico di lavoro amministrativo che la normativa impone ai CIOF è ancora molto rilevante finendo per occupare, una quota notevole (circa il 40%) del tempo lavorativo del personale: circa il 70% del personale impegnato in un solo servizio si dedica ancora ad attività di tipo fondamentalmente amministrativo (segreteria dei corsi ed adempimenti).

2.2. I servizi

I servizi offerti dai CIOF mostrano una buona performance nelle modalità di erogazione, seppure permangono in maniera piuttosto rilevante alcune criticità: il forte impegno che l'espletamento delle attività amministrative richiede, in termini di tempo e di risorse umane, e contestualmente la difficoltà per i Centri di aggiornare i dati amministrativi, in tempi brevi. Vero è che nel corso degli anni si è sempre più ridotta la quota di tempo lavorativo dedicato agli **adempimenti amministrativi**, anche se ancora questa attività assorbe mediamente il 46,5% del tempo lavorativo complessivo; sono per lo più gli adempimenti legati alle imprese quelli che assorbono la maggior parte del tempo lavorativo dei CIOF (40,69%), seguiti dagli adempimenti per i lavoratori (36,5%).

Sempre più strutturato il servizio di **accoglienza**: in modalità avanzata in 11 Centri su 13 (smistamento, colloquio, gestione appuntamenti e prenotazione dei servizi del CIOF). Così come previsto dal Masterplan regionale, il servizio di accoglienza viene garantito oggi anche da tutte le sedi decentrate, anche se con modalità piuttosto differenziate e spesso meno strutturate rispetto a quelle offerte dalla sede centrale.

Il servizio di **informazione** è attivo in tutti i Centri della regione, che possono contare su spazi attrezzati per l'auto-consultazione. La maggioranza (9 su 13) dei CIOF eroga il servizio attraverso tre modalità: prima informazione, assistenza all'uso e consultazione di materiali informativi, incontri informativi di gruppo.

Molti sono gli **incontri di gruppo** effettuati (in totale 360 nel 2005), in prevalenza rivolti ai più giovani: adolescenti, studenti, giovani.

Il colloquio di orientamento in applicazione del **D.Lgs. 297/02** viene effettuato nella totalità dei CIOF ed il 92% di essi ha attivato il patto di servizio. Nel 2005, sono stati 38.508 gli utenti che nelle Marche hanno usufruito di questo servizio. In rapporto agli anni 2003 e 2004, si registra un ulteriore miglioramento in termini di efficienza dei Centri, perché è aumentata la quota di interviste condotte entro i tempi stabiliti della normativa. Premesso che il profilo dei destinatari di questo servizio è stabilito dallo stesso decreto legislativo, il 38,8% di questa utenza risulta formata da disoccupati, segmento rispetto al quale si registra un incremento rispetto al 2004 e al 2003; giovani (18,3%); donne (14,7%); extracomunitari (10,6%); adolescenti (5,6%).

Nel 2005, il 67,6% di coloro che a livello regionale hanno sostenuto un colloquio ai sensi del D. Lgs. 297/02 è stato successivamente indirizzato al servizio di matching, per essere inserito nella apposita banca dati per l'incrocio-domanda offerta di lavoro. La restante importante quota di utenza è stata rinviata ad altri servizi: al servizio di intermediazione (il 33,4% dell'utenza), al servizio di sostegno all'inserimento lavorativo (11,0%), agli sportelli dedicati (5,4%) o servizi specialistici, alla consulenza orientativa (8,1%), ai servizi formativi (4,1%), al servizio di sostegno alla creazione d'impresa (2,1) e ad altri servizi (1,6%),

Presso tutti i Centri è attivo un servizio di **consulenza orientativa al lavoro**: la sua erogazione avviene attraverso un setting individuale e all'interno di un percorso di circa 3 o 4 colloqui. Nel 2005, sono stati 1.957 gli utenti che nella regione hanno usufruito di tale servizio: interessante è notare che il 32,8% di questa utenza è formata da disoccupati, segmento rispetto al quale si registra una costante crescita negli ultimi tre anni; poi giovani (22,2%); donne in reinserimento lavorativo (18,6%); inoccupati (11,7%) la cui incidenza sul totale dell'utenza complessiva è diminuita, ritornando ai valori del 2003; adolescenti (9%) ed extracomunitari (2,4%).

Il servizio di **Bilancio di Competenze** è attivo in nove CIOF, ma solo in tre realtà esso è a regime. Si deve però tener conto del fatto che non è un servizio standardizzato, i Centri hanno iniziato ad erogarlo in via sperimentale e con modalità, in parte, differenti: attraverso una serie di colloqui individuali (50% dei casi), tramite incontri di gruppo (nell'altra metà dei casi).

L'obbligo formativo è regolato dalla Legge 144/99 art. 68 che istituisce l'obbligo di frequenza di attività formative fino al compimento del diciottesimo anno di età. In diminuzione nel 2005, i giovani segnalati al servizio per l'obbligo formativo ed i giovani in tutoraggio. Relativamente all'attività dei CIOF, si evidenzia per alcuni aspetti un'evoluzione positiva rispetto al 2003 e per altri un rallentamento: l'aspetto positivo è legato all'aumento dei colloqui di orientamento, passati dai 626 del 2003 agli attuali 1.588, quello negativo riguarda invece le attività di tutoraggio che hanno interessato un numero di giovani inferiore a quello del 2003 (da 287 a 97). La situazione a livello regionale appare abbastanza definita, con alcune criticità legate prevalentemente alla costituzione dell'anagrafe regionale.

Acquistano ulteriore importanza le politiche volte all' **inserimento lavorativo** Accanto ad azioni di tipo trasversale, che interessano l'utenza dei servizi per l'impiego nel suo complesso (avvio di tirocini formativi e di orientamento, ben 1.902 nel 2005), si è sempre più sviluppata un'offerta di servizi mirata ai soggetti che risultano meno occupabili. E' quindi migliorata la capacità di offerta di servizi personalizzati, dove la personalizzazione è intesa sia con riferimento al singolo utente/cliente (azioni consulenziali individuali), sia con riferimento a specifici target: in 10 CIOF figurano servizi per l'utenza femminile e per lavoratori in mobilità e/o in CIGS; in 8 CIOF è pre-

sente lo sportello per gli extracomunitari; diffuse inoltre, linee di servizio dirette ad utenze particolari o fasce deboli (detenuti o ex-detenuti, persone con disagio sociale, giovani drop-out).

Il servizio di **collocamento mirato** si configura come uno dei più strutturati all'interno dei Centri. Considerata la specificità del target di riferimento e del fatto che tale target è stato assunto dalla programmazione regionale come strategico, di questo servizio si parlerà più diffusamente nel capitolo 3.5, mentre alcuni dati e risultati sono esposti nel capitolo "Collocamento mirato".

Tutti i CIOF delle Marche offrono alla propria utenza (cittadini ed imprese) un servizio di incontro **domanda-offerta**, che presenta però, così come in passato, modalità attuative piuttosto differenziate fra i vari CIOF, soprattutto rispetto al processo di selezione dei candidati e di verifica delle segnalazioni effettuate. La diffusione di informazioni sulla domanda di lavoro è oggi attivata nella totalità dei CIOF, attraverso l'inserimento delle offerte di lavoro nelle bacheche interne ai Centri o sul sito web provinciale. Una quota rilevante dei CIOF garantisce la diffusione delle informazioni tramite stampa e media locali; a queste si aggiungono, le comunicazioni ad altri CIOF, agli Informagiovani, ai Comuni e talvolta alle Scuole. Tutti i Centri utilizzano la banca dati dei lavoratori nell'attività di preselezione. Quasi tutti effettuano un colloquio specifico per l'inserimento in tale banca dati, inviano alle imprese elenchi selezionati di lavoratori disponibili ed effettuano la verifica delle segnalazioni compiute. La gran parte dei CIOF (10 su 13) compie abitualmente una verifica dell'esito delle segnalazioni effettuate, ed in termini di intermediazioni concluse con successo, cioè con assunzione di uno dei candidati segnalati, la media regionale è abbastanza buona si attesta infatti, al 36,8% delle segnalazioni.

12 CIOF offrono un servizio di sostegno alla **creazione d'impresa**; il servizio si compone di attività di informazione e di assistenza tecnica la quale è articolata in diverse azioni distinte in ragione del diverso grado di consulenza incorporato. La sua erogazione avviene con modalità differenti: su richiesta dell'utenza o direttamente allo sportello. Comunque nel 2005, sono stati 1910 gli utenti di questo servizio: prevalentemente donne (33,3%) e giovani (25,7%), cui si aggiungono lavoratori extracomunitari (10,5%), occupati (5%), neo-imprenditori (5%) e imprenditori (4,3%). Ben sette strutture regionali effettuano un monitoraggio del servizio.

Il processo di attivazione dei Centri nei confronti del cliente impresa si è accelerato nel corso degli anni, seppure ancora con grande difficoltà: vero è che tutti i CIOF della regione offrono alle imprese presenti nel proprio territorio **un servizio di consulenza** legislativa ed amministrativa. Nel 61,5% dei casi si tratta di un servizio specifico dotato di uno sportello dedicato, mentre negli altri casi si tratta di un servizio offerto a richiesta. Il 69,2% dei Centri garantisce anche un servizio di consulenza per la ricerca di finanziamenti ed incentivi, mentre solo alcuni offrono servizi consulenziali avanzati (l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali dell'impresa e la progettazione di corsi di formazione su specifica richiesta).

Così come previsto dalla normativa regionale, presso tutti i Centri sono presenti i servizi relativi all'**area formativa**, che nella metà dei casi vengono erogati nella stessa sede in cui si erogano i servizi per l'impiego. Fra le diverse attività formative realizzate, alcune vengono effettuate da tutti i 14 Centri (progettazione di interventi formativi, gestione di corsi di formazione, visite alle imprese), altre dalla stragrande maggioranza (analisi dei fabbisogni formativi del proprio territorio, monitoraggio dei corsi di formazione, tutoraggio dei tirocini, analisi dei fabbisogni professionali). Vi sono poi alcune attività "di nicchia" che vengono al momento effettuate soltanto in

pochi casi, come la realizzazione di progetti formativi per soggetti privati, o l'attività di check-up aziendale, intesa come un'approfondita ricognizione delle esigenze professionali dell'impresa.

2.3. Gli utenti

Al 31/12/2005, nelle Marche erano 99.555 i disoccupati immediatamente disponibili, di cui 63.550 donne, mediamente 7.658 disoccupati per ciascun CIOF. Nel solo 2005, sono state 43.247 (di cui il 58,2% donne) le persone che hanno ottenuto lo status di disoccupato. L'utenza dei Centri è formata in prevalenza da donne (60,4%) e da italiani (88,4%). Gli stranieri provengono in prevalenza da paesi europei non appartenenti all'Unione (33,1%) e dall'Africa (rispettivamente 29,5% il Nordafrica e 13,3% l'Africa centrale).

La percentuale degli utenti occupati è lievemente in calo, ma non cambia considerando la variabile sesso, mentre hanno una qualche influenza la nazionalità e l'età; l'incidenza di occupati è maggiore fra gli italiani che fra gli stranieri, evidenziando fra questi ultimi una significativa diminuzione nel corso degli anni. Di un certo rilievo anche il calo di occupati nella fascia 15-34 anni; lo scorso anno erano infatti occupati, rispettivamente, il 24,2% dei 15-24enni ed il 30,3% dei 25-34enni. Ciò può essere imputabile alla minore mobilità del mercato del lavoro regionale, di cui risentono soprattutto i giovani, cioè coloro che devono accedere al mondo del lavoro.

Rispetto al livello di scolarizzazione, gli utenti dei Centri sono in maggioranza persone con un diploma di scuola superiore (37,7%, in aumento del 6% rispetto al 2004) o con licenza elementare o media (in calo di circa il 2% rispetto all'anno precedente), mentre resta stabilmente alto il numero di laureati (17,6%). I dati sulla frequenza a corsi di formazione mostrano invece una leggera diminuzione. Nelle Marche, dunque, diplomati e laureati costituiscono la maggioranza dell'utenza dei Centri. Se da un lato ciò conferma la difficoltà del sistema economico regionale di assorbire lavoratori più scolarizzati, dall'altro ciò può contribuire a contrastare lo stereotipo secondo il quale ai servizi pubblici per l'impiego si rivolgono solo persone poco qualificate. Ed in effetti, dall'indagine sulle imprese utenti potenziali si rileva che la percentuale di imprese che considera poco qualificata l'offerta di lavoro veicolata dai CIOF è scesa, nell'ultimo anno, dal 20% al 14%.

I due terzi degli utenti dei Centri sono disoccupati in cerca di lavoro. La percentuale è passata dal 69,2% del 2004 al 74,3% del 2005, compensata quasi interamente dalla diminuzione degli occupati in cerca di lavoro (passati dal 15,6% all'11,8%). I maschi ed i giovani (15-24 anni) incontrano meno difficoltà nella ricerca di lavoro: si trovano infatti in tale condizione da meno di sei mesi rispettivamente nel 72,4% e nel 77,2% dei casi, contro il 65,9% medio dell'intera distribuzione. I segmenti più deboli sono invece le donne e gli ultratrentacinquenni, con valori compresi fra il 61,6% ed il 62,6%. In questo quadro va evidenziata la riduzione della percentuale di persone in cerca di lavoro da più di 24 mesi (scesa dall'11% al 9,4%), che rimane però ancora rilevante fra i disoccupati con più di 35 anni (12,8%).

Fra gli utenti dei Centri il titolo di studio posseduto non sembra modificare in maniera sostanziale lo stato occupazionale: livelli maggiori di occupazione si riscontrano per i titoli di studio tecnici (gli utenti con laurea o diploma tecnico sono occupati per oltre il 25% dei casi). La presenza di persone occupate fra gli utenti dei CIOF, seppure in leggera diminuzione rispetto al 2004, re-

sta comunque significativa, in pratica un utente su cinque è occupato e circa uno su dieci è occupato ed in cerca di lavoro. Gli utenti occupati sono in gran parte lavoratori dipendenti inquadrati con qualifiche operaie e impiegatizie e con una maggiore scolarità rispetto al resto dell'utenza (oltre il 18% è laureato e oltre il 41% diplomato). La quota maggiore di utenti occupati si concentra nella classe di età compresa fra i 25 e i 34 anni, con una significativa presenza di donne, che rappresentano quasi i due terzi degli occupati dipendenti.

La popolazione giovanile rappresenta certamente uno dei principali target di utenza dei servizi per l'impiego, verso il quale sono state indirizzate una serie di specifiche misure di politica attiva (tirocini, apprendistato, borse lavoro, ecc.) volte a migliorarne l'occupabilità ed a facilitarne l'ingresso nel mercato del lavoro, tramite azioni di informazione/comunicazione (incontri, depliant, manifesti, ecc..) e di costruzione di reti territoriali con soggetti esterni quali Comuni, Informagiovani, Scuole, Università. I giovani infatti costituiscono una fetta piuttosto ampia dell'utenza, il 44% del totale, con una quota estremamente minoritaria di adolescenti. Fra costoro la presenza di stranieri appare solo lievemente inferiore a quella del campione in generale (12,8% contro 14,1%), e lo stesso avviene anche per la quota di occupati (15,9% contro 17,6%).

Le 446 imprese utenti dei CIOF che nel corso del 2005 si sono rivolte ai Centri sono in prevalenza di piccole dimensioni: quasi il 50% ha meno di 10 addetti, anche se va evidenziata, come lo scorso anno, una presenza davvero significativa di imprese di maggiori dimensioni: il 12% ha infatti più di 50 addetti. Sono prevalentemente imprese individuali o società unipersonali, (quasi un quarto del campione); rispetto allo scorso anno vi sono anche 5 associazioni (pari all'1,1%) che, pur non essendo imprese in senso stretto, sono in ogni caso clienti dei Centri.

Ancora troppe delle imprese contattate conoscono i Centri come ex uffici di collocamento, seppure riguardo all'utilizzo dei servizi si registra un minore utilizzo dei "servizi tradizionalmente più conosciuti" (ricerca di personale e preselezione) per aumentare, invece, il ricorso ai servizi legati all'inserimento lavorativo: supporto per il collocamento dei disabili (che passa dal 7,7% al 12,1%) e attivazione di tirocini/stage/PIP (che passano dal 9% al 12,1%). Complessivamente, oltre la metà delle imprese (328 imprese su 446) ha effettuato assunzioni nel corso del 2005, in prevalenza maschi con qualifica di operaio generico (addirittura 50,3%) o qualificato (16,9%) e apprendisti. Per il reclutamento di tali figure le imprese si sono rivolte prevalentemente alle conoscenze personali (40,9%), cui segue ad una certa distanza (18,6%) il Centro per l'Impiego. Migliora, anche se ancora troppo lentamente, il giudizio delle imprese sui servizi offerti dai Centri: diminuiscono le valutazioni insufficienti e sufficienti (rispettivamente dal 22,8% al 17,1% e dal 40% al 37,2%) e aumentano nettamente quelle buone (dal 37,2% al 45,6%).

2.4. Il collocamento mirato⁷

Nelle Marche vi sono complessivamente, considerando sia i disabili che gli altri iscritti, circa 12.000 soggetti inseriti negli elenchi relativi alla L. 68/99, con un progressivo incremento rispetto agli anni precedenti (erano 10.112 nel 2003 e 11.200 nel 2004). La distribuzione degli iscritti fra le quattro province non è del tutto equilibrata: la provincia maceratese presenta infatti un numero di iscritti (1.830) notevolmente inferiore a quello delle altre, che superano ampiamente le 3.000 unità ciascuna.

Nel corso del 2005 sono stati avviati nelle Marche oltre 1000 lavoratori disabili, con un notevole aumento rispetto al passato: nel 2003 gli avviati erano stati infatti 801 e nel 2004 avevano raggiunto le 860 unità. Tali avviamenti sono avvenuti prevalentemente tramite convenzione o chiamata nominativa.

Dati statistici relativi al servizio di collocamento mirato nella Marche (anni 2003-2005)

	2003	2004	2005
Numero di iscritti disabili	9.639	10.665	11.495
Numero avviati	801	859	1.023
Risultati ottenuti tramite le convenzioni:			
Numero inserimenti stabili	332	383	403
Numero di inserimenti flessibili stabilizzati	35	133	127
Disabili psichici avviati	83	93	117
Disabili di sesso femminile avviati	265	253	339
Disabili con riduzione >79% avviati	109	124	176
Percorsi formativi attivati	24	53	112

Fonte: Monitoraggio 2006 Servizi per l'Impiego delle Marche, Regione Marche.

I risultati conseguiti attraverso le convenzioni di programma attuate nel 2005 sono positivi, con un complessivo miglioramento nel medio periodo: gli inserimenti stabili o inizialmente flessibili e poi stabilizzati sono stati 530, con un incremento notevole rispetto al 2003 (erano stati 407), e più lieve rispetto al 2004 (516). In forte incremento anche i percorsi formativi attivati, che sono passati dai 24 del 2003 ai 112 del 2005 (nel 2004 erano stati 53). Se per il numero di inserimenti stabili sono le province di Ancona e Macerata a raggiungere i valori più elevati, nel caso delle attività formative risultano invece maggiormente attive quelle di Pesaro-Urbino ed Ascoli Piceno.

Sono stati calcolati quattro indicatori di efficacia del servizio, in termini di attività e risultati: il tasso di avviamento (rapporto fra il totale degli avviati ed il totale degli iscritti), il tasso di stabilità (rapporto fra gli inserimenti stabili ed il totale degli inserimenti effettuati tramite convenzione), il tasso di copertura (rapporto fra i posti già occupati da lavoratori disabili ed il totale dei posti occupabili nelle imprese del territorio) e il tasso di efficacia (rapporto fra gli inserimenti stabili

⁷ Fonte: *Monitoraggio 2006 Servizi per l'Impiego delle Marche*, Servizio Istruzione, Formazione, Lavoro Regione Marche.

più quelli stabilizzati ed il totale degli iscritti, fornisce una misura della capacità dei Centri di offrire opportunità lavorative a tempo indeterminato).

Alcuni indicatori di efficacia del servizio di collocamento mirato per provincia

<i>Indicatori di efficacia del servizio di collocamento mirato</i>	<i>Ancona</i>	<i>Ascoli Piceno</i>	<i>Macerata</i>	<i>Pesaro - Urbino</i>	<i>Totale Marche</i>
Tasso di avviamento	10,7%	3,5%	17,4%	7,1%	8,5%
Tasso di stabilità	64,3%	68,8%	76,6%	30,7%	56,2%
Tasso di copertura (*)	44,9%	62,4%	71,4%	40,6%	57,4%
Tasso di efficacia	5,3%	2,4%	8,4%	3,6%	4,4%

(*) Il dato è calcolato escludendo i dati del CIOF di Fermo che non è stato in grado di indicare il numero di scoperture

Fonte: Monitoraggio 2006 Servizi per l'Impiego delle Marche, Regione Marche.

Nonostante i progressi nelle Marche è stato avviato nel corso del 2005 meno di un disabile ogni dieci iscritti (il tasso di avviamento si attesta all'8,5%), e che poco più della metà di tali avviamenti ha riguardato contratti lavorativi a tempo indeterminato (il tasso di efficacia raggiunge il 4,4%). Sono inoltre regolarmente occupati da soggetti disabili poco più della metà dei posti loro riservati dal legislatore (il tasso di copertura è del 57,4%), mentre appare notevole la capacità dell'istituto della convenzione di creare "buona occupazione", se è vero che più della metà degli avviamenti (il 56,2%) avviene attraverso contratti a tempo indeterminato.

Esaminando i dati delle diverse province, si evidenzia una situazione di eccellenza per quella maceratese, che ottiene i valori più alti su tutti e quattro gli indicatori individuati: rispetto alle altre province è infatti particolarmente elevato (circa il doppio di quello medio regionale) il valore ottenuto sui due tassi che hanno al denominatore il totale degli iscritti (avviamento ed efficacia), anche in virtù della minore consistenza che tale dato presenta nell'area maceratese. Rispetto al tasso di stabilità, invece, si evidenzia una maggiore difficoltà della provincia di Pesaro-Urbino, dove meno di un avviamento per convenzione su tre avviene con un contratto a tempo indeterminato; per il tasso di copertura, infine, troviamo in una situazione piuttosto simile la provincia pesarese e quella dorica, dove i posti occupati non raggiungono neanche il la metà di quelli occupabili, fermandosi rispettivamente al 40,6% ed al 44,9%; nella provincia picena i posti occupati raggiungono il 62,4% ed in quella maceratese addirittura il 71,4%.

3. LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE 2007/2009

3.1. Le strategie regionali di sviluppo sociale ed economico

Dal Documento strategico regionale - I fondi europei 2007/2013 e le politiche di sviluppo regionale (B.U.R. n. 114 del 30/11/2006), risultano ben focalizzate esigenze e obiettivi della politica regionale per il periodo 2007 -2013:

- riduzione delle diversità e delle frammentazioni nei sistemi socio economici;
- centralità dello sviluppo ecocompatibile;
- attrattività del lavoro e degli investimenti nei territori europei;
- innovazione, ITC e società della conoscenza;
- accessibilità dei territori;
- valorizzazione delle giovani generazioni;
- contrasto e riduzione delle differenze di genere.

Nell'attuale fase di programmazione, gli obiettivi raggiunti, in termini di realizzazione ed in termini di target di spesa programmati, scontano ancora un'eccessiva articolazione degli interventi, sia a favore dei beneficiari finali privati che di quelli pubblici. Nel complesso delle azioni 2000-2006 resta dunque questa caratterizzazione di eccessivo dettaglio programmatico e progettuale, le cui motivazioni sono insite nella storia, nella cultura, nell'articolazione socio-economica e nella struttura geomorfica del territorio delle Marche.

Considerate tali premesse, sono stati ipotizzati alcuni criteri generali per la determinazione delle priorità d'intervento:

- in primo luogo, si dovrà evitare la "spalmatura" delle risorse sul territorio realizzando livelli di concentrazione coerenti con le esigenze di sviluppo del territorio. In questo modo sarà più facile disporre della massa critica di risorse necessaria per le tipologie di intervento considerate strategiche. Più che attraverso una ripartizione bilanciata delle risorse sul territorio, gli obiettivi della programmazione, dovranno essere perseguiti privilegiando tipologie di intervento "a rete", idonee a favorire l'aggregazione degli interventi ed a consentire un andamento "ramificato" degli effetti delle politiche, coerente con la distribuzione territoriale dei fattori produttivi. Nell'allocazione delle risorse potranno essere considerate – in conformità a quanto previsto dalla Proposta di Regolamento FESR – delle riserve a favore di particolari ambiti territoriali;
- in secondo luogo, dovrà esser premiata la coerenza delle tipologie progettuali con gli obiettivi perseguiti, anche stimolando la necessaria competitività tra i soggetti, sia pubblici che privati, potenzialmente interessati; in questo modo la qualità delle proposte potrà avere la meglio sulla rappresentatività istituzionale o territoriale delle stesse;
- in terzo luogo, dovrà esser considerato con la massima attenzione tutto ciò che – nel medio-lungo periodo – appare in grado di modificare a favore della competitività, le convenienze e i comportamenti delle imprese. Ciò induce a privilegiare le politiche per l'innovazione, soprattutto, in quanto mirate alla creazione o al potenziamento di reti, alla qualificazione delle produzioni, alla costituzione di "nuove" imprese, alla cooperazione tra differenti soggetti (imprese, centri di ricerca, università, etc.) all'innalzamento del livello qualitativo dell'innovazione e della ricerca;

- in quarto luogo, dovranno essere privilegiate le tipologie progettuali finalizzate ad incrementare l'efficienza dei servizi alle imprese erogati dalla Pubblica Amministrazione ai differenti livelli. Questo tipo di azioni è infatti caratterizzato da una logica trasversale. Anche in questo caso, si tratta potenzialmente di eventi caratterizzati da effetti reticolari, se progettati per innalzare la qualità delle strutture pubbliche sull'intero territorio, aumentando così l'attrattività e la competitività globale.

Sulla scorta delle precedenti considerazioni sono stati individuati i seguenti macro obiettivi regionali e le relative articolazioni.

- ❖ Sostegno allo sviluppo regionale, all'incremento della competitività e alla qualificazione del capitale umano.
- ❖ Tutela del patrimonio ambientale e culturale, sostenibilità dello sviluppo economico.
- ❖ Sviluppo territoriale urbano integrato e sostenibile.
- ❖ Sviluppo equilibrato ed integrato delle aree rurali.

In relazione all'ultimo dei macro obiettivi sopra individuati, si sottolinea l'intenzione dell'Assessorato al Lavoro di lavorare verso una integrazione dei fondi strutturali, in maniera concertata con le associazioni di categoria e gli altri Assessorati regionali, al fine di creare un modello condivisibile e attuabile di interventi capace di favorire il ricambio generazionale, l'insediamento sostenibile e la valorizzazione delle produzioni e dei mestieri sul territorio.

Gli elencati macro obiettivi saranno utili a declinare gli assi prioritari e le azioni nei singoli Programmi Operativi.

In particolare il contributo del Fondo Sociale Europeo, in linea con quanto previsto nel Reg. CE 1081/2006 - (art. 3), può essere utilizzato per interventi finalizzati a:

- accrescere l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese;
- migliorare l'accesso all'occupazione e l'inserimento sostenibile nel mercato del lavoro;
- potenziare l'integrazione sociale delle persone con difficoltà;
- potenziare il capitale umano.

Nella programmazione 2007-2013, quindi, saranno considerate ammissibili a finanziamento quasi tutte le tipologie di intervento attuate nel 2000-2006:

- formazione dei disoccupati;
- formazione degli occupati e degli adulti;
- sostegno alla creazione di impresa;
- sostegno alla realizzazione di work-experiences;
- voucher di servizi per favorire la conciliazione;
- azioni di sistema (potenziamento dei Servizi all'Impiego; misure per la messa a regime di un sistema di certificazione dei crediti; completamento del dispositivo per l'accreditamento delle sedi formative) ecc.

Viene altresì sottolineato che:

1. il FSE persegue, strutturalmente, due distinte macro-finalità. Schematicamente, queste possono essere identificate in una finalità di carattere sociale (che si esplicita nel sostegno all'inserimento o al reinserimento occupazionale, nell'implementazione di azioni finalizzate a contrastare il rischio di espulsione dal mercato del lavoro e a favorire l'inclusione) e in una finalità servente rispetto alle ipotesi di sviluppo delineate a livello regionale (che si esplicita nell'erogazione di un'offerta formativa in grado di promuovere la crescita delle competenze necessarie a realizzare le ipotesi di sviluppo programmate). In considerazione di ciò, è intenzione della Giunta promuovere uno stretto raccordo tra tutte le strutture regionali impegnate nella gestione delle diverse linee di intervento attivabili e massimizzare il ruolo che il FSE può svolgere nel favorire il raggiungimento degli obiettivi programmati (innovazione e incremento della produttività nell'industria manifatturiera; tutela ambientale e qualificazione del territorio; ecc.).
2. le innovazioni che, nel corso dell'attuale periodo di programmazione dei Fondi Strutturali, hanno interessato i sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro e le novità introdotte, sempre nell'attuale periodo di programmazione, nelle regole di gestione del FSE e nella tipologia di azioni ammissibili hanno costretto tutte le Autorità di Gestione di Programmi cofinanziati dal FSE a dedicare molte energie alla definizione delle procedure da adottare per dare attuazione alle nuove norme, gestire i nuovi livelli di competenze implicati, implementare le singole linee di intervento, ecc. Nel nuovo periodo di programmazione, la Giunta regionale intende mettere a sistema le innovazioni introdotte nel 2000-06 concentrando gli sforzi sull'individuazione di procedure attuative in grado di garantire, ad esempio: una maggiore tempestività nella risposta alle esigenze formative espresse dal territorio e, in particolare, dalle imprese (attivando, ad esempio, linee di intervento per la formazione "just in time"); il pieno esercizio del diritto individuale alla formazione (innovando le procedure relative alla promozione di azioni di formazione permanente); la razionalizzazione dell'offerta di alta formazione sul territorio; il potenziamento del servizio di orientamento formativo erogato dai Centri per l'Impiego (attraverso l'implementazione di procedure che consentano di costruire un'offerta formativa "a catalogo").

Più specificamente il POR MARCHE FSE 2007-2013 individua, quale obiettivo generale l'incremento della qualità del lavoro. Obiettivo che, in linea con quanto sancito dai Consigli europei di Lisbona e Nizza e dalla COM(2003) n. 728, impone la realizzazione di azioni in grado di incidere su diverse componenti:

- qualità intrinseca;
- qualità ed efficienza dei sistemi di istruzione e formazione;
- la parità di genere;
- la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- equilibrio tra flessibilità e sicurezza;
- integrazione sociale;
- conciliazione tra vita lavorativa e vita privata;
- dialogo sociale e partecipazione attiva dei lavoratori ai processi decisionali interni alle imprese;
- gestione della diversità e lotta alla discriminazione di genere, età, handicap, etnica
- livelli occupazionali.

Qualità quindi come obiettivo generale per l'orientamento di tutte le politiche relative all'istruzione, alla formazione e al lavoro, che sarà perseguito, considerate le molteplici dimensioni implicate,

attraverso diversi strumenti di policy, individuati incrociando criticità del mercato del lavoro locale e target di utenza potenziali. Sarà quindi necessario indirizzare gli interventi verso azioni che puntino all'incremento dei tassi di attività e di occupazione, per il perseguimento di obiettivi anche quantitativi, finalizzandoli a specifici target di soggetti con difficoltà ad entrare, a permanere o a rientrare nel mercato del lavoro, quali over 45, donne, giovani ad elevata scolarizzazione, persone espulse dal processo produttivo, soggetti appartenenti a fasce deboli.

Entrando ancora più nel dettaglio, il POR MARCHE FSE 2007/2013 considera obiettivo prioritario favorire la parità di genere, quale elemento di forte criticità emerso tanto dall'analisi dei risultati raggiunti con la precedente programmazione FSE 2000/2006, quanto dal contesto regionale di riferimento. Tale obiettivo non viene quindi considerato come una mera finalità trasversale, ma ci si propone di attuare azioni specifiche tendenti a ridurre l'attuale divario esistente tra i tassi di attività e di occupazione regionali rispetto ai valori di riferimento europei. Per questo motivo si prevede di attuare interventi che incrementino la quota di occupati di genere femminile coinvolti in azioni di formazione continua, come pure attività che incrementino l'offerta di servizi di cura per favorire la conciliazione.

Le medesime finalità verranno perseguite con riferimento a tutte le categorie svantaggiate, immigrati, soggetti diversamente abili, disoccupati di lunga durata, lavoratori anziani espulsi dai processi produttivi, persone a basso reddito, tossicodipendenti, drop-out, etc., promuovendo interventi finalizzati a implementare politiche attive e a promuovere l'integrazione sociale.

Con riferimento all'obiettivo di sostenere l'adattabilità, considerati i risultati della precedente programmazione FSE 2000/2006, sarà necessario intervenire con azioni che favoriscano l'incremento dell'utenza coinvolta. Sarà fondamentale intervenire anche con azioni che possano garantire un utilizzo sinergico e complementare delle diverse fonti di finanziamento dell'attività di formazione continua, per esempio instaurando un coordinamento con i fondi interprofessionali. Infine sarà necessario agire assicurando l'adozione di criteri di valutazione dei progetti formativi che effettivamente favoriscano la crescita della competitività del sistema e il mantenimento dei livelli occupazionali, come pure modalità di accesso ai finanziamenti per la formazione continua più flessibili e rapidi, prevedendo, per esempio, linee di intervento per la formazione "just in time".

Al fine di sostenere lo sviluppo di un'economia della conoscenza, ridurre il disallineamento esistente tra domanda e offerta di lavoro qualificato e promuovere la cultura del lifelong learning, un'altra priorità individuata nel POR MARCHE FSE 2007/2013 è quella di garantire un'offerta formativa di qualità, direttamente collegata alle esigenze dell'utenza e del sistema produttivo. Tale obiettivo verrà perseguito portando a regime il dispositivo per la certificazione delle competenze degli operatori della formazione professionale, rivedendo il tabulato delle qualifiche regionali in un'ottica di standard formativi minimi condivisi e riconosciuti a livello nazionale, realizzando il sistema di riconoscimento dei crediti formativi e introducendo le unità formative capitalizzabili. In tale ottica, sarà necessario razionalizzare l'offerta di formazione superiore e post-universitaria sul territorio, come pure orientare l'offerta formativa superiore in modo da colmare il gap di conoscenza tecnologiche di cui la regione soffre a causa della carenza di laureati in materie scientifiche. Attenzione particolare verrà posta nell'istituzione di ulteriori Poli Formativi e Tecnologici al fine di garantire la rispondenza dell'offerta formativa agli effettivi fabbisogni locali e/o settoriali.

Considerate le priorità strategiche perseguite e le priorità di intervento indicate nel Reg. CE 1081/2006, il POR MARCHE FSE 2007/2013 si articola nei seguenti Assi per conseguire l'obiettivo globale a fianco di ciascuno indicato:

- **Asse I – Adattabilità:** accrescere l'adattabilità dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori. Promuovere l'innovazione organizzativa nei contesti lavorativi;
- **Asse II – Occupabilità:** ampliare la partecipazione e l'accessibilità al mercato del lavoro e migliorare la crescita sostenibile dell'occupazione;
- **Asse III – Inclusione sociale:** potenziare l'inclusione sociale delle persone svantaggiate e combattere le discriminazioni nel mercato del lavoro;
- **Asse IV – Capitale umano:** innalzare la qualità delle risorse umane e l'efficacia del sistema di istruzione e formazione, rafforzare la competitività attraverso la conoscenza;
- **Asse V – Transnazionalità e interregionalità:** ampliare e rafforzare la rete nazionale e transnazionale di relazioni del sistema regionale di istruzione, formazione e lavoro;
- **Asse VI – Assistenza tecnica:** migliorare la governance e l'attuazione del Programma Operativo.

A conclusione di questo paragrafo dedicato alle strategie regionali future è d'obbligo ricordare che tutte le attività poste in essere dovranno naturalmente contribuire al raggiungimento, entro il 2010, degli obiettivi quantitativi fissati nell'ambito della Strategia Europea per l'Occupazione (Decisione del Consiglio del 22/07/2003 – 2003/578/CE).

L'analisi dei valori regionali di riferimento rilevati al 31/12/2006 riportati nella tabella che segue, evidenzia la presenza di rilevanti criticità in alcuni ambiti, soprattutto donne e giovani, e, proprio a tali tipologie di destinatari saranno rivolte prioritariamente le azioni e gli interventi nel prossimo triennio.

Variabili	Obiettivi comunitari	Valori Regione Marche – anno 2006
Tasso di occupazione complessivo	2010: $\geq 70\%$ 2005: $\geq 67\%$	64,40%
Tasso di occupazione femminile	2010: $\geq 60\%$ 2005: $\geq 57\%$	53,80%
Tasso di occupazione over 55	2010: $\geq 50\%$	34,70%
Tasso di abbandoni scolastici	2010: $< 10\%$	1° anno: 6,7% 2° anno: n.d.
Istruzione secondaria superiore	Quota della popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni con diploma di scuola media secondaria pari ad almeno l'80%	46,20%
Quota di popolazione attiva che partecipa a processi di life long learning	2010: $> 15\%$	6,70%
Laureati	Aumentare il numero di laureati	1999: 87 mila 2003: 97 mila 2005: 132 mila

Fonte: elaborazione dati ISTAT

3.2. Le risorse finanziarie

Obiettivo del presente piano, trattandosi di un documento di programmazione operativa e non anche finanziaria, non è quello di quantificare, sia pure con le approssimazioni proprie di un documento pluriennale, le risorse finanziarie che saranno disponibili nel periodo di valenza (2007/2009), ma di poter dare un quadro delle risorse e soprattutto delle fonti di finanziamento che consentiranno al decisore istituzionale di indirizzare le scelte e di stabilire le priorità. Ciò al fine di evitare di rendere tale documento meramente un libro delle buone intenzioni, ma di far sì che esso rappresenti una cornice entro la quale concretamente andranno poi a svilupparsi gli interventi e le azioni da porre in essere nei programmi annuali.

Inoltre alcuni eventi di particolare rilievo rendono ancora più rilevante effettuare una analisi finanziaria. Ci si intende riferire innanzitutto alla nuova programmazione comunitaria FSE che inizia appunto nel 2007 e dalla quale emergono importanti novità che avranno significativi impatti sulle scelte da attuare, senza trascurare poi la politica di bilancio regionale che nel 2007, ancor più che nei precedenti esercizi finanziari, ha imposto al legislatore regionale delle scelte, in termini di tagli di risorse, che vengono ad incidere negativamente sulle politiche del lavoro e della formazione.

Per ciò che concerne la programmazione comunitaria va innanzitutto osservato come i paventati tagli, nella misura del 25-30%, che si erano temuti alcuni mesi or sono a seguito dell'approvazione del bilancio della UE, quale conseguenza dell'allargamento da 15 a 25 paesi, sono venuti meno, grazie alla capacità della Regione Marche di negoziare una migliore ripartizione delle risorse a livello nazionale ed al mantenimento in termini assoluti delle quote di cofinanziamento statale e regionale a fronte della complessiva riduzione (di quasi il 30%), per le Regioni del Centro-Nord, della quota comunitaria.

A fronte di questo il FSE ha dovuto cedere a favore del FESR una minima quota di risorse, oltre al garantire la piena applicazione della "clausola di flessibilità" a favore delle politiche FESR (trattasi della possibilità, prevista dai nuovi regolamenti comunitari, di destinare una quota, fino al 10% delle risorse di ciascun asse e del 15% per l'asse inclusione sociale, per interventi tipici del FESR, purché funzionali alle politiche ed alle strategie del POR FSE).

Nello specifico tale clausola sarà utilizzata prevalentemente verso interventi di creazione di impresa che corrispondono comunque alle finalità condivise a livello regionale dagli attori che hanno concorso alla determinazione del POR FSE (oltre alla Regione, le Province e le parti sociali) in considerazione che tali interventi si sono dimostrati efficaci nella programmazione 2000/2006 per l'incremento dei livelli occupazionali; altra ipotesi di utilizzo della clausola di flessibilità potrà essere, ad esempio nell'ambito delle politiche di conciliazione, quella di finanziare interventi strutturali sugli asili nido, compatibilmente con le risorse a disposizione.

In termini assoluti, pertanto, le risorse FSE su cui si potrà far affidamento nella periodo 2007/2013 saranno all'incirca le stesse del precedente periodo di programmazione, con una riduzione di soli 2 punti percentuali, anche se occorre tenere presente che in termini reali la riduzione risulta più consistente essendo passati 7 anni dalla precedente assegnazione di risorse comunitarie.

Diverso risulta invece il discorso sulle azioni ammissibili e quindi finanziabili, pur se su questo fronte, essendo al momento della stesura del presente documento ancora in corso il negoziato con la Commissione europea sul POR FSE, potrebbero esserci dei margini di manovra.

Limitando la trattazione alle politiche oggetto del presente Piano va registrata la impossibilità di finanziare politiche del lavoro tipicamente difensive, o comunque ritenute tali dalla Commissione europea, quali ad esempio i contratti di solidarietà (per i quali tra l'altro le difficoltà legate al bilancio regionale, almeno per il 2007, probabilmente non consentiranno di replicare i buoni risultati ottenuti nel 2006), mentre particolare attenzione verrà data alle misure di sostegno per le politiche di conciliazione e per l'inserimento lavorativo in particolare di donne, di giovani e delle categorie svantaggiate.

In ordine alle politiche formative, se da un lato si registrano criticità nel continuare a finanziare con le risorse del Fondo Sociale Europeo, interventi di alta formazione e di formazione di base (obbligo formativo) saranno incentivati interventi finalizzati all'occupazione, in particolare la formazione degli apprendisti e gli interventi formativi rivolti agli occupati. Particolare attenzione dovrà essere rivolta ad alcune azioni di sistema funzionali al miglioramento del sistema regionale della formazione professionale, quali ad esempio il libretto formativo, il nuovo sistema delle qualifiche, una nuova metodologia di certificazione delle competenze ecc.

Sul fronte delle risorse statali i principali canali di finanziamento si registrano con riferimento alle seguenti aree di intervento: formazione continua, apprendistato, obbligo formativo, ammortizzatori sociali, inserimento lavorativo disabili, mercato del lavoro.

In ordine alla prima (formazione continua) il trend delle risorse assegnate, unitamente alle disponibilità derivanti dalle risorse FSE, non pone particolari problemi sotto l'aspetto finanziario; occorrerà semmai intervenire sul coordinamento dei vari canali di finanziamento disponibili e sul raccordo tra i vari attori, Regione, Province e Fondi interprofessionali, oltre a definire ruoli e competenze tra Regione e Province in ordine all'utilizzo delle risorse statali, fino ad oggi quasi interamente gestite dalla prima.

Sull'apprendistato si prevede un trend crescente di risorse statali determinato sia dalle buone performance registrate negli ultimi anni nella ns Regione in ordine al numero degli apprendisti, presenti e formati, parametri su cui si basa appunto il riparto a livello nazionale, sia per la possibilità, con la nuova programmazione FSE, di destinare risorse per questo intervento, il che farà probabilmente aumentare il peso della ns Regione nel panorama nazionale.

Circa l'obbligo formativo, invece, si registrano forti preoccupazioni dovute in parte al ritardo, rispetto ad altre Regioni, con cui le Marche si sono attivate al fine di migliorare i dati che vengono presi a base per determinare il riparto a livello nazionale (numero dispersi e inseriti in formazione) e soprattutto per le incertezze sulla possibilità di finanziare tale istituto con le risorse FSE; a ciò si aggiunga che l'innalzamento dell'obbligo di istruzione a 16 anni, operato dalla Legge finanziaria 2007, rende ancora più complessa la definizione di un sistema regionale integrato istruzione-formazione con riferimento alle risorse disponibili.

Relativamente agli ammortizzatori sociali l'esperienza degli ultimi anni, che ha visto finanziate interamente le esigenze manifestatesi nella ns Regione, non pone particolari problemi di natura finanziaria qualora dovessero riacuirsi crisi settoriali o territoriali.

Altro canale di finanziamento statale, ancorché non esclusivo potendosi contare sulle risorse derivanti dalle sanzioni sull'inosservanza delle norme sul collocamento delle categorie protette, riguarda le politiche a favore dei disabili di cui al fondo nazionale della Legge 68/1999.

Tali risorse, accanto a quelle comunitarie (ex Asse B, ora Asse Inclusione sociale) consentono di disporre di risorse adeguate per affrontare in modo efficace ed incisivo le problematiche di questo settore delicato del mercato del lavoro.

Va detto a tal proposito che la Finanziaria statale 2007 ha previsto un sensibile incremento di risorse finanziarie per il biennio 2007/2008. Occorre comunque rilevare che in tale contesto le criticità non derivano dall'entità delle risorse disponibili, ma da una certa resistenza del mercato del lavoro a recepire le istanze provenienti dalle categorie di lavoratori più deboli e fondamentale sarà pertanto un'opera di sensibilizzazione al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, oltre che di vigilanza sul rispetto delle norme per il collocamento obbligatorio da parte delle istituzioni pubbliche preposte.

Infine devono essere considerate le risorse statali derivanti dal trasferimento delle funzioni alle Regioni in materia di mercato del lavoro, fino al 2005 destinate al funzionamento ed al finanziamento delle attività svolte dall'Agenzia Regionale Marche Lavoro (Armal) e dall'1.1.2006, a seguito della soppressione dell'Armal, gestite direttamente dalla regione attraverso il Servizio Istruzione, formazione e lavoro che ne ha assorbito le competenze.

Sul fronte delle risorse regionali si registra invece un trend decrescente di risorse per le politiche del lavoro e della formazione, necessitato dalle difficoltà del bilancio regionale e giustificato dalla disponibilità, per tali settori, delle risorse del Fondo Sociale Europeo.

Ciò ha comportato nel 2007 una riduzione rispetto al 2006 (che già aveva registrato un consistente tagli rispetto all'anno precedente) di circa il 15% sul totale delle risorse regionali assegnate al Servizio Istruzione, Formazione e Lavoro; se si tiene conto però che sono state prese in considerazione ai fini dell'applicazione di tale percentuale anche risorse non comprimibili, quali il cofinanziamento regionale sul FSE e le risorse per il diritto allo studio, il taglio sulle restanti risorse supera il 60%.

Per il biennio successivo le previsioni sulle dinamiche del bilancio regionale, pressoché interamente condizionato dall'andamento della spesa sanitaria, non sembrano poter far registrare una significativa inversione di tendenza, per cui non potranno aspettarsi recuperi di risorse per i settori che qui interessano.

La situazione è aggravata dal fatto che con le risorse comunitarie ed in particolare alla luce dei nuovi regolamenti per il settennio 2007/2013, non tutte le politiche sono ammissibili ed anzi dal 2007 alcune azioni non sarebbero più direttamente finanziabili (si pensi all'obbligo formativo ed ai contratti di solidarietà).

In conclusione, sul fronte delle risorse finanziarie a disposizione nel triennio 2007/2009 se la situazione non appare particolarmente critica, occorre comunque registrare una leggera contrazione, rispetto al triennio precedente, specie in termini reali e ciò comporterà, ancor più che in passato, una ottimale programmazione delle risorse e la individuazione chiara degli interventi prioritari, oltre alla necessità di rendere il sistema regionale, in particolare della formazione professionale, più efficiente, sia in termini di snellimento delle procedure che di riduzione delle spese di funzionamento del sistema, al fine di rispondere prontamente ai fabbisogni ed incrementare le risorse direttamente disponibili per gli interventi a favore del territorio marchigiano.

3.3 La qualità nelle politiche attive della formazione e del lavoro.

L'individuazione degli obiettivi da raggiungere nel triennio considerato dal presente Piano non può prescindere dalla esatta definizione degli strumenti che si hanno a disposizione.

Strumento essenziale è senz'altro la concertazione e la partecipazione sociale abbinate ad un'ampia collaborazione istituzionale, da attuare a tutti i livelli (regionale, provinciale, locale) con tutti gli attori istituzionali e sociali coinvolti a vario titolo nella realizzazione degli interventi. Utilizzare tale metodologia per la definizione delle linee strategiche di intervento significa garantire la pluralità delle espressioni e delle posizioni, ma significa anche consentire l'apporto e l'evidenziazione dei bisogni e delle istanze di ciascuno, coinvolgendo tutti i portatori di interesse nelle decisioni strategiche adottate. Non a caso tale metodo viene ribadito come strumento essenziale di realizzazione delle politiche del lavoro (art. 2 L.R. 2/2005) come pure di quelle dell'istruzione e formazione (legge regionale in corso di predisposizione).

Le due disposizioni citate costituiscono l'ossatura essenziale di definizione degli obiettivi e, di conseguenza, degli strumenti che si attueranno per raggiungerli. Uno degli obiettivi principali da raggiungere è sicuramente quello di garantire la qualità in materia di istruzione e formazione come risorsa per lo sviluppo di una società solidale e di una economia della conoscenza, ma anche come strumento per favorire la prevenzione ed il recupero del disagio giovanile e della dispersione scolastica, garantendo la valorizzazione dei saperi acquisiti e l'innalzamento dei livelli culturali e professionali.

Diverse sono le tipologie di intervento individuate nella proposta di legge ed utilizzabili per raggiungere obiettivi importanti:

- garantire il diritto/dovere all'istruzione e alla formazione, attraverso l'offerta di percorsi integrati tra istruzione e formazione professionale tendenti all'ampliamento ed al consolidamento delle competenze generali ed a favorire una scelta consapevole del proprio futuro formativo;
- sostenere e incrementare l'alternanza tra i percorsi di istruzione ed esperienze nel mondo del lavoro;
- sostenere processi di integrazione, promozione e miglioramento della formazione professionale e dell'istruzione superiore, post-diploma e post-laurea, orientando l'offerta formativa superiore in modo da colmare il gap di conoscenze tecnologiche di cui la regione soffre a causa della carenza di laureati in materie scientifiche;
- sostenere il sistema dell'educazione degli adulti in funzione dell'obiettivo della centralità dell'approccio lifelong e lifewide learning, per un più compiuto sviluppo della persona e per il rafforzamento della competitività del territorio;
- promuovere politiche di orientamento dell'individuo al fine di consentire una gestione quanto più autonoma e consapevole delle proprie risorse, da attuare in stretto raccordo con le politiche educative, formative e del lavoro;
- attuare interventi per contrastare la dispersione scolastica e formativa;
- promuovere e valorizzare iniziative di supporto all'esercizio attivo del diritto individuale di accesso all'apprendimento lungo il corso della vita, con particolare attenzione ai soggetti a rischio di esclusione economica e sociale;
- sviluppare il sistema di riconoscimento dei crediti formativi, di certificazione delle competenze individuali e di realizzazione e gestione del libretto formativo personale.

Nell'ambito dell'attività formativa si procederà ad una graduale ma progressiva riduzione degli interventi in gestione diretta della Regione a favore delle Province, mantenendo in capo alla Regione la sola attività di programmazione generale, coordinamento e armonizzazione dell'attività formativa, attraverso l'emanazione di apposite linee guida che, pur nel rispetto delle peculiari situazioni ed esigenze territoriali, garantiscano una applicazione uniforme degli interventi nell'intero ambito regionale. In tema di formazione si prevede la messa a regime di diversi strumenti innovativi. Al momento, nell'ambito dell'attività realizzata ai sensi della legge 236/1999 e della legge 53/2000, si sta sperimentando, per la prima volta, un **“Catalogo regionale dell'offerta di formazione continua a domanda individuale/aziendale”** nell'intento di mettere a disposizione dei lavoratori e delle imprese strumenti più flessibili per individuare e realizzare percorsi formativi modulari e adattabili alle esigenze di ciascuno, fruibili attraverso l'utilizzo del voucher formativo che può essere previsto per l'utilizzo dei fondi assegnati ai sensi delle citate leggi.

Inoltre, sempre in tema di formazione continua, operando nell'ottica già sopra enunciata, previa definizione di apposite linee guida, si procederà all'assegnazione in diretta gestione delle Province anche di parte dei fondi statali trasferiti in ordine alla legge 236/1999 e legge 53/2000.

Come già evidenziato nel precedente capitolo relativo alle risorse finanziarie, per il prossimo triennio emerge sempre più evidente la necessità di razionalizzare i finanziamenti e, proprio in questa ottica, in tema di formazione si procederà operando una forte integrazione tra i Fondi interprofessionali, le leggi nazionali e il Fondo Sociale Europeo. In particolare si attueranno politiche per promuovere l'utilizzo dei Fondi interprofessionali e dei finanziamenti nazionali su azioni di formazione continua di tipo cosiddetto “ricorrente”, mentre si intende riservare l'utilizzo delle risorse del FSE per il sostegno di attività formative destinate alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, o verso categorie di lavoratori ritenute prioritarie in quanto a rischio di marginalizzazione (atipici) e/o tradizionalmente poco coinvolte negli interventi di formazione continua (over 45, donne, lavoratori poco qualificati, etc.)

In tema di formazione permanente, in considerazione che l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita favorisce il rafforzamento della competitività, lo sviluppo della persona e il recupero dell'identità sociale del territorio, verranno attuate tutte quelle attività dirette a supportare il sistema dell'educazione degli adulti, al fine di accrescere la formazione del cittadino e i suoi diritti di cittadinanza. Con questo obiettivo si opererà nell'ottica di integrare e rapportare l'offerta formativa formale (scuola e formazione professionale) a quella non formale erogata da reti civiche, associazioni, Università della terza età e del tempo libero, o, comunque, da tutti quegli agenti che sostengono – attraverso l'offerta di attività formative per gli adulti – il pieno sviluppo della persona e il suo inserimento nella vita socio – culturale della comunità di riferimento.

Regione e Province, d'intesa e in collaborazione, studieranno tutte le possibili modalità operative per consentire l'erogazione di formazione fortemente individualizzata al fine di corrispondere alle effettive esigenze scaturenti dall'analisi dei fabbisogni formativi. A questo proposito verrà allargato ai rappresentanti delle Province il neo costituito gruppo di lavoro che, in collaborazione con il Formez, dopo una attenta analisi e studio di situazioni già attive in altre realtà regionali, porrà le basi per impostare possibili strumenti funzionali alla tale finalità, come ad esempio un **“Catalogo unico dell'offerta di formazione a livello regionale”**. Ancona, per rispondere alle sempre crescenti esigenze di una formazione individualizzata, verrà incentivato anche l'utilizzo dell'istituto della formazione “just in time”.

Al fine di semplificare ed accelerare le procedure per l'assegnazione, la gestione e la rendicontazione delle attività formative, si procederà con la messa a punto di bandi con valenza pluri-

nale, ossia che consentano di reiterare per più annualità corsi di formazione ritenuti particolarmente efficaci e rispondenti ai fabbisogni espressi dal territorio. Sempre in tema di semplificazione delle procedure di gestione e rendicontazione, oltre alla realizzazione di un "Testo unico sulle attività di formazione professionale", verrà operata a breve la revisione del "Vademecum per la gestione e il controllo delle attività di formazione professionale", mentre è già prevista nel nuovo POR FSE 2000/2006 la possibilità di assegnare le attività di formazione professionale tramite bando di gara per appalto di servizi.

Garantire un sistema formativo di qualità significa maggiore attenzione alle esigenze dell'utenza potenziale e del sistema produttivo per corrispondere in modo veloce, flessibile ed efficace alle necessità del mercato del lavoro.

In tema di formazione professionale, deve essere innanzi tutto posto l'accento sul sistema dell'accreditamento degli enti in vigore nella nostra Regione oramai da 6 anni. In questo ambito infatti, considerato che è a regime ormai da un anno anche il sistema della certificazione delle competenze degli operatori, in accordo con tavoli nazionali appositamente istituiti, si procederà ad una attenta analisi dei risultati raggiunti e delle criticità emerse per apportare eventuali modifiche, soprattutto sul piano qualitativo, di cui il sistema potrebbe necessitare.

Ma qualità nella formazione significa anche strumenti per il riconoscimento dei crediti formativi: questo tema riveste particolare importanza nell'ambito di un sistema integrato che consenta al cittadino-lavoratore di veder riconosciute le proprie competenze comunque acquisite, siano quindi formali, informali o non formali, rendendole utilizzabili soprattutto in situazioni di transito e cambiamento nel contesto di lavoro o formazione. Questo processo passa attraverso la necessità di individuare in modo univoco e su base condivisa i soggetti socio-istituzionali responsabili dell'attività di riconoscimento e le loro competenze. Proprio in questa ottica l'art. 9 - lett. c), o) e p) della L.R. 2/2005 prevede l'attribuzione ai Centri per l'Impiego, l'Orientamento e la Formazione dell'attività di supporto alla gestione del libretto formativo, dell'attività di riconoscimento dei crediti formativi e dell'attività di certificazione delle competenze comunque acquisite, al fine di garantire il reale riconoscimento e l'effettiva spendibilità di titoli e competenze in ambito regionale, nazionale e comunitario. Saranno pertanto messe a punto tutte le attività relative alla messa a regime del **Libretto formativo**, per consentire l'effettiva capitalizzazione degli apprendimenti, finalizzata alla spendibilità attraverso il sistema formativo/educativo e verso il sistema lavoro.

Anche in funzione degli obiettivi sopra delineati, si procederà ad una revisione del tabulato regionale delle qualifiche professionali, da effettuare sulla base di un sistema di standard formativi minimi definiti e condivisi con le altre Regioni.

Per far fronte in modo organico ad uno specifico elemento di criticità emerso nel sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro, costituito dalla sostanziale sfasatura dell'offerta formativa rispetto ai fabbisogni aziendali, che si connotano per l'esigenza di conoscenze tecniche innovative e altamente specialistiche, si intende impostare un sistema base di monitoraggio e rilevazione dei fabbisogni formativi che, oltree a rispondere alle sopra elencate necessità, possa risultare funzionale, anche attraverso particolari integrazioni, alle specifiche esigenze di pianificazione, coordinamento ed integrazione delle attività formative, proprie della Regione e di ciascuna Provincia. A tal fine si porranno le basi per costruire uno strumento di analisi dei fabbisogni formativi a valere sull'intero territorio regionale, con l'obiettivo specifico di individuare una metodologia di indagine replicabile e implementabile nel tempo, per adeguarne i contenuti alle mutabili esigenze del mercato del lavoro, considerando prioritari quei profili che risultano rilevanti per caratteristiche innovative, variazioni qualitative, incidenza occupazionale.

In tale ambito, questo sistema di monitoraggio potrà anche contribuire all'integrazione di un Thesaurus nazionale delle figure professionali, creato con una metodologia basata su un approccio per competenze. In questo modo, oltre ad operare in maniera integrata con la banca dati

nazionale, si favorirà la nascita di uno strumento che, mediante un costante lavoro di aggiornamento delle competenze richieste dal mercato del lavoro regionale, potrà fattivamente corrispondere alle tendenze tecnologiche ed organizzative in atto nei vari distretti e sistemi economici locali.

Anche in tema di lavoro, l'impianto delineato dalla Legge Regionale n. 2/2005 di regia pubblica del governo del mercato del lavoro, ha individuato strumenti di politica attiva che mirano al miglioramento della qualità del lavoro, il POR MARCHE FSE 2007-2013, più precisamente, in tema di qualità del lavoro, pone l'enfasi, oltre al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza, alla qualità ed alla efficienza dei sistemi, all'equilibrio tra flessibilità e salvaguardia del lavoro, alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, alla migliore gestione delle diversità, alla integrazione sociale, alla salvaguardia dei livelli occupazionali, alla lotta alla discriminazione di genere.

Da recenti analisi e studi⁸ risulta che il **fenomeno del sommerso** nella Regione Marche si concentra prevalentemente nei servizi, non solo in quelli domestici e di assistenza alla persona, ma anche in quelli ad alto contenuto professionale, quali l'intermediazione immobiliare, la consulenza alle imprese, o l'intermediazione finanziaria e tende a presentarsi essenzialmente sotto forma di evasione diffusa e di irregolarità parziali nei rapporti di lavoro, legate anche all'utilizzo improprio degli strumenti di flessibilità contrattuale. Per questi motivi l'azione regionale futura sarà volta all'individuazione di strumenti che riconoscano benefici ai soggetti che dimostrino di essere in regola con gli obblighi di legge, oppure attraverso la promozione di iniziative per favorire l'accesso al lavoro degli immigrati o promuovendo meccanismi virtuosi che siano in grado di consolidare l'attività dei soggetti economici emersi.

In questo quadro, il ruolo della Regione risulta importante nel promuovere l'avvio di iniziative di emergenza, in quanto costituisce il riferimento istituzionale più prossimo al territorio, ed in grado di calibrare gli interventi sulle reali esigenze che questo esprime.

Il lavoro di ricerca svolto dal Censis, su incarico della Regione medesima, ha evidenziato come nelle Marche, escludendo alcune realtà in cui il fenomeno si presenta più radicato – è il caso dell'agricoltura, di alcuni servizi alla persona, in parte dell'edilizia – il sommerso si presenterebbe in forma meno consolidata che nel resto del Paese, afferendo prevalentemente (ovviamente non solo) a situazioni di irregolarità parziale, che si concretano nei fuori busta, negli straordinari in nero, in dichiarazioni di giornate od ore di lavoro inferiori a quelle realmente svolte, in doppio lavoro, o lavoro totalmente irregolare svolto dai pensionati.

Un sommerso che nella maggior parte dei casi, troverebbe la sua ragion d'essere nell'interesse e nel vantaggio dell'imprenditore e nell'esigenza del lavoratore di elevare il suo livello di reddito.

E' indubbio, infatti, che l'insufficienza dei controlli costituisca la principale ragione per la quale non si è portati ad emergere continuando ad evadere le normative fiscali e contributive. E' ben evidente come l'azione repressiva, per quanto possa essere rafforzata, non costituisca un antidoto infallibile, tenuto anche conto che in molte situazioni, il sommerso gode di una obiettiva copertura di consenso.

⁸ Rapporto sulla situazione sociale delle Marche 2006 - Censis

E tuttavia, la linea del rigore repressivo può presentare una maggiore efficacia proprio in quei contesti, come le Marche, dove il lavoro non dichiarato rappresenta una vera anomalia rispetto a più elevati livelli di sviluppo e un contesto sociale complessivamente attento ai valori civici.

In particolare, potrebbe essere utile l'adozione di una strategia di tipo innovativo che faccia marciare in parallelo le due linee di azione, preventiva e repressiva, in modo tale che l'accompagnamento verso la regolarizzazione sia percepito come una possibile alternativa, ad un sistema di punizioni comunque efficace.

A tal fine è necessario promuovere:

- **una integrazione dei sistemi informativi** presenti nel mercato del lavoro (agenzie per l'impiego, enti previdenziali, infortuni, fisco) al fine di individuare, attraverso lo studio sistematico dei dati l'emergere di eventuali incongruenze, settori e territori a maggior rischio di sommerso;
- **il rafforzamento dei servizi ispettivi** e delle concrete attività di controllo, soprattutto sul piano organizzativo e del coordinamento fra gli enti che a diverso titolo hanno competenza in materia.

Sempre sul fronte delle misure dirette, l'introduzione e l'applicazione del Durc nel settore dell'edilizia, ha rappresentato a livello regionale un valido strumento per prevenire e contrastare fenomeno di irregolarità. Da questo punto di vista, sulla scia dei buoni risultati conseguiti dallo strumento, la regione potrebbe promuovere un'attività di monitoraggio sui risultati prodotti dall'applicazione del Durc nel settore dell'edilizia e contemporaneamente predisporre ed attrezzarsi per la prevista estensione dell'utilizzo del modello del Durc a tutti gli altri settori.

Infine, potrebbero essere sperimentate, in collaborazione con i centri per l'impiego e le associazioni sindacali, **iniziative informative / formative ad hoc**, per quei segmenti del mercato del lavoro, prevalentemente immigrati, che più sono soggetti a rischio di lavoro totalmente irregolare. In particolare gli interventi formativi avrebbero l'obiettivo di accrescere la consapevolezza e la conoscenza dei lavoratori rispetto alla legislazione e alla normativa che regola la disciplina del lavoro nei diversi settori (dal lavoro a domicilio, al lavoro edile, a quello agricolo, ...).

Sul fronte delle **misure indirette** è necessario innanzitutto creare un clima di **sensibilizzazione rispetto al tema del lavoro irregolare a livello territoriale**, aspetto questo che può essere conseguito tramite:

- **il supporto ai servizi per l'impiego** in termini di strumenti conoscitivi e di animazione del territorio, ma anche di informazioni dettagliate sulle aree e i settori più a rischio, derivanti dai sistemi informativi;
- **la creazione di reti di cooperazione interistituzionali** capaci di far convergere su comuni obiettivi i diversi soggetti dello sviluppo locale;
- **il rafforzamento del dialogo sociale** indispensabile per creare un clima di fiducia fra lavoratori e datori di lavoro, a base di ogni possibile recupero di regolarità, che non elimini pur precari posti di lavoro.

Il contesto locale deve divenire la base effettiva da cui partire per la realizzazione delle strategie, che assumono così la concretezza necessaria per avere successo.

A livello imprenditoriale, tale obiettivo può essere conseguito anche tramite la **promozione della social corporate responsibility**. Il crescente interesse verso la responsabilità sociale delle imprese, può utilmente concorrere a stimolare i percorsi di emersione. Gli strumenti di valutazione sono generalmente pensati per la grande impresa, e poi sovrapposti alle condizioni della media e piccola impresa. Per cui, può essere di rilevante importanza inserire nelle griglie di certificazione e nei modelli di auto-valutazione, alcuni elementi relativi al corretto utilizzo delle

risorse umane, soprattutto per quanto attiene alla sub-fornitura e al decentramento di filiera. E' opportuno valutare, inoltre, le politiche di prezzo negli acquisti dai sub-fornitori che costituiscono, in molti casi, le ragioni per l'utilizzo di lavoro sommerso da parte delle micro imprese subfornitrici.

Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

Particolare attenzione dovrà essere dedicata alle problematiche della **prevenzione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro**. Particolare allarme ha destato un preoccupante incremento del fenomeno, nei primi mesi del 2007, degli incidenti (in particolare quelli mortali), a fronte invece di un trend in decrescita registrato nell'ultimo quinquennio (2001-2006), pari a circa - 15%.

In riferimento a ciò, la Regione Marche ha rilanciato la propria azione di coordinamento inter-istituzionale, istituendo ex-novo, presso il Dipartimento per le politiche integrate di sicurezza e per la protezione civile, il Comitato regionale di coordinamento in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs. 626/1994 e del DPCM 5/12/1997.

La Regione Marche e per competenza il Servizio Lavoro, su tale problematica, ha attivato negli ultimi anni, una linea di intervento finanziata con il FSE, per **progetti volti a favorire l'applicazione dell'art. 21 del D.Lgs. 626/1994 " Informazione dei lavoratori sulla sicurezza nei luoghi di lavoro "**, con uno stanziamento annuo di circa € 100.000,00 (IV edizione 2006/2007 del Bando, il finanziamento è stato di circa € 120.000,00). Tale iniziativa, promossa a partire dal 2002, è oramai giunta alla sua IV edizione, con un finanziamento medio di 5 o 6 progetti per ciascuna edizione (finanziamento massimo per ciascun progetto € 20.000,00). Tali interventi hanno coinvolto lavoratori delle PMI della regione, nei settori produttivi a maggior rischio (edile, agricoltura, meccanico, ecc...).

Si ritiene necessario mantenere tale linea di intervento anche nella programmazione triennale 2007 / 2009, introducendo ulteriori criteri selettivi, capaci di innalzare, ancor più, i livelli di qualità e di efficacia di tali iniziative progettuali. Occorre però potenziare l'attività di prevenzione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, incoraggiando le buone prassi sul lato della formazione rivolta, sia a tutti i lavoratori, che alle figure di ASPP e RSPP, che ai medesimi Datori di lavoro.

Sarebbe necessario intervenire, anche sul lato delle Alte professionalità e competenze sulla sicurezza e salute in materia di lavoro, finanziando percorsi formativi e programmi didattici nelle Scuole tecniche e nei Corsi universitari, contribuendo così anche al diffondersi di una "cultura" della prevenzione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro e di studio.

Le politiche attive per la qualità del lavoro si attueranno anche in riferimento ad un altro importante target: **i cittadini immigrati**. La questione migratoria è sicuramente divenuta centrale anche nella Regione Marche per la dimensione che il fenomeno ha assunto nel corso degli ultimi anni e quindi per la prevedibile ascesa che interesserà lo stesso negli anni a venire. Le politiche migratorie presentano una grande complessità per il fatto di abbracciare molteplici aspetti, alcuni più propriamente legati alla sfera della dell'integrazione sociale altri, connessi strettamente con i primi, ma legati più alla collocazione dei cittadini stranieri nel mercato del lavoro. Al fine di realizzare una governance efficace ed integrata del fenomeno migratorio sul territorio, appare quanto mai importante assicurare sempre maggiore attenzione agli interventi rivolti alla questione "lavoro" quale componente strutturale delle politiche migratorie da gestire in maniera concertata e partecipata fra i diversi livelli di governo ed i diversi attori impegnati nella gestione

del fenomeno stesso. L'obiettivo è di arrivare ad una programmazione pluriennale degli interventi per superare le difficoltà connesse ad una gestione anno per anno che rende meno efficiente ed efficace l'inserimento lavorativo e l'integrazione dei cittadini immigrati. Questo implica una attenzione maggiore alla gestione dei flussi migratori di ingresso nelle Marche affinché siano sempre più in raccordo con le esigenze del tessuto economico produttivo locale e con le sue caratteristiche sociali.

Le Marche rimangono una delle regioni in cui più alta è l'integrazione della popolazione immigrata, con un buon grado di competitività nella materia e con l'affermarsi sul territorio di un modello di integrazione che parte dal Friuli Venezia Giulia ed arriva all'Abruzzo. Questi sono i risultati di sintesi dell'ultima indagine realizzata dal CNEL e curata dalla Caritas-Migrantes.

Per rafforzare tali risultati e "metterli a regime", la Regione Marche si impegnerà nel valorizzare il ruolo fondamentale dei servizi regionali per l'impiego nella costruzione di un modello di sviluppo degli stessi, in riferimento al target "immigrati", secondo una prospettiva di migliore accessibilità dei servizi erogati, di supporto all'incrocio domanda – offerta e di forte personalizzazione. Ma anche attraverso una conoscenza più precisa e puntuale della rilevanza del fenomeno sul territorio regionale: verrà messa a punto una metodologia per l'osservazione ed il monitoraggio del fenomeno migratorio, sia con la realizzazione di un rapporto annuale sulla immigrazione, sia con la predisposizione di un documento tecnico contenente indicazioni revisionali relative ai flussi sostenibili nell'anno successivo in relazione alla capacità di assorbimento del tessuto sociale e produttivo, tenuto conto delle proposte delle parti sociali e delle associazioni di categoria.

Un altro aspetto importante è la formazione ed in particolare la formazione all'estero, quale elemento centrale nel percorso di inserimento e di integrazione di cittadini extracomunitari nel nostro paese. Nel 2007 si è avviata la sperimentazione, finanziata con fondi ministeriali e regionali, del titolo di prelievo ai fini dell'ingresso in Italia per motivi di lavoro di cittadini extracomunitari, istituto che incide sul meccanismo delle quote e facilita l'incontro domanda offerta di lavoro permettendo ai datori italiani, nello specifico marchigiani, di selezionare e formare le risorse umane nei paesi di origine, sulla base del loro reale fabbisogno. I programmi di selezione e formazione linguistica e professionale all'estero, costituiscono uno strumento importante per favorire il regolare inserimento lavorativo di immigrati e come tale saranno valorizzati, in accordo con la normativa nazionale, sia mettendo a regime i risultati della sperimentazione avviata, sia stabilizzando la rete di collaborazioni tra i soggetti istituzionali e sociali, marchigiani e dei paesi esteri dove maggiore è la pressione migratoria verso la nostra regione. Sempre con riguardo alle ipotesi di ingresso dall'estero per motivi di formazione professionale, saranno resi più operativi gli strumenti offerti dalla normativa nazionale relativamente ai tirocini funzionali al completamento di un percorso di formazione professionale ed alle attività di addestramento, proprio in virtù delle forti richieste che provengono dal tessuto economico produttivo. La Regione Marche, infine, intende valorizzare maggiormente il proprio ruolo di partner in programmi comunitari e interregionali, diversi già avviati e che si concluderanno nei prossimi anni, in quanto costituiscono occasioni importanti per affrontare le tematiche fondamentali dello sviluppo, della cooperazione e della integrazione del fenomeno migratorio in zone territoriali specifiche, in vista di una migliore gestione dei flussi, supportando l'adeguamento dei sistemi, delle istituzioni e delle politiche locali a quelli dell'Unione Europea, in un rapporto di collaborazione e di confronto tra enti ed istituzioni di paesi diversi.

In particolare dal mese di luglio 2007 due nuovi progetti nell'ambito dell'iniziativa comunitaria INTERREG III saranno avviati: "DILMA" che mira a costruire un mercato del lavoro integrato nell'area adriatica sviluppando un network di competenze professionali nell'ambito dei servizi

per l'impiego e ADRIAFORM che vuole, invece, metter in campo azioni di assistenza tecnica per lo sviluppo di un network integrato per la formazione e la qualificazione di risorse umane nei settori della logistica e dei trasporti.

Inoltre, in particolare la Regione intende rendere permanente la struttura pilota di supporto all'imprenditore immigrato, attivata presso la Camera di Commercio di Ancona, in rete con le altre strutture camerale della Regione e con i Centri per l'impiego provinciali nell'ambito del progetto Interreg "Immensity", al fine fornire un servizio di consulenza specialistica all'immigrato che ha o vuole intraprendere un'attività imprenditoriale e di supportare l'eventuale rientro degli imprenditori nei paesi di origine per continuare l'attività iniziata nelle Marche e promuovere scambi commerciali bilaterali.

L'obiettivo di elevare la qualità del lavoro e dei livelli occupazionali comporta, inoltre, la capacità di rispondere adeguatamente alle **crisi strutturali o congiunturali** che colpiscono alcuni territori o i diversi settori produttivi, in particolare manifatturieri come avvenuto nella nostra regione negli ultimi anni.

Le crisi del settore TAC in particolare, ma anche di comparti del legno mobile, della meccanica dell'agroalimentare, le difficoltà del territorio Piceno ovvero di crisi dovute ad eventi imprevedibili e calamitosi, hanno determinato la necessità d'interventi e strumenti di ammortizzazione sociale ordinari ed anche in deroga alle norme, così come previsto ormai da alcuni anni nelle Leggi Finanziarie dello Stato.

La nostra Regione insieme alle parti sociali e al Ministero del Lavoro ha stipulato accordi ottenendo dal Governo nazionale, nel periodo 2004 al 2007, una cospicua somma di risorse, 33 milioni d'Euro, da utilizzare per interventi di Cigs e Mobilità in deroga alla normativa nazionale. In sostanza si è potuto intervenire a sostegno di quei lavoratori e quelle aziende che, secondo le leggi vigenti, non avrebbero avuto titolo né per la cassa integrazione né per l'indennità di mobilità e che dopo aver perso il lavoro si sarebbero trovati senza un minimo sostegno di protezione sociale.

Ad oggi secondo le ultime stime sono stati già spesi circa 19 milioni d'euro dei 33 totali contribuendo ad alleviare gli effetti, anche sociali, delle crisi che hanno colpito la nostra regione in particolare quella dei settori del TAC e accompagnando con un sostegno importante, soprattutto per i lavoratori, le fasi più acute delle difficoltà produttive.

Gli ultimi dati ci dicono che la situazione è in miglioramento e gli stessi settori in difficoltà sembrano aver superato il momento peggiore. In questo contesto, e se saranno confermate le previsioni di netta ripresa, la Regione è già pronta, in accordo con le parti sociali, a proporre al Ministero del Lavoro l'utilizzo di parte di quelle risorse per azioni ed interventi di politica attiva del lavoro con l'obiettivo primario di reinserire nel mercato del lavoro i lavoratori espulsi in seguito alle crisi produttive di cui sopra. Nei prossimi anni, dunque, resta fermo l'impegno della Regione Marche ad intervenire, anche con gli ammortizzatori sociali in deroga, in ogni situazione di difficoltà che dovesse emergere, ma confidando in una ripresa solida e duratura l'obiettivo sarà quello di utilizzare una parte delle risorse che rimangono a disposizione, per l'attuazione di politiche attive del lavoro per favorire e sostenere il reinserimento lavorativo di quei lavoratori che per effetto delle difficoltà economico-produttive, passate o future, vengono espulsi dal mercato del lavoro, in particolare il sostegno sarà mirato verso quelle categorie che incontrano difficoltà sempre maggiori a rientrare nel mondo del lavoro e sarà attuato con azioni integrate di orientamento e sostegno all'inserimento lavorativo, combinate con percorsi formativi e di riqualificazione, sostegno al reddito e accompagnamento ad una adeguata ricollocazione nel mercato del lavoro. Tali azioni prevedono percorsi individualizzati e

programmati per gli specifici target cui sono rivolti che, legando i sussidi al concorso attivo del lavoratore disoccupato nella ricerca del lavoro, fungono anche da azioni di prevenzione e intervento nei bacini in crisi occupazionale, territoriale o di settore.

Queste azioni, infatti, di politiche attive del lavoro, anche in sinergia con le politiche passive, devono saper rispondere adeguatamente alle situazioni di difficoltà congiunturali o strutturali e devono contribuire, all'interno della programmazione complessiva delle politiche per il lavoro e attraverso i percorsi di cui sopra, ad elevare il livello qualitativo dell'occupazione e del lavoro in generale.

Migliorare la qualità del lavoro significa, anche, programmare e mettere in campo politiche di promozione della **buona impresa**: favorire la competitività del sistema produttivo attraverso l'adozione di azioni innovative e l'imprenditorialità attraverso interventi di anticipazione e gestione dei cambiamenti. La Regione Marche cercherà di incrementare il livello di stabilità e di sicurezza del lavoro, ma anche di qualificare le produzioni ed i modelli organizzativi delle imprese. In questa ottica saranno favoriti i servizi di conciliazione, i sistemi di protezione nell'ambito della flessibilità del mercato del lavoro, sostenuta la mobilità geografica e professionale dei lavoratori ed i percorsi di carriera, con particolare riguardo a quelli femminili. Essenziale appare anche la valorizzazione dei mestieri ad alto contenuto professionale al fine di rispondere adeguatamente alle sfide della modernizzazione e del mercato del lavoro globale. Già la Regione Marche ha promosso la costituzione dei poli formativi di eccellenza per la realizzazione di attività ed interventi di alta formazione sul territorio regionale, pertanto si proseguirà in questa direzione favorendo anche la costituzione di poli tecnologici, regionali o interregionali, in modo da costruire una sinergia di professionalità e competenze nei comparti ritenuti strategici per le dinamiche di sviluppo del territorio, con particolare riferimento all'alta formazione.

Saranno valorizzate sia le politiche di riorientamento ed accompagnamento nel caso di crisi di settore, che le azioni di promozione nei confronti di quelle aziende "definite di qualità" in modo da dare visibilità agli imprenditori più innovativi e, contestualmente, aiutare nella disseminazione le altre imprese.

Le Marche mostrano una spiccata vitalità economica confermata dall'andamento della nascita di nuove imprese per lo più avviate da imprenditori maschi tra i 30 ed i 39 anni: la nuova classe imprenditoriale è caratterizzata da un forte dinamismo e da una proiezione alla realizzazione personale⁹. Naturalmente la nascita di queste nuove imprese ha una valenza decisiva nell'evoluzione del sistema produttivo, perché proprio in questa nuova imprenditoria sono contenuti molti degli elementi che definiranno il percorso di sviluppo della regione. Pertanto sarà necessario programmare interventi di sostegno alla nuova imprenditoria perché possa superare con successo la delicata fase di avvio. In particolare quella femminile che rappresenta uno sbocco lavorativo importante per ridurre il gap sulla partecipazione al lavoro tra donne e uomini. I buoni risultati raggiunti, soprattutto della componente femminile, con i bandi provinciali e il buon andamento del Prestito d'Onore regionale sull'autoimprenditorialità confermano alla Regione la necessità nel proseguire e rafforzare l'impegno in questo importante settore. Emerge, inoltre, l'esigenza di potenziare quegli strumenti volti ad orientare la comprensione e la conoscenza del mercato ed a facilitare l'accesso al credito.

⁹ Rapporto sulla situazione sociale delle Marche 2006 - Censis

Azioni specifiche per favorire la buona imprenditorialità saranno interventi di creazione e sostegno all'impresa e di spin off, all'interno di nuove iniziative imprenditoriali orientate, alla innovazione, misure a sostegno del ricambio generazionale e della responsabilità sociale d'impresa.

In tema di responsabilità sociale d'impresa la Regione Marche intende continuare l'esperienza iniziata sin dal 2005, con un progetto sperimentale (Sistema Impresa Responsabile Marche) rivolto a 19 imprese marchigiane appartenenti a tre diversi settori, che ha inteso perseguire due obiettivi fondamentali: sensibilizzare, informare e formare sui temi della responsabilità sociale le imprese del territorio in un lavoro di partnership con le istituzioni ed enti locali, le associazioni datoriali e sociali; definire un sistema di indicatori ed elementi che, partendo dalla specificità delle piccole e medie imprese, individui pratiche e metodi socialmente responsabili sperimentati presso le imprese, in quanto valori strategico di sviluppo aziendale e territoriale. In primo luogo si cercherà di mettere a regime la positiva esperienza realizzata, anche avviando un confronto sugli esiti e verificando la possibilità di sviluppare un'azione formativa o di orientamento alle aziende che hanno partecipato alla sperimentazione.

In seguito l'obiettivo è quello di individuare nuove azioni utili a capitalizzare l'esperienza precedente ed a tracciare prospettive di sviluppo che prevedano l'inclusione di altri settori merceologici, l'introduzione di una rinnovata metodologia coerente con le esigenze anche delle imprese più piccole che costituiscono l'ossatura del sistema produttivo marchigiano, la creazione del "Sistema Regionale delle Imprese Socialmente responsabili delle Marche", capace di offrire il giusto riconoscimento alle imprese che vi aderiscono adottando buone prassi sociali, di formalizzare la gestione del processo di adesione al sistema stesso, ad esempio con l'istituzione di un albo o con l'elaborazione di proposte legislative a completamento di quelle già esistenti.

All'interno dell'intensa fase di evoluzione del sistema produttivo marchigiano, caratterizzato da notevoli ristrutturazioni settoriali e processi di riposizionamento sui mercati nazionali ed in particolare internazionali, il passaggio generazionale rappresenta un fenomeno delicato e diffuso nella Regione, in quanto costituisce un momento di transizione particolare nella vita di un'impresa, con effetti spesso negativi che, in alcuni casi, portano alla sua cessazione, in altri, tuttavia, il trasferimento della formula imprenditoriale costituisce invece un'occasione per rilanciare l'attività dell'impresa in nuovi progetti di sviluppo. Su questo delicato ed importante tema la Regione Marche ha posto la sua attenzione da tempo sia con ricerche ed analisi specifiche che con interventi di tipo sperimentale al fine di attivare, in presenza di situazioni di crisi dovute al fenomeno del ricambio generazionale, ipotesi di sviluppo del sistema che conducano alla creazione di formule imprenditoriali innovative, nonché gli interventi di formazione per sopperire agli eventuali fabbisogni di professionalità.

Nel 2007 è stato finanziato un intervento a sostegno del fenomeno del ricambio generazionale, attualmente in corso, rivolto alle imprese marchigiane interessate al fenomeno del ricambio, che abbiano formulato un piano di espansione finalizzato alla continuità e allo sviluppo dell'impresa stessa attraverso l'individuazione di percorsi formativi di tipo avanzato. Si tratta di un intervento sperimentale ed innovativo che vuole affrontare una tematica complessa che, necessariamente, dovrà essere gestita in maniera coordinata ed integrata, cercando di cogliere tutte le opportunità presenti anche nel sistema dei fondi strutturali e degli incentivi alla creazione di impresa.

Certamente anche nel futuro saranno privilegiate la leva formativa e la leva consulenziale, quali direttrici di azione per affrontare il fenomeno del ricambio generazionale e sulle quali impostare il percorso finalizzato comunque alla creazione di una formula imprenditoriale innovativa e maggiormente competitiva. Sarà anche importante valorizzare il ruolo della verifica puntuale e sistematica dei processi di successione nelle imprese, al fine di ridurre il rischio di spiazzamento del sistema e favorire, ogni volta, la transizione verso un assetto produttivo più stabile e maggiormente competitivo.

Per concludere, qualità dei sistemi significa conoscenza dei fenomeni per poterli analizzare ed interpretare, necessità quindi di mettere in campo tutte le sinergie per realizzare un **Sistema Informativo Integrato Istruzione-Formazione-Lavoro** con l'obiettivo di gestire, sull'intero territorio regionale, tutte le informazioni utili provenienti da quei soggetti che, per un qualsiasi motivo, sono attori di uno dei tre sistemi: Istruzione, Formazione e Lavoro.

In particolare si intende programmare ed avviare dei processi capaci di acquisire, nel tempo:

- dal Sistema dell'Istruzione tutti i dati relativi al percorso scolastico effettuato, comprese le informazioni relative alla conclusione ed all'eventuale abbandono e/o trasferimento;
- dal Sistema della Formazione professionale tutti i dati relativi al percorso formativo effettuato, compreso l'assolvimento dell'obbligo formativo, come pure tutti i dati sugli eventuali percorsi effettuati nell'ambito della formazione continua o della formazione permanente;
- dal Sistema del Lavoro tutti i dati relativi al percorso lavorativo effettuato, compresi tirocini, work esperienze, etc.

La gestione di tutte queste informazioni a livello regionale, provinciale e locale, consentirà di realizzare in futuro alcuni obiettivi strategici:

- disporre di un indice regionale aggiornato in tempo reale delle sedi scolastiche, delle sedi formative accreditate e di tutte le imprese;
- aggiornare automaticamente la scheda anagrafico/professionale, il libretto formativo e il curriculum dei soggetti;
- disporre delle informazioni necessarie per l'analisi, il monitoraggio e, di conseguenza, l'orientamento delle politiche dei sistemi interessati;
- disporre di un database completo di tutte le informazioni necessarie per creare un Osservatorio regionale sul Sistema Integrato dell'Istruzione, della Formazione professionale e del Lavoro.

3.4. La qualità del sistema regionale dei servizi per l'impiego

La Legge Regionale n. 2/2005 assegna ai Centri per l'Impiego, l'Orientamento e la Formazione (CIOF), quali strutture decentrate delle Province, un ruolo fondamentale nella governance delle politiche del lavoro e delle politiche formative sul territorio, e nell'indicare i servizi principali da erogare sottolinea il rapporto costante dei Centri stessi con l'utente cittadino e con l'utente impresa. Un rapporto improntato verso il miglioramento della qualità dei servizi erogati in modo da consentire a tutti l'accesso al mercato del lavoro in condizioni di regolarità e di pari opportunità, quindi con una attenzione particolare a quei soggetti che possono incontrare più difficoltà (come i giovani, le donne, le persone diversamente abili, gli soggetti svantaggiati in genere....) ma anche al mondo imprenditoriale per migliorare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e quindi favorire la crescita della occupazione e della stessa produttività.

Tenuto conto di questa mission generale che la Regione Marche si è data nella gestione del sistema pubblico dell'impiego ed anche della situazione di contesto dei nostri servizi per l'impiego possiamo indicare alcune innovazioni di scenario. Gli obiettivi strategici della programmazione 2007-2009 vogliono favorire l'ulteriore sviluppo dei servizi per l'impiego in un'ottica di sistema pubblico sempre più qualificato e competitivo, ovvero in grado di offrire prestazioni e servizi adeguati, efficaci ed efficienti, in risposta ai bisogni di cittadini ed imprese.

Va riaffermato che nel confronto con il mercato, nelle Marche, l'integrazione tra servizi per il lavoro e servizi per la formazione costituisce sicuramente un tratto distintivo e qualificante dell'offerta pubblica. Il raggiungimento degli obiettivi strategici è legato, innanzitutto, alla messa in opera di azioni, capaci di incidere in maniera determinante sull'intero sistema regionale.

Le principali azioni di sistema previste sono:

Monitoraggio annuale SPI, indagine sui Centri per l'Impiego l'Orientamento e la Formazione. I cambiamenti intervenuti nel processo di implementazione degli SPI in questi anni segnano il passaggio da una fase di start-up ad una di maturità del sistema regionale Marche, fase quest'ultima che vede l'approccio orientato al cliente e l'attenzione sui risultati conseguiti e/o da conseguire ormai ampiamente diffusa, nonché una acquisita cultura di monitoraggio da parte dell'intera rete territoriale. Tra gli utenti, cittadini ed imprese, si è ampliata la conoscenza dei servizi e il ricorso ai Centri pubblici è andato progressivamente aumentando; appare per lo più superato anche lo stereotipo del collocamento, lasciando il posto ad un'immagine di struttura di servizi, in grado di attivarsi per far fronte alle richieste di lavoro, formazione ed orientamento di una platea ampia di soggetti, donne e uomini alle prese, in maniera diversa, con il problema occupazionale, o di riprogettazione di percorsi e di carriere.

Partendo da queste considerazioni, si ipotizza fin dal 2007 un disegno di monitoraggio che pone a progetto un'analisi di sistema della rete regionale e dei modelli organizzativi dei servizi e la graduale introduzione di elementi di valutazione nell'osservazione del funzionamento degli SPI. Disponendo ormai di un buon sistema informativo regionale, che potrà consentire una continua verifica quantitativa delle attività dei Centri, è infatti utile che la Regione offra un contributo a livello "macro", enucleando criticità ed eccellenze del sistema dei servizi per l'impiego regionali. Il progetto di monitoraggio cercherà pertanto di migliorare e potenziare il sistema di rilevazione per il personale ed sistema di rilevazione delle valutazioni e delle opinioni delle aziende utenti. Mentre gli approfondimenti tematici riguarderanno da una parte l'utenza, con un

focus sui cittadini immigrati, dall'altra i modelli organizzativi implementati dai CIOF, con un focus sulle buone pratiche, eventualmente costruite, rispetto ai servizi erogati.

Importante step dell'intero percorso della attività di Monitoraggio è rappresentato dai Monitoraggi provinciali, che dal 2007 riprendono ad essere organizzati, in quanto rispondono allo scopo di creare ulteriori occasioni di informazione, confronto e coinvolgimento di una pluralità di attori locali e di addetti ai lavori intorno ad una tematica in continua evoluzione e vicina alla realtà del territorio, alla vita di cittadini ed imprese.

Definizione/aggiornamento degli standard dei servizi: la definizione degli standard di qualità è stata una scelta strategica della Regione Marche per lo sviluppo dei servizi per l'impiego. Per ciò che concerne l'evoluzione futura è necessario procedere, in concomitanza con quanto avviene a livello nazionale, ad integrare la gamma dei servizi per i quali sono stati definiti gli "standard di qualità": per motivi diversi, infatti, esplicitati nel poliennale precedente (motivi di praticabilità, di opportunità, di priorità), soltanto alcuni dei diversi servizi che un CIOF è chiamato ad erogare sono stati finora descritti analiticamente in termini di "standard di qualità".

I servizi per i quali gli standard sono già stati definiti nel Piano delle politiche del lavoro 2000-2002, sono: accoglienza, informazione, consulenza orientativa per il lavoro, sostegno all'inserimento lavorativo, incontro domanda/offerta, informazione e consulenza alle imprese, progettazione interventi formativi.

Oggi diversi fattori, tra i quali la stessa evoluzione normativa, rendono ragione della opportunità/necessità sia di aggiornare che di integrare la gamma iniziale dei servizi standardizzati. Va sottolineato che la stessa normativa regionale (L.R. 2/2005) nel declinare le funzioni dei CIOF individua attività "aggiuntive" rispetto a quelle iniziali, inoltre, nel frattempo attraverso l'attività di monitoraggio annuale, alcuni servizi sono emersi come strategici ed ormai implementati presso i Centri stessi. La Regione ha già ritenuto necessario concentrare l'attività su tre aree di servizio: il collocamento mirato, l'obbligo formativo, il sostegno alla creazione d'impresa. Rispetto alle quali si sta individuando per ciascuna i relativi standard qualitativi, utilizzando la metodologia applicata per le altre aree già standardizzate. Inoltre, tenendo conto dell'innovazione normativa che ha denominato le strutture di servizio come Centri per l'Impiego, l'Orientamento e la Formazione, appare utile attualizzare l'area "consulenza orientativa" dall'area "lavoro", distinguendo i colloqui orientativi ai sensi del D. Lgs. 181/00 e successive modificazioni, dall'attività di consulenza vera e propria e dal bilancio di competenze. A questo riguardo anche per il lavoro che andremo ad intraprendere di aggiornamento degli standard a suo tempo formulati, dovranno essere elaborate alcune piste di lavoro propedeutiche alla costruzione condivisa di standard di qualità attraverso un percorso che prevede il necessario coinvolgimento delle Amministrazioni provinciali.

Il Masterplan dei servizi per l'impiego regionale 2007 – 2009: il documento di Masterplan precedente (2003 – 2006) aveva una prospettiva temporale triennale con previsione di aggiustamenti anche sulla base delle indicazioni fornite dai monitoraggi annuali dei servizi per l'impiego regionali. Siamo ora in una fase di revisione del Masterplan e quindi di rimodulazione del piano di azione per lo sviluppo futuro del sistema dei SPI, il nuovo documento sarà messo a punto contestualmente alla rielaborazione del Masterplan nazionale dei SPI, il cui percorso di lavoro sta per prendere avvio. Mantenendo quello che è lo spirito della azione regionale, le indicazio-

ni che scaturiranno dal nuovo documento di Masterplan saranno il prodotto di un processo che vede il contributo dei diversi soggetti coinvolti nel sistema dei SPI, al fine di ottenere un piano di azione condiviso tra tutti coloro che hanno un ruolo significativo nell'assetto degli stessi.

Nasce l'esigenza di rivedere il Masterplan su dati aggiornati e condivisi, infatti la prospettiva temporale considerata precedentemente aveva un'estensione triennale, in raccordo con la programmazione del FSE, ora la nuova programmazione e la elaborazione del programma operativo regionale FSE 2007 - 2013, le indicazioni, nel frattempo scaturite dai monitoraggi realizzati impongono degli aggiustamenti sia nelle finalità che nelle azioni. Il Masterplan è uno strumento importante e significativo la cui capacità di incidere dipende non solo da un'aderenza ad effettive esigenze, ma anche dalla capacità di mantenere viva l'ottica di progressivo miglioramento ed ottimizzazione del sistema dei servizi. Il lavoro di definizione del documento di Masterplan avverrà in accordo con quanto è iniziato a livello nazionale, dove è stato avviato un tavolo tecnico di lavoro per aprire un confronto tra tutte le Regioni e le Province autonome sulla definizione condivisa di un nuovo Masterplan nazionale, che si sviluppi in un'ottica di sistema di qualità dei servizi per l'impiego.

Le azioni di sistema previste saranno avviate contestualmente in quanto connesse sotto molteplici aspetti, inoltre opereranno all'interno di una strategia generale di qualità dell'intero sistema rispetto alla quale le aree di criticità e/o di miglioramento emerse fungono anche da obiettivi operativi.

Innanzitutto una maggiore attenzione verrà posta all'utente impresa, debole infatti, è ancora il confronto dei servizi per l'impiego pubblici con il mondo imprenditoriale. E' chiaro che il ruolo del servizio pubblico si distingue anche per una maggiore attenzione dedicata a soggetti meno occupabili; tuttavia è certo che questo compito potrà essere svolto tanto meglio quanto più i CIOF riusciranno a qualificarsi come punto di riferimento preferenziale per il reclutamento di nuovo personale. Per realizzare ciò è necessario un ulteriore "avvicinamento" al cliente/utente impresa sviluppando sia la rete di collegamento con il mondo imprenditoriale che l'approccio consulenziale verso lo stesso. I Centri quindi dovranno sempre più confrontarsi con le imprese, le associazioni datoriali e le CCIAA per una maggiore conoscenza della domanda di lavoro, del tessuto economico-imprenditoriale, dei suoi fabbisogni di professionalità e formativi. Il miglioramento costante del rapporto con il mondo imprenditoriale va considerato un fattore irrinunciabile per riuscire a svolgere quel ruolo di risorsa per gli attori dello sviluppo economico e senza il quale non è realistico prefigurare i servizi per l'impiego. Considerato il nostro contesto socio economico e le caratteristiche della disoccupazione marchigiana è importante riuscire a costruire con le imprese e le loro associazioni, possibili piste di lavoro per l'inserimento lavorativo di soggetti ad alta scolarità. In altri casi il rapporto più stretto con le aziende può essere visto principalmente in funzione del servizio di incrocio domanda/offerta e per lo sviluppo di percorsi di tirocinio/stage aziendali.

Fondamentale diventa il posizionamento dei Centri per l'Impiego sul mercato soprattutto in una regione a forte vivacità imprenditoriale e con un basso tasso di disoccupazione, dove i CIOF possono rappresentare una chance non solo per trovare lavoro, ma anche per trovarne uno migliore di quello che si sarebbe potuto ottenere attraverso l'utilizzo di canali tradizionali.

La riduzione progressiva del carico degli adempimenti amministrativi e la messa a regime della attività di inserimento dei dati, rappresentano degli obiettivi sui quali si sta lavorando da tempo e rispetto ai quali si sono ottenuti sicuramente dei miglioramenti, ma permangono ancora delle criticità, diversificate sul territorio, che ostacolano di fatto l'offerta efficace dei servizi, l'analisi adeguata delle situazioni e lo stesso lavoro del personale coinvolto.

Un supporto alla risoluzione di questi problemi è rappresentato dall'utilizzo delle ICT dei servizi on-line. Tra le azioni future vi è anche quella dell'accelerazione dell'uso di strumenti della società dell'informazione nei rapporti quotidiani con i cittadini e con le aziende, aumentando così l'efficienza e la qualità dei servizi stessi. L'utilizzo della ICT dovrebbe avere lo scopo sia di garantire una diffusione capillare delle informazioni sul territorio, sia di ottenere un'uniformità delle stesse. Informatizzare tutte le procedure che legano le aziende ed i cittadini ai Centri per l'impiego rappresenta uno snellimento della mole di lavoro che i Centri si trovano ad affrontare. Svolgere on line gran parte degli adempimenti amministrativi vuol dire un risparmio di tempo per le imprese, per i singoli utenti, nonché per gli operatori: tutto ciò migliora la gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

E' in questa ottica che è stata sviluppata la Borsa Regionale del lavoro, un sistema aperto di incontro tra domanda e offerta di lavoro via Internet, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di lavoro, operatori autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono incontrarsi e accedere liberamente ai servizi messi a disposizione. In sostanza attraverso questo strumento un cittadino può conoscere la domanda di lavoro espressa dalle imprese e dagli intermediari e proporre direttamente la propria candidatura qualora disponibile ad accettare una delle offerte di lavoro presenti nel sistema di borsa. Lo stesso sistema offre alle imprese la possibilità di esporre il fabbisogno di personale e ricevere le candidature dei lavoratori direttamente o attraverso intermediari (pubblici o privati), come pure di consultare le offerte di lavoro disponibili.

Infine il sistema di Borsa Regionale consente agli intermediari autorizzati o accreditati a livello nazionale e/o regionale di pubblicare annunci relativi alle richieste delle aziende, pubblicare le candidature dei lavoratori e sviluppare servizi in cooperazione con la rete pubblica. Il sistema di Borsa Regionale opera in cooperazione applicativa con la Borsa Nazionale del Lavoro, pertanto tutte le operazioni e le attività sopra esposte oltre che riguardare l'intero territorio regionale, ove di interesse, potranno riguardare l'intero territorio nazionale.

A breve sarà attivato anche il sistema per consentire alle imprese e/o ai loro intermediari autorizzati di effettuare on line le comunicazioni obbligatorie di avviamento, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro. E' questo uno strumento essenziale per consentire lo snellimento delle pratiche amministrative legate agli eventi sopra elencati anche in funzione delle modifiche introdotte con la Legge Finanziaria 2007 che ha ampliati a tutti i datori, pubblici e privati, l'obbligo di effettuare le comunicazioni per tutte le tipologie di rapporti di lavoro. Sarà pertanto questo uno degli strumenti che consentirà a breve di conseguire il duplice risultato di abbattere in maniera sensibile il tempo che gli operatori dei Centri per l'Impiego devono dedicare all'aggiornamento dei dati e, contemporaneamente, disporre di un archivio di informazioni completo e aggiornato in tempo reale.

Altra area di miglioramento è rappresentata dalle reti territoriali e dalle reti per il lavoro che debbono essere rafforzate in una prospettiva più formalizzata e quindi di sistema. In effetti nell'ultimo triennio, lo sviluppo dei servizi per il lavoro è stato accompagnato da un processo di costruzione di rapporti con alti attori del territorio, individuando nella ricerca costante di dialogo e, dunque, nell'operare in rete la modalità giusta di lavorare. Sicuramente è necessario continuare in questa direzione, cercando di sfruttare ancora meglio le potenzialità proprie del network, con la finalità primaria di generare valore aggiunto nei servizi. In realtà molto sono le collaborazioni,

formalizzate e non, che i Centri hanno costruito nel corso di questi anni, a questo punto della evoluzione del sistema pubblico di impiego, è necessario che le reti territoriali si configurino come sistemi strutturati di opportunità diffuse e capillari nei quali il singolo CIOF rappresenta il crocevia delle relazioni. Le situazioni di snodo sulle quali si può sicuramente investire in termini di lavoro in rete, sono riconducibili:

- a. all'area dell'intermediazione, rispetto alla quale lo sforzo dei CIOF è di migliorare i risultati fin qui acquisiti e raggiungere un maggior numero di imprese possibili, con le quale intrattenere rapporti frequenti;
- b. all'area dei servizi specialistici, in termini di una maggiore diffusione ed efficacia dei percorsi guidati di inserimento e di integrazione di soggetti in situazioni di disabilità, in stato di disagio, ed a rischio di esclusione lavorativa, e nei confronti dei cittadini stranieri.

Rispetto alla personalizzazione dei servizi, sicuramente avviata ed in fase di evoluzione nel nostro sistema pubblico di servizi per l'impiego, si può affermare che ora è necessario procedere verso una personalizzazione avanzata degli stessi. Secondo l'ottica individuata già dal Masterplan regionale, la personalizzazione dei servizi per l'impiego si pone come uno degli elementi centrali per un percorso di lavoro che punti sia all'innalzamento della qualità dei servizi, che ad una migliore capacità degli stessi di gestire, organizzare e controllare le proprie attività. Un livello avanzato di personalizzazione implica interventi ed innovazioni sul piano dei contenuti delle modalità di erogazione, delle metodologie utilizzate e degli strumenti. La personalizzazione significa altresì porre il singolo utente al centro della propria attività e dunque seguirne il percorso dal momento in cui entra in contatto con il CIOF fino al momento in cui se ne separa. Pertanto l'attività di verifica/monitoraggio dei servizi dovrebbe essere concepita come parte integrante di qualsivoglia processo di erogazione, poiché consente di avere informazioni utili per il perfezionamento del servizio e, dunque, di razionalizzare le risorse.

Un ruolo importante in questo contesto riveste sicuramente, la comunicazione; se la "soddisfazione del cliente" può essere considerata come uno dei principi ispiratori nella erogazione dei servizi da parte dei Centri, la comunicazione sicuramente riveste un ruolo strategico. Comunicare in maniera efficace aiuta i CIOF a far recepire agli utenti imprese e cittadini, che al di là dei risultati prodotti dal front office, si stanno attuando degli sforzi di cambiamento che progressivamente avvicinano gli utenti/clienti alla soddisfazione dei propri bisogni.

Un altro elemento determinante del sistema è sicuramente la formazione dei pubblici dipendenti, rispetto al quale elemento lo sforzo della regione e soprattutto delle Province, è stato forte e costante. Si è cercato di migliorare l'efficienza dell'amministrazione e fare migliore uso degli strumenti della società dell'informazione nell'interesse pubblico. Per rendere efficienti i servizi è infatti necessario investire infatti sul personale, soprattutto in termini di maggiori e migliori competenze e professionalità. La notevole presenza di personale con contratti atipici genera una certa insicurezza sulla possibilità di mantenimento degli standard di servizio nel medio-lungo periodo. Occorre fronteggiare le sfide di questo secondo periodo di programmazione non solo attraverso la riqualificazione del personale interno, ma anche attraverso una strategia di più lungo respiro cercando di trovare soluzioni tali da poter garantire lo sviluppo futuro dei servizi.

In un'ottica di integrazione e collaborazione pubblico/privato nei Servizi per l'impiego, la Regione in funzione della necessità di regia pubblica del governo del mercato del lavoro, dopo aver realizzato il sistema della autorizzazione regionale per l'attività di intermediazione, ricerca e selezione, supporto alla ricollocazione professionale, previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 276/06 e dall'art. 11 della L.R. 2/2005, procederà con la messa a regime di un sistema di accreditamento per la fornitura di servizi per il lavoro così come previsto dall'art. 12 della citata L.R. 2/2005 attraverso la definizione delle procedure, dei requisiti minimi, dei criteri di misurazione dell'efficacia ed efficienza dei servizi erogati.

3.5. I destinatari strategici delle azioni

Le donne

A livello europeo, la strategia di Lisbona impone di raggiungere entro il 2010 l'obiettivo del 70% dell'occupazione in generale; per l'occupazione femminile la soglia è fissata al 60% con il traguardo intermedio del 57% nel 2005. Nel rilanciare la strategia di Lisbona il Consiglio Europeo tra le linee guida delle strategie per l'occupazione, ha inserito la linea guida: "Nuovi e migliori posti di lavoro" dove si prevedono misure specifiche per incentivare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ridurre la segregazione professionale, rendere l'ambiente di lavoro più compatibile con la famiglia.

Lo stesso Programma Operativo Marche FSE 2007 – 2013 dopo aver evidenziato come uno dei principali punti di debolezza del mercato del lavoro locale i divari di genere tra i tassi di attività e di occupazione ed i divari che si registrano tra i tassi di attività femminili regionali e quelli medi europei, ribadisce l'obiettivo di favorire le pari opportunità di genere destinando a tale finalità un consistente ammontare di risorse e attivando specifiche linee di intervento a sostegno delle pari opportunità di genere nell'ambito di tutti gli Assi programmati.

A fronte del basso tasso di fertilità, della riduzione numerica della popolazione, dell'aumento della popolazione anziana e della riduzione di quella giovanile, della crescita del fenomeno immigratorio, diviene importante valorizzare la presenza femminile nel mercato del lavoro. Una presenza che comunque nel corso degli ultimi anni è andata aumentando, ma ancora con una asimmetria di genere.

La Regione Marche, come gran parte delle regioni italiane, ha registrato negli ultimi anni una crescita della occupazione femminile; tuttavia i più recenti dati sull'evoluzione delle forze lavoro mostrano un rallentamento di questa dinamica: soprattutto negli ultimi due anni si registra una maggiore difficoltà per le donne a presentarsi sul mercato del lavoro, il tasso di attività è sceso nella nostra regione con un andamento in controtendenza rispetto al Centro-Nord. Nelle Marche inoltre, come nel resto del paese, l'aumento della partecipazione femminile al lavoro appare essere in buona parte sostenuto dallo sviluppo di tipologie occupazionali atipiche, rappresentate in primo luogo dal lavoro part-time. La tendenza alla flessibilizzazione delle carriere lavorative ed alla diffusione dei lavori atipici sono ancora dei fenomeni abbastanza persistenti, inoltre quando tali fenomeni si innestano sul più tradizionale dualismo del mercato del lavoro, quello che associa i diversi profili lavorativi alla diversa appartenenza di genere dei soggetti che offrono la loro forza lavoro, le donne si trovano nuovamente relegate nel ruolo di lavori precari e meno retribuiti. La differenza, rispetto al passato, e soprattutto in aree come le Marche caratterizzate da una struttura produttiva di piccola dimensione e scarsamente innovativa, è che si tratta di forza lavoro ad alta produttività "sommersa", tenuto conto dell'elevato livello di istruzione che mediamente presenta, ma che in gran parte non è riconosciuto sul piano contrattuale.

La disoccupazione femminile riguarda principalmente la popolazione più giovane, in particolare quella compresa tra i 15 e i 24 anni. Mentre il fenomeno della disoccupazione di lunga durata, per quanto piuttosto contenuto a livello regionale, colpisce più la componente femminile che quella maschile.

Appare pertanto necessario rafforzare la dimensione occupazionale raggiunta dalle donne e la partecipazione delle stesse al mercato del lavoro progettando interventi che, da una parte, facciano da stimolo alla presenza delle donne nel mercato del lavoro e, dall'altra, orientino la domanda, in particolare quella a più elevata qualificazione professionale, verso la componente femminile.

E' indicativo che la domanda di lavoro espressa dalle aziende marchigiane continua ad essere fortemente indirizzata verso la componente maschile. Vero è che la femminilizzazione del mercato del lavoro non implica, di per sé, un miglioramento delle opportunità offerte alle donne attraverso il lavoro, anzi alla bassa propensione ad assumere donne da parte delle aziende, si accompagna la tendenza a collocarle spesso in ruoli che non corrispondono al loro livello di preparazione.

Anche per quanto riguarda la distribuzione delle assunzioni per settore di attività, si rileva l'esistenza di settori che privilegiano assunzioni quasi totalmente "maschili", e settori nei quali invece, è indifferente assumere un uomo o una donna. Gli unici settori dove prevale, seppure di poco, la preferenza verso le donne, sono quelli dei servizi alle persone e alle imprese e del settore alimentare, nei quali tuttavia si prevedono pochissime assunzioni.

Forse anche per queste motivazioni, le donne marchigiane rappresentano il segmento del mercato del lavoro che presenta oggi maggiore disagio rispetto alla propria condizione professionale, almeno secondo quanto risulta anche dal Rapporto sulla condizione sociale nelle Marche – 2006, realizzato dal Censis.

Vero è per descrivere la condizione femminile nel mercato del lavoro non bastano i dati di rilevazione, in quanto il mercato del lavoro femminile consiste anche in un insieme di fenomeni sociali più complessi che il sistema delle rilevazioni ufficiali sul lavoro aiuta a leggere solo in parte, sia per carenze informative, sia per il rilievo di fattori di natura extra-economica.

In generale la condizione femminile registra uno sviluppo della scolarità e delle competenze ed una migliore riuscita nei percorsi formativi, mentre il mercato del lavoro necessita di manodopera femminile. Pertanto innanzitutto sarà necessario sviluppare modelli organizzativi aziendali potenzialmente compatibili con le esigenze di flessibilità che provengono dal mondo femminile, mettere in campo politiche di natalità e di sostegno alla famiglia e prestare particolare attenzione all'invecchiamento.

Dall'altro canto permangono alcune situazioni di discriminazione rispetto alla condizione femminile:

- Maggiori difficoltà d'ingresso nel mercato del lavoro;
- Difficoltà nei percorsi di carriera;
- Differenze nei regimi salariali;
- Poca valorizzazione del ruolo femminile familiare;
- Carezza nell'assunzione da parte delle aziende di una responsabilità nei confronti della maternità considerata ancora sostanzialmente come responsabilità individuale.

Alcuni aspetti critici meritano una particolare attenzione: la flessibilità, cioè la prevalente presenza delle donne marchigiane nelle posizioni lavorative più ridotte in termini di orario di lavoro e meno stabili e garantite nella loro continuità. Questo fenomeno è solo in parte imputabile alle difficoltà di conciliazione con le responsabilità materne e familiari. Tra l'altro non si tratta di una forza lavoro meno istruita o meno "formata", perché come si evince dai dati, nelle Marche, come del resto in Italia, le donne sono oggi la maggioranza tra gli iscritti all'università, con un rendimento formativo mediamente migliore dei maschi; anche nella formazione professionale le donne appaiono relativamente più capaci di portare a termine con successo i percorsi formativi. Va detto che la flessibilità ha un impatto ancora più forte nel momento in cui si incontra con l'altra flessibilità, quella della forza lavoro femminile (dovuta ai carichi familiari, alla formazione, alle relazioni, alle organizzazioni, in pratica al carico sociale). In senso generale, però, la flessibilità ha un "contenuto" diverso, teoricamente dovrebbe essere un elemento di spinta dello sviluppo dell'occupazione senza una specifica connotazione di genere, per assumere la funzione di assecondare le esigenze di un sistema produttivo: con il termine flessibilità si intende infatti la malleabilità dei lavoratori rispetto alle esigenze del sistema produttivo, e non anche la condizione di gruppi specifici di lavoratori, segnatamente le donne, che non possono, o non vogliono, intraprendere carriere standardizzate.

Il maggiore livello di istruzione femminile è un fenomeno che si registra ormai da tempo, come la maggiore riuscita universitaria, tuttavia queste performance non premiano completamente: infatti si rileva una condizione di svantaggio femminile, sia nella diversa tipologia di contratto offerto alle donne, rispetto ai maschi, a parità di laurea, sia nella maggiore presenza di donne occupate a tempo determinato o part time, sia, infine, nella minore coerenza tra titolo di studio posseduto ed attività effettivamente svolta. Rimane il fatto che studiare paga e permette al genere femminile di essere più concorrenziale, ma il possesso di un titolo di studio è per gli uomini più premiante ed il possesso di un titolo di studio debole è meno discriminante.

Gli stereotipi di ruolo: il fenomeno, quale risultato della segregazione occupazionale, sia orizzontale che verticale, nella Regione continua ad essere ancora abbastanza evidente, nonostante alcuni cambiamenti riguardanti la struttura e il livello dell'occupazione. L'ingresso delle donne in molti settori economici e professionali non ha implicato di per sé un miglioramento delle loro opportunità di sviluppo professionale.

Tenuto conto di tutto ciò le politiche del lavoro non possono concentrarsi solo sulla quantità dei posti di lavoro ma anche sulla loro qualità: l'ente pubblico regionale in rapporto alla situazione esistente svolge infatti anche un ruolo di anticipazione, indirizzo e accompagnamento dei cambiamenti che

stanno avvenendo sul suo territorio. Rispetto all'occupazione femminile, la qualità (e la quantità) implica l'adozione di azioni diverse ed innovative che, da una parte, procedano nella destrutturazione di stereotipi di ruolo maschile e femminile, e dall'altra, ma contemporaneamente, nel campo del lavoro e della organizzazione dello stesso, sviluppino modelli di lavoro flessibile che consentano alle donne non solo di svolgere il tradizionale ruolo di conciliazione lavoro – famiglia (a vantaggio del sistema produttivo e di quello di welfare), ma anche di valorizzare le potenzialità femminili.

La Regione quindi intende promuovere linee di intervento di:

- gestione flessibile dei tempi di lavoro;
- sviluppo di modelli organizzativi d'impresa flessibili e concilianti (compreso lo sviluppo di itinerari di carriera femminile nel corso del tempo);
- adozione di modelli organizzativi che privilegiano la qualità del lavoro;
- conciliazione dei tempi di vita lavoro;
ma anche
- sviluppare un sistema di servizi territoriali di tipo partecipativo (promuovere la presa in carico da parte delle imprese della responsabilità sociale della maternità e dei problemi legati alla gestione della conciliazione);
- realizzare programmi trasversali della problematica della conciliazione all'interno delle scelte politiche.

Quindi politiche di conciliazione, politiche di welfare innovative ed una maggiore comprensione delle trasformazioni in atto nella generazione femminile.

Le politiche di conciliazione, diventano l'elemento strategico in rapporto al complessivo sistema del welfare, e devono essere capaci di incidere sulle scelte politiche in materia economica, lavorativa e sociale; in tal senso debbono essere caratterizzate dalla adozione di interventi specifici di conciliazione che supportino le criticità del modello organizzativo aziendale e, più in generale del welfare. La finalità è quella di adottare politiche trasversali di conciliazione che tengono conto delle profonde trasformazioni in atto a livello demografico, economico e sociale avvenute sul territorio, e che si fondano su una destrutturazione degli stereotipi di genere, sulla valorizzazione delle politiche di flessibilità e di responsabilità condivisa della maternità-paternità (sostenuta a livello politico, economico ed occupazionale), per uno sviluppo fondato anche su una nuova solidarietà tra generazioni.

La possibilità di conciliare vita e lavoro deve diventare prassi aziendale finalizzata anche al migliore funzionamento dell'azienda stessa, oltre che alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Le aziende nell'ottica di una nuova sfida, lavorando sul tema della conciliazione possono individuare soluzioni organizzative sensibili al tema ed alla costruzione di modelli organizzativi flessibili. Le politiche di conciliazione possono essere anche uno degli strumenti capaci di incidere sul problema della eccessiva flessibilizzazione: si può infatti in qualche modo salvare gli aspetti positivi della flessibilità lavorativa, trasformandoli adeguatamente in fattori di conciliazione tra lavoro e famiglia (da estendere sia agli uomini che alle donne). Mettere in campo politiche che evitino che l'effetto della flessibilizzazione dei contratti di lavoro ricada quasi esclusivamente sulle donne, non solo per mettere freno ad una evidente discriminazione di genere, ma anche per scongiurare il rischio che questo fe-

nomeno perda di rilevanza in termini politico-sociali, dal momento che appare come tipicamente femminile, e soprattutto evitare che la flessibilizzazione nel campo del lavoro si traduca automaticamente in precarietà nel campo della vita privata.

E' necessario predisporre una serie di strumenti in grado di favorire la conciliazione tra vita lavorativa e le esigenze personali e familiari, per ridurre i tempi di transizione da uno status occupazionale all'altro e di misure idonee ad aggiornare anche durante i periodi di astensione dalla attività lavorativa, gli skill acquisiti dalle lavoratrici al fine di acquisire una migliore progressione professionale e salariale.

La stessa legge regionale n. 2/2005 indica tra le finalità specifiche quella di favorire e promuovere le politiche di conciliazione dei tempi di lavoro, di vita e di cura, in attuazione di ciò nel 2006 è stata avviata una nuova iniziativa (finanziata con il FSE per un investimento complessivo di euro 1.013.082,83), per promuovere politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nei territori della nostra regione, denominata "Progetti integrati a sostegno della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro". Tali progetti, attraverso una molteplicità di "Azioni", dovranno contribuire al miglioramento delle condizioni di vita delle famiglie ed in particolare delle donne, attraverso la promozione di strumenti che, mediante un approccio integrato e articolato su un determinato territorio, siano in grado di offrire risposte concrete per una migliore gestione dei tempi di lavoro, di cura familiare e dei tempi di vita, anche con la sperimentazione di nuovi servizi e modelli di organizzazione flessibile del lavoro, degli orari, dai servizi sanitari e di assistenza, nonché servizi per l'infanzia, la scuola, i trasporti, agli orari dei servizi pubblici, ecc.

Nell'ambito della nuova programmazione, anche attraverso l'esperienza sopraccitata, potrà essere messo in campo, un intervento integrato e articolato, su più territori della regione Marche, con valenza pluriennale e con utilizzo di risorse non solo FSE, in grado di incidere in maniera ancor più significativa e permanente sui modelli sociali e culturali dei territori e delle comunità.

Oltre alla intenzione di mettere a regime interventi di questo tipo, non saranno poi trascurati quegli altri interventi, messi già in campo, che producono comunque risultati importanti. Così la formazione si dimostra sicuramente sotto molteplici aspetti, uno strumento efficace per favorire l'ingresso e lo sviluppo di carriera delle donne nel mercato del lavoro. La persistenza del dato di uscita dal mercato del lavoro, le difficoltà di reingresso ed il tasso (crescente) di inattività inducono a ritenere importanti le politiche di sviluppo accanto a politiche di flessibilità e di conciliazione.

L'universo delle donne inattive, abbastanza ampio sul territorio e composto anche dalle giovani, benché presenti segmenti diversi con caratteristiche proprie, tuttavia registra un segmento consistente di donne per le quali l'inattività si caratterizza come un'esperienza successiva all'uscita dal sistema produttivo. Pertanto tale segmento costituisce una quota ancora recuperabile al lavoro che suggerisce l'esigenza di individuare strategie specifiche di reinserimento lavorativo e strumenti di accompagnamento sia per la ricerca di una nuova occupazione che per sostenere i carichi familiari particolarmente gravosi.

Per le donne con età più elevata che vogliono entrare o rientrare nel mercato del lavoro, la problematica va affrontata in maniera mirata e personalizzata, prevedendo l'offerta di specifiche misure di accompagnamento: in quanto in questi casi possono rilevarsi utili interventi formativi e di orientamento al lavoro generici assieme a misure concrete di ingresso nel lavoro, anche in termini di promozione di attività autonome.

Il numero consistente di donne impegnate in rapporti di lavoro temporaneo è un fenomeno molto probabilmente destinato a durare, bisogna quindi pensare a misure concrete che incidano sul problema della incertezza e precarietà dal punto di vista personale, nello strutturare le quali appare importante costruire una rete di protezione per i lavoratori precari, basata sul riconoscimento di alcune garanzie e tutele, come ad esempio, la possibilità di accesso al credito.

I dati inoltre confermano che il lavoro a tempo parziale è diffuso soprattutto fra le donne sia perché è uno dei modi che consente di avere meno difficoltà nel conciliare carico familiare ed impegni lavorativi, e quindi è anche la principale forma di reingresso nel mercato del lavoro.

Il maggior numero di disoccupate si registra tra i 35 e i 44 anni, mentre oltre alle giovanissime sono le over 45 la componente più rilevante di inattive. Sarebbe interessante comprendere quante tra le over 45 siano precedentemente entrate nel mercato del lavoro, quanto siano uscite volontariamente o costrette. Sicuramente l'inattività delle più giovani (più legata a motivi di studio) è molto diversa dalla inattività di chi non ha mai lavorato e/o non si è impegnata in percorsi formativi, o vuole rimettersi sul mercato dopo un periodo di assenza o non è impegnata in percorsi formativi.

Per le donne giovani e istruite, (che normalmente trovano più difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro regionale, specialmente se diplomate) vanno allargate le misure di orientamento nel campo della formazione di base e specialistica, così da rendere, il loro bagaglio formativo, più attinente alle esigenze del mercato del lavoro e maggiormente competitivo.

Trasversalmente si tratta anche di incidere sul piano socio-culturale più generale, per puntare a rimuovere gli ostacoli tuttora presenti nel nostro contesto sociale, nei confronti di una piena e sostanziale uguaglianza tra i sessi, a partire dall'eliminazione degli stereotipi sessuali presenti nel campo del lavoro e delle organizzazioni.

L'altro aspetto importante è rappresentato dal sostegno e sviluppo dell'imprenditoria femminile: si tratta di programmare interventi capaci di sostenere e favorire l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro, supportando il delicato passaggio che molte compiono dalla inattività alla attività. Quindi specifiche azioni di sviluppo dell'imprenditoria femminile, che siano finalizzate ad eliminare le discriminazioni, innovare e accrescere la cultura nell'ambito delle politiche di pari opportunità, conciliare vita e lavoro, aumentare le opportunità offerte dalla normativa regionale e comunitaria con l'obiettivo di incentivare e valorizzare l'iniziativa femminile, migliorare la comunicazione tra le istituzioni pubbliche e private presenti sul territorio.

I giovani

Il mercato del lavoro giovanile nelle Marche, come il restante mercato del lavoro, ha sempre potuto vantare un buon stato di salute rispetto al contesto nazionale. Tuttavia i dati più recenti sulle forze lavoro (ISTAT anno 2005) pur confermando una condizione generale della situazione lavorativa marchigiana abbastanza buona, evidenziano alcune criticità alle quali prestare attenzione.

Il rapporto tra giovani e mondo del lavoro è caratterizzato da alcuni elementi di incertezza: i giovani marchigiani risultano mediamente più occupati dei loro coetanei residenti in altre regioni ed i loro percorsi lavorativi sono soggetti ad un minor rischio di disoccupazione, però i nostri giovani laureati incontrano forti difficoltà nel trovare un'occupazione e soprattutto nel trovare un'occupazione coerente con il profilo scolastico – formativo maturato.

Infatti i livelli di scolarizzazione della popolazione giovanile sono abbastanza elevati ed in crescita negli anni, ma registrano alcune anomalie:

- la quota di forza lavoro in possesso di un titolo di studio superiore al diploma di maturità è più alta rispetto alla media italiana, ma la quota regionale di laureati sul totale delle persone in cerca di lavoro, soprattutto nel caso delle donne e dei giovani under 29, è alta (18% Marche – 11,3% Italia)
- i laureati aumentano tuttavia i laureati in materie tecnico – scientifiche sono al di sotto della media nazionale e della media del Nord Est.

L'esistenza di questa quota abbastanza elevata di disoccupazione giovanile scolarizzata si spiega solo in parte tenendo conto degli elevati tassi di partecipazione ai percorsi di istruzione e formazione.

Anche confrontandoci con i dati europei, le differenze più evidenti sono dovute ai più bassi tassi di attività che si registrano nelle Marche, per la popolazione al di sotto dei 24 anni. Inoltre seppure il tasso di disoccupazione giovanile regionale è pressoché simile nel corso degli ultimi due anni alla media europea, nel caso delle donne si attesta al di sopra dei valori medi europei.

A questo proposito va sottolineato che esiste un “basso” profilo della domanda di lavoro espressa dalle imprese marchigiane e le difficoltà di fasatura tra sistema formativo e sistema occupazionale rendono gravoso per i giovani marchigiani il percorso di ricerca della occupazione e l'inserimento nel mondo del lavoro, soprattutto nel senso che le attese culturali espresse dai giovani diplomati e laureati marchigiani corrispondono solo in parte a quelle maturate dalle aziende. E' significativo da questo punto di vista il confronto tra gli indirizzi di studio segnalati dalle imprese che intendono assumere laureati ed il tipo di formazione da questi prescelto. Le imprese chiedono una formazione economica, ingegneristica, medica e paramedica, i laureati marchigiani presentano per lo più un bagaglio culturale umanistico e sociale.

La discrasia evidenziata condiziona chiaramente le prospettive occupazionali dei giovani laureati e diplomati sotto diversi aspetti: il mercato del lavoro giovanile marchigiano presenta una disoccupazione scolarizzata, la quale determina processi di mobilità dei nostri giovani in uscita, ma anche un rischio di marginalizzazione e di sotto occupazione intellettuale.

Gli interventi rivolti alla popolazione giovanile saranno indirizzati verso tutte le fasi del delicato percorso che conduce i soggetti all'ingresso nel mercato del lavoro, rappresentato da tre momenti fondamentali, orientamento, istruzione/formazione, inserimento lavorativo, tra loro strettamente connessi, con l'obiettivo di offrire ai giovani un'opportunità lavorativa o formativa adeguata alle caratteristiche individuali, entro un periodo di tempo molto breve rispetto al momento in cui inizia la "disoccupazione".

La funzione dell'orientamento va sostenuta, anche rafforzando i servizi in tal senso erogati dai Centri per l'impiego, l'orientamento e la formazione regionali; positiva appare un'ulteriore personalizzazione della consulenza orientativa al lavoro, quale servizio complesso in termini di strumentazione e professionalità (erogato dagli stessi CIOF), in quanto capace di supportare l'utente nella elaborazione di un progetto formativo e/o professionale autonomo, unitamente ad un piano di azione concreto e funzionale agli obiettivi individuali prefissati, ma anche coerente con la situazione di contesto.

Importante è anche il rafforzamento di quelle misure di politica attiva che permettono la realizzazione di esperienze lavorative concrete come i tirocini formativi e di orientamento e l'attivazione di borse lavoro.

Sarà inoltre ulteriormente potenziato **l'apprendistato professionalizzante** riconosciuto come un vero trampolino di lancio verso il mondo del lavoro. Dopo l'approvazione della DGR n. 976 del 1/8/2005 che ha rappresentato l'atto amministrativo fondamentale per rendere operativo questo istituto, la Giunta regionale ha proceduto, in accordo con le parti sociali, all'approvazione dei profili formativi dei settori economici più importanti per le Marche, in particolare: terziario, turismo, edilizia, tessile abbigliamento calzature, credito e finanziario, alimentare e trasporto merci e logistica, legno-arredo, metalmeccanico e installazione impianti, carta e cartotecnica, grafico editoriale, gomma-materie plastiche –cavi elettrici, settore attività ferroviarie, energia e petrolio, escavazione e lavorazione materiali lapidei, agenzie di scommesse, sport,fitness e benessere, e infine studi professionali area economico-amministrativa e area giuridica.

Nei prossimi mesi, saranno individuati, con il concorso delle parti sociali, profili formativi per nuovi settori e sarà revisionato l'accordo del luglio 2005, recepito dalla DGR 976, che rivestiva un carattere sperimentale.

Al fine di incrementare l'offerta formativa pubblica, saranno utilizzate anche risorse del Fondo Sociale Europeo; al contempo si effettuerà una verifica, congiuntamente alle Province, circa il meccanismo dei bandi, introducendo nuovi strumenti operativi in grado di contenere i costi.

Sarà incentivata la formazione interna attraverso una maggiore diffusione delle informazioni relative alle opportunità offerte alle aziende che autocertifichino la propria capacità formativa interna con il possesso dei requisiti minimi.

Relativamente **all'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**, la Regione, così come previsto dalla normativa nazionale, sottoscriverà con i soggetti interessati (associazioni dei datori e prestatori di lavoro, le università e altre istituzioni formative) un accordo quadro che determini la struttura e il percorso formativo, le funzioni e le responsabilità dei vari soggetti e gli altri elementi indispensabili come la durata del rapporto di apprendistato. L'intesa così raggiunta sarà recepita con atto formale di Giunta e successiva-

mente, le imprese potranno procedere alle assunzioni nel rispetto del dispositivo regionale deliberato.

Coerenti con la visione comunitaria, le politiche del lavoro per i giovani cercheranno di sviluppare la dimensione europea del sistema istruzione e formazione, favorendo la mobilità degli studenti e dei giovani, facilitando l'accesso alla formazione professionale e favorendo lo sviluppo di scambi di esperienze e di modelli organizzativi.

La leva formativa continua ad essere un elemento prezioso specialmente in un mercato del lavoro come quello attuale che richiede un continuo aggiornamento delle competenze, pertanto occorre far sì che la formazione sia sempre più in grado di rispondere alle esigenze del sistema economico ed alle esigenze di crescita culturale e professionale del lavoratore, in special modo se giovane, in una logica di continuità dell'offerta formativa e di risultati attesi di tipo elevato, supportata da forti relazioni con il mondo produttivo e sociale.

Sicuramente saranno riproposti quegli interventi che in passato hanno dato buoni risultati in termini occupazionali come le borse di studio per attività di ricerca e sviluppo a favore di giovani laureati, anche allo scopo di contrastare la disoccupazione più secolarizzata. Inoltre considerata la difficile convergenza tra le scelte formative compiute dai giovani ed i profili richiesti dalle imprese, sarà necessario programmare interventi, comprese le stesse borse di studio, in settori tecnico scientifici ed economici finalizzati a spostare l'interesse culturale dei giovani e, contestualmente, l'orientamento delle imprese ad attrarre da fuori le competenze mancanti.

In linea con gli orientamenti europei e con la cultura della qualità del lavoro, auspicata più volte in sede di programmazione regionale, ed a sostegno di politiche attive che diffondono la cultura dell'autoimprenditorialità e d'impresa, soprattutto in ambiti innovativi ed altamente competitivi, appare ineccezionale attivare policy che consentano di:

1. favorire ed aumentare l'inserimento occupazionale dei giovani laureati, in particolare donne, contestualmente aumentando la possibilità da parte del mondo economico produttivo di assorbire risorse umane scolarizzate e qualificate;
2. privilegiare gli interventi ed i progetti in attività di ricerca e sviluppo scientifico e gli interventi che favoriscono l'innalzarsi del livello di terziarizzazione della nostra struttura produttiva locale ancora troppo basso;
3. qualificare la forza lavoro giovanile attualmente occupata.

Per realizzare tali indicazioni di policy, alcune strategie che si prevedono sono finalizzate all'inserimento lavorativo di giovani laureati e laureandi, in accordo con quanto la Giunta regionale ha stabilito con l'Intesa di programma, proprio in tema di trasferimento delle conoscenze dal mondo della ricerca tecnico scientifica al mondo imprenditoriale, sostenendo la creazione di iniziative particolarmente innovative ed in raccordo con le università marchigiane, in particolare:

- favorire l'inserimento di giovani laureati all'interno di nuove iniziative imprenditoriali promosse dalle università marchigiane, e realizzare in tal modo una sperimentazione (promos-

sa in stretta collaborazione tra Regione ed Università) finalizzata a premiare idee progettuali innovative ed a sostenere concretamente l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali particolarmente innovative (spinn off), scaturite dai risultati raggiunti dai giovani laureati/e con le attività di ricerca;

- favorire l'inserimento di giovani laureati in imprese orientate alla innovazione in settori specifici, promuovendo il trasferimento delle giovani intelligenze da ambienti di ricerca e sviluppo (quali Università, Centri tecnologici, Centri di ricerca...) coinvolgendoli in interventi di ricerca innovativi (sperimentazioni, progettazioni, ingegnerizzazione, alta formazione) proposti dalle imprese stesse.

I disabili

Il riconoscimento e la protezione dei diritti delle persone con disabilità è uno degli obiettivi primari della Unione Europea che demanda ad ogni Stato membro il compito di adottare una legislazione capace di combattere ogni discriminazione in tal senso.

A livello internazionale (in sede di Assemblea generale delle Nazioni Unite) è stata ratificata recentemente la Convenzione internazionale sui diritti delle persone con disabilità, frutto di un lavoro cominciato cinque anni fa. La Convenzione rivendica i diritti fondamentali alla non discriminazione ed alla uguaglianza e quindi alla piena integrazione in tutti gli ambiti della vita sociale: lavoro, istruzione, salute, vita di relazione.

La Regione Marche, in questo senso, è attenta osservatrice dei processi di sperimentazione al livello europeo e nazionale (come l'applicazione della Classificazione ICF dell'OMS alle politiche per l'inserimento dei disabili), al fine di recepire metodologie e strumenti innovativi in grado di rendere più efficace ed efficiente il collocamento mirato con particolare riferimento al processo di valutazione delle capacità funzionali delle persone con disabilità per conseguire l'obiettivo d'inserimenti sempre più stabili e soddisfacenti per lavoratori ed imprese.

La Legge n. 68 del 12 marzo 1999 detta i principi fondamentali del diritto al lavoro delle persone con disabilità, attribuendo alle amministrazioni regionali la competenza ad emanare dispositivi normativi e progettuali che rendano operativi quei principi. A livello operativo istituzioni ed associazioni lavorano con l'obiettivo di garantire alle persone disabili il diritto di godere degli stessi diritti degli altri individui e di condurre a pieno titolo una vita da cittadini, essendo messi in grado di dare un contributo significativo alla società sulla base della garanzia delle medesime opportunità.

Nell'immediato sarà resa operativa la proposta di riforma dell'articolo 13 della citata legge 12 marzo 1999 n. 68, ormai condivisa dalle Regioni, che, nel rispetto delle disposizioni comunitarie, stabilisce che Regioni e Province autonome possano concedere ai datori di lavoro privati contributi all'assunzione, a valere sulle risorse del Fondo nazionale per i disabili, nei limiti delle disponibilità indicate in normativa e possono altresì, concedere contributi per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché per le assunzioni a tempo determinato, di persone con disabilità intellettiva e psichica, indipendentemente dalle percentuali di invalidità.

La Regione Marche è impegnata già da tempo a garantire l'applicazione ed il rispetto delle leggi che tutelano i diritti delle persone con disabilità, secondo i valori della uguaglianza e della soli-

darietà, ed agendo concretamente per mettere a punto servizi e politiche dedicate in modo specifico alle loro esigenze. Proprio in accordo con il quadro degli impegni e delle attività promosse in sede europea ed internazionale, la regione ha definito alcune politiche del lavoro in favore delle persone disabili, che hanno come obiettivo primario, l'aumento della occupazione attraverso azioni che favoriscono l'incontro domanda offerta ed attraverso interventi di inserimento lavorativo mirato.

Oltre agli importanti strumenti previsti dalla legislazione nazionale, si avranno a disposizione tutti gli strumenti previsti dalla stessa legge regionale n. 2 del 25 gennaio 2005 finalizzati a realizzare sul territorio effettive e concrete azioni di sostegno all'inserimento lavorativo ed alla integrazione sociale di questo importante target. Nello specifico, si attribuisce ai servizi per l'impiego regionali, tra le attività principali, quella di accompagnamento all'inserimento lavorativo e mantenimento al lavoro; nel definire le misure di raccordo tra le politiche formative e le politiche del lavoro si sostiene e si incentiva gli interventi di formazione anche a distanza che favoriscono l'inserimento lavorativo dei soggetti disabili; si istituisce il fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

Attraverso il Fondo regionale vengono concessi contributi per:

1. azioni positive di sostegno ad un migliore inserimento lavorativo del disabile, anche promosse da enti locali;
2. rimozione di ostacoli architettonici, ambientali e strumentali;
3. acquisizione di beni strumentali finalizzati al telelavoro;
4. promozione di percorsi di formazione e lavoro all'interno delle cooperative sociali di tipo b.

In questa ottica sono ripresi i lavori della Commissione paritetica per il collocamento dei disabili finalizzata a garantire il regolare ed imparziale utilizzo del Fondo e la valutazione tecnico finanziaria dei progetti presentati.

Si prevede inoltre di rendere operativo, quanto prima, il Coordinamento regionale per la tutela delle persone in situazioni di handicap previsto dall'art. 3 della legge regionale n. 18/1996.

Il Servizio Istruzione Formazione e Lavoro ha, inoltre, ripreso i lavori di confronto e collaborazione con la Consulta regionale per l'handicap, prevista sempre dalla legge regionale n. 18/1996 all'art. 6, che in quanto composta dai rappresentanti del mondo associativo, costituisce un punto di riferimento e confronto importante per proporre e progettare iniziative rilevanti nell'ambito della integrazione socio lavorativa delle persone disabili.

Inoltre, nell'ambito dei rapporti già esistenti a livello regionale con la Direzione Regionale del Lavoro, si è avviata un'ulteriore collaborazione finalizzata sia ad avere un quadro chiaro rispetto al territorio regionale, delle assunzioni obbligatorie alle quali sono tenuti datori di lavoro pubblici e privati (di cui all'art. 3 della legge 68/1999), che a rendere operativo l'impegno reciproco, della Regione e della DRL, a ridurre le scoperture e realizzare un effettivo adempimento dell'obbligo di assunzione.

Al fine di incentivare politiche e realizzare pratiche operative di effettivo miglioramento dei livelli occupazionali, sin dal 2007 sono concessi contributi per finanziare programmi di sostegno all'inserimento lavorativo delle persone diversamente abili che attuino una delle quattro azioni sopra indicate.

Saranno comunque promossi e sostenuti tutti i progetti e/o le iniziative finalizzati a promuovere la partecipazione attiva delle persone con disabilità nello sviluppo sociale ed a diffondere sul territorio in maniera più forte una cultura della disabilità fondata sul riconoscimento della pari dignità e della pari opportunità. Sarà anche necessario curare lo studio e l'analisi sulla condizione delle persone disabili sul territorio con particolare riferimento all'aspetto lavorativo affinché si riesca a garantire il mantenimento di standard di qualità nella erogazione dei servizi.

Un'adeguata attività lavorativa è infatti, il presupposto irrinunciabile per una buona qualità della vita e per l'integrazione sociale, lo sviluppo dell'identità personale e sociale attraverso l'acquisizione di un ruolo lavorativo può assumere un'importante valenza di tipo educativo e riabilitativo oltre che essere una risposta per il diritto al lavoro.

Una piena applicazione della legge 68/1999 richiede inoltre una forte integrazione fra i soggetti istituzionali che concorrono alla realizzazione delle politiche locali in materia di formazione, lavoro, servizi sociali e sanitari. La sinergia tra i diversi attori permette infatti la realizzazione di esperienze significative.

In questa ottica si è prevista l'istituzione di un apposito gruppo di lavoro (Delibera di Giunta regionale n. 164 del 5.03.2007) finalizzato ad un migliore raccordo tra i servizi regionali competenti - Istruzione Formazione e Lavoro, Salute, Politiche sociali - e le zone territoriali ASUR, in materia di integrazione scolastica degli alunni disabili, al fine di adottare specifici accordi finalizzati al coordinamento degli interventi di rispettiva competenza.

Inoltre, muovendo quindi da una metodologia condivisa e sperimentata in alcuni ambiti, è emersa l'esigenza di costruire un sistema organico e condiviso su tutto il territorio regionale, che ponga le premesse istituzionali per realizzare il collocamento mirato e mediato delle persone disabili attraverso interventi efficaci ed efficienti. Pertanto, il Servizio Istruzione Formazione e Lavoro in sinergia con il Servizio Politiche Sociali e con il Servizio Salute, nel tentativo di coniugare i diversi linguaggi e le diverse aspettative propri del mondo del lavoro (aziende e loro organizzazioni), con quelli propri dei servizi sociali e sanitari, intende predisporre un documento di riferimento ed indirizzo regionale, contenente alcune linee-guida capaci di offrire indicazioni operative finalizzate ad individuare le modalità possibili di integrazione delle diverse competenze e risorse esistenti nelle realtà locali. I principali obiettivi operativi che si vogliono realizzare sono: un effettivo collegamento tra tutti i servizi che si occupano delle persone con disabilità (istruzione, formazione, orientamento, lavoro); la stipula di protocolli d'intesa metodologici – operativi tra i soggetti istituzionali, coinvolti ed operanti sul territorio (lavoro, formativi, educativi, sociali, sanitari) per la definizione di percorsi integrati finalizzati all'inserimento lavorativo e sociale delle persone con disabilità fisica, intellettuale, psichica e sensoriale; la realizzazione di una effettiva collaborazione con il mondo imprenditoriale e con gli enti soggetti all'obbligo di cui alla legge 68/1999.

Un altro aspetto importante, correlato a quelli suesposti, rispetto al quale si sta lavorando, è rappresentato dalla graduatoria per il collocamento obbligatorio di cui all'art. 8 della legge 68/1999, rispetto al quale è stato istituito un apposito gruppo di lavoro tecnico, di interservizio, tra regione e province. Appare infatti necessario procedere ad una revisione dei criteri e delle modalità di formazione della graduatoria, a suo tempo definiti a livello regionale, cercando di individuare quegli elementi che permettano di facilitare l'accesso al mondo del lavoro da parte di chi sta effettivamente cercando un'opportunità di inserimento.

In un'ottica di miglioramento del collocamento mirato risulta particolarmente importante il lavoro, in termini di servizi e prestazioni offerti, svolto dai Centri per l'Impiego, l'Orientamento e la Formazione regionali. I servizi per l'impiego si trovano infatti, in una posizione baricentrica rispetto alle strutture coinvolte nel processo di inserimento lavorativo (istruzione, formazione, lavoro, salute, assistenza, cooperazione sociale), alle persone con disabilità, alle imprese ed hanno pertanto la possibilità di assumere un ruolo di riferimento per la realizzazione di interventi di politica attiva del lavoro volti ad implementare un sistema dinamico di servizi alle persone ed alle imprese che massimizzi l'occupabilità dei disabili e la convenienza della impresa.

A livello di sistema pubblico di impiego regionale, il servizio di collocamento mirato si configura come uno dei più strutturati, con personale specializzato e ad esso dedicato in maniera esclusiva in quasi tutti i CIOF della regione. Ad una situazione organizzativa interna al servizio (caratterizzata da specializzazione funzionale e capacità di monitoraggio delle attività) che ne favorisce l'efficacia, si associa una forte "vocazione" di tale servizio alla costituzione di reti: sono infatti assai numerosi gli accordi e convenzioni con altri attori presenti sul territorio (comuni, servizi sanitari, privato sociale, ecc.).

Dai dati rilevati nel 2005, nella nostra regione, vi sono complessivamente, considerando sia i disabili che gli altri iscritti, circa 12.000 soggetti inseriti negli elenchi relativi alla legge 68/1999, con un progressivo incremento rispetto agli anni precedenti, anche se la distribuzione degli iscritti fra le quattro province è diversificata. Comunque nel corso del 2005 sono stati avviati nelle Marche oltre 1000 lavoratori disabili, con un notevole aumento rispetto al passato: nel 2003 gli avviati erano stati infatti 801 e nel 2004 avevano raggiunto le 860 unità. Tali avviamenti sono avvenuti prevalentemente tramite convenzione o chiamata nominativa. Ma sono in forte incremento anche i percorsi formativi attivati, che sono passati dai 24 del 2003 ai 112 del 2005 (nel 2004 erano stati 53).

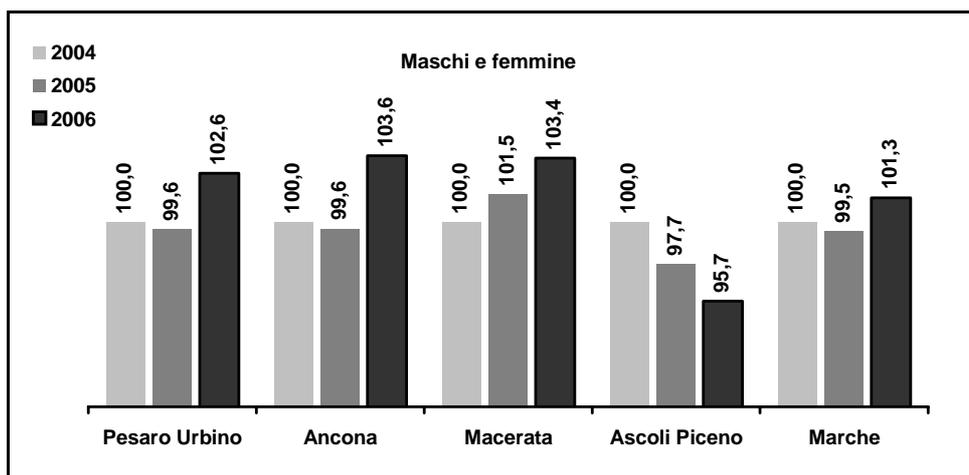
Sul fronte dei servizi erogati, in tutti i CIOF marchigiani è attivo un servizio di collocamento mirato, che fornisce ai lavoratori disabili informazione, consulenza e sostegno nel loro percorso di inserimento lavorativo, ed alle imprese consulenza ed assistenza nell'individuazione della migliore modalità di assolvimento dell'obbligo di assunzione fissato dalla normativa. Il servizio per i lavoratori viene espletato individualmente, attraverso un'attività di colloquio, che va dalla prima informazione, all'individuazione delle capacità lavorative residue, e di analisi delle opportunità lavorative disponibili o delle eventuali opportunità formative che possano aumentare l'occupabilità del soggetto, all'inserimento lavorativo vero e proprio ed al tutoraggio nella sua fase iniziale.

Il servizio per le imprese si esplica soprattutto nella consulenza per la stipula delle convenzioni e per l'individuazione delle capacità e competenze richieste al lavoratore, nonché nell'attività di preselezione effettuata attraverso l'utilizzo della banca dati e delle schede individuali in possesso dei CIOF.

Le politiche regionali saranno comunque indirizzate a supportare ulteriormente le attività dei servizi per l'impiego regionali affinché aumenti il numero dei lavoratori disabili inseriti ed aumenti altresì la qualità delle prestazioni offerte. In questa ottica sarà importante anche favorire lo scambio di buone pratiche e curare particolarmente i rapporti con il mondo dell'associazionismo, delle parti sociali e delle organizzazioni di cittadinanza attiva.

APPENDICE STATISTICA

Grafico #1 - Forze di lavoro: numeri indice a base fissa



Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Istat RCFL

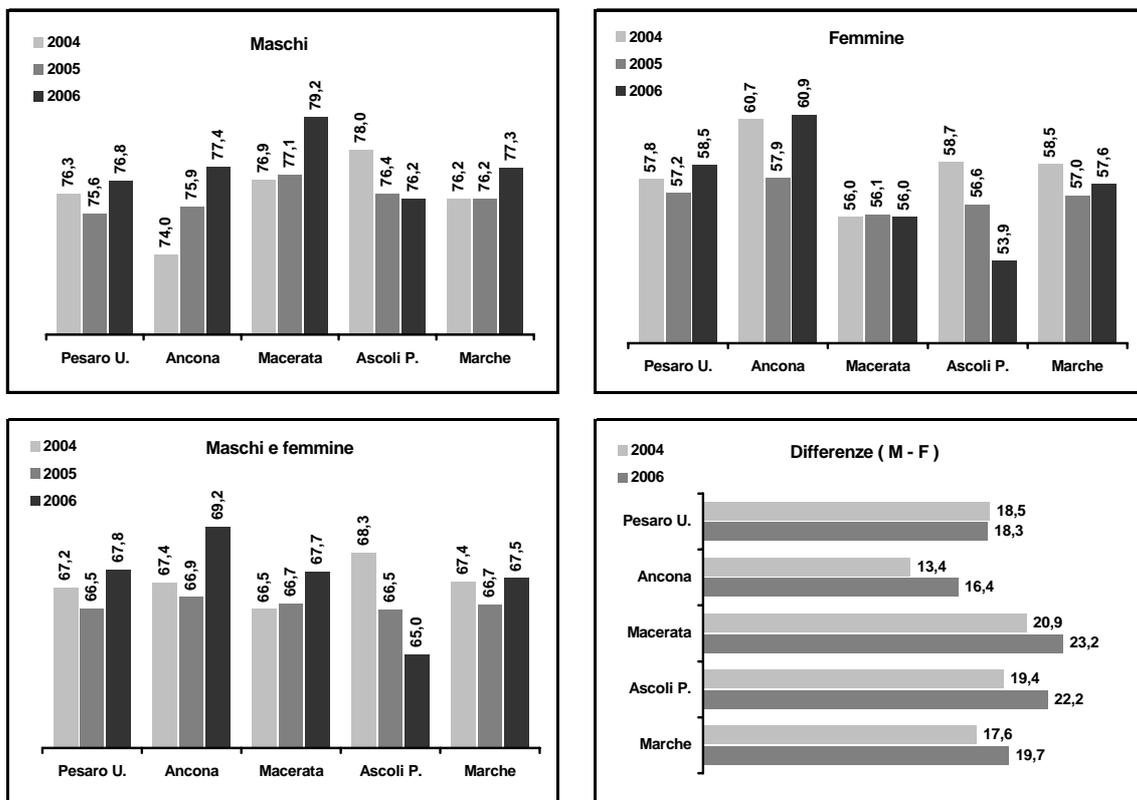
Tabella #1

Tasso attività 15-64	Maschi			Femmine			Totale		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Pesaro Urbino	76,33	75,59	76,83	57,84	57,18	58,51	67,2	66,5	67,79
Ancona	74,05	75,87	77,37	60,69	57,88	60,92	67,4	66,9	69,17
Macerata	76,87	77,06	79,25	56,02	56,14	56,04	66,5	66,7	67,73
Ascoli Piceno	78,02	76,36	76,15	58,65	56,63	53,94	68,3	66,5	65,04
Marche	76,17	76,16	77,32	58,55	57,05	57,59	67,4	66,66	67,51
Veneto	77,97	78,06	78,82	56,08	56,48	57,34	67,18	67,45	68,29
Emilia R.	78,35	78,74	79,27	63,41	63,40	64,33	70,9	71,13	71,86
Toscana	76,41	76,38	77,10	57,10	58,34	59,18	66,73	67,35	68,13
Nord Est	77,75	78,00	78,80	59,10	59,38	60,18	68,5	68,8	69,58
Centro	75,60	75,15	76,33	55,08	55,48	55,98	65,2	65,2	66,03
Italia	74,51	74,38	74,63	50,61	50,36	50,81	62,53	62,36	62,71

Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Istat RCFL

Grafico #2

Tasso di attività 15 - 64



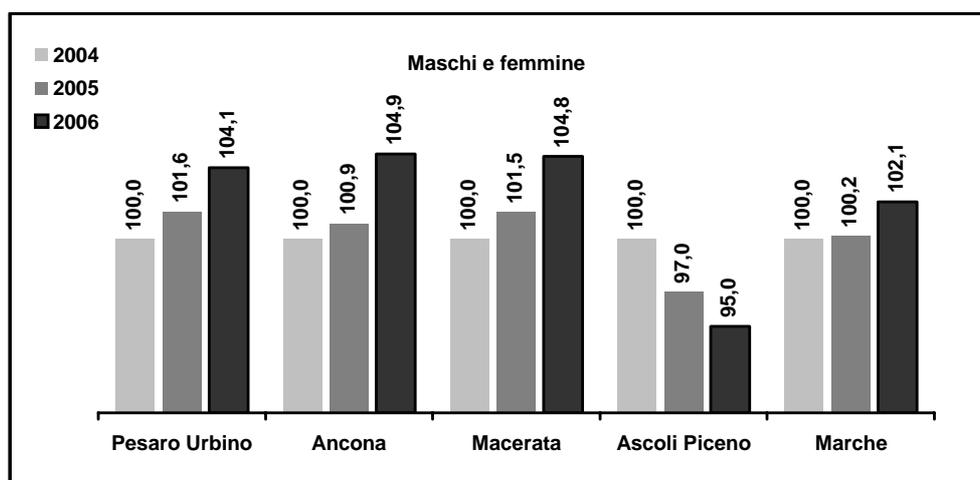
Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Istat RCFL

Tabella #2

Occupati	Valori		Variazioni	
	2005	2006	Ass.	%
Pesaro Urbino	155.598	159.468	3.870	2,49
Ancona	193.037	200.684	7.647	3,96
Macerata	129.169	133.290	4.121	3,19
Ascoli Piceno	156.774	153.549	-3.225	-2,06
Marche	634.578	646.991	12.413	1,96
Veneto	2.063.180	2.101.358	38.178	1,85
Emilia R.	1.872.439	1.917.968	45.529	2,43
Toscana	1.509.874	1.545.462	35.588	2,36
Nord Est	4.879.099	4.985.568	106.469	2,18
Centro	4.575.116	4.669.340	94.224	2,06
Italia	22.562.829	22.988.216	425.387	1,89

Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Istat RCFL

Grafico #3 - Occupazione: numeri indice a base fissa



Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Istat RCFL

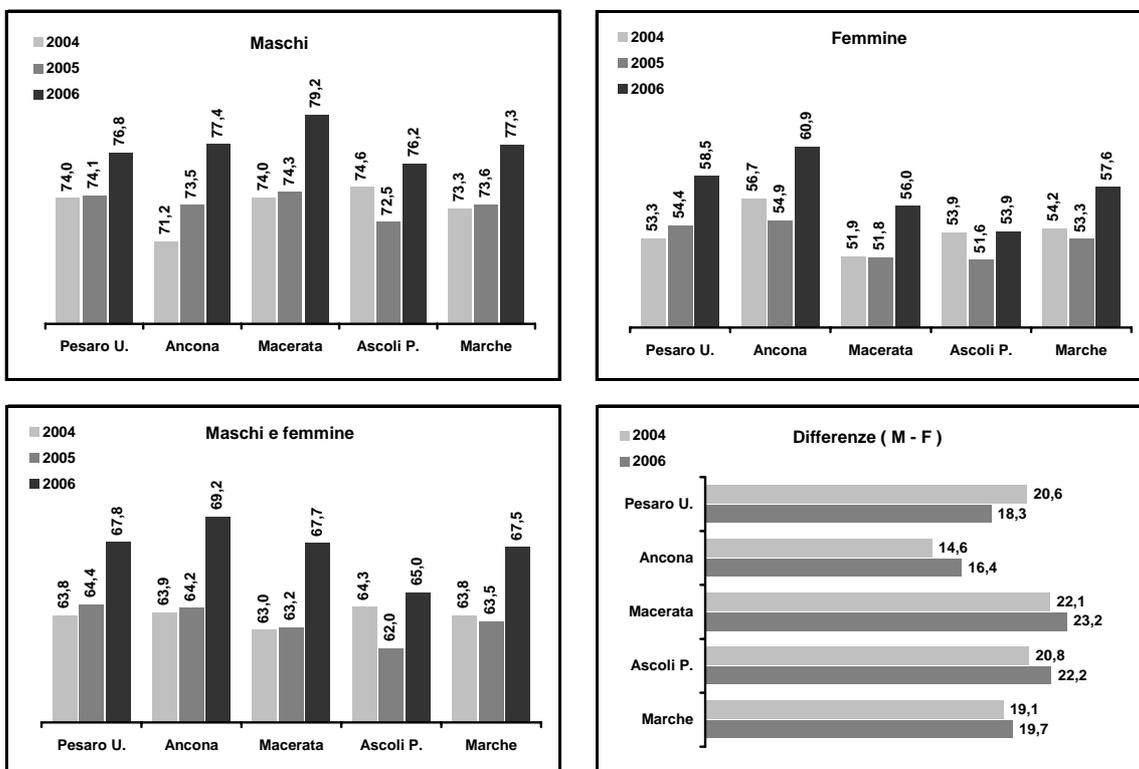
Tabella #3

Tasso occupazione	Maschi			Femmine			Totale		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
15 - 64									
Pesaro Urbino	73,98	74,12	76,83	53,34	54,41	58,51	63,79	64,40	67,79
Ancona	71,23	73,52	77,37	56,67	54,85	60,92	63,95	64,20	69,17
Macerata	74,00	74,34	79,25	51,89	51,80	56,04	63,00	63,15	67,73
Ascoli Piceno	74,65	72,45	76,15	53,88	51,58	53,94	64,26	62,02	65,04
Marche	73,32	73,57	77,32	54,20	53,30	57,59	63,79	63,49	67,51
Veneto	75,96	75,77	78,82	52,29	52,97	57,34	64,30	64,56	68,26
Emilia R.	76,22	76,58	79,27	60,25	60,05	64,33	68,28	68,38	71,86
Toscana	73,59	73,46	77,10	52,89	54,05	59,18	63,21	63,75	68,13
Nord Est	75,75	75,80	76,83	55,73	56,05	56,98	65,88	66,03	67,00
Centro	71,88	71,38	72,88	50,18	50,83	51,33	60,90	61,00	61,98
Italia	69,70	69,72	74,63	45,24	45,27	50,81	57,44	57,48	62,71

Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Istat RCFL

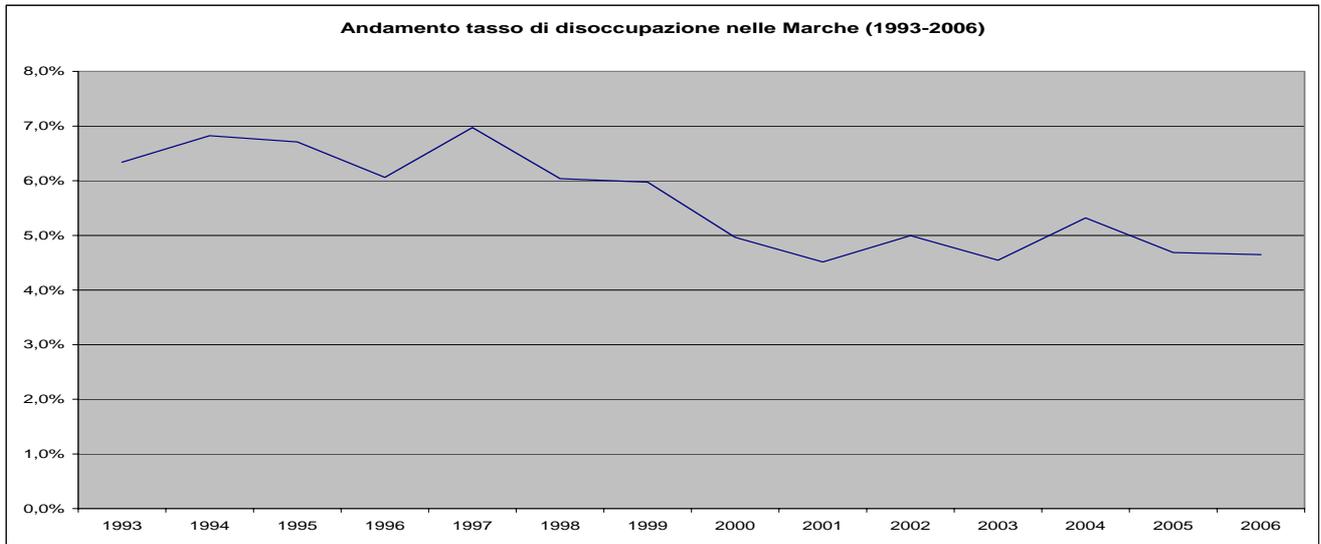
Grafico #4

Tasso di occupazione 15 - 64



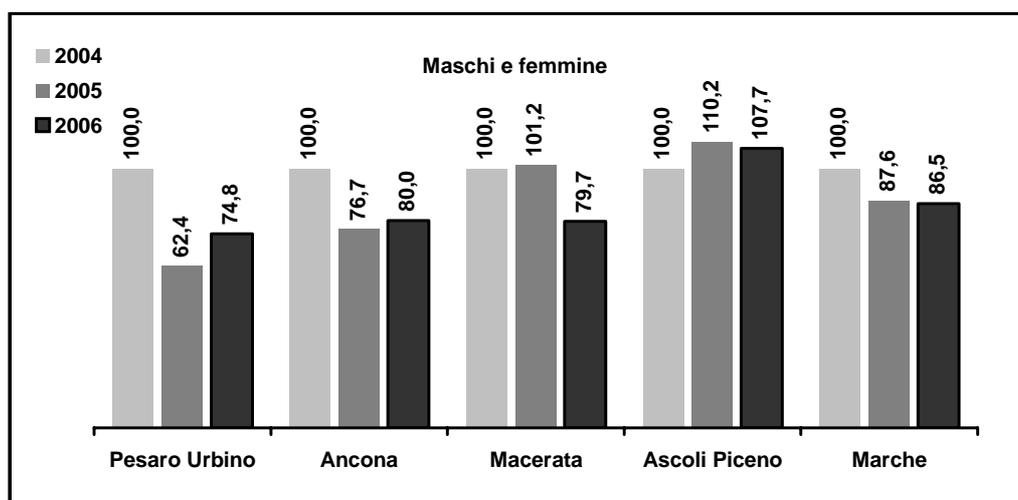
Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Istat RCFL

Grafico #5



Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Istat RCFL

Grafico #6 - Persone in cerca di occupazione: numeri indice a base fissa



Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Istat RCFL

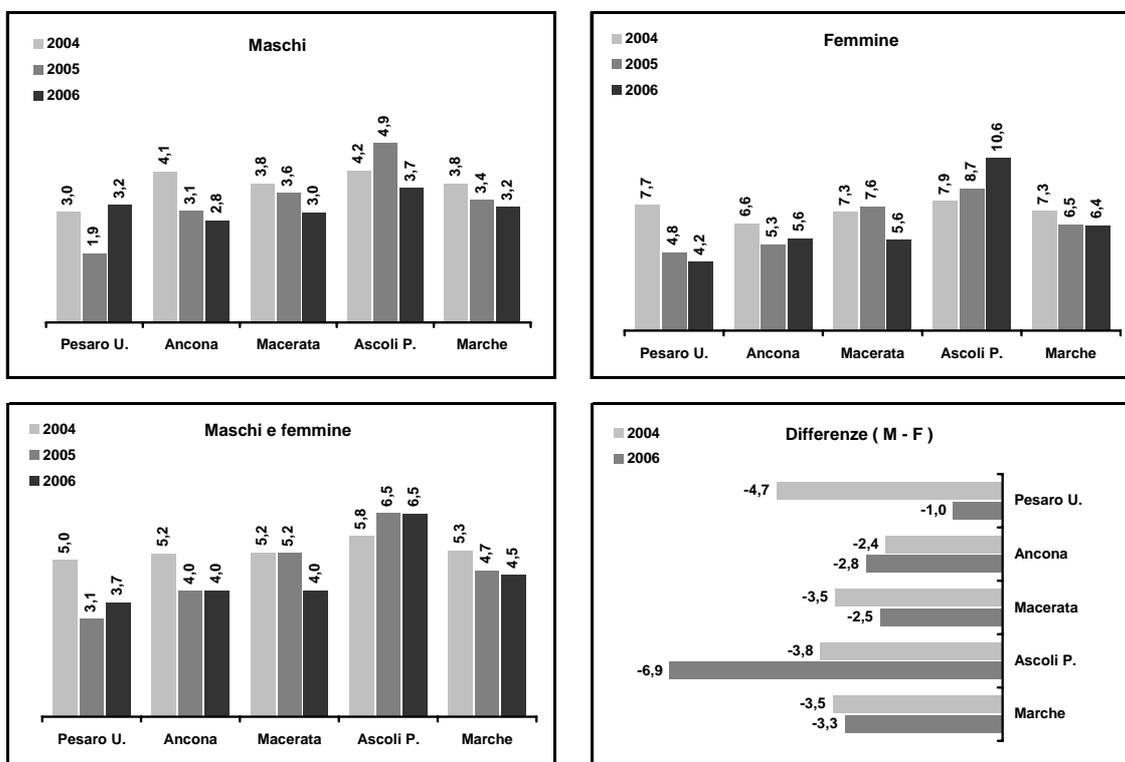
Tabella #4

Tasso disoccupazione	Maschi			Femmine			Totale		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
15 - 64									
Pesaro Urbino	3,03	1,90	3,22	7,72	4,80	4,24	5,01	3,14	3,65
Ancona	4,14	3,05	2,79	6,56	5,31	5,63	5,22	4,02	4,03
Macerata	3,81	3,55	3,01	7,29	7,63	5,55	5,25	5,23	4,05
Ascoli Piceno	4,16	4,91	3,68	7,95	8,70	10,59	5,78	6,51	6,50
Marche	3,80	3,35	3,16	7,33	6,50	6,44	5,32	4,68	4,54
Veneto	2,53	2,90	2,36	6,73	6,18	6,46	4,24	4,24	4,04
Emilia R.	2,66	2,69	2,63	5,01	5,26	4,34	3,70	3,81	3,38
Toscana	3,63	3,73	3,14	7,31	7,29	7,05	5,20	5,25	4,82
Nord Est	2,60	2,85	2,48	5,73	5,60	5,30	3,90	4,03	3,68
Centro	4,93	5,03	4,53	8,83	8,38	8,30	6,60	6,48	6,18
Italia	6,36	6,16	5,43	10,55	10,05	8,80	8,05	7,72	6,79

Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Istat RCFL

Grafico #7

Tasso di disoccupazione 15 - 64



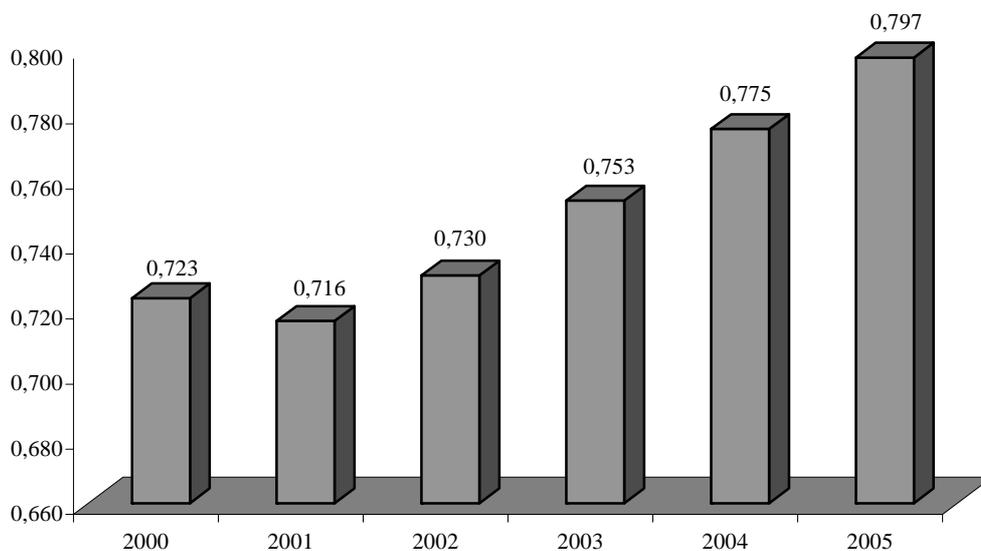
Fonte: Elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Istat RCFL

Tabella #5

	Provincia	N° persone in cerca di occupazione 2005 (migliaia)	Tasso di disoccupazione 2004	Tasso di disoccupazione 2005	Var tasso disoccupazione 2004-2005
ITALIA	Italia	1.888,6	8,0	7,7	diminuzione
ASCOLI PICENO	AP	3,3	6,4	6,9	aumento
SAN BENEDETTO DEL TRONTO	AP	3,3	5,8	6,5	aumento
MONTEGRANARO	AP	0,6	5,2	6,1	aumento
FERMO	AP	2,1	5,2	6,1	aumento
CIVITANOVA MARCHE	MC	2,5	5,9	6,0	stabile
OFFIDA	AP	0,3	5,3	6,0	aumento
COMUNANZA	AP	0,4	5,1	5,8	aumento
MOGLIANO	MC	0,2	5,4	5,7	aumento
MONTEGIORGIO	AP	0,6	4,9	5,6	aumento
MONTE SAN PIETRANGELI	AP	0,1	4,8	5,4	aumento
MACERATA	MC	1,8	5,3	5,4	stabile
SAN SEVERINO MARCHE	MC	0,6	5,1	5,1	stabile
TOLENTINO	MC	0,6	5,0	5,0	stabile
PIEVE TORINA	MC	0,1	4,9	5,0	stabile
SARNANO	MC	0,3	4,7	4,9	stabile
CINGOLI	MC	0,3	5,0	4,9	stabile
TREIA	MC	0,3	4,7	4,7	stabile
RECANATI	MC	1,9	5,2	4,6	diminuzione
SENIGALLIA	AN	1,2	5,6	4,4	diminuzione
JESI	AN	1,4	5,2	4,1	diminuzione
ANCONA	AN	3,6	5,4	4,0	diminuzione
FABRIANO	AN	1,0	4,4	3,9	diminuzione
FILOTTRANO	AN	0,2	4,8	3,9	diminuzione
ARCEVIA	AN	0,2	4,4	3,5	diminuzione
PIANDIMELETO	PU	0,1	4,3	3,4	diminuzione
URBINO	PU	0,5	5,3	3,3	diminuzione
SASSOCORVARO	PU	0,2	5,0	3,3	diminuzione
NOVAFELTRIA	PU	0,3	5,0	3,3	diminuzione
CAGLI	PU	0,3	4,8	3,2	diminuzione
FANO	PU	1,6	5,2	3,2	diminuzione
PESARO	PU	1,7	4,9	3,0	diminuzione
PERGOLA	PU	0,3	4,4	3,0	diminuzione
SANT'ANGELO IN VADO	PU	0,1	4,1	2,7	diminuzione

Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Istat RCFL

Grafico #8 - Indice di precarietà nel territorio marchigiano (anni 2000-2005)



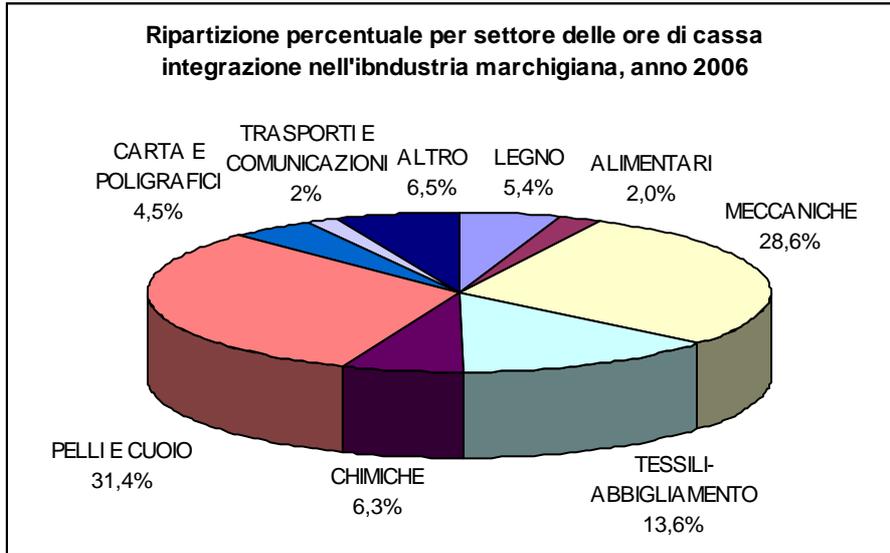
Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Job Agency (Sil Regione Marche)

Tabella #6 - Reddito annuo e mensile dei collaboratori contribuenti Inps nelle Marche (valori in euro)

	Meno di						
	25	25-29	30-39	40-49	50-59	60 e oltre	Totale
Reddito annuo							
Femmine	3.543	6.725	9.218	11.832	13.968	13.367	9.379
Maschi	5.208	10.147	15.580	20.693	21.196	16.882	17.151
Totale	4.292	8.217	12.676	17.622	19.511	16.398	14.197
Reddito mensile							
Femmine	295	560	768	986	1164	1114	782
Maschi	434	846	1298	1724	1766	1407	1429
Totale	358	685	1056	1469	1626	1367	1183

Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Inps

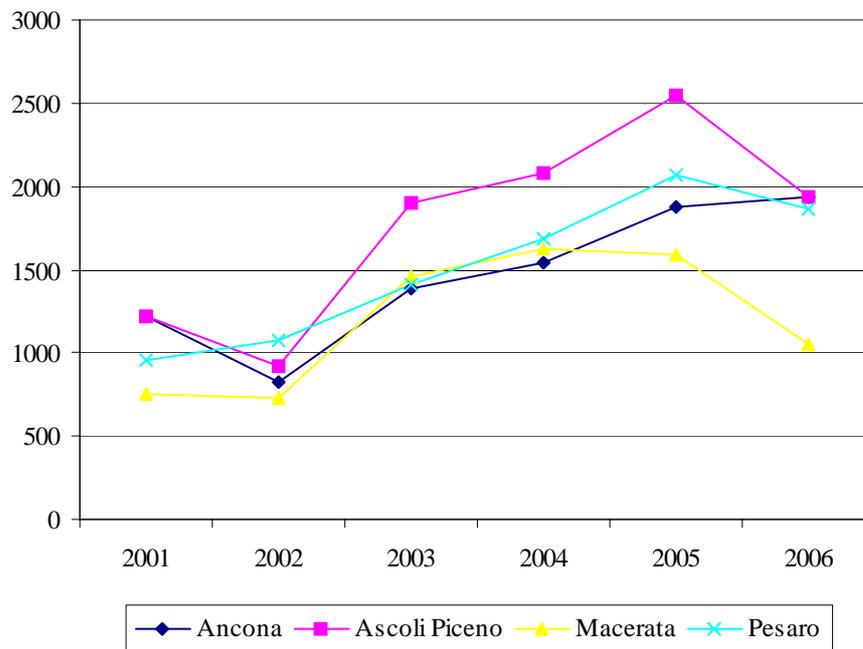
Grafico #9



Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Inps

Grafico #10

Lavoratori collocati in mobilità nelle province marchigiane (anni 2001-2006)



Fonte: elab. Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro su dati Job Agency (Sil Regione Marche)