



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA

# VALUTAZIONE UNITARIA DELLE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE



Rapporto  
finale



Milano, giugno 2014

Il rapporto di Valutazione Unitaria delle politiche per l'occupazione è stato curato dal raggruppamento temporaneo composto da Expert for Europe e Archidata in esecuzione del contratto rep. n. 10520 del 31/01/2013 per l'affidamento di servizi volti alla valutazione unitaria di attività realizzate dalla Regione Friuli Venezia Giulia nell'ambito delle politiche di coesione, per i periodi di programmazione 2000-2006 e 2007-2013. Lotto 7



[www.archidata.it](http://www.archidata.it)



[www.expertforeurope.it](http://www.expertforeurope.it)



## SOMMARIO

PREMESSA .....	5
<b>1. PRESENTAZIONE DELLA METODOLOGIA .....</b>	<b>6</b>
1.1 Il disegno di valutazione .....	6
1.2 L'esplicitazione degli ambiti e delle domande di valutazione .....	10
1.3 Le indagini dirette .....	11
<b>2. ANALISI DI CONTESTO .....</b>	<b>19</b>
2.1 LO SCENARIO DI IMPLEMENTAZIONE DELLE POLITICHE DEL LAVORO NEI DUE PERIODI DI PROGRAMMAZIONE 2000-2006, 2007-2013 .....	19
2.2 IL PERIODO DI PROGRAMMAZIONE 2007-2013 E LA CRISI .....	27
<b>3. IL QUADRO DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DEL LAVORO PER I GIOVANI E PER GLI OLDER WORKERS NEL PERIODO DI OSSERVAZIONE.....</b>	<b>47</b>
3.1 Premessa: le politiche giovanili nel panorama europeo .....	47
3.2 Andamento demografico della popolazione giovanile nella regione Friuli Venezia Giulia .....	56
3.3 Le politiche del lavoro regionali.....	58
3.4 Evoluzione delle politiche del lavoro regionali verso i giovani .....	59
3.5 Le politiche verso le generazioni di adulti nei due cicli di programmazione della regione Friuli Venezia Giulia 2000 -2006 e 2007-2013.....	86
<b>4. IL SISTEMA DEI SERVIZI PUBBLICI PER L'IMPIEGO NELL'OTTICA DELLE NUOVE COMPETENZE E PROFESSIONALITÀ RICHIESTE DI FRONTE ALLE NUOVE SFIDE DEL MERCATO DEL LAVORO. ....</b>	<b>92</b>
4.1 Il sistema regionale dei servizi per l'impiego: evoluzione istituzionale ed organizzativa.....	92
4.2 Processi e servizi dei CPI di fronte alle nuove esigenze degli utenti e dei territori .....	99
4.3 Le nuove sfide al Sistema dei Centri per l'impiego, competenze e ruolo del personale.....	103

<b>5. ANALISI DELL'EVOLUZIONE DELLA STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE PER PROFESSIONI E QUALIFICHE ED IMPLICAZIONI PER LE POLITICHE DEL LAVORO ANCHE IN VISTA DELLA NUOVA PROGRAMMAZIONE. ....</b>	<b>112</b>
5.1 Le dinamiche occupazionali settoriali nella Regione Friuli Venezia Giulia.....	112
5.2 L'analisi degli avviamenti al lavoro provinciale attraverso l'utilizzo dei dati amministrativi.....	115
5.3. Evoluzione nell'analisi del Fabbisogno professionale attraverso i dati amministrativi dei CPI.....	123
5.4. Le dinamiche provinciali .....	125
5.5. Regione Friuli Venezia Giulia .....	132
5.6. Possibili previsioni per i gruppi professionali per il 2007-2015 per il Friuli Venezia Giulia: approcci e prospettive per l'approfondimento. ....	135
 <b>6. ELABORAZIONI E RISULTATI DELLE INDAGINI QUALITATIVE E QUANTITATIVE .....</b>	<b>139</b>
 <b>7. PRINCIPALI EVIDENZE E RACCOMANDAZIONI IN TERMINI DI POLICY .....</b>	<b>149</b>
Ambito 1. Evoluzione delle politiche del lavoro regionali verso i giovani ed lavoratori senior workers.....	149
Ambito 2. Il sistema dei servizi pubblici per l'impiego nell'ottica delle nuove competenze e professionalità richieste di fronte alle nuove sfide del mercato del lavoro.....	152
Ambito 3. Analisi dell'evoluzione della struttura dell'occupazione per professioni e qualifiche ed implicazioni per le politiche del lavoro anche in vista della nuova programmazione.....	153

## PREMESSA

“Il tema del lavoro è complesso anche a causa della non linearità di certi processi”. Un'affermazione pienamente condivisibile e che rafforza l'importanza e l'utilità di analisi e strumenti quali la valutazione unitaria che permette ai decisori e programmatori delle politiche studiare l'evoluzione della situazione, di conoscere, condividere, costruire, proporre in maniera coordinata ed unitaria politiche efficaci nel territorio.

In questo anno di lavoro sulla valutazione delle Politiche del lavoro nella Regione Friuli Venezia Giulia ci si auspica il consolidamento della parziale ripresa del 2011 e l'avvio, anche se difficile, di un lento processo di ripresa e sviluppo.

Al contrario, come è ben sottolineato da tutti i documenti di studio nazionali e dal Rapporto del Mercato del Lavoro 2013, la recessione del 2012 ha in parte annullato i frutti della debole espansione del biennio precedente, con un rischio di perdita definitiva di “competenze e saperi professionali” che hanno fatto la storia della Regione Friuli Venezia Giulia.

Gli effetti della fase negativa della crisi si sono riflessi nel 2012 ed ancora nei primi mesi del 2013 in un peggioramento diffuso delle grandezze più rilevanti del mercato del lavoro. Sono diminuiti gli occupati, è cresciuta la disoccupazione, resta difficile la condizione giovanile.

Anche dinamiche positive che si rilevano, ad esempio la crescita dell'occupazione femminile, sottendono spesso incremento di posizioni a bassa qualifica, una ricomposizione a favore di età più anziane quale conseguenza delle riforme pensionistiche.

Le incertezze sul futuro per chi entra in Cassa integrazione si sono amplificate. Non solo la durata media di permanenza si è allungata, ma è anche aumentata la probabilità di transitare verso la disoccupazione. Cresce a livello Regionale il ricorso agli ammortizzatori sociali, cassa integrazione ed ingressi in lista di mobilità.

La riduzione degli ingressi e la perdita del lavoro dei giovani e le nuove regole di età pensionabile hanno determinato una ricomposizione per età dell'occupazione verso le fasce più anziane.

E cambiata anche la composizione dell'occupazione per professione: si è ridotta la quota degli artigiani, degli operai specializzati e degli appartenenti alle professioni qualificate, a favore delle categorie occupazionali non qualificate.

Il rischio di una “jobless recovery” ossia di una ripresa economica accompagnata da una distruzione di posti di lavoro è palpabile ed è per questo che le politiche del lavoro dell'istruzione e formazione assumono un ruolo centrale nell'antagonismo e nella sconfitta dalla crisi.

In tutte le regioni italiane lo squilibrio generazionale non solo è evidente in tutti i campi, e peraltro superiore a quanto non si osservi negli altri Paesi, ma è andato aggravandosi con la crisi. I costi della congiuntura hanno ovunque, in Europa e non solo, penalizzato i giovani, ma nel nostro Paese è come se avessero bloccato l'ingresso nella vita adulta ed indipendente di una intera generazione di ventenni e trentenni.

Giovani e lavoratori adulti, due facce di una stessa storia, di un cambiamento globale che stravolge schemi ed approcci del passato e che necessita di uno sforzo di comprensione e di proposta più forte del passato.

In questa fase cruciale per la Regione Friuli Venezia Giulia per l'avvio della nuova programmazione del Fondi Strutturali questo Rapporto così come tutti gli altri prodotti dell'attività di Valutazione Unitaria promossa dalla Regione Friuli Venezia Giulia possono contribuire ad aumentare le prospettive e lo spessore della riflessione sulle politiche e dunque la qualità della riflessione regionale sulla programmazione dei nuovi e decisivi interventi per il 2014-2020.

## 1 PRESENTAZIONE DELLA METODOLOGIA

### 1.1 IL DISEGNO DI VALUTAZIONE

Il disegno di valutazione si configura come esito del processo di interlocuzione e condivisione di informazioni che è avvenuto tra il Valutatore ed i Responsabili e membri del gruppo di lavoro regionale del Lotto 7 "Valutazione delle politiche del lavoro".

Come specificato nel Documento di Piano della Valutazione, il Disegno di Valutazione si pone l'obiettivo di rendere il processo di valutazione di queste politiche più coerente alle reali esigenze conoscitive dei responsabili e degli attuatori degli interventi sul territorio regionale indipendentemente dalla tipologia delle fonti e delle modalità di finanziamento.

Il sistema di valutazione è uniformato ai principi generali di:

Usabilità e Sintesi;

Significatività;

Rilevanza rispetto agli stakeholder;

Approccio critico;

Comparazione dei dispositivi

Il principio di usabilità e sintesi conduce ad identificare pochi e semplici indicatori che possano dare informazioni aggregate sugli andamenti delle politiche. Per questa ragione si è scelto di non seguire una strategia di analisi di indicatori che per il loro numero rendessero difficile la leggibilità delle informazioni e dunque inapplicabile la valutazione alla presa di decisioni. Sulle numerose proposte di indicatori definiti a cascata dai documenti programmatici presi in esame si è scelto di concentrarsi su pochi indicatori coerenti con la strategia Europa 2020.

Il principio di significatività ha condotto ad individuare indicatori di dettaglio che avessero reale, diretta e immediatamente evidente connessione rispetto agli ambiti di valutazione e rispetto agli obiettivi di policy in particolare definiti dalla Strategia di Europa 2020.

Il principio di rilevanza rispetto agli stakeholder ha portato a identificare gli indicatori di interesse dei principali stakeholder delle politiche: persone; imprese; Regione Friuli Venezia Giulia.

Un fattore emergente da tutta la fase di analisi, in coerenza con quanto espresso dai documenti programmatici è la necessità di adottare un approccio critico per orientare la presa di decisione e la selezione degli interventi (cfr. PUV Friuli Venezia Giulia e Agenda analitica); di orientare le domande valutative ad argomenti controversi e rilevanti.

Il principio di comparazione determina che la valutazione sia focalizzata sull'analisi degli effetti, ma anche sulla comparazione tra strumenti predisposti con obiettivi sovrapponibili o analoghi, per valutare l'incidenza e l'intensità dei diversi fattori causali (cfr. PUV Friuli Venezia Giulia).

Per quanto riguarda i contenuti, in linea con quanto definito nell'agenda analitica, il percorso valutativo si concentra su tre macro aspetti delle politiche del lavoro particolarmente significativi:

(1) evoluzione e maturazione delle politiche del lavoro verso target sensibili a livello regionale quali quello dei lavoratori over 45 e dei giovani, priorità quest'ultima strutturale a livello del Paese.

(2) il sistema dei servizi pubblici per l'impiego nell'ottica delle aspettative e della soddisfazione del cittadino utente,

(3) analisi dell'evoluzione della struttura dell'occupazione per professioni e qualifiche ed implicazioni di policy anche in vista della nuova programmazione.

### 1.2 L'ESPLICITAZIONE DEGLI AMBITI E DELLE DOMANDE DI VALUTAZIONE

La costruzione della strategia di valutazione e per la definizione degli indicatori ha tenuto in debita considerazione i documenti:

Piano Unitario di Valutazione, approvato con D.g.r. 1745 del 23 luglio 2009;

Agenda analitica della valutazione unitaria, allegato alla D.g.r. 800 dell'11 maggio 2012;

Piano di dettaglio del servizio "Lotto 7 – valutazione delle politiche del lavoro";

Disegno di valutazione del Lotto 7

A questi si aggiungono una lunga lista di documenti di settore descritti nel Cap. 3 tra i quali si segnalano:

Patto per la crescita e l'Occupazione, Consiglio d'Europa di Giugno 2012

Bozza Accordo di Partenariato del 9 Aprile 2013

Rapporto "Employment and Social Developments in Europe" 2012 DG Employment and Social Affairs November 2012

Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, Ministero dell'Istruzione Giugno 2010

Raccomandazione del Consiglio d'Europa sull'istituzione di una garanzia per i giovani "Youth Guarantee" - 22 Aprile 2013

"Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people" (L'efficacia delle misure politiche per aumentare la partecipazione dei giovani al mercato del lavoro) - Eurofound 2012

### 1.2.1. GLI AMBITI TEMATICI

Secondo gli approcci descritti sono stati identificati ambiti di valutazione per le politiche di parità di genere, che devono tenere in considerazione i dispositivi normativi e amministrativi messi in campo dalla Regione anche in termini di disponibilità finanziaria (Fondi Strutturali, eventuali fondi regionali).

In linea con il PUV e l'agenda di attuazione, la valutazione unitaria intende analizzare i risultati raggiunti dalle politiche regionali di coesione (finanziate con i fondi strutturali e regionali) per il fronteggiamento della crisi per il miglioramento della qualità del lavoro ed il rilancio dell'occupazione al fine di cogliere gli obiettivi di Europa 2020 per questa politica.

Nella determinazione degli ambiti di intervento e delle domande di valutazione si è tenuto conto della necessità di integrare l'analisi degli strumenti più strettamente legati al lavoro con quelle politiche economiche (infrastrutture, sviluppo economico ed impresa, ricerca ed innovazione, sviluppo rurale) che attraverso l'attuazione degli interventi programmati potrebbero aver avuto un effetto positivo nell'aumento della base occupazionale regionale. L'analisi di contesto presentata nel Working Paper 1 e la raccolta delle esigenze conoscitive sul tema presso i responsabili dell'attuazione delle politiche per l'occupazione hanno spinto il Valutatore ad evidenziare tre temi "focali" per le sue indagini valutative.

#### **Ambito 1) Evoluzione delle politiche del lavoro regionali verso i giovani ed i senior workers**

Coerentemente alle indicazioni del PUV, l'analisi si concentrerà su due segmenti di popolazione (giovani e over 45) che per diverse ragioni hanno sperimentato le maggiori difficoltà nel rapporto con il mercato del lavoro, soprattutto a causa della crisi economica che ha acuito le difficoltà di inserimento lavorativo dei giovani e aumentato le probabilità di espulsione dei lavoratori dal mercato del lavoro e conseguentemente la difficoltà del reinserimento.

Dal punto di vista del primo segmento si cercherà di ricostruire nel corso dei due diversi periodi di programmazione le politiche attuate dalla Regione (non solo finanziate con Fondi Strutturali) che intervengono a un certo punto sul percorso di un giovane verso l'occupazione: quelle intese a evitare l'abbandono scolastico, quelle per facilitare una più agevole transizione dalla scuola al lavoro, quelle finalizzate ad aumentare l'occupabilità dei giovani, quelle che avevano lo scopo di rimuovere le barriere persistenti affrontate dai giovani in generale o da quelli con specifiche necessità. I giovani non sono un gruppo omogeneo e hanno bisogno di politiche su misura, che rispondano alle specifiche esigenze e alle specifiche fasi della vita di una persona giovane.

Per quanto riguarda l'Unione Europea gli over 45 rappresentano uno dei target prioritari su cui fare leva per realizzare l'obiettivo generale dell'innalzamento dei tassi di occupazione e per contenere il rischio dell'esclusione sociale. La strategia europea per il raggiungimento di questi obiettivi è imperniata sui concetti di attivazione e di occupabilità. Due concetti che, pur lasciando ampi margini di interpretazione ai singoli Paesi (e quindi anche ampi margini di interpretazioni unilaterali, come quelle tendenti a scaricare sul singolo individuo il doppio stigma della

non attivazione e dell'inoccupabilità, sollevando così, di fatto, le politiche del lavoro e le imprese da ogni responsabilità) poggiano su assunti teoricostrategici di tipo integrato e inclusivo. Se, da un lato, l'occupabilità non può essere garantita che attraverso l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze, da un altro lato, questa non può che sostanzarsi attraverso:

- l'individuazione e la programmazione di obiettivi quantitativi di inserimento nel lavoro entro tempi certi;
- la creazione di una solida rete di ammortizzatori sociali a protezione delle transizioni al lavoro;
- l'arricchimento dell'offerta di strumenti integrati per il reinserimento lavorativo, la formazione, la riqualificazione e l'orientamento lifelong.
- Il tutto nel quadro di un modello di governance di tipo inclusivo che vede gli over 55 come una risorsa piuttosto che come un problema.

Tale ambito valutativo, per quanto attiene il segmento giovani, si pone l'obiettivo di: ricostruire gli interventi di politica del lavoro attuati dalla Regione con risorse proprie e con i Fondi Strutturali sui giovani dai 15 ai 29 anni rispetto al ciclo di vita ed alle diverse fasi del percorso occupazionale individuando i punti di forza e di debolezza di differenti tipi di intervento lungo il percorso verso l'occupazione.

Identificare elementi di continuità e fattori di successo della nuova programmazione.

Tale ambito valutativo, per quanto attiene il segmento over 45, si pone l'obiettivo di:

- ricostruire, rispetto ai due periodi di programmazione oggetto del mandato valutativo, gli interventi di politiche di gestione attiva del mercato del lavoro e dei sistemi di protezione sociale (il cosiddetto welfare to work) e gli interventi di "age management" e di miglioramento della "qualità del mercato del lavoro regionale" legati al segmento degli Over 45 individuando i punti di forza e di debolezza di differenti tipi di intervento
- identificare elementi di continuità e fattori di successo delle politiche attuate ai fini della nuova programmazione

Dal punto di vista delle analisi si propone di intervenire a valle dei risultati dell'analisi descrittiva sopra evidenziata:

- a livello di analisi qualitativa, attraverso interviste e focus group con policy makers e stakeholder sul tema delle politiche e degli interventi a favore dei segmenti di popolazione sopra evidenziati
- a livello di analisi quantitativa, con analisi delle serie storiche dei dati statistici del mercato del lavoro regionale e delle fonti Istat per ricostruire la dinamica delle degli interventi realizzati ricostruendone un profilo secondo diverse dimensioni di analisi: destinatari raggiunti, risorse investite, origine delle risorse, modalità e tipologia di integrazione degli interventi.

## **Ambito 2) Il sistema dei servizi pubblici per l'impiego nell'ottica delle nuove competenze e professionalità richieste di fronte alle nuove sfide del mercato del lavoro**

Il Documento Position Paper dei Servizi della Commissione, nel paragrafo relativo alle priorità di finanziamento invita l'Italia e dunque le Regioni a concentrarsi sulla modernizzazione e il rafforzamento delle istituzioni inerenti al mercato del lavoro ed in particolare dei Servizi Pubblici per l'Impiego (SPI) che di fatto dovrebbero incrementare la loro capacità di implementare più efficacemente lo scambio di domande e offerte di lavoro e sfruttare appieno gli strumenti UE potenziati (riforma di EURES) per rafforzare l'erogazione di servizi personalizzati a quanti cercano lavoro.

D'altro canto il potenziamento e la qualificazione delle risorse umane dei Servizi per l'impiego costituiscono uno degli obiettivi definiti nel Masterplan regionale dei servizi per il Lavoro 2007-2013. La crisi economica da una parte ma soprattutto le sfide poste dall'Unione Europea alle Regioni per il rilancio del lavoro e dell'economia evidenziano per i Servizi per l'impiego nuove finalità e nuovi compiti relativi a:

- Estensione dell'utenza tradizionale, agli inattivi, ai drop out, ai datori di lavoro
- Ruolo di conduzione ed accompagnamento dei processi (transizioni, servizi offerti, informazione integrata, comunicazione);
- Ampliamento delle funzioni e delle competenze in raccordo con la domanda di lavoro, non solo sulla disponibilità occupazionali, ma anche sugli sviluppi dei processi di carriera e sul sostegno ai processi aziendali di acquisizione di competenze;

Sviluppo di modelli gestionali flessibili ed abbattimento delle rigidità di funzione tra le diverse unità.

Rispetto a tali esigenze, il tema dell'implementazione delle competenze degli operatori pubblici e l'individuazione di quelle relative al network interorganizzativo è focale. Attraverso le domande valutative si cercherà di valutare nella prospettiva delle figure professionali operanti a livello dei centri che dei cittadini utenti (opportunitamente segmentati per tipologie di utenza) se gli sforzi di potenziamento del sistema dei Servizi Pubblici che la Regione ha prodotto in questi anni sono percepiti e quali sono le possibili indicazioni per un ulteriore sviluppo della qualità dei servizi erogati.

Dal punto di vista delle analisi si propone di intervenire a valle dei risultati dell'analisi descrittiva sopra evidenziata:

- a livello di analisi qualitativa, attraverso interviste e focus group con policy makers e stakeholder sul tema del ruolo e dei modelli di Servizi per l'impiego più coerenti alle esigenze di rilancio del mercato del lavoro regionale
- a livello di analisi quantitativa, con analisi delle serie storiche dei dati statistici relativi all'offerta di prestazione dei Servizi per l'impiego regionali.
- a livello di analisi di campo con la proposizione di un questionario via mail ad un campione del personale dei Servizi per l'impiego provinciali e con particolare focalizzazione sulle figure degli Operatori Unici dei Centri per l'impiego e dell'Operatore per il potenziamento dei Servizi lavoro centrali delle Province.

## **Ambito 3) Analisi dell'evoluzione della struttura dell'occupazione per professioni e qualifiche ed implicazioni per le politiche del lavoro anche in vista della nuova programmazione**

Il terzo ambito di valutazione considerato intende delineare l'evoluzione della struttura del mercato del lavoro durante il periodo di osservazione dell'incarico (2000-2006; 2007-2013) sul sistema delle qualifiche professionali con una particolare attenzione all'attuale periodo di "crisi".

Obiettivo dell'ambito di valutazione, oltre che fornire una "mappa conoscitiva" dell'evoluzione delle qualifiche a livello regionale sarà valutare se l'effetto della crisi abbia condotto ad effetti di polarizzazione dell'occupazione e della domanda di lavoro, ossia un aumento del fabbisogno di lavoro sia ai livelli più elevati che a quelli più bassi nella scala delle professioni, con una considerevole diminuzione dei fabbisogni nelle posizioni corrispondenti ai livelli intermedi di qualificazione. La mappa dovrà poter fornire al programmatore elementi di valutazione per politiche del lavoro sempre più "coerenti" alle strategie di rilancio dell'economia regionale, in altri termini poter ricostruire "una nuova geografia del lavoro regionale".

Altra dimensione possibile di valutazione rispetto alle qualifiche professionali sarà quella di valutare se ed in quale misura si sia assistito a fenomeni di skill divide, capace di avvantaggiare i più istruiti in termini sia di opportunità d'impiego che di retribuzioni rispetto ai meno scolarizzati.

Dal punto di vista delle analisi si propone di intervenire a valle dei risultati dell'analisi descrittiva sopra evidenziata:

- a livello di analisi qualitativa, attraverso interviste e focus group con policy makers, attori del mondo produttivo, Università e mondo della formazione per riflettere sul rapporto tra "cambiamento" ed impatto sul sistema di matching tra domanda ed offerta di figure professionali ed individuare politiche regionali coerenti
- a livello di analisi quantitativa, con analisi delle serie storiche dei dati statistici del mercato del lavoro regionale e delle fonti Istat per ricostruire la dinamica delle qualifiche nei periodi con particolare attenzione all'evidenza di fenomeni "strutturali" indotti dall'impatto della crisi
- a livello di analisi di campo, utilizzando il campione unico delle imprese utilizzato per il lotto 6 sarà definita una sezione apposita all'interno del questionario relativa ai fabbisogni professionali ed alla visione prospettica delle imprese intervistate dei nuovi skills necessari ad affrontare la crisi del il cambiamento.

### 1.2.2. LE DOMANDE VALUTATIVE

Ambiti di valutazione		Domande valutative
1	Evoluzione delle politiche del lavoro regionali verso i giovani ed lavoratori over 45	<p>1.1. Quali elementi hanno caratterizzato l'evoluzione degli interventi attuati nei recenti due cicli di programmazione verso il segmento di popolazione dei giovani ? Se ed in quale modo è stato possibile dare una risposta "flessibile" alla disoccupazione giovanile tenendo conto dei cicli economici e del mutamento delle esigenze dei giovani verso il lavoro?</p> <p>1.2. In quale modo le esperienze di integrazione tra interventi e politiche (istruzione, formazione e lavoro) hanno favorito l'inserimento lavorativo dei giovani? Esistono buone pratiche utili per la prossima programmazione?</p> <p>1.3 In quale modo ed attraverso quali strumenti la politica di gestione attiva del mercato del lavoro durante il periodo di osservazione del mandato valutativo ha agito nei confronti del segmento di popolazione tra i più colpiti dagli effetti della crisi? L'integrazione tra strumenti di politica attiva e passiva, gli interventi integrati (lavoro e formazione) di age management sono stati utili per ridurre le difficoltà che questo segmento di popolazione ha incontrato? Quali le indicazioni per la prossima programmazione?</p>
2	Il sistema dei servizi pubblici per l'impiego nell'ottica delle nuove competenze e professionalità richieste di fronte alle nuove sfide del mercato del lavoro	<p>2.1. Come viene valutato dagli operatori il processo di modernizzazione e l'investimento compiuto a livello regionale per lo sviluppo delle professionalità degli operatori degli SPI. Le competenze professionali (di base e specifiche) degli operatori ai vari livelli di specializzazione sono adeguate alle nuove sfide cui i servizi per l'impiego sono chiamati nel prossimo periodo di programmazione?</p> <p>2.2. Quali azioni (formative o organizzative) si dovrebbero mettere in campo per allineare il set di competenze professionali degli operatori ai nuovi ed attesi standard di servizio? Sarebbero opportuni processi di certificazione delle competenze degli operatori in grado di garantire adeguate prestazioni anche in funzione di particolari processi o target di utenza (fasce deboli)?</p> <p>2.3. Quali sono i processi di erogazione di servizio maggiormente critici per il punto vista degli operatori? Quali le possibili soluzioni in termini professionali ed organizzativi?</p>

3	Analisi dell'evoluzione della struttura dell'occupazione per professioni e qualifiche ed implicazioni per le politiche del lavoro anche in vista della nuova programmazione	<p>3.1. Quali sono state le caratteristiche dell'evoluzione e delle dinamiche del mercato del lavoro nel periodo 2000-2013 nell'ottica delle qualifiche? In quale modo la crisi economica ha inciso su tale struttura, quali i fenomeni salienti (polarizzazione, skill divide)</p> <p>3.2. In quale modo la crisi attuale ed il tema del rilancio del mercato del lavoro modificano l'approccio al tema dell'identificazione dei fabbisogni di figure professionali e/o della prevenzione di fenomeni di mismatching soprattutto in periodi di forti pressioni di fenomeni esterni (crisi, evoluzioni legislative, cambiamenti globali).</p> <p>3.3. Come viene percepito da operatori ed imprese il tema della riqualificazione da una parte e dei "nuovi lavori" e delle nuove professionalità necessarie per il rilancio del mercato del lavoro regionale. Come, a partire dall'esperienza delle programmazioni passate, la combinazione e l'integrazione tra gli interventi di politica del lavoro, della formazione e dell'istruzione possono favorire quella flessibilità necessaria poi all'identificazione ed all'erogazione di servizi più fondati sulle esigenze dei lavoratori e delle imprese?</p>
---	---	---

### 1.3 LE INDAGINE DIRETTE

Secondo quanto previsto nell'offerta tecnica e sulla base del confronto con le principali Direzioni regionali coinvolte nel processo di programmazione e attuazione delle politiche regionali di coesione per il periodo 2000-2013, il valutatore utilizzerà un mix integrato di metodi e tecniche per rispondere alle domande di valutazione.

In particolare si farà ricorso ad:

- Analisi desk sui dati di monitoraggio regionali
- Analisi qualitative: 10 interviste dirette; 1 Focus Group con stakeholder del mondo del lavoro regionali
- Analisi quantitative: 1 analisi campionarie campione aziende; 1 analisi campionaria Operatori Centri per l'impiego

L'analisi desk prenderà ad oggetto i dati di monitoraggio regionali, le statistiche dei data set pubblici (in particolare prodotte da ISTAT), i Rapporti ed i dati dell'Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro ed ogni altra ricerca e documentazione utile ai fini della ricerca.

#### 1.3.1 Interviste e Focus Group

Sono state rivolte a 10 interlocutori dell'Amministrazione e delle parti sociali le seguenti domande:

##### Politiche per i giovani

1. Attraverso quali interventi aumentare l'attrattività per le aziende del contratto di apprendistato?
2. Quali modifiche andrebbero introdotte per rendere l'apprendistato professionalizzante un effettivo strumento privilegiato di ingresso nel mercato del lavoro?
3. Quali potrebbero essere interventi per lo sviluppo del terzo settore in funzione dello start-up di imprese di giovani;
4. Quale ruolo assegnare ai poli tecnologici nell'ottica dello sviluppo di occupazione giovanile e di startup innovative?
5. Come valutate eventuali aperture verso un sistema pubblico-privato dei servizi per l'impiego, finalizzati anche alla attivazione del programma Youth Guarantee?
6. Quali degli attuali incentivi per l'inserimento/reinserimento dei giovani (ma vale anche per gli over 45) sono risultati essere efficaci? Quali modifiche andrebbero introdotte e quali nuovi interventi andrebbero finanziati?
7. Quale ruolo possono svolgere i fondi interprofessionali per il sostegno ai giovani precari?
8. Quale ruolo intende giocare il partenariato sociale ai fini dello sviluppo e del monitoraggio degli interventi finanziati per l'inserimento/reinserimento delle giovani generazioni? (ma vale anche per gli over 45).

Adulti Over 45

1. Come sostenere i processi di mobilità e quali servizi attivare per il ricollocamento delle persone over 45?
2. Quali interventi formativi sono necessari per il rafforzamento e lo sviluppo di competenze professionali spendibili degli over 45 (per settori produttivi e per dimensione di impresa)?
3. Quale ruolo assegnare ai voucher formativi?
4. Attraverso quali strumenti e interventi finanziari, organizzativi e gestionali è possibile rendere operativa la leva della "staffetta generazionale" nelle aziende?
5. Come sostenere il passaggio generazionale della leadership nelle piccole e medie imprese?

### 1.3.2. LE INDAGINI CAMPIONARIE

Di seguito si riporta la descrizione del Campione delle 3000 unità (imprese) articolato secondo i diversi domini di stima presi in considerazione dall'analisi.

I domini di stima sono le sottopopolazioni a livello delle quali si vuole ottenere le stime dei parametri di interesse. Tali domini devono essere definiti sulla base di variabili presenti nell'archivio di selezione, ossia sulla base di variabili note a priori sulle unità della popolazione, anche incrociate tra loro.

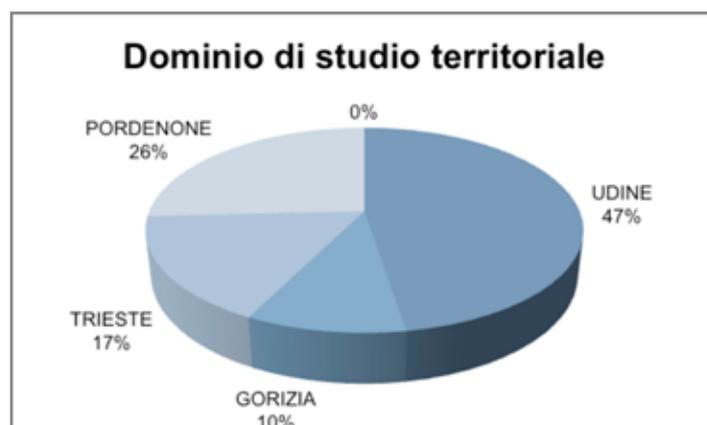
Nel nostro caso i domini di stima sono:

- distribuzione territoriale delle imprese
- distribuzione delle imprese per classe di addetti
- distribuzione delle imprese per settore ATECO 2007

La distribuzione territoriale delle imprese nel Campione segue il criterio di allocazione proporzionale rispetto alla popolazione di riferimento. Come vediamo le imprese della Provincia di Udine sono quelle maggiormente rappresentate nel campione.

**Fig. 1 Distribuzione territoriale delle imprese**

IMPRESE	TOTALI	SEZ A ATECO+ISTR. SANITA'	NETTO VOCI ATECO	CLASSE ADDETTI (0)	POPOLAZIONE	PESO	CAMPIONE
Totale	<b>86773</b>	<b>6411</b>	<b>80362</b>	<b>3174</b>	<b>77180</b>	<b>1</b>	<b>3000</b>
UDINE	40873	2777	38096	1489	<b>36607</b>	0,47	<b>1423</b>
GORIZIA	8739	680	8059	363	<b>7696</b>	0,10	<b>299</b>
TRIESTE	15067	1484	13583	615	<b>12968</b>	0,17	<b>504</b>
PORDENONE	22094	1470	20624	715	<b>19909</b>	0,26	<b>774</b>



La distribuzione delle imprese per classi di addetti ha preso in considerazione il peso dell'occupazione totale (uomini e donne) per dominio territoriale.

**Fig. 2. Distribuzione degli occupati totali per classi di ampiezza – Provincia di Udine**

UDINE			
CLASSI DI AMPIEZZA	OCCUPATI	PESO	%
1-9	34489	0,94	94%
10-49	1881	0,05	5%
50W	257	0,01	1%
	36627	1,00	100%

**Fig. 3. Distribuzione degli occupati totali per classi di ampiezza – Provincia di Trieste**

TRIESTE			
CLASSI	OCCUPATI	PESO	%
1-9	12312	0,95	95%
10-49	588	0,049	4,9%
50W	68	0,01	0,1%
	12968	1	100%

**Fig. 4. Distribuzione degli occupati totali per classi di ampiezza – Provincia di Gorizia**

GORIZIA			
CLASSI	OCCUPATI	PESO	%
1-9	7229	0,94	94%
10-49	411	0,05	5%
50W	56	0,01	1%
	7696	1,00	100%

**Fig. 5. Distribuzione degli occupati totali per classi di ampiezza – Provincia di Pordenone**

PORDENONE			
CLASSI	OCCUPATI	PESO	%
1-9	18477	0,93	93%
10-49	1252	0,06	6%
50W	180	0,01	1%
	19909	1,00	100%

Lo stesso dicasi per la distribuzione delle imprese per settore ATECO 2007. I settori ATECO considerati dall'indagine sono:

CODICI	ATECO 2007
SEZ. B	Estrazioni di minerali
SEZ. C	attività manifatturiere
SEZ. D	fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
SEZ. E	Fornitura di acqua
SEZ. F	Costruzioni
SEZ. G	commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli
SEZ. H	trasporto e magazzinaggio
SEZ. I	attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
SEZ. J	servizi di informazione e comunicazione
SEZ. K	attività finanziarie e assicurative
SEZ. L	attività immobiliari
SEZ. M	attività professionali, scientifiche e tecniche
SEZ. N	noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
SEZ. R	attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
SEZ. S	altre attività di servizi

La distribuzione degli occupati totali per i suddetti settori ATECO è descritta nelle Tavole seguenti:

**Fig. 6. Distribuzione degli occupati totali per tipologie di Settore ATECO - Provincia di Udine**

UDINE			
ATECO	OCCUPATI	PESO	PESO
SEZ. B	9	0,00	0%
SEZ. C	4159	0,11	11%
SEZ. D	37	0,00	0%
SEZ. E	54	0,00	0%
SEZ. F	5802	0,16	16%
SEZ. G	9128	0,25	25%
SEZ. H	938	0,03	3%
SEZ. I	3381	0,09	9%
SEZ. J	866	0,02	2%
SEZ. K	742	0,02	2%
SEZ. L	1833	0,05	5%
SEZ. M	6296	0,17	17%
SEZ. N	994	0,03	3%
SEZ. R	476	0,01	1%
SEZ. S	1912	0,05	5%
	36627	1,00	100%

**Fig. 7. Distribuzione degli Occupati totali per tipologie di Settore ATECO - Provincia di Trieste**

TRIESTE			
ATECO	OCCUPATI	PESO	PESO
SEZ. B	4	0,00	0%
SEZ. C	787	0,06	6%
SEZ. D	5	0,00	0%
SEZ. E	27	0,00	0%
SEZ. F	1620	0,12	12%
SEZ. G	3484	0,27	27%
SEZ. H	625	0,05	5%
SEZ. I	1251	0,10	10%
SEZ. J	396	0,03	3%
SEZ. K	297	0,02	2%
SEZ. L	518	0,04	4%
SEZ. M	2491	0,19	19%
SEZ. N	482	0,04	4%
SEZ. R	244	0,02	2%
SEZ. S	737	0,06	6%
	12968	1	100%

**Fig. 8. Distribuzione degli Occupati totali per tipologie di Settore ATECO - Provincia di Gorizia**

GORIZIA			
ATECO	OCCUPATI	PESO	PESO
SEZ. B	4	0,00	0%
SEZ. C	669	0,09	9%
SEZ. D	2	0,00	0%
SEZ. E	27	0,00	0%
SEZ. F	1045	0,14	14%
SEZ. G	2163	0,28	28%
SEZ. H	281	0,04	4%
SEZ. I	865	0,11	11%
SEZ. J	171	0,02	2%
SEZ. K	167	0,02	2%
SEZ. L	276	0,04	4%
SEZ. M	1253	0,16	16%
SEZ. N	222	0,03	3%
SEZ. R	115	0,01	1%
SEZ. S	436	0,06	6%
	<b>7696</b>	1,00	100%

**Fig. 9. Distribuzione degli Occupati totali per tipologie di Settore ATECO - Provincia di Pordenone**

PORDENONE			
ATECO	OCCUPATI	PESO	PESO
SEZ. B	14	0,00	0%
SEZ. C	2642	0,13	13%
SEZ. D	15	0,00	0%
SEZ. E	35	0,00	0%
SEZ. F	3034	0,15	15%
SEZ. G	5204	0,26	26%
SEZ. H	624	0,03	3%
SEZ. I	1401	0,07	7%
SEZ. J	412	0,02	2%
SEZ. K	395	0,02	2%
SEZ. L	1069	0,05	5%
SEZ. M	3303	0,17	17%
SEZ. N	551	0,03	3%
SEZ. R	195	0,01	1%
SEZ. S	1015	0,05	5%
	19909	1,00	100%

La distribuzione delle unità del Campione nei tre domini di studio avviene con il metodo dell'allocazione ottimale di Neyman che tiene conto del effetto ponderale della variabile "componente occupazione" femminile.

Ai fini dell'estrazione del campione unico di imprese si è optato per una riaggregazione dei settori quale quella raffigurata in Tabella.

**Fig. 10. Distribuzione del CAMPIONE per Dominio di studio SETTORE ATECO 2007 - TRIESTE**

TRIESTE	POPOLAZIONE	CAMPIONE
MANIFATTURA	791	31
PUBLIC UTILITIES	32	1
COSTRUZIONI	1620	63
COMMERCIO	3484	135
TRASPORTO	625	24
ALTRI SERVIZI (J,K,M)	3184	124
ALTRI SERVIZI 2 (I,L,N,R,S)	3232	126
	12968	504

**Fig. 11. Distribuzione del CAMPIONE per Dominio di studio SETTORE ATECO 2007- GORIZIA**

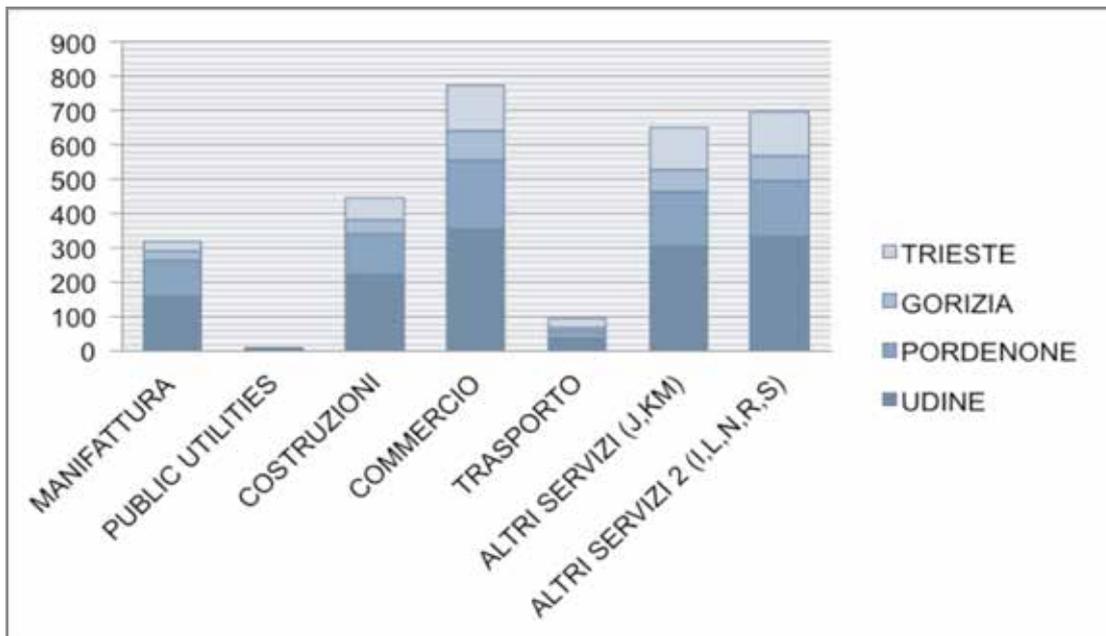
GORIZIA	POPOLAZIONE	CAMPIONE
MANIFATTURA	673	26
PUBLIC UTILITIES	29	1
COSTRUZIONI	1045	41
COMMERCIO	2163	84
TRASPORTO	281	11
ALTRI SERVIZI (J,K,M)	1591	62
ALTRI SERVIZI 2 (I,L,N,R,S)	1914	74
	7696	299

**Fig. 12. Distribuzione del CAMPIONE per Dominio di studio SETTORE ATECO 2007- PORDENONE**

PORDENONE	POPOLAZIONE	CAMPIONE
MANIFATTURA	2656	103
PUBLIC UTILITIES	50	2
COSTRUZIONI	3034	118
COMMERCIO	5204	202
TRASPORTO	624	24
ALTRI SERVIZI (J,K,M)	4110	160
ALTRI SERVIZI 2 (I,L,N,R,S)	4231	164
	19909	774

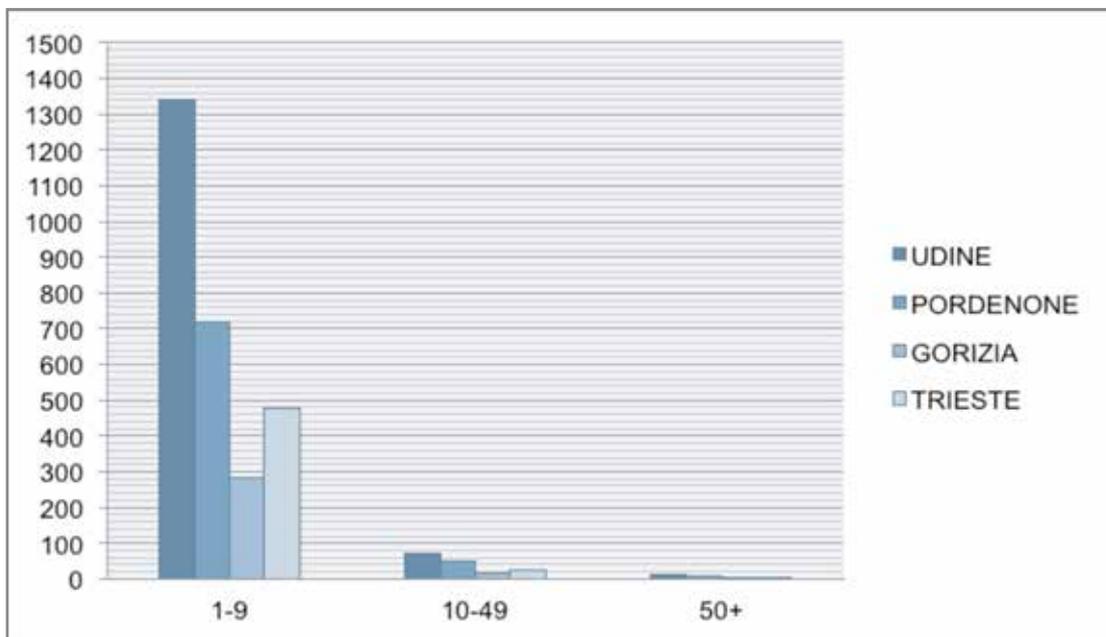
**Fig. 13. Distribuzione del CAMPIONE per Dominio di studio SETTORE ATECO 2007- UDINE**

UDINE	POPOLAZIONE	CAMPIONE
MANIFATTURA	4168	162
PUBLIC UTILITIES	91	4
COSTRUZIONI	5802	225
COMMERCIO	9128	355
TRASPORTO	938	36
ALTRI SERVIZI (J,K,M)	7904	307
ALTRI SERVIZI 2 (I,L,N,R,S)	8596	334
	36627	1423



Come vediamo dal Grafico, le aziende del campione sono prevalentemente del settore dei servizi e del commercio. In questo caso sono più rappresentate le aziende del settore costruzioni dato che la ponderazione è stata fatta tenendo conto del peso dell'occupazione totale.

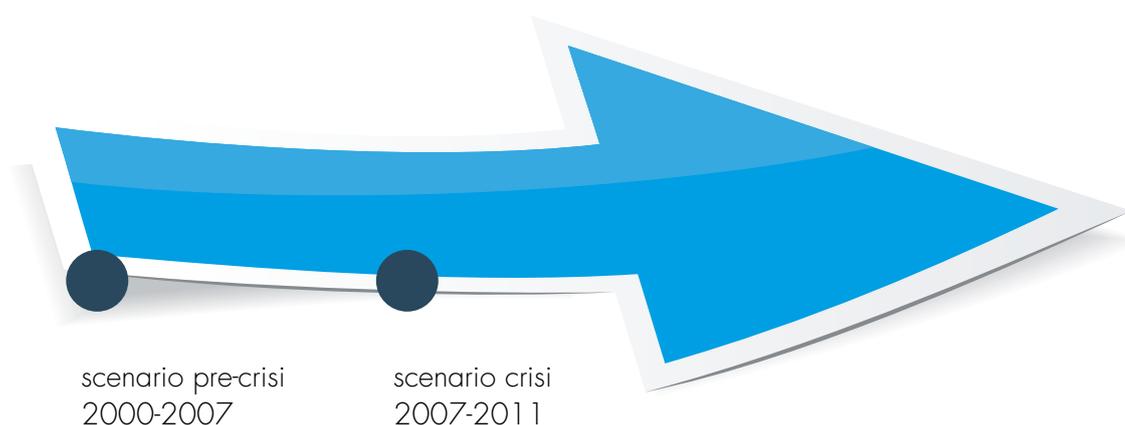
Guardando invece alla distribuzione delle aziende del campione per classe di addetti vediamo le aziende maggiormente rappresentate sono in questo caso le aziende più piccole (1-9) seguite dalle medie e grandi aziende.



## CAP 2. ANALISI DI CONTESTO

### 2.1 LO SCENARIO DI IMPLEMENTAZIONE DELLE POLITICHE DEL LAVORO NEI DUE PERIODI DI PROGRAMMAZIONE 2000-2006, 2007-2013

L'attività di valutazione unitaria delle politiche del lavoro messe in atto dalla Regione Friuli Venezia Giulia in termini di capacità "effettiva" di rispondere ai bisogni "macro" del territorio e quindi agli obiettivi generali di sviluppo prefissati, non può che assumere la variabile temporale come "variabile guida" per l'osservazione e dunque anche l'analisi delle dinamiche macro economiche e del mercato del lavoro riferite dell'arco temporale di osservazione (2000- 2012) viene strumentalmente riportata in due macro "scenari temporali:



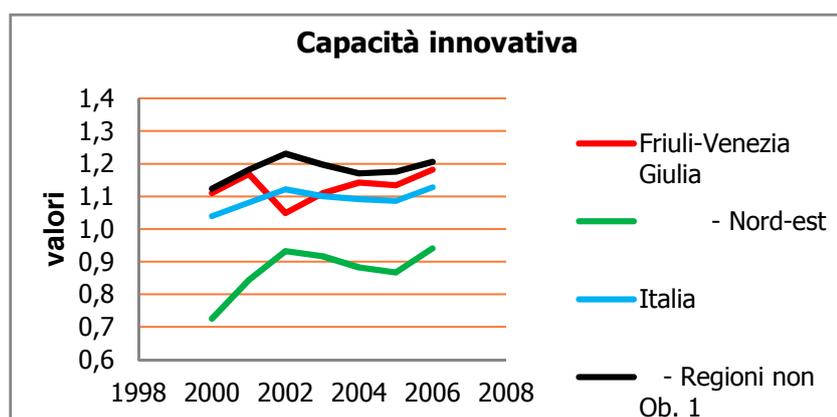
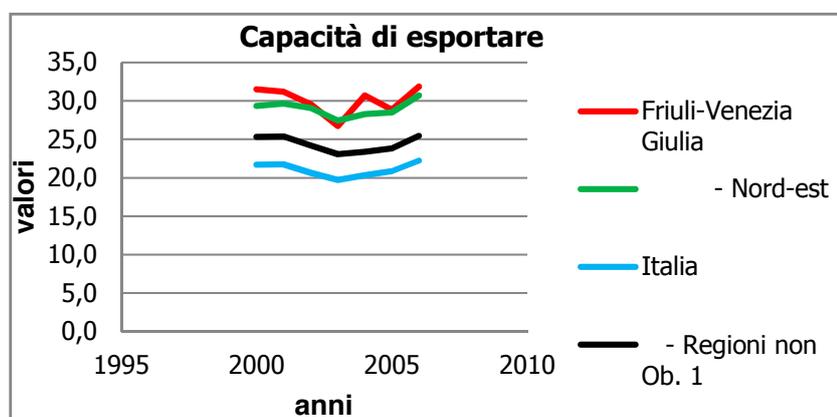
#### 2.1.1. LO SCENARIO PRE-CRISI

Lo scenario macro economico di pre-crisi viene per semplicità espositiva fatto corrispondere al periodo di programmazione dei fondi strutturali 2000-2006. In tale periodo, a parte alcuni momenti di crisi congiunturale e di stagnazione, restituisce l'immagine della Regione Friuli Venezia Giulia con una dinamica economica e sociale equilibrata come esito di un sostenuto processo di crescita iniziato nel corso degli anni '90. Come vediamo dalla lettura dei Grafici seguenti, elaborati a partire dai dati della "Banca dati indicatori territoriali per le politiche di sviluppo"<sup>1</sup> per Assi QCS 2000-2006, il Friuli Venezia Giulia dimostra "trend positivi" nella maggior parte degli indicatori prescelti:

**Tab. 1. Indicatori e temi utilizzati per l'analisi**

INDICATORE TERRITORIALE	TEMA
Intensità di accumulazione del capitale	Competitività
Capacità di sviluppo dei servizi alle imprese	Competitività
Capacità di esportare	Internazionalizzazione
Grado di apertura dei mercati: importazioni	Internazionalizzazione
Grado di dipendenza economica	Internazionalizzazione
Capacità di attrazione di investimenti esteri	Internazionalizzazione
Capacità di esportare in settori a domanda mondiale dinamica	Internazionalizzazione
Capacità di finanziamento	Mercato dei capitali e finanza d'impresa
Capacità innovativa	Ricerca e innovazione
Capacità di sviluppo dei servizi sociali	Capitale sociale
Capacità di attrazione dei consumi turistici	Turismo

Fonte: Istat- Banca Dati Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo



Ulteriore conferma del buon andamento economico del segmento temporale in osservazione è testimoniata dall'analisi della dinamica del Conto economico delle risorse e degli impieghi che evidenzia la crescita costante del PIL, la spesa per consumi delle famiglie, gli investimenti fissi lordi.

**Tab. 2. Conto economico delle risorse e degli impieghi - Valori a prezzi correnti (milioni di euro)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Regione FVG	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Prodotto interno lordo	27.253,4	28.908,9	29.938,7	30.384,4	31.415,9	32.536,7	33.973,6
Importazioni							
Consumi finali interni	21.183,2	22.145,9	22.829,2	23.695,0	24.683,2	25.372,1	26.321,9
Spesa per consumi finali delle famiglie	16.251,6	16.805,7	17.212,6	17.740,5	18.393,2	18.891,5	19.640,2
Spesa per consumi finali delle Isp	109,6	112,9	123,6	129,5	139,0	150,6	163,7
Spesa per consumi finali delle AaPp	4.822,0	5.227,3	5.493,0	5.825,0	6.151,0	6.330,0	6.518,0
Investimenti fissi lordi	5.891,5	6.670,8	6.909,1	6.695,0	6.842,6	7.340,1	7.580,2

Fonte: ISTAT, Variabili di Rottura

### Gli Indicatori del mercato del lavoro

Il periodo temporale che corrisponde al periodo di programmazione dei Fondi strutturali 2000-2006 si incardina in un più lungo arco temporale di riferimento dal quale trae origine e giustificazione.

Dal 1993 al 2006, il tasso di occupazione regionale è cresciuto di quasi 8 punti passando dal 57,1 al 64,8%. Parimenti il tasso di disoccupazione è diminuito vistosamente dal 7,2% del 1993 al 3,5% del 2006. Il tasso di attività è cresciuto in questo lungo periodo in maniera significativa, dal 61,6% nel 1993 al 67,2 del 2006.

In quasi quindici anni si sono ridotti notevolmente i "differenziali di genere" relativi al tasso di attività ed al tasso di occupazione.

Lo scenario che abbiamo definito di "precrisi" è dunque il risultato di oltre un decennio di crescita tendenziale quantitativa e qualitativa del mercato del lavoro.

Limitando l'analisi all'arco temporale più ristretto del 2000-2006, la popolazione residente in regione cresce di 2,8 punti percentuali, ma continua la decrescita tendenziale della popolazione 15-64 che è la base di computo per il tasso di occupazione ed il tasso di attività.

**Tab. 4. Regione Friuli Venezia Giulia - Popolazione residente per condizione occupazionale 2000-2006**

Anni	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Var % 2000-2006
Popolazione	1.165	1.167	1.171	1.179	1.186	1.193	1.197	<b>2,8%</b>
Popolazione 15-64	791	789	788	788	788	787	785	<b>-0,8%</b>
Occupati	494	509	509	503	500	504	519	<b>5,1%</b>
In cerca di occupazione	26	23	23	27	20	22	19	<b>-27,4%</b>
Forze di lavoro	520	532	532	529	520	525	538	<b>3,5%</b>
Inattivi 15-64	275	264	262	264	275	270	258	<b>-6,2%</b>

Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Crescono nel periodo gli occupati e le forze di lavoro, soprattutto a causa dinamica dell'occupazione femminile, particolarmente favorita dall'espansione dei servizi, settore che ha più che compensato le flessioni registrate negli altri settori, tra le quali pesante è quella maschile delle costruzioni. Come per il tasso di attività, anche il tasso di occupazione è stato fortemente sospinto dalla componente femminile. Diminuisce il tasso di disoccupazione, anche in questo caso nella componente femminile; si mantiene più o meno stabile il tasso di disoccupazione di lunga durata.

**Tab. 5. Regione Friuli Venezia Giulia - Occupati per genere 2000-2006**

Genere	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Var % 2000-2006
Maschi	305	313	311	299	293	292	304	<b>-0,6%</b>
Femmine	189	196	198	203	207	212	216	<b>14,3%</b>
<b>Totale</b>	<b>494</b>	<b>509</b>	<b>509</b>	<b>503</b>	<b>500</b>	<b>504</b>	<b>519</b>	<b>5,1%</b>

Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

**Tab. 6. Regione Friuli Venezia Giulia - Occupati per settore 2000-2006**

Maschi e Femmine	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Var % 2000-2006	
agricoltura, silvicoltura e pesca	14	16	17	13	15	14	15	<b>3,0%</b>	
Industria	totale industria	185	184	185	169	164	175	<b>175</b>	-5,3%
	totale industria escluse costruzioni (b-e)	144	141	138	130	127	141	<b>144</b>	-0,1%
	Costruzioni	41	44	47	39	37	34	<b>32</b>	-23,3%

Terziario	totale servizi	294	308	306	321	321	315	<b>329</b>	11,8%
	commercio, alberghi e ristoranti (g, i)	103	111	107	108	106	94	<b>94</b>	-8,8%
	altre attività dei servizi (h, j-u)	191	197	199	213	215	220	<b>235</b>	22,9%
<b>Totale</b>	<b>494</b>	<b>509</b>	<b>509</b>	<b>503</b>	<b>500</b>	<b>504</b>	<b>519</b>	<b>5,1%</b>	

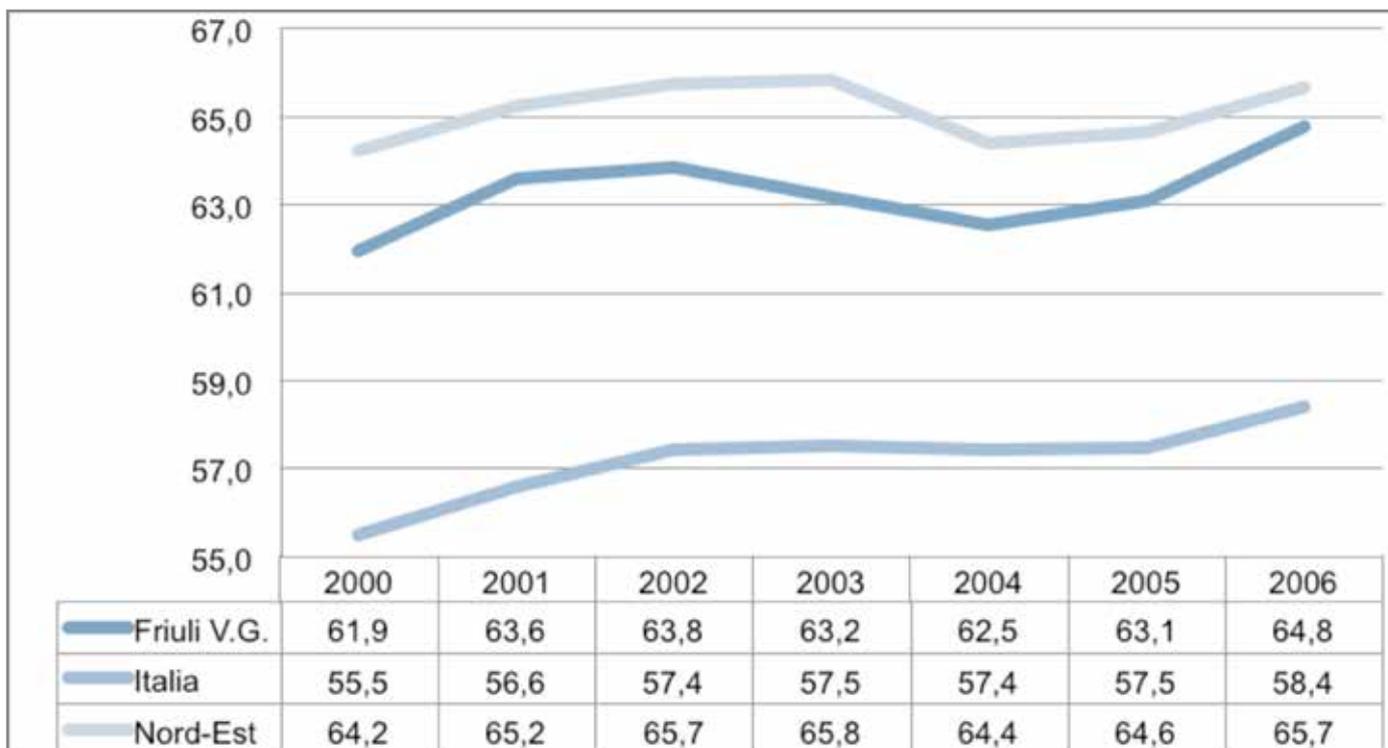
Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

**Tab. 7. Regione Friuli Venezia Giulia - Tasso di occupazione della popolazione tra i 15 e i 64 anni per genere (percentuale)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Var % 2000-2006
Maschi	76,0	77,5	77,2	74,3	72,4	72,0	74,5	<b>-1,5</b>
Femmine	47,8	49,6	50,3	51,9	52,6	54,0	54,8	<b>7,0</b>
<b>Totale</b>	<b>61,9</b>	<b>63,6</b>	<b>63,8</b>	<b>63,2</b>	<b>62,5</b>	<b>63,1</b>	<b>64,8</b>	<b>2,8</b>

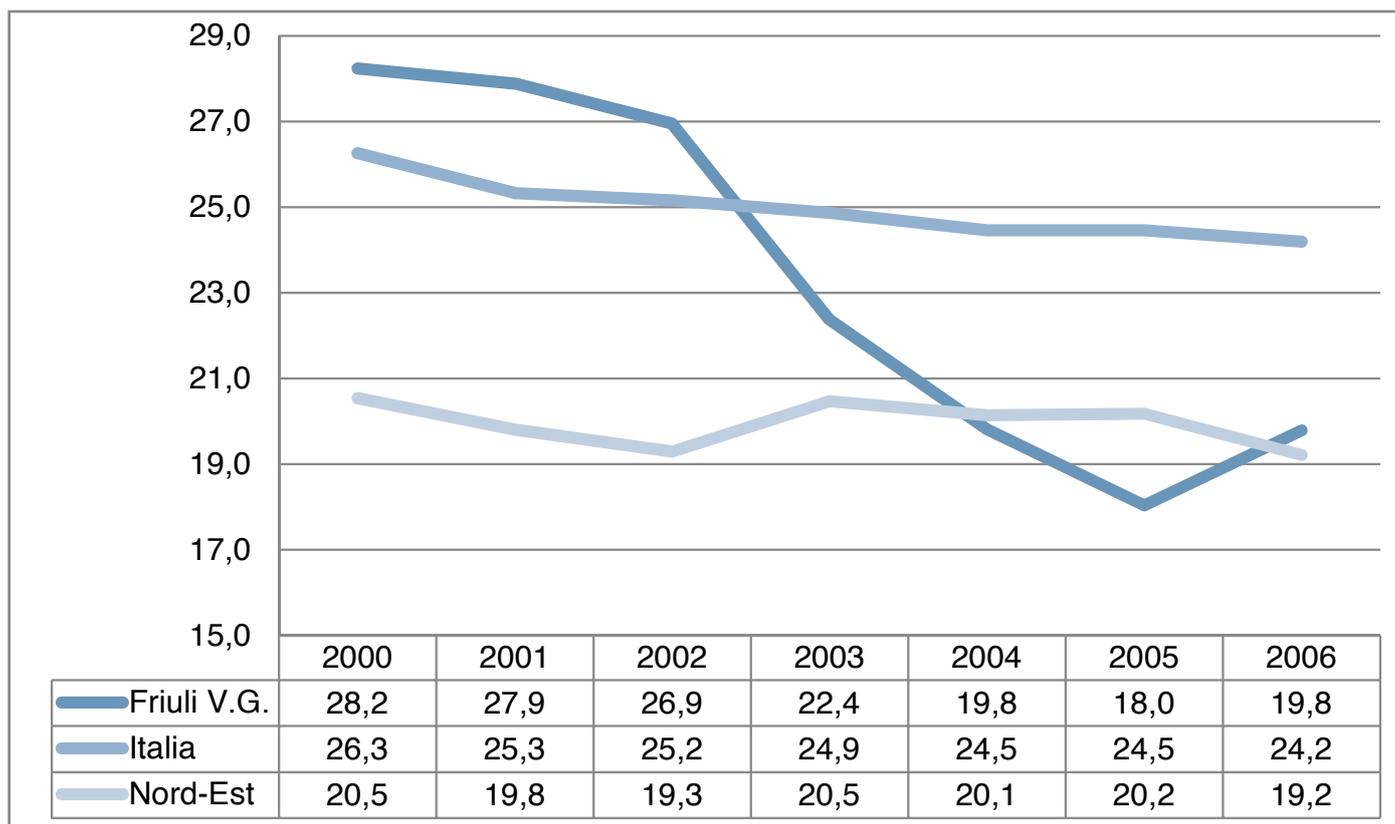
Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

**Graf. 3 Tasso di occupazione - Persone occupate in età 15-64 anni sulla popolazione nella corrispondente classe di età (percentuale)**



Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

**Graf. 4. Differenza tra tasso di occupazione maschile e femminile (gender gaping)**



Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

**Tab. 8. Persone in cerca di occupazione di 15 anni ed oltre (migliaia)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Var % 2000-2006
Maschi	7	7	7	10	8	10	8	5,5%
Femmine	19	16	16	17	13	12	11	-40,4%
Totale	26	23	23	27	20	22	19	-27,4%

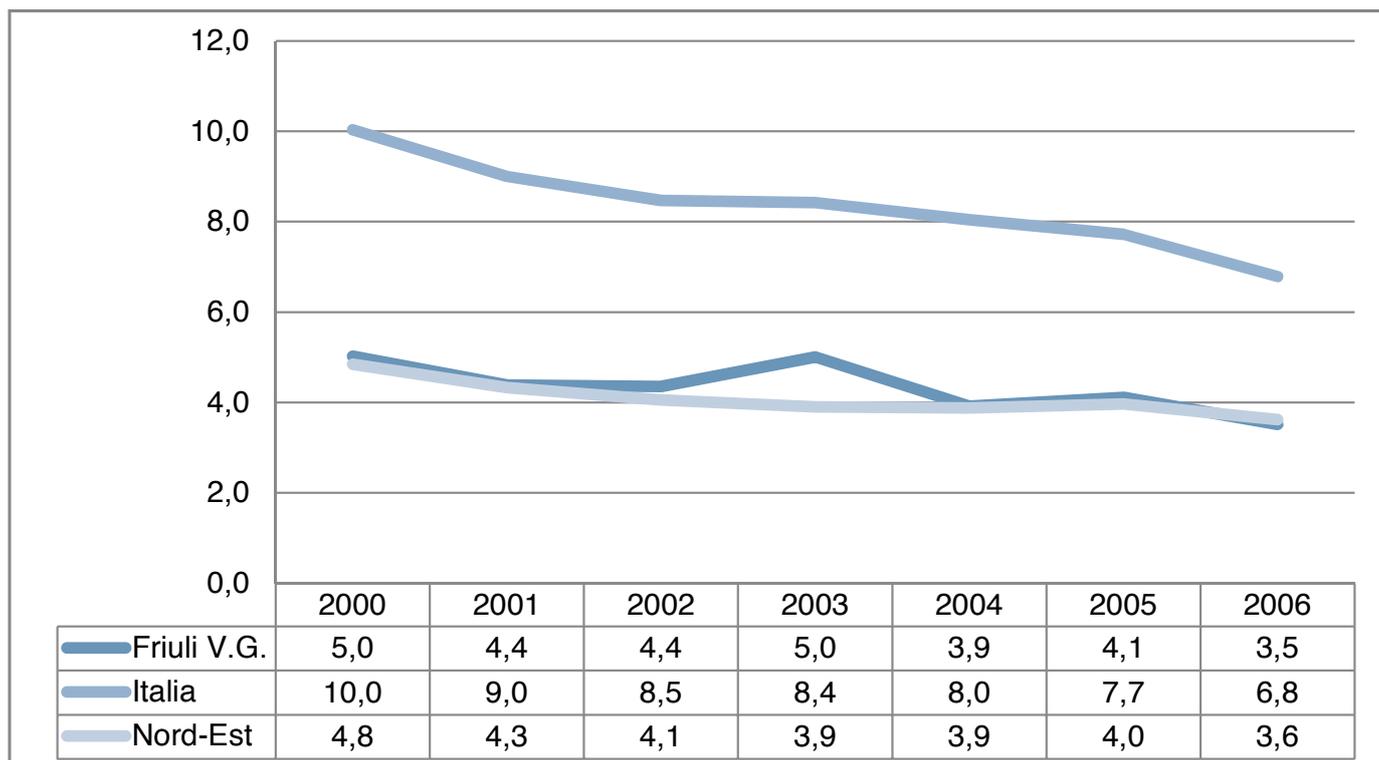
Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

**Tab. 9. Tasso di disoccupazione per genere (percentuale)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Var % 2000-2006
Maschi	2,4	2,2	2,3	3,2	2,6	3,2	2,5	0,1
Femmine	9,0	7,7	7,5	7,5	5,8	5,3	4,9	-4,1
Totale	5,0	4,4	4,4	5,0	3,9	4,1	3,5	-1,5

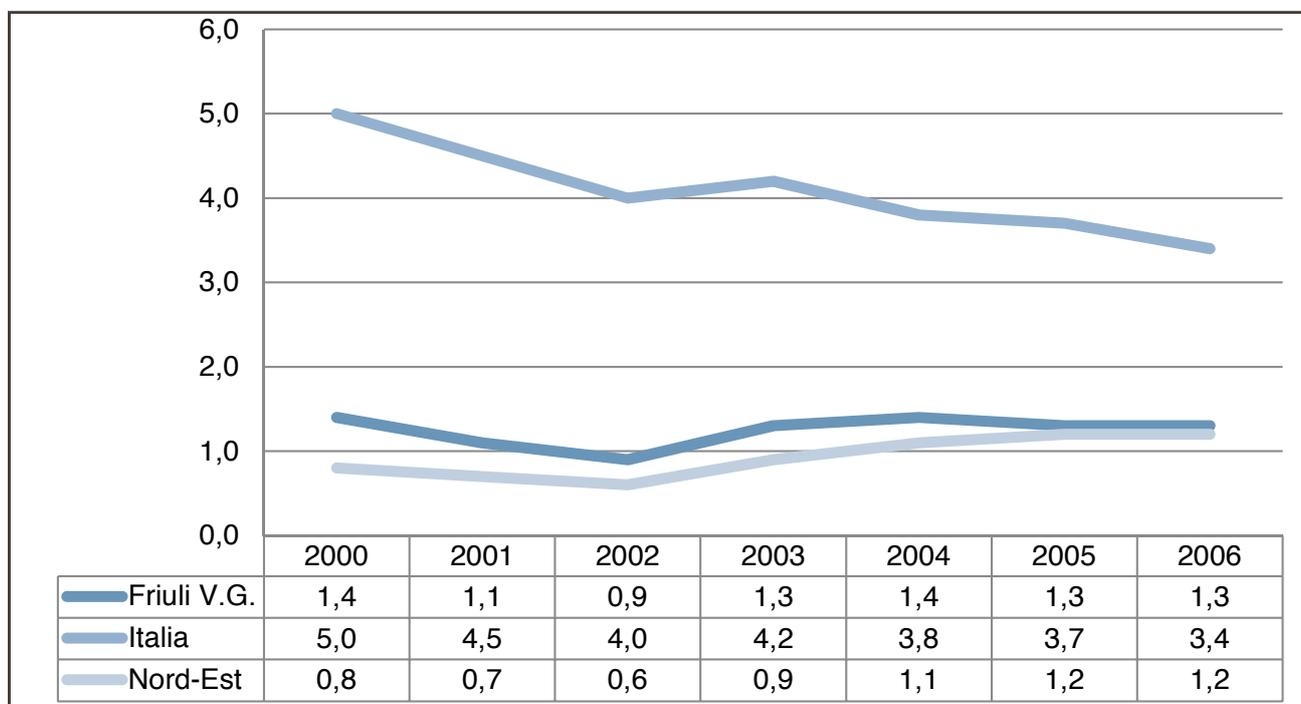
Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

**Graf. 5. Tasso di disoccupazione - Persone in cerca di occupazione in età 15 anni e oltre sulle forze di lavoro nella corrispondente classe di età (percentuale)**



Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

**Graf. 6. Tasso di disoccupazione di lunga durata. Quota di persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sulle forze di lavoro (percentuale)**



Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Dal punto di vista del confronto a livello nazionale ed europeo, la Regione Friuli Venezia Giulia nell'arco temporale osservato, si colloca in una posizione nettamente migliore di quella media italiana, ma rimanendo al di sotto di quei target che le avrebbero consentito il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona al 2005. Più precisamente, la differenza tra i tassi di occupazione medi europei e quelli regionali è circa 2 punti percentuali, mentre quella tra i tassi di attività è di circa 5 punti.

Sempre tenendo conto dei principali indicatori caratteristici del mercato del lavoro friulano lo scenario pre-crisi si caratterizza dunque per:

- La diminuzione del tasso di disoccupazione regionale (Tab.8) fino al 2006 (dal 5% al 3,5%)
- L'aumento del tasso di occupazione regionale (Graf. 3 e Tab. 7) (dal 61,7% al 64,8% e dal 64,6% al 68,3% nel caso dell'indicatore riferito alla popolazione tra i 20 e i 64 anni)
- La stabilità del tasso di disoccupazione (Graf.6) di lunga durata (da 1,4 a 1,3%)
- L'aumento della componente lavorativa femminile nell'offerta di lavoro alla base della crescita occupazionale e della contrazione della disoccupazione
- Crescita delle forme di lavoro alternative al tempo indeterminato

#### L'evoluzione nelle tipologie contrattuali: cresce il livello di flessibilizzazione delle forme contrattuali

Per le analisi sulla tipologia di occupazione sono stati utilizzati gli archivi amministrativi dei Centri Per l'Impiego (CPI nel seguito), che, grazie all'insieme delle informazioni di cui sono in possesso, possono essere considerati una delle più grandi e dettagliate collezioni di dati riferiti al mercato del lavoro. I dati amministrativi sono riferiti agli avviamenti ed alle cessazioni di rapporti di lavoro registrate da Gennaio 2000 a Dicembre 2006. Essi mostrano una flessione nel periodo dell'incidenza del tempo indeterminato nelle assunzioni prossima ai 18 punti ed una simultanea crescita del tempo determinato e del lavoro interinale.

**Tab. 10. Assunzioni per forma contrattuale**

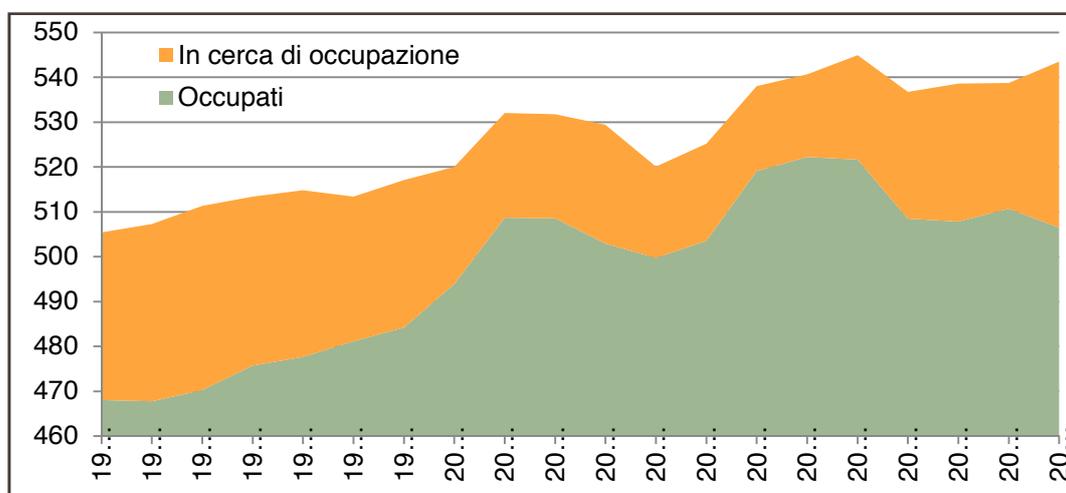
Tipologia di contratto	2000	2006
Apprendistato	8,64%	7,9%
Contratti Formazione	3,36%	4,5%
Tempo determinato	42,69%	59,6%
Tempo Indeterminato	40,70%	22,8%
Interinale	4,57%	9,7%

Fonte: Regione Friuli Venezia Giulia – Dati Rapporti Annuali del Lavoro

## 2.2 IL PERIODO DI PROGRAMMAZIONE 2007-2013 E LA CRISI

Il secondo periodo di programmazione delle politiche di coesione 2007-2013 è fortemente connotato dal fenomeno della Crisi Globale che ha investito in maniera progressiva e poi perdurante tutti i Paesi europei e che in Italia ha messo in evidenza tutte le debolezze strutturali del sistema produttivo e del mercato del lavoro a livello nazionale e locale. Il perdurare della crisi, che inizialmente si è manifestata nella Regione Friuli Venezia Giulia con un carattere meno "violento" rispetto al panorama nazionale a partire dalla fine del 2008, mostra una tendenza che, se non contrastata adeguatamente, potrebbe portare ad potenziale "deterioramento della qualità del mercato del lavoro regionale". Guardando ai principali "indicatori" sintomo dell'impatto della crisi sul "sistema lavoro" regionale nel periodo 2007-2012 notiamo come l'effetto della crisi erode nel tempo i progressi realizzati negli anni precedenti. Dal 1993 al 2007 il tasso di occupazione regionale era cresciuto infatti ininterrottamente di ben 8 punti (dal 56,9% al 65,5%). Dopo un 2008 in linea con l'anno precedente, dal 2009 l'occupazione regionale inizia a decrescere e la disoccupazione, già in crescita dal 2008, si porta su livelli non più toccati dalla metà degli anni '90.

**Graf. 7. Occupazione, ricerca di lavoro e inattività**



**Tab. 11. Popolazione per condizione occupazionale 2007-2012**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var 07-12
Popolazione	1.202	1.212	1.220	1.224	1.225	1.226	1,9%
Popolazione 15-64	784	786	789	787	785	780	-0,5%
Occupati	522	522	508	508	511	507	-3,0%
In cerca di occupazione	18	23	28	31	28	37	100,3%
Forze di lavoro	541	545	537	539	539	543	0,5%
Inattivi 15-64	252	250	260	256	253	247	-2,0%

Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Più in particolare dopo la forte flessione occupazionale del 2009 (-14.000) e la conseguente crescita della disoccupazione (+5.000), nel corso del 2010 si erano manifestati alcuni timidi "segnali di rallentamento" della crisi, dovuti alla tenuta, anzi alla crescita dell'export del settore manifatturiero, oltre che agli effetti degli interventi anticrisi "messi in campo" nel corso del 2009; l'occupazione si conferma sui livelli dell'anno precedente sebbene il numero di persone in cerca di lavoro continui a crescere (+3.000). Il 2011 sembrava potesse segnare l'inizio di una nuova fase espansiva; l'occupazione era tornata a crescere (+3.000) e la disoccupazione era riscalda sul livello di due anni prima. L'accentuarsi della crisi economica nella seconda parte dell'anno ha determinato una nuova forte contrazione occupazionale. L'occupazione, infatti nel 2012 ha segnato il nuovo minimo di 507.000 unità, 4.000 in meno dell'anno precedente e ben 15.000 unità al di sotto del livello pre crisi.

**Tab. 12. Occupazione per posizione 2007-2012**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var 07-12
DIPENDENTI	401	402	396	402	405	396	<b>-1,4%</b>
INDIPENDENTI	121	120	112	106	106	111	<b>-8,3%</b>
<b>TOT.</b>	<b>522</b>	<b>522</b>	<b>508</b>	<b>508</b>	<b>511</b>	<b>507</b>	<b>-3,0%</b>

Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Tale flessione è presente in tutti i settori ad eccezione dei servizi ed è determinata soprattutto dalla componente autonoma (da 121.000 a 111.000, -8,3%), sebbene nell'ultimo anno è solo la componente alle dipendenze (396.000, -5.000, -1,4% nel quinquennio) a risentire della nuova fase negativa.

**Tab. 13. Occupazione per settore 2007-2012**

Maschi e Femmine	2007*	2008	2009	2010	2011	2012	Var 08-12	
agricoltura, silvicoltura e pesca	13	12	11	13	10	11	-11,1%	
Industria	totale industria	178	176	174	175	175	167	-4,9%
	totale industria escluse costruzioni (b-e)	140	138	137	137	134	135	-1,9%
	costruzioni	38	39	37	38	41	33	-15,4%
Terziario	totale servizi	331	334	324	320	326	328	-1,6%
	commercio, alberghi e ristoranti (g, i)	96	92	95	97	98	91	-0,7%
	altre attività dei servizi (h, j-u)	234	242	229	223	228	237	-1,9%
<b>totale</b>	<b>522</b>	<b>522</b>	<b>508</b>	<b>508</b>	<b>511</b>	<b>507</b>	<b>-2,9%</b>	

\*Il dato del 2007 è secondo la classificazione ATECO 2002; quelli 2008-2012 seguono l'ATECO 2007. Al fine di evitare distorsioni ciò la variazione calcolata è 2008-2012.

Alla flessione occupazionale è corrisposta una crescita più che proporzionale del numero di persone in cerca di lavoro che nel 2012 ha toccato quota 37.000, il doppio di quanti ve ne fossero nel 2007. La crescita è risultata particolarmente marcata nel 2012 (+9.000) anno nel quale oltre alla riduzione delle occasioni lavorative prodotta dalla crisi le persone in cerca di lavoro hanno incontrato difficoltà ulteriori a seguito della contrazione del turnover

generazionale conseguente la recente riforma delle pensioni (nel 2012 l'occupazione degli over 55 è l'unica ad aumentare).

Inoltre nell'ultimo anno un numero ingente di inattivi è entrato a far parte delle forze di lavoro; la numerosità delle non forze in età da lavoro è così ridiscesa a quota 247.000 ma al suo interno a calare è solo il numero degli indisponibili. Al contrario aumentano coloro che non cercano lavoro ma sono disponibili, coloro che lo cercano ma è temporaneamente indisponibile e soprattutto coloro che cercano lavoro non attivamente, la cui numerosità nel quinquennio è più che raddoppiata. Complessivamente questi tre target nel 2012 raggiungono le 35.000 unità, 4.000 in più dell'anno precedente e ben 9.000 in più che nel 2007. Essi sommati ai disoccupati portano a 72.000 la numerosità dei soggetti che più o meno attivamente vorrebbero entrare nell'occupazione, ben 28.000 in più di quanti se ne contassero 5 anni prima.

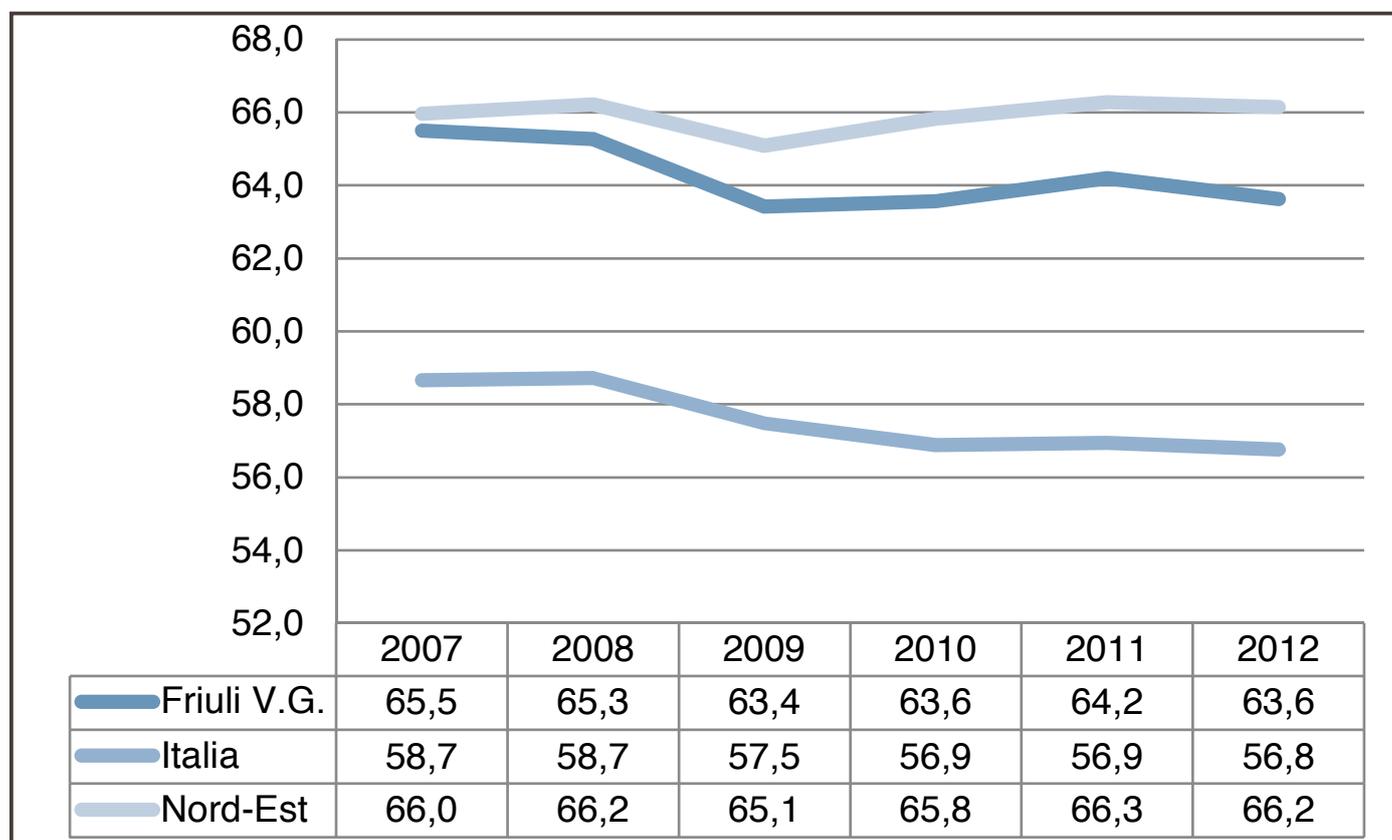
**Tab. 14. Tasso di occupazione della popolazione in età attiva (15-64 anni) 2007-2012**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var. 07-12
Maschi	75,2	74,8	72,6	71,5	71,7	71,2	-3,9
Femmine	55,7	55,5	54,1	55,5	56,6	56,0	0,3
Totale	65,5	65,3	63,4	63,6	64,2	63,6	-1,9

Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

A seguito di tali andamenti il tasso di occupazione regionale, dopo la lieve ripresa del 2011, nel 2012 è sceso al 63,6%, tornando così ai valori del 2010, ossia circa 2 punti al di sotto del livello pre crisi. Nonostante le condizioni del mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia si mantengono comunque migliori in confronto a quelle registrate sul territorio nazionale, rispetto al Nord-Est il gap del Friuli Venezia Giulia risulta ora piuttosto marcato (66,2% Nord-Est).

**Graf. 8 Tasso di occupazione 15-64 anni**



Anche l'indicatore previsto da "Europa 2020" riferito alla popolazione tra i 20 e i 64 anni fa registrare una contrazione analoga attestandosi al 67,7%, un valore ancora all'interno del range negoziato dall'Italia (67-69%) ma distante dall'obiettivo fissato (75%).

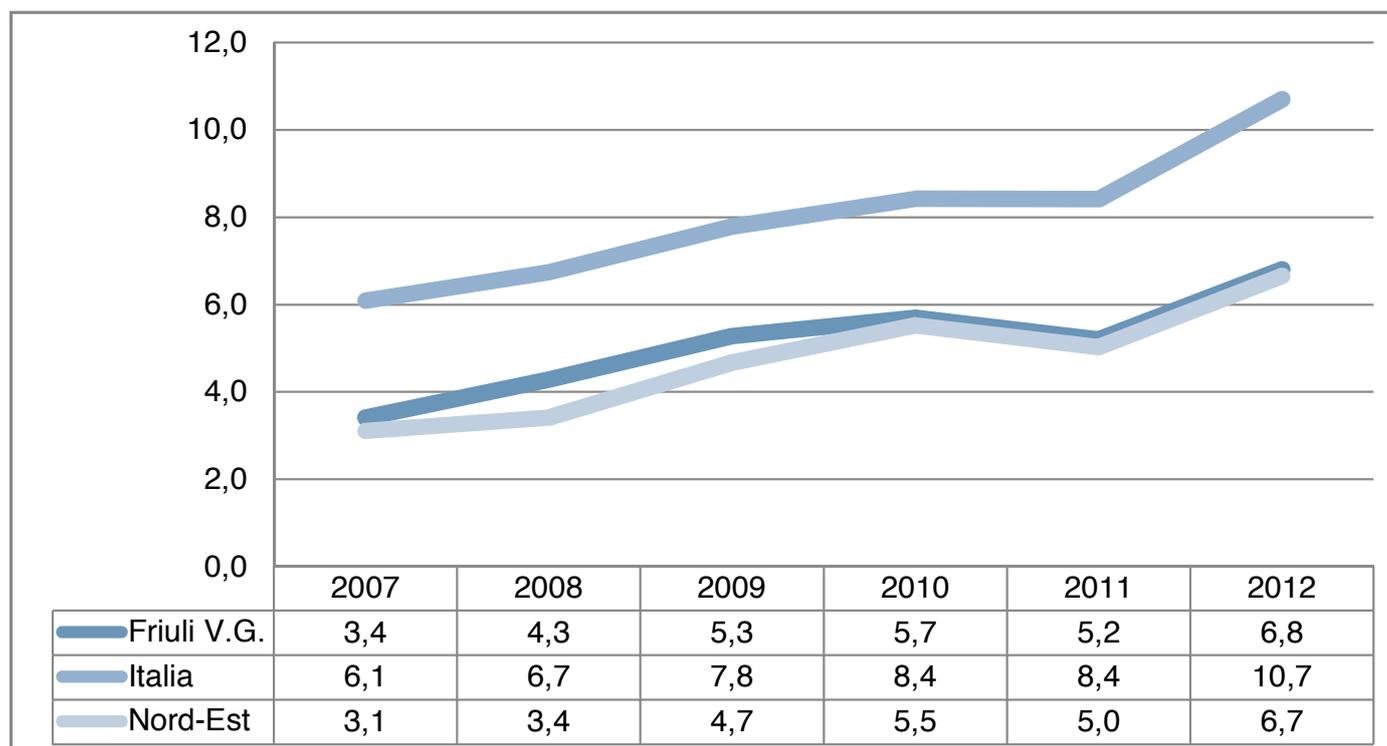
**Tab. 15. Tasso di occupazione previsto da Europa 2020 (popolazione 20-64 anni) 2007-2012**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var 07-12
Maschi	79,0	79,1	76,9	76,0	76,4	76,0	-3,0
Femmine	59,1	58,9	57,5	59,0	60,0	59,5	0,4
Totale	69,1	69,1	67,3	67,6	68,2	67,7	-1,4

Tali dinamiche negative sono determinate unicamente dalla componente maschile; per le donne, infatti, nonostante la flessione del 2012, si registrano valori superiori rispetto a quelli pre crisi.

Il tasso di disoccupazione, invece, nel quinquennio, è aumentato per entrambi i sessi di oltre 3 punti; la metà di tale incremento è concentrata nell'ultimo anno. D'altronde le stime riportate nell'ultimo Documento di "Finanziaria regionale" prevedevano un tasso di disoccupazione previsto per il 2012 in Friuli Venezia Giulia pari al 7,1% (10,6% il dato Italia) dato che riflette non solo una contrazione dell'occupazione ma, come sopra evidenziato, anche la maggior partecipazione al mercato del lavoro di soggetti prima inattivi. Tuttavia va evidenziato che il tasso di disoccupazione del Friuli Venezia Giulia (6,8%) si mantiene in linea con quello del Veneto (6,6%) e, più in generale, del Nord-Est (6,7%).

**Graf. 9 Tasso di disoccupazione**



**Tab. 16. Tasso di disoccupazione**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var 07-12
Maschi	2,4	2,7	4,5	5,1	4,1	5,8	<b>3,3</b>
Femmine	4,7	6,4	6,4	6,5	6,5	8,1	<b>3,4</b>
<b>Totale</b>	<b>3,4</b>	<b>4,3</b>	<b>5,3</b>	<b>5,7</b>	<b>5,2</b>	<b>6,8</b>	<b>3,4</b>

Ancor più marcata la crescita del tasso di "disoccupazione potenziale" che, oltre alle persone in cerca di lavoro, include anche gli inattivi che cercano lavoro e quelli disponibili a lavorare, che ha raggiunto l'11,6%. Anch'esso è aumentato in maniera analoga per i due sessi ma mostra un gap di genere (6,2 punti) sensibilmente più marcato dell'indicatore Eurostat (2,3 punti) ad indicare che fenomeni di eventuale scoraggiamento riguardano principalmente le donne.

**Tab. 17. Tasso di disoccupazione potenziale (persone in cerca di lavoro ed inattivi che cercano lavoro o che sono disponibili sul totale delle forze di lavoro che includono anche tali soggetti)**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var 07-12
Maschi	4,8	4,8	7,0	8,1	7,7	8,8	<b>3,9</b>
Femmine	11,0	12,5	11,5	12,5	12,4	15,0	<b>4,1</b>
<b>Totale</b>	<b>7,5</b>	<b>8,3</b>	<b>9,0</b>	<b>10,1</b>	<b>9,8</b>	<b>11,6</b>	<b>4,1</b>

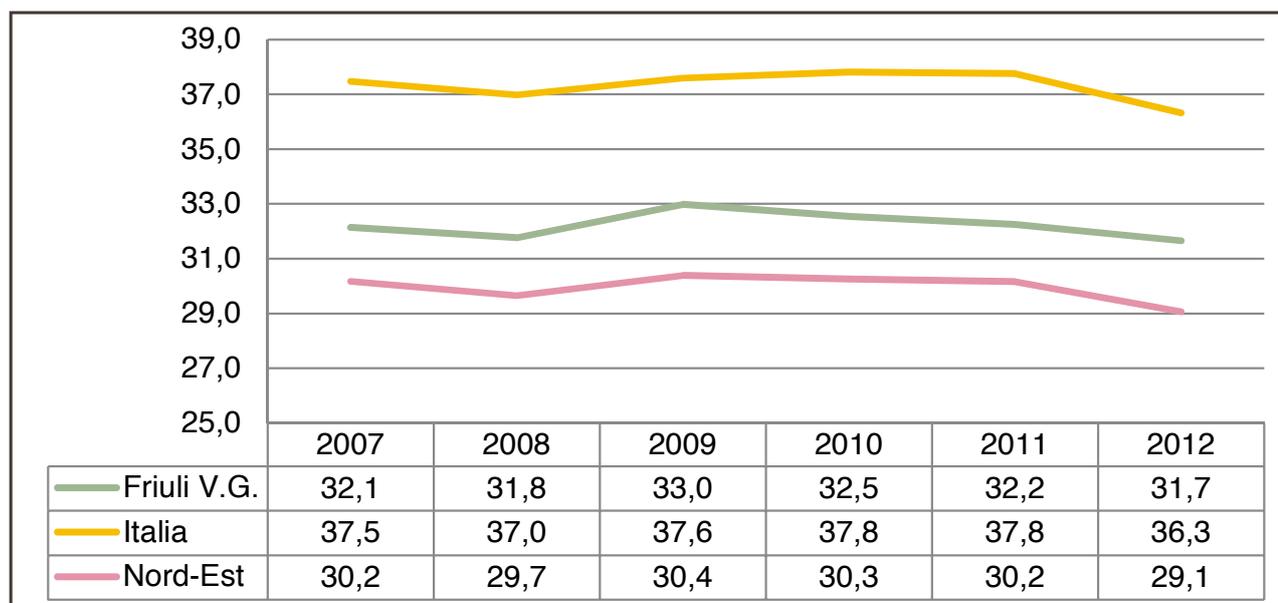
In aumento anche il tasso di disoccupazione di lunga durata a testimonianza delle difficoltà incontrate da chi è alla ricerca di un lavoro: l'indicatore passa nell'ultimo anno dal 2,4% al 2,8%, valore più alto dall'inizio della crisi (1,1% nel 2007).

**Tab. 18. Tasso di disoccupazione di lunga durata**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var 07-12
Maschi	0,5	0,8	1,4	2,3	2,0	2,2	<b>1,7</b>
Femmine	2,0	2,4	1,7	2,0	3,0	3,5	<b>1,5</b>
<b>Totale</b>	<b>1,1</b>	<b>1,4</b>	<b>1,5</b>	<b>2,2</b>	<b>2,4</b>	<b>2,8</b>	<b>1,6</b>

Se nel 2012 è soprattutto il tasso femminile ad aumentare (dal 3% al 3,5%), dall'inizio della crisi la crescita risulta analoga per entrambi i sessi (+1,7 punti per gli uomini e +1,5 punti per le donne).

**Graf. 10. Tasso di inattività 15-64 anni**



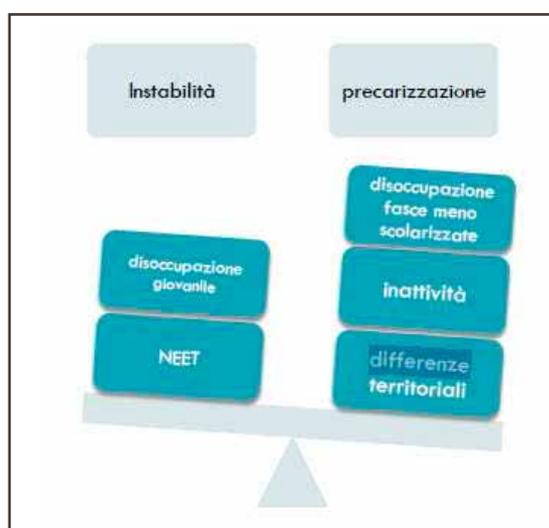
Infine l'inattività (31,7%) della popolazione friulana, pur diminuendo, si mantiene circa 2 punti al di sopra della media del Nord-Est; più in particolare, al sensibile incremento della partecipazione attiva femminile è corrisposto un aumento dell'inattività maschile, non presente solo nel 2012, presumibilmente a seguito della riforma pensionistica.

**Tab. 19. Tasso di inattività della popolazione tra i 15 e i 64 anni**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var 07-12
Maschi	22,9	23,1	23,9	24,7	25,1	24,3	<b>1,4</b>
Femmine	41,5	40,6	42,2	40,5	39,4	39,0	<b>-2,5</b>
<b>Totale</b>	<b>32,1</b>	<b>31,8</b>	<b>33,0</b>	<b>32,5</b>	<b>32,2</b>	<b>31,7</b>	<b>-0,5</b>

### 2.2.1. SEGNALI D'ATTENZIONE DAL MERCATO DEL LAVORO

Alcuni fenomeni del mercato del lavoro più specifici rispetto ad alcuni target di popolazione rappresentano nell'evoluzione delle dinamiche del mercato del lavoro segnali che denotano "processi più strutturali" di potenziale deterioramento della qualità del mercato del lavoro in assenza di specifiche politiche di contrasto:

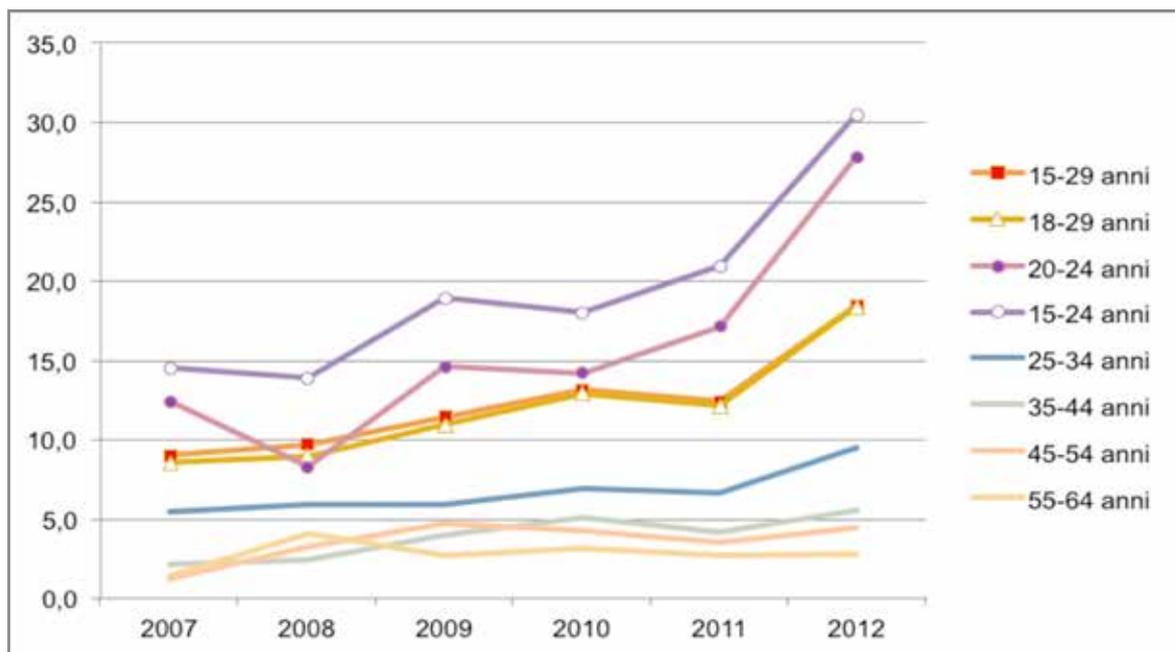


Disoccupazione giovanile

L'analisi longitudinale del tasso di disoccupazione giovanile evidenzia, sebbene continui ad essere inferiore al dato nazionale, una crescente "difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro" dei giovani friulani, anche più marcata rispetto alle altre regioni del Nord-Est.

**Tab. 20. Tassi di disoccupazione per età**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var 07-12	Italia 2012	N.E. 2012
15-29 anni	9,0	9,7	11,5	13,1	12,4	18,5	9,5	25,2	15,9
18-29 anni	8,6	9,0	11,0	12,9	12,2	18,4	9,9	24,9	15,6
20-24 anni	12,4	8,3	14,7	14,2	17,2	27,8	15,4	31,7	21,0
15-24 anni	14,5	13,9	18,9	18,0	20,9	30,5	15,9	35,3	24,1
25-34 anni	5,5	5,9	5,9	6,9	6,6	9,5	4,0	14,9	8,6
35-44 anni	2,1	2,4	3,9	5,0	4,1	5,5	3,4	8,6	5,2
45-54 anni	1,3	3,2	4,7	4,2	3,5	4,4	3,2	6,7	4,5
55-64 anni	1,4	4,0	2,6	3,2	2,7	2,7	1,3	5,3	3,8
15-64 anni	3,5	4,3	5,4	5,8	5,3	6,9	3,4	7,2	4,6
15-74 anni	3,4	4,3	5,3	5,7	5,2	6,8	3,4	10,8	6,8
35 anni e più	1,7	2,9	4,0	4,4	3,6	4,5	2,9	10,7	6,7
15 anni e più	3,4	4,3	5,3	5,7	5,2	6,8	3,4	10,7	6,7

**Graf. 10 Tasso di disoccupazione per età**


Nel quinquennio 2007-2012 la disoccupazione dei 15-24enni (30,5%) è aumentata di quasi 16 punti ed ora è più vicina alla media nazionale (35,3%) che a quella del Nord-Est (24,1%). In forte aumento anche l'indicatore che rappresenta la condizione dei giovani con meno di 30 anni (18,4%, +9,9 punti escludendo i minorenni e 18,5%, +9,5 punti includendoli).

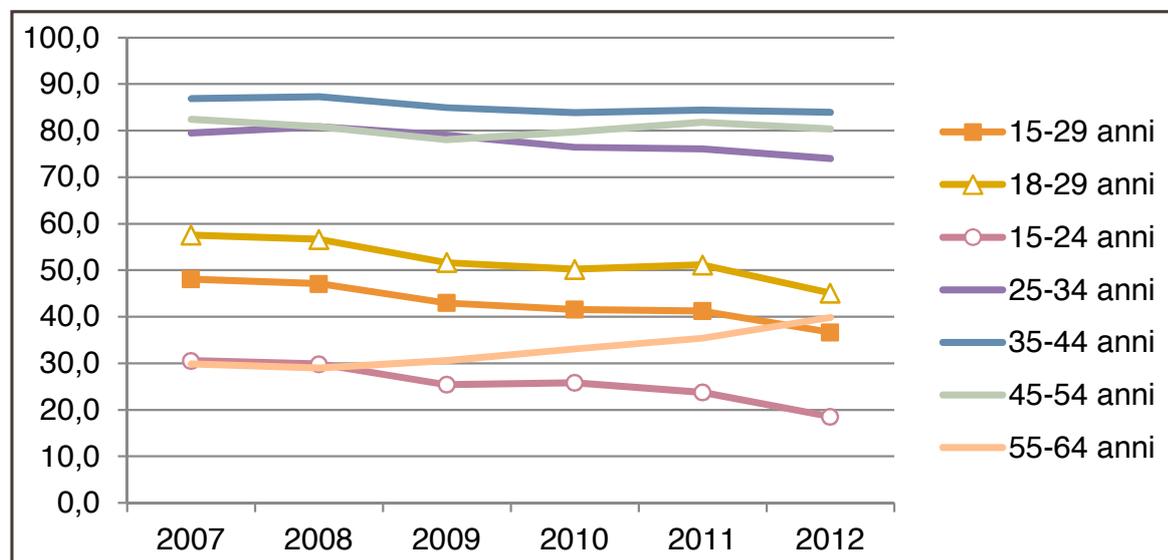
**Tab. 21 Tassi di occupazione per età**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var 07-12	Italia 2012	N.E. 2012
15-29 anni	48,1	47,1	43,0	41,6	41,2	36,6	-11,4	32,5	42,0
18-29 anni	57,5	56,6	51,6	50,2	51,1	45,1	-12,4	39,7	51,1
15-24 anni	30,5	29,8	25,4	25,8	23,7	18,5	-12,0	18,6	24,8
25-34 anni	79,4	80,8	79,0	76,4	76,0	74,0	-5,5	63,8	76,2
35-44 anni	86,8	87,3	84,9	83,9	84,4	83,9	-2,9	73,7	84,4
45-54 anni	82,4	80,8	78,0	79,7	81,7	80,3	-2,1	72,1	81,2
55-64 anni	29,8	29,0	30,6	33,1	35,4	39,8	10,0	40,4	43,6
15-64 anni	65,5	65,3	63,4	63,6	64,2	63,6	-1,9	56,8	66,2
Totale 20-64	69,1	69,1	67,3	67,6	68,2	67,7	-1,4	61,0	70,5
<b>Totale</b>	<b>49,5</b>	<b>49,1</b>	<b>47,6</b>	<b>47,5</b>	<b>47,7</b>	<b>47,3</b>	<b>-2,2</b>	<b>44,0</b>	<b>50,9</b>

Il tasso di occupazione è sceso progressivamente nelle classi di età giovanili mentre c'è stata una certa tenuta delle classi più adulte, sia per l'effetto della posizione più stabile in termini contrattuali, sia per l'azione delle politiche attive di sostegno all'occupazione. La 35-44 resta la classe in cui l'occupazione mostra i valori più elevati (83,9%), alquanto prossimi alla media del Nord-Est (84,4%); tuttavia, ora la presenza di disoccupazione anche in questa classe, al pari dell'intero Nord-Est, assume un livello di non più trascurabile (5,5%). L'occupazione dei più giovani nel quinquennio ha subito una contrazione di ben 12 punti (18,5% nel caso dei 15-24enni e 45,1% in quello dei 18-29enni) ed ora risulta sensibilmente più contenuta della ripartizione di appartenenza.

Più in particolare è nel 2012 che sono aumentate in maniera evidente le difficoltà dei più giovani nel trovare un impiego; ciò è coinciso con l'anno in cui cresciuta l'occupazione degli over 54 determinata dalla riforma del sistema pensionistico che per i giovani, diminuendo il turnover generazionale, ha significato quindi un minor numero di occasioni di lavoro.

**Graf. 11 Tasso di occupazione - Persone occupate sulla popolazione nella corrispondente classe di età (%) (media annua)**



Fonte: ISTAT

### Aumento dei NEET

Il fenomeno dell'aumento preoccupante dei NEET, "not in employment, education or training", ossia giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, disoccupati e al di fuori di ogni ciclo di istruzione e formazione. Gli ultimi dati Eurostat mostrano i giovani come i più colpiti dall'attuale crisi economica: il tasso di occupazione giovanile in Europa è sceso del 32,9% e nel 2011 il tasso di disoccupazione giovanile ha raggiunto il 20,7%, pari a circa cinque milioni di giovani disoccupati.

Il dato regionale appare un dato interessante e che merita alcuni approfondimenti e riflessioni. E' un dato in aumento per la Regione Friuli Venezia Giulia con particolare riferimento a quello femminile che è più alto anche del dato della media delle Regioni del Nord Est. Diverse indagini a livello europeo dimostrano che il gruppo NEET può essere alquanto eterogeneo e può suddividersi in tanti sottogruppi a seconda delle condizioni prese in considerazione, fisiche, economiche, sociali. Ognuno di essi presenta delle esigenze diverse, alcuni hanno il controllo della propria condizione, come ad esempio coloro che sono usciti dalla scuola e non cercano lavoro, altri invece si trovano in questa categoria indipendentemente dalla loro volontà, come chi presenta una disabilità, i disoccupati. Di fatto anche se l'indicatore NEET non rappresenta a nostro avviso una vocazione da descrittore del mercato del lavoro, lo si può però utilizzare come un descrittore dello "svantaggio" in tutta la sua multiforme accezione. La crescita "quantitativa" dei NEET di fatto può essere dunque un indicatore dello spreco del potenziale dei giovani, e dunque delle ripercussioni negative per l'economia e la società friulana.

**Tab. 22. Giovani tra i 15 e i 29 anni che non lavorano e non studiano NEET**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011		
								Totale	Uomini	Donne
Piemonte	13,5	13,3	12,6	12,3	12,5	15,8	16,7	16,4	14,4	18,5
Valle d'Aosta	12,3	10,7	11,8	11	11,5	14,3	14,1	15,2	12,9	17,6
Liguria	13,6	14,1	13,4	13,6	13,5	13,8	15,6	15,1	13,7	16,6
Lombardia	11,6	11,5	10,7	10,9	12,7	14,3	15,7	15,3	11,7	19
Trentino Alto Adige	8,6	9,4	9,5	8,9	9,4	9,9	11,8	11,2	9	13,4
Bolzano	8,1	8,7	9,4	8,7	9,2	9	9,9	9,2	6,8	11,7
Trento	9	10,2	9,7	9,2	9,7	10,9	13,8	13,3	11,3	15,3
Veneto	10,4	11,7	11	10,1	10,7	12,6	15,7	15,6	12,6	18,7
<b>Friuli Venezia Giulia</b>	<b>12,1</b>	<b>11,1</b>	<b>10,7</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13,7</b>	<b>14,1</b>	<b>15,7</b>	<b>10,9</b>	<b>20,7</b>
Emilia-Romagna	9,8	9,9	10,1	9,7	9,7	12,6	15,6	15,3	11,9	18,9
Toscana	12,5	12,7	13,2	13	12,8	13	15,5	16,4	13,4	19,4
Umbria	12,6	14	12,1	12,1	12,9	14,4	15,6	15,8	11,5	20,2
Marche	12,8	13,7	12	11,3	13,3	16,1	14,6	15,6	11,9	19,5
Lazio	17,3	17,5	16,9	15,4	15	16,6	18,9	21,6	20,2	23,1
Abruzzo	15,9	15,9	15	14,3	15,4	18,4	18,8	17,6	16,6	18,7
Molise	21	20,9	19,6	19	19,6	19,7	20,1	22,8	21,4	24,2
Campania	31,2	31,8	30,5	32,3	32,5	32,9	34,3	35,2	33,2	37,3
Puglia	29	30,8	29,1	28,2	26,9	28	28,7	29,2	27,4	31,2
Basilicata	24,9	25,2	24	23,1	23	23,7	28,5	26,9	24,9	29
Calabria	29	30,1	29,3	29,7	28,2	28,1	31,4	31,8	30,6	33,1
Sicilia	33,4	33,9	33	31,7	32,6	32,3	33,5	35,7	31,5	40
Sardegna	23,9	24,4	24,2	21,7	23,9	27,4	25,6	27,6	28,4	26,9
<b>Nord-ovest</b>	<b>12,3</b>	<b>12,2</b>	<b>11,5</b>	<b>11,5</b>	<b>12,7</b>	<b>14,7</b>	<b>16</b>	<b>15,6</b>	<b>12,6</b>	<b>18,6</b>
Nord-est	10,2	10,8	10,5	9,9	10,3	12,5	15,1	15,1	11,8	18,4
Centro	14,9	15,3	14,8	13,9	14	15,3	17,1	18,9	16,5	21,3
Centro-Nord	12,5	12,7	12,2	11,8	12,4	14,2	16,1	16,4	13,6	19,4
Mezzogiorno	29,3	30,2	29	28,9	29	29,7	30,9	31,9	29,7	34,2
<b>Italia</b>	<b>19,5</b>	<b>20</b>	<b>19,2</b>	<b>18,9</b>	<b>19,3</b>	<b>20,5</b>	<b>22,1</b>	<b>22,7</b>	<b>20,1</b>	<b>25,4</b>

Rarefazione delle forme contrattuali a tempo determinato

Nel periodo 2007 -2012 l'occupazione friulana ha subito una contrazione più marcata nella componente autonoma che in quella alle dipendenze, anche se nell'ultimo anno è quest'ultima componente a risentire della fase negativa. All'interno dell'occupazione alle dipendenze la flessione è stata leggermente più rilevante per la componente permanente (348.000, -1,5%) che per quella temporanea (47.000, -0,6%); l'incidenza di quest'ultima è ora pari al 12%, un valore in linea con quello degli anni precedenti ed inferiore alla media nazionale (13,8%) e a quella delle regioni del Nord-Est (13,4%).

**Tab. 23. Occupati alle dipendenze stabile o temporanea**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var 07-12
Occupazione stabile	354	350	349	353	355	348	-1,5%
Occupazione temporanea	48	52	47	49	51	47	-0,6%
Totale	401	402	396	402	405	396	-1,4%
Incidenza tempo determinato	11,9	12,9	11,8	12,1	12,5	12,0	0,10

Considerando, però, anche le forme di lavoro "precarie" autonome quali le collaborazioni a progetto (8.000) e occasionali (3.000), l'area del precariato friulano ammonta ora a 58.000 unità pari all'11,5% dell'occupazione regionale, un dato anch'esso inferiore alla media nazionale e della ripartizione di appartenenza, ma di certo non trascurabile.

L'analisi dei dati amministrativi mostra poi come nel triennio 2008-2012 risulti estremamente elevata la contrazione delle assunzioni con contratti di apprendistato (-35,9%), forma contrattuale che dovrebbe favorire l'inserimento lavorativo "stabile" dei giovani; ancor più ampia è stata la flessione del numero di assunzioni con contratti a tempo indeterminato (-58,9%) la cui incidenza nel quinquennio è dal 27,3% al 14,9%. In calo anche il numero di contratti a tempo determinato e di somministrazione, ma la loro incidenza nel periodo è aumentata. In diminuzione anche il lavoro parasubordinato mentre ha registrato una vera esplosione il lavoro a chiamata, almeno fino al 2012, ossia da quando la L.92/2012 ha fatto venir meno il possibile utilizzo di questa forma contrattuale a copertura di posizioni lavorative non regolari, introducendo l'obbligo di comunicazione delle singole chiamate.

Aumento della disoccupazione nelle fasce meno scolarizzate

La disoccupazione è divenuta più diffusa tra tutta la popolazione friulana, in particolare, come si è visto, di giovane non solo.

Dall'analisi dei titoli di studio emerge che sono i meno scolarizzati i più colpiti dalla crisi.

Il tasso di occupazione dei possessori di licenza media nel quinquennio è calato di 6,5 punti, un fenomeno che può essere connesso con il turnover generazionale che porta alla fase post lavorative le coorti meno scolarizzate; tuttavia l'aumento di quasi 3 punti del tasso di disoccupazione fa emergere delle difficoltà. Se per questo target il tasso di disoccupazione si mantiene al di sotto della media della ripartizione – ma inferiore anche il tasso di occupazione specifico – nel caso di chi ha al massimo la licenza elementare il livello attuale della disoccupazione (10,7%) supera sensibilmente quello della ripartizione e desta preoccupazioni tenendo conto dell'incremento di oltre 7 punti registrato nel periodo di crisi.

**Tab. 24. Tasso di occupazione della popolazione in età attiva per titolo di studio**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var 07-12	Italia 2012	N.E. 2012
Licenza elementare, nessun titolo	28,2	26,9	27,9	25,8	31,6	31,5	3,2	28,5	34,3
Licenza media	57,3	55,6	53,8	53,2	52,6	50,8	-6,5	47,4	56,4
Diploma	76,9	76,1	73,7	73,5	74,3	72,4	-4,5	64,2	73,9
Laurea breve, laurea, dottorato	77,2	80,0	76,8	78,7	79,7	79,1	1,9	76,6	80,3
Totale	65,5	65,3	63,4	63,6	64,2	63,6	-1,9	56,8	66,2

**Tab. 25. Tasso di disoccupazione della popolazione in età attiva per titolo di studio**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var 07-12	Italia 2012	N.E. 2012
licenza elementare, nessun titolo	3,6	9,6	7,6	11,4	8,0	10,7	7,1	15,2	6,9
licenza media	4,6	5,4	6,5	7,1	6,2	7,5	2,9	13,3	8,1
Diploma	2,4	3,4	4,4	4,8	4,7	6,7	4,2	10,0	6,2
laurea breve, laurea, dottorato	4,1	3,6	5,0	4,8	4,1	5,4	1,3	6,7	5,3
totale	3,4	4,3	5,3	5,7	5,2	6,8	3,4	10,7	6,7

Nella maggior parte dei casi tale target è costituito da persone appartenenti all'area dello svantaggio sociale, quali drop out, lavoratori anziani e soprattutto cittadini stranieri (il cui titolo di studio spesso non viene riconosciuto in Italia) il cui reinserimento lavorativo ha delle difficoltà superiori.

La presenza straniera in Friuli Venezia Giulia, pur essendo aumentata nel tempo, continua ad essere più contenuta rispetto ad altre realtà del Paese; tuttavia, nella ricerca di lavoro (20,4%) l'incidenza degli stranieri è più che doppia rispetto a quella sulla popolazione residente (8,9%) e sull'occupazione (9,9%). Ciò fa sì che il tasso di disoccupazione degli stranieri nel 2012 risulti più che doppio rispetto a quello degli italiani (13,1% a fronte del 6,1%).

#### Aumento degli inattivi disponibili

Oltre all'aumento della disoccupazione emerge, analogamente al resto del Paese, un sensibile aumento della disponibilità al lavoro tra gli inattivi le cui cause possono essere molteplici.

La forza lavoro potenziale costituita da disoccupati ed inattivi che sono disponibili a lavorare ha assunto livelli impensabili prima della crisi (72.000 a fronte dei 44.000 del 2007). Più in particolare l'aumento nel quinquennio degli inattivi disponibili che non cercano lavoro (18.000, +3.000) e soprattutto di quelli che lo cercano non attivamente (12.000, +7.000) pone l'attenzione sulla possibile diffusa presenza di fenomeni di scoraggiamento che inducono un comportamento non attivo in alternativa ad una lunga permanenza nella disoccupazione. E' tuttavia possibile che l'aumento della disponibilità discenda da difficoltà economiche prima non presenti che spingono verso il lavoro soggetti prima non interessati.

Aumento della disoccupazione di lunga durata

Il fenomeno della durata della ricerca del lavoro non va sottovalutato, soprattutto per le classi più giovani che trascorrono gli anni senza trovare un regolare lavoro: quanto più passano dall'adolescenza all'età matura, tanto più possono subire un processo di emarginazione, dagli esiti diversi.

Oltre il 40% dei disoccupati friulani è in cerca di lavoro da oltre un anno, un dato leggermente superiore alla media del Nord-Est (37,6%); il tasso di disoccupazione specifico però (2,8%) resta in linea con la media della ripartizione ben distante da quella nazionale (5,6%).

**Tab. 26 Tasso di disoccupazione di lunga durata: Persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sulle forze di lavoro (%) (media annua)**

Td. LD	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var 07-12	Italia 2012	N.E. 2012
Maschi	0,5	0,8	1,4	2,3	2,0	2,2	1,7	5,0	2,1
Femmine	2,0	2,4	1,7	2,0	3,0	3,5	1,5	6,4	3,1
Totale	1,1	1,4	1,5	2,2	2,4	2,8	1,6	5,6	2,5

Differenze di genere marcate nelle classi centrali

Già prima della crisi le differenze di genere in Friuli Venezia Giulia si erano ridotte sensibilmente grazie in particolare alla terziarizzazione dell'economia; con la crisi tale processo è continuato agevolato dal fatto che sono stati gli uomini a pagare il prezzo più caro. Il gap di genere nell'occupazione è ora di 15,2 punti (16,5 considerando il nuovo indicatore di Europa 2020) un valore leggermente più contenuto della media della ripartizione di appartenenza. Nel caso della disoccupazione il differenziale di genere si è mantenuto inalterato su livelli contenuti (2,4 punti) quando invece a livello nazionale, data la forte crescita della disoccupazione maschile, si è ridotto. E' calato anche il differenziale nell'inattività, grazie all'incremento della partecipazione attiva delle donne ed è ora inferiore a quello dell'area del Nord-Est.

**Tab. 27. Differenze di genere nei principali indicatori**

	Gap di genere	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var 07-12
Tasso di Occupazione 15-64	Friuli V.G.	19,5	19,3	18,5	15,9	15,1	15,2	-4,3
	Italia	24,1	23,1	22,3	21,5	21,0	19,4	-4,6
	NordEst	19,0	18,5	18,2	18,2	17,0	16,1	-2,9
Tasso di Occupazione 20-64	Friuli V.G.	19,9	20,1	19,4	17,0	16,3	16,5	-3,4
	Italia	25,9	24,9	24,1	23,3	22,7	21,1	-4,8
	NordEst	21,0	20,0	19,0	19,4	18,2	17,5	-3,5
Tasso di disoccupazione	Friuli V.G.	2,3	3,7	1,9	1,5	2,4	2,4	0,1
	Italia	3,0	3,0	2,5	2,1	2,0	2,0	-1,0
	NordEst	2,4	2,5	2,0	2,5	2,0	1,8	-0,6
Tasso di inattività	Friuli V.G.	18,6	17,5	18,3	15,9	14,3	14,7	-3,9
	Italia	23,7	22,8	22,6	22,2	21,6	20,5	-3,3
	NordEst	18,9	17,8	17,3	17,6	16,5	16,0	-2,9

Il gender gap risulta contenuto nel caso dei più giovani, penalizzati in quanto tali senza distinguere di genere; la disoccupazione giovanile risulta addirittura più diffusa tra gli uomini. Il gender gap assume, invece, il valore più elevato nella classe 25-34 anni (20 punti), un fenomeno che potrebbe essere contenuto con ulteriori politiche che favoriscano la conciliazione dei tempi di lavoro con le necessità extra lavorative anche ampliando l'offerta di servizi all'infanzia che agevolino la partecipazione e l'occupazione delle donne.

**Tab. 28 Differenze di genere nei principali indicatori per classe d'età**

	15-24 anni	15-29 anni	18-29 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	15-64 anni	Totale 15 e +
TO	-3,6	-6,4	-9,2	-20,0	-16,2	-16,6	-14,2	-15,2	-16,1
TD	-3,6	1,7	1,7	8,6	3,4	0,1	-2,5	2,3	2,4
TI	6,5	7,0	10,2	14,5	14,0	17,3	15,7	14,7	16,0

#### Significative differenze territoriali

La crisi ha prodotto effetti molto più profondi nella provincia di Udine, specie per i più giovani (disoccupazione maggiore ed occupazione minore); ora è questa la provincia, al pari di Gorizia, che registra il grado più elevato di diffusione della disoccupazione. Tuttavia il livello più contenuto dell'occupazione riguarda la provincia di Trieste, nella quale con la crisi si è vissuta la flessione più marcata. Pordenone mostra, invece, livelli di occupazione analoghi a quelli di prima della crisi, eccezion fatta per i più giovani.

**Tab. 29 Tasso di disoccupazione per età e provincia**

	15 anni e più	15-24 anni	15-29 anni	15-74 anni	18-29 anni	25-34 anni	35 anni e più
<b>2012</b>							
Udine	7,0	36,9	20,8	7,0	20,8	10,1	4,4
Gorizia	7,0	31,1	24,2	7,0	23,8	10,7	4,8
Trieste	6,1	30,5	16,1	6,1	16,1	8,0	4,0
Pordenone	6,9	22,6	14,7	6,9	14,6	8,9	5,0
<b>2007</b>							
Udine	3,4	13,5	9,3	3,4	8,8	5,3	1,7
Gorizia	3,2	21,5	10,2	3,2	10,2	3,6	1,8
Trieste	4,3	23,6	10,3	4,3	9,8	7,1	2,2
Pordenone	2,8	9,0	7,4	2,8	7,0	5,6	1,1

**Tab. 30. Tasso di occupazione per età e provincia**

	15 anni e più	15-24 anni	15-29 anni	15-64 anni	18-29 anni	20-64 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni
2012										
Udine	46,5	14,8	34,7	62,4	43,3	66,8	74,5	84,6	78,8	37,9
Gorizia	46,4	16,1	30,5	63,5	38,4	67,5	69,3	81,4	83,0	42,7
Trieste	43,7	18,6	33,8	61,6	40,0	64,8	70,9	81,4	80,0	39,1
Pordenone	52,1	25,6	44,0	67,1	53,9	71,6	76,9	85,3	82,1	42,7
2007										
Udine	49,3	35,2	49,2	64,6	57,3	67,8	77,4	86,3	80,1	28,4
Gorizia	47,9	23,6	45,3	64,3	59,0	68,4	80,5	85,5	87,6	27,1
Trieste	47,3	22,8	43,4	66,0	53,9	69,9	80,3	86,9	84,9	32,2
Pordenone	52,3	29,7	50,0	67,2	59,4	71,2	81,6	88,3	82,7	31,9

L'aumento degli Indicatori di Crisi

L'impatto della crisi sul mercato del lavoro regionali e sulle relative politiche è testimoniato dall'andamento negativo dei principali indicatori della crisi che ne consentono un monitoraggio continuo: ore autorizzate per Cassa integrazione ordinaria, straordinaria ed in deroga, assunzioni e cessazioni registrate dai Centri per l'impiego, iscrizione alle liste in mobilità e più in generale dichiarazioni di immediata disponibilità rilasciate ai centri.

L'incremento della richiesta di ore di Cassa integrazione straordinaria ed in deroga è un segnale assolutamente evidente del peggioramento delle crisi aziendali nel periodo (in quando la CIGS è spesso richiesta in aziende in crisi e prossime al fallimento).

Si noti che il peso del Friuli Venezia Giulia sul totale delle ore di CIGS autorizzate a livello nazionale dall'inizio della crisi è sempre stato ben superiore a quello che il Friuli Venezia Giulia ha sull'occupazione del Paese, risultando alquanto elevato nell'ultimo biennio.

**Tab. 31. Ore autorizzate di Cassa integrazione per tipo di intervento**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ORE AUTORIZZATE (X 1.000)								
Ordinaria	1.869,1	1.429,4	1.010,7	1.647,8	10.904,5	6.537,7	4.603,6	6.467,9
Straordinaria	2.128,9	1.756,4	1.789,4	2.474,7	5.262,0	14.615,8	15.424,1	14.689,9
Deroga	9,7	29,0	11,0	220,1	1.522,8	4.753,5	1.765,8	2.993,6
Incidenza su tot. Nazionale								
Ordinaria	1,3	1,5	1,4	1,5	1,9	1,9	2,0	1,9
Straordinaria	2,4	1,6	2,0	2,9	2,4	3,0	3,6	3,7
Deroga	0,1	0,1	0,0	0,8	1,3	1,3	0,6	0,8

Fonte INPS

**Tab. 32. Spesa sostenuta per gli ammortizzatori sociali in deroga**

	2009	2010	2011	2012	2009-2012
SPESA CIGD	10.630.066	10.499.337	10.249.889	13.174.532	44.553.824
Incidenza su tot. Nazionale	1,4	0,9	0,9	0,9	1,0
SPESA MOBD	417.422	4.670.151	4.373.598	4.947.532	14.408.703
Incidenza su tot. Nazionale	1,2	1,7	0,9	0,8	1,0

Fonte Monitoraggio Il

L'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga ha avuto un ruolo importante per la salvaguardia dei migliaia di posti di lavoro nelle aziende che non possono accedere alla CIGS; tuttavia, tenendo conto anche del tessuto produttivo regionale, la richiesta è stata inferiore ad altre realtà del Paese. L'incidenza del monte ore autorizzato sul totale nazionale, infatti, risulta nettamente più contenuta del peso che il Friuli Venezia Giulia ha nell'occupazione, così come lo è la spesa sostenuta che si ricorda essere cofinanziata dalla regione in base all'accordo del 12.02.2009. Dai centri per l'impiego emerge che il numero degli ingressi nell'occupazione alle dipendenze nel 2009 ha subito una forte riduzione (-24%) non recuperata dalle contenute crescite del successivo biennio. Nel 2012 si è registrata una nuova contrazione, sebbene molto più contenuta di quella di tre anni prima. Per tutto il periodo i saldi annui sono sempre stati negativi, particolarmente pesanti nel 2009 (-11.600 nel 2009) ma anche nel 2010 (-4.600) e nel 2012 (-4.500), per un totale complessivo di oltre 23.000 posizioni lavorative in meno rispetto al 2008.

**Tab. 33 Assunzioni registrate dai centri per l'impiego e saldi occupazionali**

	valori assoluti					Variazioni percentuali				
	2008	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2008-2012
Tot. Assunzioni dip.	193.980	147.378	149.457	153633	148040	-24,0%	1,4%	2,8%	-3,6%	-23,7%
it	151.915	116.103	117.286	121204	116847	-23,6%	1,0%	3,3%	-3,6%	-23,1%
str	42.065	31.275	32.171	32429	31193	-25,7%	2,9%	0,8%	-3,8%	-25,8%
m	90.842	67.483	70.440	71084	66547	-25,7%	4,4%	0,9%	-6,4%	-26,7%
f	103.138	79.895	79.017	82549	81493	-22,5%	-1,1%	4,5%	-1,3%	-21,0%
giovani (fino a 29 anni)	74.432	53.864	53.100	51871	48430	-27,6%	-1,4%	-2,3%	-6,6%	-34,9%
adulti (30-54)	108.817	85.144	88.461	93201	90215	-21,8%	3,9%	5,4%	-3,2%	-17,1%
anziani (oltre 54)	10.731	8.370	7.896	8561	9395	-22,0%	-5,7%	8,4%	9,7%	-12,4%
agr	12.012	12.370	12.501	11978	13117	3,0%	1,1%	-4,2%	9,5%	9,2%
manifatt+estrattive	25.468	15.858	16.666	16676	14849	-37,7%	5,1%	0,1%	-11,0%	-41,7%
costr	11.501	10.011	9.488	8493	6841	-13,0%	-5,2%	-10,5%	-19,5%	-40,5%
terziario	117.548	103.754	81.811	85459	85281	-11,7%	-21,1%	4,5%	-0,2%	-27,5%
cti	53.042	35.132	30.787	30481	22114	-33,8%	-12,4%	-1,0%	-27,4%	-58,3%
appr	8.767	6.126	5.964	6124	5617	-30,1%	-2,6%	2,7%	-8,3%	-35,9%
det	99.763	83.026	83.807	86472	92574	-16,8%	0,9%	3,2%	7,1%	-7,2%
somm	32.408	23.094	28.899	30556	27735	-28,7%	25,1%	5,7%	-9,2%	-14,4%
Parasubordinato	27.628	26.855	23.361	24073	21110	-2,8%	-13,0%	3,0%	-12,3%	-23,6%
Intermittente	3.170	9.942	13.761	15912	15163	213,6%	38,4%	15,6%	-4,7%	378,3%
Lavoro domestico	6.236	9.135	6.942	6802	7176	46,5%	-24,0%	-2,0%	5,5%	15,1%
	Composizione %					SALDI (Assunzioni - Cessazioni)				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Tot. Assunzioni dip.	100%	100%	100%	100%	100%	-49	-11.596	-4.617	-2607	-4468
it	78,3%	78,8%	78,5%	78,9%	78,9%	656	-9.461	-4.429	-2756	-4562
str	21,7%	21,2%	21,5%	21,1%	21,1%	-705	-2.135	-188	149	94
m	46,8%	45,8%	47,1%	46,3%	45,0%	-1.015	-6.883	-2.577	-1672	-2842
f	53,2%	54,2%	52,9%	53,7%	55,0%	966	-4.713	-2.040	-935	-1626
giovani (fino a 29 anni)	38,4%	36,5%	35,5%	33,8%	32,7%	5.971	1.772	4.065	4398	2731
adulti (30-54)	56,1%	57,8%	59,2%	60,7%	60,9%	-1.795	-6.924	-2.823	-2309	-3503
anziani (oltre 54)	5,5%	5,7%	5,3%	5,6%	6,3%	-4.223	-6.443	-5.856	-4694	-3695
agr	6,2%	8,4%	8,4%	7,8%	8,9%	64	-158	-92	-33	2628
manifatt+estrattive	13,1%	10,8%	11,2%	10,9%	10,0%	-1.255	-7.393	-2.951	-1544	-1975
costr	5,9%	6,8%	6,3%	5,5%	4,6%	-559	-977	-504	-953	-1864
terziario	60,6%	70,4%	54,7%	55,6%	57,6%	2.557	-4.003	-2.766	-178	-1173
cti	27,3%	23,8%	20,6%	19,8%	14,9%	2.928	-7.199	-5.438	-3155	-10254
appr	4,5%	4,2%	4,0%	4,0%	3,8%	-330	-704	-27	825	1317
det	51,4%	56,3%	56,1%	56,3%	62,5%	-1.733	-3.143	-399	-293	6143
somm	16,7%	15,7%	19,3%	19,9%	18,7%	-914	-550	1.247	16	-1674
Parasubordinato						-466	-142	-169	-199	-2288
Intermittente						733	2.638	2.616	2044	-2174
Lavoro domestico						2.491	4.524	1.425	705	444

Fonte: Seco.

Anche questa fonte mostra che la riduzione delle opportunità lavorative è stata superiore per gli uomini, mentre non emergono differenze significative tra italiani e stranieri; tuttavia, il confronto con le cessazioni evidenzia che la flessione occupazionale è tutta attribuibile alla componente autoctona di entrambi i sessi. A pagare il prezzo più alto sono i giovani, più esposti al fenomeno della "precarietà"; si è detto in precedenza del tracollo delle assunzioni stabili (apprendistato e tempo indeterminato) e della flessione meno che proporzionale dei contratti a tempo determinato e di somministrazione. A livello settoriale sono il settore manifatturiero e quello delle costruzioni a mostrare le contrazioni delle assunzioni più significative e le flessioni occupazionali più consistenti.

La stessa fonte evidenzia una crescita esponenziale delle iscrizioni alle liste di mobilità aumentate nel quinquennio del 76,1%. Anche questo indicatore identifica chiaramente il 2009 e il 2012 come gli anni più difficili, con il numero delle iscrizioni che in entrambi i casi ha superato le 9.000 unità. I 2/3 delle iscrizioni sono alla lista non indennizzata ai sensi della L.236/93 e quindi conseguenti a licenziamenti individuali o effettuati da aziende che non rientrano nel campo di applicazione della L. 223/91; il venir meno, si auspica temporaneo, delle risorse nazionali per gli incentivi all'assunzione degli iscritti alla lista ai sensi della L. 236/93 potrebbe rendere assai complesso il loro reinserimento.

**Tab. 34. Iscrizioni alle liste di mobilità**

	valori assoluti					Variazioni percentuali					Composizione %				
	2008	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2008-2012	2008	2009	2010	2011	2012
I. 223	1.995	2.981	2.523	2578	3160	49,4%	-15,4%	2,2%	22,6%	58,4%	37,1%	32,8%	33,2%	33,6%	33,4%
I. 236	3.376	6.102	5.070	5103	6299	80,7%	-16,9%	0,7%	23,4%	86,6%	62,9%	67,2%	66,8%	66,4%	66,6%
Totale	5.371	9.083	7.593	7681	9459	69,1%	-16,4%	1,2%	23,1%	76,1%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Seco.

Ma non sono solo le iscrizioni alla mobilità ad aumentare; più in generale è aumentato significativamente il numero delle dichiarazioni di immediata disponibilità che 33.000 del biennio 2007-2008 nel 2012 superano le 46.500 unità (+42,1%). L'incremento risulta alquanto significativo per gli under 30 che spiegano il 40% delle DID.

**Tab. 35. Iscrizioni ai Centri per l'impiego. Dichiarazioni di immediata disponibilità ai sensi del Dlgs. 181/2000 e smi**

	valori assoluti					Variazioni percentuali					Composizione %				
	2008	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2008-2012	2008	2009	2010	2011	2012
<20	2.755	3.522	3.787	4.294	4.622	27,8%	7,5%	13,4%	7,6%	67,8%	8,4%	8,7%	9,7%	10,2%	9,9%
21-30	9.056	11.525	11.469	12.183	13.911	27,3%	-0,5%	6,2%	14,2%	53,6%	27,6%	28,4%	29,3%	29,0%	29,9%
31-40	10.332	12.250	10.962	11.438	12.159	18,6%	-10,5%	4,3%	6,3%	17,7%	31,5%	30,2%	28,0%	27,2%	26,1%
41-50	6.923	8.606	8.404	8.969	9.848	24,3%	-2,3%	6,7%	9,8%	42,3%	21,1%	21,2%	21,4%	21,4%	21,1%
>50	3.720	4.699	4.582	5.124	6.046	26,3%	-2,5%	11,8%	18,0%	62,5%	11,3%	11,6%	11,7%	12,2%	13,0%
Totale	32.786	40.602	39.204	42.008	46.586	23,8%	-3,4%	7,2%	10,9%	42,1%	100%	100%	100%	100%	100%

## 2.2.2 Un confronto con le strategie europee

Il confronto con gli Obiettivi SEO al 2010 dimostra come gli obiettivi principali dal punto di vista occupazionale non siano stati raggiunti e naturalmente evidenzia anche quanto la strategia di Lisbona e gli obiettivi posti non prevedessero effetti così duraturi e persistenti della crisi economica europea.

Indicatori	Obiettivi SEO		Regione Friuli Venezia Giulia				
	2005	2010	2000	2003	2005	2007	2010
Valori assoluti	2005	2010	2000	2003	2005	2007	2010
Tasso di occupazione totale	67	70	61,7	63,1	63,1	65,5	63,6
Tasso di occupazione femminile	57	60	46,4	51,4	54,0	55,7	55,5
Tasso di occupazione 55-64 anni		50	24,6	26,2	26,4	29,8	33,1
	Obiettivi SEO sulla qualità del lavoro, indicatori relativi alla parità uomo-donna						
Parità uomo-donna	Regione Friuli Venezia Giulia						
	2000	2003	2005	2007	2009	2010	
Differenza tra tasso di attività maschile e femminile in punti%	26,9	21,3	17,4	18,6	18,3	15,9	
Differenza tra tasso di occupazione maschile e femm. in punti%	29,7	23,2	18,0	19,5	18,5	15,9	
Differenza tra tasso di disoccupazione maschile e femm. in punti percentuali	-6,8	-4,6	-2,1	-2,3	-1,9	-1,5	
	Obiettivi SEO sulla qualità del lavoro, produttività del lavoro						
Produttività del lavoro	2000	2003	2005	2007	2009	2010	
Produttività del lavoro nell'industria in senso stretto	50,6	49,6	52,6	56,4	48,0	52,3	
Produttività del lavoro nell'industria manifatturiera	48,6	46,8	49,4	54,0	45,7	49,7	
Produttività del lavoro nel commercio	43,2	40,5	43,3	43,8	37,3	41,1	
Produttività del lavoro nel turismo	42,2	34,3	35,2	36,0	36,0	35,1	
Produttività del lavoro nell'intermediazione monetaria e finanziaria e nelle attività immobiliari e imprenditoria	112,7	100,4	102,9	95,5	97,0	97,3	
Produttività del lavoro in agricoltura	16,6	14,5	17,5	17,8	16,0	15,5	

Confronto con gli obiettivi Europa 2020

L'occupazione rappresenta uno dei 5 obiettivi principali della strategia 2020. Per tale Obiettivo, il tasso delle persone in età 20-64 anni dovrebbe passare dall'attuale 69% (media comunitaria) al 75%. In particolare dovrebbe aumentare quello delle donne (attuale 63%) e dei lavoratori anziani (attuale 46%). Lo stato Italiano ha fissato nel proprio PNR (Programma Nazionale di Riforma) il proprio obiettivo. Nel caso dell'Occupazione il target italiano è un tasso di occupazione (20-64) ricadente nell'intervallo 67-69%.

Se guardiamo al solo dato occupazionale la Regione presenta un ritardo probabilmente incolmabile rispetto all'obiettivo del tasso di occupazione in età 20-64 al 75%, mentre coglie già l'obiettivo fissato dal PNR nazionale che è all'interno dell'intervallo 67-69. Lo stesso accade per i due indicatori nell'area integrata istruzione formazione lavoro per quanto attiene il "tasso dei giovani che abbandonano prematuramente la scuola" e per la percentuale di laureati tra i 30-34 anni.

Indicatore	2003*				Ultimo valore disponibile				Obiettivi NAZIONALI "UE2020"	Obiettivi UE2020
	Friuli Venezia Giulia	Centro-Nord	Italia	UE-27	Friuli Venezia Giulia	Centro-Nord	Italia	UE-27		
Giovani che lasciano prematuramente la scuola** (2004*, 2010)	13,7	19,3	22,9	16,1	12,1	16,2	18,8	14,1	15-16	10
Laureati tra 30-34 anni*** (2005, 2010)	16,9	17,1	15,6	27,9	19,6	22,1	19,0	33,6	26-27	40
Tasso di occupazione in età 20-64 anni (2010)	65,6	68,8 (2)	60	67	67,6	68,2	61,1	68,6	67-69	75
Spese pubblica per R&S (2009)	1,1	1,2	1,11	1,86	1,4	1,3	1,27	2,00	1,53	3
Popolazione a rischio povertà (2005,2009)****, migliaia	181,4	6.493	15.358	123.893	198,4	6.390	14.868	115.508	riduzione di 2.200.000	riduzione 20 milioni

\*Per tutti gli indicatori viene indicato tra parentesi: l'anno iniziale quando diverso dal 2003 e l'ultimo anno disponibile.

\*\* In ambito comunitario corrisponde all'indicatore "Early leavers from education and training".

\*\*\* In ambito comunitario corrisponde all'indicatore "Population aged 30-34 anni having completed tertiary education".

\*\*\*\* Dati Eurostat, i valori assoluti sono ottenuti dai dati percentuali e dalla popolazione.

Fonte: Istat e Eurostat

## CAP. 3. IL QUADRO DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DEL LAVORO PER I GIOVANI E PER GLI OLDER WORKERS NEL PERIODO DI OSSERVAZIONE.

### 3.1. PREMESSA: LE POLITICHE GIOVANILI NEL PANORAMA EUROPEO

In questa fase di passaggio da una società postindustriale ad una società della conoscenza, caratterizzata da una crisi del sistema economico-finanziario e sociale i giovani sopportano il maggior peso dei cambiamenti.

Un fenomeno comune alla maggior parte degli Stati dell'Unione, ma particolarmente grave e strutturale a livello italiano.

Le caratteristiche che contraddistinguono la specificità della popolazione giovanile del nostro Paese sono individuabili in:

- Scarso peso numerico e percentuale, rispetto alla popolazione totale a causa dei fenomeni di invecchiamento e di bassa natalità;
- Presenza di un sistema formativo ad alta dispersione;
- Basso livello di istruzione e formazione;
- Scarsa percentuale di giovani con titolo di studio terziario;
- Estrema flessibilizzazione e precarietà lavorativa;
- Alta presenza di disoccupazione intellettuale;
- Alto livello di disoccupazione complessiva;
- Alto tasso di inattività totale e di quella femminile in particolare;
- Alta presenza di giovani che non studiano e non lavorano (NEET);
- Alta presenza di giovani lavoratori stranieri;
- Alto livello di povertà giovanile.
- Prevalenza di utilizzo dei canali amicali e familiari per la transizione al lavoro;
- Scarso ruolo giocato dai servizi al lavoro nell'inserimento occupazionale;
- Estrema differenziazioni di condizione socioeconomica ed occupazionale per macrocircoscrizioni.

Molti degli elementi negativi della condizione giovanile, non interpretabili con la sola complessiva situazione critica attraversata dal paese, sembrano risiedere nella mancanza di specifiche strutturali e finalizzate politiche di welfare per lo sviluppo, da collegarsi ad una prevalente azione (condizionata da una diffusa cultura industriale presente tra le rappresentanze sociali e politiche del nostro Paese di attenzione alla classe dei lavoratori a tempo indeterminato) di finanziamento delle politiche passive, con una particolare attenzione ai soggetti inseriti nel mercato del lavoro, a sfavore di una programmazione di politiche attive e di interventi di sostegno alle transizione scuolalavoro e lavoro-lavoro.

Nella maggior parte dei Paesi comunitari si è assistito in questi anni, al contrario, ad una crescente attenzione al finanziamento di tutele nel mercato del lavoro, attraverso lo sviluppo di politiche attive, la riduzione di tutele del lavoro (soprattutto nei confronti della mobilità in uscita), l'ampliamento dei confini delle politiche del lavoro, la diffusione delle logiche di mercato nella gestione e l'organizzazione delle politiche pubbliche e sostegni al reddito (forme diversificate di reddito minimo); parallelamente in molti paesi della Unione sono state predisposte politiche dedicate alle giovani generazioni, unite alla predisposizione di strumenti finanziari formativi per i disoccupati accompagnati,

in numerosi contesti nazionali, da misure di sostegno (integrazione al reddito) al primo inserimento lavorativo. Di seguito si riportano, in sintesi, alcuni esempi di modelli di politiche del lavoro giovanili adottate da alcuni stati dell'Unione che evidenziano, pur nella loro diversità, l'anomalia italiana nei confronti del sostegno e dello sviluppo della occupazione giovanile.



### Austria

Il sistema di inclusione e sviluppo occupazionale si fonda, in Austria, sulla istituzione scolastica e sulla formazione professionale gestite a livello di governo centrale.

La gestione dei servizi del mercato del lavoro è affidata dal Ministero del Lavoro e del Welfare (BMASK) al sistema dei Servizi pubblici per l'impiego, denominati AMS che provvedono al cofinanziamento delle opportunità formative, soprattutto a favore dei giovani svantaggiati.

L'apprendistato è il contratto prevalente per le giovani generazioni: circa il 40% dei giovani che escono dai percorsi di istruzione utilizzano un contratto di apprendistato.

In particolare, per quel che concerne gli interventi a favore dei giovani risultano particolarmente rilevanti:

- Il programma "Antioni Zukunft Jugend", avviato nel 2009 che ha l'obiettivo di gestire la transizione scuolalavoro per giovani dai 19 ai 24 anni, al fine di assicurare loro una occupazione, attraverso programmi di formazione professionale e forme di sussidi;
- Il programma di formazione sovraaziendale (Supra-company training programme) che è, legalmente riconosciuto come equivalente al regolare;
- Misure di accesso a sussidi di disoccupazione, rese più agevoli (minor tempo previsto per l'accesso al sussidio) per le persone con meno di 25 anni;
- Misure di sussidio per la frequenza di corsi di formazione di lungo periodo, a prescindere dal possesso di una esperienza lavorativa.



### Belgio

In Belgio non esiste un unico sistema di protezione sociale applicabile a tutti i cittadini, suddiviso in tre diversi schemi di cui sono destinati i lavoratori salariati, quelli autonomi e i dipendenti pubblici.

Per le persone che non hanno i requisiti per accedere a questi sistemi sono tuttavia previsti alcuni interventi specifici, volti a garantirne comunque la sussistenza: si tratta dei cosiddetti "regimi sussidiari", composti da sussidi per disabili, redditi minimi (minime), contributi familiari garantiti ecc.

Ognuno dei regimi destinati alle diverse categorie (lavoratori dipendenti, autonomi, pubblici ecc.) si occupa della gestione di tutto l'insieme degli interventi di assicurazione e solidarietà per quanto concerne la malattia, la pensione, i contributi familiari, l'assicurazione contro la disoccupazione.

Ogni schema si avvale, quindi, di strutture e sportelli differenziati, che hanno il compito di istruire e seguire tutte le pratiche relative a queste problematiche.

Per quanto riguarda invece la disoccupazione, l'Istituto che gestisce gli interventi di reinserimento al lavoro e l'erogazione dei sussidi è l'ONEM (Office Nationale de l'emploi), struttura istituita apposta mente dal Ministero del Lavoro. Questo sistema assicurativo contro la disoccupazione gestisce separatamente l'erogazione delle prestazioni (livello federale) e l'attività di collocamento e gestione delle politiche attive (livello regionale).

Questa strumentazione prevede varie forme di sussidio come il salario minimo, e i sussidi per le persone anziane e per i disabili.

Relativamente alle politiche giovanili il sistema prevede la somministrazione di un particolare sussidio di "attesa" destinato ai giovani che devono ancora finire gli studi.

Esiste poi un'Allocation de transition destinata a chi espleta l'obbligo scolastico a tempo parziale.

Le condizioni per l'accesso sono essere registrati come disoccupati e non disporre di altre fonti di reddito.

Inoltre esiste una misura rivolta ai disoccupati di meno di 26 anni (anche stranieri) e di bassa qualifica, per i quali è stato predisposto un programma specifico di avviamento al lavoro, noto come "Premier emploi" (Primo impiego) mediante il quale il datore di lavoro assume un giovane nel quadro di un contratto o part-time, o part-time combinato con la formazione, o di apprendistato industriale, stage o altri contratti di inserimento professionali, il datore di lavoro usufruisce in questo caso di vantaggi di natura fiscale e retributiva.

Il governo belga ha inoltre dato vita ad una particolare iniziativa: "Active Jeunesse Formation" che prevede un sussidio durante il periodo di formazione del singolo lavoratore che non ha ancora diritto al sussidio di disoccupazione. Rispetto alla pluralità di modelli contrattuali italiani in Belgio per i lavoratori dipendenti è prevalente il contratto a tempo indeterminato (che si concretizza dopo un periodo di prova) cui si affianca un contratto a tempo determinato, decisamente minoritario e un contratto interinale assieme ad attività di lavoro autonomo" di "freelance" che vengono formalizzate in ditte individuali<sup>1</sup>.



## Francia

Il sistema francese è caratterizzato da diverse strutture abilitate ad erogare servizi all'occupazione con una attenzione specifica ad interventi di protezione sociale.

Una struttura nazionale (ANPE) articolata in strutture decentrate articolate su tutto il territorio nazionale, nata nel 1967 e posta sotto il controllo del Ministero del lavoro e della solidarietà sociale è demandata a fornire questi interventi.

---

<sup>1</sup> Il contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere rescisso dal datore di lavoro, con un periodo di preavviso che varia sulla base della mansione svolta, attraverso l'erogazione di una somma di "buona uscita".

Coloro che si trovano nella situazione di disoccupato hanno diritto ad un sussidio di disoccupazione, sulla base di alcuni specifici requisiti oggettivi e soggettivi.

L'ANPE gestisce il servizio pubblico di collocamento arrivando a mediare circa un quarto dell'offerta occupazionale. Il suo fine è quello di migliorare il funzionamento del mercato del lavoro, ponendosi come il soggetto chiave nei processi di integrazione tra domanda e offerta ed esecuzione delle politiche attive

Sono, inoltre, presenti:

- Organismi bilaterali che operano mediante autorizzazione Ministeriale;
- Strutture nazionali di protezione sociale (UNEDIC a livello nazionale e ASSEDIC a livello locale per occupazione nella industria e nel commercio)
- Agenzie di lavoro interinale ed organismi privati che gestiscono le avances di medio- alto livello professionale.

Relativamente alle politiche giovanili un ruolo importante svolgono le "Missions locales", strutture d'accoglienza rivolte ai giovani fra i 16 e i 25 anni con problemi di inserimento professionale che forniscono supporto nell'accesso non solo al lavoro, ma anche alla formazione, all'alloggio e ai diritti di cittadinanza in generale.

La missione locale opera a livello territoriale, cercando sul posto le risorse utili ai Giovani; questa struttura utilizza personale preparato a questo scopo che ha anche il compito di aiutare i singoli utenti ad intraprendere percorsi individuali autonomi.

Inoltre in Francia sono presenti diversi interventi finalizzati al finanziamento delle fasi di disoccupazione quale "l'indennità di disoccupazione" cui si affianca il "regime di solidarietà" che interviene nella fase successiva all'esaurimento del sussidio di disoccupazione.

In Francia esiste, inoltre, il RMI (Reddito minimo di inserimento), che è destinato alle persone con almeno 25 anni o con meno di 25 anni ma con a carico uno o più figli. Questi soggetti non devono essere impegnati in percorsi di studio ed il loro reddito non deve superare una certa soglia.

Sostanzialmente gli interventi sono "universali" per la popolazione di età tra i 18 e i 65 anni (tranne alcuni casi specifici), tuttavia il governo Francese prevede anche misure rivolte a generazioni più giovani: si tratta di strumenti per l'inserimento occupazionale, interventi di work fare che prevedono specifiche forme contrattuali tese all'inserimento ed alla permanenza nel mondo del lavoro dei giovani (meccanismi di alternanza scuola lavoro, forme di apprendistato ecc.).

Tra questi:

- Il contratto di accompagnamento all'impiego destinato ai giovani fra i 16 e i 25 anni o a quelli con più di 26 anni in cerca di impiego che prevede l'assunzione con contratto a tempo indeterminato con periodi di formazione e professionalizzazione;
- Le azioni di accompagnamento ed affiancamento del giovane nel suo inserimento professionale;
- Il credito d'imposta per i giovani;
- Il programma PACTE percorso di accesso alle funzioni pubbliche indirizzato ai giovani fra i 16 e i 25 anni con bassi livelli di qualifica;
- Il CPE (Contratto di primo impiego), sussidio destinato ai giovani con meno di 25 anni, che trovano difficoltà nel trovare lavori stabili;
- Il CIVIS "contratto di inserimento alla vita sociale", rivolto ai giovani fra i 16 e i 26 anni con difficoltà di inserimento professionale e sociale, e con bassi livelli di scolarizzazione.
- Il contratto di Professionalizzazione a causa mista, che alterna una formazione pratica legata alla qualifica richiesta ed una formazione teorica presso un istituto di formazione.

Diversamente da quanto avviene in Italia il contratto di Apprendistato è diffusamente utilizzato dalle aziende, che ne finanziano direttamente i costi attraverso la Tassa sull'Apprendistato che viene utilizzata per lo svolgimento di attività formative obbligatorie e per il finanziamento degli istituti tecnici secondari, principali fornitori di mano d'opera.

Il contratto di apprendistato, svolto in stretto raccordo con le parti sociali, è rivolto a giovani tra i 16 e i 26 anni di età ed è finalizzato ad acquisire qualifiche professionali certificate di livello differenziato quali: il diploma di studi professionali (BEP), il diploma tecnico (BTS) ed il diploma universitario tecnologico (DUT).

Recentemente la Francia ha varato sia un pacchetto di finanziamento pubblico del valore di 500 milioni rivolto alle imprese per favorire la stabilizzazione dei giovani precari che un programma per "l'inclusione sociale e l'occupazione" per favorire l'inclusione sociale e l'ingresso nel mondo del lavoro di giovani tra i 16 e i 25 anni, mentre con il cofinanziamento del Fondo Sociale Europeo è stato varato un programma per la creazione di 7.000 posti di formazione in scuole "della seconda chance" volto a fornire formazione a giovani di 18-22 anni in condizioni di svantaggio sociale o territoriale per favorirne l'inclusione sociale.



### Germania

Il modello tedesco prevede la promozione di iniziative complesse di intervento per i giovani, di indirizzo nazionale, regionale e comunale.

Le strutture federali competenti sono il Ministero del Lavoro (BMAS), con un ruolo chiave nei processi di transizione scuolalavoro, il Ministero dell'Economia (BMWFi), il Ministero dell'Istruzione, competente per la strategia complessiva della formazione professionale in Germania, ma soprattutto il Ministero per la Famiglia, gli Anziani, le Donne e i Giovani (BMFSFJ), con responsabilità specifica proprio sulle politiche giovanili.

L'Agenzia Federale per il Lavoro (BA) che interviene con servizi di orientamento, fornisce il portale più completo per quanto riguarda i contratti di apprendistato, abilita e delega gli enti certificatori di scuole di formazione che offrono corsi integrativi per i giovani disoccupati.

Le Università svolgono un ruolo importante grazie ai servizi di placement interni, alle politiche di trasferimento tecnologico, ai percorsi didattici in collaborazione con le imprese.

Il governo federale della Germania ha introdotto, nel gennaio 2008 l'iniziativa "Promozione attraverso l'istruzione" (Auster durch Bildung), al fine di aumentare l'offerta di opportunità formative attraverso la promozione e il sostegno dell'apprendimento permanente, a partire dai primi anni di istruzione, passando per la formazione professionale fino al lavoro.

Le misure sono finalizzate a:

- Aumentare l'offerta di percorsi di laurea;
- Ampliare l'assistenza finanziaria per gli studenti;
- Facilitare l'agevolazione del passaggio dalla scuola all'Università attraverso la creazione di un'agenzia per il collocamento degli studenti;
- Aumentare l'attrattività dei settori di studio nel campo delle scienze tecniche e naturali;
- Migliorare le possibilità di occupazione per le donne;
- Sostenere con borse di studio la formazione professionale continua.

Il focus delle politiche giovanili in Germania è puntato sulla formazione professionale, si tratta di un sistema duale, che si svolge, per la parte teorica, presso le scuole professionali, per la parte pratica, nelle aziende interessate a formare i giovani per assicurarsi i migliori lavoratori per il futuro.

Al centro del sistema lavoro per i giovani è il contratto di apprendistato: BERUFSAUSBILDIG IM DUALEN SYSTEM, divenuto modello di riferimento a livello della Unione grazie al sistema di formazione professionale esistente; l'apprendistato, in Germania si basa, infatti, su un robusto, stabile, istituzionale e regolamentato modello di funzionamento, che coinvolge le parti sociali, provvisto di numerose misure di sostegno e di garanzie.

Dal 2008 è stato introdotto uno specifico incentivo per le aziende, con l'obiettivo di creare nel corso di tre anni 100 mila posti di apprendistato aggiuntivi.

I servizi per il lavoro (BA) erogano un sistema di incentivi a supporto dei giovani svantaggiati, a bassa scolarizzazione o con disabilità.

Esistono, inoltre, strumenti per l'incentivazione all'imprenditoria giovanile, sia a livello federale, che di ciascun Land, assieme a finanziamenti mirati per la stabilizzazione dei giovani al lavoro.

Come in Francia anche in Germania esiste l'istituto del reddito minimo garantito introdotto dalla riforma Hartz, (2009) che è stata messa in atto progressivamente dal governo Schröder, attraverso quattro leggi.

La riforma tedesca Hartz ha introdotto un sistema di assistenza economica unica, incorporando il sussidio di disoccupazione al sussidio social, e dando vita al cosiddetto assegno minimo di sussistenza per persone in cerca d'impiego (Arbeitslosengeld II)<sup>2</sup>.



### Paesi Bassi

La gestione delle politiche pubbliche nei Paesi Bassi è altamente decentrata.

Le 12 Regioni godono di ampi gradi di libertà in fatto di politiche formative ed occupazionali.

I diversi Centres of Expertise (istituiti dal Ministero della Educazione) e dislocati a livello territoriale, sono governati da un consiglio tripartito costituito dai partner (parti sociali, imprenditori) si occupano della transizione scuola-lavoro, definendo, inoltre la struttura delle qualifiche professionali nazionali.

L'Olanda vanta una lunga tradizione nelle politiche di sostegno al reddito per l'inclusione e l'inserimento occupazionale rivolto a tutti i cittadini.

---

<sup>2</sup> Il sistema prevede:

• **l'indennità di disoccupazione (Arbeitslosengeld I)** a coloro che hanno lavorato almeno 12 mesi nei 3 anni precedenti. Spetta **per 12 mesi** (18 per gli over 55) e nella misura del 60% dell'ultimo stipendio netto, a meno che non ci siano **figli a carico** (indennità al **67%**);

• **dopo un anno** scatta l'**Arbeitslosengeld II**, anche per coloro che non riescono ad inserirsi nel mercato del lavoro dopo gli studi. I contributi sono così determinati: € 334 al mese a cui si sommano circa € 300 per l'affitto di un appartamento, per un totale di **€ 634**; per le **famiglie** sono previste invece **€ 337 per ogni adulto e € 219 per ogni figlio**, a cui si sommano **€ 550 per l'affitto**. Ai disoccupati, che devono dimostrare di essere in cerca attiva di lavoro, vengono fatte delle **proposte**, al cui **rifiuto** scattano delle **sanzioni: decurtazione del contributo** (fino al 60%) o **sospensione** dello stesso **per tre mesi** nei casi più gravi.

Nel 2002 è entrato in vigore il "SUWI Acta" provvedimento che mira a fornire servizi ai cittadini sostenendone il reddito in funzione della occupazione e nel 2004 è stato varato il provvedimento "Lavoro e assistenza sociale" Wet Werk en Bijstand, WWB – che definisce il reddito minimo per coloro che sono privi di sufficienti disponibilità finanziarie al fine di affrontare le spese essenziali per il sostentamento; un fondo che viene gestito dai Comuni e che prevede lo sviluppo di attività occupazionali.

Parallelamente, finalizzati alla platea di giovani, sono stati attivati due provvedimenti per il contrasto alla disoccupazione giovanile il "Benefits per i giovani" – Algemene Kinderbijslag Wet, AKW e nel 2003 il "Youth Unemployment Action Plan" (Piano Azione per la Disoccupazione Giovanile).

Per prevenire la disoccupazione e l'inattività e favorire il lavoro e l'istruzione dei giovani, un ruolo determinante è, inoltre, giocato dal sistema che fa da ponte fra istruzione e lavoro. Vi intervengono vari attori, ma in esso un ruolo centrale è riconosciuto e ricoperto dall'istruzione professionale superiore (MBO) e dalla formazione professionale nelle sue varie forme incluso, l'apprendistato, le work experience, i tirocinii e gli stages.

Il modello olandese di apprendistato (modello Polder) che presenta elementi comuni con il modello tedesco è fortemente decentrato e viene gestito a livello comunale,

Il sistema prevede percorsi di stage aziendali durante il ciclo di istruzione con il coinvolgimento delle aziende, dei sindacati delle autorità pubbliche, attraverso il sostegno allo sviluppo di percorsi formativi diffusi che consente a il 60% dei 15 enni di frequentare programmi di formazione professionale orientati all'ingresso nel mondo del lavoro. A seguito della crisi economica e finanziaria sono state attivate consistenti risorse finanziarie per il sostegno alle politiche del lavoro (16,4 miliardi nel 2009), per quel che concerne il target giovani:

- Sono state attivate politiche per la prevenzione dei "dropouts" (introducendo l'obbligo della qualifica di partenza, ossia un diploma di almeno 5 anni), con l'obiettivo è diminuire il numero dei dropouts nelle scuole professionali (secondary vocational education);
- È stata finanziata la promozione della formazione al lavoro per il successivo inserimento (con supporti per i datori di lavoro che offrono tirocinii);
- È stato previsto il sostegno alla condizione di disoccupazione (mediante l'orario lavorativo ridotto), assieme alla promozione del lavoro autonomo;
- È stata posta attenzione sulle misure di mobilità intersettoriali ed interprofessionali a sostegno della occupabili;

Inoltre nell'ottobre 2009 è stato approvato il provvedimento "Investire sui giovani" (Et investeren in jongeren –WJ) che si aggancia alla normativa preesistente (WWB del 2004) che impegna le Municipalità ad offrire un lavoro, un percorso di formazione, oppure un mix dei due, ai giovani dai 18 ai 27 anni che si iscrivono alle liste di collocamento o che chiedono assistenza sociale.

Lo spirito del provvedimento, è volto a contrastare forme di assistenzialismo ed è finalizzato ad aiutare i giovani ad avere una adeguata preparazione, capitalizzabile per ottenere un lavoro e ottenere un reddito autonomo.

Nello stesso anno il Ministero degli Affari Sociali e dell'Occupazione in sinergia con il Ministero Dei Giovani e della Famiglia e il Ministero per l'Educazione la Cultura e la Scienza ha definito un Youth Employment Action Plan, finalizzato a migliorare le performance occupazionali dei giovani in un contesto di crisi economica.

Questi interventi di formazione e di occupazione sono accompagnati strumenti di certificazione delle competenze ("job passport") e da misure di fiscalizzazione per le aziende che occupano i giovani.



## Regno Unito

Nel 2002 il Regno Unito ha realizzato una riorganizzazione del modello gestionale ed operativo delle politiche sociali e del lavoro mediante:

- l'istituzione del Job Center Plus, struttura dedicata alla gestione integrata del collocamento, delle politiche della inclusione ed alla erogazione di sussidi per la disoccupazione; una agenzia tecnica che gestisce politiche attive e passive;
- la costituzione della Pension Service.

Il modello del Regno Unito si caratterizza per interventi finalizzati a sostenere il reddito dei disoccupati ai fini della loro occupabilità, attraverso azioni di politiche attive e passive, sostenute da interventi di formazione e reinserimento, diversificati per target, interventi gestiti dai job center a livello locale.

Il sistema consente una pluralità di sostegni finanziari per tutti i lavoratori quali: l'indennità di disoccupazione basata sui contributi (contribution based Jobseeker' Allowance) e l'indennità di disoccupazione basata sul reddito (Jobseeker's Agreement).

Il sistema prevede, inoltre:

Specifici benefits dedicati ai giovani tra i 16 e i 25 anni (con predefiniti criteri di eleggibilità) finalizzati a:

Un'occupazione, di importo pari a € 58,89 settimana per i giovani di età 18-24 e a € 74,33 per i giovani sopra i 25 anni.

- Indennità per il mantenimento dell'educazione (Education maintenance allowance- EMA) con lo scopo di incoraggiare i giovani svantaggiati a rimanere in percorsi di apprendimento dopo la scuola, cui si affiancano altre prestazioni come ad es. la possibilità di ottenere un contributo sulle spese di custodia dei bambini, dei trasporti o di libri.
- Misure di sostegno al reddito e al sostegno alla disoccupazione diversificate:
  - Income Support;
  - Housing Benefit;
  - Working Tax Credit.
- Misure di conciliazione famiglia-lavoro:
  - Child tax Credit;
  - Carer's Allowance.
- Interventi di sostegno alla disabilità:
  - Incapacity Benefit;
  - Disability Living Allowance.

Il Contratto di apprendistato (AGE), presente nel Regno Unito, è rivolto sia ad aziende di grandi dimensioni (con oltre mille occupati che non hanno assunto apprendisti negli ultimi 12 mesi attraverso un finanziamento di 1.500 sterline, sia ad aziende di piccole dimensioni (con meno di cinquanta dipendenti) che abbiano offerto una occupazione a giovani tra i 16 e i 18 anni.

Per rendere l'istituto maggiormente attrattivo è stato introdotto (ottobre 2010) un salario minimo orario pari a 2,84 € per ogni ora di lavoro e di formazione.

Al fine di contrastare la disoccupazione di lunga durata è stato varato il "Fondo Future Job" finalizzato a fornire alcune opzioni di uscita dallo stato di disoccupazione attraverso un lavoro di collocamento ed una community task force per un percorso di formazione perimpiego o di formazione /riqualificazione professionale.

Il modello inglese si basa sulla aziende di un sistema di attori operanti nel settore fortemente integrato con strumenti (e Fondi) diversificati per gli ambiti di intervento delle Politiche Giovanili che prevede investimenti pubblici significativi che sono andati ampliandosi, soprattutto a seguito della crisi 2008-2009.

Nel 2011 è stato varato un Piano per la crescita per sostenere l'economia e le imprese assieme a misure per contrastare la disoccupazione giovanile che si concentrano in particolare su proposte concrete di work experience, di sandwich placements e di tirocini.

Il sistema è continuamente monitorato e valutato ai fini di evidenziarne i risultati e rivederne gli obiettivi e le finalità.

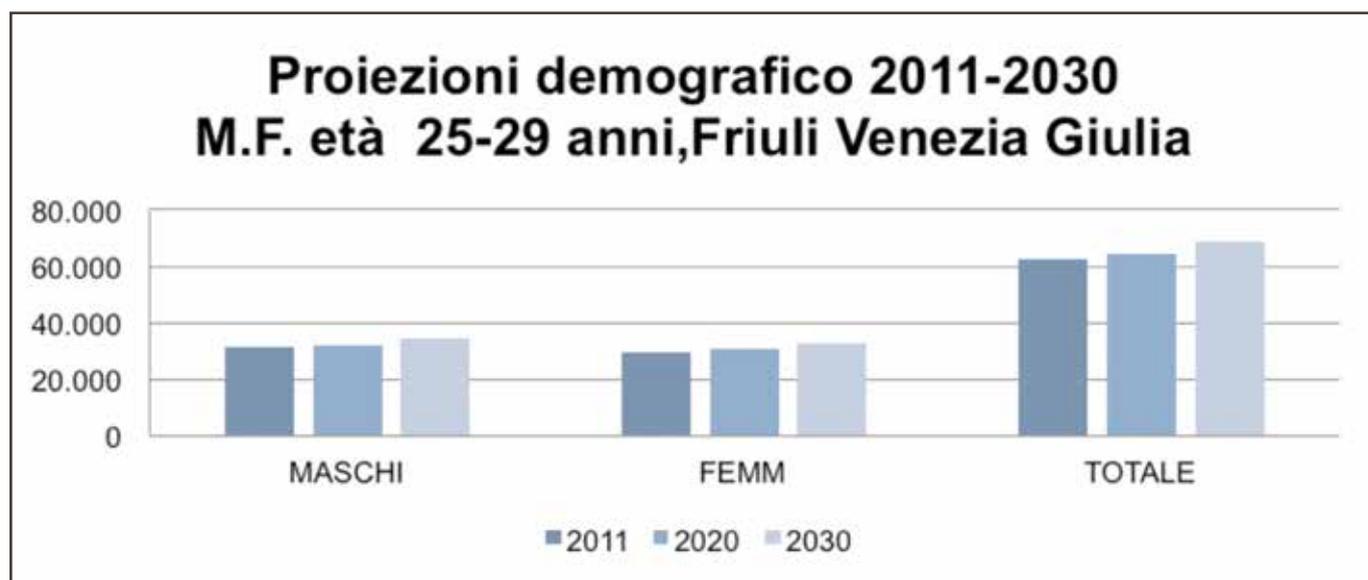
### 3.2 ANDAMENTO DEMOGRAFICO DELLA POPOLAZIONE GIOVANILE NELLA REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

La popolazione giovanile in Italia e nella stessa regione Friuli Venezia Giulia è andata quantitativamente diminuendo nel corso degli anni sia a seguito del fenomeno del basso tasso di natalità, che ha caratterizzato il nostro Paese in particolare dagli anni 70 in poi, che del parallelo aumento del tasso di invecchiamento delle popolazione, due fenomeni che hanno determinato una situazione di squilibrio tra classi di età a sfavore delle classi più giovani. La struttura demografica della popolazione ha influenzato, tra l'altro, lo sviluppo delle politiche attive e passive che hanno interessato in modo particolare la popolazione over 35 anni, a danno di interventi integrati a favore della popolazione giovanile.

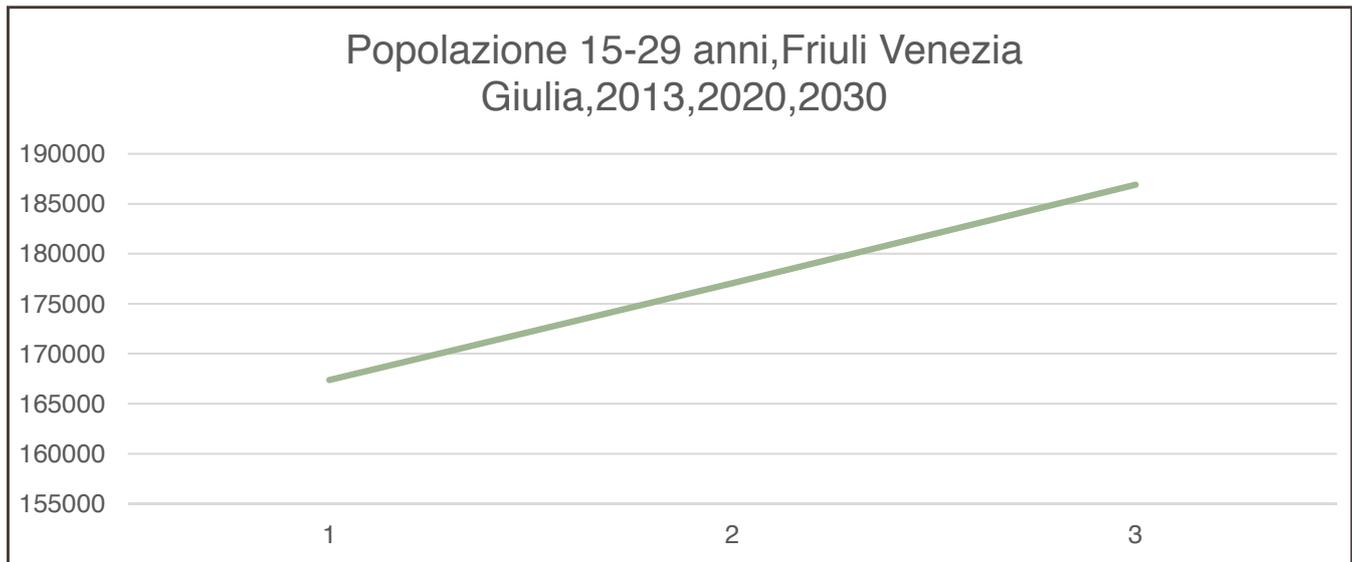
La crisi del 2008 è emblematica di questa dislivello di interventi; a fronte, infatti, di una situazione di crisi economica che ha travolto tutti i settori economici e le diverse classi dimensionali delle imprese del nostro Paese, sono stati fatti attivati rilevanti e crescenti investimenti economici di sostegno al reddito delle persone inserite stabilmente nel mondo del lavoro (tra queste scarsa era la presenza della popolazione giovanile) attraverso un utilizzo estensivo della Cassa integrazione in deroga, mentre, di fatto, sono mancati interventi strutturali rivolti all'inserimento ed al sostegno delle fasi di transizione scuola-lavoro e lavoro-lavoro dei giovani.

L'analisi previsionale demografica della popolazione della regione Autonoma Friuli Venezia Giulia evidenzia come le classi di **età più giovani nel territorio regionale tenderanno nel corso dei prossimi anni ad avere un maggior peso quantitativo a fronte della riduzione percentuale delle classi di età mediane**, fenomeno conseguente all'aumento crescente della popolazione anziana.

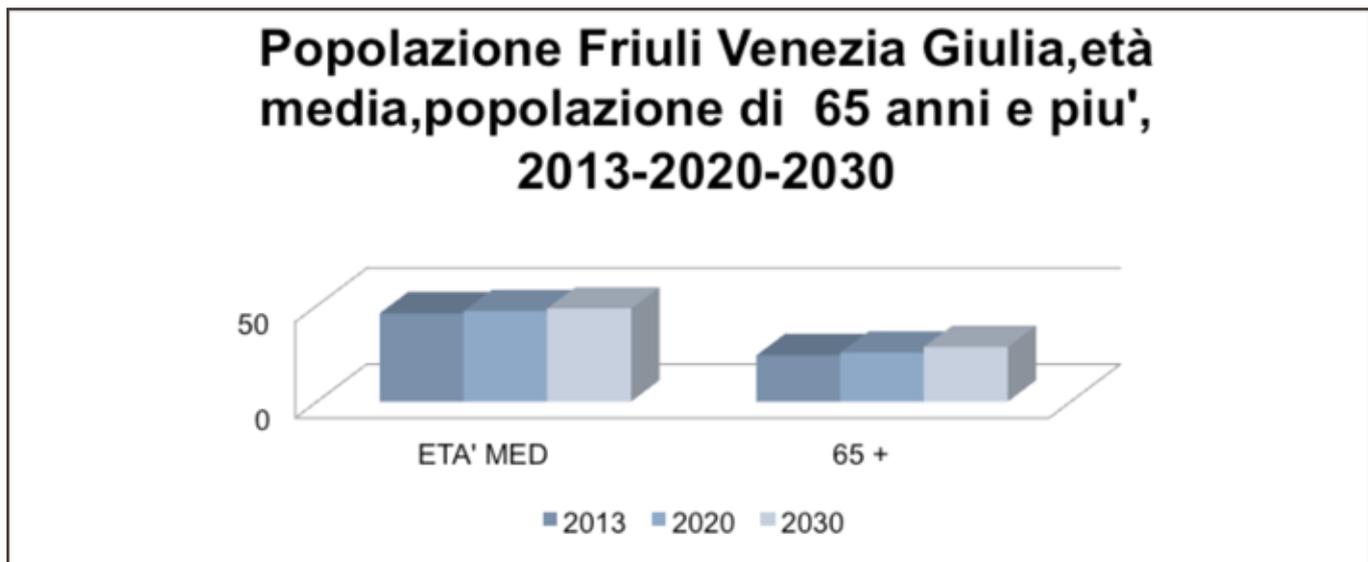
L'analisi previsionale della struttura della popolazione regionale relativa sia alla classe di età 14-24 anni che a quella dei 25-29 anni mostra un incremento, tra il 2013 ed il 2030, di oltre 20.000 unità



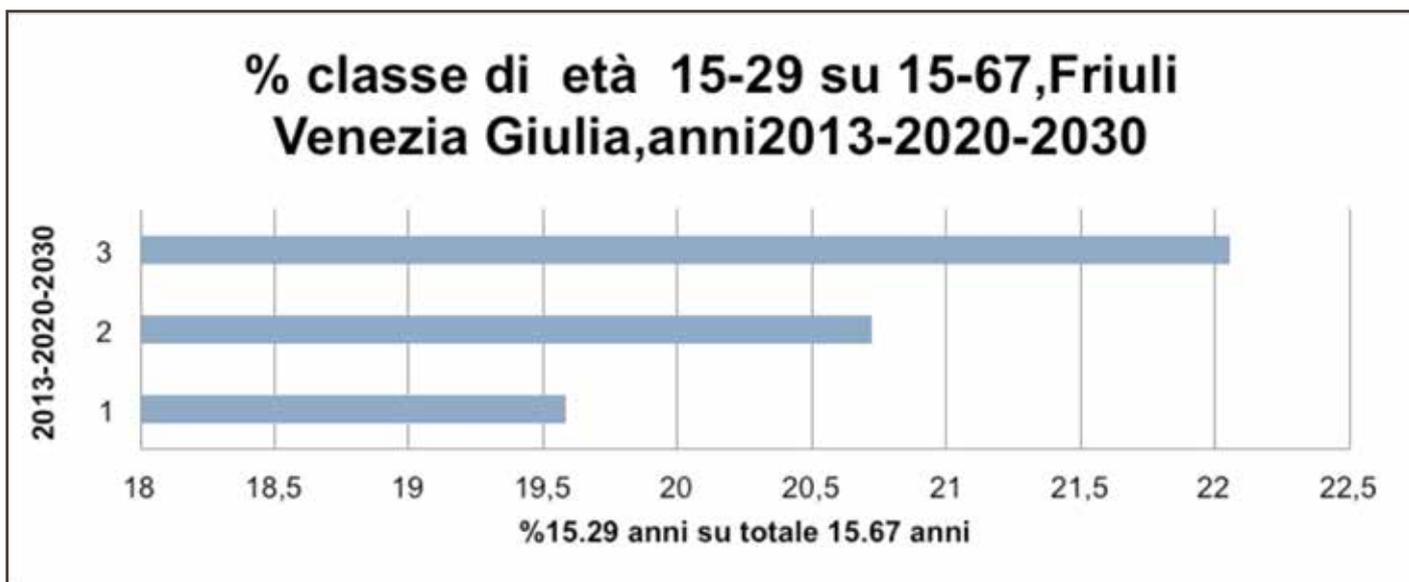
Fonte Istat, Previsioni demografiche 2011-2065



Nello stesso periodo aumenta l'età media della popolazione regionale che passa da 46,1 a 48,1 anni di età, a seguito dell'incremento percentuale delle persone over 65 sulla popolazione nel suo complesso (dal 24,2 % del 2013 al 28,5% nel 2030).



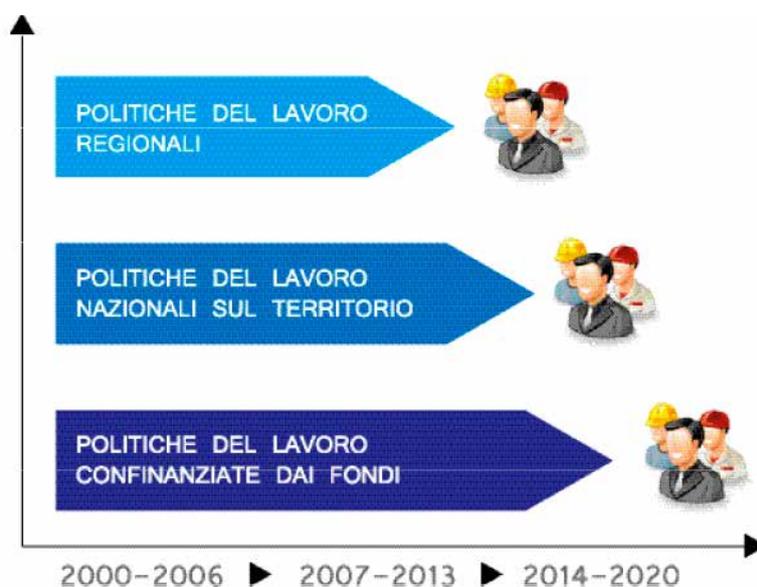
Infine un'analisi dei dati relativi alla complessiva classe di età della popolazione potenzialmente attiva (persone che hanno tra i 15 e i 67 anni di età) mette in evidenza come la classe della popolazione giovane (15-29 anni di età) veda aumentato il suo peso in termini complessivi e percentuali passando dall'attuale 19,6% al 22,05% nel 2030



### 3.3. LE POLITICHE DEL LAVORO REGIONALI

Le politiche del lavoro hanno visto negli anni una progressiva moltiplicazione delle forme di intervento che, date le condizioni dettate dalla crisi, si è concentrato molto sui temi del sostegno al reddito ed all'occupazione e sui cosiddetti interventi di politica attiva del lavoro, sperimentando sinergie tra forme di finanziamento nazionale e comunitario (ammortizzatori sociali in deroga) che hanno permesso alle Regioni di utilizzare i fondi strutturali per tamponare la durata e la consistenza della crisi economica. In questo primo step di analisi si è cercato di ricostruire una visione panoramica del complesso degli interventi di politica per il lavoro che agiscono attualmente sul mercato del lavoro della Regione (programmazione 2007-2013) ma che derivano da atti e provvedimenti assunti nel corso del periodo di programmazione (2000-2006).

La ricostruzione del quadro complessivo dell'attuazione delle politiche del lavoro è di fatto avvenuta secondo lo schema sotto riportato:



### 3.4. EVOLUZIONE DELLE POLITICHE DEL LAVORO REGIONALI VERSO I GIOVANI

#### Normativa Comunitaria

L'attenzione delle istituzioni europee in materia di politiche giovanili risale sicuramente molto indietro negli anni, ma il tema inizia ad avere centralità nel dibattito europeo con il Trattato di Maastricht del 1993, che inizia a parlare espressamente di cooperazione transnazionale in ambito giovanile tra le aree di intervento dell'Unione per i settori della formazione.

Da lì in avanti le politiche dell'Unione Europea hanno sviluppato più volte il tema della centralità delle politiche dei giovani con progetti a beneficio degli stessi e delle comunità locali, insistendo nell'importanza dell'educazione non formale come occasione di crescita per i giovani e sulla dimensione sia europea che locale degli interventi da attuare.

I documenti cardini dai quali trae impulso concreto l'attuazione di politiche comunitarie a favore dei giovani il Libro bianco della Commissione "Un nuovo impulso alla gioventù europea" – e la "Carta europea per le Politiche giovanili" che superano il vuoto normativo del Trattato di Roma che non contemplava la gioventù tra i settori di competenza della Commissione.

Soprattutto la "Carta europea per le Politiche giovanili, in particolare, rappresenta un documento essenziale per lo sviluppo di politiche giovanili a livello locale, identificando per la prima volta una distinzione tra politiche orientate a favorire la dimensione trasversale della partecipazione giovanile rispetto a politiche suddivise per settori tematici verticali.

L'azione dell'Unione Europea verso i giovani è venuta ulteriormente ad intensificarsi sia per i nascenti processi di allargamento sia per i risultati non incoraggianti della SEO in riferimento al target giovani. Nel marzo 2005, il Consiglio Europeo ha adottato il "Patto europeo per la gioventù", con cui vengono presi in esame ambiti di intervento urgente da adottare in seguito alle problematiche emerse dall'analisi di medio termine sull'andamento del programma complessivo per la crescita e la competitività dell'Europa nella società della conoscenza.

Come supporto per la nuova stagione della politica di coesione 2007/2013, la Commissione europea ha presentato due nuovi programmi per il periodo 2007/2013 con l'intento di razionalizzare il sistema delle opportunità europee in favore della gioventù:

- il "Programma gioventù in azione" con cui ci si propone di sviluppare tra i giovani il senso di responsabilità personale, di iniziativa, di interesse per gli altri, di cittadinanza e la partecipazione a livello locale, nazionale ed europeo
- il "Programma integrato per l'apprendimento permanente (lifelong learning)" che si incentra sull'insegnamento scolastico (Comenius), superiore (Erasmus), sulla formazione professionale (Leonardo da Vinci) e sull'insegnamento per gli adulti (Grundtvig), da integrarsi con provvedimenti trasversali e da un nuovo programma focalizzato sull'integrazione europea

Con l'avvento della Crisi economica e con il progressivo affermarsi di una coscienza condivisa tra gli stati membri sul tema della disoccupazione giovanile, a più riprese la Commissione Europea ed il Consiglio si sono preoccupati del tema. Nella risoluzione del 2010 sulla promozione dell'accesso dei giovani al mercato del lavoro, rafforzamento dello statuto dei tirocinanti e degli apprendisti, il Parlamento europeo ha rivolto un appello alla Commissione affinché le politiche del lavoro fossero provviste di una "garanzia" per i giovani.

Nelle conclusioni del Consiglio del Giugno 2011 "Promuovere l'occupazione giovanile per realizzare gli obiettivi di Europa 2020" gli stati membri sono invitati ad agire rapidamente per ridurre il tempo di accesso per i giovani nel mercato del lavoro.

Infine, dopo un lungo iter di discussione ha emanato la Raccomandazione del 22 Aprile 2013, nota come "Youth Guarantee" che invita gli Stati membri a: "garantire che tutti i giovani di età inferiore ai 25 anni ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato, tirocinio, entro quattro mesi dall'inizio della data della disoccupazione o dall'uscita del sistema d'istruzione formale".

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	ANNO
Libro Bianco della Commissione Europea - Un nuovo impulso per la gioventù europea	2001
Carta Europea della partecipazione dei giovani alla vita locale e regionale	2003
Consiglio Europeo di Bruxelles - Patto Europeo per la gioventù	2005
Decisione n.1719/2006/CE del Parlamento e Consiglio - Gioventù in azione 2007-2013	2006
Decisione n.1720/2006/CE del Parlamento e Consiglio - programma per l'apprendimento permanente	2006
Conclusioni del Consiglio di Europa "Promuovere l'occupazione giovanile per realizzare gli obiettivi di Europa 2020"	2011
Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea "Youth Guarantee"	2013

## Legislazione nazionale

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	ANNO
Legge del 23 Febbraio 2007, n. 15. "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 dicembre 2006, n. 297, recante disposizioni urgenti per il recepimento delle direttive comunitarie 2006/48/CE e 2006/49/CE e per l'adeguamento a decisioni in ambito comunitario relative all'assistenza a terra negli aeroporti, all'Agenzia nazionale per i giovani e al prelievo venatorio"	2007
Legge 29 novembre 2007, n. 222. "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° ottobre 2007, n. 159, recante interventi urgenti in materia economico-finanziaria, per lo sviluppo e l'equità sociale"	2007
DECRETO-LEGGE 2 Luglio 2007, n. 81. Disposizioni urgenti in materia finanziaria	2007
D.M. 21 giugno 2007 (1). Istituzione del Fondo per le politiche giovanili	2007
D.M. 6 dicembre 2007. Attuazione e gestione del Fondo di garanzia per il credito ai giovani	2007
PROTOCOLLO D'INTESA INTERMINISTERIALE del 9 maggio 2007	2007
Intesa Stato-Regioni del 14 giugno 2007 sul Fondo nazionale per le politiche giovanili	2007
Accordo del 18 settembre 2007 tra POGAS, MIUR e Dipartimento per l'Innovazione e le Tecnologie per agevolare l'accesso al credito dei giovani	2007
Intesa tra il Governo, le Regioni e gli Enti locali sulla ripartizione del Fondo nazionale per le politiche giovanili per gli anni 2008 e 2009 (29 gennaio 2008)	2008

Legislazione regionale

DOCUMENTO	Ambito del Provvedimento	ANNO
Legge Regionale 13/2002 art. 7 commi 15 e 16 Disposizioni collegate alla legge finanziaria	Promozione della ristrutturazione fondiaria delle imprese agricole, con particolare riferimento all'insediamento dei giovani in agricoltura, con aiuti accordati nel rispetto delle disposizioni contenute negli "Orientamenti comunitari per gli aiuti di stato nel settore agricolo"	2002
L.r. 30 aprile 2003, n. 11 (Disciplina generale in materia di innovazione) e	DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE 8 ottobre 2004, n. 0325/Pres - Regolamento per la concessione di incentivi per favorire l'occupazione di soggetti ad elevata qualificazione e di personale da impiegare in attività di ricerca.	2004
Legge Regionale 12/2007	Promozione luoghi d'incontro e di contatto, tra i livelli della democrazia rappresentativa e le istanze del mondo giovanile quali i forum, le conferenze come momento collettivo, ai centri di aggregazione giovanile, nonché il miglioramento di strumenti quali l'"informagiovani" e la carta giovani. Tale legge tuttavia è risultata essere di difficile applicazione in assenza di strumenti adeguati e mirati a migliorare realmente la situazione complessiva del giovani Regione	2007
Proposta di legge n. 67 "Disposizioni regionali sulle politiche giovanili e sul fondo di garanzia per le opportunità dei giovani"	Proposizione di un'ampia gamma di interventi a favore dei giovani e modalità partecipative all'elaborazione di una politica condivisa.	2009
Disegno di legge n. 105 "Legge per l'autonomia dei giovani"	Il disegno di legge n. 105 "Legge per l'autonomia dei giovani" si propone di definire e normare gli strumenti atti a ridare un ruolo attivo ai giovani della nostra Regione attraverso l'introduzione di una serie di istituti finalizzati a sostenerne l'autonomia e ad indirizzarne le scelte in modo ragionato e ragionevole. Affronta i temi principali di interesse per i giovani, quali la casa, il lavoro, la formazione, l'associazionismo e l'imprenditoria, promuovendone contestualmente l'assunzione di responsabilità personale e collettiva e contribuendo a garantire un'effettiva sinergia con il mondo degli adulti.	2010
Legge regionale 5/2012 sui giovani		

### 3.4.1 Analisi dei principali interventi nel periodo di osservazione a favore dei giovani COFINANZIATI CON INTERVENTI REGIONALI

Interventi mappati:

#### INCENTIVI PER L'OCCUPAZIONE

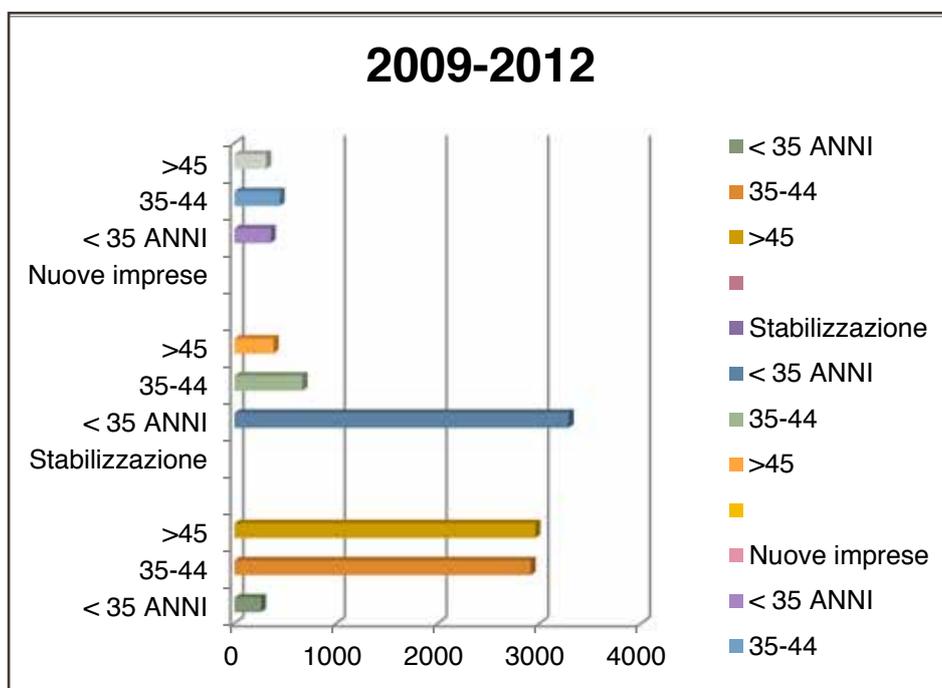
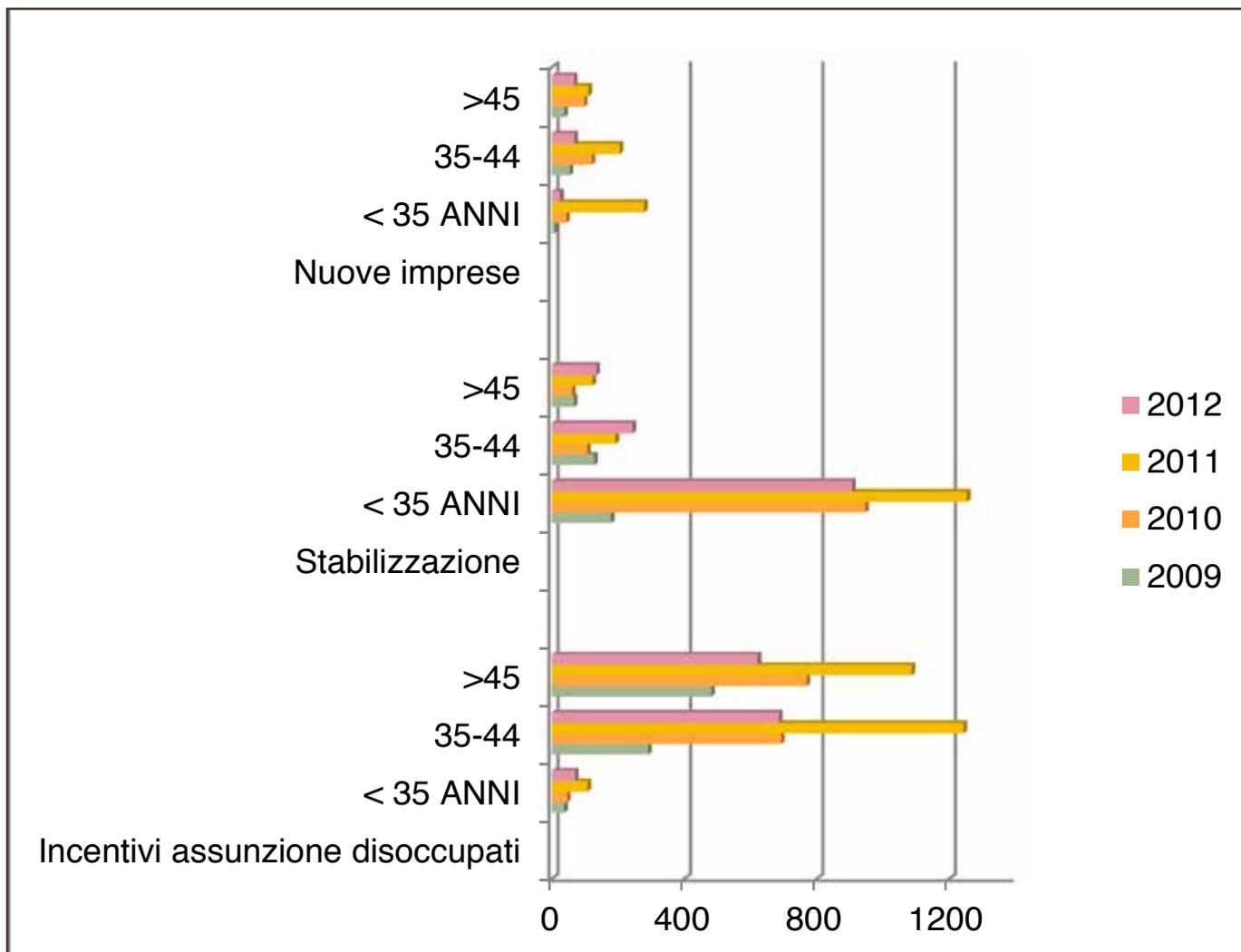
Tipo di provvedimento	Atto o dispositivo	Target	Dati di monitoraggio
Incentivi all'assunzione, alla stabilizzazione e al lavoro autonomo e imprenditoriale	Legge regionale 9 agosto 2005, numero 18. L'amministrazione regionale del Friuli Venezia Giulia, attraverso questo intervento, stabilisce i criteri e le modalità per la concessione e l'erogazione di incentivi per interventi di politica attiva del lavoro, anche al fine di dare attuazione ai piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale approvati dalla Giunta regionale	Attraverso tale norma vengono sostenuti l'assunzione, l'inserimento in qualità di soci-lavoratori in cooperative, la stabilizzazione occupazionale e lo sviluppo di nuove attività imprenditoriali da parte dei seguenti soggetti, cittadini italiani, comunitari o extracomunitari in regola con la vigente normativa in materia di immigrazione, residenti sul territorio regionale	Osservatorio Regionale
Assunzione di personale a elevata qualificazione o da impiegare in attività di ricerca	L'intervento prevede l'erogazione di contributi a fondo perduto che possono essere richiesti dai datori di lavoro che assumono soggetti a elevata qualificazione e personale da impiegare in attività di ricerca. Il dispositivo è "Regolamento per la concessione di incentivi per favorire l'occupazione di soggetti a elevata qualificazione e di personale da impiegare in attività di ricerca (testo coordinato del regolamento emanato con DPRReg 8 ottobre 2004, numero 325, con modifiche introdotte dal DPRReg 23 ottobre 2009, numero 299)	Imprese	Osservatorio Regionale
Reimpiego di personale con qualifica dirigenziale	Regolamento regionale concernente criteri e modalità per l'ammissione alle agevolazioni contributive previste dall'articolo 20, comma 2, della Legge 7 agosto 1997, numero 266 (Interventi urgenti per l'economia) a favore delle imprese che assumono personale con qualifica dirigenziale privo di occupazione e per il sostegno alla piccola impresa in attuazione dell'articolo 2, della Legge regionale 9 agosto 2005, numero 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)	Imprese e consorzi di imprese	Osservatorio Regionale
Lavori di pubblica utilità	La Finanziaria 2010 della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (Legge regionale 24/2009) ha introdotto, a vantaggio di persone disoccupate e prive di ammortizzatori sociali, l'istituto dei lavori di pubblica utilità (LPU). L'ultima revisione normativa del provvedimento è del Maggio 2012	Amministrazioni Pubbliche	Osservatorio Regionale

AZIONI A SOSTEGNO DELLA CRISI

Tipo di provvedimento	Atto o dispositivo	Target	Dati di monitoraggio
Piani di fronteggiamento delle situazioni di grave difficoltà occupazionale	La Legge regionale 18/2005 prevede, al Capo III, interventi per la previsione e la gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale. Tali obiettivi vengono perseguiti attraverso la definizione di un Piano di gestione della situazione di grave difficoltà occupazionale (da ora in poi, «Piano»), che viene adottato attraverso una procedura che prevede il concorso delle parti sociali Gli interventi previsti sono: Tutela del reddito ed ammortizzatori sociali Ricollocamento ed attività di accompagnamento al lavoro Agevolazioni alle imprese per le assunzioni	Imprese, settori occupazionali	Osservatorio Regionale, Regione Friuli Venezia Giulia
PIANI DI INTERVENTO MAPPATI			
Piano di gestione della situazione di grave difficoltà occupazionale dei settori dell'autotrasporto, della logistica e degli spedizionieri	Attivo: Scadenza 31 dicembre 2013, Regionale		
Piano di gestione della situazione di grave difficoltà occupazionale del settore della chimica	Attivo: Scadenza 31 dicembre 2013, Regionale		
Piano di gestione della situazione di grave difficoltà occupazionale del settore legno e arredo	Attivo: Scadenza 31 dicembre 2013, Provincia Pordenone, Gorizia		
Piano di gestione della situazione di grave difficoltà occupazionale del tessile	Attivo: Scadenza 31 dicembre 2013, Regionale		
Piano di gestione della situazione di grave difficoltà occupazionale del settore della gomma plastica			
Piano di gestione della situazione di grave difficoltà occupazionale del settore dell'elettronica	Attivo: Scadenza 31 dicembre 2013, Regionale		
Piano di gestione della situazione di grave difficoltà occupazionale del settore dell'edilizia	Attivo: Scadenza 31 dicembre 2013, Regionale		
Piano di gestione della situazione di grave difficoltà occupazionale del settore meccanico	Attivo: Scadenza 31 dicembre 2013, Regionale		
Piano di gestione della situazione di grave difficoltà occupazionale del settore automotive	Attivo: Scadenza 31 dicembre 2013, Regionale		

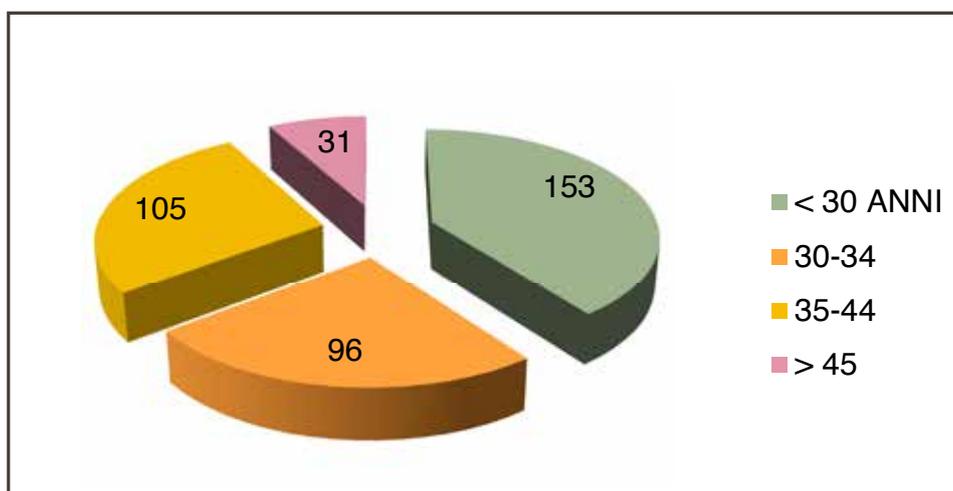
	I 2009	II 2009	III 2009	IV 2009	I 2010	II 2010	III 2010	IV 2010	I 2011	II 2011	III 2011	IV 2011	I 2012
Incentivi assunzione disoccupati													
< 35 ANNI	20	2	4	12	6	12	16	13	21	27	31	29	70
35-44	155	8	5	123	121	140	240	192	356	315	306	267	686
>45	185	91	68	138	204	218	221	127	310	293	272	212	622
Stabilizzazione	I 2009	II 2009	III 2009	IV 2009	I 2010	II 2010	III 2010	IV 2010	I 2011	II 2011	III 2011	IV 2011	I 2012
< 35 ANNI	85	33	34	27	4	85	514	344	207	229	335	483	907
35-44	60	18	35	15	4	22	49	32	12	13	58	110	244
>45	33	19	8	7	4	9	30	19	14	13	39	57	135
Nuove imprese	I 2009	II 2009	III 2009	IV 2009	I 2010	II 2010	III 2010	IV 2010	I 2011	II 2011	III 2011	IV 2011	I 2012
< 35 ANNI	3	2	1	3	5	10	11	18	18	15	13	233	25
35-44	9	5	10	30	14	21	33	53	61	42	38	64	68
>45	5	10	9	14	16	25	16	41	30	26	29	26	67

Come vediamo dal grafico sottostante tra i diversi incentivi, quello che maggiormente "intercetta" il target giovani (inteso come <35 anni) è quello degli incentivi alla stabilizzazione del rapporto del lavoro. Le altre due forme di incentivazione sono sostanzialmente appannaggio delle classi di età più mature, soprattutto per quanto riguarda gli incentivi per l'assunzione.



Lo strumento degli incentivi all'assunzione dei lavoratori disoccupati ad elevata qualificazione intercetta invece con più successo il target giovani e meno quello dei disoccupati over 45. Fondamentalmente è uno strumento attrattivo soprattutto per il segmento di età < 30 anni. E' evidente che il numero delle domande complessive in 3 anni ossia 395 domande dalle imprese

	I SEM 2009	II SEM 2009	I SEM 2010	II SEM 2010	I SEM 2011	II SEM 2011	I SEM 2012
Incentivi assunzione lavoratori disoccupati ad elevata qualificazione							
< 30 ANNI	16	14	22	40	23	20	18
30-34	13	6	14	16	21	11	15
35-44	16	6	14	16	22	8	23
> 45	3	3	1	5	8	4	7



Anche nel caso dei progetti LSU Reg. 2009 e 2010 il target giovani (inteso come <35 anni) è sottorappresentato rispetto a quello delle classi di età più mature:

	reg 2009	reg 2010
Progetti lavoratori socialmente utili		
16-24	8	10
25-34	103	72
35-44	463	334
45-54	444	368
55-64	117	135

### 3.1.2. I nuovi interventi (quadro normativo ed attuazione)

La Legge Regionale 5/2012 (Marzo 2012) "Legge per l'autonomia dei giovani"- Analisi del dispositivo e delle Misure

I destinatari degli interventi della legge regionale 5/2012 sono i giovani, di età compresa tra quattordici e trentacinque anni, residenti o presenti per ragioni di studio o di lavoro nel territorio regionale. I giovani dai quattordici ai diciannove anni beneficiano di specifici interventi in ambito scolastico, culturale, sportivo e della famiglia.

Per il raggiungimento delle finalità e degli obiettivi previsto la Regione adotta, lo strumento del Piano regionale giovani, di durata triennale, che individua le linee strategiche di indirizzo, gli ambiti di competenza dei soggetti e le azioni a favore dei giovani, in armonia con le azioni del Piano strategico regionale e con i principi e i programmi rivolti ai giovani in ambito nazionale ed europeo. Il Piano è elaborato dalla struttura regionale competente in materia di politiche giovanili, con la partecipazione attiva della Consulta regionale dei giovani. Alla predisposizione del Piano collaborano altresì le strutture regionali competenti nelle materie interessate, con il concorso delle Province, dei Comuni, delle Università e delle istituzioni scolastiche, delle associazioni imprenditoriali, delle organizzazioni sindacali, dei collegi e degli ordini professionali.

La Legge ha previsto come modus operandi diversi luoghi e strumenti di "concertazione" quali ad esempio i Tavoli di Coordinamento che dovrebbero avere specifica funzione di coordinamento delle attività del Piano regionale giovani con altre iniziative regionali ivi comprese quelle previste dalla prossima programmazione dei fondi strutturali.

La fase di cambiamento istituzionale ed organizzativo ed il contemporaneo processo di concertazione della nuova programmazione non facilitano il processo di "lettura" dello stato di avanzamento dei nuovi dispositivi normativi e pertanto a è dedicato un "focus" group specifico che di interesserà di fare il punto "sulle strategie (politiche ed obiettivi) e sulle logiche di attuazione (strumenti ed organizzazione) che la Regione Friuli Venezia Giulia ha messo intende mettere in campo per dare impulso forte all'occupazione giovanile.

Interventi previsti di maggior relazione con l'occupazione giovanile

**Agli artt. 16 (Politiche del lavoro) e artt. 20 (Interventi per l'imprenditoria) la Legge individua una serie di misure "attive" specifiche per l'occupazione giovanile.**

Nello specifico la Regione individua:

- 1) misure di politica attiva del lavoro dirette alla stabilizzazione occupazionale dei giovani qualificando di fatto l'art. 33 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro) con due specificazioni del dettato normativo:
  - a) individua, nell'ambito degli incentivi di cui al comma 1, lettera c), specifiche misure dirette a favorire la stabilizzazione occupazionale dei giovani che non hanno ancora compiuto il trentaseiesimo anno di età;
  - b) può prevedere per le misure di cui alla lettera a) l'aumento dell'ammontare fino a un massimo del 30 per cento rispetto alle altre ipotesi di incentivazione di cui al comma 1, lettera c);
- 2) misure di politica attiva del lavoro dirette a incentivare l'occupazione dei giovani in possesso di elevata qualificazione professionale o impiegati nel settore della ricerca;
- 3) promuove e sostiene progetti per l'avvio di nuove imprese nei diversi settori economici, con particolare riguardo alle iniziative dirette al mantenimento dei mestieri tradizionali dell'artigianato e alle iniziative finalizzate all'innovazione tecnologica di processo e di prodotto;

Per la concreta realizzazione degli interventi, l'Amministrazione regionale, anche tramite delega alla Unione Regionale delle Camere di Commercio del Friuli Venezia Giulia (Unioncamere Friuli Venezia Giulia), è autorizzata a concedere contributi in conto capitale a sostegno di progetti di imprenditoria giovanile, a parziale copertura dei costi per la realizzazione dei pertinenti investimenti nonché delle spese di costituzione e primo impianto. Gli interventi contributivi valorizzano in particolare lo sviluppo di sinergie con altre iniziative di promozione di nuove idee imprenditoriali realizzate da enti pubblici e privati. Per la parte dei costi non coperti dai contributi di cui al presente comma, i progetti possono beneficiare di altri ausili pubblici e agevolazioni finanziarie, incluse le garanzie prestate dal fondo di garanzia regionale.

Bando Union Camere per il sostegno di progetti di imprenditoria giovanile:

---

Beneficiari

Sono soggetti finanziabili le imprese giovanili:

- iscritte al Registro Imprese da meno di un anno alla data di presentazione della domanda, con sede legale o unità operativa oggetto dell'investimento sul territorio regionale ed attive entro la data di approvazione della graduatoria provinciale  
ovvero
- imprese giovanili da costituire che presentano un impegno a costituire e iscrivere l'impresa entro 3 mesi dalla scadenza del termine per la presentazione della domanda.

Per impresa giovanile si intende:

l'impresa in cui la maggioranza delle quote è nella titolarità di giovani (età compresa tra i 14 e 35 anni), oppure l'impresa cooperativa in cui la maggioranza dei soci è composta da giovani, l'impresa individuale il cui titolare è un giovane, nonché, nel caso di persone composta da due soci (nella quale almeno uno dei soci è giovane), la società in accomandita semplice il cui socio accomandatario è un giovane e la società in nome collettivo il cui socio giovane è anche il legale rappresentante della società.

Aree di applicazione

Regione Friuli Venezia Giulia

Iniziative ammissibili

Iniziative finalizzate alla realizzazione di progetti di imprenditoria giovanile nel territorio regionale, sostenute successivamente alla data di presentazione della domanda. Investimento minimo 5.000,00 euro oppure 10.000,00 nel caso di società con almeno 3 soci.

### 3.4.2. POLITICHE DEL LAVORO MUTUATE DA ISTITUTI NAZIONALI: APPRENDISTATO, AMVA APPRENDISTATO E MESTIERI A VOCAZIONE ARTIGIANALE, TIROCINI

Legislazione nazionale e regionale

Il contratto di apprendistato nato negli anni 50 ha avuto successive modifiche nel tempo, sia attraverso la legge 30/2003, che soprattutto nel Testo Unico dell'Apprendistato del 25 ottobre 2005 (dlgs n. 167/2011) che ne ha enfatizzato il suo ruolo di accesso, ridefinito i vantaggi contributivi e previdenziali a favore del datore di lavoro, i limiti nelle possibilità di assunzione e confermato la sua ripartizione in tre tipologie, volte a rispondere alle diverse e nuove esigenze della domanda:

- per la qualifica e per il diploma professionale;
- professionalizzante o contratto di mestiere;
- di alta formazione e ricerca.

Successivamente nel 2011 (Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167) è stato riformato il contratto di apprendistato sulla base della delega contenuta nell'articolo 1, comma 30, della Legge n. 247 del 24 dicembre 2007 e nell'art. 46 della Legge n. 183/2010 che nei suoi sette articoli norma l'istituto, relativamente a:

- tipologia di contratto (contratto di lavoro a tempo indeterminato);
- disciplina del contratto;
- numero degli apprendisti assumibili nell'ambito delle tre diverse tipologie contrattuali;
- la necessità di istituire il Repertorio delle Professioni;
- la monetizzazione delle inadempienze formative da parte del datore di lavoro;
- le sanzioni in via amministrativa di violazioni riferite alle disposizioni della contrattazione collettiva;
- le modalità di assunzione dei lavoratori in mobilità;
- le norme transitorie.

La riforma del mercato del lavoro del 2012, enfatizza il ruolo prioritario del contratto di apprendistato «contratto dominante» come forma di lavoro a tempo indeterminato e, pur modificandone alcuni elementi rispetto alla normativa precedente, in materia di previsione della durata minima, (non inferiore a sei mesi) nel numero di apprendisti che il datore di lavoro può assumere per il tramite delle agenzie (che non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro non inferiore a sei mesi), nel numero di apprendisti assumibili quando il datore di lavoro abbia meno di tre apprendisti (non superiore a tre), conferma la ripartizione del contratto in tre tipologie, valorizzando il ruolo dell'apprendistato professionalizzante e di quello di alta formazione.

Alla data del 30 novembre 2012 quasi tutte le Regioni hanno adottato la disciplina per l'attuazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, recependo la nuova normativa contenuta nel Testo Unico. Il monitoraggio condotto dall'Isfol (XIII Rapporto sull'Apprendistato, 2012) mostra come il contratto di apprendistato professionalizzante raccolga l'interesse dei datori di lavoro mentre quello di alta formazione non sia riuscito, di fatto, a decollare.

I tirocini sono stati formalizzati nella legge n.196 del 1997 (legge Treu) come tirocini formativi e di orientamento, finalizzati alle fasi di alternanza tra studio e lavoro e successivamente definiti nella legge delega 276 /2003 come misure non costituenti rapporti di lavoro e mirate alla conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Una loro valorizzazione come possibili strumenti di transizione al lavoro è stata sviluppata, a livello comunitario nell'ambito della Strategia Europea 2020; nelle linee di indirizzo comunitarie, infatti, viene indicata la necessità, da parte degli stati membri, di migliorare la qualificazione degli strumenti dei tirocini, considerati possibili canali di inserimento nel mondo del lavoro

Questa logica è presente nella legge 98 del 28 giugno 2013 che, ai fini dello sviluppo condiviso dello strumento tirocini a livello nazionale e regionale, indica la necessità di un Accordo Stato Regioni in materia di tirocini assieme alla adozione di specifiche Linee guida nazionali.

Sulla base delle indicazioni presenti nella legge 98 /2012 viene firmato il 24/01/ 2013 un Accordo tra Governo, Regioni, Province autonome di Trento e Bolzano per l'adozione delle Linee Guida in materia di tirocini.

Nell'accordo sono definiti tra l'altro: durata, soggetti promotori ed ospitanti, modalità di attuazione, governance, attestazione delle competenze acquisite monitoraggio.

Tre sono le tipologie di tirocinio che vengono definite nell'Accordo:

**Tirocini formativi e di orientamento finalizzati** ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nelle transizioni scuola lavoro cui possono accedere giovani che hanno conseguito il titolo di studio entro e non oltre 12 mesi.

**Tirocini di inserimento e reinserimento nel mondo del lavoro** finalizzati, in particolare ai disoccupati ed agli inoccupati.

**Tirocini di orientamento e formazione e di inserimento e reinserimento per i disabili.**

Di fatto la trasformazione nel corso del tempo dei contenuti e delle stesse finalità dei tirocini ha contribuito a rendere questa forma di intervento, in una fase economica a elevata crisi occupazionale, concorrenziale con l'apprendistato, pur nella estrema diversità dei due "istituti".

Legislazione in materia di Tirocini e di Apprendistato della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

In Friuli Venezia Giulia nel mese di aprile 2012, a seguito dell'avvenuto superamento della fase transitoria prevista dal comma 7 dell'articolo 10 del Testo Unico, ha trovato applicazione, la regolazione nazionale relativa all'apprendistato.

Le modalità di realizzazione dell'offerta formativa pubblica di competenza della Regione, condivise con le Parti Sociali, sono disciplinate dal Regolamento approvato con Decreto del Presidente n. 0101/Pres. del 14 maggio 2012, pubblicato sul BUR n. 21 del 23 maggio 2012, ed entrato in vigore il 24 maggio 2012.

La attività formativa relativa ai contratti di apprendistato deve essere effettiva, documentata e verificabile, ed è autonoma rispetto ai processi produttivi in cui si trova a operare il lavoratore e viene effettuata, preferibilmente all'inizio di ciascun anno formativo, attraverso:

- agenzie formative accreditate dalla Regione
- oppure all'interno dell'impresa, qualora questa risulti in possesso di specifici requisiti.

Alla fine del percorso formativo, che prende a riferimento il Repertorio dei profili formativi del 2006 (DGR 2023dd 31082006) sono previste: la valutazione e la certificazione delle competenze acquisite e la loro successiva registrazione sul Libretto formativo del cittadino.

3.4.2.1. ATTIVITÀ' E RISULTATI

L'andamento dei tirocini nella Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia nel periodo 2007-2013 evidenzia un interesse crescente da parte delle imprese nei confronti di questa leva di transizione verso l'inserimento occupazionale (anche se nell'ultimo anno il dato sembra rilevare una stabilità nel numero dei progetti attivati) concretizzatasi con progetti che hanno una rilevante estensione temporale (il 78 % dei progetti ha una durata di 6 mesi).

I tirocini attivati fanno riferimento in particolare alle fasce di età 20-24 e 25-29.

**Tab. 36. Andamento dei Tirocini, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia 2007-II Trim 2011**

	2007	2008	2009	2010	2011 I TRIM	2011 II TRIM	TOTALE 2011
RAPPORTI	2498	3962	3481	4820	2494	2225	4639

Fonte; Servizio osservatorio mercato del lavoro, 2012

**Tab. 37. Andamento tirocini, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia 2012-2013 (II trimestre)**

RAPPORTI	
2012 I TRIMESTRE	849
2012 II TRIMESTRE	1383
2013 I TRIMESTRE	848
2013 II TRIMESTRE	1206

Fonte: Rapporto Annuale Mercato del lavoro 2013.

La correlazione tra andamento crescente del numero dei tirocini e andamento decrescente dell'occupazione giovanile nella regione, induce a ritenere che questo contratto di orientamento e formazione, in una situazione di crisi, possa essere stato utilizzato da numerose imprese come forma sostitutiva del contratto di lavoro per "l'inserimento" in azienda soprattutto di giovani tra i 20 e i 29 anni, con un ricaduta "negativa rispetto ai contratti di apprendistato".

**Tab 38. Rapporto Quote tirocinanti, apprendisti, e totale degli assunti, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia 2010-2011**

	2010 I TRIM	2010 TRIM	2011 I TRIM	2011 ITRIM	TOTALE
TIROCINI 15-29	1129	1110	1735	1711	5685
APPRENDISTI	4544	4284	4757	4127	17712
ASSUNTI <30	28798	29277	29300	26946	114321
TOTALE AVVIATI	29977	30087	31035	28657	120006
QUOTA TIROCINI	4%	4%	6%	6%	5%
QUOTA APPRENDISTI	15%	14%	15%	14%	15%

Fonte: Elaborazione su dati Regione F.V.G.

L'analisi dei dati relativi al periodo 2007-2011 mette in evidenza come, a fronte dei 12700 apprendisti assunti e di 2000 contratti di tirocinio registrati nel 2011 di età inferiore a 29 anni, nel 2011 il numero degli assunti è stato di 5500 (- 60 %), il che induce a ritenere che questo utilizzo "sostitutivo" del progetto di tirocinio, vada ad incidere soprattutto sui contratti di apprendistato considerati, comunque, dalle aziende onerosi e di difficile gestione.

**Tab 4. Dati apprendistato, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Indici su dati destagionalizzati (media 2009-100)**

2011 I TIM.	69,4
2011 II TRIM.	70,4
2011 III TRIM.	67,2
2011 IV TRIM.	66,0
2012 I TRIM.	65,3
2012 II TRIM.	60,1
2012 III TRIM.	60,2
2012 IV TRIM.	58,7
2013 I TRIMESTRE	57,0

Fonte: dati del Servizio Osservatorio Mercato del Lavoro

L'occupazione complessiva degli apprendisti, nel corso degli anni 2009-2011 diminuisce costantemente. Il settore artigiano, in particolare, appare quello che maggiormente riduce il ricorso a questa tipologia di contratto; infatti, a fronte di una diminuzione complessiva dei rapporti di lavoro in apprendistato in tutti i settori produttivi, la percentuale di presenza di contratti in artigianato rispetto al totale, passa da 33,2% dell'anno 2009 al 30,6 %del 2011.

**Tab. X - Apprendistato, rapporti di lavoro per tipo di azienda, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2009-2011.**

ARTIG.	2009		ARTIG.	2010		ARTIG.	2011	
	ALTRO	%ARTIG SU TOTALE		ALTRO	% ARTIG SU TOTALE		ALTRO	%ARTIG SU TOTALE
4100	8247	33,2	3758	7247	30,6	3152	6546	30,6

Fonte: INPS Archivi delle denunce retributive mensili (Emens) 2012

Parallelamente diminuiscono sia le risorse impegnate per l'apprendistato che quelle spese, relative sia al finanziamento nazionale che al Programma Operativo Regionale.

**Tab. X Risorse impegnate e spese per l'apprendistato, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2010-2011**

RISORSE	2010	2011	Variaz. % 2011-2010
Impegnate	10.021099	6.724.015	33%
Spese	10.204	209877	77,9

Fonte: Isfol XIII Rapporto Apprendistato, 2012

**Tab 7. Provenienza delle risorse per l'Apprendistato, Regione Friuli Venezia Giulia, 2010-2011**

RISORSE	2010	2011	Variaz.%2011-2010
Regionali	-	-	-
Nazionali	64,5	57,6	- 6,9
Por	35,5	42,4	+6,1
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Isfol XIII Rapporto Apprendistato, 2012

Le risorse dell'apprendistato vengono investite quasi totalmente nell'apprendistato professionalizzante (anche se nel 2011 si nota un lieve incremento dell'apprendistato per il diritto dovere e quello di alta formazione) a conferma della migliore rispondenza di questo contratto alle esigenze della domanda di lavoro.

**Tab. 8. Risorse per tipologia di Apprendistato, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2010-2011.**

Anni	Diritto dovere	Professionalizzante	Alta formazione	Azioni di sistema	Totale
2010	0,9	98,4	0	0,7	100,0
2011	1,6	94,7	1,0	4,7	100,0

Fonte: Isfol XIII Rapporto Apprendistato, 2012.

L'attività di formazione regionale si è dimostrata particolarmente attenta alla formazione degli apprendisti in questi anni come dimostrano i dati relativi al numero di iscritti alla formazione regionale per apprendisti sul numero degli occupati ed al numero di ore formative erogate per i singoli iscritti (75 ore erogate in media nel 2011).

**Tab. 9. Attività formative per l'apprendistato, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2010-2011.**

Attività formativa	2010		2011	
	Iscritti	Iscritti/Occupati	Iscritti	Iscritti/occupati
	8289	75,3	7416	73,7

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali XIII Rapporto sull'Apprendistato 2012.

Il numero di apprendisti coinvolti nelle attività formative segue evidentemente, l'andamento del mercato del lavoro; nel periodo 2010-2011 si evidenzia, infatti, una caduta di presenze nelle attività formative.

### 3.4.3. LE POLITICHE VERSO LE GIOVANI GENERAZIONI NEI DUE CICLI DI PROGRAMMAZIONE DELLA REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA 2000-2006 E 2007-2013

#### 3.4.3.1 LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE DEL FONDO SOCIALE EUROPEO 2000-2006

Linee generali di programmazione Comunitarie in materia di politiche giovanili.

Nel corso dell'ultimo ventennio del 1900 le politiche comunitarie non hanno considerato centrale il tema delle politiche di inserimento occupazionale dei giovani ai cui fini indirizzare specifici interventi di formazione e lavoro. Le politiche di sviluppo comunitarie hanno posto l'accento sugli interventi necessari per la popolazione nel suo complesso, con una attenzione specifica alla popolazione anziana, alle politiche di invecchiamento attivo, sul ingresso/reingresso della popolazione over 45, sulle riforme del sistema pensionistico e sul target femminile.

Il mondo giovanile e gli interventi finalizzati alla sua valorizzazione rimangono, in questi anni, ai margini delle stesse Linee guida relative alla Strategia di Lisbona (2000) mentre gli interventi per i giovani si confondono, talvolta, con le iniziative per l'inclusione sociale.

Gli ambiti di azione privilegiati rivolti alla popolazione giovanile sono stati quelli relativi alla istruzione e alla formazione al fine di migliorarne la qualità e di rendere il sistema formativo più efficace e coerente con le esigenze di un mercato del lavoro in espansione. (Relazione della Commissione al Consiglio Europeo di Cardiff 2001)

Tuttavia, la crisi economica ed occupazionale manifestatasi nel 2003-2004 evidenzia l'insufficienza dei provvedimenti adottati e le difficoltà di ingresso giovanile nel mercato del lavoro ed inducono la Commissione a sollecitare gli Stati membri sia ad incentivare gli interventi volti a prevenire gli abbandoni scolastici e a sviluppare le competenze "di base" che a dare una chiara priorità ai giovani, con interventi riformatori nel settore delle politiche educative ed

in quello delle politiche attive (Linee Guida della Commissione per l'elaborazione dei Piani nazionali per l'occupazione 2005 e Dichiarazione di Cardiff 2005)<sup>3</sup>.

### La legislazione nazionale e regionale

---

Tra la fine degli anni 90 e la prima metà degli anni 2000, l'Italia ha conosciuto un ricco periodo di riforme e di interventi normativi nel campo del sistema di governance territoriale e di riforme del mercato del lavoro e della formazione, sostenuti dalla Commissione Europea; modifiche normative che hanno influenzato, la legislazione regionale e, nello specifico, la stessa programmazione e la successiva riprogrammazione del programma Operativo Regionale FSE 2000-2006.

Per quel che concerne le politiche giovanile si ricordano in particolare:

- la legge 144/99, art. 68, con la quale è stato introdotto l'obbligo formativo sino all'età di 18 anni;
- la legge finanziaria del 2001 388/2000 ha costituito i Fondi paritetici interprofessionali;
- il Decreto Legislativo 6 settembre 2001 n. 368 che ha recepito la direttiva comunitaria N.1999/70/CE in materia di lavoro a tempo determinato;
- il Decreto Legislativo 19 dicembre 2002, N. 297 che ha modificato e ha corretto il D.lgs 181/2000, che ha introdotto la Riforma del collocamento.

In particolare due sono di fatto le riforme strutturali avviate, in Italia, nel corso degli anni 2000 in materia di lavoro e di formazione:

- 1. la legge Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro - N. 30 del 14 febbraio 2003 relativa alla riforma del mercato del lavoro, approvata il 5 febbraio 2003 ed entrata definitivamente in vigore il successivo 13 marzo, che si è posta l'obiettivo di rendere più flessibile il mercato del lavoro, migliorandone l'efficienza, attraverso il sostegno delle politiche attive per il lavoro e la diminuzione del tasso di disoccupazione.
- 2. la Legge Moratti N. 53 del 28/03/03 che ha previsto il diritto all'istruzione e alla formazione per almeno 12 anni o comunque sino al conseguimento di una qualifica entro il 18° anno di età, introducendo numerosi elementi di innovazione del sistema tra i quali: l'alternanza scuola – lavoro, per tutto l'arco temporale che va dai 15 ai 18 anni, e i nuovi sistemi formativi locali, strumenti che si dovrebbero adattare alle esigenze territoriali per la creazione di collegamenti reali con il mondo del lavoro. Sono stati inclusi, nella riforma, interventi per la creazione di percorsi formativi flessibili ed altamente specializzati e l'innalzamento degli standard formativi.

---

<sup>3</sup> La presa d'atto delle difficoltà da parte degli stati membri di raggiungere i parametri previsti induce una revisione della Strategia originale di Lisbona (2005-2008) supportata dalla Decisione Comunitaria 2005/600/CE del Consiglio del 12 luglio 2005, relativa alle linee di orientamento per le politiche per l'occupazione degli Stati membri che si suddividono in 10 priorità.

- misure attive e preventive per le persone disoccupate ed inattive;
- creazione di posti di lavoro e imprenditorialità;
- affrontare il cambiamento e promuovere l'adattabilità e la mobilità nel mercato del lavoro;
- promuovere lo sviluppo del capitale umano e l'apprendimento lungo l'arco della vita;
- aumentare la disponibilità di manodopera e promuovere l'invecchiamento attivo;
- promuovere la parità tra i sessi;
- promuovere l'integrazione delle persone svantaggiate sul mercato del lavoro e combattere la discriminazione nei loro confronti;
- far sì che il lavoro paghi attraverso incentivi finanziari per aumentare l'attrattiva del lavoro;
- trasformare il lavoro nero in occupazione regolare;
- affrontare le disparità regionali in materia di occupazione.

---

<sup>4</sup> L'attuazione del processo di riforma avviato con la L. 53/2003 ha trovato conferma nei decreti legislativi n. 76 e n. 77 del 15 aprile 2005 relativi rispettivamente alle norme generali relative al diritto-dovere all'istruzione e alla formazione e all'alternanza scuola-lavoro.

- 1. la legge Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro - N. 30 del 14 febbraio 2003 relativa alla riforma del mercato del lavoro, approvata il 5 febbraio 2003 ed entrata definitivamente in vigore il successivo 13 marzo, che si è posta l'obiettivo di rendere più flessibile il mercato del lavoro, migliorandone l'efficienza, attraverso il sostegno delle politiche attive per il lavoro e la diminuzione del tasso di disoccupazione.
- 2. la legge Moratti N. 53 del 28/03/03 che ha previsto il diritto all'istruzione e alla formazione per almeno 12 anni o comunque sino al conseguimento di una qualifica entro il 18° anno di età, introducendo numerosi elementi di innovazione del sistema tra i quali: l'alternanza scuola-lavoro, per tutto l'arco temporale che va dai 15 ai 18 anni, e i nuovi sistemi formativi locali, strumenti che si dovrebbero adattare alle esigenze territoriali per la creazione di collegamenti reali con il mondo del lavoro. Sono stati inclusi, nella riforma, interventi per la creazione di percorsi formativi flessibili ed altamente specializzati e l'innalzamento degli standard formativi.

L'ipotesi sottostante le due riforme è quella della necessaria integrazione della filiera educativa-formativa con i meccanismi del mercato del lavoro al fine di un miglior funzionamento del mercato, di rendere se non servente almeno strettamente collegato il sistema educativo ai bisogni professionali del mondo produttivo.

Infine per quel che riguarda il sistema educativo va ricordato:

- l'accordo del 15 gennaio 2004 della Conferenza Unificata sugli standard formativi minimi relativi alla certificazione delle competenze;
- l'accordo del 28 ottobre della Conferenza Unificata per la certificazione finale ed intermedia ed il riconoscimento dei crediti formativi.

A livello regionale si è assistita, negli anni considerati, ad una stagione di interventi normativi che relativamente alle politiche di riferimento del mondo giovanile si è concretizzata, in particolare in:

- Protocollo d'intesa del 18 settembre 2003 con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e delle Ricerche (MIUR) e con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la sperimentazione di nuovi modelli nel sistema di istruzione e di formazione per realizzare a partire dall'anno scolastico 2003/2004, un'offerta formativa sperimentale integrata di istruzione e formazione professionale al fine di assicurare ai giovani, in possesso del diploma di licenza media, l'accesso a percorsi formativi di durata triennale;
- Piano strategico regionale 2005/2008; documento quadro strategico della Amministrazione regionale;
- Masterplan dei SPI nella regione Friuli Venezia Giulia
- Legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 recante "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro" una legge che riunisce in un testo unico l'intera disciplina delle materie attinenti al lavoro, assegnate alla potestà legislativa regionale.

### Contenuti e attuazione risultati della programmazione FSE regionale 2000-2006

---

La programmazione FSE 2000-2006 del POR Ob. 3 della Regione Friuli Venezia Giulia si integra con le politiche derivanti dalla SEO (Strategia Europea per l'Occupazione) e le priorità nazionali definite nei NAP (Piano Nazionale d'Azione per l'occupazione) e, dunque, come previsto nel Quadro Comunitario di riferimento FSE e nel QCS nazionale non è presente un asse "giovani"; gli interventi programmati per questo target sostanzialmente o sono assunti entro quelli relativi all'inserimento occupazionale della popolazione attiva o fanno riferimento ad interventi specifici dell'area educazione/formazione, tenendo anche conto dei mutamenti normativi in materia di obbligo scolastico e di riforma del lavoro.

In particolare le Misure che fanno riferimento ai giovani sono:

- la Misura A2 che, anche se in modo non esclusivo, prevede interventi per l'inserimento occupazionale dei giovani;
- la Misura C2 "prevenzione della dispersione scolastica"
- la Misura C3 "formazione superiore".

inoltre alcuni interventi specifici sono presenti, in modo sporadico in altre misure (D e F)

Le Misure del POR Friuli Venezia Giulia Ob.3 hanno usufruito di uno stanziamento complessivo di € 354.239.004,00, nello specifico:

**La Misura A2 "Inserimento e reinserimento nel mercato"**, è stata finanziata per oltre 102 milioni di euro e finanziata per oltre 118 milioni e, per quel che concerne i giovani è finalizzata a:

- sostenere l'inserimento nel lavoro e più in generale i processi di mobilità lavorativa, con efficaci servizi di orientamento e con l'ampliamento dell'offerta formativa;
- incentivare l'inserimento nel lavoro.

**Tab.1. Misura A2 Finanziamento programmato, quota posta a finanziamento, progetti approvati, avviati, conclusi, destinatari avviati, conclusi. POR Friuli Venezia Giulia, 2000-2006**

Asse	Programmati	Finanziati	N. Progetti approv.	N. Progetti avviati	N Prog. Concl.	N Destin.. avviati	N Destin. conclusi	%	%	%
	A	B	C	D	E	F	G	B/A	E/D	G/F
Misura A.2	102.400.678,00	118.517.361,90	5.941	5.449	5.296	77.381	70.754	115,7%	97,2%	91,4%

Fonte: Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Rapporto di fine esecuzione, Programma Operativo ob.3 FSE, 2000/2006

In particolare, nella fase di riprogrammazione gli interventi dell'asse A2 sono stati concentrati su iniziative tese a sviluppare interventi per l'inserimento occupazionale e per ridurre il tasso di disoccupazione.

Per quel che concerne le politiche esplicitamente dirette ai giovani sono state attivate:

le azioni "Qualificazione di base abbreviata" attraverso le quali sono state attivati percorsi di qualificazione di primo livello rivolti a soggetti in stato di disoccupazione o a rischio di disoccupazione di età superiore ai 18 anni che hanno previsto fino 800 ore di formazione di cui almeno il 40% di stage aziendale. Dal 2005 ed è stata introdotta la possibilità, per gli allievi, di partecipare solo a quei moduli del percorso formativo necessari all'acquisizione delle competenze mancanti per il conseguimento della qualifica di 1° livello prevista.

I progetti con denominati "Work experience", articolati sulla base del titolo di studio posseduto, e svolti direttamente in impresa o in studi professionali, con una durata dai 6 agli 8 mesi.

Relativamente ai giovani di età 15- 24 anni i risultati in termini di copertura degli interventi, di inserimento occupazionale e di acquisizione dell'obbligo scolastico sono stati i seguenti:

**Tab.2 Tasso di copertura degli interventi, tasso di conseguimento dell'obbligo scolastico.**

TASSO DI COPERTURA DEGLI INTERVENTI	<b>7%</b>
TASSO DI INSERIMENTO OCCUPAZIONALE	<b>77,3%</b>
TASSO DI GIOVANI CHE HANNO CONSEGUITO L'OBBLIO SCOLASTICO	<b>64%</b>

Fonte: Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Rapporto di fine esecuzione, programma Operativo ob.3 FSE,2000/2006

**Misura C2 Prevenzione della dispersione scolastica**

Questa Misura, finalizzata ad assicurare a tutti i giovani fino a 18 anni il completamento del proprio percorso di professionalizzazione, agendo sui giovani drop out o a rischio di dispersione, è stata finanziata con oltre 5 milioni di euro, divenuti oltre 5 milioni ed 800 mila euro nel corso della riprogrammazione:

**Tab.2 Sintesi Misura C2 Finanziamento programmato, quota posta a finanziamento, progetti approvati, avviati, conclusi, destinatari avviati, conclusi. POR FVG, 2000-2006**

Asse	Programmato	Quota posta a finanziamento	Numero progetti approvati	Numero progetti avviati	Numero progetti conclusi	Numero destinatari avviati	Numero destinatari conclusi	%	%	%
	A	B	C	D	E	F	G	B/A	E/D	G/F
Misura C.2	5.002.448,00	5.804.815,27	402	378	372	4.688	3.595	116,0%	98,4%	76,7%

Fonte: Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Rapporto di fine esecuzione, Programma Operativo ob.3 FSE,2000/2006

**Gli interventi realizzati** sono stati finalizzati a:

- promuovere condizioni favorevoli di contesto per contrastare il fenomeno dell'abbandono scolastico;
- fornire le competenze specifiche negli operatori del sistema scolastico, formativo e dell'orientamento;
- realizzare azioni di prevenzione dell'abbandono scolastico attraverso percorsi integrati e personalizzati, in ragione delle cause specifiche della dispersione;
- sostenere politiche territoriali volte a favorire e facilitare la frequenza scolastica e formativa.

**Le principali azioni attivate** sono state relative alle tematiche di:

- accoglienza: attività di sostegno alla frequenza dell'ultimo anno di scuola dell'obbligo;
- orientamento: riguarda non solo l'ambito scolastico, ma anche professionale;
- sviluppo e consolidamento delle competenze di base;
- sostegno alle famiglie;
- formazione degli operatori.

I 402 progetti finanziati ed approvati hanno attivato. 378 azioni rivolte alle persone e 26 azioni di accompagnamento che hanno fatto registrare un elevato livello di realizzazione e conclusione (98%);

Il costo medio per progetto approvato pari ad euro 14.439,84.

I destinatari approvati sono risultati complessivamente pari a 4.528 unità, i destinatari iscritti 4.688 (di cui il 4453 4,92% donne) e i formati 3.595.; ed oltre il 77% dei destinatari ha portato a termine il percorso formativo.

Per il raggiungimento dell'obiettivo, gli interventi previsti sono stati volti a:

- realizzare percorsi integrati di professionalizzazione sostenendo e migliorando l'integrazione con i percorsi scolastici e universitari;
- migliorare il sistema della formazione superiore ampliando e diversificando l'offerta formativa;
- incrementare il sistema conoscitivo dei bisogni, soprattutto in ambito locale;
- favorire la personalizzazione degli interventi;
- sviluppare il sistema dei voucher formativi;
- sviluppare le competenze degli attori del sistema—formatori, operatori, parti sociali.

Il tasso di copertura dei destinatari relativi alle attività relative al contratto alla dispersione scolastica è stato dell'1,8% (numero dei destinatari iscritti /su popolazione scolastica).

### **Misura C 3. Formazione Superiore**

Questa misura, non specificatamente finalizzata al gruppo "giovani", è rivolta a diversificare l'offerta formativa superiore, in un'ottica di integrazione con il mondo delle imprese.

Gli interventi previsti riguardano: i percorsi formativi al fine di aumentare il grado di spendibilità della qualificazione conseguita sul mercato del lavoro settoriale e territoriale.

Per il raggiungimento dell'obiettivo, gli interventi previsti erano volti a:

- realizzare percorsi integrati di professionalizzazione sostenendo e migliorando l'integrazione con i percorsi scolastici e universitari;
- migliorare il sistema della formazione superiore ampliando e diversificando l'offerta formativa;
- incrementare il sistema conoscitivo dei bisogni, soprattutto in ambito locale;
- favorire la personalizzazione degli interventi;
- sviluppare il sistema dei voucher formativi;
- sviluppare le competenze degli attori del sistema—formatori, operatori, parti sociali.

Complessivamente il finanziamento programmato è stato di oltre 57 milioni di euro, mentre la quota posta a finanziamento ha superato i 64 milioni di euro.

**Tab.3. Sintesi Misura C3 Finanziamento programmato, quota posta a finanziamento, progetti approvati, avviati, conclusi, destinatari avviati, conclusi. POR FVG, 2000-2006**

Asse	Programmato*	Quota posta a finanziamento	Numero progetti approvati	Numero progetti avviati	Numero progetti conclusi	Numero destinatari avviati	Numero destinatari conclusi	%	%	%
	A	B	C	D	E	F	G	B/A	E/D	G/F
Misura C.3	57.385.339,00	64.298.874,82	3.163	2.807	2.766	21.226	16.215	112,0%	98,5%	76,4%

Fonte: Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Rapporto di fine esecuzione, Programma Operativo ob.3 FSE, 2000/2006

Relativamente alle azioni condotte:

- n. 3.044 azioni sono state rivolte alle persone;
- n. 11 sono azioni di sistema;
- n. 108 sono azioni di accompagnamento.

Il 99% dei progetti avviati è stato realizzato e concluso, il numero delle persone coinvolte è stato oltre 21 mila.

Per ciò attiene le "azioni rivolte alle persone", l'efficienza attuativa è stata dell'83% (1960 progetti avviati su 2222 avviati). in riferimento alle Work Experience: l'efficienza attuativa è dell' 89% (732 progetti avviati su 822 approvati).

### c) Altre Misure

All'interno delle altre misure previste nel programma è possibile evidenziare alcune specifiche azioni destinati ai giovani tra i 15 e i 24 anni, in particolare:

- nella Misura B1, area dello svantaggio sociale, sono state finanziate azione relative alla formazione linguistica di extracomunitari al di sotto ed al di sopra dei 18 anni (le attività relative alla popolazione in età scolastica si sono svolte ad integrazione con i percorsi scolastici) ed attività nei riguardi di giovani extracomunitari tra i 15 ed i 18 anni, funzionale ad un loro passaggio a percorsi di prima qualificazione ovvero nell'apprendistato;
- nella Misura D3 è stata finanziata la Sovvenzione Globale: miglioramento delle risorse umane nel settore della ricerca e dello sviluppo tecnologico" che ha attuato specifici interventi per la formazione e la qualificazione delle risorse umane impegnate nella ricerca e nello sviluppo tecnologico all'interno di università, imprese, centri di ricerca; è stato, inoltre, promosso il "Progetto sperimentale Imprenderò " rivolto a giovani per lavoratori dipendenti e inoccupati per lo sviluppo di attività di impresa e per il supporto al passaggio generazionale di impresa.

Analisi di impatto e capitalizzazione degli interventi per la futura programmazione.

Pur negli evidenti limiti dell'uso di dati relativi allo sviluppo occupazionale o di quelli relativi ai tassi di istruzione come elementi strettamente correlati ai risultati della programmazione e della attuazione dei Fondi comunitari è, tuttavia possibile fornire alcune linee di indirizzo in base ad alcuni andamenti del mercato del lavoro e del sistema formativo, in rapporto agli obiettivi prefissati nel POR OB 3 FSE, 2000-2006.

**Tab.4. Tasso di attività, occupazione e disoccupazione, età 15-24 anni e sesso, 2000-2009, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.**

T.ATTIV.	2000	2004	2009	VAR%2009- 2000
Totale	45,3	36,7	31,3	-14
Maschi	54,2	40	38,5	-15,5
Femmine	36,1	33,3	23,9	-12,2
T.OCCUP				
Totale	39,9	32,3	25,4	-14,5
Maschi	50,1	36,3	33,2	-16,9
Femmine	29,5	28,3	17,4	-12,1
T.DISOCC				
Totale	11,8	11,9	18,9	7,1
Maschi	7,6	9,4	13,7	6,1
Femmine	18,3	14,9	27,4	9,1

Fonte: ISTAT "Rilevazione delle Forze di lavoro".

I dati relativi al mercato del lavoro giovanile indicano come la crisi del 2008-2009 abbia avuto degli immediati e pesanti effetti sulla condizione occupazionale del mercato del lavoro delle giovani generazioni, aumentandone i tassi di disoccupazione; una situazione di crisi internazionale le cui variabili appaiono esterne alla qualità degli interventi messi in campo con la programmazione del FSE; si può tuttavia evidenziare come uno degli obiettivi specifici di questo programma, rivolto ai i soggetti giovani: la riduzione della dispersione scolastica non sia stato certamente raggiunto anche in una fase in cui questo fenomeno è andato diminuendo a livello nazionale;" complice" probabilmente una cultura del mondo imprenditoriale locale che ha continuato sostenere la valorizzazione dell'inserimento precoce nel mondo del lavoro a scapito della permanenza dei giovani nel sistema scolastico formativo, anche in una fase in cui si andavano manifestando i primi segnali di crisi del mondo produttivo regionale.

La nuova programmazione 2007-2013, pur muovendosi in un contesto sociale, economico e occupazionale decisamente mutato farà tesoro, di alcuni elementi di fondo della programmazione 2000-2006 quale: l'attenzione alla integrazione tra il sistema formativo e quello occupazionale, lo sviluppo delle work experience, lo sviluppo di interventi per l'apprendistato e per lo sviluppo d'impresa, capitalizzando in particolare gli interventi di formazione superiore, attraverso interventi post diploma integrati formazione/tirocinio in impresa, interventi specialistici di durata breve nei riguardi di laureati, disoccupati o disoccupati, percorsi IFTS.

### 3.4.3.2 LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE DEL FONDO SOCIALE EUROPEO 2007-2013

Linee generali di programmazione Comunitaria e nazionale in materia di politiche giovanili.

La revisione della Strategia di Lisbona e la sua riprogrammazione incidono sulla programmazione FSE 2007-2013 ed in generale sulle strategie occupazionali degli Stati membri<sup>5</sup>.

Sulla scia di queste nuove indicazioni comunitarie il governo italiano, attraverso la programmazione prevista nel Piano 2006-2008 per l'Innovazione, Crescita, l'Occupazione individua, nell'attivazione di politiche volte alla crescita, innovazione tecnologica e produttiva, sviluppo, assieme ad una legislazione capace di incidere sugli oneri regolatori ed amministrativi che gravano sulle imprese, due strumenti per rilanciare la competitività e la produttività del sistema economico.

Strumenti che, assieme alla promozione di interventi volti a promuovere flessibilità e sicurezza, uniti all'attuazione di un sistema efficace di sviluppo delle risorse umane (istruzione superiore formazione professionale, sistema di formazione continua) vengono considerati strumenti idonei a consentire un avvicinamento agli obiettivi previsti dalla "nuova" Strategia di Lisbona.

Il Piano Italiano 2006-2008 per l'Innovazione, la Crescita, l'Occupazione, inoltre, prevede, di innestare sul tessuto economico e sociale interventi "capaci di far avanzare la frontiera della conoscenza e della tecnologia" e di ridurre le disparità regionali, assieme a misure di liberalizzazione ed una maggiore trasparenza del mercato ed interventi finalizzati alla emersione del lavoro non regolare ed alla sicurezza del lavoro.

Il governo italiano sembra ipotizzare una politica integrata di norme e politiche di medio periodo che, in accordo con i nuovi orientamenti comunitari, grazie anche agli effetti delle precedenti riforme strutturali (in particolare quelle del Mercato del lavoro e della Istruzione) sia idonea a sostenere la crescita del sistema economico e sociale ed a ridurre i divari italiani rispetto agli obiettivi della Unione.

Il bilancio del triennio 2006-2008, che si chiude con i primi segnali di una crisi economica globale, evidenzia, a livello italiano risultati positivi per quel che attiene il mercato del lavoro e l'istruzione (anche se gli indicatori sono lontani dai parametri previsti a livello comunitario) assieme ad una situazione di sostanziale ritardo per quel che attiene la produttività, l'innovazione e la ricerca, anche a seguito di una assenza di investimenti produttivi.

Alla fine del 2008, infatti, il tasso di disoccupazione tocca il livello più basso degli ultimi venticinque anni, il tasso di occupazione è aumentato ed il tasso di irregolarità del lavoro, pur ancora molto elevato si riduce, mentre alla fine del 2008 il Pil segna un -1,8% (che diventerà -4,9% nel 2009) ed il debito pubblico tende ad aumentare.

Gli effetti del ciclo economico mondiale complessivo, la persistenza di problemi non risolti di carattere strutturale, il basso livello di innovazione scientifica e tecnologica a sostegno delle imprese, la scarsa efficienza dei servizi pubblici, il livello insufficiente del capitale umano, la scarsa innovazione imprenditoriale e l'esiguità della spesa pubblica e privata destinata alla innovazione, incidono negativamente sulle performance del nostro paese; alla fine del 2005 la realizzazione degli obiettivi di Lisbona – la piena occupazione entro la fine del decennio e il conseguimento dei primi risultati intermedi entro il 2005 appaiono essere ancora lontani; l'Italia evidenzia forti criticità in termini di produttività, innovazione, valorizzazione delle risorse umane, sviluppo dei servizi collettivi e mercato dei capitali, nonostante l'esistenza di un forte potenziale produttivo e nonostante i buoni risultati fatti registrare dal mercato del lavoro; i ritardi nella messa a punto di riforme strutturali possono essere considerati una concausa del divario tra obiettivi e risultati ottenuti.

Il 2008 è l'anno in cui si intrecciano i provvedimenti attuativi previsti nella programmazione dei fondi 2007-2013 e quelli presenti il nuovo Piano Nazionale di Riforma 2008-2010, provvedimenti volti a superare le criticità del sistema Italia ed a ridurre i divari esistenti rispetto ai target comunitari.

Sia nel Q.N.S italiano 2007-2013 che nel P.N.S 2008-2010, vengono prese in esame le criticità del nostro Paese relative alla bassa crescita della produttività, aggravata dalle forti differenze regionali, in termini di sviluppo, occupazione e di miglioramento della istruzione e della formazione professionale ed individuate politiche di sviluppo economico, occupazionale e sociale e assieme al varo di riforme strutturali.

La crisi del 2008, imporrà scelte volte fronteggiare la crisi attraverso un uso del FSE come strumento di politica attiva,

---

<sup>5</sup> Decisione del Consiglio del 12 luglio 2005 sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, ribadita dalle Conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo di Bruxelles (23/24 marzo 2006). Il Consiglio europeo del giugno 2005, ha rilanciato la strategia di Lisbona perfezionando le procedure di esecuzione e chiedendo a ciascuno stato membro di provvedere a dare conto periodicamente dello stato di attuazione degli impegni previsti da questa strategia presentando un Piano per l'Innovazione, la crescita e l'Occupazione elaborato in funzione delle 24 linee guida previste dagli organi dell'Unione.

per finanziare gli interventi formativi dei lavoratori in Cassa Integrazione in deroga, per consentire il contenimento di processi di espulsione occupazionale, soprattutto nelle piccole e medie imprese, salvaguardando di fatto i lavoratori occupati di fasce di età medioalta, a scapito di interventi di politica attiva per quelle giovani generazioni, solitamente in condizione di disoccupazione o di occupazione precaria, a fronte di una carenza di politiche strutturali volte all'effettiva attuazione di un programma di riduzione dei processi di precarietà occupazionale in una ottica di reale politica di "flexicurity".

Nel Q.N. S la tematica occupazionale giovani non viene fatta oggetto di una specifica riflessione né fornite definite linee di indirizzo.

Per contribuire al conseguimento degli orientamenti strategici posti dal Consiglio Europeo di Bruxelles del marzo 2005, che hanno trovato sintesi nelle 24 linee guida integrate per la crescita e l'occupazione, il Programma operativo del FSE del Friuli Venezia Giulia per il 2007-2013 si ispira direttamente a:

- a) Linee Integrate per la crescita e l'occupazione, e a quello che ne rappresenta il nuovo ambito di riferimento espresso dalla revisione della strategia di Lisbona emersa dal citato Consiglio di Bruxelles del 2005;
- b) i principi di intervento della programmazione così come espressi nel Capo IV del Regolamento generale 1083/06, ripresi negli articoli 4 e 5 del Regolamento 1081/06 relativo al FSE;
- c) i domini prioritari d'intervento del FSE indicati nell'articolo 3 del regolamento 1081/06;
- d) la strategia complessiva per l'intervento dei Fondi strutturali descritta nel QSN;
- e) la messa in attuazione del Piani Nazionali d'Azione per l'occupazione e l'inclusione sociale; gli orientamenti strategici riportati da: il Piano di sviluppo Regionale 2005-2007.

La definizione degli obiettivi strategici, nell'ottica di sviluppo di politiche attive giovanili i nel Programma Operativo Regionale ha preso a riferimento, in particolare, l'insieme degli indirizzi comunitari ascrivibili ai seguenti ambiti:

- a) alla Strategia di Lisbona relativa allo sviluppo delle occupazione<sup>6</sup>;
- b) al Patto europeo per la gioventù (2005) che ha posto tra le sue priorità l'accesso dei giovani al mercato del lavoro nella finalità di ridurre del 50% entro il 2010 l'attuale tasso medio di disoccupazione giovanile nell'UE (dal 18% al 9%) e di ridurre significativamente i tempi di passaggio dalla scuola al lavoro attraverso l'orientamento professionale, l'assistenza al completamento dei cicli d'istruzione l'accesso ad una formazione di qualità e all'apprendistato.

Rispetto a questo quadro di riferimento strategico le principali sfide che il tessuto produttivo e sociale che la regione Friuli Venezia Giulia si trova ad affrontare nella fase di elaborazione del programma sono legate ad una criticità della condizione dei giovani 14-24 anni, non ancora rilevata come effettivo fattore di rischio, anche se, nonostante una situazione occupazionale ancora in crescita, si intravedono alcuni elementi negativi relativi alla condizione di questo target, identificabili in un basso tasso di attività (37% nel 2005) in un allungamento dei tempi di inserimento nel lavoro, nell'aumento percentuale dei contratti "atipici" (nel 2005, per questa fascia di età si registra, una percentuale del 63% di contratti "atipici", in particolare a tempo determinato, a termine e part time.

L'attenzione è posta soprattutto sullo sviluppo dei livelli di istruzione e di formazione professionale, in linea con le indicazioni della Strategia di Lisbona per lo sviluppo di "una società della conoscenza", mediante la predisposizione di linee di intervento (Assi ed obiettivi strategici) dedicate al sostegno alle azioni di sviluppo dei sistemi di educazione e di formazione ai fini di una riduzione dei processi di abbandono scolastico e della acquisizione di competenze di medio altro livello.

I giovani non sono ancora individuati, come, target specifico su cui intervenire con integrati e specifici programmi di occupazione, formazione ed inclusione.

In questo contesto la strategia regionale per il lavoro giovanile, in linea con l'Orientamento Comunitario n. 1.3 "Posti di lavoro migliori e più numerosi", punta in primo luogo a promuovere interventi volti a far sì che un maggior numero di persone arrivi e rimanga nella condizione di occupato, facendo riferimento a due target che nel programma Operativo non sono, tra loro, sostanzialmente distinti: i giovani e le donne.

<sup>6</sup> Il programma operativo tiene conto degli Orientamenti Strategici Comunitari per la politica di coesione (OSC), coerentemente con quanto indicato dall'articolo 37 del Regolamento (CE) 1083/2006.

Le politiche giovanili nella programmazione regionale 2007-2013

Sulla base delle priorità strategiche definite nella Strategia di Lisbona, viene, dunque costruito il Programma Operativo regionale 2007-2013, suddiviso per Assi ed Obiettivi.

Nell'Asse 2. Obiettivo specifico E "Attuare politiche attive preventive e per l'occupazione" e l'Obiettivo specifico F) "Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre la segregazione di genere," vengono inseriti la maggior parte degli interventi dedicati all'occupazione giovanile.

**Tab 5. Indicatori di Realizzazione, per età 14-24 anni, Asse 2, ob.specifici E, F.**

	Asse	Indicatore	Valore. Indicatore	Unità di misura	Valore base 2007	Valore atteso 2010	Valore atteso 2013
Asse 2 Ob.e	Attuare politiche attive e preventive	Realizzazione	Numero destinatari all'approv/iscrizione avvio 15-19 anni 20-24 anni	n.	25 254	303 3.047	1.708 7.109
Asse 2 Ob.f	Migliorare l'accesso delle donne alla occupazione ed alla riduzione della segregazione occupazionale	Realizzazione	Numero destinatari all'approv/iscrizione avvio 15-19 anni 20-24 anni	n.	7 29	81 50	188 818

Fonte: Programma operativo Regionale FSE 2007-2013

**Tab 6. Indicatori di Realizzazione, per età 14-24 anni. Asse 2, ob.specifico e-f Misura 1 e 2.**

Asse 2 Ob e.	Asse	Indicatore	Valore. Indicatore	Unità di misura	Valore base 2007	Valore atteso 2010		Valore atteso 2013
	Attuare politiche attive e preventive	% Risultato	Tasso di copertura della pop.giovanile per politiche attive e preventive	N.	nd	0,9 5,8		2.1 13,5
Asse 2 Ob.f	Migliorare l'accesso delle donne alla occupazione ed alla riduzione della segregazione occupazionale	% Risultato	Tasso di copertura della Popolazione servita da politiche attive	N	nd	0,4 1,4		0,4 3,2
	Migliorare l'accesso delle donne alla occupazione ed alla riduzione della segregazione occupazionale	% Risultato	Tasso di inserimento al lordo della pop. femmine Raggiunta, di età 15-24 anni	N	Indagini di Placement	Indagini di Placement	Indagine di Placement	

Fonte: Programma operativo Regionale FSE 2007-2013

Nella fase di avvio della programmazione, la crisi degli anni 2008-2009, induce a modificare alcune linee di intervento.

La crisi finanziaria 2008-2009, produce, a seguito anche degli accordi Stato e Regioni in materia di utilizzo del FSE per il finanziamento della Cassa Integrazione in deroga, uno spostamento di risorse che si traducono in interventi specifici verso la formazione dei Cassaintegrati, nell'ambito dei programmi del POR 2007-2013.

Il finanziamento Regionale del FSE per gli Ammortizzatori Sociali è di circa 45 milioni di euro, che per l'Asse Occupabilità sarà quantificato in circa 17 milioni di euro.

Risorse che soltanto in minima parte coinvolgono i giovani lavoratori: al 31/12/2012, a fronte di 10.164 persone che, nella Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, hanno usufruito di interventi e sostegni per la Cassa Integrazione in deroga, i giovani sono stati appena 1118.

La crisi del "biennio terribile" fa sentire i suoi effetti negativi, soprattutto, (anche se non solo), sulla popolazione giovanile.

I dati regionali del 2010 evidenziano come questo segmento sia stato pesantemente investito dalla fase di ciclo negativo mettendo in evidenza un incremento del tasso di disoccupazione superiore quella registrato a livello nazionale (tra il 2005 ed il 2009 l'occupazione giovanile diminuisce del 7,6% a fronte di un dato nazionale del -5,2%).

L'accentuarsi della condizione di debolezza del mondo giovanile segnata da crescenti tassi di disoccupazione, precarietà e perdita di interesse verso la partecipazione al mondo del lavoro e della formazione è un dato rilevabile in questi anni a livello europeo; una criticità sociale di cui la Commissione Europea si fa interprete richiamando l'attenzione degli Stati nazionali affinché programmino Piani ed interventi integrati per le giovani generazioni.

Preso atto, infatti, che negli ultimi 3 anni (2008-2010) si è registrato un aumento di un milione di giovani disoccupati (il tasso di disoccupazione nel 2010 è salito al 20%) mentre si sviluppa il fenomeno di coloro che non lavorano e non studiano, aumentano i tempi di disoccupazione giovanile e che più del lavoro di qualità o "decente" si è andato sviluppando il lavoro precario, la Commissione ritiene di dover investire nei giovani e di proporre azioni immediate ed efficaci per un miglioramento quali quantitativo della loro condizione.

A questo fine la Commissione propone un'iniziativa denominata "Opportunità per i giovani" rivolta ai ragazzi che non lavorano, non proseguono gli studi né seguono una formazione, volta a sviluppare, da parte degli Stati membri e dell'UE azioni di formazione lavoro ed inclusione, azioni che siano integrate ed integrabili con le priorità individuate nella strategia Europa 2020, nelle conclusioni del Consiglio sull'occupazione giovanile del giugno 2011 e nella Raccomandazione del Consiglio sulle politiche di riduzione dell'abbandono scolastico.

Nell'ottica Comunitaria si ritiene debbano essere, tuttavia, gli Stati membri a dovere intervenire attuando politiche adeguate a livello nazionale, regionale e locale, anche attraverso il sostegno finanziario dei Fondi strutturali.<sup>7</sup>

Nel corso del 2012, in linea con le Raccomandazioni espresse a livello Comunitario in materia di politiche giovanili, la Regione ha realizzato, molto spesso integrando fondi regionali/nazionali e del FSE, una serie di programmi di intervento volti a conseguire i seguenti obiettivi:

Formativi (sostegno alla progettualità di reti tra scuole contro la dispersione scolastica, percorsi di integrazione tra istruzione e formazione),

Lavorativi, attraverso esperienze di lavoro per favorire, l'imprenditoria giovanile, sviluppare prime forme di accesso al lavoro (erogazione di incentivi) sostenere le fasi di transizione al lavoro e misure di work experience.

Due appaiono le azioni di particolare interesse, implementate nella ultima fase di attuazione del programma che potranno trovare una loro sviluppo anche nella nuova programmazione 2014-2020:

<sup>7</sup> COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI, Iniziativa "Opportunità per i giovani" (Youth Opportunities Initiative, Bruxelles 12,12,2011.

- le misure di work experience, finanziate nell'ambito della Asse 2. Occupabilità
- le misure previste nell'Asse 4 Formazione relative al sostegno di interventi di Spin-off di aziende giovanili.

Le attività di work experience, volte a finanziare interventi per disoccupati privi di sostegno al reddito mediante attività di reinserimento occupazionale, anche se non specificatamente finalizzate alla fascia di età 14-25 anni, vedono la partecipazione di destinatari a prevalenza giovani: nelle attività di reinserimento occupazionale sono state coinvolte complessivamente 1500 persone, con una percentuale del 78% di soggetti giovani.

Relativamente allo sviluppo di imprese innovative, questi interventi, pur inseriti nell'ambito nell'Asse formazione, sono rivolti alla nascita di nuove aziende nel campo della ricerca ed innovazione, per giovani ad alto livello di istruzione, che vengono accompagnati e sostenuti nel loro percorso di avvio commerciale e gestionale delle nuove imprese.

L'analisi relativa alla valutazione intermedia 2010 (Ecoter valutazione intermedia 2010), come l'ultimo rapporto annuale 2012 della Agenzia del lavoro regionale, evidenziano, relativamente all'Asse Occupabilità un buon livello di performance annuale e complessivo nella spesa e nel numero di progetti programmati, avviati e conclusi; tuttavia in mancanza di una specifica tematica "giovani" non rilevano quanti e quali progetti finalizzati all'inserimento o reinserimento occupazionale della classe di età 14-25 siano stati programmati /avviati e conclusi.

L'unico dato indicativo, in materia, è quello relativo al numero dei giovani che hanno partecipato alle attività finanziate dal POR, i assieme a quello relativo alla distribuzione dei partecipanti giovani nei diversi assi; un dato che seppure evidenzia l'alta presenza trasversale di questa fascia di età nelle azioni del Programma Operativo, non consente tuttavia, una valutazione in merito all'avvio e alla conclusione di progetti finalizzati al lavoro giovanile.

**Tab.7. Numero dei partecipanti della classe di età 14-25 anni partecipanti alle attività finanziate dal POR 2007-2013, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2007 -2013.**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	TOTALE	TASSO PARTECIPAZ GIOVANI SU TOTALE PARTECIPANTI
N.GIOVANI	1881	15.349	13.243	13.590	18.836	21.478	83.867	31,6%

Fonte: Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Rae 2013.

**Tab.8. Destinatari di età 15-24 anni Avviati nel Por, per Assi, 2012.**

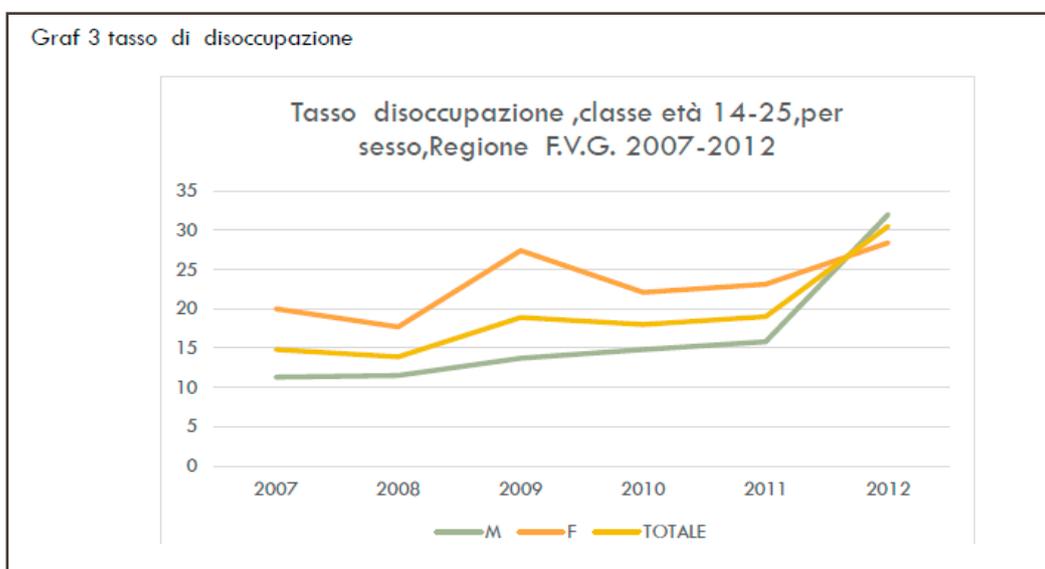
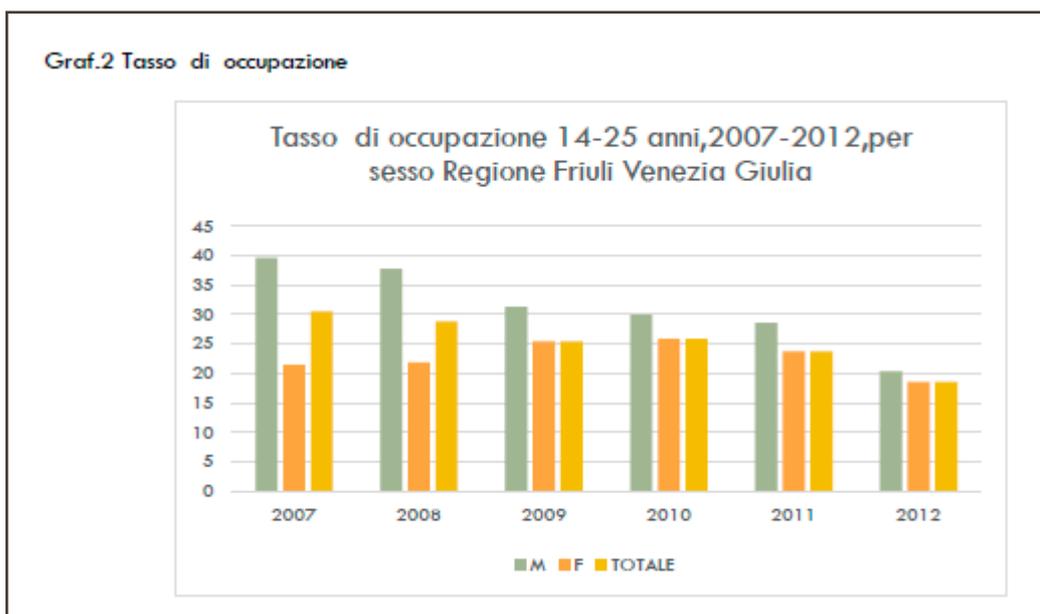
ASSE1	ASSE2	ASSE 3	ASE 4	TOTALE
20.047	10.025	684	53.075	83.867

Fonte: Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Rae 2013.

In questa fase di attuazione delle attività, sulla base dei dati disponibili, non è possibile trarre indicazioni in merito all'impatto degli interventi attuati nei confronti della occupazione dei giovani, in considerazione anche delle variabili endogene che, in questi ultimi hanno pesantemente e negativamente agito sul mercato del lavoro giovanile.

L'analisi dei dati del mercato del lavoro evidenzia, in ogni caso come dal 2007 l'andamento del mercato del lavoro giovanile della regione sia stato sostanzialmente negativo.

Negli ultimi 6 anni si è registra, infatti, a livello regionale un decremento del tasso di occupazione, un incremento del tasso ed una diminuzione del tasso di attività passasto dal 44,6% per gli uomini nel 2007 al 28,8 del 2012 e dal 26,7 al 23,5 per le donne.



Una prima occasione di sperimentazione di questa nuova prospettiva di azione nei confronti del mondo giovanile si concretizzerà con la predisposizione degli interventi previsti nel programma " Youth Guarantee" che verrà avviato nei prossimi mesi.

### 3.5 LE POLITICHE VERSO LE GENERAZIONI DI ADULTI NEI DUE CICLI DI PROGRAMMAZIONE DELLA REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA 2000-2006 E 2007-2013

#### 3.5.1 LINEE GENERALI DI PROGRAMMAZIONE COMUNITARIA IN MATERIA DI POLITICHE PER GLI OVER 45.

Il fenomeno dell' invecchiamento della popolazione Comunitaria ha determinato un interessamento progressivo della Commissione Europea nei confronti della popolazione anziana attraverso interventi e linee guida che sono andati differenziandosi nel corso del tempo sulla base degli sviluppi del sistema economico sociale comunitario.

Questo processo, scandito entro tre diverse fasi temporali ha influenzato la programmazione comunitaria dei Fondi Strutturali di questi anni.

A) Negli anni 90, in una fase di sviluppo occupazionale e di cambiamenti nella organizzazione e gestione delle imprese e dei mercati del lavoro, si pone l'esigenza di valorizzare la presenza della popolazione anziana nel mercato del lavoro e di ridurre le discriminazioni presenti nel sistema del mercato del lavoro attraverso lo sviluppo ed il finanziamento di interventi di sostegno alla occupazione e di welfare a favore della popolazione più matura.

Nel '95 il Consiglio Europeo adotta, infatti, una risoluzione specificamente rivolta all'occupazione dei lavoratori in età matura nella quale si sostiene la necessità:

- 1) di intensificare gli sforzi dei paesi membri per adattare la formazione professionale e le condizioni di lavoro ai bisogni dei lavoratori in età matura;
- 2) di adottare provvedimenti per prevenire la loro esclusione dal mercato del lavoro.

Nel Trattato di Amsterdam (1997), si pone l'accento sulle opportunità di intervenire nei confronti delle forme di discriminazione professionale per età (art. 13) mentre i risultati emersi dalla riunione del Consiglio Europeo di Cardiff (1998) indicano la necessità sia di considerare i lavoratori in età matura come gruppo target delle azioni prioritarie da intraprendere per la creazione di una forza lavoro specializzata e flessibile che di contrastare le discriminazioni presenti nel mercato del lavoro nei confronti dei lavoratori più anziani.

B) *Gli anni 2000-2008 sono caratterizzati dallo sviluppo economico ed occupazionale e dalla necessità di valorizzare la presenza e le competenze di dei diversi gruppi target e di quelle adulte in particolare.*

Nel Consiglio Europeo di Lisbona (2000) vengono individuati, nell'ambito dei punti di debolezza del mercato del lavoro dell'Unione, l'insufficiente partecipazione delle donne e dei lavoratori anziani al mercato del lavoro ed alle attività formative; il Consiglio di Barcellona (2005) indica quale obiettivo dei paesi membri, da realizzare entro il 2010, l'innalzamento della età media di pensionamento, obiettivo da realizzare in coerenza con gli interventi di crescita occupazionale previsti per i lavoratori anziani, mentre il Consiglio di Lisbona (2005) fissa l'obiettivo di un tasso di occupazione 70%, dei lavoratori anziani, quale media dei paesi dell'UE, da raggiungere entro il 2010.

La Strategia di Lisbona (2000), che enfatizzava tre "parole chiave" per la politica comunitaria formativa e occupazionale del primo decennio del nuovo millennio "Società della conoscenza, Capitale umano ed apprendimento permanente" era, infatti, finalizzata a realizzare entro il 2010 sviluppi economici ed occupazionali attraverso anche la realizzazione di obiettivi culturali sociali e personali; la leva della formazione e della formazione permanente era individuata come un obiettivo fondamentale della Strategia accanto a quelli dell'occupabilità, dell'adattabilità e della cittadinanza attiva; in questo quadro le persone adulte sono considerate un target privilegiato, soprattutto, per interventi di sviluppo delle competenze, di lifelong learning, finalizzati alla loro permanenza in un mercato del lavoro.

### **C. Gli anni seguenti alla crisi economica e finanziaria 2008-2009.**

A seguito del biennio "terribile" 2008-2009 e della conseguente crisi economica ed occupazionale la Commissione opera una revisione della Strategia di Lisbona, in funzione delle nuove esigenze del mercato del lavoro e dei cambiamenti economici e sociali in atto nelle economie più sviluppate.

Il paradigma di Lisbona fondato su uno sviluppo "illimitato" delle risorse che presupponeva, attraverso l'accompagnamento dei finanziamenti comunitari ai processi positivi del mercato del lavoro, allo sviluppo di nuove competenze, al sostegno ai processi di sviluppo demografici la realizzazione di una società della conoscenza e del benessere, entra in crisi in questi anni, a fronte di una situazione crisi del sistema che determina una profonda "cesura" tra i modelli di riferimento del sistema economico e finanziario prima e dopo la crisi e che impone cambiamenti alla Unione Europea (e non solo) in termini di strategie e di politiche di sviluppo economico e sociale delle regole del gioco dell'intero sistema comunitario.

La risposta "programmatica comunitaria", volta fronteggiare le nuove sfide è contenuta nella Strategia Europa 2020, che pur risentendo ancora di alcuni modelli economici del passato, sviluppa processi formativi ed economici coerenti con la nuova società globalizzata ed individua tre obiettivi prioritari per il decennio 2010-2020 per uscire dalla situazione di crisi:

- crescita intelligente;
- crescita sostenibile;
- crescita inclusiva.

In questo quadro strategico gli over 45 non sono un target obiettivo prioritario o specifico degli interventi per l'occupazione e per la formazione, ma sono inseriti all'interno della complessiva popolazione attiva con alcune eccezioni quali la formazione permanente e le politiche socio-sanitarie per le quali si fa riferimento alla popolazione anziana.

Gli indicatori previsti per la realizzazione della Strategia Europa 2020 prevedono infatti che:

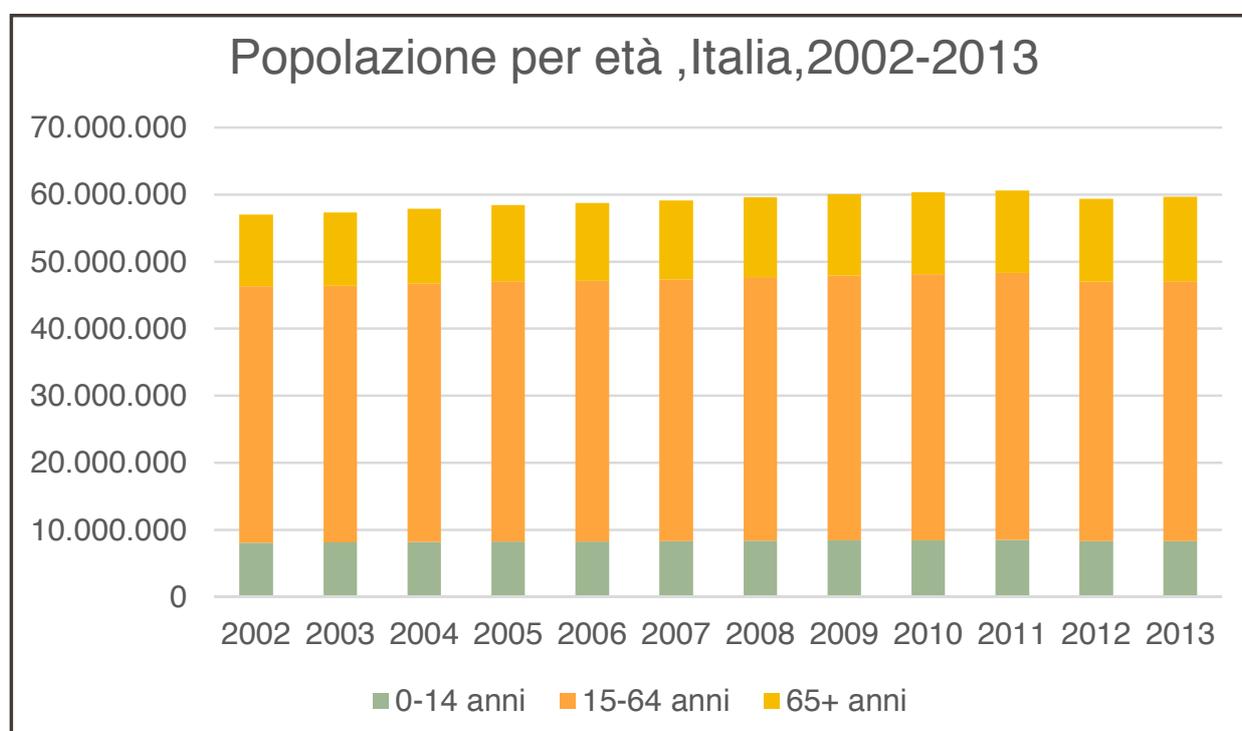
- il 75% delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni debba avere un lavoro;
- un'media di almeno il 15% di adulti dovrebbe partecipare alla formazione permanente.

Inoltre in una fase di decrescita occupazionale nella quale si avvertono i segnali crescenti dei processi di crisi del settore manifatturiero e delle crescenti quote di lavoratori sottoposti a processi di dequalificazione ed espulsione dal mercato del lavoro, la Strategia Europa 2020, abbandona il sostegno alle precedenti iniziative volte al prepensionamento della popolazione anziana e sostiene interventi di apprendimento lungo tutto l'arco della vita assieme al miglioramento delle condizioni di lavoro ed al sostegno a politiche socio-sanitarie, funzionali al mantenimento della popolazione over 50 nel mondo del lavoro.

### 3.5.2 I PROCESSI DEMOGRAFICI NELLA REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA.

L'Italia negli ultimi trenta anni, si caratterizza sia per un progressivo invecchiamento della popolazione che supera abbondantemente a media comunitaria che per bassi livelli di occupazione della classi più anziane.

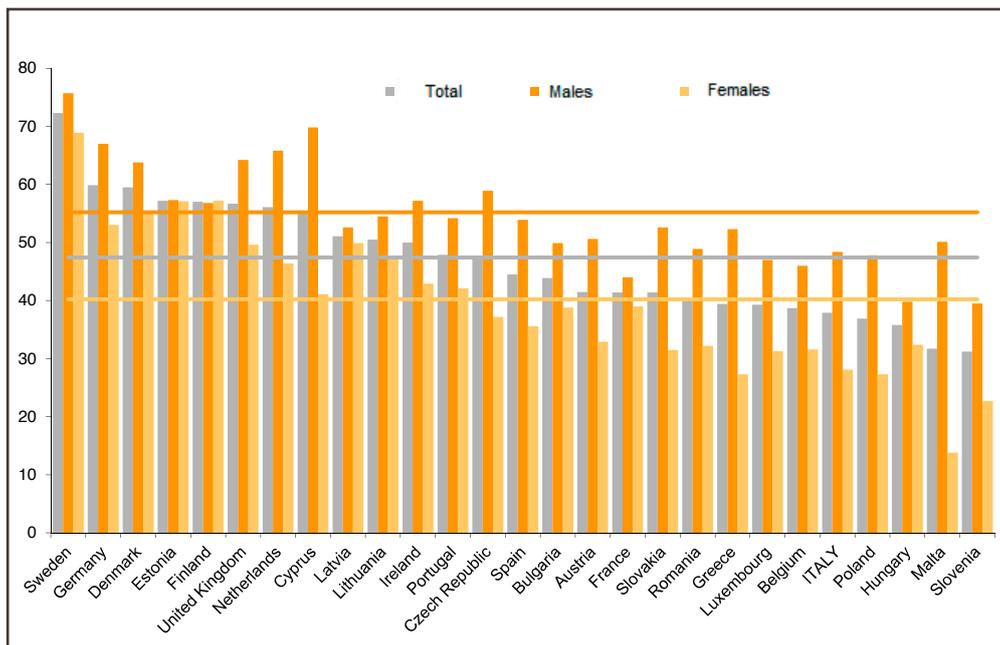
**Graf. Popolazione italiana per età, 2002-2013**



Fonte: Istat, Dati demografici, 2013

Il tasso di occupazione delle persone over 50, in Italia, nonostante l'innalzamento dei livelli occupazionali verificatisi, in particolare nell'ultimo quinquennio, rimane, infatti, ancora al di sotto della media europea.

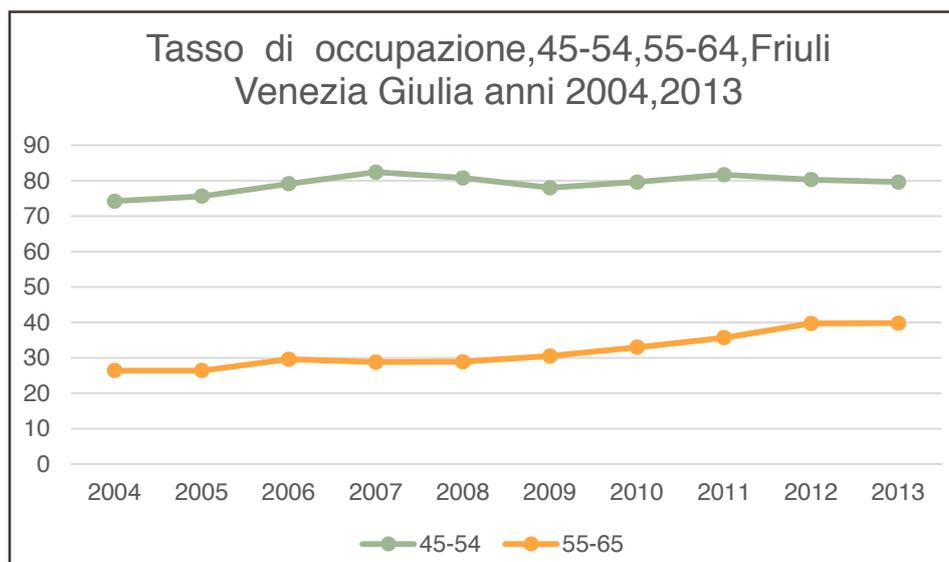
**Graf. 2 Tasso di occupazione over 50, In Italia e nella Unione Europea 2011**



Fonte: Istat, Statistiche demografiche 2012

La regione Friuli Venezia Giulia è la seconda regione in Italia per indice di invecchiamento; l'indice di invecchiamento della regione è del 189,7 nel 2012 (con un aumento di 3,7 punti negli ultimi 10 anni), ben al di sopra della media Italiana (147,2) e della media Europea (112,3); la provincia di Trieste è in assoluto la provincia italiana a maggior indice di vecchiaia (245,5). Parallelamente, tuttavia, nell'ultimo decennio il tasso di occupazione regionale è andato aumentando, soprattutto per i lavoratori più anziani, questo incremento occupazionale ha riguardato in particolare la componente femminile ed i lavoratori over 55.

**Graf. 4 Tasso di occupazione, over 45 anni, Friuli Venezia Giulia, 2004-2013**



L'analisi del tasso di occupazione delle persone over 45, in Friuli Venezia Giulia, relativo al decennio 2004-2013, mostra un andamento diversificato tra le due classi di età 45-54 e 55-64 negli anni considerati, infatti, a fronte di un andamento positivo della classe di età più anziana si registra per le persone tra i 45 e i 54 anni un andamento ciclico caratterizzato da un decremento occupazionale sia nel triennio 2007-2009 che nel triennio 2011-2013, spiegabile solo in parte con la mancanza di specifiche politiche regionali per questa classe di popolazione.

### 3.5.3 CONTENUTI E ATTUAZIONE RISULTATI DELLA PROGRAMMAZIONE FSE REGIONALE 2000-2006

La programmazione FSE 2000-2006 del POR Ob. 3 della Regione Friuli Venezia Giulia relativamente agli interventi per gli over 45 fa riferimento ed è correlata con le priorità 4 e 5 della Strategia Europea per l'Occupazione: "promuovere lo sviluppo del capitale umano e l'apprendimento lungo l'arco della vita e aumentare la disponibilità di manodopera e promuovere l'invecchiamento attivo".

Non sono tuttavia previsti interventi specifici per singoli target di utenza. Le misure che indirettamente fanno riferimento agli over 45 sono previste negli obiettivi:

- formazione per il reinserimento lavorativo;
- formazione continua.

Questi obiettivi sono realizzati attraverso la Misura A2 e la Misura C4.

La Misura A2, relativamente alla macro-tipologia "azioni rivolti alle persone, ha attivato interventi di: Formazione professionale Incentivi, Work experience per la classe di età 15-65 anni, mentre la Misura C4 ha attivato interventi di formazione permanente (Fig. 1).

#### **Fig. Misure A e C4**

##### **Misura A2 inserimento e reinserimento lavorativo**

Le risorse del POR destinate alla Misura A.2, pari a euro 118.517.361,90 in termini di impegni e euro 107.940.873,07 in termini di pagamenti, hanno consentito di finanziare ed approvare 5.941 progetti di cui 5850 rivolti alle persone così ripartiti per macrotipologia di azione:

- n. 5.850 azioni rivolte alle persone;
- n. 60 azioni di sistema;
- n. 31 azioni di accompagnamento.

##### **Misura C4 Formazione permanente**

Le risorse del POR destinate alla Misura C.4, pari a euro 38.639.096,45 in termini di impegni e euro 34.193.874,10 in termini di pagamenti, hanno consentito di finanziare ed approvare, per l'intero periodo di programmazione, 2.970 progetti così ripartiti per macrotipologia di azione:

- n. 2.937 azioni rivolte alle persone;
- n. 2 azioni di sistema;
- n. 31 azioni di accompagnamento.

Nella fase di riprogrammazione di medio termine, a seguito della rilevazione dell'ulteriore incremento del fenomeno di invecchiamento della popolazione regionale, sono stati implementati nell'ambito del progetto "Work experience" alcuni interventi specifici, rivolti ai disoccupati over 45.

### 3.1.4 CONTENUTI E ATTUAZIONE RISULTATI DELLA PROGRAMMAZIONE FSE REGIONALE 2007-2013

La programmazione regionale 2007-2013 valorizza, almeno nella fase di programmazione l'importanza di misure rivolte alla popolazione over 50, come previsto negli obiettivi di Lisbona (che fissa per gli stati membri il raggiungimento, nel 2010 del 50 % di popolazione over 50 occupata), in conseguenza del crescente invecchiamento della popolazione, della fragilità della popolazione anziana, in una fase in cui si intravedono i primi segnali di crisi del lavoro e di potenziale fuoriuscita di manodopera a basso livello professionale.

Nel corso di attuazione del programma l'avvento della crisi 2008-2009 mette in evidenza la necessità di attivare interventi specifici per soggetti in Cassa integrazione ordinaria, speciale ed in deroga, attraverso il cofinanziamento del FSE, lavoratori che in maggioranza sono adulti con una età al di sopra dei quaranta anni.

Nella fase di elaborazione del programma la tematica relativa alla criticità di questo segmento di popolazione è stata tenuta presente: nella analisi SWOT, infatti, l'invecchiamento della popolazione ed il basso tasso di occupazione della classe di età 50-64 vengono considerati un punti di debolezza mentre l'elevato livello di anzianità della popolazione viene inserito tra le minacce.

Il programma Operativo, per quel che attiene la popolazione over 50, fa riferimento agli obiettivi previsti dal Documento Strategico Regionale (DSR del 2005) che sono volti a sviluppare il loro invecchiamento attivo e le loro competenze professionali attraverso lo sviluppo di un sistema di formazione permanente e continua.

Inoltre nell'ambito degli obiettivi e della programmazione degli interventi finalizzati alle politiche di conciliazione, la strategia del programma prevede interventi specifici per le a donne over 50 con problemi di ingresso/reingresso nel mondo del lavoro.

I principali obiettivi che sostengono interventi per la popolazione regionale over 50 sono:

### **Asse 1 Adattabilità:**

Obiettivo operativo: sviluppare il sistema di formazione continua per sostenere l'adattabilità dei lavoratori;

Obiettivo operativo: sostenere l'adattabilità dei lavoratori con particolare attenzione ai lavoratori anziani e sostenere coloro che sono in possesso di bassa qualificazione;

### **Asse 2 Occupabilità**

Obiettivo operativo: attuare politiche di lavoro attivo con particolare attenzione all'invecchiamento attivo;

Obiettivo Operativo: sostenere l'invecchiamento attivo.

Inoltre nella rimodulazione di metà percorso della programmazione FSE, a seguito della necessità di attuare interventi "anticrisi," vengono messi a punto strumentazioni di sostegno, in particolare, per le politiche attive per i Cassaintegrati in deroga, interventi che sono indirettamente finalizzati, in parte, a lavoratori over 45, investiti dalle ristrutturazioni aziendali o a rischio di emarginazione occupazionale. (Asse 1)

Inoltre all'interno dei programmi finanziati nell' Asse 2 Occupabilità vengono definiti specifici interventi per incoraggiare l'invecchiamento attivo.

L'asse Occupabilità, prevede inoltre specifici indicatori di realizzazione (788 numero di destinatari al 2013) e di risultato (tasso di copertura del 0,3 % della popolazione servita di politiche attive e preventive) per gli over 50.

La Finalità degli interventi è l'incentivazione della partecipazione della popolazione anziana verso la partecipazione alle attività formative e lavorative riconoscendone il ruolo economico e sociale (in particolare quello delle donne anziane), valorizzandone le competenze e sostenendo l'impiego nelle diverse attività lavorative, con particolare attenzione alle attività nella economia sociale.

L'asse del capitale umano Asse 4 che prevede attività di lifelong learning per le diverse classi di età, individua specifici obiettivi per gli over 50 sia di realizzazione (14.949 persone alla fine del 2013) che di risultato (10,9 %)

Il RAE della regione Friuli Venezia Giulia 2012, tuttavia, evidenzia da un lato che il tasso di realizzazione dell'asse A2. Occupabilità al 2012 del 55,6 % molto elevato, un risultato conseguente di interventi di politiche attive per le persone in cassa integrazione così come l'alta partecipazione delle persone alle attività di formazione (adulti 68% anziani 6,6%), dall'altro come la misura specifica "per l'invecchiamento attivo " non sia stata attivata.

## **CAP. 4 IL SISTEMA DEI SERVIZI PUBBLICI PER L'IMPIEGO NELL'OTTICA DELLE NUOVE COMPETENZE E PROFESSIONALITÀ RICHIESTE DI FRONTE ALLE NUOVE SFIDE DEL MERCATO DEL LAVORO.**

### 4.1 IL SISTEMA REGIONALE DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO: EVOLUZIONE ISTITUZIONALE ED ORGANIZZATIVA

#### 4.1.1. L'ITER NORMATIVO A LIVELLO NAZIONALE

I servizi per il lavoro, pur con caratteristiche e modalità organizzative tipologicamente diverse, sono presenti in tutti i Paesi della Unione Europea e consentono, sia nelle fasi di sviluppo della domanda di lavoro che in quelle di crisi occupazionale, di sostenere le politiche del lavoro, di migliorare le capacità di accesso all'occupazione per le categorie più svantaggiate, di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, ottimizzando anche l'allocazione delle risorse e lo sviluppo del capitale umano, supportando gli utenti per lo sviluppo e la creazione d'impresa, promuovendo funzioni di monitoraggio e controllo sui beneficiari degli interventi ed, in alcuni casi, gestendo direttamente le risorse finanziarie finalizzate alle politiche del lavoro.

I primi tredici anni di questo millennio (2000-2012) si snodano lungo tre fasi, temporalmente differenziate di sviluppo del mercato del lavoro e del sistema economico e delle Strategie Comunitarie. Il primo quinquennio si caratterizza per un incremento dell'occupazione, sostenuto da un modello di sviluppo positivo fondato sulla Strategia di Lisbona; la seconda fase, relativa al periodo 2006-2008, caratterizzata da una situazione di continuità ma non di sostenuta crescita occupazionale ed economica viene accompagnata da una Revisione della Strategia di Lisbona, mentre l'ultimo quinquennio conosce una caduta complessiva economica e sociale ed occupazionale (la crisi perfetta), come conseguenza della crisi finanziaria mondiale.

In tutte queste fasi la Commissione ha sempre riconosciuto l'importanza delle politiche attive del lavoro e delle funzioni svolte dai Servizi per l'impiego, in materia di incontro domanda offerta e di sviluppo occupazionale, mentre i fondi comunitari hanno finanziato gli stati membri nel perseguimento di obiettivi di modernizzazione dei rispettivi servizi pubblici del lavoro.

Nel decennio 1997-2007 si delineano e si normano in Italia le modalità organizzative e gestionali di un complesso sistema nazionale a decentramento regionale dei servizi per l'impiego.

La riforma dei servizi per l'impiego varata in Italia nel 1997, ha decentrato alle Regioni le competenze organizzative del mercato del lavoro e le politiche attive di sostegno all'occupazione, mantenendo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i compiti di vigilanza in materia di mercato del lavoro, di verifica dei risultati, di raccordo con gli organismi internazionali.

Il D. Lgs. 469/1997, "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'art. 1 della L. 15 Marzo 1997, n. 59", infatti, ha disposto il conferimento alle Regioni a Statuto ordinario di attività e compiti relativi non solo al collocamento, ma anche alle politiche attive del lavoro. Pertanto, il c.d. "federalismo amministrativo" ha assegnato alle Regioni il potere legislativo e le funzioni di organizzazione amministrativa, progettazione, valutazione e di controllo dei servizi all'impiego. Alle Province, invece, sono state attribuite le funzioni di gestione e di erogazione dei servizi sul territorio, riguardanti l'informazione e la promozione.

Successivamente, il DLgs 112/98 in attuazione della Legge 59/1997, ha provveduto ad implementare le competenze regionali in materia di istruzione e formazione professionale, da integrare con quelle delle politiche al lavoro.

Inoltre, la Legge n. 68/99 riguardante le "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" ha attribuito alle Regioni importanti funzioni in materia, innovando le procedure del collocamento obbligatorio secondo il principio del c.d. "collocamento mirato". Il percorso di modernizzazione ha visto, inoltre, l'approvazione del D.Lgs. 181/2000, che

ha individuato i soggetti destinatari delle misure di promozione all'inserimento al lavoro ed ha ridefinito lo stato di disoccupazione; un percorso normativo successivamente arricchito con due ulteriori provvedimenti: il DPR 442/2000 e il D.Lgs. 297/2002.

Parallelamente sono state emanate indicazioni, linee guida, normative volte a definire l'organizzazione, i contenuti, le competenze e i ruoli professionali dei Centri per l'Impiego.

Nel 1999 il Masterplan dei servizi per l'impiego siglato il 21 luglio tra Governo e le Parti Sociali<sup>7</sup>, aveva infatti definito gli obiettivi strategici del sistema.

La legge di riforma costituzionale del 2001 aveva introdotto il concetto di livelli essenziali delle prestazioni la cui individuazione è affidata alla competenza esclusiva dello Stato che nella legge n.247 del 2007, il governo, nell'esercizio della delega diretta al riordino del Sistema dei Servizi per l'impiego, si impegna a garantirne l'universalità.

Infine con la legge n.30/2003, ed il decreto 276/2003 e successive modificazioni il sistema dei servizi del lavoro viene normato in modo integrato e, contemporaneamente, vengono definite le attività svolte dai sistemi privati del lavoro.

### 4.1.2.LA NORMATIVA E L'ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO DELLA REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

---

Nel corso di questi anni le Regioni e le Province autonome italiane hanno emanato normative finalizzate al recepimento della legislazione nazionale, allo sviluppo e al funzionamento del sistema lavoro, con particolare attenzione alla organizzazione/innovazione dei servizi, alla implementazione delle competenze degli operatori ed all'ampliamento dei servizi dedicati a specifici target ed alla organizzazione dei Servizi pubblici e privati e delle stesse Agenzie del lavoro.

Nel 1998 la Regione Friuli Venezia Giulia vara la legge regionale n.1 del 14/01 "Norme in materia di politica attiva del lavoro, del collocamento e dei servizi per l'impiego nonché norme in materia d'impiego della formazione professionale e personale regionale", norma che è alla base dello sviluppo del sistema dei servizi per l'impiego, cui seguirà la legge quadro che regola il sistema lavoro regionale "Norme regionali per l'occupazione e la qualità del lavoro legge regionale del 9 agosto 2005 n.18".

Successivamente nel 2003 la legge regionale del 25 gennaio 2002 n.3, sopprime l'Agenzia regionale dell'Impiego e trasferisce in capo alle singole Province la maggior parte delle competenze concernenti le politiche attive del lavoro.

Nel corso del 2004, a seguito della riforma nazionale del mercato del lavoro (legge 30/ 2003), la Regione amplia la platea dei soggetti abilitati a svolgere attività di incontro domanda-offerta di lavoro, accanto ai Centri per l'impiego si affiancano organismi pubblici e privati autorizzati a livello nazionale dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Negli anni successivi, in Friuli Venezia Giulia, come nel resto delle Regioni italiane, grazie anche ai finanziamenti comunitari sostenuti dal Fondo Sociale Europeo, viene organizzata una rete dei servizi diffusa a livello territoriale volta a identificare le persone in cerca di lavoro, a promuoverne l'orientamento, a sostenerne l'occupabilità, ad agevolare l'inserimento nel mercato del lavoro e ad implementare, complessivamente, l'incontro domanda ed offerta di

---

<sup>7</sup> Il Comitato per il coordinamento delle iniziative volte ad organizzare un'offerta integrata di istruzione, formazione, ricerca e trasferimento tecnologico, già previsto dal Piano Sociale per l'occupazione e lo sviluppo, è stato istituito con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 12 febbraio 1999. Le presenti "linee guida" - definite grazie alla collaborazione proattiva e responsabile sia delle amministrazioni che delle parti sociali rappresentate nel Comitato sono state discusse dal Comitato stesso nelle riunioni del 10 febbraio, 23 marzo, 4 maggio e 7 luglio 1999 ed approvate il 21 luglio 1999.

lavoro; una rete pubblico-privata, la cui gestione organizzativa è stata demandata alle Province (Legge regionale del 9 agosto 2005, n. 18 Legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 recante "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro"); nel testo unico del 2005 sono disciplinate le diverse materie di potestà regionale ai fini, anche, della realizzazione di un complesso sistema regionale finalizzato all'attivazione del "Buon lavoro".

La normativa del 2005, inoltre ha dato vita ad un modello regionale complementare a doppio canale pubblico e privato che si caratterizza per la presenza, accanto ai CPI, di selezionati operatori accreditati per integrare l'offerta dei primi, con un accreditamento riguarda solo attori ulteriori rispetto a quelli istituzionali (Province e Cpi), e per la cui effettiva operatività è necessario un atto di concessione preceduto dall'espletamento di una procedura di evidenza pubblica. I due cicli di programmazione regionali del FSE 2000-2006 e 2007-2013, sulla base delle indicazioni comunitarie e delle esigenze del mercato del lavoro locale, sviluppano obiettivi di rafforzamento e di specializzazione del sistema dei servizi assieme, alla messa a punto e alla operatività di un complesso Masterplan regionale che definisce e sistematizza lo sviluppo di un organico sistema di governance del sistema lavoro-formazione.

In particolare nella fase 2000-2006 la misura A1 dell'Asse 1 dell'obiettivo 3, in attuazione della normativa regionale del 9 agosto 2005, prevede lo sviluppo e l'implementazione e la messa in rete dei servizi, misura rafforzata nel Complemento di programmazione del 2004 attraverso l'indicazione di ulteriori azioni e la messa a punto, adozione (2005) ed operatività (2006) del Masterplan, la definizione di standard generali di qualità e di standard essenziali dei servizi degli impiego (2005), lo sviluppo delle reti interregionali con le province (2005)<sup>10</sup>.

Le linee d'indirizzo del Masterplan relativo allo sviluppo dei SPI nella regione Friuli Venezia Giulia prevedono l'attivazione di due condizioni preliminari di natura istituzionale e regolamentare:

- l'avvio di un processo di valutazione ex ante dello stesso Masterplan da parte delle Province e della Commissione delle Politiche Attive del Lavoro, all'interno delle quali sono rappresentate le Parti Sociali;
- l'ultimazione del regolamento attuativo regionale del decreto legislativo 181/2000 e successive modifiche<sup>11</sup>.

A cavallo tra le due programmazioni la Regione, attraverso l'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale (varata nel 2005):

- emette specifici bandi per la realizzazione delle azioni e dei servizi previsti dal Masterplan;
- mette a punto i Piani provinciali di sviluppo 2007, assieme ai servizi di consulenza organizzativa;
- definisce il profilo professionale dell'operatore unico per l'inserimento lavorativo;
- promuove i servizi di informazione e comunicazione.

In questa fase il modello regionale dei servizi per l'impiego trova una sua ulteriore definizione organizzativa e gestionale sia nella legge del 31 marzo 2006 n.31 " Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza", che nel Documento di Programmazione triennale regionale 2006-2008<sup>12</sup>.

Nel corso della programmazione 2007-2013 viene approvato il "Masterplan regionale dei servizi per il lavoro"

<sup>10</sup> Documento/proposta contenente gli standard generali di qualità e gli standard essenziali dei servizi per l'impiego nella regione Friuli Venezia Giulia Aprile 2005; "Progetto per l'analisi del sistema regionale dei servizi verbale di generalità per l'impiego e processo di lavoro per la definizione del masterplan regionale" Ottobre 2005; documento di programmazione sull'innovazione e sviluppo dei servizi per l'impiego denominato "masterplan regionale servizi pubblici per l'impiego 2006-2007" giunta regionale n.3489 Dicembre 2005; operatività del masterplan regionale giunta regionale verbale n.1891. Del 29-6-2006; Finanziamento delle attività della agenzia regionale del lavoro in attuazione del programma operativo regionale dell'obiettivo 3 per il periodo 200/2006, asse A, misura A.1, Dicembre 2006;

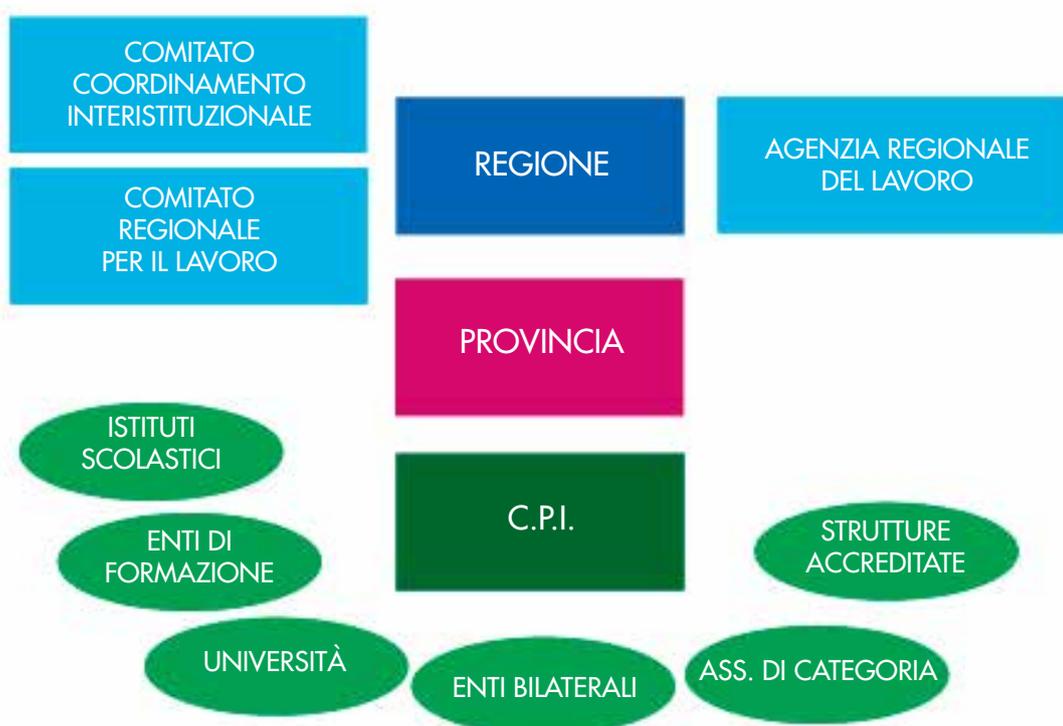
Pubblicazione degli avvisi relativi alle gare d'appalto per la gestione dei servizi ricompresi nel masterplan promossi dall'agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale, a valere sul fondo sociale europeo obiettivo 3 - 2000/2006, asse A - misura A1, che riguardano la definizione dei piani provinciali di sviluppo 2007-2013, i servizi di consulenza organizzativa, l'operatore unico per l'inserimento lavorativo, la promozione dei servizi di informazione e comunicazione dicembre 2007

<sup>11</sup> Decreto Legislativo del 21 Aprile 2000, N. 181 "Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, Comma 1, Lettera A), della Legge 17 Maggio 1999, N. 144.

<sup>12</sup> Il documento prevede, partendo dalle criticità riscontrate nella erogazione dei servizi dell'impiego l'individuazione e le modalità di erogazione dei servizi, il miglioramento dei processi organizzativi interni, lo sviluppo di forme di cooperazione e coordinamento con attori del sistema, al fine della messa a punto di un modello organizzativo di tipo cooperativo, focalizzato sulla soddisfazione dei bisogni dell'utenza.

annualità 2009-2010<sup>13</sup> che rappresenta il quadro di riferimento del sistema regionale dei Servizi; le linee operative del Masterplan prevedono, attraverso uno stretto raccordo con le Amministrazioni provinciali, lo sviluppo di interventi integrati sulla base di obiettivi specifici, oggettivamente misurabili, attuati tramite Progetti obiettivo e specifiche Azioni di intervento. Il Masterplan delinea l'organizzazione di un sistema di governance per livelli di competenza (decentramento su base provinciale delle politiche attive e gestione diretta dei SPI, valorizzazione delle province come soggetti autonomi di programmazione) sulla base di un modello di organizzazione a "rete", potenzialmente integrato, finalizzato allo sviluppo qualitativo di politiche formative, occupazionali e di inclusione sociale<sup>14</sup>, operativamente fondato su Piani Operativi provinciali (POP).

**Fig.1. Modello interorganizzativo del Sistema dei servizi per impiego della Regione Friuli Venezia Giulia**



<sup>13</sup> Approvazione del "Masterplan regionale dei servizi per il lavoro programmazione 2007-2013, annualità 2009-2010.

<sup>14</sup> Il sistema trova una sua definizione organizzativa e gestionale sia nell'Accordo di programma quadro (Masterplan 2007-2013) che nell'Intesa programma dei piani Operativi provinciali (2007-2013), in cui sono definite le strategie di medio-lungo termine e relativa programmazione degli interventi, assieme alla individuazione delle attività, tempi, procedure di attuazione, investimenti, unitamente ai sistemi di monitoraggio e valutazione.

Il modello viene sperimentato e implementato nella fase di sviluppo della crisi finanziaria del 2008-2009 a seguito dell'Accordo tra Governo e regioni del 12 febbraio 2009 che individua nell'estensione della Cassa integrazione straordinaria una leva strategica, per sostenere l'occupazione, assicurare forme di tutela e di protezione del reddito ai lavoratori, sostenere un sistema imprenditoriale (di piccole e medie imprese) in una fase di contrazione di ordini sul mercato interno, di diminuzione del fatturato, di difficoltà di accesso al credito, di aumento del costo materie prime e nel FSE lo strumento finanziario di sostegno di politiche attive e "passive" del lavoro.

L'Accordo del 12 febbraio 2009 s'inserisce in un quadro programmatico regionale apportandovi, come valore aggiunto, lo sviluppo di una strategia nazionale che, pur nella molteplicità di modelli e strumenti d'intervento, sia capace di tenere assieme politiche difensive e politiche di sviluppo e di elaborare, piani efficaci per il rilancio economico, in una prospettiva strategica di medio termine; nell'accordo si sperimenta, di fatto, "un nuovo modello di ammortizzatori sociali", un diverso sistema di governance, l'utilizzo integrato di politiche attive e passive, l'obbligo della formazione continua per i lavoratori in Cassa integrazione in deroga, lo sviluppo del dialogo sociale, l'ampliamento del network degli attori che intervengono nel sistema degli ammortizzatori.

La Regione Friuli Venezia Giulia, in attuazione dell'accordo Stato regioni del 19 febbraio 2012, mette a punto un documento programmatico di intervento in funzione anticrisi "Programma di interventi contro la crisi, Linee di intervento n.7, n.8 e n.17. Pianificazione periodica delle operazioni PPO annualità 2009, Trieste settembre 2009 che definisce modalità organizzative e formative per la gestione degli ammortizzatori in deroga, utilizzando i Fondi Comunitari.

La gestione delle misure di intervento anti crisi, ha comportato per la regione Friuli Venezia Giulia la necessità di una integrazione funzionale e programmatica della gestione delle politiche del lavoro e della formazione, l'attenzione alla qualità dei servizi per il lavoro ed alla loro esigibilità.

Lo sviluppo, di fatto, di un nuovo quadro programmatico regionale, all'interno della programmazione FSE 2007-2013, in funzione dell'adesione ad una strategia nazionale ha comportato, come valore aggiunto, la messa in campo di interventi integrati volti a tenere assieme politiche difensive e politiche di sviluppo unitamente alla programmazione di piani efficaci per il rilancio economico territoriale, in una prospettiva strategica di medio termine.

I riflessi più evidenti di questi mutamenti gestionali ed organizzativi si sono manifestati attraverso:

- la necessità dello sviluppo del sistema informativo lavoro-formazione;
- l'implementazione del sistema della comunicazione obbligatoria, come sistema gestionale;
- la valorizzazione di processi e funzioni della rete interorganizzativa dei servizi del lavoro;
- la rinnovata attenzione al formazione continua;
- l'attenzione alle azioni per lo sviluppo di standard formativi e della certificazione delle competenze;
- la sperimentazione di politiche di sviluppo di reti di aziende innovative.

La certificazione dell'utilizzo del Fondo Sociale Europeo, come strumento anticrisi ha, infine, determinato mutamenti non marginali nelle modalità di gestione delle politiche attive i cui effetti potranno essere rilevati nella prossima programmazione dei fondi strutturali 2014-2020.

#### 4.1.3 DAL COLLOCAMENTO AL SISTEMA DEI SERVIZI DELL'IMPIEGO: LA PROGRAMMAZIONE FSE 2000-2006

La programmazione 2000-2006 a livello nazionale e regionale si sviluppa lungo le linee di lavoro fornite dagli indirizzi comunitari (SEO, Strategia di Lisbona) e dai Nap Occupazione (2000-2003) che in materia di servizi per l'impiego indicano nel sistema dei SPI una leva per un efficiente funzionamento del mercato del lavoro.

La Revisione di metà percorso della Strategia di Lisbona (2005), pur modificando in parte obiettivi e piani di intervento per meglio rispondere alle nuove sfide poste dalla globalizzazione, dall'andamento demografico e dalle innovazioni tecnologiche e produttive in atto, mantiene l'attenzione sull'importanza delle attività svolte dai Servizi per l'impiego, in funzione, non solo di un migliore incontro domanda-offerta, ma anche dello sviluppo occupazionale, dell'implementazione di nuove skills professionali e formative e della inclusione sociale.

La programmazione regionale si muove all'interno di queste indicazioni nazionali e comunitarie, in una fase di trasformazione ed organizzazione complessiva del sistema dei servizi dell'impiego.

La Riforma del sistema nazionale dei servizi per il lavoro del 1997<sup>15</sup> che assieme al decentramento alle Amministrazioni regionali e provinciali delle competenze e della gestione operativa del "collocamento" e delle politiche attive del lavoro che ha attivato un processo di ridisegno delle strutture, ha influenzato la programmazione regionale FSE, in particolare, per le Misure A1 e la A2 (Organizzazione dei SPI; inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo), finalizzate alla realizzazione del sistema regionale del lavoro.

Nel programma operativo regionale 2000-2006 FSE è stato previsto, per l'Asse A, un finanziamento complessivo di oltre 112 milioni di euro.

**Tab.x – Piano finanziario del POR Ob. 3 FSE 2000-2006 Friuli Venezia Giulia Asse A**

Asse/ Misura	Cod. cat. Intervento	Costo totale	Risorse pubbliche				Privati
			Totale risorse pubbliche	FSE	Stato	Regione	
Asse A	UE21	112.862.650,00	112.862.650,00	50.788.192,50	49.659.566,00	12.414.891,50	
A.1		10.461.972,00	10.461.972,00	4.707.887,40	4.603.267,68	1.150.816,92	
A.2		102.400.678,00	102.400.678,00	46.080.305,10	45.056.298,32	11.264.074,58	

Fonte: Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia Rapporto finale di esecuzione, programma Operativo Ob.3 Fondo Sociale Europeo 2000/2006, 2009.

Tutti gli Assi, con l'unica eccezione dell'Asse E, hanno mostrato un'elevata capacità di spesa dei soggetti attuatori: il rapporto tra i pagamenti e le risorse impegnate supera il 90% e per l'Asse A, raggiunge il 90,1%.

In particolare per quel che attiene la Misura "Implementazione dei servizi per l'impiego e messa in rete delle strutture" si registra la seguente performance:

<sup>15</sup> D. Lgs. 469/1997, "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'art. 1 della L. 15 Marzo 1997, n. 59".

**Tab. x - Implementazione dei Servizi per l'impiego e messa in rete delle strutture**

Asse	Programmato*	Quota posta a finanziamento	Numero progetti approvati	Numero progetti avviati	Numero progetti conclusi	Numero destinatari avviati	Numero destinatari conclusi	%	%	%
	A	B	C	D	E	F	G	B/A	E/D	G/F
Asse A	112.862.650,00	129.867.950,92	5.988	5.496	5.316	77.402	70.754	115,1%	96,7%	91,4%
Misura A.1	10.461.972,00	11.350.589,02	47	47	20	21	-	108,5%	42,6%	0,0%

Fonte: Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia Rapporto finale di esecuzione, programma Operativo Ob.3 Fondo Sociale Europeo 2000/2006, 2009.

Obiettivo della Misura A1 è stato il sostegno al decollo dei SPI secondo le caratteristiche definite negli strumenti legislativi e programmatori della Regione, attraverso azioni che consentissero al nuovo sistema dell'impiego di perseguire le finalità assegnate ai SPI nell'ambito delle politiche europee:

- promuovere l'accesso alle offerte di lavoro;
- garantire la gestione personalizzata sistematica di tutti i disoccupati in cerca di lavoro;
- valorizzare le sinergie tra i servizi per l'impiego ed altri soggetti che operano sul mercato del lavoro

Le risorse del POR destinate alla Misura A.1, pari a euro 11.350.589,02 in termini di impegni e euro 10.389.012,81 in termini di pagamenti, hanno consentito di finanziare ed approvare, nell'intero periodo di programmazione 47 progetti, così ripartiti per macrotipologia di azione:

- n. 41 azioni di sistema;
- n. 6 azioni di accompagnamento.

Tra azioni di sistema e di accompagnamento alcune sono specificamente finalizzate allo sviluppo del sistema, quali:

- l'implementazione del sistema regionale di monitoraggio che, ormai esteso al web, consente la gestione informatizzata dell'intero processo di attuazione delle attività a livello finanziario, fisico e procedurale;
- lo sviluppo verso un sistema accreditato di enti di formazione, volto alla implementazione e miglioramento del sistema ed una sua concentrazione sugli aspetti qualitativi dei servizi;
- l'azione finalizzata alla messa in atto per il sostegno e la progressiva messa a regime dei Centri per l'impiego in attuazione del quadro normativo regionale;
- la realizzazione di interventi integrati su tutto il territorio, in correlazione con le indicazioni contenute nel Masterplan.

Lo sviluppo delle azioni per il sistema dei servizi per l'impiego previste nel Por regionale 2000-2006 Fse è suddiviso in due specifiche fasi relative l'una all'avvio (2000-2003) l'altra alla riprogrammazione del Fondo (2005-2006), in stretta connessione con le due diverse fasi di sviluppo del mercato del lavoro e con la conseguente revisione della Strategia di Lisbona.

**La prima fase**, correlata con la riforma degli assetti istituzionali, vede l'attenzione puntata sulla operatività dei centri, sullo sviluppo delle strutture e la attivazioni delle funzioni e dei servizi di base, sul finanziamento di attrezzature di hardware e software per permettere una effettiva operatività dei centri e sul consolidamento delle competenze professionali degli operatori;

**la seconda fase**, strettamente correlata al decentramento delle competenze a livello provinciale ed alla riprogrammazione del Fondo (2003) è volta a migliorare e coordinare le diverse funzioni a favore della offerta e della domanda sulla base di una individuazione delle criticità e delle eccellenze dei servizi erogati.

Un'attenzione specifica viene posta, in questa fase, alla messa a punto di strumenti di indirizzo e di complessiva organizzazione del sistema (Masterplan regionale), di sviluppo gestionale e individuazione delle nuove professioni chiave (prima sperimentazione dell'operatore unico<sup>16</sup>), di standardizzazione delle funzioni (standard ed indicatori di qualità) e del sistema di monitoraggio, rispondenti ai mutamenti in atto nel sistema lavoro e propedeutici, di fatto, alla programmazione 2007-2013 in materia di servizi per l'impiego.

## 4.2 Processi e servizi dei CPI di fronte alle nuove esigenze degli utenti e dei territori

### 3.2.2.1 Linee di indirizzo e primi risultati della programmazione FSE 2007-2013

---

La programmazione 2007-2013 si sviluppa in una fase di trasformazione economica, occupazionale e sociale che ancora risente del ciclo favorevole del 2005 e che, tuttavia, contiene "in nuce" gli elementi di debolezza e criticità che si manifesteranno nella fase di crisi finanziaria del 2008-2009.

Il Quadro Strategico Regionale viene costruito all'interno del paradigma di riferimento comunitario della Strategia di Lisbona, del Piano nazionale per l'Innovazione, la Crescita e l'Innovazione e del Programma Triennale Regionale di politica del lavoro accomunati ancora dalla esigenza di interventi ed azioni volti a favorire e sostenere la crescita) e lo sviluppo occupazionale e produttivo per sostenere una fase positiva del ciclo economico, pur rilevando i primi segnali di rallentamento e di debolezza del modello comunitario e gli elementi di "inadeguatezza" e criticità di alcuni settori produttivi e soggetti sociali, a fronte dei processi di concorrenza internazionale.

A livello regionale tali elementi si manifestano nella difficoltà di sviluppo del settore produttivo che si connota per una concentrazione di piccole e medie imprese in settori a basso tasso di innovazione, nell'aumento della disoccupazione di lunga durata, nell'incremento del tasso di disoccupazione giovanile e femminile e nello sviluppo dei processi di precarizzazione

Sulla base di questo quadro di riferimento la programmazione Regionale 2006-2013, in linea con le indicazioni comunitarie, valorizza il ruolo dei servizi per l'impiego come snodo centrale del sistema lavoro che dovrà divenire, in prospettiva, una struttura che svolge un'essenziale funzione d'interconnessione tra i sistemi formativi-occupazionali, facilitando l'incontro tra domanda e offerta, sostenendo l'offerta nelle diverse fasi di transizione occupazionale (orientamento, formazione, consulenza, accompagnamento, mobilità, reinserimento), sviluppando meccanismi di interazione con il sistema formativo ai fini di un adeguamento e sviluppo di skills professionali, funzionali alle richieste ed aspettative della offerta e della domanda di lavoro, attivando modalità di interazione positiva con il sistema della domanda e promuovendo interventi di politiche attive del lavoro.

---

<sup>16</sup> La sperimentazione è stata condotta su 17 operatori unici con il compito di supportare i CPI nella erogazione dei servizi essenziali ai lavoratori disoccupati ordinari e di lunga durata ed ai lavoratori in mobilità; il monitoraggio della iniziativa ha mostrato come, nel semestre di sperimentazione 6700 utenti, abbiano svolto un colloquio di orientamento e siano state fornite, complessivamente 8600 prestazioni all'utenza.

La nuova programmazione capitalizza alcuni risultati ottenuti ed in particolare:

- lo sviluppo del sistema di governance territoriale;
- la realizzazione del sistema di accreditamento degli enti di formazione;
- la messa a regime del sistema dei Centri per l'Impiego;
- lo sviluppo di interventi integrati;
- la sperimentazione dell'Operatore unico dei Centri per Impiego;
- la messa a punto del Masterplan regionale, in cui sono stati definiti standard funzionali e ampliato il sistema di monitoraggio.

Il Programma Operativo regionale FSE 2007-2013 implementa il ruolo e le funzioni del sistema dei SPI, in funzione di un sistema economico ed occupazionale fondato sulla flessibilità, l'aumento delle competenze, la promozione della innovazione e della crescita, anche attraverso lo sviluppo qualitativo di servizi rivolti alla offerta ed alla domanda di lavoro finalizzati ad aumentare l'inclusività socio-economica, ridurre la precarizzazione, sviluppare processi integrati di transizione.

Il sistema dei servizi per l'impiego è demandato, attraverso la qualificazione dei servizi e degli strumenti per le politiche attive e la messa a regime di processi integrati per la ricollocazione lavorativa e l'integrazione con le politiche nazionali di formazione, istruzione ed inclusione sociale ad avviare azioni per contrastare le emergenze occupazionali ed sostenere lo sviluppo occupazionale in coerenza con il Programma Triennale Regionale approvato sulla base della legge regionale n. 18 del 2005.

La strategia di sviluppo del sistema dei servizi per l'impiego è sostenuta, in particolare, attraverso gli interventi ed i finanziamenti previsti nell'Asse 2, Obiettivo specifico 1.d volto ad "aumentare l'efficacia e l'efficienza e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro" e attraverso l'Obiettivo Operativo finalizzato a "promuovere la capacità di intervento e di governance dei servizi per il lavoro".<sup>17</sup>

Mediante questi interventi supportati dal potenziamento delle infrastrutture (logistica e tecnologie) e dalla valorizzazione delle competenze degli operatori (in coerenza con i risultati ottenuti nella precedente programmazione) la regione Friuli Venezia Giulia pone come obiettivo finale la realizzazione di un sistema dei servizi dell'Impiego cooperativo, che attraverso lo sviluppo di servizi di qualità per l'offerta e la domanda di lavoro, attui interventi di politiche attive e che tendenzialmente realizzi un sistema integrato dei servizi per il lavoro.

Inoltre, la crisi economica e sociale del 2008-2009 ha evidenziato criticità ancora presenti nel sistema dei Servizi del sistema ed accelerato, anche attraverso una riprogrammazione, conseguente al finanziamento del FSE regionale ai processi sostegno alla Cassa integrazione in deroga la necessità di attuare, in tempi brevi, processi di qualificazione dei servizi, di implementazione dei livelli essenziali delle prestazioni offerte, di sviluppo e di manutenzione delle infrastrutture e delle strumentazioni tecnologiche ed informative; di programmi innovativi di intervento, anche rivolti a target specifici; di interazione gestionale con i partner pubblici e privati; di integrazione con il sistema di istruzione e formazione e lavoro, di monitoraggio e valutazione delle attività svolte.

In conseguenza dell'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009 in materia di ammortizzatori sociali in deroga, l'asse Adattabilità subisce, infatti, modifiche finalizzate, in particolare, alla concentrazione degli interventi su alcuni target deboli:

---

<sup>17</sup> Tra le azioni indicative relative all'obiettivo specifico per il sistema dei servizi dell'impiego si fa, infatti, riferimento a: Interventi di formazione e assistenza tecnica agli operatori dei CPI a supporto dello sviluppo, innovazione e del miglioramento dei servizi per l'impiego e delle strutture centrali a supporto dei servizi (Province e Regione); incrementare la capacità di matching tra offerta e domanda di lavoro rafforzando in particolare, le relazioni tra servizi pubblici e privati; interventi per sviluppare le tecnologie, i servizi e le competenze dei CPI; potenziamento dei rapporti del sistema dei servizi per l'impiego locali con la borsa nazionale continua del lavoro e la rete EURES; costituzione di "pacchetti" integrati di politiche attive del lavoro (consulenza orientativa, formazione, tirocini, incentivi) in dotazione ai servizi centrali delle Province denominate "Centri Risorse".

- giovani;
- lavoratori over 45;
- lavoratori atipici;
- lavoratori di aziende medio-grandi.

Mentre il sistema si mobilita per attuare le attività e sviluppare i servizi previsti nell'accordo rispondenti alle esigenze dei lavoratori in Cassa Integrazione Straordinaria ed in mobilità, (quali: accoglienza, raccordo con gli Enti formativi, interazione con il sistema informativo INPS ecc).

**Tab. x Finanziamenti previsti, 2007-2013, Dimensione 1.**

Codice 64	F,S,E	TOTALE
Sviluppo di servizi specifici per l'occupazione, la formazione, il sostegno	20.104.759,39	53.328.27419,24
Codice 65		
Ammodernamento e Rafforzamento delle istituzioni del mercato del lavoro	6.124.179,55	16.244.508,09

Fonte: Por FSE Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia RAE 2012, giugno 2013.

**Tab. Indicatori di realizzazione previsti**

INDICATORI	DI REALIZZAZIONE	VALORE TARGET 2013
NUMERO DI PROGETTI APPROVATI, AVVIATI E CONCLUSI		
	AZIONI DI SISTEMA	30
	AZIONI DI ACCOMPAGNAMENTO	7

Fonte: Por Fse Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia 2007-2013.

**Tab.5. Indicatori di risultato, Asse 2, Ob. specifico d)<sup>18</sup>**

SISTEMA		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012 CUM AL 31/12
	APPROVATI	-	4	8	4	-	16	32
	AVVIATI	-	4	8	4	-	8	24
	CONCLUSI	-	-	-	-	-	8	8
ALTRI INTERVENTI								
	APPROVATI	-	-	1	-	5	1	8
	AVVIATI	-	-	1	-	6	100	106
	CONCLUSI	-	-	-	-	1	103	104

Fonte: Por Fse Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia 2007-2013, RAE, 2013.

Circa il 90% degli interventi avviati è stato concluso, grazie all'accelerazione degli impegni e degli avii avvenuta nel 2012.

Nel complesso, seguendo le performance sviluppate dall'Asse 2, i fondi relativi al sistema dei Servizi (in particolare quelli specifici del codice 64) hanno raggiunto dei buoni risultati in termini di spesa e rappresentano oltre il 17% della spesa complessiva.

Per quel che concerne la qualità dei progetti finanziati, in funzione anche delle innovazioni apportate nei processi e nel funzionamento complessivo del sistema lavoro si segnalano i seguenti interventi:

**1. Progetto per l'Operatore unico**, che si sviluppa sulla base dei risultati prodotti da un analogo progetto sperimentale, finanziato nell'ambito dei progetti avviati nella programmazione 2000-2006.

Il progetto è finalizzato al miglioramento organizzativo e gestionale della struttura regionale e delle Amministrazioni provinciali attraverso il sostegno e lo sviluppo delle competenze di 31 Operatori unici dei Centri per l'Impiego e di 15 Operatori addetti al potenziamento dei Servizi per il lavoro; i primi svolgono funzioni specialistiche all'interno dei Centri (attività di valutazione, consulenza, attività di interfaccia con il sistema delle imprese) i secondi sviluppano interventi di supporto informativo, di assistenza ai sistemi di monitoraggio sia alle imprese che ai CPI, finanziato con 1.600.000 euro destinati alle Amministrazioni provinciali.

**2. Progetto di realizzazione per la sostenibilità del Masterplan regionale** approvato nel 2011 e realizzato dalla Agenzia Regionale del lavoro, programma prevede lo svolgimento di iniziative a sostegno della realizzazione del Masterplan per i Servizi per l'impiego e dei Piani operativi Provinciali.

**3. Progetto SI.CON.TE**, che valorizzando un precedente progetto "Professionisti/e in famiglia" finanziato dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal FSE è finalizzato a creare un sistema integrato di conciliazione, attraverso la formazione di 17 esperti per la gestione di sportelli di assistenti familiari presso i centri per l'Impiego, finanziato per 499.997 euro.

<sup>18</sup> Negli "altri interventi" sono previste attività di sostegno al mercato del lavoro, acquisto di beni e servizi, attività di sostegno alle imprese, sviluppo di/reti partenariato.

### 4.3. Le nuove sfide al Sistema dei Centri per l'impiego, competenze e ruolo del personale

L'attuale organizzazione del sistema dei servizi della Regione si caratterizza per un sua diffusa presenza a livello territoriale (in particolare per la provincia di Udine) una parziale interazione con il sistema privato dei servizi, la presenza di circa un terzo di addetti con contratti a termine, la scarsità delle risorse finanziarie.

I Servizi per il lavoro, sono 18 articolati in 5 Centri per l'impiego.

#### Tab. X Servizi per il lavoro, per Provincia

UDINE	TRIESTE	GORIZIA	PORDENONE	TOTALE
10	1	2	4	18

Il personale a netta maggioranza femminile (78%), è composto complessivamente da 308 unità, con una prevalenza del personale della classe di età oltre i 45 anni.

#### Tab. X - Distribuzione del numero complessivo di personale per i CPI/SP della Regione Friuli Venezia Giulia, dal 2010-201

Sede	2010	2011	2012
Gorizia	44	44	42
Pordenone	71	74	80
Trieste	45	47	45
Udine	139	144	141
Totale FVG	299	309	308

Fonte: indagine Servizio Osservatorio Mercato del Lavoro giugno 2012

#### Tab. X - Distribuzione del numero complessivo di personale per classi di età - percentuali di riga

Sede	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-60 anni	>60 anni	NR *	Totale %	Totale **
Gorizia	0%	11%	31%	47%	11%	0%	0%	100%	42
Pordenone	0%	16%	22%	40%	22%	0%	0%	100%	80
Trieste	0%	27%	36%	18%	9%	5%	5%	100%	45
Udine	1%	12%	24%	46%	16%	0%	1%	100%	141
Totale FVG	0%	14%	26%	42%	16%	0%	1%	100%	308

Fonte: indagine Servizio Osservatorio Mercato del Lavoro giugno 2012

Il 37% circa del personale è inquadrata in contratti a termine; si tratta di personale precario che, tuttavia svolge in molti casi mansioni essenziali per lo svolgimento dei servizi.

**Tab. X - Distribuzione del personale (attuale) per inquadramento contrattuale (livello) e per CPI/SP della Regione Friuli Venezia Giulia**

	Gorizia	Pordenone	Trieste	Udine	Totale FVG **
Tempo indeterminato Livello A	1	1	0	0	2
Tempo indeterminato Livello B	5	0	0	5	10
Tempo indeterminato Livello C	9	18	13	21	61
Tempo indeterminato Livello D	14	33	15	57	119
Tempo determinato	10	14	11	19	54
Co.Co.Co.	1	13	4	7	25
Collaborazioni occasionali	1	0	0	0	1
Interinali	0	0	0	10	10
Altro ***	1	1	2	22	26
<b>Totale</b>	<b>42</b>	<b>80</b>	<b>45</b>	<b>141</b>	<b>308</b>

Fonte: indagine Servizio Osservatorio Mercato del Lavoro giugno 2012

**Tab. X - Distribuzione del personale per funzione professionale (ruolo) e per CPI/SP della Regione Friuli Venezia Giulia**

	Gorizia	Pordenone	Trieste	Udine	Totale FVG *
<b>Addetti allo sportello (1)</b>	11	24	0	26	61
<b>Operatori Unici (2)</b>	4	8	5	14	31
<b>Operatori delle strutture centrali delle Province (3)</b>	4	4	4	5	17
<b>Op. Professionisti in Fam. (4)</b>	2	5	4	6	17
<b>Addetto Ufficio Imprese (5)</b>	5	14	8	13	40
<b>Op. Collocamento Mirato (6)</b>	4	4	4	6	18
<b>Addetti amministrativi (7)</b>	0	4	9	37	50
<b>Operatori Eures (8)</b>	1	0	1	0	2
<b>Coordinatori/Responsabili ufficio (9)</b>	5	7	4	8	24
<b>Altro: LPU, LSU</b>	0	0	2	18	20
<b>Altro: tirocini, BFL</b>	0	0	2	0	2
<b>Altro: mobilità, Linea 17</b>	0	0	2	0	2
<b>Altro: incentivi</b>	5	0	0	0	5
<b>Altro: progetto FESR</b>	0	0	0	1	1
<b>Altro: mediatore culturale</b>	0	0	0	4	4
<b>Altro: GILS</b>	0	0	0	3	3

<b>Altro: sportello immigrazione, conflitti lavoro, contenzioso e legale</b>	0	3	0	0	3
<b>Altro: osservatorio Mdl e comunicazione istituzionale</b>	0	3	0	0	3
<b>Altro: orientamento 2° livello</b>	0	3	0	0	3
<b>Altro: commessi d'ufficio</b>	0	1	0	0	1
<b>Altro: altri operatori</b>	1	0	0	0	1
<b>Totale</b>	42	80	45	141	308

Fonte: indagine Agenzia Regionale del Lavoro giugno 2012

Una comparazione tra i dati del personale dei Servizi per l'impiego sulla base del numero dei disoccupati evidenzia la discrepanza esistente tra il sistema italiano e quello degli altri paesi europei rispetto al numero degli utenti per operatore ed allo stesso tempo evidenzia una situazione relativamente positiva della regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, seppure largamente lontana dalla media europea.

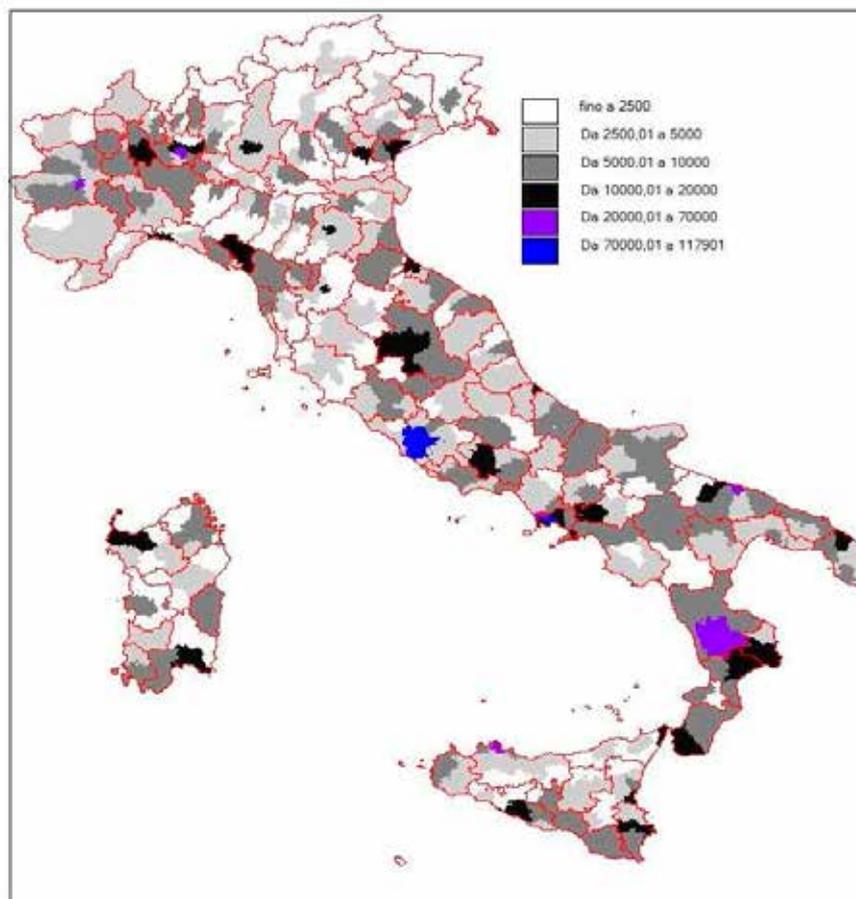
**Tab. X - Personale dei Servizi per l'Impiego e rapporto con i disoccupati per operatore, in alcuni Paesi europei, in Italia e nella Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2011)**

Paesi/Regione	Personale	Disoccupato per operatore SPI
DANIMARCA	2500	88
FRANCIA	49.400	53
BELGIO	9835	35
AUSTRIA	5413	33
REGNO UNITO	77.722	32
GERMANIA	115.000	22
FRIULI VENEZIA GIULIA	380	120
ITALIA	8725	245

Fonte: Elaborazione su dati Eurostat, Istat, Ministero del Lavoro e Regione Friuli Venezia Giulia.

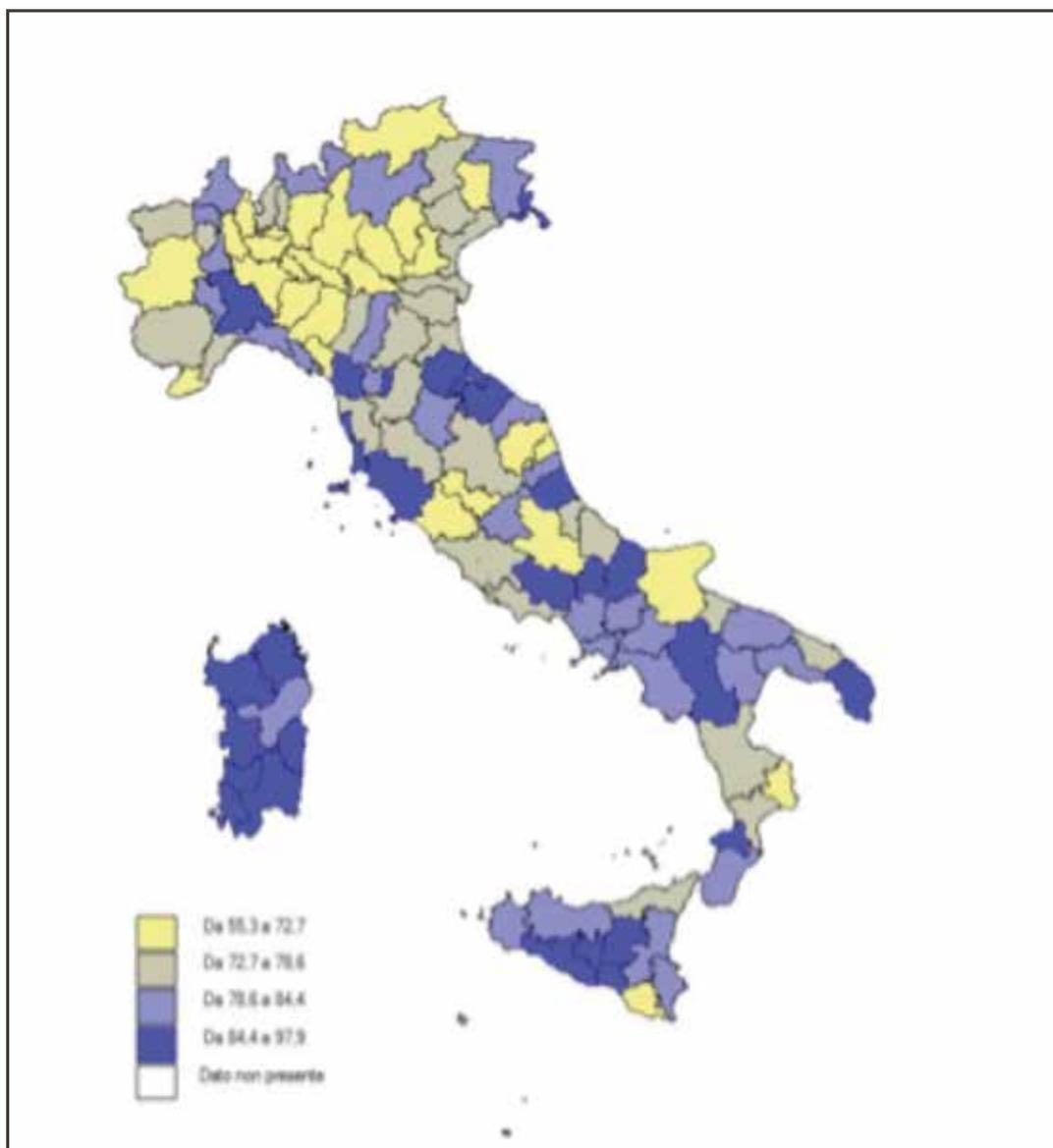
I disoccupati si distribuiscono abbastanza uniformemente nei diversi comuni bacino dei Servizi per l'impiego con una concentrazione, tuttavia nella Provincia di Udine (Graf.1)

**Graf.1. Stima dei disoccupati nei Comuni che compongono il bacino dei CPI per classi di ampiezza Italia, 2013**

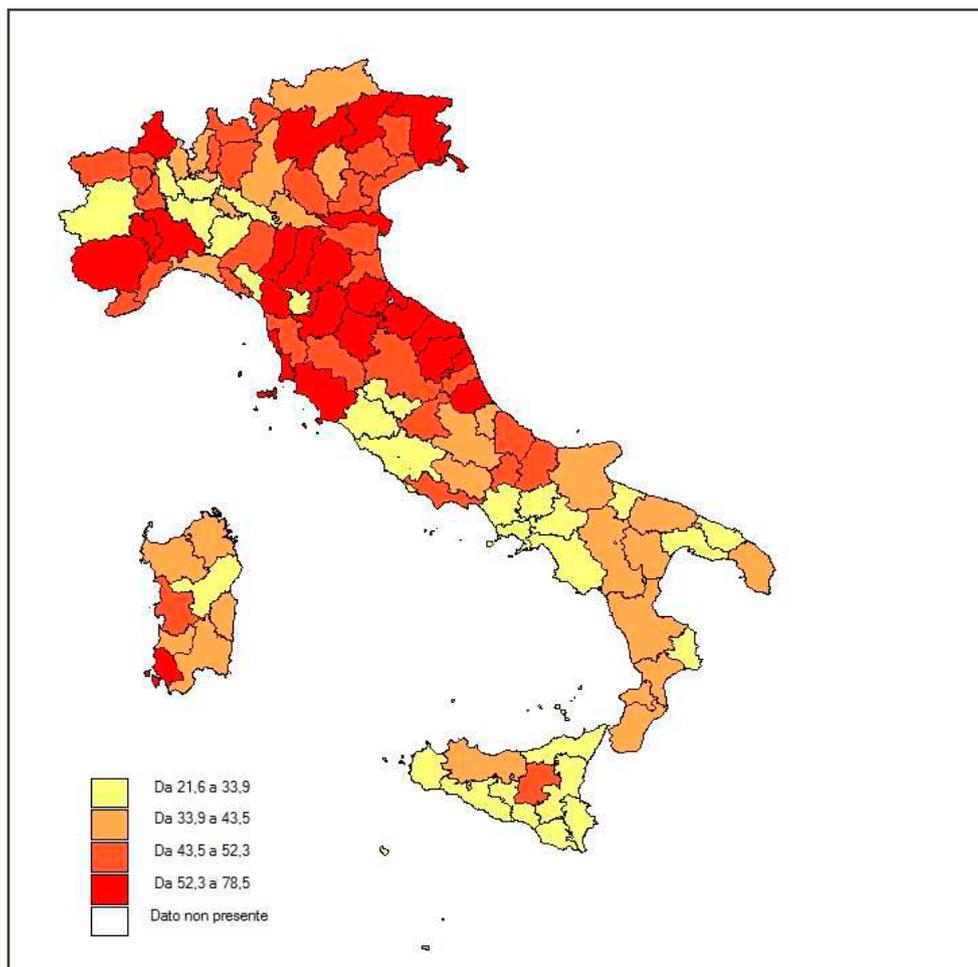


L'analisi comparativa a livello italiano relativa all'utilizzo dei servizi per l'impiego da parte della popolazione, rileva buon livello di performance dei CPI ed un incremento dell'utilizzo dei servizi da questi offerti.

**Graf.2. Incidenza percentuale delle persone in cerca di lavoro di 15 anni e oltre che hanno avuto un contatto con un Centro per l'impiego sul totale delle persone, Italia 2013.**



**Graf. 3. Incidenza percentuale delle persone in cerca di lavoro di 15 anni e oltre che hanno avuto un contatto con un Centro per l'impiego "da meno di 4 mesi", sul totale delle persone in cerca di 15 anni e oltre, Italia 2013.**



Negli ultimi cinque anni il numero delle persone che ha avuto contatti per i centri per l'impiego ed ha sottoscritto una Did ed è andato aumentando un fenomeno che sembra essere in stretta correlazione con l'aumento della disoccupazione conseguente alla situazione di crisi.

L'incremento della crisi e l'attivazione degli accordi per l'utilizzo del FSE in funzione di politica attiva a favore dei lavoratori in Cassa Integrazione in deroga ed in mobilità ha, dunque, aumentato l'attenzione degli utenti ai Servizi per l'impiego.

**Tab X Utenti in accoglienza dei Servizi per impiego, 2010-2012**

	2010	2011	2012	VAR%
UTENTI IN ACCOGLIENZA		59800	65000	8,7
DICHIARANTI IMMEDIATA DISPONIBILITA'	39204	42008	46586	18,8
SOTTOSCRIVENTI PAI	23088	28188	34085	28
AZIONI DI POL. ATTIVA PROGRAMM	37371	54364	53931	42,2
% DID ACCOGLIENZA		70,2	71,7	1,4
%PAI/DID	58,9	67,1	73,2	14,3
%PAI/ACCOGLIENZA		47,1	54,4	5,3

La crisi economica e sociale 2008-2009 ha evidenziato allo stesso tempo elementi di criticità e di potenzialità dell'attuale del funzionamento dei servizi e contemporaneamente ha introdotto alcuni importanti elementi di cambiamento del sistema ed accelerato la necessità di attuare, in tempi brevi, processi di qualificazione dei servizi, di implementazione dei livelli essenziali delle prestazioni offerte, di sviluppo e di manutenzione delle infrastrutture e delle strumentazioni tecnologiche ed informative; di programmi innovativi di intervento, anche rivolti a target specifici; di interazione gestionale con i partner pubblici e privati; di integrazione con il sistema di istruzione e formazione e lavoro, di monitoraggio e valutazione delle attività svolte.

Accanto alle norme in materia di mercato del lavoro varate dal governo Monti, è attualmente necessario intervenire sul sistema nel suo complesso ridefinendo le priorità relativamente a:

- i livelli essenziali di prestazioni degli SPI;
- il rapporto massimo tra gli iscritti e gli operatori (disoccupati iscritti per operatore);
- sistemi premiali incentivanti (sulla base del sistema di monitoraggio e di valutazione);
- le modalità di collaborazione tra operatori pubblici e privati (regolamentazione quadro).

Inoltre occorre - in un quadro di regole certe, definite a livello nazionale - sviluppare il sistema infrastrutturale dei servizi per il lavoro ridefinendone i contenuti, gli strumenti, le modalità operative e le professionalità presenti, riorganizzando il sistema dei servizi del lavoro in funzione di:

- un ampliamento e una regolamentazione del rapporto con il partenariato privato e del privato sociale, mediante la presenza di soggetti accreditati (operanti in convenzione) per lo svolgimento di servizi e la gestione di strutture che intrattengono rapporti di interscambio e cooperazione con i servizi pubblici;
- uno sviluppo di infrastrutture tecnologiche e di strumenti metodologici ed organizzativi che interconnettano i diversi "pilastri" del sistema: lavoro, formazione, istruzione, politiche sociali con l'obiettivo di realizzare un sistema multicanale, che sia di supporto alla attività dei servizi e che consenta, tra l'altro:

- l'implementazione dei rapporti di rete tra i diversi soggetti, la definizione ed informatizzazione di un modello comune di vacancies;
- la diversificazione della rete di relazioni che costituiscono il sistema dei servizi e dei meccanismi che lo regolano (accreditamento, convenzioni, cooperazione);
- lo sviluppo delle competenze degli operatori;
- il finanziamento strutturale del sistema lavoro.

Partendo dalla valorizzazione delle "Buone pratiche", attivate a livello regionale, nella organizzazione e gestione, nel periodo 2009-2012 degli Ammortizzatori sociali in deroga e dagli elementi di riorganizzazione, attivati nella programmazione FSE 2007-2013, sarà possibile ridisegnare alcuni elementi organizzativi e gestionali per il nuovo sistema dei servizi del lavoro, con particolare riguardo a:

- la messa a punto di Lep regionali;
- la gestione decentrata delle politiche attive e passive;
- lo sviluppo del network-lavoro;
- lo sviluppo del sistema informativo integrato della formazione, lavoro, politiche sociali, su standard condivisi;
- lo sviluppo di un sistema di apprendimento ed orientamento permanente;
- lo sviluppo di un sistema di certificazione delle competenze.

La centralità della Regione, sulla base delle esperienze sviluppate recentemente anche attraverso l'uso "innovativo" del Fondo Sociale Europeo, potrebbe trovare una sua formale esplicitazione, anche attraverso una gestione diretta, nel territorio, sia degli ammortizzatori sociali e della erogazione dei sussidi relativi alle politiche attive ed alle politiche passive.

Una centralità che, tuttavia, deve trovare nuovi assetti di governance territoriale decentrata, in funzione sia della ipotizzata riduzione del ruolo delle Province, sia della possibile nuova centralità del sistema dei Comuni e delle aree metropolitane, esaltato nella nuova programmazione comunitaria 2014-2020, attraverso i finanziamenti dedicati ai Piani territoriali ed alle Strategie di sviluppo urbano. E' possibile ipotizzare, in questa prospettiva il rafforzamento della filiera istituzionale che connette la regione ed il territorio, individuando modalità di coordinamento diversificate per aree, in cui siano presenti città metropolitane o di grandi dimensioni e piccoli Comuni, sviluppando forme di coinvolgimento degli attori locali, anche attraverso l'individuazione di strutture gestionali intermedie.

L'esperienza della innovativa gestione degli Ammortizzatori sociali da parte delle regioni in funzione della gestione di politiche attive, porta a considerare la possibilità che i servizi erogati dai CPI possano essere considerati come servizi "universali" gestiti da professionalità innovative, fortemente interrelate con l'ambiente esterno di riferimento.

Se si parte da questo presupposto la prima conseguenza che se ne trae è la necessità che questo "servizio" sia considerato un diritto della persona e, di conseguenza, sia dotato di risorse finanziarie, per competenze pubbliche (nazionali, regionali, comunali ecc.) certe e continue, non sottoposte a finanziamenti contingenti (quali quelli comunitari), così come avviene ad esempio in Francia.

La scelta di finanziare questo sistema con risorse specifiche comporta la possibilità di dotarlo di risorse umane ad elevata professionalità, di operatori stabili che offrono servizi in modo continuo, funzionalmente inseriti nelle strutture organizzative.

Il tema della precarietà ha accompagnato, infatti, nel tempo la gestione dei servizi per il lavoro, determinando di fatto disfunzioni gestionali.

Quanto alla numerosità del personale attualmente in forza in maniera diretta o indiretta ai servizi per il lavoro, questa va considerata come problema organizzativo, da risolvere, attraverso accordi sindacali e attraverso una migliore e diversa distribuzione (mobilità) degli addetti, anche in funzione dei nuovi compiti e dei diversi servizi presenti e potenzialmente offerti nel network pubblicoprivato e del privato sociale e della necessità di una diversa organizzazione delle funzioni, tra servizi pubblici e servizi privati, che questo sistema dovrebbe essere in grado di svolgere. Semmai occorre intervenire per l'introduzione della rilevazione delle performance dei servizi pubblici e privati e per l'eventuale attivazione, in un sistema misto pubblico privato che sia finanziato (e cofinanziato) sulla base dei risultati conseguiti.

La scelta di finanziare questo sistema con risorse specifiche comporta la possibilità di dotarlo di risorse umane ad elevata professionalità, introducendo la figura del "manager delle reti", dotando la struttura di operatori stabili che offrono servizi in modo continuo, funzionalmente inseriti nelle strutture organizzative. Il tema della precarietà ha accompagnato, infatti, nel tempo la gestione dei servizi per il lavoro, determinando di fatto disfunzioni gestionali.

La possibilità di definire una nuova struttura organizzativa integrata dei servizi per il lavoro presuppone una diversa governance tra il livello nazionale e quello regionale, che eviti i rischi di un ritorno all'accentramento, ma che consenta anche di sviluppare un sistema nazionale dei servizi dell'impiego fondato su uniformi livelli di funzionamento nazionali condivisi con le regioni (livelli minimi essenziali, standard di servizio, libretto formativo ecc) tradotti a livello regionale sulla base dei bisogni formativi ed occupazionali dei territori che riguardino in particolare:

Lo sviluppo di un modello organizzativo per obiettivi, fondato su flessibilità e qualità dei servizi e gestione delle reti presenti nel sistema interorganizzativo di riferimento finalizzato a:

- riduzione disoccupazione;
- riduzione marginalità ed esclusione sociale;
- riduzione della spesa per le politiche passive.
- lo sviluppo di competenze degli operatori per la gestione del sistema attraverso:
- individuazione di responsabilità e funzioni "manageriali" con particolare attenzione ai ruoli di interfaccia con le reti ed i partenariati;
- processi di formazione e valorizzazione delle competenze degli operatori finalizzati alla gestione dei nuovi servizi.

## CAP. 5 ANALISI DELL'EVOLUZIONE DELLA STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE PER PROFESSIONI E QUALIFICHE ED IMPLICAZIONI PER LE POLITICHE DEL LAVORO ANCHE IN VISTA DELLA NUOVA PROGRAMMAZIONE.

L'analisi dell'evoluzione della struttura occupazionale per professioni e qualifiche è di estrema importanza per contribuire a comprendere meglio le dinamiche della crisi economica sulla domanda settoriale di lavoro e di conseguenza a fornire indicazioni utili per definire strategie e strumenti per favorire nuova occupazione.

Come è evidente dalle analisi condotte nel Capitolo 1, gli effetti della fase negativa della crisi sono ancora in corso riflettendosi in un peggioramento diffuso delle grandezze più rilevanti del mercato del lavoro.

Naturalmente ciò ha un impatto profondo anche verso la composizione dell'occupazione per professione: si riduce la quota degli artigiani, degli operai specializzati e degli appartenenti alle professioni qualificate, a favore delle categorie occupazionali non qualificate.

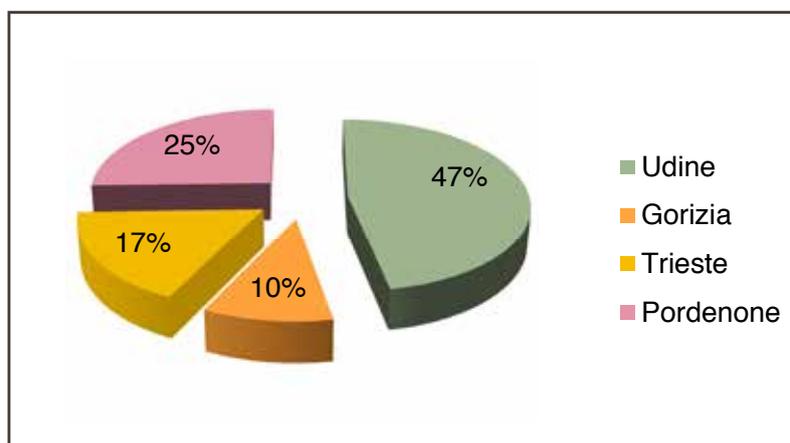
Lo studio e la ricerca sul tema delle professioni amplia la conoscenza sulle strutture e sulle **dinamiche di cambiamento della forza lavoro** analizzando le novità che caratterizzano le figure professionali per capire e prevedere come il sapere, le competenze e le opportunità vivranno evoluzioni nel breve e nel lungo periodo e verso quali direzioni, anche in base all'andamento dell'economia e dell'occupazione dei vari settori. Altro obiettivo dell'analisi è quello di favorire l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro con un aggiornamento costante attraverso la progettazione di interventi di formazione professionale.

### 5.1. LE DINAMICHE OCCUPAZIONALI SETTORIALI NELLA REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

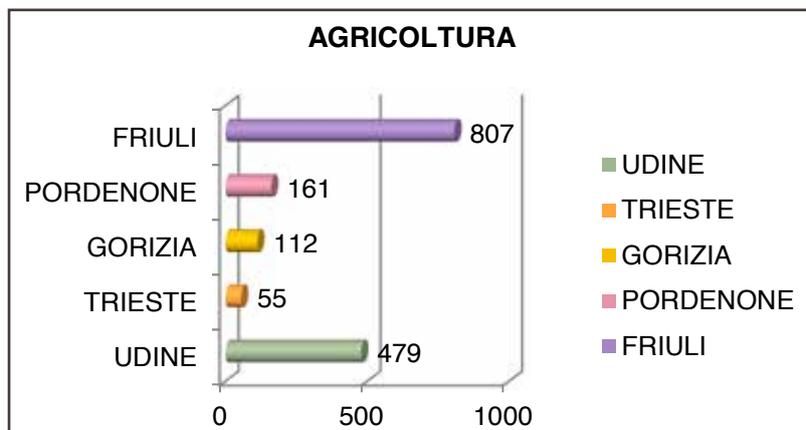
La descrizione delle dinamiche occupazionali settoriali viene fatta in questo rapporto attraverso l'utilizzo dei dati amministrativi ed in particolare relativi alle CO (Comunicazioni Obbligatorie). L'utilizzo dei dati amministrativi costituisce un utile strumento di analisi dei flussi di assunzioni e di cessazioni dei rapporti di lavoro, dipendente e parasubordinato, nonché di esame delle principali caratteristiche relative ai lavoratori e ai datori di lavoro coinvolti; strumento complementare ad altre fonti statistiche sul mercato del lavoro, che si basano soprattutto su informazioni di stock dell'occupazione.

Il primo obiettivo dell'analisi è quello di ricostruire, attraverso l'analisi degli avviamenti al lavoro, i settori prevalenti nella domanda di lavoro professionale rispetto ai due scenari temporali che caratterizzano l'orizzonte temporale di questo rapporto: il periodo precrisi (2000-2006) ed il periodo della crisi (2008-2012).

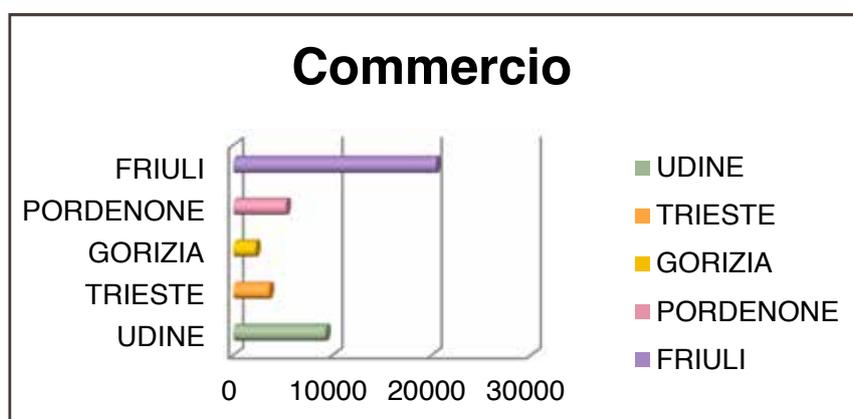
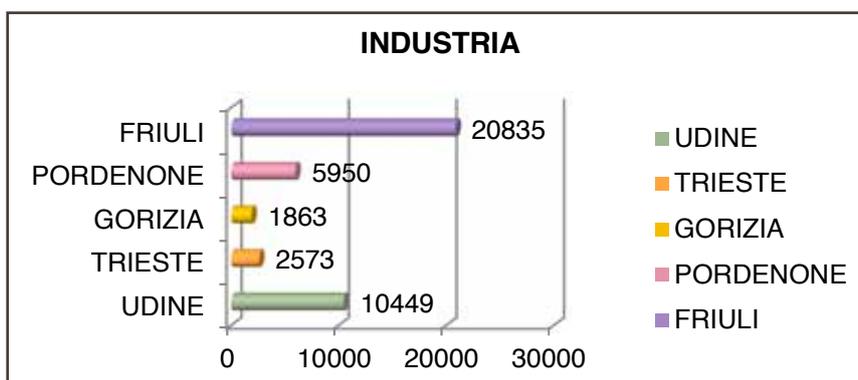
Data la rilevanza che i territori assumono rispetto alle vocazioni settoriali del sistema economico e produttivo regionale sia tra i macro settori (industria e servizi) sia all'interno dei comparti settoriali, è sembrato opportuno articolare l'analisi a livello sub regionale. Solo per avere un'idea del peso delle diverse economie territoriali a livello regionale, secondo i dati ISTAT del recente Censimento dell'Industria e Servizi la Provincia di Udine è quella che ha il maggior numero di imprese attive (47%), seguita da quella di Pordenone (24%), di Trieste (17%), di Gorizia (10%), di Trieste (18%), di Gorizia (11%).



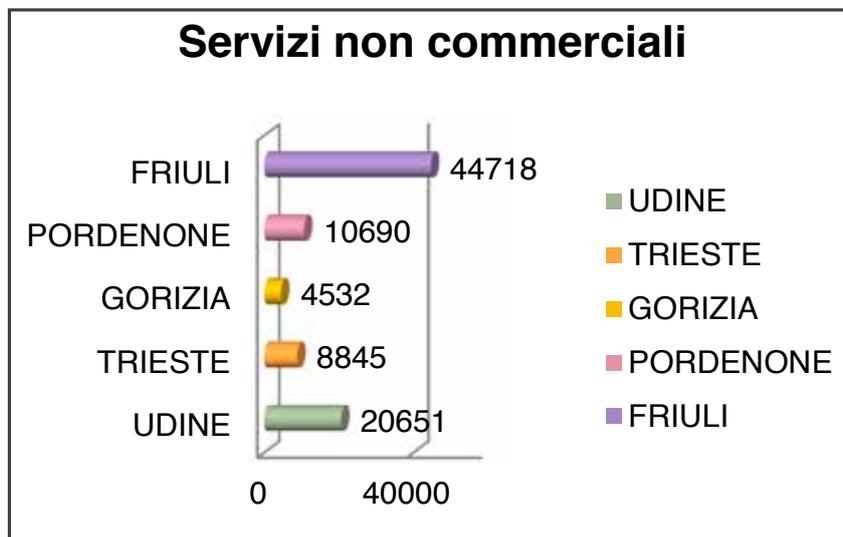
Si tratta di una struttura produttiva di micro e piccole imprese (dai 3,81 addetti medi per impresa di Pordenone ai 4,67 di Trieste). Dal punto di vista settoriale le quattro Province hanno caratterizzazioni e prevalenze diverse. Come vediamo da grafico il settore "primario" caratterizza di fatto la Provincia di Udine che possiede circa il 60% delle imprese attive della Regione. Udine e Pordenone di fatto coprono l'80% del settore primario regionale.



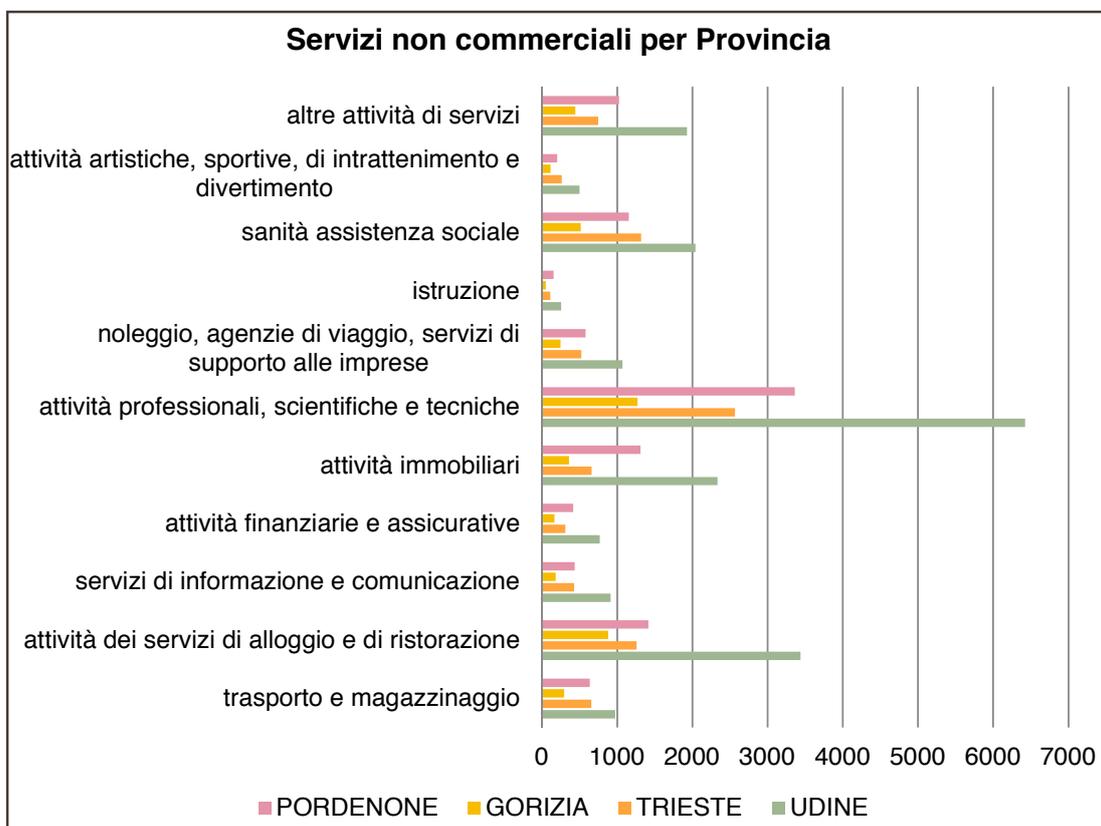
Anche nell'Industria (compreso il settore delle Costruzioni) prevale, anche se con una concentrazione inferiore la Provincia di Udine (51%). Va tenuto presente che nell'aggregato settoriale industria, un grandissimo peso è dato dal settore delle costruzioni.



Il settore del Commercio è particolarmente importante detenendo il 23,2% per cento della quota di imprese attive regionali. La concentrazione territoriale è sempre a favore della Provincia di Udine (45,5% sulla quota settoriale regionale) ma con una presenza sufficientemente rilevante per la Provincia di Pordenone (circa il 26%). Più o meno la stessa struttura di concentrazione anche per il settore dei Servizi non commerciali che si caratterizza come settore prevalente dell'economia friulana almeno per quanto riguarda numero la concentrazione di imprese attive.



Questo aggregato va ulteriormente analizzato sotto il profilo territoriale. Guardando al grafico sotto rappresentato notiamo che Trieste pur essendo al terzo posto riguardo all'aggregato complessivo dei "servizi commerciali" si caratterizza per alcune specializzazioni settoriali: la sanità e l'assistenza (26,2% della quota regionale), il trasporto e magazzinaggio (26%), le attività artistiche, sportive e di intrattenimento (24%), Udine per le attività professionali scientifiche e tecniche ma anche per le attività ricettive e di ristorazione e le attività immobiliari, Pordenone per le attività professionali scientifiche e tecniche, le attività turistiche ricettive, le attività immobiliari.



Dopo questa premessa introduttiva presentiamo l'analisi della dinamica settoriale della domanda di lavoro articolata per Provincia. L'analisi, come detto all'inizio del Paragrafo è stata svolta attraverso l'elaborazione dei dati amministrativi desunti dal sistema Ergonet così come riportati dalle diverse Fonti utilizzate: Rapporti annuali del Mercato del Lavoro, dati derivanti dalle "schede assunzioni dei Centri per l'impiego provinciale per qualifica professionali", Rapporto Ministero del Lavoro 2013 sulle Comunicazioni Obbligatorie, dati dell'Osservatorio Isfol sulle professioni, elaborazione su dati del Rapporto Regionale Friuli Venezia Giulia Banca dati Excelsior Unioncamere.

## 5.2 L'analisi degli avviamenti al lavoro provinciale attraverso l'utilizzo dei dati amministrativi

Definendo come settore prevalente di attività il settore caratterizzato dalla concentrazione di una soglia del 50% degli avviamenti, abbiamo analizzato i dati dei CPI delle Province Friulane nei periodi pre-crisi e poi dal 2008 ad oggi.

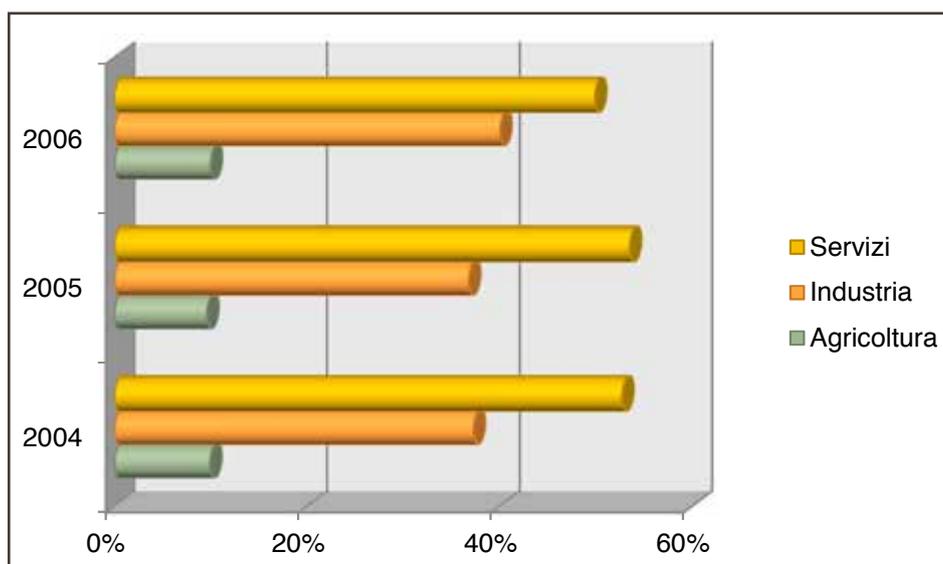
Provincia di Gorizia

**Tab. Provincia di Gorizia - pre crisi avviamenti per macro-settore**

Gorizia	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Agricoltura	7%	8%	9%	10%	10%	10%
Industria	43%	42%	39%	37%	37%	40%
Servizi	50%	51%	52%	53%	54%	50%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: ns. elaborazione dati Ergonet - Rapporti Annuali mercato del Lavoro

In Provincia di Gorizia il settore dei Servizi si connota come settore prevalente dal punto di vista degli avviamenti, mentre la Provincia di Pordenone si caratterizza per il settore dell'industria anche se non raggiunge la soglia del 50% di concentrazione degli avviamenti.



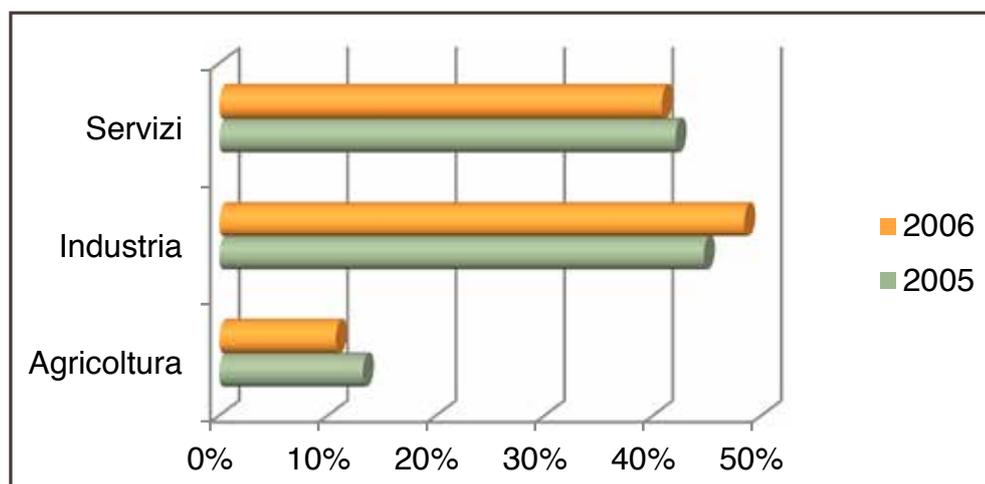
Provincia di Pordenone

**Tab. Provincia di Pordenone - pre crisi avviamenti per settore**

Pordenone	2005	2006
Agricoltura	13%	11%
Industria	45%	48%
Servizi	42%	41%
Totale	100%	100%

Fonte: ns. elaborazione dati Ergonet - Rapporti Annuali mercato del Lavoro

Con i dati disponibili per la Provincia di Pordenone per il biennio 2005-2006 il settore prevalente è quello dell'industria.



Provincia di Trieste

Nel caso della Provincia di Trieste, il settore prevalente dal punto di vista degli avviamenti è quello dei servizi con una forte caratterizzazione in termini percentuali fino al 2005 e con una profonda flessione nel 2006 a favore dell'Industria.

**Tab. Provincia di Trieste - pre crisi - Avviamenti per Macro Settore**

Trieste	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Agricoltura	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,9%
Industria	18,8%	19,3%	18,5%	16,7%	17,4%	35,8%
Servizi	80,8%	80,4%	81,1%	82,9%	82,2%	63,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: ns. elaborazione dati Ergonet - Rapporti Annuali mercato del Lavoro

Nel caso di Udine decrescono gli avviamenti nell'Industria e crescono in maniera costante quelli nel settore dei servizi che si conferma settore prevalente.

**Tab. Provincia di Udine - pre crisi - Avviamenti per Macro Settore**

	2002	2003	2004	2005	2006
Agricoltura	6,7%	5,7%	6,0%	5,8%	6,9%
Industria	39,0%	37,1%	35,4%	34,2%	32,3%
Servizi	54,3%	57,1%	58,6%	60,0%	60,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: ns. elaborazione dati Ergonet - Rapporti Annuali mercato del Lavoro

Nel periodo pre-crisi, la Regione Friuli Venezia Giulia presenta sostanzialmente come una Regione con due polarizzazioni settoriali Industria-Servizi con un settore servizi allargato (commerciali e non commerciali) che rappresenta il settore prevalente dal punto di vista dell'assorbimento di risorse professionali.

### Analisi del settore prevalente di impiego dall'ingresso nella crisi

Il 2008 costituisce il punto di rallentamento dell'economia friulana e segna il progressivo ingresso nello scenario della crisi. Di seguito l'analisi settoriale avrà un maggior dettaglio e riguarderà anche i sotto settori produttivi. Per assicurare la coerenza interna dei dati amministrativi, dovuta ai possibili disallineamenti nelle rilevazioni annuali presentate nei Rapporti Annuali del Mercato del Lavoro si è limitata l'analisi al periodo 2010, 2011, 2012.

Analizzando dunque le assunzioni per macro settori notiamo come in tutte le Province, seppure con pesi diversi, la domanda di lavoro registra un decremento nel settore delle costruzioni ed anche del Commercio ed un aumento nel settore dei Servizi non commerciali e seppur contenuto nell'agricoltura. L'industria ha un comportamento diversificato territorialmente: registra un incremento di assunzioni a Trieste e più moderato a Gorizia, rallenta più significativamente a Udine e più moderatamente a Pordenone che comunque rappresentano le due concentrazioni più forti del settore.

Gorizia	2010	2011	2012
Agricoltura	10%	9%	12%
Industria	15%	14%	15%
Costruzioni	10%	8%	8%
Commercio	7%	7%	6%
Servizi non commerciali	47%	49%	52%
nd	12%	12%	8%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: ns. elaborazione dati Ergonet - Rapporti Annuali mercato del Lavoro

## Valutazione unitaria delle politiche per l'occupazione. Rapporto finale

Pordenone	2010	2011	2012
Agricoltura	11%	10%	11%
Industria	12%	12%	11%
Costruzioni	4%	4%	3%
Commercio	6%	7%	6%
Servizi non commerciali	46%	48%	52%
nd	20%	20%	17%
Totale	100%	100%	100%

Fonte: ns. elaborazione dati Ergonet - Rapporti Annuali mercato del Lavoro

Trieste	2010	2011	2012
Agricoltura	0,4%	0,4%	0,5%
Industria	4,4%	4,4%	4,8%
Costruzioni	4,4%	4,9%	3,9%
Commercio	6,7%	6,6%	6,2%
Servizi non commerciali	68,7%	68,1%	69,5%
nd	15,4%	15,6%	15,0%
Totale	100,0%	100,0%	100%

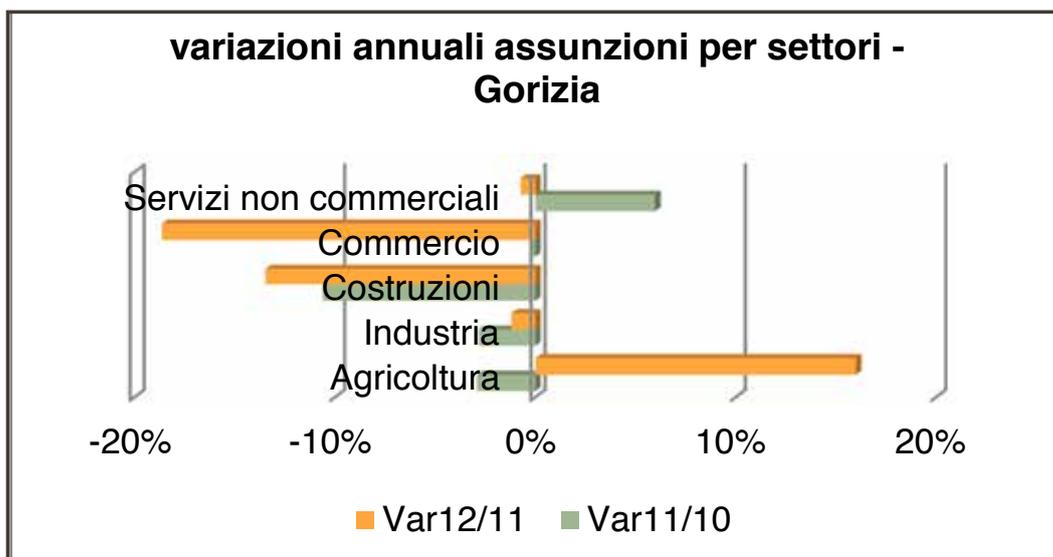
Fonte: ns. elaborazione dati Ergonet - Rapporti Annuali mercato del Lavoro

Udine	2010	2011	2012
Agricoltura	5,6%	5,6%	6,5%
Industria	10,2%	9,8%	8,5%
Costruzioni	4,8%	4,4%	3,6%
Commercio	8,7%	7,9%	7,5%
Servizi non commerciali	56,8%	58,5%	58,6%
nd	13,8%	13,8%	15,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

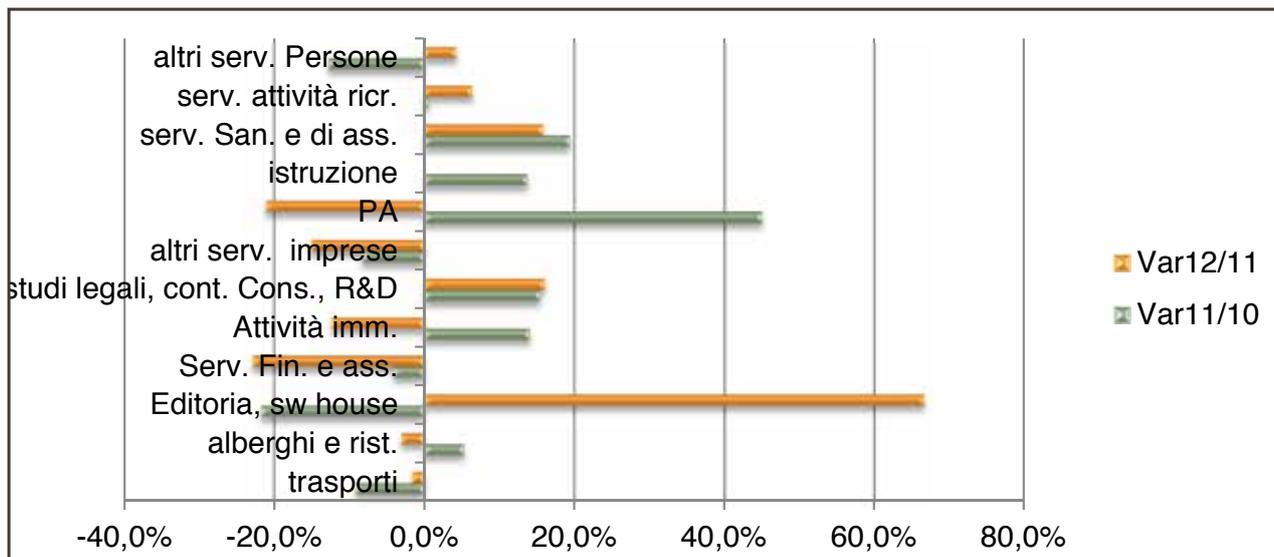
Fonte: ns. elaborazione dati Ergonet - Rapporti Annuali mercato del Lavoro

Guardando ai dati delle variazioni annuali delle assunzioni per le quattro Province è evidente che la struttura della domanda di lavoro nei confronti del periodo pre-crisi mantiene la polarizzazione complessiva sui due macro settori economici di riferimento Servizi ed Industria accentuando il suo carattere di prevalenza sul settore dei servizi, soprattutto su quello dei servizi non commerciali. L'analisi delle variazioni annuali delle assunzioni nei vari territori regionali permette tuttavia di discriminare con più attenzione le dinamiche della domanda:

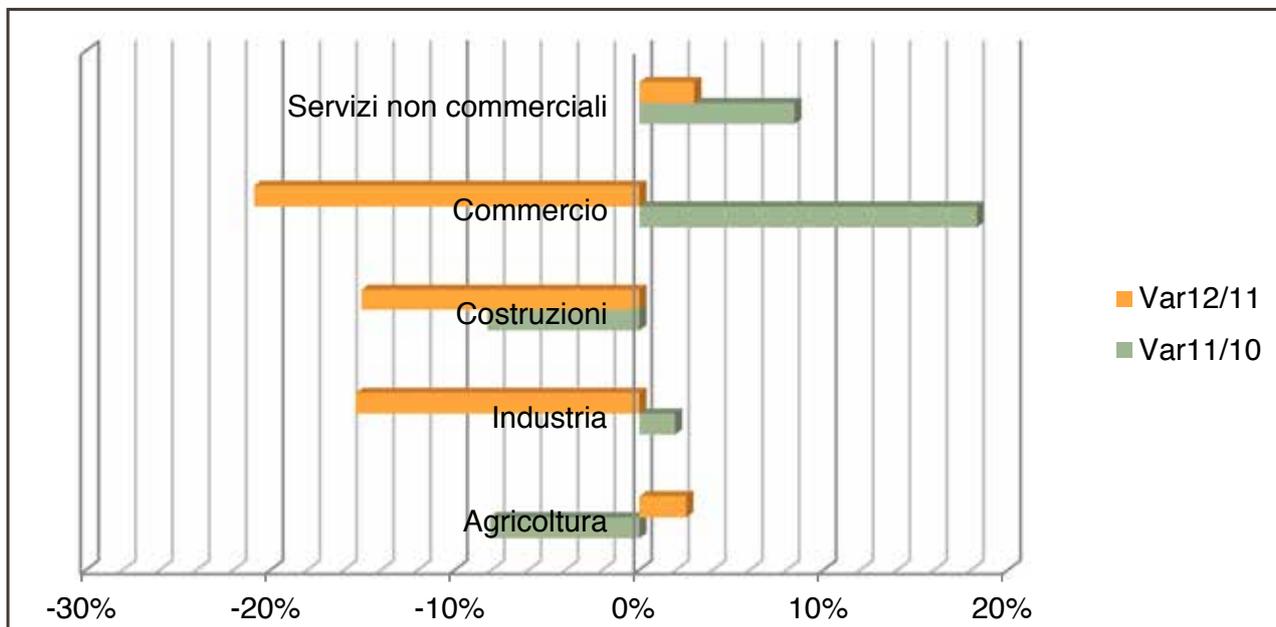
In **Provincia di Gorizia** sia nel periodo 2010-11 che tra il 2011 e 2012 le assunzioni sono negative per tutti i comparti ad eccezione dell'agricoltura, per il solo 2011, e dei servizi non commerciali nel 2012. Brusca la frenata del comparto delle costruzioni e del commercio soprattutto nel 2011.



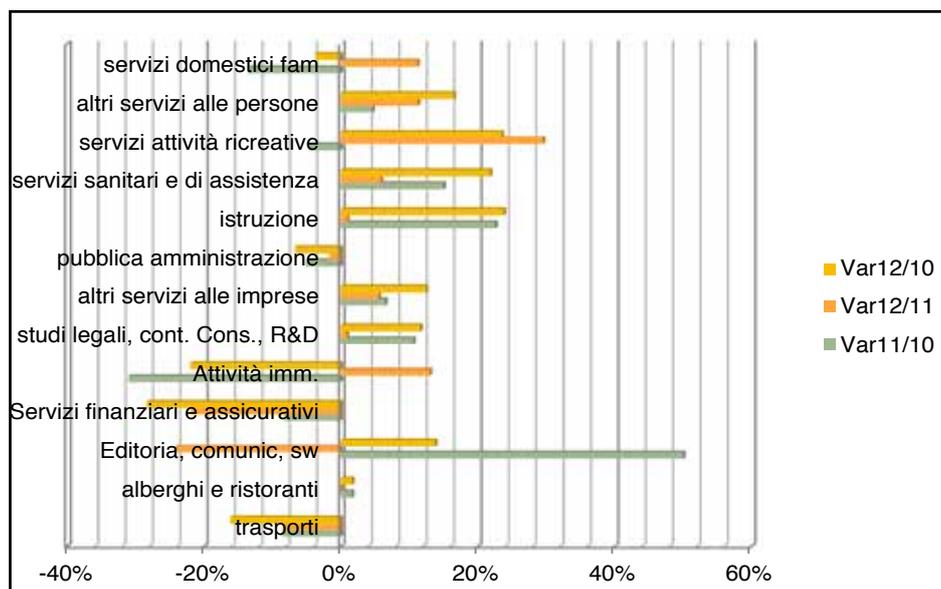
Analizzando nello specifico il segmento dei terziario notiamo come nel 2012 siano stati colpiti tutti quei comparti dei servizi non commerciali che erogano servizi alle imprese e collegate comunque al calo dei consumi delle imprese e delle famiglie (attività immobiliari -12%, servizi finanziari ed assicurativi -22%, trasporti). Inoltre il blocco delle assunzioni nelle PA rende negativo il saldo del settore così come quello dell'istruzione. Crescono le assunzioni nei settori degli studi legali e della consulenza ed anche della Ricerca e Sviluppo, ed i servizi che in qualche modo sono legati alla sfera della persona e della famiglia (servizi socio assistenziali, servizi di cura, servizi ricreativi). Crescono anche le assunzioni legate all'editoria, telecomunicazioni e software house.



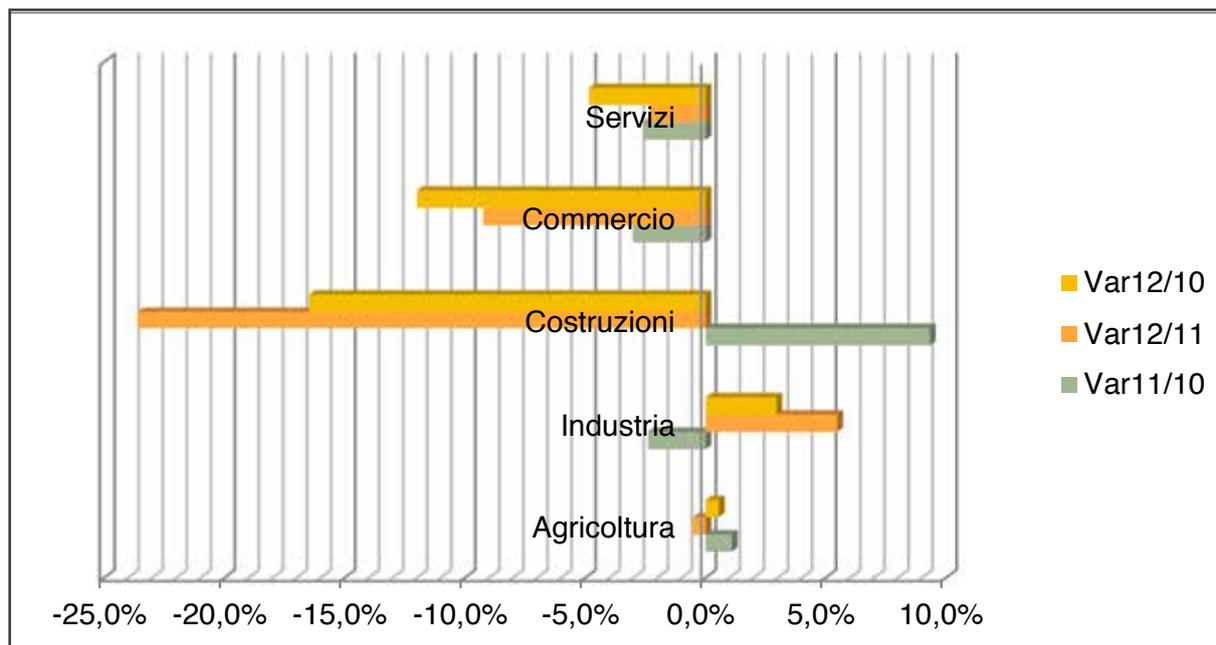
Anche in **Provincia di Pordenone** i comparti del commercio (-20,9%), dell'industria (-15,4%) e delle costruzioni vengono penalizzati dall'effetto della crisi. I settori che resistono sono quelli del terziario che anche se in diminuzione conferma per il secondo anno consecutivo una performance positiva nel 2012 (+3%) e l'agricoltura e pesca (+2,5%). L'arretramento del settore manifatturiero è particolarmente sentito in Provincia in settori tradizionalmente ritenuti trainanti per l'economia locale: CH (metalmeccanica, elettrica, elettronica, -9,7%), CC (legno, mobili ed altre manifatture, -17,4%) e CE (chimica, farmaceutica e gomma -30,3%).



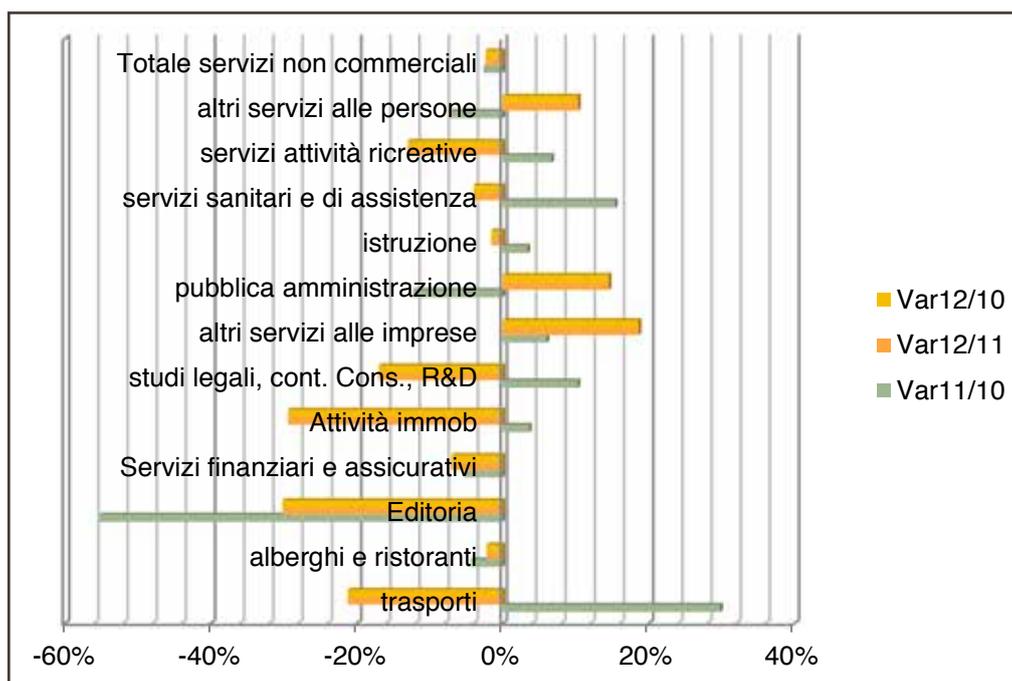
Guardando al segmento del terziario ci sono alcuni comparti che danno un impulso positivo all'occupazione anche rispetto al triennio. I servizi e le attività ricreative confermano un trend cumulato positivo tra 2012 e 2010 del 24%, seguiti da altri servizi alla persona (+17%) e dai servizi di assistenza sanitaria (+24%). Si conferma anche in questa provincia un trend positivo nell'area dei servizi alla persona ed alla sfera familiare. Battuta d'arresto per i servizi finanziari, i trasporti, l'editoria e la pubblica amministrazione. Di segno positivo il sottosectore degli "altri servizi alle imprese" che contiene le attività di servizio alle imprese quali i call center, la convegnistica e fieristica, servizi di esternalizzazione di funzioni di ufficio (stampe o altro). Anche positiva la performance del settore M attività professionali, scientifiche e tecniche che tuttavia contempla sia attività di consulenza alle imprese ed ai cittadini di tipo tradizionali (contabile, fiscale, legale) sia attività sperimentali legati alla Ricerca e Sviluppo.



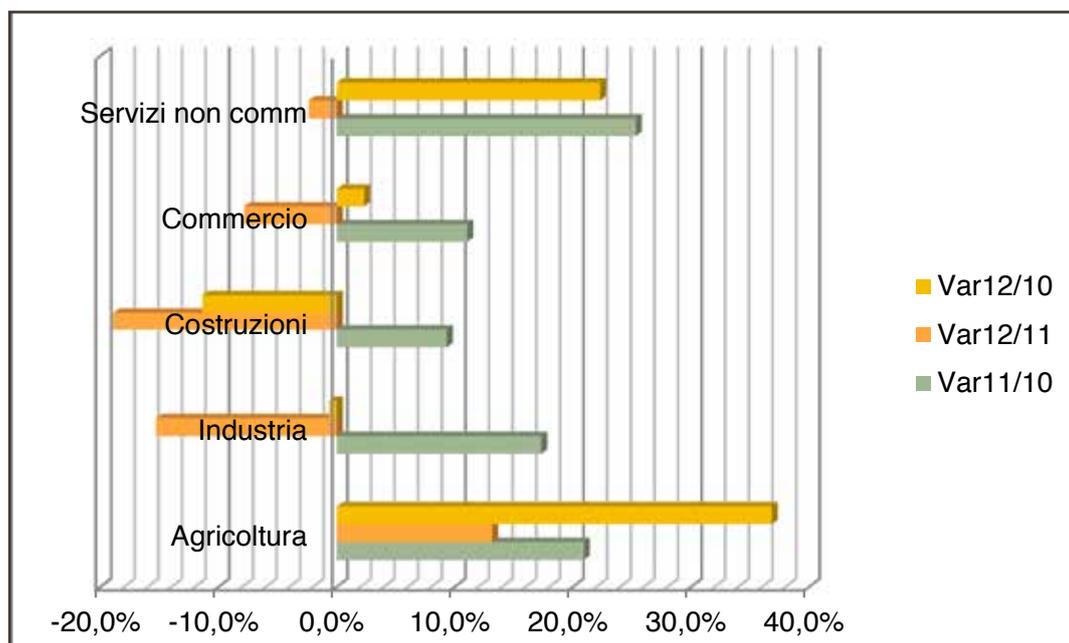
Diverso è il quadro per la **Provincia di Trieste** dove nel biennio si registra una buona performance nel comparto dell'industria (+3,0% del 2012 sul 2010), una forte flessione nel settore delle costruzioni e del commercio ed una leggera flessione nei servizi non commerciali. Alla performance dell'industria contribuisce soprattutto la dinamica di settori quali la metalmeccanica, elettrica ed elettronica (+20,1% di assunzioni sul 2011), Riparazioni, manutenzione ed installazione macchinari (+22,1%), l'industria dei mezzi di trasporto (+62,7%) la Chimica e gomma plastica (+19,5%).



La flessione dei servizi, come si vede dal grafico è imputabile alla performance di alcuni comparti dei servizi non commerciali quali l'editoria, i trasporti, le attività immobiliari, le attività degli studi professionali. Anche comparti dei servizi tradizionalmente rilevanti per il territorio quali Istruzione, Alberghi e ristoranti, Servizi finanziari, Servizi Sanitari ed assicurativi dimostrano un segno negativo nei flussi delle assunzioni. Trend positivi si manifestano solo nella Pubblica Amministrazione, negli altri servizi alle imprese ed alle persone.



Per la **Provincia di Udine** si registrano le performance negative dei settori dell'industria e delle costruzioni. Per quanto riguarda l'industria la ripresa del 2011 testimoniata da un segno positivo delle assunzioni (+17,3%) subisce una perdita sia nel confronto tra 2012 e 2011 (-15,3%) sia nell'intero periodo considerato (-0,7%). L'agricoltura ha invece un andamento positivo (+13,2% rispetto al 2011) ed addirittura + 36% rispetto al 2010 con un contributo sicuramente decisivo dei contratti stagionali.



Tutti i comparti dei servizi presentano una flessione comparando il 2012 con il 2010, eccezion fatta per il settore dell'istruzione.

Le indicazioni di sintesi:

### Highlights:

- o si assiste generalmente nel periodo considerato ad un decremento della domanda di lavoro nei settori dell'industria sia nei settori manifatturieri più classici che in quelli più innovativi;
- o anche il commercio, almeno per le attività legate ai consumi delle famiglie e delle imprese registra una contrazione anche se meno profonda;
- o nei servizi non commerciali, tendono ad incrementare la domanda di risorse attività legate alla sfera dei servizi alla persona, siano essi sociali o sanitari. Si sviluppano anche alcuni settori di servizi alle imprese di elevata qualificazione;
- o si incrementa la domanda di occupazione nei settori agricoli anche se sicuramente influenzata dalle componenti di tipo stagionale;

### 5.3. Evoluzione nell'analisi del fabbisogno professionale attraverso i dati amministrativi dei CPI

L'evoluzione della struttura settoriale del mercato del lavoro, soprattutto in una fase recessiva o di stagnazione come l'attuale, apre importanti interrogativi sul tema delle professioni e delle qualifiche cui il rapporto, sia attraverso l'analisi dei dati desk e sia, soprattutto, attraverso l'opinioni degli attori coinvolti ed interessati cercherà di dare una risposta.

In questo paragrafo, in particolare, si analizzerà attraverso una rielaborazione dei contenuti delle "schede sulle assunzioni" dei diversi Centri per l'Impiego operanti nelle diverse Province della Regione, un'analisi del fabbisogno professionale di qualifiche.

Dal punto di vista metodologico sono stati inseriti in un data base tutti i dati relativi agli anni 2009,2010,2011 delle assunzioni per qualifica dei Cpi Provinciali, aggregati per Provincia e si seguito a livello della Regione Friuli Venezia Giulia al fine di descrivere l'eventuale dinamica delle qualifiche professionali in risposta alle evoluzioni del contesto economico e settoriale e del mercato del lavoro. Le schede analizzate ed elaborate sono riferite al sistema dei Cpi provinciali secondo la seguente Tabella:

Provincia di Trieste	
Cpi di Trieste	
Provincia di Pordenone	
Cpi di Pordenone	
Cpi di Spilimbergo	
Cpi di San Vito	
Cpi di Sacile	
Cpi di Maniago	
Provincia di Gorizia	
Cpi di Gorizia	
Cpi di Monfalcone	
Provincia di Udine	
Cpi di Udine	
Cpi di Cervignao del Friuli	
Cpi di Cividale	
Cpi di Codroipo	
Cpi di Gemona	
Cpi di Latisana	
Cpi di Pontebba	
Cpi di San Daniele del Friuli	
Cpi di Tarcento	
Cpi di Tolmezzo	

Le qualifiche professionali rilevate dalle schede dei CPI sono state riportate (ove già non lo erano) alla Nomenclatura delle professioni ISTAT che prevede che le professioni siano organizzate in raggruppamenti. Ad ogni grande gruppo corrispondono più gruppi. I gruppi sono suddivisi in classi di professioni, composte a loro volta da più categorie. Ad ogni categoria corrispondono delle Unità Professionali contenenti le voci professionali (singole denominazioni di professioni). Nella nostra elaborazione sono stati considerati due livelli di classificazione come nella tabella sot-

toriportata:

Grandi Gruppi	Gruppi di Professioni
1. Legislatori, imprenditori, alta dirigenza	1.1 - Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale
	1.2 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende
	1.3 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	2.1 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali
	2.2 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate
	2.3 - Specialisti nelle scienze della vita
	2.4 - Specialisti della salute
	2.5 - Specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali
	2.6 - Specialisti della formazione e della ricerca
3. Professioni tecniche	3.1 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione
	3.2 - Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita
	3.3 - Professioni tecniche nell'organizzazione, amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali
	3.4 - Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone
4. Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	4.1 Impiegati addetti alle funzioni di segreteria e alle macchine da ufficio
	4.2 Impiegati addetti ai movimenti di denaro e all'assistenza clienti
	4.3 Impiegati addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria
	4.4 Impiegati addetti alla raccolta, controllo, conservazione e recapito della documentazione
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	5.1 Professioni qualificate nelle attività commerciali
	5.2 Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione
	5.3 Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali
	5.4 Professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza e alla persona
6. Artigiani, operai specializzati, agricoltori	6.1 Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
	6.2 Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche
	6.3 Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati
	6.4 Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia
	6.5 Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo
7. Conduttori di macchinari ed impianti	7.1 Conduttori di impianti industriali
	7.2 Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio
	7.3 Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare
	7.4 Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento
8. Professioni non qualificate	8.1 Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi
	8.2 Professioni non qualificate nelle attività domestiche, ricreative e culturali
	8.3 Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca
	8.4 Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni

## 5.4. LE DINAMICHE PROVINCIALI

### Trieste

Il Cpi di Trieste è la struttura pubblica che eroga servizi per l'impiego per il Territorio Provinciale. I comuni serviti sono quelli di Duino Aurisina, Monrupino, Muggia, San Dorligo della Valle-Dolina, Sgonico, Trieste.

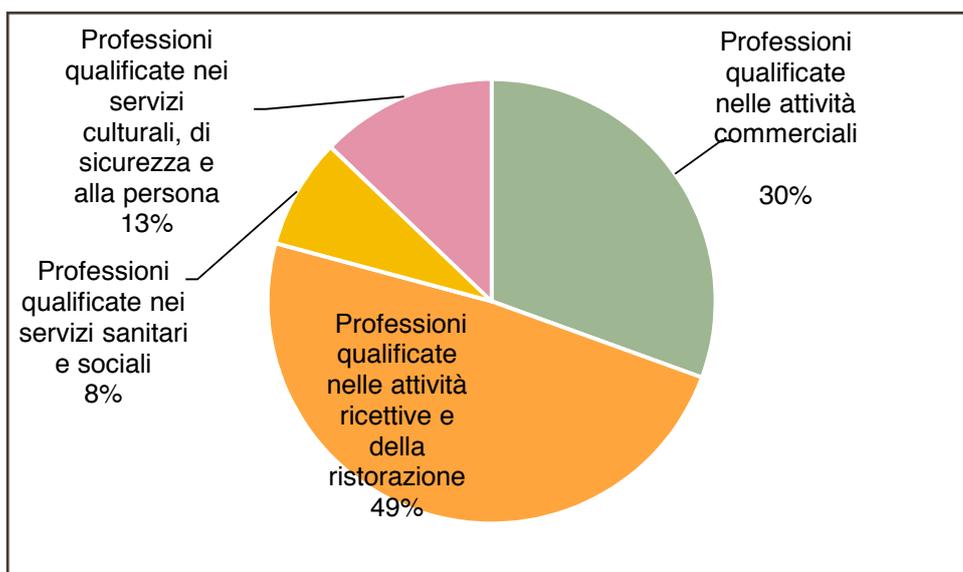
Le imprese attive secondo i dati del Censimento Industria e Servizi del 2011 sono 15.067 per un totale di 70.948 addetti. Tra i settori produttivi maggiormente rappresentati spicca quello del commercio all'ingrosso con 3594 imprese attive (24%) del totale, il settore delle attività di alloggio e ristorazione con 1260 operatori (8%) ed il settore delle attività professionali scientifiche e tecniche (17% delle imprese attive). Le micro imprese (da 1 a 5 addetti) rappresentano 85% delle imprese attive, pressochè tutte concentrate nel settore del commercio e dei servizi.

Dall'analisi delle assunzioni per qualifica professionale nel periodo 2009-2011 si vede come la domanda si concentri sul gruppo di professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, seguita dalle professioni tecniche e dalle professioni intellettuali ad elevata specializzazione.

### Graf. provincia di Trieste - assunzioni per qualifica professionale



Guardando all'interno dei gruppi professionali, possiamo notare la classe professionale maggiormente richiesta è quella delle professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione (49%). Secondo la nomenclatura Istat le professioni comprese in questo gruppo gestiscono piccole attività ricettive e di ristorazione; accolgono, assistono, consigliano e informano gli avventori di alberghi, ristoranti e bar; cucinano e preparano cibi e bevande in questi e in altri esercizi pubblici simili e per la grande ristorazione; ricevono e assistono i clienti nei viaggi aerei, marittimi e terrestri e nelle manifestazioni congressuali e fieristiche.

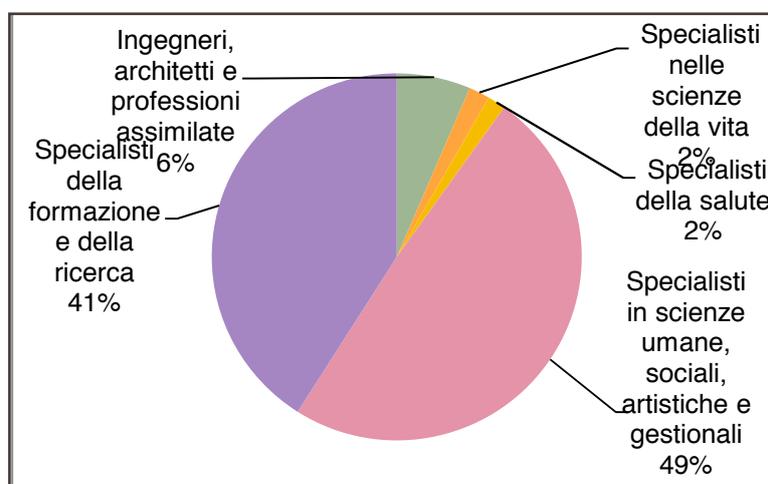


Un altro importante segmento è quello delle professioni qualificate nelle attività commerciali. Sempre secondo ISTAT le professioni comprese in questo gruppo gestiscono, nei mercati, a distanza, a domicilio o nei negozi, attività di vendita al pubblico, all'ingrosso o al minuto, di prodotti di vario genere; assistono e consigliano i clienti negli acquisti.

Il terzo gruppo professionale è quello delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione. Il gruppo comprende le professioni che richiedono un elevato livello di conoscenza teorica per analizzare e rappresentare, in ambiti disciplinari specifici, situazioni e problemi complessi, definire le possibili soluzioni e assumere le relative decisioni. Il livello di conoscenza richiesta dalle professioni comprese in questo grande gruppo è acquisito attraverso il completamento di percorsi di istruzione universitaria di II livello o postuniversitaria o percorsi di apprendimento, anche non formale, di pari complessità.

All'interno di questo gruppo di professioni si evidenziano in particolari due classi di professionalità:

- gli specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali ossia esperti legali, di management, specialisti in scienze sociali e discipline linguistiche;
- gli specialisti della formazione e della ricerca, ossia docenti universitari, ricercatori e tecnici laureati dell'università, ma anche professori della scuola primaria, secondaria ed altri operatori dell'educazione.





Se guardiamo alla dinamica delle assunzioni per qualifica notiamo che, dopo la performance positiva del 2010, la domanda di qualifiche si attesta di fatto su valori di poco crescenti ai valori del 2009. I gruppi delle professioni qualificate nelle attività commerciali e le professioni non qualificate sembrano essere che meglio rispondono al calo del fabbisogno occupazionale.

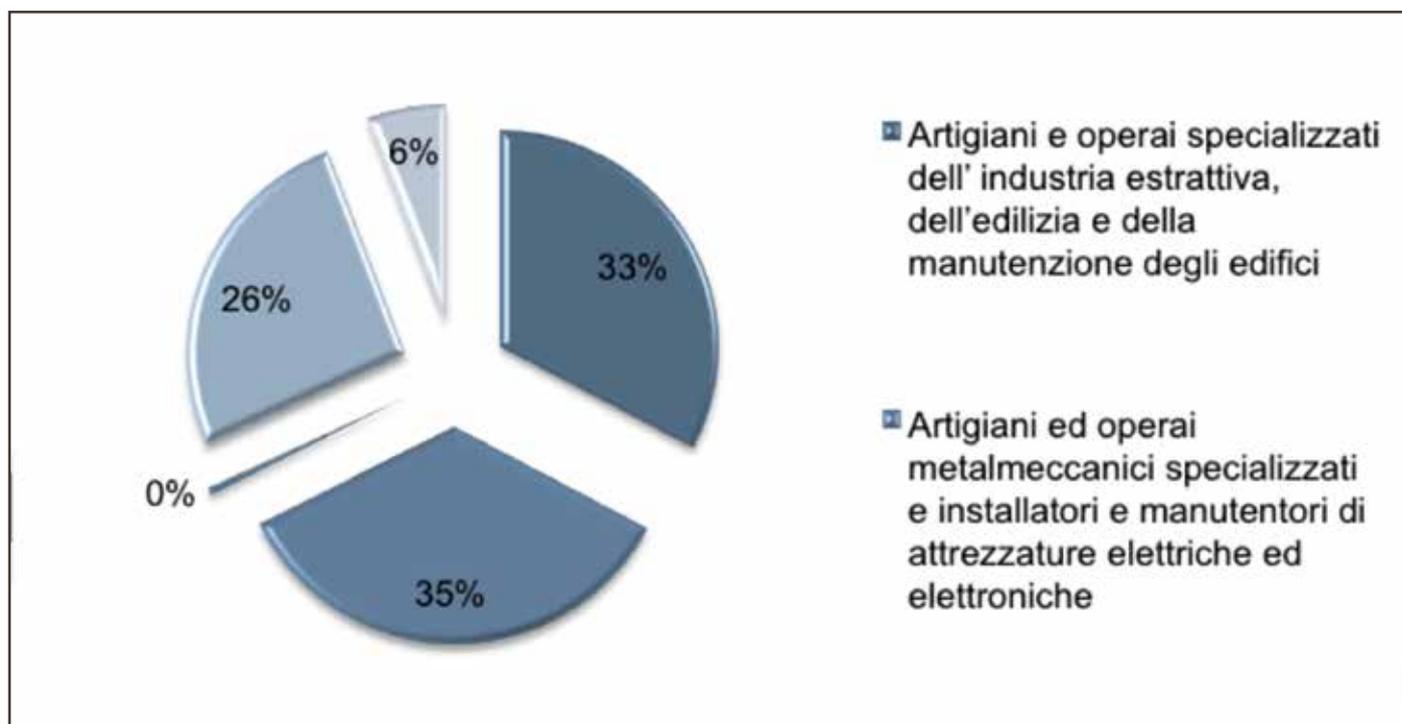
### Gorizia

L'analisi riferita alla Provincia di Gorizia ha riguardato i dati provenienti dai due Centri per l'impiego di Gorizia e Monfalcone. Dai dati del Censimento Industria e Servizi, le imprese attive nel territorio provinciale sono 8739 ed occupano 29220 addetti. Anche in questo caso il tessuto produttivo è costituito per il 90% da microimprese (da 1 a 5 addetti). Anche in questo caso il settore maggiormente rappresentato è quello del commercio all'ingrosso con 2232 imprese attive (25%) del totale, seguito da imprese del sottosettore dei servizi "attività professionali" scientifiche e tecniche (circa il 14%), dalle costruzioni (1112 imprese attive, poco più del 12%). Dal punto di vista della distribuzione degli addetti per settore e sotto settore, il impiega 8216 addetti (il 28%) il sottosettore delle attività di alloggio e ristorazione il 10%, il commercio all'ingrosso il 18%. L'andamento complessivo della domanda di qualifiche prevalente nel triennio si è concentrato prevalentemente sulle professioni qualificate nel settore del commercio e dei servizi il che di fatto è coerente con dinamica settoriale descritta nel paragrafo precedente. Subito a ridosso una domanda rivolta verso qualifiche legate ai settori industriale e primario. La richiesta di professioni non qualificate si pone al terzo posto.



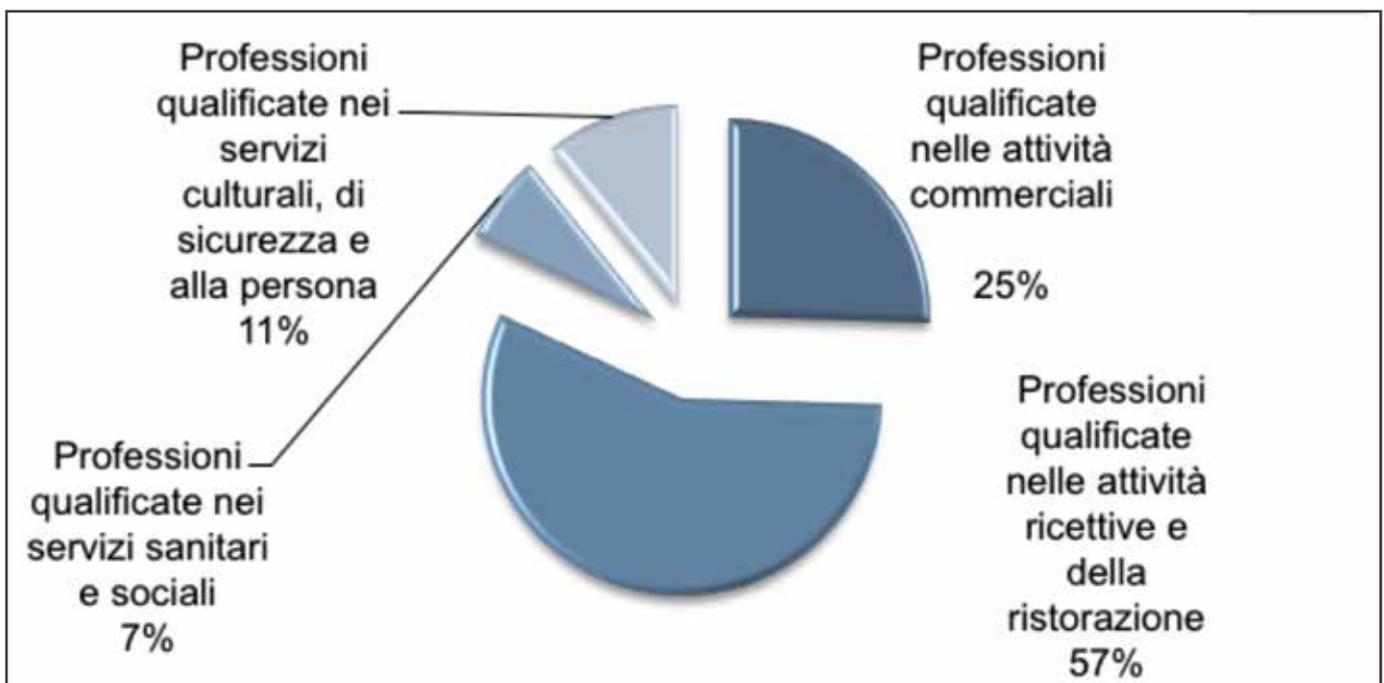
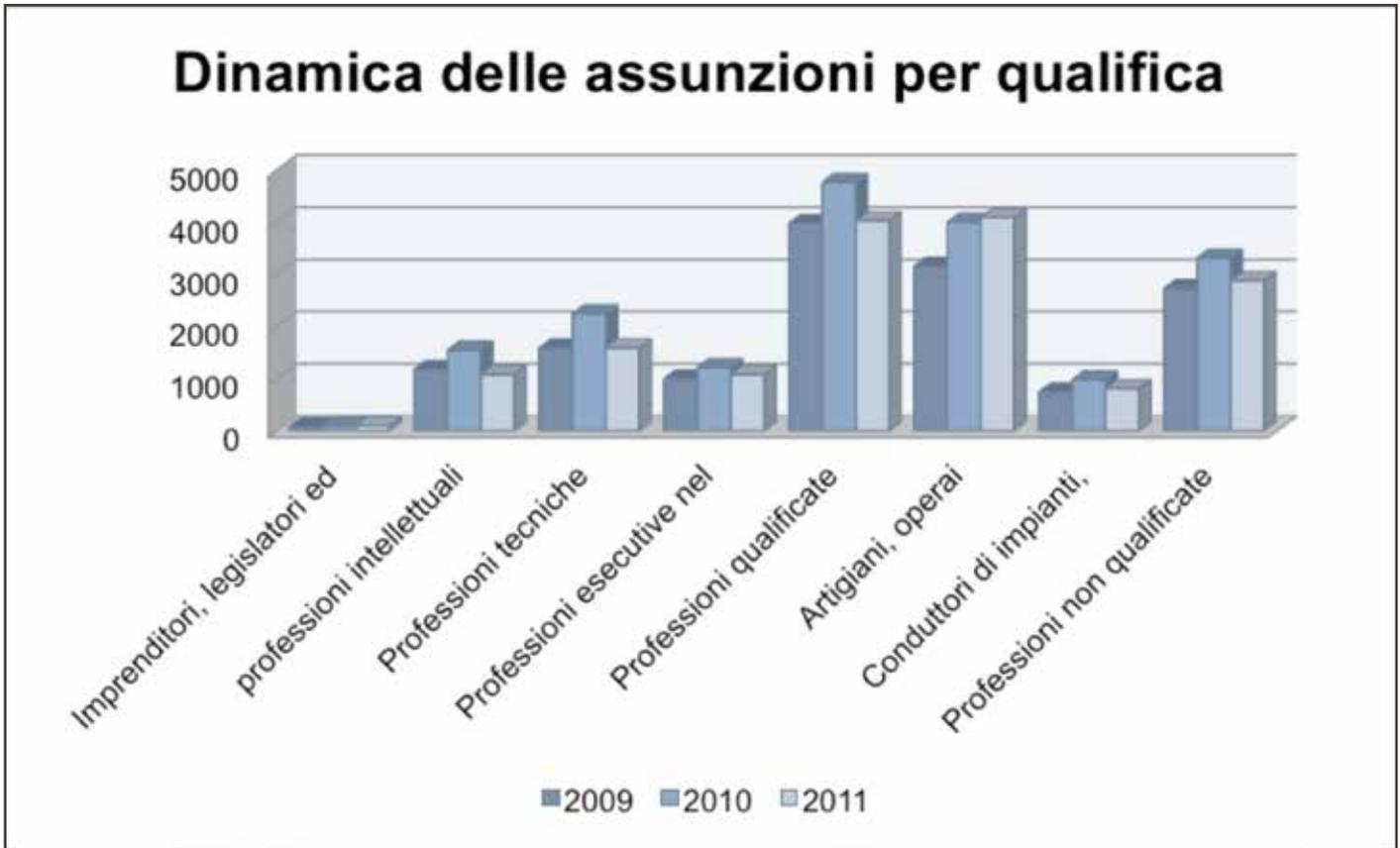
All'interno delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi hanno pesato prevalentemente quelle relative alle attività ricettive e della ristorazione e di seguito quelle relative alle attività commerciali.

Nel caso delle qualifiche del gruppo professionale artigiani, operai specializzati, agricoltori le qualifiche prevalenti sono riconducibili prevalentemente a specializzazione del mondo dell'industria metalmeccanica (35%) in particolare e comunque in generale manifatturiera ed inoltre ad una componente di qualifiche legate alle costruzioni ed edilizia (33%).



Guardando alla dinamica temporale della domanda di qualifiche sicuramente c'è una tenuta delle professioni qualificate nelle attività del commercio e dei servizi che "connotano" in qualche modo il fabbisogno professionale provinciale. Tuttavia si nota come la richiesta di figure specializzate nel settore industriale sia in crescita nonostante la forte crisi.

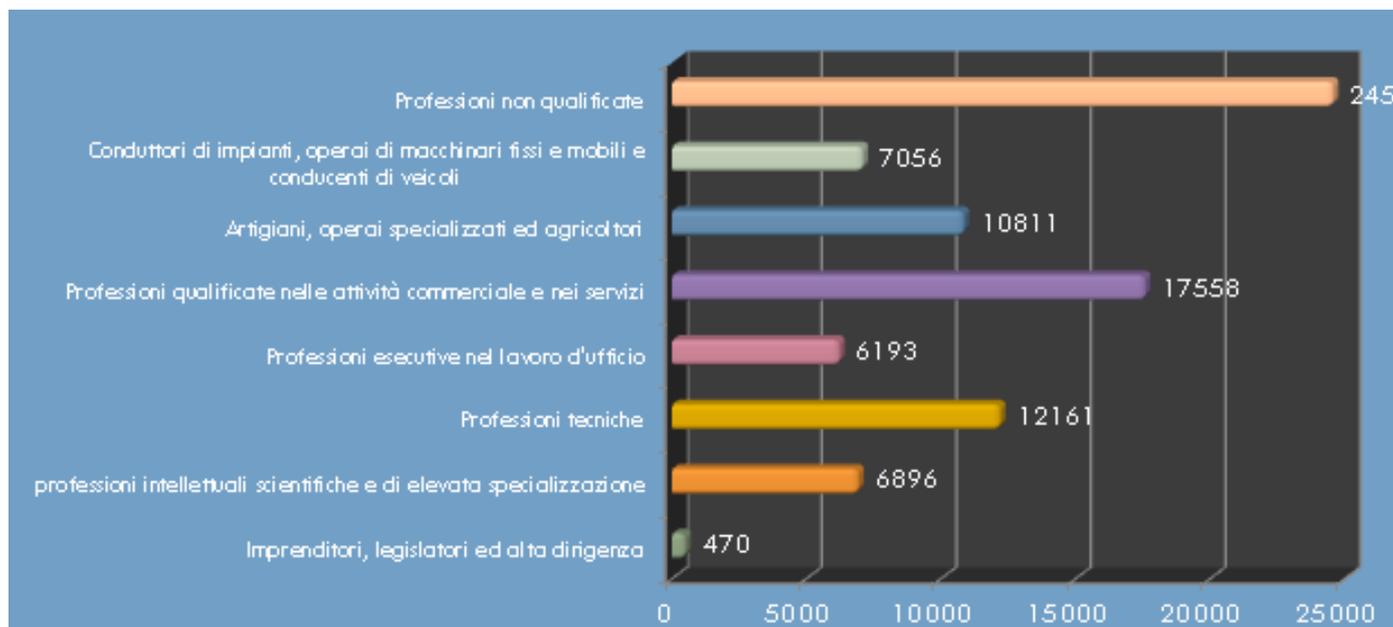
Al contrario si mantiene elevata la domanda di personale non qualificato.



Pordenone

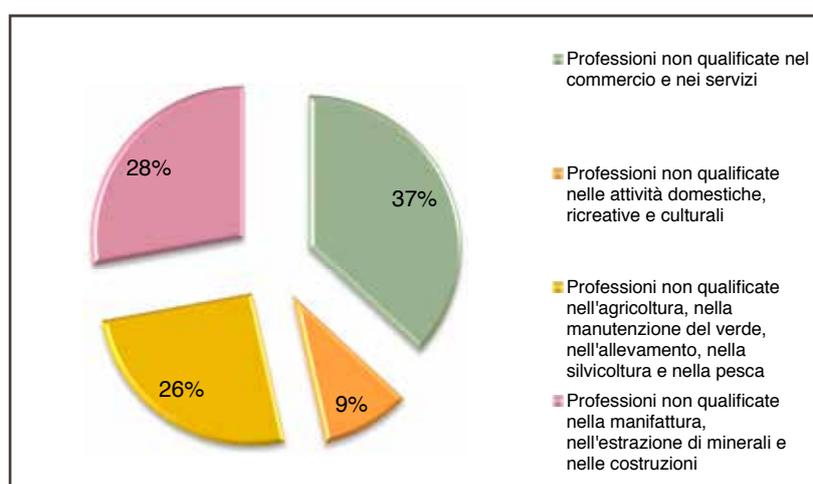
L'analisi per la Provincia di Pordenone è stata fatta a partire dai dati dei 5 Centri per l'Impiego di Sacile, Spilimbergo, Maniago, San Vito e Pordenone. Le imprese attive, stando ai dati del Censimento dell'Industria e Servizi ISTAT sono 22094 con 96721 addetti. Le imprese da 1 a 5 dipendenti sono il 75% delle imprese attive, circa il 7% le imprese con più di 10 dipendenti. In sostanza la Provincia di Pordenone presenta un tessuto imprenditoriale con maggiore presenza di imprese di dimensioni medie o medio grandi.

Le imprese del settore commercio hanno sempre un peso rilevante (circa il 24% delle imprese attive) ma anche il settore delle costruzioni (14%) ed il settore manifatturiero (12,4%) hanno una loro consistenza e dunque riequilibrano il rapporto rispetto al settore dei servizi.

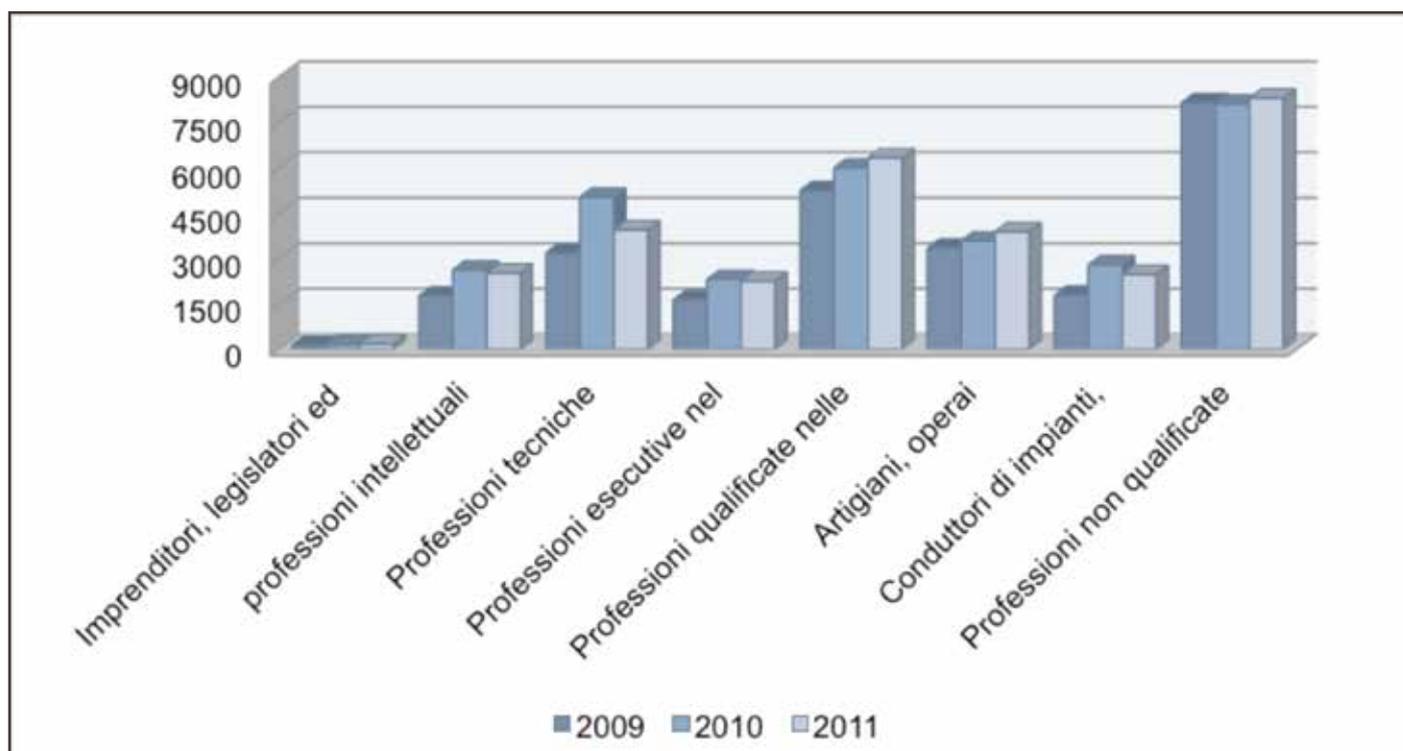


L'andamento complessivo della domanda di qualifiche nel territorio vede di fatto una dinamica che ha visto crescere nel tempo la domanda di qualifiche generiche non qualificate che arriva a quasi il 30% del fabbisogno, seguita dalla struttura più tradizionale della domanda ossia quella caratterizzata da richieste verso le professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi (20%) seguita da una domanda rivolta alle qualifiche tecniche (14%) e degli operai specializzati (13%).

Esplorando dall'interno questo segmento del fabbisogno rivolto alle professioni non qualificate notiamo come il fenomeno sia trasversale a diversi settori da quello del commercio e dei servizi (facchinaggio, commercio ambulante, pulizia alberghi e ristoranti, custodia di edifici pubblici e sanitari) a quello delle attività domestiche, ricreative e culturali, alle posizioni richieste in agricoltura, nell'edilizia e nelle costruzioni.

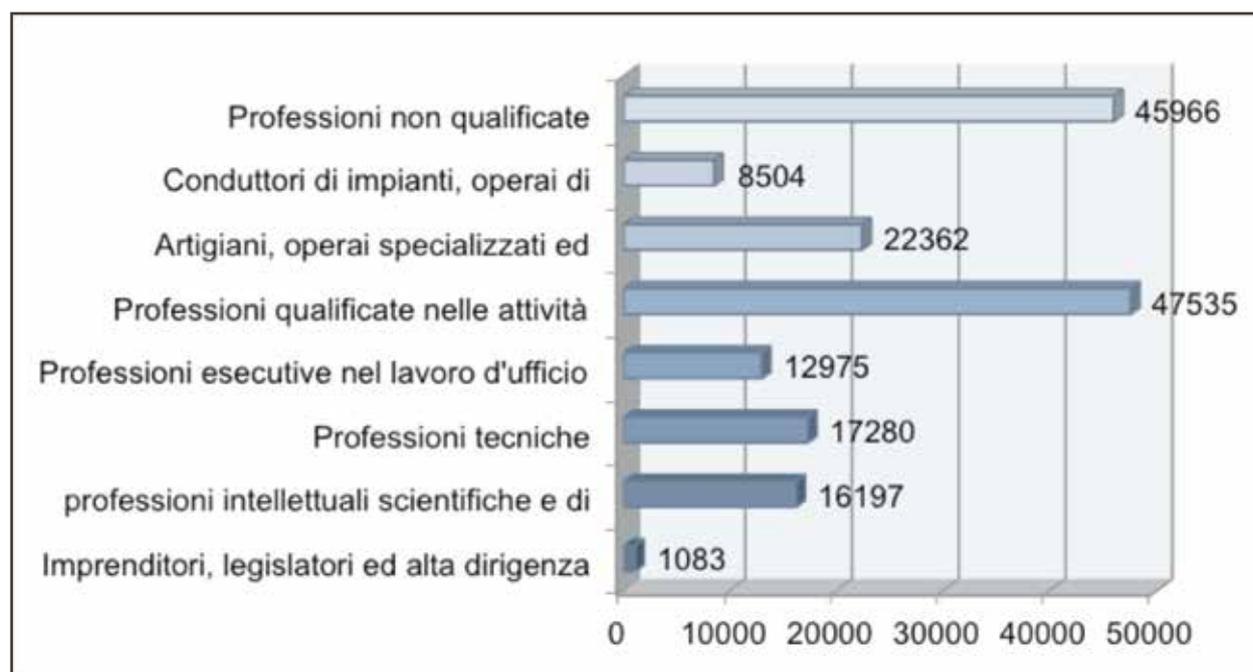


Guardando alla dinamica professionale si conferma il trend crescente per la domanda di professioni non qualificate che sembra essere una chiave di lettura per l'analisi di questo mercato del lavoro provinciale. In contro tendenza anche l'impatto del 2011 sulla domanda di figure professionali.



### Udine

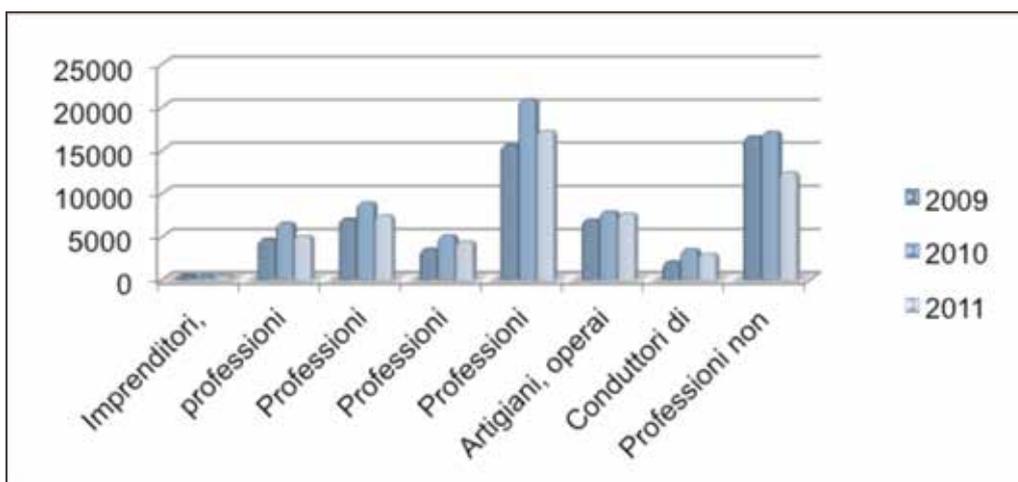
Con 40873 imprese attive e 115.730 addetti, la Provincia di Udine rappresenta il primo mercato sub-regionale del Friuli Venezia Giulia. Il 90% delle imprese locali è compreso tra 1 e 5 dipendenti. Dal punto di vista settoriale il Commercio rappresenta il 22% delle imprese attive ma l'industria e le costruzioni insieme superano il 25% delle imprese su territorio provinciale. Di interesse la presenza delle imprese nel sottosectore "attività professionali scientifiche e tecniche" che rappresenta circa il 16% delle imprese operanti.



L'andamento nel triennio della domanda provinciale di qualifiche vede al primo posto la domanda di qualifiche nelle attività commerciali e nei servizi (28%) che di fatto è coerente alla struttura settoriale del mercato del lavoro. Anche in questo caso all'interno del Gruppo professionale le più richieste sono le qualifiche per le attività ricettive e della ristorazione.

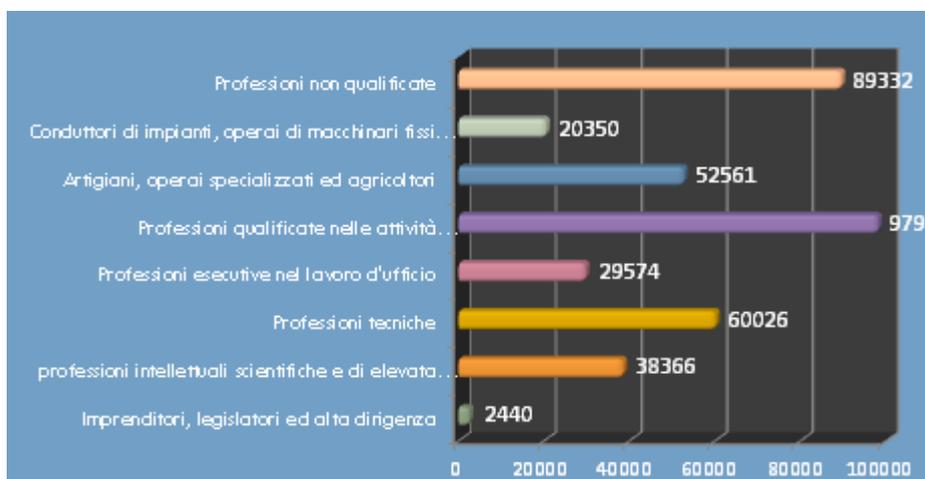
Anche per questo mercato provinciale osserviamo una dinamica che ha visto crescere nel tempo la domanda di qualifiche generiche non qualificate che arriva al 27% del fabbisogno professionale.

Guardando alla dinamica temporale della domanda di qualifiche, così come descritta nel grafico sotto riportato, notiamo come in questo caso la domanda di professioni registra una contrazione generalizzata per tutti i gruppi professionali, tornando ad una situazione leggermente crescente rispetto al fabbisogno del 2009, eccezion fatta per le professioni qualificate che registrano una battuta di arresto nel 2011.

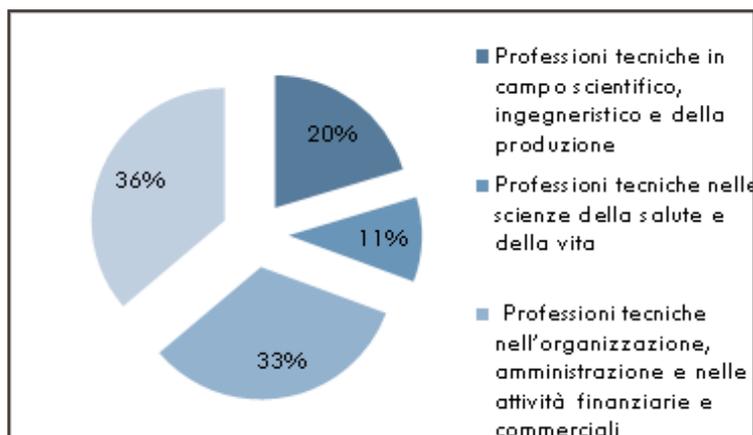


### 5.5. REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

Aggregando i dati delle Province finora analizzati possiamo offrire un quadro documentale relativo all'andamento del fabbisogno professionale della Regione Friuli Venezia Giulia. Come sappiamo la Regione è costituita da 4 province in cui, secondo i dati dell'ultimo Censimento dell'Industria e dei Servizi ISTAT 86773 imprese con 352.169 addetti. Si tratta di un tessuto produttivo costituito in gran parte da micro e piccole imprese come abbiamo visto appartenenti ripartite tra i settori dei Servizi non commerciali, dell'Industria e del Commercio. Come vediamo dal Grafico le prevalenze nelle domande di qualifiche anche a livello regionale confermano le tendenze dei mercati del lavoro sub regionali, ossia una prevalenza della domanda di "professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi" con la prevalenza delle professioni relative alle attività ricettive e della ristorazione. Al secondo posto segue la domanda di qualifiche generiche. Al terzo posto la domanda di professioni tecniche.



La tendenza del mercato del lavoro friulano non sembra poi essere dissimile da quella nazionale. Nell'immagine i rapporti di lavoro attivati per qualifica professionale (i primi 10 per numerosità). Come vediamo a queste qualifiche corrisponde una prevalenza di contratti a tempo determinato.



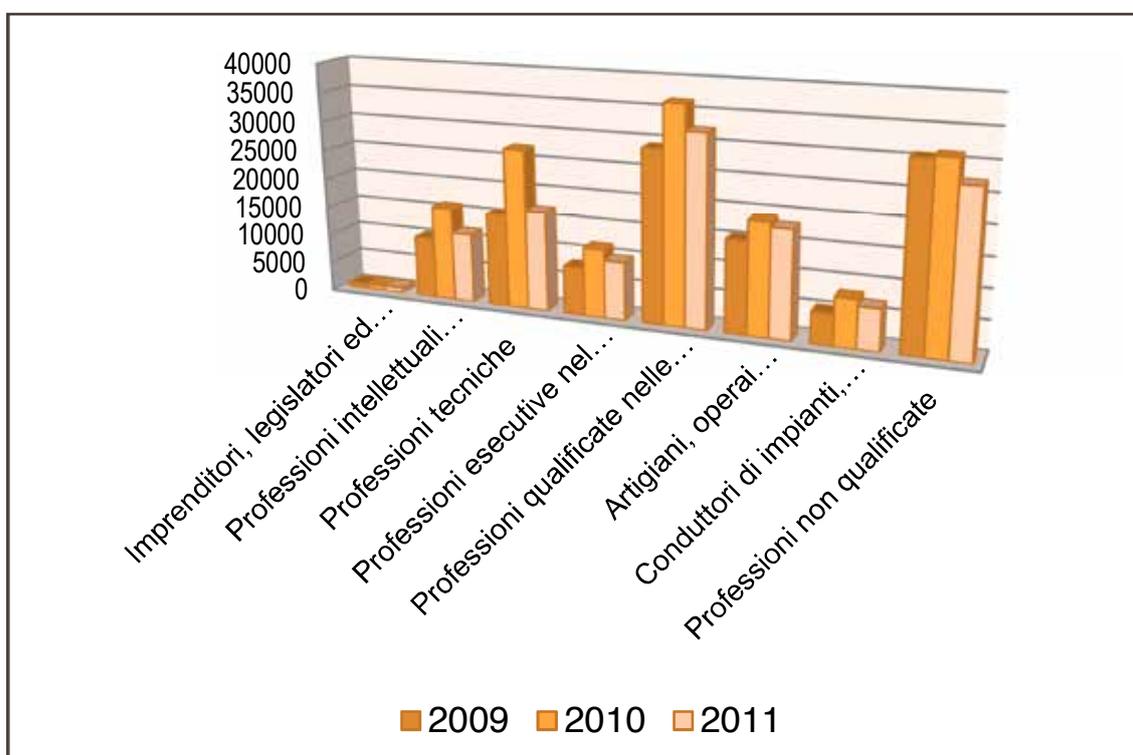
(Fonte: Ministero del Lavoro, Rapporto annuale 2013 sulle CO).

QUALIFICA PROFESSIONALE	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Apprendistato	Contratti di Collab.	Altro (a)	Totale (=100%)
Braccianti agricoli	0,6	99,1	0,0	0,1	0,2	767.405
Camerieri e professioni assimilate	5,1	71,3	2,2	0,2	21,2	414.262
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	44,1	52,3	0,8	0,6	2,1	217.777
Cuochi in alberghi e ristoranti	15,4	57,9	5,9	0,5	20,4	196.870
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	29,2	61,8	0,7	0,9	7,4	166.366
Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi	0,4	75,8	0,0	0,6	23,2	157.191
Commessi delle vendite al minuto	28,7	47,3	9,2	3,5	11,3	120.027
Baristi e professioni assimilate	16,3	47,3	6,8	1,4	28,3	102.906
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	44,2	43,9	8,1	1,3	2,4	97.570
Autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli	33,0	56,8	0,8	2,0	7,4	89.617
Altre qualifiche	22,1	55,2	3,7	11,5	7,5	2.763.215
<b>Totale</b>	<b>18,4</b>	<b>63,4</b>	<b>3,0</b>	<b>6,6</b>	<b>8,7</b>	<b>5.093.206</b>
Femmine						
Braccianti agricoli	0,2	99,6	0,0	0,0	0,2	484.726
Camerieri e professioni assimilate	5,5	67,5	2,8	0,3	23,9	476.754
Professori di scuola pre-primaria	2,8	96,1	0,1	0,7	0,3	371.954
Professori di scuola primaria	3,3	96,2	0,0	0,3	0,2	336.801
Commessi delle vendite al minuto	18,8	54,8	7,7	4,2	14,6	302.940
Addetti all'assistenza personale	66,2	25,6	0,1	7,5	0,7	223.210
Collaboratori domestici e professioni assimilate	74,0	21,2	0,1	0,2	4,5	197.970
Baristi e professioni assimilate	14,6	42,4	9,2	1,1	32,7	165.599
Addetti agli affari generali	33,0	47,6	6,7	10,8	1,9	144.589
Bidelli e professioni assimilate	3,4	95,9	0,0	0,5	0,2	124.231
Altre qualifiche	15,8	55,3	2,7	17,6	8,6	2.317.847
<b>Totale</b>	<b>16,4</b>	<b>63,9</b>	<b>2,4</b>	<b>8,9</b>	<b>8,3</b>	<b>5.146.621</b>

Analizzando il Gruppo delle professionalità tecniche, notiamo sia di fatto composto da due segmenti: le professioni tecniche nei servizi pubblici ed alle persone (36%) e le professioni tecniche nell'organizzazione, Amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali. Il primo gruppo contiene diverse categorie professionali: le professioni classificate in questo gruppo possono essere operatori in discipline sportive, allenare atleti; fornire servizi in campo artistico e ricreativo; erogare servizi sociali, di assistenza, di cura e di sicurezza alle persone e servizi pubblici su base amministrativa.

Le professioni classificate nel secondo gruppo svolgono attività connesse all'applicazione di conoscenze in materia di gestione, amministrazione e organizzazione aziendale, di fornitura di servizi finanziari, bancari ed assicurativi; di acquisizione, vendita, commercializzazione e distribuzione di prodotti e servizi sul mercato. Si tratta di professioni connesse ai servizi del terziario avanzato.

Guardando alla dinamica temporale delle domande di qualifiche attraverso le assunzioni, si constata come, a livello regionale, si registri per tutte le qualifiche professionali un decremento della domanda rispetto al 2010 ma un lieve incremento rispetto al 2009. Solo le professioni qualificate cedono anche rispetto al 2009.



## 5.6 POSSIBILI PREVISIONI PER I GRUPPI PROFESSIONALI PER IL 2007-2015 PER IL FRIULI VENEZIA GIULIA: APPROCCI E PROSPETTIVE PER L'APPROFONDIMENTO.

Le analisi condotte nei paragrafi precedenti permettono di porre alcune riflessioni sulle dinamiche occupazionali settoriali e su quelle relative ai gruppi professionali e le loro implicazioni sulle logiche di programmazione delle politiche del lavoro soprattutto nel contesto della nuova programmazione.

Per alimentare il confronto sulle previsioni occupazionali riferite ai gruppi professionali possiamo riferirci a due approcci metodologici consolidati:

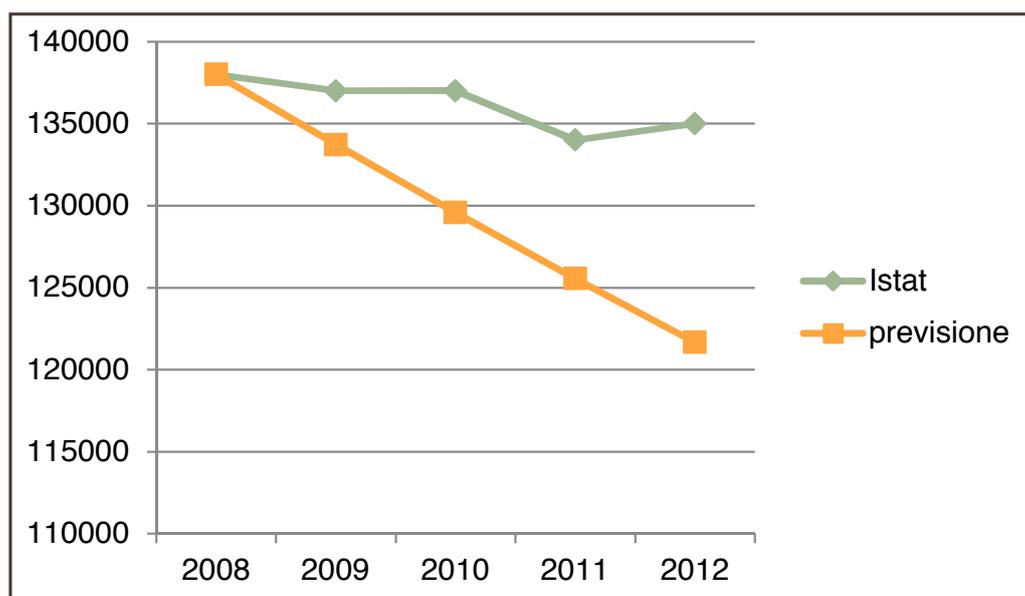
- 1) il modello previsionale sui fabbisogni occupazionale sviluppato dall'ISFOL.
- 2) il modello previsionale Excelsior

### Le previsioni di occupazione professionale nel modello ISFOL

Prima di analizzare nel dettaglio le previsioni relative ai gruppi professionali è opportuno accennare alla previsione complessiva che l'ISFOL propone per il 2008/2015 per il Friuli Venezia Giulia.

La previsione ISFOL per l'industria in senso stretto (al netto cioè delle costruzioni), in cui sono impiegati circa il 27% degli occupati del Friuli Venezia Giulia è di una caduta occupazionale particolarmente intensa con una previsione di flessione lineare del 3,1% in media all'anno. Di conseguenza la previsione è di una riduzione di circa 30.000 addetti nel periodo ed un risultato complessivo dell'occupazione al 2015 di circa 105.000 addetti.

Comparando il modello con l'andamento reale dell'occupazione regionale nel settore industriale così come desunto dai dati ISTAT, abbiamo un andamento più favorevole rispetto alla previsione ISFOL.



In merito al dettaglio del comparto industriale, le contrazioni più intense saranno sperimentate dall'industria per la fabbricazione di macchine e macchinari e nel settore dei prodotti in metallo ma in generale tutti i comparti dovrebbero registrare variazioni negative o sostanziale assenza di crescita. Il settore del legno registrerà secondo le previsioni ISFOL un calo del numero di addetti del 3,6 per cento medio annuo che darà luogo ad una flessione di 8500 lavoratori tra il 2008 ed il 2015.

Relativamente al settore dei Servizi non commerciali che nel 2012 rappresentano il 42% degli occupati, l'ISFOL propone una previsione con un incremento medio dell' 1,1% annuo per arrivare dunque ad una crescita di circa 20.000 unità rispetto al 2008. Gli incrementi occupazionali si concentrano nei servizi alle imprese ed in quelli domestici e di cura alle famiglie.

Guardando alle previsioni circa i gruppi professionali abbiamo la seguente Tabella:

Gruppi professionali		RAFG			
		Occupati 2007	Occupati 2015**	Var % totale	Var % media annua
<b>1.1.</b>	Membri dei corpi legislativi..	2495	2309	-7%	-0,93%
<b>1.2</b>	Imprenditori amministratori e direttori di grandi imprese	8275	7249	-12%	-1,55%
<b>1.3</b>	Imprenditori amministratori e direttori di piccole imprese				
<b>2.1</b>	Specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali ed assimilate	2625	2277	-13%	-1,66%
<b>2.2</b>	Ingegneri, architetti e professioni assimilate	5429	4611	-15%	-1,88%
<b>2.3</b>	Specialisti nelle scienze della vita	1278	1309	2%	0,30%
<b>2.4</b>	Specialisti della salute	5822	6201	7%	0,81%
<b>2.5</b>	Specialisti in scienze umane sociali e gestionali	17632	15639	-11%	-1,41%
<b>3.1</b>	Professioni tecniche nelle scienze fisiche, naturali, nell'ingegneria ed assimilate	32108	28927	-10%	-1,24%
<b>3.2</b>	Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita	15380	16097	5%	0,58%
<b>3.3</b>	Professioni tecniche nell'amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali	64091	56023	-13%	-1,57%
<b>3.4</b>	Professioni tecniche nei servizi pubblici ed alle persone	19282	18891	-2%	-0,25%
<b>4.1</b>	Impiegati di Ufficio	47.213	43241	-8%	-1,05%
<b>4.2</b>	Impiegati a contatto diretto con il pubblico	12115	10161	-16%	-2,02%
<b>5.1</b>	Professioni qualificate per le attività commerciali	16576	17608	6%	0,78%
<b>5.2</b>	Professioni qualificate nelle attività turistiche ed alberghiere	56675	73722	30%	3,76%
<b>5.3</b>	Professioni qualificate nei servizi sociali, culturali, di sicurezza, di pulizia ed assimilati	22383	23516	5%	0,63%
<b>6.1</b>	Artigiani e operai specializzati dell' industria estrattiva e dell'edilizia	43197	41184	-5%	-0,58%
<b>6.2</b>	Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati ed assimilati	24131	23142	-4%	-0,51%
<b>6.3</b>	Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	16195	15170	-6%	-0,79%
<b>6.4</b>	Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia	16797	14590	-13%	-1,64%
<b>6.5</b>	Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio ed assimilati	18169	17589	-3%	-0,40%
<b>6.6</b>	Artigiani ed operai specializzati dell'industria dello spettacolo	23	24	4%	0,54%

<b>7.1</b>	Conduttori di impianti industriali	16027	15238	-5%	-0,62%
<b>7.2</b>	Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio	25503	23573	-8%	-0,95%
<b>7.3</b>	Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare	1490	1246	-16%	-2,05%
<b>7.4</b>	Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	9783	9049	-8%	-0,94%
<b>8.1</b>	Professioni non qualificate nelle attività gestionali	9235	8664	-6%	-0,77%
<b>8.2</b>	Professioni non qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	2821	3386	20%	2,50%
<b>8.3</b>	Professioni non qualificate nei servizi di istruzione e sanitari	4062	4099	1%	0,11%
<b>8.4</b>	Professioni non qualificate nei servizi alle persone ed assimilati	21268	29426	38%	4,79%
<b>8.5</b>	Professioni non qualificate dell'agricoltura, dell'allevamento, della pesca e della forestazione	1737	1560	-10%	-1,27%
<b>8.6</b>	Professioni non qualificate delle miniere, delle costruzioni, e delle attività industriali	6017	5728	-5%	-0,60%

Di fatto la previsione ISFOL conferma quanto già analizzato nei precedenti paragrafi, ossia l'emergere di tre temi nella previsione di tendenza verso le qualifiche professionali:

- la previsione di un fabbisogno crescente di risorse professionali qualificate nel settore dei servizi sia in quelli commerciali che in quelli non commerciali su attività relative soprattutto alla sfera della persona e della famiglia piuttosto che ai servizi alle imprese;
- la previsione di un fabbisogno crescente di risorse di specialisti e di professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita;
- la previsione di un aumento delle risorse non qualificate nelle attività commerciali e nei servizi;
- la previsione di un aumento del fabbisogno di risorse non qualificate nei servizi alle persone ed assimilate.

#### Il modello Excelsior

Il secondo approccio alla previsione della domanda di figure professionali per il mercato del lavoro regionale è quello proposto da Excelsior.

Le previsioni delle imprese su entrate e uscite di personale non coincidono con l'effettivo turn over dei lavoratori né con la somma totale a consuntivo finale dei contratti attivati magari per sostituzioni impreviste o motivi contingenti, ma esprimono una valutazione sintetica delle condizioni di mercato e del livello della forza lavoro. I numeri di Excelsior non sono quindi comparabili a quelli delle comunicazioni di assunzione e cessazione ai Centri per l'impiego, condizionati dalla ridondanza di contratti temporanei o da reiterazioni amministrative. Tuttavia, pur essendo improponibile una comparazione diretta con i dati di previsione ISTAT-ISFOL né con le analisi dei dati amministrativi condotte nei paragrafi precedenti, si può comunque verificare la possibile coerenza complessiva del quadro dei gruppi professionali stabili, in crescita o in decremento, nelle risultanze delle diverse analisi rispetto all'evoluzione del contesto regionale.

Le previsioni per Regione Friuli Venezia Giulia per Gruppi professionali di Excelsior sono le seguenti:

Regione Friuli Venezia Giulia				
	2010	2011	2012	2013
<b>Grandi gruppi professionali</b>				
Dirigenti e profess. specialistiche	5,5	5,3	5,3	6,1
Professioni tecniche	12,1	14,0	12,9	11,2
Impiegati	14,5	14,1	12,2	12,3
Profess. commerciali e nei servizi	31,2	26,0	33,0	31,6
Operai specializzati	13,6	17,3	11,1	16,5
Cond. impianti e addetti macchinari	10,1	9,2	8,9	9,1
Professioni non qualificate	13,0	14,2	16,6	13,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Livello di istruzione</b>				
Laurea	11,8	11,5	10,8	12,9
Diploma	42,7	42,5	43,7	42,6
Qualifica professionale	16,2	14,0	14,4	13,3
Nessuna formazione specifica	29,3	32,0	31,1	31,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010-2013

Le previsioni Isfol- Excelsior concordano su una previsione di andamento negativo per le professionalità tecniche, per gli impiegati, per i conduttori di impianti, figure professionali legati di fatto agli andamenti negativi dell'industria. I due metodi previsionali discordano per i dirigenti e le professioni specialistiche ritenute in crescita in Excelsior ed in decremento in ISFOL eccezion fatta per le specialità in salute e scienze della vita.

Le previsioni **Isfol - Excelsior** concordano seppur con apprezzamenti diversi dal punto di vista del peso nella crescita tendenziale della domanda di professioni non qualificate e delle professioni qualificate nel settore del commercio e dei servizi.

## CAP 6. ELABORAZIONI E RISULTATI DELLE INDAGINI QUALITATIVE E QUANTITATIVE

I risultati presentati si riferiscono ad un campione di 389 aziende su 1000 attese (un risultato interessante rispetto agli abituali tassi di retempton della procedura CAWI).

Il campione delle aziende è stato estratto con metodologia in blocco e predeterminazione degli strati congiuntamente alla Fondazione Brodolini titolare di altre iniziative di valutazione in regione.

L'indagine è stata attuata attraverso la combinazione della metodologia CAWI e CATI per il recall delle aziende. Attraverso l'inoltro di PEC alle imprese in possesso è stato inviato l'indirizzo del sito nel quale Archidata ha caricato il questionario on-line. La compilazione on line del questionario ha rappresentato, dati i contenuti dello stesso, una modalità di facilitazione del processo di immissione dei dati.

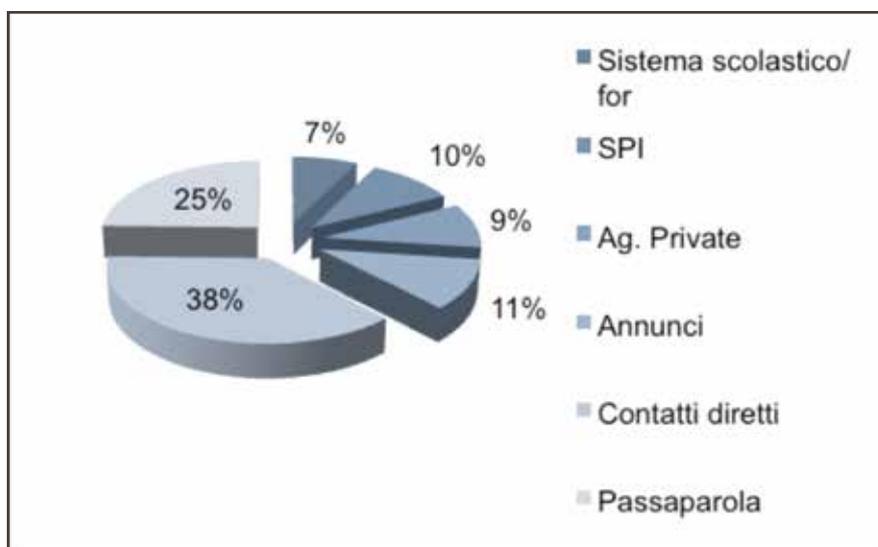
L'aspetto di interesse per questo Rapporto è quello trattato nella sezione relativa a: Risorse Umane e qualifiche professionali.

### Quali sono i canali di reclutamento del personale qualificato da Lei impiegato nella Sua azienda? (Possibili più risposte)

- Sistema scolastico e della formazione professionale
- Servizi per l'Impiego (ex uffici collocamento)
- Agenzie private di intermediazione/ somministrazione di lavoro
- Annunci su quotidiani e periodici/ riviste di settore
- Contatti diretti (personali o telefonici)
- "Passaparola" con altri operatori del Suo settore, con amici e parenti

I canali di reclutamento come accade in genere nel panorama italiano sono "canali diretti" ossia contatti, annunci o addirittura frutto del passaparola.

Questo è assolutamente coerente con un tessuto di imprese costituito al 90% da imprese micro o medio piccole che "difficilmente" si rivolgono a strutture dedicate. In questo caso è da notare un risultato interessante sui Servizi per l'impiego che registrano, almeno per quel riguarda il campione dei rispondenti, una percentuale più alta (10%) rispetto alle Agenzie Private di intermediazione.



Questo risultato indica chiaramente come ci siano tutti gli spazi affinché, almeno nel campo della mediazione della domanda ed offerta di lavoro e dei servizi alle imprese, gli SPI possano investire verso servizi e strumenti a servizio dell'economia locale.

### Prevede di assumere personale qualificato nei prossimi due anni?

- Sì
- No

A questa domanda le aziende rispondono come era lecito attendersi con una larghissima maggioranza di NO, per oltre il 65% dei casi, segno che la crisi ancora si fa sentire almeno sul grado di fiducia e di visione del futuro.

### Perché "Sì"?

- perché le previsioni di fatturato e di export per il prossimo anno sono positive
- perché l'azienda ha in corso un processo di rilancio e di investimenti produttivi
- perché l'azienda ha investito in ricerca e sviluppo e si attende un ritorno positivo in termini di mercato

Del 12% di imprese che invece pensano di investire nel futuro prossimo, il 30% prevede di assumere per previsioni di fatturati ed export positive, mentre il 53% perché l'azienda ha in corso un processo di rilancio e di investimenti segnali anticiclici incoraggianti nel panorama delle imprese. Una percentuale minore di imprese (il 23%) si attende un ritorno di investimento positivo in termini di mercato da proprio investimento in Ricerca e Sviluppo.

### Quale tipologia di contratto prevede di attivare per queste nuove assunzioni?

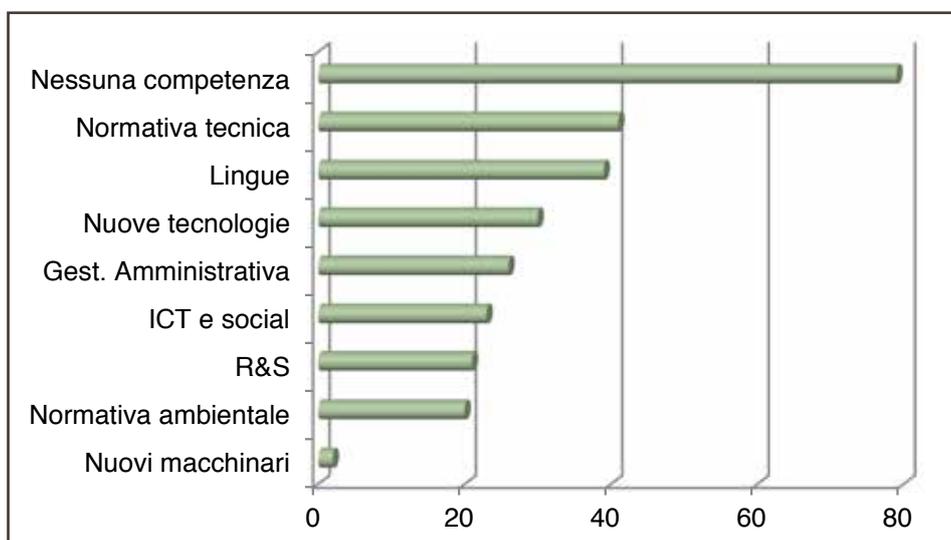
- Prevalentemente contratto a tempo indeterminato/determinato
- Altre tipologie di contratto (interinale, collaboraz. a progetto, apprendistato, stagionale, ecc.)

Il numero dei rispondenti (meno del 10%) in questo caso è significativamente basso e dimostra una certa diffidenza probabile sull'utilizzo eventuale di tali survey. Chi ha risposto comunque dimostra di essere orientato prevalentemente verso contratti a tempo determinato/indeterminato.

**Quali sono le competenze che ritiene carenti e che ritiene necessario sviluppare per la competitività della sua impresa? (può indicare più di una risposta)**

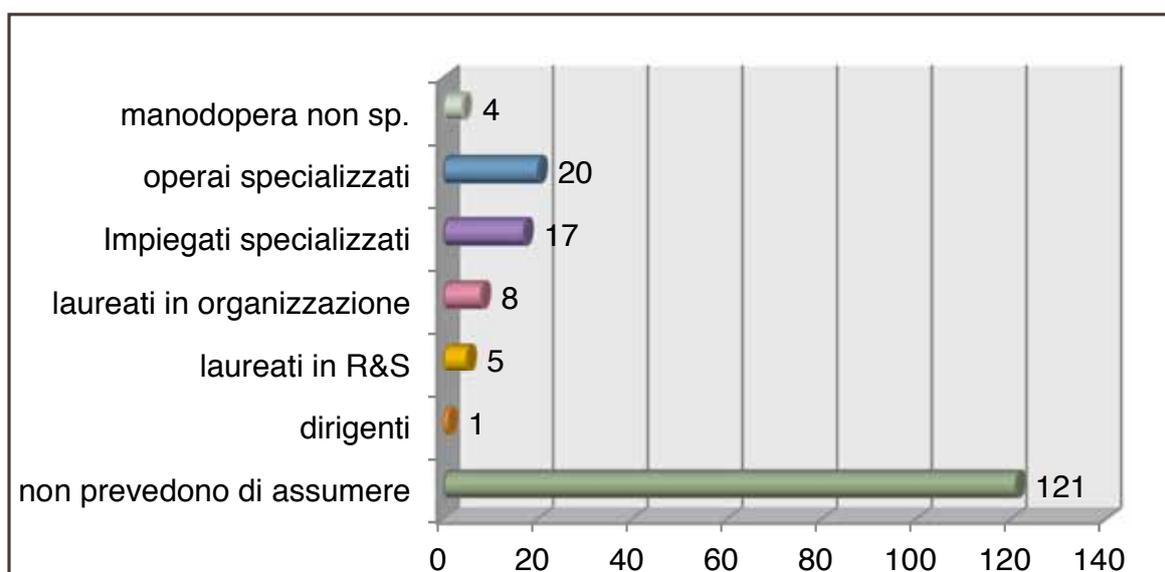
- Competenze linguistiche
- Competenze in ICT e Social Media
- Competenze in gestione amministrativa e legale
- Competenze in nuove tecnologie produttive
- Competenze di ricerca e sviluppo
- Competenze nell'utilizzo di macchine a controllo numerico
- Competenze nella normativa tecnica di settore
- Competenze nella normativa ambientale, controllo e certificazione
- Non prevedo di sviluppare altre competenze

Le risposte a questa domanda sono interessanti come vediamo dal grafico. Anche le piccole imprese del tessuto regionale individuano come per competere sia necessario acquisire competenze indispensabili per dialogare con i nuovi mercati (linguistiche ed informatiche, adeguamento alle normative e/o alle certificazioni) e come in qualche misura si affermi la consapevolezza di investire in competenze focalizzate sulle nuove tecnologie.



### Quali delle figure professionali pensa di assumere per le necessità di mercato della sua azienda?

- Dirigenti
- Laureati in Ricerca e Sviluppo
- Laureati in discipline organizzative e manageriali
- Laureati in discipline tecniche (ingegneri, specialisti in tecnologia)
- Impiegati con mansioni specifiche (contabilità, controllo di gestione, legale, marketing, post vendita)
- Tecnici specializzati nei processi produttivi
- Operai specializzati
- Manodopera non specializzata
- Non prevedo di assumere persone qualificate

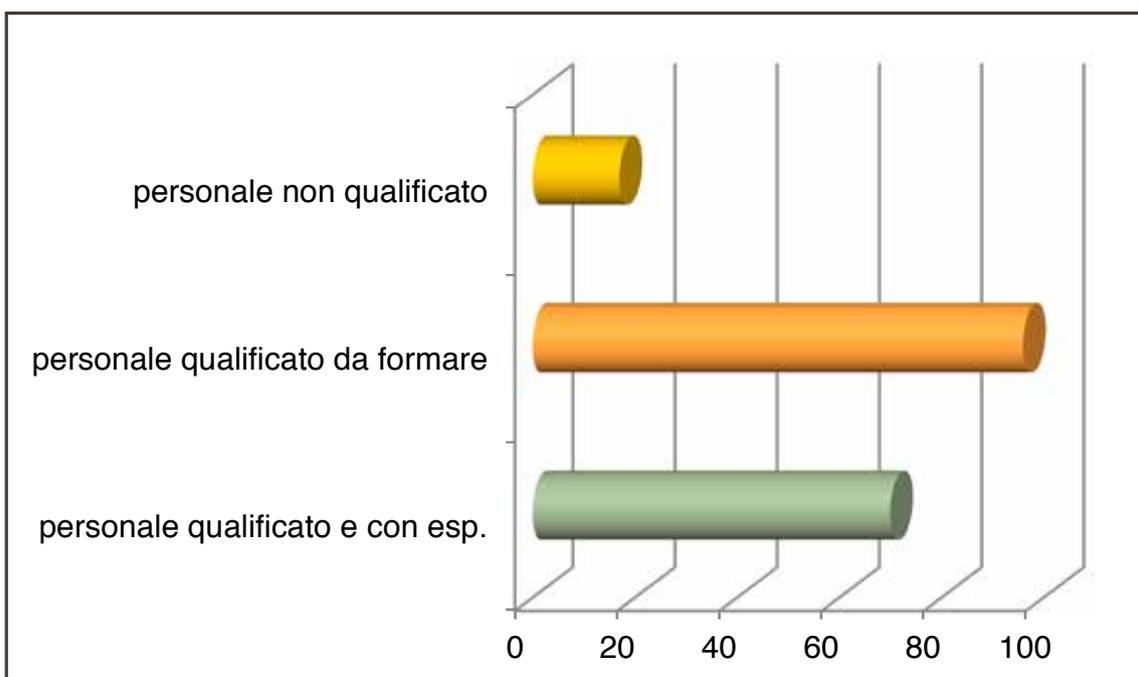


Al di là di chi non intende fare investimenti nel personale è interessante notare come le eventuali assunzioni si orientano verso figure professionali che hanno una caratterizzazione e comunque un livello di specializzazione al di là del grado scolastico. Questo risultato è importante perché rilancia il tema di coniugare sempre meglio curricula e disegno delle figure professionali sulle esigenze di sviluppo delle imprese e dei mercati.

Tale riflessione viene in qualche modo rafforzata dalle risposte date alla domanda seguente. Come vediamo gli imprenditori in prevalenza dichiarano che valuterebbero positivamente l'assunzione di personale qualificato ma anche senza esperienza di lavoro o da formare in azienda o attraverso il canale dell'apprendistato. Il discorso dell'apprendistato dunque trova un' accoglienza favorevole nelle imprese che mediano tra esigenze di costo ed esigenze di specializzazione. E' minoritario l'atteggiamento di imprese che punterebbero su assunzioni di personale non qualificato.

**Se decidesse di assumere una o più delle figure professionali sopra indicate quale fattore orienterebbe la sua decisione?**

- Assumerei comunque personale qualificato con esperienza nel settore, anche se costa di più
- Assumerei anche personale qualificato ma senza esperienza, da formare in azienda, che possa anche essere inquadrato con contratto di apprendistato/inserimento
- Personale non qualificato perché ha un costo più basso



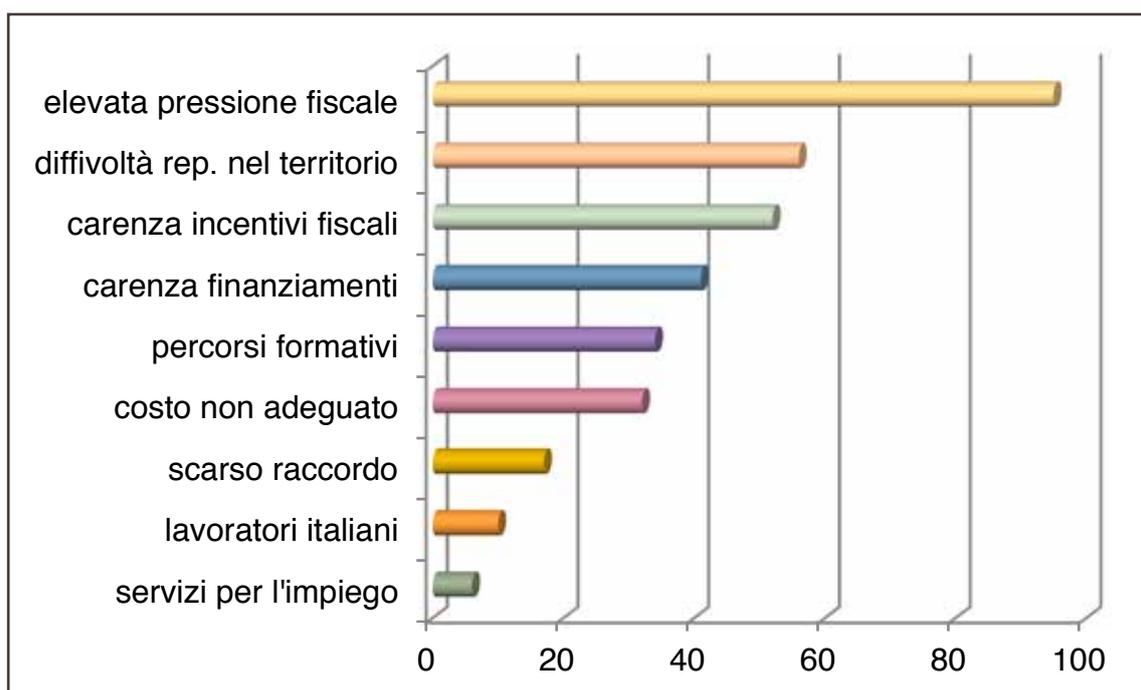
**Quali pensa potrebbero essere le principali difficoltà nell'assunzione di personale qualificato nella sua azienda?**

- Difficoltà a trovare nel territorio figure professionali con la qualifica richiesta
- Non ci sono percorsi formativi nel territorio di riferimento dell'impresa connessi alle figure richieste
- Difficoltà a trovare lavoratori italiani per la qualifica richiesta
- Difficoltà ad avere contatti utili da parte dei servizi pubblici per l'impiego
- Costo non adeguato delle richieste rispetto all'offerta dell'azienda
- Carenza di finanziamenti e/o incentivi dedicati a livello nazionale/regionale
- Carenza di incentivi fiscali dedicati a livello nazionale/regionale
- Scarso raccordo con il mondo dell'Università e della formazione professionale
- Elevata pressione fiscale
- Altro (specificare)

Molto interessanti le risposte alla domanda qui riportata. Come vediamo dal grafico è possibile individuare almeno due macro fattori che in qualche misura possono costituire un ostacolo all'assunzione di personale qualificato:

1 Fattori economici e fiscali. Il costo del lavoro richiesto da una parte da chi ha una reale professionalità da spendere e dall'altra la carenza o assenza di politiche di agevolazione all'assunzione di personale qualificato (o come incentivi all'assunzione o come sgravi fiscali) costituiscono sicuramente il deterrente prioritario nel tramutare la predisposizione potenziale ad assumere in posti di lavoro reali.

2 Fattori di incontro domanda ed offerta di lavoro. La percezione degli imprenditori è che per talune figure specialistiche ci sia difficoltà di reperimento nel territorio e che questo in qualche misura sia anche collegato a percorsi formativi non del tutto coerenti. Questo è un tema che apre ad una interessante discussione ed approfondimento anche in vista della nuova programmazione a che la ricerca dell'integrazione istruzione-formazione-lavoro trovi forme effettive di realizzazione sul territorio, sia per facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro regionale sia per il mantenimento della competitività e dunque dei livelli occupazionali.



C'è da notare che le attività di studio e rilevazione sui fabbisogni delle imprese in termini di figure professionali e competenze sono "poco frequentate". Oltre il 60% di chi ha compilato il questionario dichiara di non essere soggetto e solo il 6% lo dichiara per attività promosse dalla camera di commercio. Bisogna anche dire che dato il tasso di non risposte che lo stesso Rapporto ha riscontrato ed in qualche modo la percezione della poca "utilità" percepita dalle imprese rispetto a tale attività andrebbe ripensata la metodologia e gli strumenti per una nuova stagione di analisi dei fabbisogni professionali "meno centrata" sulla sola realtà produttiva ma maggiormente legata ai sistemi, alle reti di imprese, alle aree di specializzazione per citare l'approccio della Smart Specialisation.

Ciò, chiaramente, richiede una cultura della politica dello sviluppo locale e dell'industria che in tutte le regioni Italiane ha sempre registrato grandi difficoltà.

**Siete oggetto di studi e analisi in merito al fabbisogno di professionalità e competenze? (cioè rispondete a questionari o interviste per valutare il vostro bisogno di personale o le competenze che mancano in azienda?)**

- no
- sì, da parte delle Camere di Commercio Industria e Artigianato
- sì, da parte del Centro per l'Impiego
- sì, da parte dell'Associazione di Imprese a cui aderisco (Associazione Industriali, API, Confartigianato, CNA, Legacooperative e Mutue, Confcooperative, ecc)
- sì, da parte di enti di formazione professionale
- sì, da parte di enti di ricerca
- sì, da parte di altri (specifica)

**Come valuta i servizi che il Centro per l'impiego Provinciale mette a disposizione delle imprese per facilitare il reperimento di figure professionali qualificate ?**

- non sono a conoscenza di servizi specifici dedicati alle imprese da parte dei CPI
- non sono a conoscenza della loro offerta di servizi perché generalmente utilizzo altri canali di reclutamento
- sono utili e facilitano l'attività di ricerca del personale qualificato
- li conosco, tuttavia per le figure qualificate utilizzo maggiormente le società di lavoro interinale

In questo caso i risultati parziali confermano un dato che comunque è notorio a livello nazionale. Nel campione dei rispondenti il 38% dei rispondenti dichiara di non essere a conoscenza che i Servizi pubblici per l'impiego erogano prestazioni e servizi anche per le imprese. Ciò è dovuto in parte al fatto che vengono utilizzati altri canali di reclutamento (per il 22%). Alcuni (il 18%) valuta che siano utili per la ricerca di personale qualificato (è comunque una media alta rispetto al target nazionale), solo una percentuale minoritaria ritiene che le agenzie di lavoro in somministrazione siano più efficaci per la richiesta di personale qualificato (3%).

**Quali servizi potrebbero essere implementati dai Centri pubblici per l'impiego per incontrare maggiormente le esigenze delle imprese locali ? (può indicare più alternative)**

- Consulenza informativa alle imprese: informazioni sulle opportunità , sugli incentivi all'assunzione, ricerche e studi
- Consulenza specialistica: analisi delle posizioni lavorative dell'impresa, definizione del profilo del lavoratore richiesto, analisi delle tipologie di rapporto di lavoro più idoneo, individuazione di percorsi formativi specifici per la riqualificazione
- Diffusione delle offerte e preselezione delle candidature (pubblicizzazione delle offerte, ricerca del personale)
- Servizi per il placement e la ricollocazione di lavoratori qualificati o manager OVER 45
- Nessun servizio perché credo che i servizi di mediazione al lavoro offerti dai Centri pubblici debbano essere rivolti soprattutto alle categorie svantaggiate (disabili, immigrati, lavoratori in situazione di crisi)

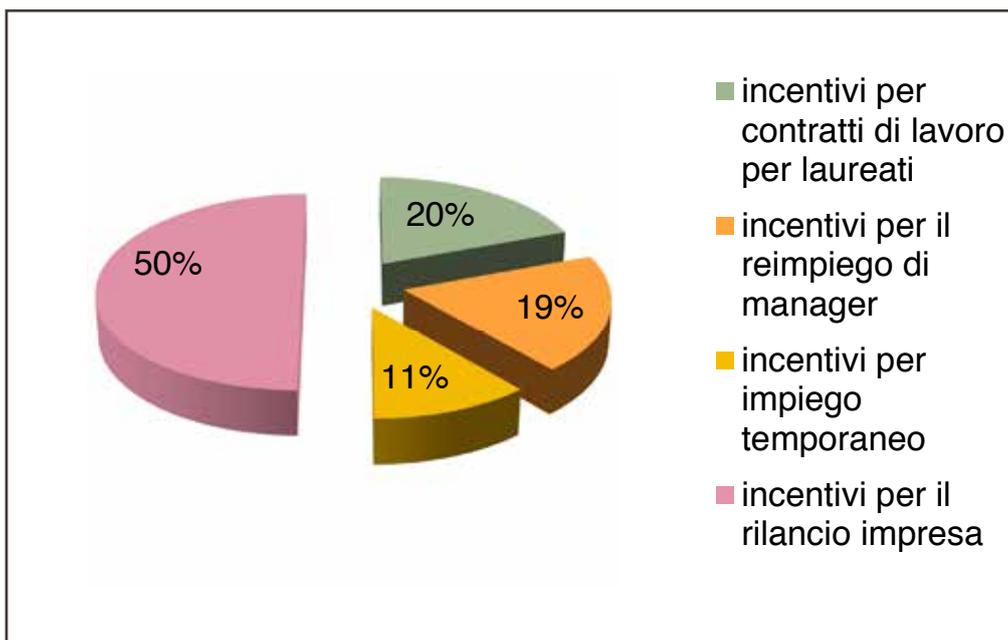
Molto interessanti le risposte alla domanda precedente: il 34% del campione dei rispondenti ritiene che andrebbe maggiormente implementata l'attività di consulenza informativa alle imprese, il 12% invece riterrebbe opportuno un investimento in una consulenza e in servizi di tipo avanzato alle imprese (profiling dei lavoratori, gestione delle vacancies etc). Solo il 10% ritiene che i centri per l'impiego debbano fare ulteriori investimenti sul placement e la ricollocazione dei lavoratori over 45.

Se sommiamo le tre percentuali precedenti otteniamo che più del 50% degli imprenditori intervistati ritiene auspicabile un investimento del prossimo programma di sviluppo dei CPI regionali verso i servizi alle imprese. Solo una percentuale inferiore al 10% degli intervistati non concorda con tale impostazione ritenendo che i servizi di mediazione debbano essere rivolti in prevalenze ai soggetti in difficoltà.

### Guardando più in generale agli interventi economici per il lavoro, quali misure potrebbero favorire nella sua impresa e più in generale nel mercato del lavoro friulano l'assunzione di personale qualificato?

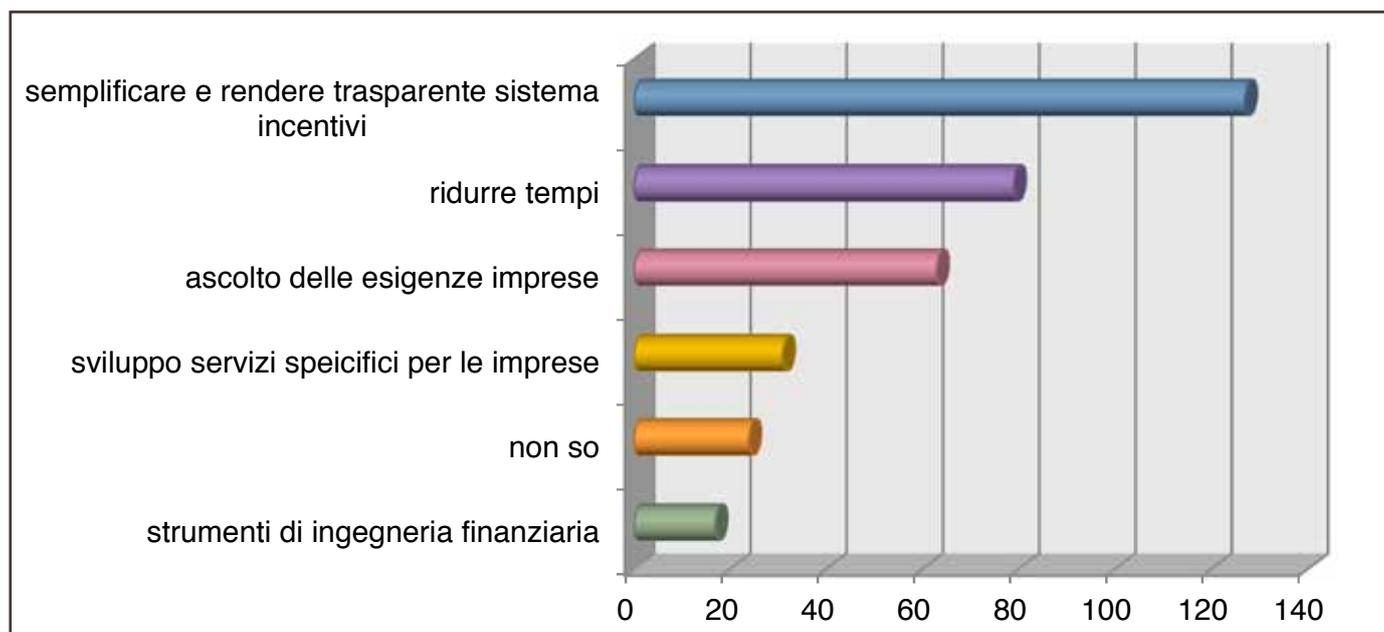
- incentivi fiscali e sgravi contributivi per contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato per l'assunzione di giovani laureati
- incentivi fiscali (es. credito d'imposta) e sgravi contributivi per contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato per l'assunzione di manager o dirigenti espulsi dal mercato del lavoro a causa della crisi
- voucher o incentivi per l'impiego temporaneo di personale qualificato in azienda (es. temporary management)
- ritengo più utili incentivi per la ripresa economica delle imprese (crediti per gli investimenti, finanziamento alle imprese per la ristrutturazione del debito)
- non so

C'è un evidente richiesta di supporti diretti (investimenti) per migliorare la liquidità e la situazione patrimoniale delle aziende probabilmente ed anzi quasi certamente origine delle crisi aziendali dei licenziamenti e dunque dei fenomeni del mercato del lavoro che conosciamo. Rispetto a forma di politica attiva sembra che ci sia attenzione sia verso l'immissione di giovani laureati che verso il reimpiego di manager/dirigenti prematuramente espulsi dal mercato del lavoro regionale.



**Cosa potrebbe fare, secondo la sua opinione ed il suo livello di conoscenza, la Regione Friuli per favorire una politica occupazionale più coerente ai fabbisogni della sua impresa? (più di una risposta)**

- aumentare l'ascolto delle esigenze ed i fabbisogni delle imprese, soprattutto delle PMI (rilevazioni, studi per settori specifici)
- sviluppare servizi specifici (pubblici e privati) di consulenza per le imprese per pianificare le forme più idonee di inserimento del personale
- semplificare e rendere più trasparente il sistema degli incentivi a disposizione delle imprese
- ridurre i tempi di concessione dei benefici
- prevedere strumenti di ingegneria finanziaria dedicati (fondi di rotazione)
- non so
- altro (specificare)



E' evidente come le risposte ai questionari individuano una centratura ed una preoccupazione degli imprenditori più legata agli strumenti e al breve periodo (sistema di incentivi, riduzione dei tempi per i benefici) piuttosto che allo sviluppo di azioni di sistema che prevedono investimenti per ridisegnare l'offerta pubblica dei servizi per il lavoro e la messa in campo di strategie di finanza che contemplino sinergia ed addizionalità tra risorse regionali, nazionali e comunitarie.

A maggior ragione rispetto ad un orientamento che sembra essere troppo centrato sul contingente è necessario riaffermare il presidio di una gestione delle policy piuttosto che degli strumenti.

## 7. PRINCIPALI EVIDENZE E RACCOMANDAZIONI IN TERMINI DI POLICY

Le analisi sopra condotte individuano molteplici scenari e piste di approfondimento. Tuttavia la ratio del rapporto è quella di circoscrivere la riflessione agli "ambiti di valutazione" previsti dal Disegno e cercare se possibile di proporre osservazioni utili ai decisori per la definizione delle policies anche in considerazione delle scelte da operare per la scrittura dei prossimi programmi operativi dei fondi strutturali.

Ambito 1. Evoluzione delle politiche del lavoro regionali verso i giovani ed lavoratori senior workers

Per i giovani:

### EVIDENZE

L'emergenza occupazionale giovani anche se per anni non è stata avvertita come tale a livello regionale si è imposta progressivamente come tema chiave su cui intervenire con programmi, azioni specifiche, su cui far convergere finanziamenti comunitari nazionali e regionali nella prossima programmazione 2014-2020.

Secondo lo scenario previsionale descritto nei paragrafi precedenti nel 2030 a livello Regionale oltre 1/5 delle persone che potrebbero affacciarsi nel mercato del lavoro avranno tra i 15 e i 29 anni e dunque per questa fascia di età differenziata certamente per livello di istruzione, di competenze e di livello sociale, ma accomunata da una difficoltà crescente di ingresso e permanenza nel mercato del lavoro, è necessario dare delle risposte efficaci e sistematiche a livello di target.

Il dato più evidente che emerge dalle analisi sopra riportare è che non è emersa, almeno per quanto attiene le politiche del lavoro nel corso degli anni oggetto del mandato valutativo, una strategia che si possa configurare come una **policy per i giovani** a livello regionale. E ciò per differenti cause o motivazioni:

- Dal punto di vista degli **interventi cofinanziati a livello delle politiche nazionali** è evidente come la crisi del 2008 ha imposto scelte volte con strumenti di politica attiva che di fatto hanno privilegiato i lavoratori occupati di fasce di età medioalta, e ciò a scapito di interventi di politica attiva per quelle giovani generazioni, solitamente in condizione di disoccupazione o di occupazione precaria;
- Dal punto di vista degli interventi regionali cofinanziati in particolare dal FSE regionale in entrambi i periodi programmazione non è stato possibile **ricostruire una policy effettiva**, nè un orientamento a pensare ai giovani come ad un target specifico all'interno delle programmazioni. Gli interventi programmati per questo target sono rintracciabili sicuramente e con numeri significativi entro quelli relativi all'inserimento occupazionale della popolazione attiva o nell'area educazione/ formazione, tenendo anche conto dei mutamenti normativi in materia di obbligo scolastico e di riforma del lavoro, ma pur tuttavia non **riescono a tratteggiare una policy specifica per questo segmento**.

### RACCOMANDAZIONI:

- **Il segmento dei Giovani non è un segmento omogeneo**. Si tratta di tuttavia una galassia assai composita e differenziata per livello di istruzione, condizione professionale e sociale e per classi di età (per l'Italia è evidente la necessità di ampliare gli interventi di politica giovanile anche alla fascia di età dei 25-29 anni). Per parlare di policy per i giovani è necessario dunque sviluppare un Piano integrato e flessibile di politiche formative, occupazionali e sociali (da quelle di implementazione e di riconoscimento delle competenze,

al reddito di inserimento, ai sostegni alle transizioni, ai sostegni all'auto-impresa, alle politiche di conciliazione) che sviluppi dei nuovi modelli di intervento multi task per il sostegno alle fasi di transizione entro e fuori il mercato del lavoro, di sviluppo di nuove competenze professionali, di accompagnamento alla mobilità professionale e territoriale, allo sviluppo dell'autoimprenditorialità; interventi mirati e personalizzati, definiti sulla base di specifici bisogni oggettivi e soggettivi. Il recente Progetto Giovani Friuli Venezia Giulia all'interno del Piano d'Azione per il sostegno all'accesso, rientro o permanenza nel mercato del lavoro compie indubbiamente i primi passi in questa direzione accogliendo la necessità più volte evocata in questo rapporto di integrazione delle politiche di istruzione, formazione, lavoro.

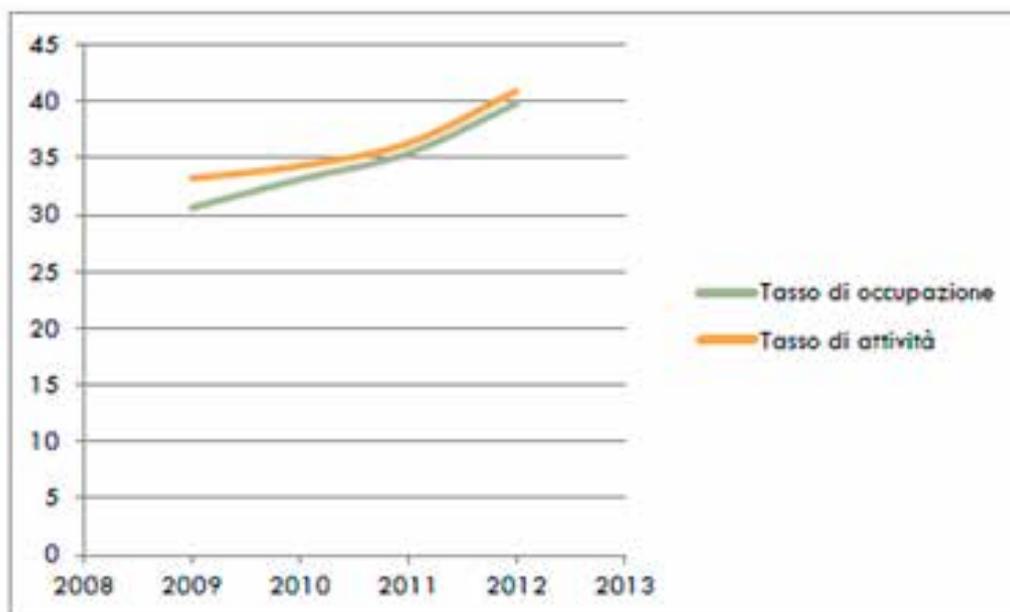
- Uno degli elementi che appare con più forza dal Rapporto è la "frattura" tra il mondo dell'offerta formativa (scuola, università e formazione professionale) e quello della domanda (pmi ed industria). Una frattura che dovrà essere recuperata:
  - qualificando e sviluppando servizi migliori e più adeguati di consulenza e servizio da parte dei CPI alle imprese per aiutarle a comprendere meglio il valore dell'inserimento lavorativo o della work experience aziendale, ma anche e soprattutto ad identificare le skills e le competenze necessarie alle logiche di sviluppo aziendale oltre che di mercato
  - sensibilizzando le imprese per lo sviluppo di una cultura imprenditoriale che guardi e sia disponibile a lavorare insieme ai programmatori alla riprogettazione dei **processi di transizione scuola-formazione professionale-lavoro concettualizzandoli** come reali momenti di crescita aziendale e non come mero adempimento o come soluzione per l'acquisizione di finanziamenti.
  - **sviluppando il concetto di "partnership"** inteso come alleanza vera e sinergica tra reti di imprese e CPI o tra reti di imprese e scuole proprio perché la formazione sia vista come risorse disponibile, utile per il lavoro e per la ricerca aziendale
  - **aumentare il livello di riflessione e di lettura prospettica e previsionali sui nuovi lavori** legati alle aree di specializzazione regionale indicate ad esempio dalla smart specialisation strategy. Ciò sarà fondamentale per progettare politiche formative, educative e di inserimento più coerenti e con maggiore possibilità di successo occupazionale ma anche per orientare i processi di auto impiego o auto imprenditorialità o di start up.

Per i senior workers:

### EVIDENZE:

---

Le analisi condotte nel Rapporto evidenziano come l'impatto complessivo delle politiche attuate in Regione Friuli Venezia Giulia (finanziate o meno dai fondi strutturali) hanno di fatto avuto un effetto positivo. Come vediamo dall'analisi congiunta delle serie del tasso di occupazione ed 2009-2012 della tabella e grafico sottostante. Come si vede la crescita e costante e positiva segno dei due tassi (occupazione ed attività) evidenzia come l'effetto demografico del "trascinamento" dovuto al naturale invecchiamento della popolazione ha trovato un fenomeno di spinta e di rafforzamento dovuto all'aumento del tasso di partecipazione lavoro (soprattutto della componente femminile) durante tutto il periodo di osservazione del nostro mandato valutativo.

**Graf. Tasso di attività ed Occupazione Over 55**

Alla performance positiva ha senz'altro contribuito un forte impegno sia in termini di policy mix che di financial mix. Di fatto il Target è stato raggiunto sia dal finanziamento di politiche regionali quali le "Misure di politica attiva all'interno della Legge 18" (che come abbiamo visto nei paragrafi precedenti trova specialmente per gli interventi nelle "aree di crisi" e negli incentivi all'assunzione dei disoccupati uno specifico target nelle classi di cittadini > 45 anni), sia dagli interventi finanziati dai Fondi strutturali (in particolare dal FSE nel periodo 2000-2006 e nel 2007-2013) in cui sono state finanziate politiche di formazione continua ed interventi formativi correlati alla attivazione della Cassa integrazione.

**RACCOMANDAZIONI**

- Se gli interventi di politica attiva e scelte di policies operate a livello regionale nel corso dei due cicli di programmazione oggetto del mandato valutativo hanno probabilmente evitato una fuoriuscita di massa dal mondo del lavoro delle persone adulte, le possibili riduzioni dei finanziamenti per la Cassa Integrazione e della Cassa integrazione in deroga da una parte ma anche la necessità di prevedere, nella nuova programmazione del Fondo Sociale Europeo 2014-2020 (Obiettivo Tematico 8.1) non solo incentivi a favore delle aziende, ma anche interventi di sviluppo di nuove competenze professionali assieme a politiche attive per la mobilità e l'accompagnamento alla nuova occupazione unite ad azioni di sostegno finanziarie e formative per lo sviluppo di attività autonome, facendo riferimento alla classe over 45, e non privilegiando la sola classe delle persone over 50.
- La necessità di una riorganizzazione complessiva dei centri per l'impiego ed in generale dell'attivazione di politiche attive del lavoro conseguente alla messa in atto del programma "Garanzia giovani" può rappresentare un banco di prova anche per lo sviluppo di specifiche politiche per gli over 45. Infatti la fascia degli over 45, espulsa dal mercato o in mobilità è un segmento sociale critico su cui costruire mirate politiche attive del lavoro, partendo dalla riorganizzazione e riqualificazione degli interventi offerti dal sistema pubblico-privato dei servizi per il lavoro, attraverso la messa in campo di specifiche attività di orientamento, bilancio e certificazione delle competenze. La sperimentazione di questi servizi dedicati deve necessariamente essere correlata con la attivazione e con il finanziamento di **politiche attive personalizzate del lavoro per attività di lavoro dipendente ed autonome** anche attraverso specifici supporti per lo sviluppo imprenditoriale, capaci di mantenere o reinserire questo segmento sociale nelle attività produttive.

Ambito 2. Il sistema dei servizi pubblici per l'impiego nell'ottica delle nuove competenze e professionalità richieste di fronte alle nuove sfide del mercato del lavoro

## EVIDENZE

---

La Regione Friuli Venezia Giulia si trova e condivide con altre regioni Italiane tre importanti sfide; la nuova programmazione dei Fondi strutturali, l'implementazione della YEI (Youth Employment Initiative) e della YG Youth Guarantee sfide che per essere affrontate devono prevedere l'attivazione di un sistema integrato di servizi per il lavoro, la formazione, le politiche sociali che condivide comuni obiettivi, standard di servizio, infrastrutture tecnologiche ed offra medesime prestazioni sull'intero territorio nazionale, obiettivi e funzioni. Ciò richiede lo sviluppo di una articolata struttura interorganizzativa territoriale pubblica ed eventualmente privata definita su livelli essenziali di prestazioni, differenziate funzioni, prestazioni/requisiti standard delle competenze e trasversalmente definiti per target di riferimento, volti prioritariamente ad attivare i servizi per i giovani definiti nel Piano nazionale ma anche dal Master Plan regionale.

Il modello organizzativo che consente la realizzazione di queste funzioni è un modello per obiettivi, fondato su flessibilità, qualità e valutazione delle performance delle attività svolte dagli operatori che valorizza ed implementa le "competenze esperte" dei funzionari e dei manager dei servizi.

Crediamo dunque che il tema delle competenze degli operatori della loro condizione di precarietà a livello contrattuale, della numerosità rispetto alle nuove esigenze di servizio messe in campo da YG e YEi possa essere una criticità reale che il Sistema dei servizi per l'impiego regionale dovrà affrontare. Inoltre come si può intendere dalle risposte delle imprese i servizi di consulenza o comunque di accompagnamento nei confronti delle imprese sono di fatto non così sviluppati ed efficienti.

## RACCOMANDAZIONI

---

Le analisi evidenziano alcuni livelli di azioni che la Regione dovrebbe intraprendere se non ha già intrapreso.

- **Il primo livello sarà quello di una riflessione sul modello di offerta e sulla eventuale composizione pubblico privata dei servizi.** E' evidente che la scelta di finanziare questo sistema con risorse specifiche comporta la possibilità di dotarlo di risorse umane ad elevata professionalità, introducendo ad esempio la figura del "manager delle reti", dotando la struttura di operatori stabili che offrono servizi in modo continuo, funzionalmente inseriti nelle strutture organizzative. Ciò potrà essere affrontato sia come problema organizzativo, da risolvere, attraverso accordi sindacali e sia appunto attraverso una diversa configurazione del modello di servizi per il lavoro che in funzione dei nuovi compiti e dei diversi servizi presenti e potenzialmente offerti crei un network pubblicoprivato e dunque preveda la necessità di una diversa organizzazione delle funzioni, tra servizi pubblici e servizi privati.
- **Il secondo livello sarà quello degli strumenti per il governo ed il controllo.** Lo sviluppo di un modello organizzativo per obiettivi, fondato su flessibilità e qualità dei servizi e gestione delle reti presenti nel sistema interorganizzativo necessario al soddisfacimento delle esigenze della YG e della YO prevede un sistema di servizi per il lavoro orientato a:
  - o Riduzione disoccupazione;
  - o Riduzione marginalità ed esclusione sociale;
  - o Riduzione della spesa per le politiche passive.
  - o Sviluppo di competenze degli operatori per la gestione del sistema attraverso:
    - o individuazione di responsabilità e funzioni "manageriali" con particolare attenzione ai ruoli di interfaccia con le reti ed i partner;
    - o Processi di formazione e valorizzazione delle competenze degli operatori finalizzati alla gestione dei nuovi servizi.

Rispetto a tali esigenze si dovrà intervenire per l'introduzione della rilevazione delle performance dei servizi pubblici e per l'eventuale attivazione, in un sistema misto pubblico privato (e cofinanziato) di forme di premialità sulla base dei risultati conseguiti.

Ambito 3. Analisi dell'evoluzione della struttura dell'occupazione per professioni e qualifiche ed implicazioni per le politiche del lavoro anche in vista della nuova programmazione.

#### EVIDENZE

---

La Crisi economica ha segnato in maniera indelebile la struttura dell'occupazione penalizzando tutto il sistema industriale anche in settori di eccellenza dell'economia friulana caratterizzato nel passato dall'altissimi livelli di export e stimolato di fatto un fenomeno di polarizzazione dell'occupazione per professioni e qualifiche:

- da una parte la crescita della domanda di professioni non qualificate anche in settori dove in precedenza le qualifiche professionali erano distintive (commercio, ricettività, servizi per il commercio ed il turismo, edilizia, etc)
- dall'altra parte l'affermarsi di una domanda di professioni qualificate legati alla persona ed in generale alle esigenze di cura e benessere (dovuta alla presenza di classi di età matura significative ed all'allungamento della vita)
- dall'altra ancora il resistere di professioni qualificate in settori strategici quali la finanza, ma anche la ricerca pubblica e privata

Questo effetto di polarizzazione è una dinamica piuttosto normale in una Regione che vanta eccellenze in settori strategici del terziario avanzato (quali appunto finanza, credito, ricerca pubblica e privata) ma si fonda su una base produttiva che per il 95% dei casi non supera i 5 dipendenti e che è stata penalizzata dalla crisi ma soprattutto dalla perdita di competitività a livello globale.

#### RACCOMANDAZIONI

---

Lo sforzo che va compiuto è quello di un'evoluzione dell'approccio che le politiche del lavoro debbono compiere in quest'ambito. Se da una parte, per tutta programmazione 2007/2013, le politiche attive del lavoro regionale hanno adempiuto al loro compito contenendo e fronteggiando quanto è più possibile una crisi che poteva compromettere irrimediabilmente la struttura occupazione e per professioni della Regione oggi è necessario uno sforzo perché la riflessione su lavoroprofessionioni sviluppo possa essere più matura e feconda.

Il rapporto individua almeno due livelli di azione che possono essere significativi:

- **da un lato il lavoro da parte degli strumenti:** seppure gli incentivi occupazionali alle imprese debbano rispondere ad esigenze di breve periodo è necessario che a tali strumenti vadano affiancate azioni di sistema più orientate alle politiche e dunque a sviluppare ad esempio una riflessioni su quali "figure" siano veramente strategiche per i processi di sviluppo dell'impresa, quali possano essere strategie flessibili per dotarsi di risorse umane qualificate (management temporanei, contratto di rete per particolari figure professionali) etc; avviare un confronto ed un benchmarking non solo e non tanto sulle vacancies aperte quanto sulle professioni e competenze utili all'impresa per incrementare la sua competitività
- **dall'altro il livello dell'integrazione delle politiche:** la struttura per professioni e qualifiche investe una riflessione sulla politica complessiva di sviluppo economica ed industriale della Regione Friuli Venezia Giulia, sui settori e sulle aree di specializzazione: riflessione, o strategia che deve assumere il ruolo di "bussola", di orientamento per tutte le politiche che per le loro competenze possono contribuirne alla realizzazione: educazione, formazione. Ciò può consentire anche la pianificazione e programmazione di strategia di financial mix che sostenga l'occupazione verso determinati settori o tipologia di impresa anche attraverso la partecipazione finanziaria delle risorse private (fondi di garanzia, fondi di equity, strumenti di finanziamento individuale voucher). In tal senso almeno dal versante delle politiche del lavoro ci sembra (ed i contenuti del recente Piano di Azione lo

confermano) che l'accento sia ancora sul mantenimento e se vogliamo sulla "cura" di un mercato del lavoro ferito e spesso destrutturato. Il rischio (di cui certamente avranno tenuto conto) è che il permanere di una caratterizzazione settoriale e professionale rigida e verticale seppur possa essere un criterio operativo per la gestione delle misure ed incentivi di politica attiva non deve divenire una sovrastruttura bloccante per analizzare e studiare una struttura occupazionale e professionale regionale più vicina alle esigenze di crescita intelligente che l'Europa richiede.