



PROVINCIA DI PORDENONE
Assessorato alle politiche del lavoro

**Piano di gestione della situazione di grave difficoltà
occupazionale delle imprese ubicate nella zona del “Sanvitese”**

NOVEMBRE 2006

**(aggiornato alle modifiche apportate dalla Delibera di Giunta Provinciale n° 99
del 12 maggio 2011)**

PROVINCIA DI PORDENONE
Assessorato alle Politiche del lavoro
Largo San Giorgio 12 – 33170 Pordenone

SETTORE POLITICHE DEL LAVORO
Largo San Giorgio, 12 – 33170 Pordenone
Tel 0434 231463 fax 0434 231307

www.provincia.pordenone.it

Indice del documento

PREMESSA	pag. 4
1. OBIETTIVI	5
2. ANALISI SOCIO – ECONOMICA – OCCUPAZIONALE	6
a) il contesto socio – ambientale	
b) il quadro demografico	
c) le infrastrutture	
d) la condizione economica e occupazionale	
e) lo scenario dell’ambito sanvitese tra i due Censimenti (1991-2001)	
f) l’andamento dell’occupazione e gli indicatori della crisi	
3. Strumenti per l’orientamento, la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori, attraverso apposite misure di accompagnamento, con il concorso preminente dei centri per l’impiego (legge 18/2005 articolo 47 lettera b)	29
a)Azioni di sostegno agli interventi del Piano	30
b) Interventi a favore delle imprese in crisi e di sostegno al reddito dei lavoratori	31
c) Bando Multimisura - Azione 11	33
d) Progetto RESTART	34
e) Programma PARI	35
f) Regolamento per l’attuazione degli interventi previsti dai Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale ai sensi dell’articolo 48 della legge 18/2005	36
g) localizzazione degli interventi	37
4. Destinatari degli interventi	38
5. Soggetti coinvolti nella realizzazione del piano di gestione	38
6. Coordinamento e monitoraggio del piano	41
7. Informazione e comunicazione	42
8. Risorse	42
9. Elenco dei Comuni rientranti nel Piano	
10. Durata del Piano	

PREMESSA

Il sistema economico è caratterizzato da un processo di cambiamento teso a riconquistare competitività e a rispondere alle sfide di una economia globale; obiettivo principale è la crescita della produttività, questo implica un forte investimento nell'innovazione, negli assetti organizzativi e soprattutto nel capitale umano. Le imprese devono attrezzarsi per affrontare questo impegno, ma a loro devono affiancarsi le Istituzioni che a livello regionale e locale devono saper cogliere le trasformazioni in atto, interpretarle e conseguentemente adeguare programmi e strategie operative.

Nel processo di crescita e affermazione economica di ogni territorio assume un ruolo determinante la promozione/creazione di un contesto socio-economico-culturale in cui i diversi soggetti individuali, collettivi, istituzionali si adoperano e si attivano per la promozione di tutti quei percorsi virtuosi necessari alla creazione di reti di cooperazione.

L'attuale situazione socio-economica è caratterizzata da una rapida evoluzione e da una sempre maggiore competitività su scala mondiale, competitività che anche a livello locale è legata a fattori quali: la dinamicità delle imprese operanti in quel dato territorio, le infrastrutture, le relazioni fra istituti di credito e d'aziende, la concertazione fra le parti sociali, le relazioni fra le diverse Istituzioni locali. In questo modo si configura una rete locale mista pubblico-privato che concorre allo sviluppo di quel territorio e rappresenta una forte connessione nella definizione di strategie operative per aggredire le situazioni di difficoltà/crisi. Ovviamente sul territorio devono essere presenti o essere potenziate se necessario anche altre reti: da quella dei trasporti a quella delle infrastrutture, da quella delle imprese a quella della cooperazione e del privato sociale, da quella della formazione a quella dei comuni, ecc.

Tanto più una comunità sarà in grado di far radicare nel suo territorio quelle attività che prediligono le fasi di progettazione e organizzazione complessiva dei processi rispetto alla mera produzione di beni, tanto più elevato sarà il livello di competitività e tanto minore il rischio di assistere ai processi di delocalizzazione. In questo modo tutte le componenti della Comunità concorrono a formare il valore aggiunto e a incentivare il benessere di quel contesto socio-economico-lavorativo.

Nel periodo 2001-2005 si è assistito ad un andamento economico non soddisfacente caratterizzato anche da fattori di carattere strutturale che hanno inciso nel cambiamento e, in alcuni casi, nello svilupparsi di crisi nel nostro sistema produttivo. Alcune cause sono imputabili a:

- Un sistema universitario e della formazione che non è in grado di rispondere alla richiesta delle aziende di personale con competenze tecnico- scientifiche e tecnologiche ;
- I processi di delocalizzazione
- La stagnazione dei modelli di specializzazione
- Il fenomeno dell'outsourcing.

Nell'intero Nord-Est, nella regione Friuli Venezia Giulia ed anche nella pur ricca provincia di Pordenone, si registra la crisi del modello industriale. In particolare nella nostra provincia, anche se attenuata dalla presenza di alcuni distretti, la crisi ha colpito vari settori a macchia di leopardo ed in modo più o meno significativo.

Il territorio pordenonese è caratterizzato da un terziario avanzato orientato all'innovazione ed allo sviluppo di servizi con la presenza di un Polo Tecnologico, soggetto attivo per il passaggio dall'economia manifatturiera ad un'economia ad alta intensità di conoscenza. Il Polo Tecnologico si propone di sviluppare nei settori produttivi più maturi quei servizi avanzati di assistenza per la ricerca e l'innovazione tecnologica, di sostenere la competitività delle imprese locali, di accompagnare le imprese con risposte adeguate al cambiamento, di monitorare i settori produttivi con i più elevati potenziali di crescita.

Il presente piano di gestione della situazione di grave difficoltà occupazionale del territorio del sanvitese e dei comuni limitrofi intende illustrare le trasformazioni che sono intervenute nel corso degli ultimi anni, l'andamento degli indicatori di crisi, gli obiettivi del piano. Il piano inoltre illustra i progetti finalizzati all'orientamento, alla riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori presenti come strumenti delle politiche del lavoro regionali, contiene l'elenco dei destinatari fruitori degli interventi e dei soggetti partecipanti alla realizzazione del piano ed il programma degli interventi.

1) OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano, in linea con la legge 18/2005, si propone i seguenti obiettivi:

- realizzare il monitoraggio del territorio del sanvitese e delle imprese che lo compongono al fine di valutare l'estensione e l'incidenza dei fenomeni di crisi e la loro evoluzione nel corso del tempo;
- progettare interventi e soluzioni utili a fronteggiare i fenomeni di crisi presenti nel territorio medesimo salvaguardando le risorse umane e professionali che vi operano attraverso un processo di aggiornamento/riqualificazione professionale/ricollocazione produttiva ed occupazionale;

- coinvolgere gli attori della concertazione nella progettazione degli interventi e delle azioni di formazione e ricollocazione professionale dei lavoratori in esubero, nella gestione delle imprese in crisi e nel monitoraggio degli interventi;
- promuovere un partenariato tra l'Amministrazione provinciale, il Consorzio Ponterosso (ZIPR) ed i Comuni maggiormente interessati;
- progettare e sperimentare strumenti utili per la gestione dei fenomeni di crisi quali la ricerca delle vacancies, la gestione del matching, le attività di formazione ed aggiornamento, quelle di accompagnamento nel nuovo posto di lavoro;
- promuovere una cultura ed una sensibilità diffusa nella gestione dei processi di crisi coinvolgendo le comunità locali, promuovendo un ruolo attivo ed un forte protagonismo delle lavoratrici e dei lavoratori e delle imprese coinvolte;
- sviluppare comportamenti innovativi tra gli operatori dei Centri per l'impiego e quelli dei soggetti privati che intervengono nell'attuazione del Piano;
- sperimentare modelli organizzativi innovativi in grado di facilitare l'integrazione operativa tra i vari soggetti coinvolti dalle attività previste dal Piano;

2) ANALISI SOCIO - ECONOMICA - OCCUPAZIONALE

In questo territorio l'industria nasce negli anni '70 con il sito industriale del "Ponte Rosso" che, a differenza di altre aree industriali della provincia, può essere considerato un "avamposto" in quanto inserito in un più vasto territorio che non ha una presenza industriale significativa, né verso il confine con il Veneto, né con il bacino udinese. Le caratteristiche economico-occupazionali del territorio del sanvitese depongono per una situazione di concreta difficoltà. I principali settori economici presenti sono caratterizzati per buona parte da attività rientranti nei comparti dell'agricoltura, della silvicoltura, del legno, del commercio, delle costruzioni, delle attività immobiliari, dei servizi, con una incidenza di circa solo l'11% del totale di imprese collocate nel settore dell'industria. Non va trascurata inoltre la natura giuridica delle Ditte con un'incidenza del 75% di ditte individuali e dalla presenza pari al 95% di Ditte che occupano fino a 9 dipendenti, 4% fino a 50 dipendenti, 1% da 50 e fino a 299 addetti.

Nel territorio, rispetto al settore dell'industria manifatturiera e di trasformazione, sono prevalentemente ubicate strutture aziendali che occupano un numero di lavoratori fino a 50 e un ridotto numero fino a 100. Queste caratteristiche del tessuto industriale locale rendono ogni crisi aziendale "importante": quando un'azienda licenzia personale si tratta sempre di un numero "consistente" di lavoratori per i quali esiste una oggettiva difficoltà al riassorbimento. Infatti è dal

settore dell'industria che proviene la gran parte dei lavoratori posti in mobilità ed è lo stesso settore che poi non è in grado di riassorbirli. A fronte di questa peculiarità del territorio, che dimostra complessivamente di non avere un tessuto produttivo ed economico tale da riassorbire i lavoratori, è necessario attivare il piano di gestione e realizzare politiche attive del lavoro mirate e con una specifica attenzione all'occupazione femminile. Le lavoratrici donne trovavano occupazione o nel settore tessile e della maglieria, o nel settore dell'assemblaggio di piccole parti meccaniche, o nel settore della lavorazione della carta. Ora essendo questi settori in difficoltà, la disoccupazione di genere rappresenta essa stessa una situazione di crisi. Le aziende in cui le donne si occupavano o rioccupavano, che in parte rispondevano all'esigenza del riassorbimento delle lavoratrici poste in mobilità, erano l'IRCA/CORIS S.p.A. (per la quale è tuttora in corso il progetto "Proviamoci insieme"), la Stylfil srl che ha pure aperto una procedura di mobilità per n.33 lavoratori, la Ledysan S.p.A. che è stata dichiarata fallita. Nello stesso ambito territoriale, e configurandosi quasi a macchia di leopardo, si sono inoltre recentemente manifestate altre crisi occupazionali quali quella della ditta S.Marco Images, che conta circa n.140 lavoratori.

A fronte delle suddette difficoltà si segnala anche che la competenza ed esperienza acquisita dai lavoratori nel campo dell'industria manifatturiera presente nel territorio considerato è così specifica da non essere facilmente spendibile in altra tipologia di azienda/lavorazione senza che venga effettuato un adeguato percorso di riqualificazione, così come realizzato per i lavoratori dell'IRCA/CORIS e che ha dato buoni risultati.

a) Il contesto socio – ambientale

Il territorio interessato dalla crisi occupazionale fa storicamente parte del mandamento del sanvitese in cui sono inseriti anche i comuni limitrofi di Chions, Pravisdomini e Fiume Veneto. Vengono presi in considerazione quindi oltre agli otto Comuni che afferiscono all'Ambito sociale di San Vito (che gestisce i servizi sociali per la totalità della popolazione) anche i suddetti Comuni che, da un lato afferiscono all'Ambito sociale di Azzano Decimo ma dall'altro rientrano nella competenza territoriale dei Centri per l'Impiego di San Vito al Tagliamento e Pordenone i cui territori non sono coincidenti con quelli degli Ambiti sociali succitati.

Il comune più popoloso e polo del comprensorio è quello di San Vito al Tagl.to verso cui gravitano per i servizi, le infrastrutture, ecc. anche tutti i comuni del circondario fino anche al confine con l'area più settentrionale della provincia. E' presente il Consorzio Ponterosso (ZIPR) che funge da polo di raccordo per le numerose aziende.

La popolazione che insiste su questo territorio è dislocata in oltre 60 centri abitati suddivisi in capoluogo di comune, frazioni e località. Questa caratteristica dell'insediamento urbano indica un'elevata dispersione sul territorio che storicamente ha rafforzato identità culturali locali vive e forti ancora oggi.

b) Il quadro demografico

I dati demografici del periodo 2001-2003 registrano un aumento generalizzato per tutti i comuni anche per quelli che avevano registrato un andamento negativo nel decennio 1991-2001. La media dell'incremento della popolazione è in linea con il dato tendenziale di tutto il territorio provinciale, in continua crescita in tutti i comuni è la presenza immigrati.

Per quanto concerne la distribuzione della popolazione, il comune di San Vito da solo rappresenta più di un terzo della popolazione del territorio seguito da Casarsa della Delizia e Sesto al Reghena, mentre per il resto gli abitanti sono distribuiti nelle diverse località di piccola dimensione. L'andamento della popolazione totale è in costante crescita e anche San Vito registra la maggior crescita quale polo che offre il maggior numero di servizi, infrastrutture, ecc.

c) Le infrastrutture

Le infrastrutture costituiscono uno dei fattori trasversali dello sviluppo ed a livello locale contribuiscono a creare quelle cosiddette "economie di agglomerazione" necessarie alla crescita del sistema delle imprese. Nella provincia pordenonese l'indice di dotazione infrastrutturale risulta inferiore sia al valore nazionale, sia a quello del Nord-est e dai dati dell'indagine Excelsior (CCIAA) l'indice di dotazione infrastrutturale risulta inferiore al valore nazionale. Fra le infrastrutture "economiche" quelle che mostrano il maggior ritardo nel processo di ammodernamento/ampliamento sono: la rete stradale – la rete ferroviaria – i porti – gli aeroporti. I bassi indici di dotazione infrastrutturale sono una conseguenza di quanto segue:

- dal punto di vista stradale il territorio è attraversato dalla strada statale n. 13, sulla direttrice Est/Ovest e dalla SS 463; la SS 13 è l'asse su cui insiste il carico di traffico più elevato della provincia di Pordenone. Lungo tale arteria predomina un sistema ad alta complessità spaziale che vede la compresenza di residenze e centri urbani accanto agli insediamenti produttivi, commerciali e direzionali quasi senza soluzione di continuità. La statale 463 attraversa i comuni posti a sud del territorio. E' presente una fitta rete di strade provinciali

tra cui quelle di maggior intensità di traffico sono la SP 1 della Val d'Arzino e la SP 40 del Ponte di Madrisio che collega il territorio del saniviteese con quello della provincia di Udine e di Portogruaro. A questo territorio afferisce l'Autostrada A28 che costituisce il secondo asse di mobilità/trasporti per il territorio provinciale.

- Dal punto di vista della rete ferroviaria sono presenti due linee ferroviarie di cui la principale costituisce la direttrice Venezia /Udine ed è parallela alla SS 13, la secondaria collega la stazione di Casarsa della Delizia con quella di Portogruaro / direttrice VE/TS, attraverso una serie di stazioni intermedie.
- L'aeroporto più vicino è quello di Ronchi dei Legionari e si trova a circa 80 Km.
- I porti più vicini sono quelli di Trieste, Porto Nogaro (UD) e Monfalcone (GO).

Nell'ambito delle infrastrutture l'Amministrazione Provinciale di Pordenone ha approvato un Programma Triennale dei Lavori Pubblici 2006-2008, dopo aver valutato la possibilità di avviare le opere nell'arco di tempo previsto, in funzione della tipologia di interventi e dei tempi richiesti delle varie fasi operative. Le quote destinate alle singole categorie di interventi sull'ammontare complessivo delle risorse ipotizzate sono così suddivise:

opere stradali – quota assegnata 77,86%

edilizia sociale e scolastica – quota assegnata 15,25%.

Dall'indagine Excelsior si rileva comunque che, per quanto riguarda le altre infrastrutture economiche, la situazione della provincia pordenonese è decisamente migliore con un significativo incremento degli indici relativi agli impianti e reti energetico -ambientali e le strutture e reti per la telefonia e la telematica.

d) La condizione economica e occupazionale

La situazione occupazionale può essere considerata buona come evidenziato dagli alti tassi di attività e di occupazione da un lato e da un tasso di disoccupazione che è tra i più bassi d'Italia. Nonostante ciò la stagnazione economica degli ultimi anni ha avuto e continua ad avere ripercussioni anche sul mercato del lavoro. Dal raffronto dei dati sulle assunzioni prospettate dalle imprese pordenonesi per il 2006 e i dati medi del triennio 2003 – 2005 emerge che il tasso di crescita è andato contraendosi con una riduzione della percentuale di assunzioni a tempo indeterminato ed un aumento di quelle a tempo determinato. Vi è una flessione nelle assunzioni di lavoratori senza specifica esperienza, mentre è in aumento la domanda di personale con almeno il

diploma di scuola media superiore e diminuisce, inoltre, la quota di assunzioni di personale generico, non qualificato.

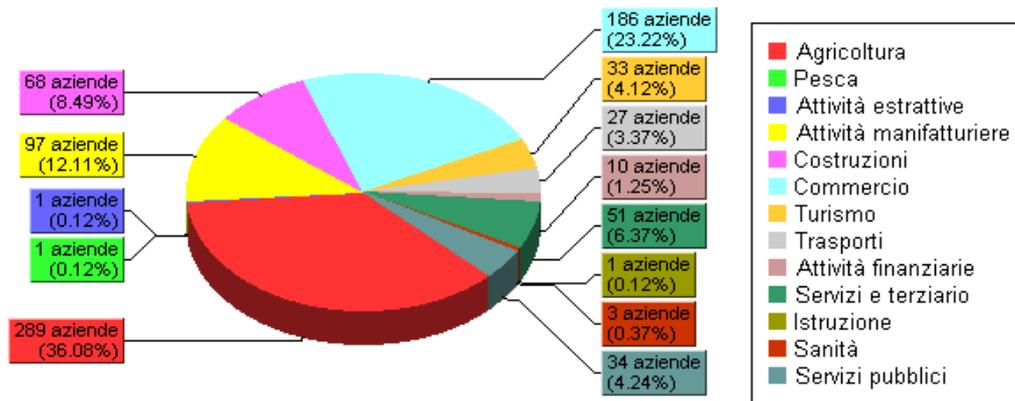
Nel territorio del sanvitese compreso quello di Fiume Veneto sono presenti oltre 5000 fra imprese- aziende – ditte individuali il numero delle imprese è andato sempre più aumentando, anche in questo contesto il comune che registra il maggior numero di imprese è San Vito al Tagliamento con quasi un terzo del totale. In questo comune è infatti ubicata la Zona Industriale del Ponte Rosso.

Le tavole che seguono indicano la percentuale per tipologia delle ditte presenti in ogni comune dell'ambito di S.Vito al Tagliamento. (Fonte Piano di Zona anno 2006)

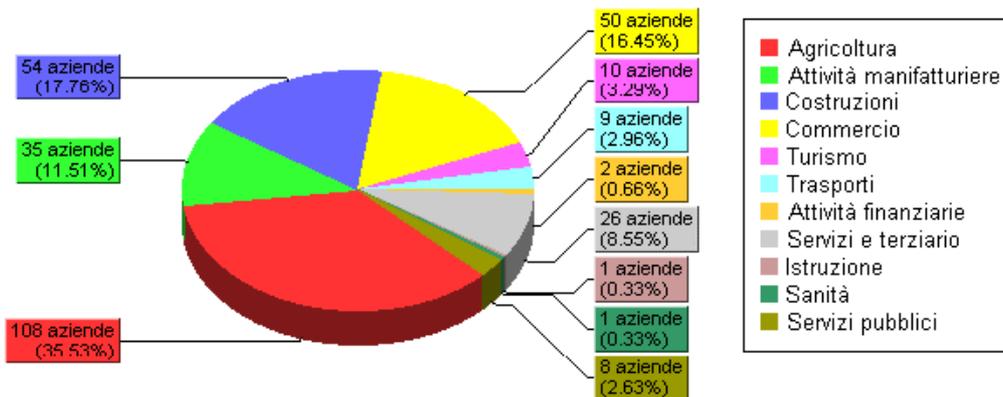
Ditte attive per settore a Arzene



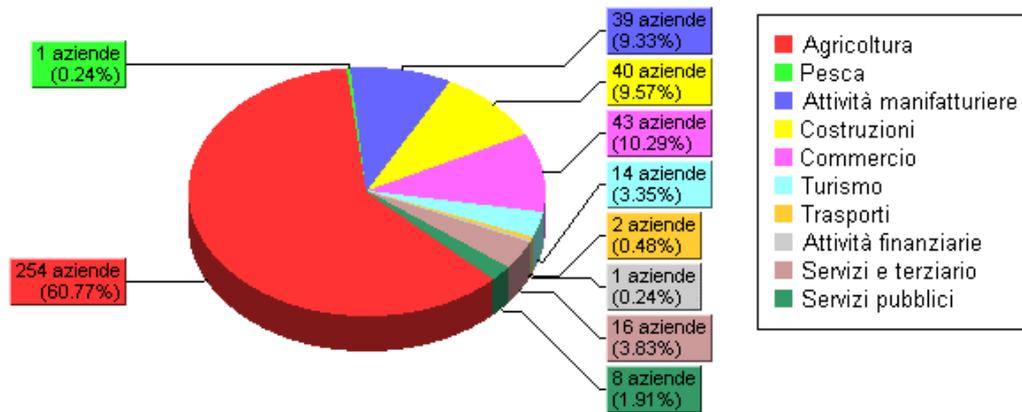
Ditte attive per settore a Casarsa della Delizia



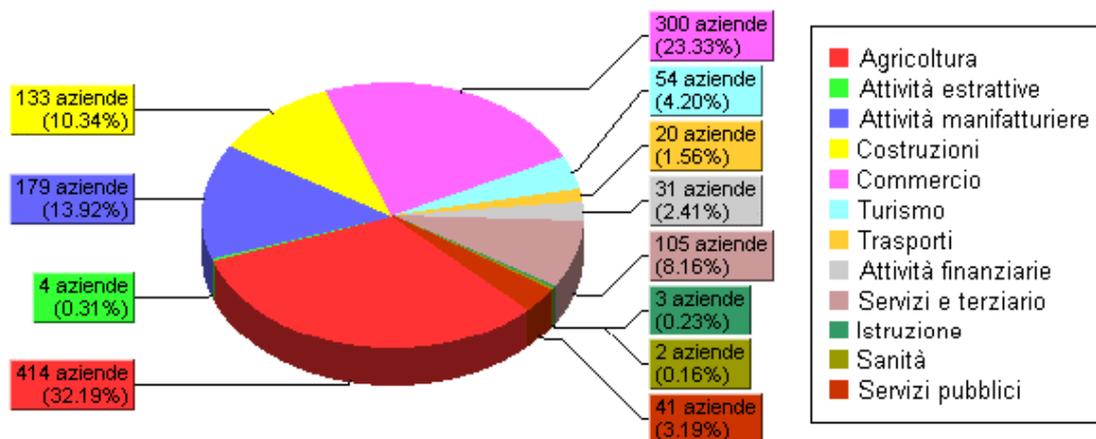
Ditte attive per settore a Cordovado



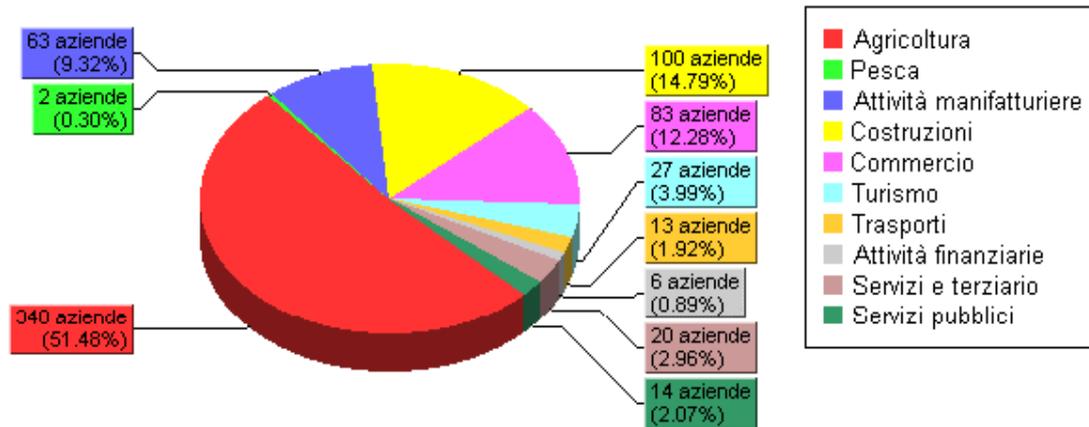
Ditte attive per settore a Morsano al Tagliamento



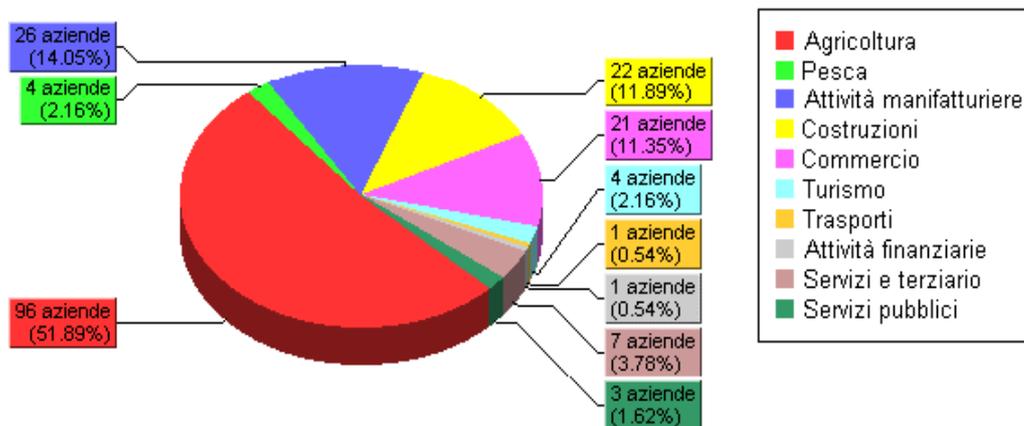
Ditte attive per settore a San Vito al Tagliamento



Ditte attive per settore a Sesto al Reghena



Ditte attive per settore a San Martino al Tagliamento



Ditte attive per settore a Valvasone



e) Lo scenario: l'ambito territoriale del Sanvitese tra i due Censimenti (1991-2001)

L'ambito territoriale del Sanvitese comprende i seguenti 9 comuni della provincia di Pordenone (in base all'appartenenza al relativo Centro per l'Impiego): Arzene, Casarsa della Delizia, Chions, Cordovado, Morsano al Tagliamento, San Martino al Tagliamento, San Vito al Tagliamento, Sesto al Reghena, Valvasone. Per gli scopi della presente analisi, inoltre, verrà considerato anche il comune di Fiume Veneto.

Tabella 1 Variazione delle unità locali e degli addetti del settore industriale dei comuni del Sanvitese (1991-2001)

Codice Ateco ¹ e Settore	Unità Locali 1991	Unità Locali 2001	Addetti 1991	Addetti 2001	Var. % U.L.	Var. % addetti
<i>CB - ESTRAZIONE DI MINERALI NON ENERGETICI</i>	11	10	73	99	-9,1	35,6
<i>DA - INDUSTRIE ALIMENTARI, DELLE BEVANDE E DEL TABACCO</i>	78	66	455	370	-15,4	-18,7
<i>DB - INDUSTRIE TESSILI E DELL'ABBIGLIAMENTO</i>	60	40	739	490	-33,3	-33,7
<i>DC - INDUSTRIE CONCIARIE, FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN CUOIO, PELLE E SIMILARI</i>	3	1	48	2	-66,7	-95,8
<i>DD - INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO</i>	69	61	439	373	-11,6	-15,0
<i>DE - FABBRICAZIONE DI PASTA-CARTA, CARTA E PRODOTTI DI CARTA; STAMPA ED EDITORIA</i>	26	23	286	300	-11,5	4,9
<i>DF - FABBRICAZIONE DI COKE, RAFFINERIE DI PETROLIO, TRATTAMENTO COMBUST. NUCLEARI</i>	1	0	5	0	-100,0	-100,0
<i>DG - FABBRICAZIONE DI PRODOTTI CHIMICI E DI</i>	6	8	68	112	33,3	64,7

¹ Si tratta della classificazione delle attività economiche che l'ISTAT adotta nelle rilevazioni statistiche correnti.

<i>FIBRE SINTETICHE E ARTIFICIALI</i>						
<i>DH - FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN GOMMA E MATERIE PLASTICHE</i>	21	34	200	963	61,9	381,5
<i>DI - FABBRICAZIONE DI PRODOTTI DELLA LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI</i>	38	48	994	964	26,3	-3,0
<i>DJ - PRODUZIONE DI METALLO E FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO</i>	134	174	1.656	2.512	29,9	51,7
<i>DK - FABBRICAZIONE MACCHINE ED APPARECCHI MECCANICI; INSTALLAZIONE E RIPARAZIONE</i>	50	70	1.556	1.845	40,0	18,6
<i>DL - FABBRICAZIONE MACCHINE ELETTRICHE E APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED OTTICHE</i>	48	51	501	596	6,3	19,0
<i>DM - FABBRICAZIONE DI MEZZI DI TRASPORTO</i>	3	3	29	96	0,0	231,0
<i>DN - ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE</i>	63	80	689	1.128	27,0	63,7
<i>E - PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA</i>	3	3	49	21	0,0	-57,1
<i>F - COSTRUZIONI</i>	573	627	1.476	1.498	9,4	1,5
TOTALE INDUSTRIA	1.187	1.299	9.263	11.369	9,4	22,7

Fonte: Elaborazioni IRES-FVG su dati ISTAT Censimenti Generali Industria e Servizi

Bisogna innanzitutto ricordare che nel Sanvitese l'industria nasce sostanzialmente negli anni '70, con la costituzione dell'insediamento industriale e artigianale del "Ponte Rosso" nell'ambito del comune di San Vito al Tagliamento che, a differenza di altre aree industriali della provincia di Pordenone, si configura come un'area inserita in un territorio più ampio dove la presenza industriale non risulta particolarmente significativa. Infatti attualmente in tutto il Sanvitese le imprese del settore industriale in senso stretto (esclusa l'edilizia) costituiscono meno del 13% del totale. Inoltre nell'area industriale e artigianale del "Ponte Rosso" sono al momento concentrate circa 120 aziende per un totale di oltre 3.000 addetti, ossia oltre il 40% del totale del settore industriale locale. Per il resto l'economia del Sanvitese si basa soprattutto sul settore primario (non bisogna dimenticare ad esempio che a Casarsa della Delizia è presente la più grande Cantina Sociale della Regione), sull'attività del commercio, sul settore delle costruzioni. In anni relativamente più recenti, in virtù dei più generali processi di terziarizzazione dell'economia, anche in questo ambito locale si è verificato uno spostamento dell'asse delle attività produttive dall'industria al settore dei servizi. Per quanto riguarda nello specifico il territorio del comune di Fiume Veneto, si può sottolineare l'importanza del settore metalmeccanico, di quello dell'elettronica e della fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche, oltre che dell'edilizia, mentre la maggior parte degli addetti nel terziario sono assorbiti dal settore del commercio.

Tabella 2 Variazione delle unità locali e degli addetti del settore terziario dei comuni del **Sanvitese (1991-2001)**

Codice Ateco e Settore	Unità Locali 1991	Unità Locali 2001	Addetti 1991	Addetti 2001	Var. % U.L. 1991-01	Var. % addetti 1991-01
------------------------	-------------------	-------------------	--------------	--------------	---------------------	------------------------

<i>G - COMMERCIO INGROSSO E DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTO, MOTO E BENI PERSONALI</i>	951	934	2.423	2.547	-1,8	5,1
<i>H - ALBERGHI E RISTORANTI</i>	161	198	500	683	23,0	36,6
<i>I - TRASPORTI, MAGAZZINAGGIO E COMUNICAZIONI</i>	142	145	438	759	2,1	73,3
<i>J - INTERMEDIAZIONE MONETARIA E FINANZIARIA</i>	68	99	234	296	45,6	26,5
<i>K - ATTIVITA' IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, PROFESSIONALI ED IMPRENDITORIALI</i>	270	576	550	1.815	113,3	230,0
<i>M - ISTRUZIONE</i>	9	13	17	25	44,4	47,1
<i>N - SANITA' E ALTRI SERVIZI SOCIALI</i>	93	134	153	205	44,1	34,0
<i>O - ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI</i>	149	157	342	606	5,4	77,2
TOTALE SERVIZI	1.843	2.256	4.657	6.936	22,4	48,9

Fonte: Elaborazioni IRES-FVG su dati ISTAT Censimenti Generali Industria e Servizi

I dati relativi agli ultimi due Censimenti del 1991 e del 2001 indicano con precisione i settori più rilevanti per l'economia locale nel suo complesso, tra i quali troviamo l'edilizia e il settore metalmeccanico (che sommati nel 2001 davano conto di oltre la metà degli addetti del settore secondario) e, per quanto riguarda il terziario, il commercio (circa 2.500 addetti) e la generica categoria che comprende le attività immobiliari, informatiche e dei servizi forniti dai professionisti (che nel decennio in esame ha più che triplicato i propri addetti).

Tra il 1991 e il 2001 si assiste in effetti ad un sensibile spostamento di una parte importante dell'attività produttiva dal settore industriale a quello dei servizi; entrambi comunque, fanno segnare nel decennio in questione rilevanti incrementi nel numero complessivo di addetti (rispettivamente +23% e +49%).

I risultati migliori in termini occupazionali (in valore assoluto) si sono registrati, per limitarsi all'ambito industriale, nel settore della produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo, nella fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche, nella fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici. Viceversa i settori del tessile e dell'abbigliamento, assieme all'industria alimentare e delle bevande e del comparto del legno hanno subito le flessioni più marcate.

Tabella 3 Variazione delle unità locali e degli addetti a livello comunale (1991-2001)

Comune	Unità Locali 1991	Unità Locali 2001	Var. % U.L. 1991-01	Addetti 1991	Addetti 2001	Var.% addetti 1991-01
<i>Arzene</i>	90	90	0,0	243	231	-4,9
<i>Casarsa della Delizia</i>	465	532	14,4	1.286	1.655	28,7
<i>Chions</i>	322	373	15,8	1.518	2.254	48,5
<i>Cordovado</i>	199	190	-4,5	440	577	31,1
<i>Morsano al Tagliamento</i>	180	181	0,6	801	836	4,4
<i>San Martino al Tagliamento</i>	64	83	29,7	187	284	51,9

<i>San Vito al Tagliamento</i>	781	982	25,7	4.407	6.030	36,8
<i>Sesto al Reghena</i>	313	335	7,0	1.325	1.639	23,7
<i>Valvasone</i>	151	148	-2,0	804	950	18,2
<i>Fiume Veneto</i>	522	741	42,0	3.037	4.071	34,0
TOTALE SANVITESE	3.087	3.655	18,4	14.048	18.527	31,9

Fonte: Elaborazioni IRES-FVG su dati ISTAT Censimenti Generali Industria e Servizi

Nel complesso il numero totale di unità locali del territorio del Sanvitese nel 2001 ammontava (escluso il settore primario, che solo marginalmente viene interessato dalla rilevazione del Censimento Generale Industria e Servizi dell'ISTAT) a poco più di 3.650, per un totale di quasi 18.500 addetti (Tabella 3) . Il rilevante incremento dell'occupazione registrato tra il 1991 e il 2001 (pari in termini assoluti a quasi 4.500 addetti) si è comunque concentrato soprattutto in tre comuni: Chions, San Vito al Tagliamento e Fiume Veneto.

Tra il 1991 e il 2001 oltre al numero di occupati nelle imprese locali è comunque cresciuta di circa il 6% anche la popolazione residente (Tabella 4), superando i 51.000 abitanti nell'intero territorio; a tale risultato hanno sicuramente contribuito in misura rilevante i flussi immigratori.

Dall'indice calcolato (rapportando gli addetti alla popolazione in età da lavoro) nella stessa Tabella 4 emerge come i comuni di Chions, San Vito al Tagliamento, Valvasone e Fiume Veneto siano quelli che attirano e assorbono la maggior parte dei lavoratori nel comprensorio. Bisogna però porre attenzione a tale rapporto: non si tratta infatti del tasso di occupazione (ossia il quoziente tra gli occupati tra i 15 e i 64 anni e la corrispondente popolazione di riferimento²) ma del rapporto tra gli addetti impiegati nelle imprese dei dieci comuni in esame e le rispettive popolazioni (queste sì) residenti (desunte dal Censimento della Popolazione).

I valori relativamente bassi dei rimanenti sei comuni indicano evidentemente che una quota importante dei residenti trova impiego pure all'esterno del comprensorio del Sanvitese.

Tabella 4 L'andamento della popolazione tra i due Censimenti 1991-2001

Comune	Popolazione 1991	Popolazione 2001	Var. % pop. 1991-2001	Pop. 15-64 (2001)	Addetti ³	Addetti/Pop. 15-64 (in %)
<i>Arzene</i>	1.520	1.608	5,8	1.080	231	21,4
<i>Casarsa della Delizia</i>	7.625	8.135	6,7	5.637	1.655	29,4
<i>Chions</i>	4.055	4.523	11,5	3.159	2.254	71,4
<i>Cordovado</i>	2.441	2.518	3,2	1.768	577	32,6
<i>Morsano al Tagliamento</i>	2.864	2.762	-3,6	1.785	836	46,8
<i>San Martino al Tagliamento</i>	1.290	1.336	3,6	901	284	31,5
<i>San Vito al Tagliamento</i>	12.511	13.316	6,4	9.014	6.030	66,9

² Per tale indice l'Obiettivo di Lisbona indica il valore di 70% come traguardo da raggiungere entro il 2010.

³ Si tratta degli occupati (interni) nelle imprese localizzate nei comuni del Sanvitese, e non del numero degli addetti tra i residenti.

<i>Sesto al Reghena</i>	5.183	5.311	2,5	3.662	1.639	44,8
<i>Valvasone</i>	1.924	1.936	0,6	1.301	950	73,0
<i>Fiume Veneto</i>	9.332	10.221	9,5	7.084	4.071	57,5
TOTALE SANVITESE	48.745	51.666	6,0	35.391	18.527	52,3

Fonte: Elaborazioni IRES-FVG su dati ISTAT Censimenti Generali Industria e Servizi e della Popolazione

f) L'andamento dell'occupazione e gli indicatori della crisi

Per spostare il fuoco dell'analisi sulle dinamiche più recenti, è utile partire dai dati forniti dal Sistema Informativo delle Camere di Commercio (quindi una fonte non omogenea rispetto a quella censuaria) relativamente all'andamento delle unità locali a livello comunale ((Tabella 5). Per l'intero comprensorio del Sanvitese il primo dato che balza all'occhio è una diminuzione delle unità locali negli ultimi cinque anni pari al 2,6%; solo i comuni di San Martino al Tagliamento e di San Vito al Tagliamento presentano in controtendenza un andamento positivo. Tale dato è però fortemente condizionato dal settore primario, che sconta una fase di ristrutturazione interna molto profonda che ha portato ad un decremento delle unità locali molto rilevante.

Tabella 5 Variazione delle unità locali attive dei comuni del Sanvitese (2000-II trimestre 2006)

Comune	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ⁴	Var. % 2000-06
<i>Arzene</i>	224	212	209	209	213	203	205	-8,5
<i>Casarsa della Delizia</i>	836	826	817	829	827	817	822	-1,7
<i>Chions</i>	626	621	609	610	610	601	599	-4,3
<i>Cordovado</i>	306	296	295	289	294	290	286	-6,5
<i>Morsano al Tagliamento</i>	428	419	418	405	404	397	397	-7,2
<i>San Martino al Tagliamento</i>	169	178	182	181	188	189	189	11,8
<i>San Vito al Tagliamento</i>	1.357	1.362	1.371	1.374	1.400	1.401	1.399	3,1
<i>Sesto al Reghena</i>	718	703	692	661	656	653	649	-9,6
<i>Valvasone</i>	286	279	271	272	276	270	276	-3,5
<i>Fiume Veneto</i>	1.079	1.063	1.064	1.057	1.061	1.056	1.050	-2,7
TOTALE SANVITESE	6.029	5.959	5.928	5.887	5.929	5.877	5.872	-2,6

Fonte: Elaborazioni IRES-FVG su dati CCIAA

⁴ I dati relativi al 2006 si riferiscono al secondo trimestre, gli altri all'ultimo trimestre dell'anno considerato.

Se dunque si esclude dall'analisi il settore agricolo, le dinamiche che si possono osservare sono diverse e piuttosto articolate.

Come si può osservare dalla Tabella 6, negli ultimi anni è continuata la fase di difficoltà del settore tessile menzionata in precedenza, che tra il 2001 e il 2006 vede scomparire ben 10 sedi produttive, pari a un terzo del totale.

Anche dal comparto del legno non giungono segnali positivi, in quanto il numero delle unità locali risulta in calo, in particolare la flessione è stata più intensa nel periodo compreso tra il 2002 e il secondo trimestre del 2006.

La produzione di metalli e delle loro leghe, poi, pur presentando un calo pari a tre unità locali su dieci nell'ultimo quinquennio, preoccupa per le ripercussioni a livello occupazionale: si tratta infatti di uno dei settori in cui è più elevata la dimensione aziendale media (nel 2001 era pari a circa 15 addetti). Un discorso analogo vale per l'industria estrattiva che, pur contando poche sedi produttive, peraltro ridotte della metà dal 2000 ad oggi, assorbiva un numero non trascurabile di lavoratori.

Ulteriori variazioni negative, infine, si sono registrate nel settore della fabbricazione di apparecchi radiotelevisivi e per le comunicazioni (tre sedi produttive in meno tra il 2000 e il 2006).

Tabella 6 Variazione delle unità locali attive dell'industria del Sanvitese (2000-II trimestre 2006)

Codice Atecori ⁵ e Settore	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ⁶	Var. % 2000-06
CB14 Altre industrie estrattive	10	9	10	11	8	6	5	-50,0
DA15 Industrie alimentari e delle bevande	85	91	87	88	92	85	88	3,5
DB17 Industrie tessili	26	30	28	26	26	22	20	-23,1
DB18 Confez. articoli vestiario-prep. pellicce	17	17	17	19	19	17	18	5,9
DC19 Prep. e concia cuoio-fabbr. artic. viaggio	4	4	5	5	4	4	4	0,0
DD20 Ind. legno, esclusi mobili-fabbr. in paglia	73	76	81	79	74	69	70	-4,1
DE21 Fabbric. pasta-carta,carta e prod.di carta	7	7	8	7	8	8	9	28,6
DE22 Editoria, stampa e riprod. supp. registrati	16	15	14	14	14	15	16	0,0
DF23 Fabbric. coke, raffinerie, combust. nucleari	1	1	1	1	1	0	0	-100,0
DG24 Fabbric. prodotti chimici e fibre sintetiche	15	15	16	16	16	16	17	13,3
DH25 Fabbric. artic. in gomma e mat. plastiche	40	40	39	40	40	42	42	5,0
DI26 Fabbric. prodotti lavoraz. min. non metallif.	53	52	50	52	54	60	59	11,3
DJ27 Produzione di metalli e loro leghe	10	10	9	9	8	8	7	-30,0
DJ28 Fabbricaz.e lav. prod. metallo, escl. macchine	186	205	204	199	199	203	203	9,1
DK29 Fabbric. macchine ed appar. mecc., instal.	82	85	88	87	84	81	88	7,3
DL30 Fabbric. macchine per uff., elaboratori	1	2	3	3	4	4	4	300,0
DL31 Fabbric. di macchine ed appar. elettr. n.c.a.	19	19	18	17	19	21	22	15,8
DL32 Fabbric. appar. radiotel. e app. per comunic.	11	9	7	9	9	6	8	-27,3
DL33 Fabbric. appar. medicali, precis., strum.ottici	30	29	28	28	30	33	31	3,3
DM34 Fabbric. autoveicoli, rimorchi e semirim.	1	2	1	1	1	2	1	0,0
DM35 Fabbric. di altri mezzi di trasporto	5	5	4	4	5	5	6	20,0

⁵ Si tratta della Classificazione delle Attività Economiche nel Registro delle Imprese, che viene utilizzata dal sistema informativo delle Camere di Commercio e viene derivata dalla classificazione ISTAT ATECO. Per i settori non riportati nella tabella si intende che non sussistono unità locali attive nel periodo in esame.

⁶ I dati relativi al 2006 si riferiscono al secondo trimestre, gli altri all'ultimo trimestre dell'anno considerato.

DN36 Fabbric. mobili-altre industrie manifattur.	92	91	91	93	95	102	101	9,8
DN37 Recupero e preparaz. per il riciclaggio	5	7	8	10	8	7	7	40,0
E 40 Produz. energia elettr., gas, acqua calda	0	1	2	2	1	1	0	n.c.
F 45 Costruzioni	620	641	682	716	771	786	796	28,4
TOTALE INDUSTRIA	1.409	1.463	1.501	1.536	1.590	1.603	1.622	15,1

Fonte: Elaborazioni IRES-FVG su dati CCIAA

Più rosea appare la situazione nel settore terziario (Tabella 7); in effetti il numero di unità locali attive risulta generalmente in aumento negli ultimi anni. Una delle poche eccezioni è costituita dalla categoria che comprende le attività ausiliarie dei trasporti e le agenzie di viaggi.

Da quanto osservato nella breve analisi svolta è dunque soprattutto dal settore dell'industria che ha origine l'attuale situazione di difficoltà occupazionale nel territorio del Sanvitese, ed è lo stesso settore che poi fatica a riassorbire la manodopera espulsa. Infatti, come vedremo nella parte successiva del presente studio dedicata in maniera più specifica al mercato del lavoro locale, si pone il problema della riqualificazione dei lavoratori espulsi dal settore industriale, eventualmente per mettere a frutto le loro esperienze e competenze anche in settori abbastanza differenti da quelli di origine.

Particolare attenzione deve inoltre essere posta all'occupazione femminile: in particolare i settori del tessile e della maglieria e dell'assemblaggio di piccole parti meccaniche (ma anche della lavorazione della carta), che come abbiamo visto non attraversano certo una fase positiva, sono tipicamente ad alta intensità di occupazione femminile.

Tabella 7 Variazione delle unità locali attive nel terziario del Sanvitese (2000-II trimestre 2006)

Codice Atecori e Settore ⁷	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ⁸	Var. % 2000-06
G 50 Comm. manut. e rip. autov. e motocicli	131	133	132	130	129	128	131	0,0
G 51 Comm. ingr. e interm. del comm. escl. autov.	367	368	387	392	401	388	407	10,9
G 52 Comm. dett. escl. autov-rip. beni pers.	523	534	539	540	557	570	557	6,5
H 55 Alberghi e ristoranti	195	203	207	208	213	220	228	16,9
I 60 Trasporti terrestri-trasp. mediante condotta	128	126	128	131	140	131	126	-1,6
I 63 Attività ausiliarie dei trasp.-ag. viaggi	35	36	37	30	28	23	21	-40,0
I 64 Poste e telecomunicazioni	1	1	1	1	2	3	6	500,0
J 65 Interm. mon. e finanz. (escl. Assic. e fondi p.)	38	43	44	42	47	45	46	21,1
J 66 Assic. e fondi pens. (escl. ass. soc. obbl.)	5	3	3	4	3	0	0	-100,0
J 67 Attività ausil. intermediazione finanziaria	64	69	68	68	65	69	70	9,4
K 70 Attività immobiliari	107	127	146	160	175	194	201	87,9
K 71 Noleggio macc. attrezz. senza operat.	14	14	17	17	20	17	20	42,9
K 72 Informatica e attività connesse	47	49	46	49	48	50	49	4,3

⁷ Per i settori non riportati nella tabella si intende che non sussistono unità locali attive nel periodo in esame.

⁸ I dati relativi al 2006 si riferiscono al secondo trimestre, gli altri all'ultimo trimestre dell'anno considerato.

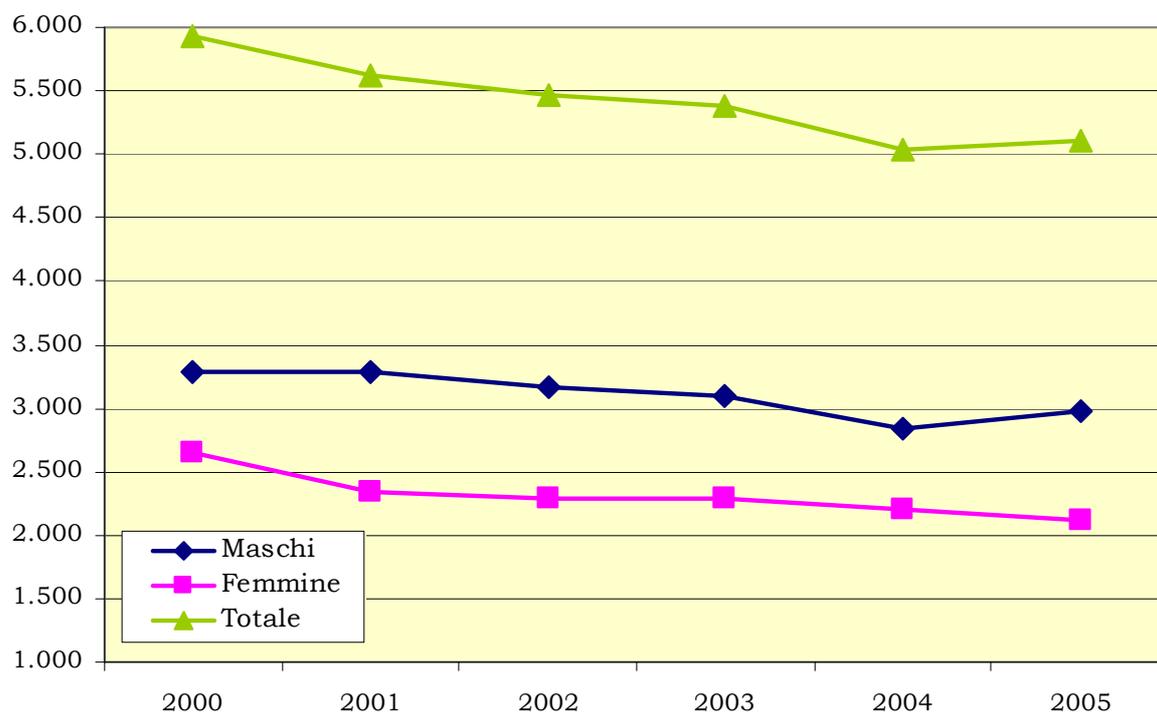
K 73 Ricerca e sviluppo	1	2	2	2	2	2	2	100,0
K 74 Altre attività professionali e imprendit.	121	131	138	147	145	149	144	19,0
L 75 Pubbl. amm. e difesa; assic. sociale obbligatoria	0	2	2	2	0	0	0	n.c.
M 80 Istruzione	10	9	8	8	7	9	9	-10,0
N 85 Sanità e altri servizi sociali	11	11	12	12	13	14	16	45,5
O 90 Smaltim. rifiuti solidi, acque scarico e sim.	7	7	6	8	7	10	13	85,7
O 91 Attività organizzazioni associative n.c.a.	0	2	1	1	0	0	0	n.c.
O 92 Attività ricreative, culturali sportive	28	32	35	34	45	40	39	39,3
O 93 Altre attività dei servizi	129	129	129	130	137	141	146	13,2
TOTALE SERVIZI	1.962	2.031	2.088	2.116	2.184	2.203	2.231	13,7

Fonte: Elaborazioni IRES-FVG su dati CCIAA

L'andamento delle assunzioni nell'ultimo quinquennio fornisce delle indicazioni interessanti sul mercato del lavoro locale; come risulta evidente dalla Figura 1, tra il 2000 e il 2005 il numero medio annuo di lavoratori assunti nel Sanvitese è diminuito in maniera consistente, passando da quasi 6.000 a 5.100 circa (-14%). Un dato preoccupante si desume dalla scomposizione di tale trend in base al genere: la componente femminile risulta sicuramente quella più penalizzata, con un decremento doppio in termini percentuali (-20% contro -9%) rispetto a quella maschile, che tra il 2004 e il 2005 sembra recuperare in parte terreno, aumentando così tale divario.

La Tabella 8 illustra uno dei fenomeni quasi fisiologici che hanno interessato il mercato del lavoro negli ultimi anni, ossia la diminuzione dell'incidenza dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Infatti in ogni comune del comprensorio, con l'eccezione dei comuni di Cordovado e di San Martino al Tagliamento, le assunzioni (in questo caso non si parla delle teste dunque ma del numero di avviamenti) con contratto a tempo indeterminato diminuiscono (in valore assoluto) drasticamente tra il 2001 e il 2005, in alcuni casi sono addirittura dimezzate. In tutto il comprensorio si registra una diminuzione pari al 35% in cinque anni; solo tra il 2004 e il 2005 tale tendenza negativa sembra rallentare. In termini relativi, l'incidenza percentuale di assunzioni a tempo indeterminato sul totale delle assunzioni è passata da un valore pari al 34% nel 2000 al 24% nel 2005.

Figura 1 Andamento delle assunzioni (per genere) relative al Centro per l'Impiego di San Vito al



Tagliamento (numero di lavoratori interessati), 2000-2005

Fonte: Elaborazione IRES-FVG su dati Netlabor/Centri per l'Impiego della Provincia di Pordenone

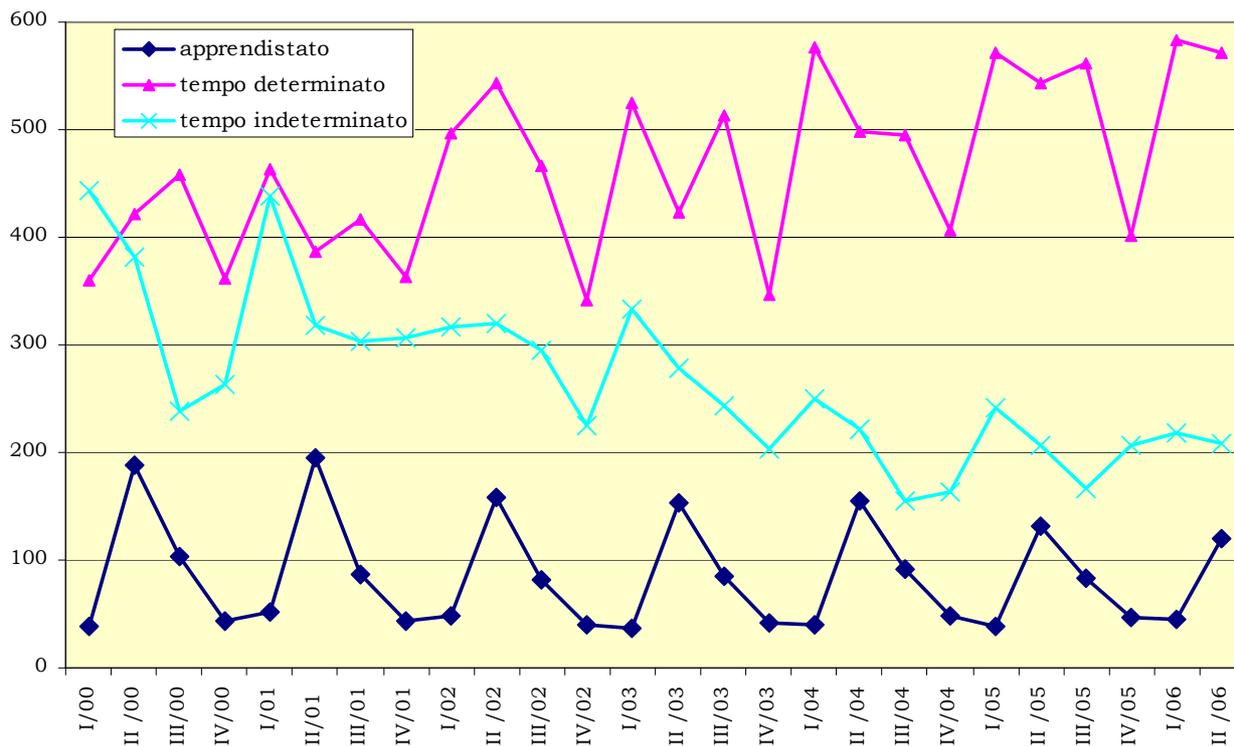
Tabella 8 Assunzioni a tempo indeterminato - Dati di flusso annuali dal 2001 al 2005

Comune	2001	2002	2003	2004	2005	Var. % 2001/06
Arzene	37	33	18	16	19	-48,6
Casarsa della Delizia	165	162	154	116	78	-52,7
Chions	256	270	225	146	148	-42,2
Cordovado	38	39	47	47	50	31,6
Morsano al Tagliamento	88	62	50	40	53	-39,8
San Martino al Tagliamento	19	22	22	29	29	52,6
San Vito al Tagliamento	725	652	521	427	482	-33,5
Sesto al Reghena	194	155	157	117	143	-26,3
Valvasone	104	92	124	106	71	-31,7
Fiume Veneto	451	342	382	302	267	-40,8
TOTALE SANVITENSE	2.077	1.829	1.700	1.346	1.340	-35,5

Fonte: Elaborazione IRES-FVG su dati Netlabor/Centri per l'Impiego della Provincia di Pordenone
Dalla lettura incrociata della

Figura 2 Andamento delle assunzioni (per tipologia contrattuale⁹) relative al Centro per l'Impiego di San Vito al Tagliamento¹⁰, Maschi I trimestre 2000-II trimestre 2006¹¹

⁹ Nella figura è stata calcolata per ogni anno la somma dei quattro trimestri.



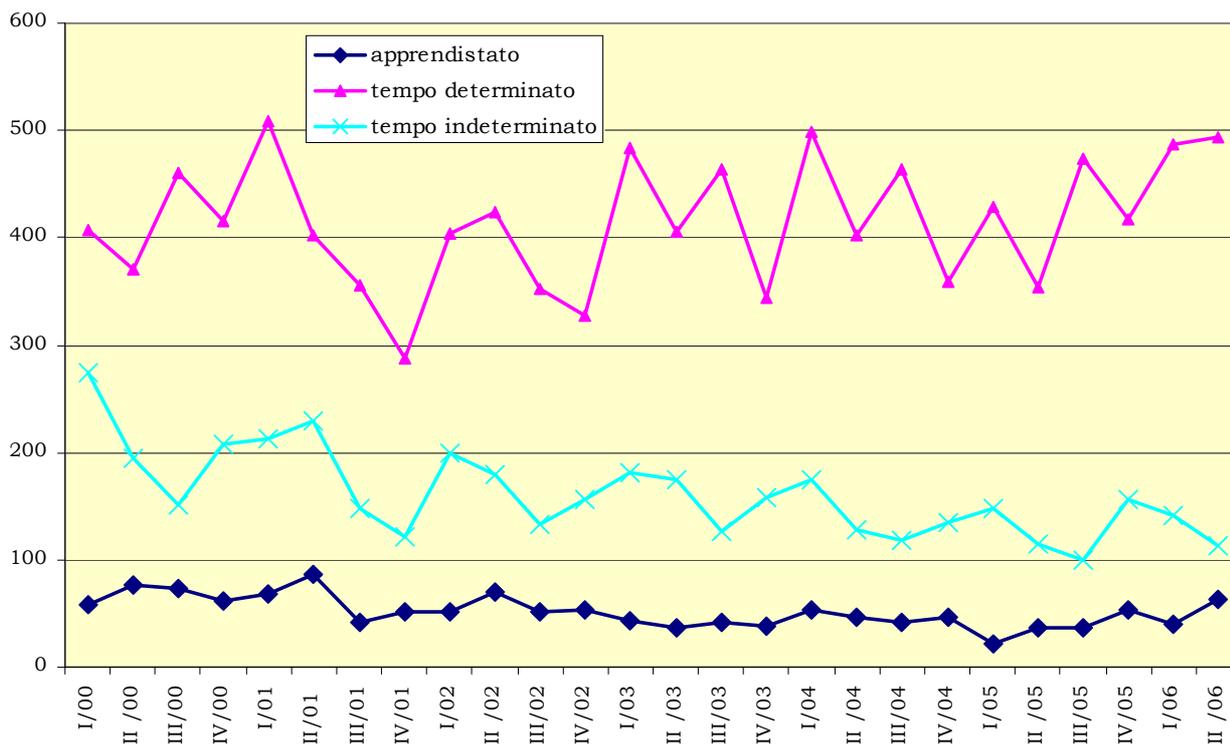
Fonte: Elaborazione IRES-FVG su dati Netlabor/Centri per l'Impiego della Provincia di Pordenone

Figura 3 Andamento delle assunzioni relative (per tipologia contrattuale¹¹) al Centro per l'Impiego di San Vito al Tagliamento¹², Femmine I trimestre 2000-II trimestre 2006¹²

¹⁰ L'incidenza percentuale è calcolata sulle medie dei quattro trimestri di ogni anno. Nel grafico sono considerati anche i dati relativi al comune di Fiume Veneto.

¹¹ L'incidenza percentuale è calcolata sulle medie dei quattro trimestri di ogni anno. Nel grafico sono considerati anche i dati relativi al comune di Fiume Veneto.

¹² L'incidenza percentuale è calcolata sulle medie dei quattro trimestri di ogni anno. Nel grafico sono considerati anche i dati relativi al comune di Fiume Veneto.



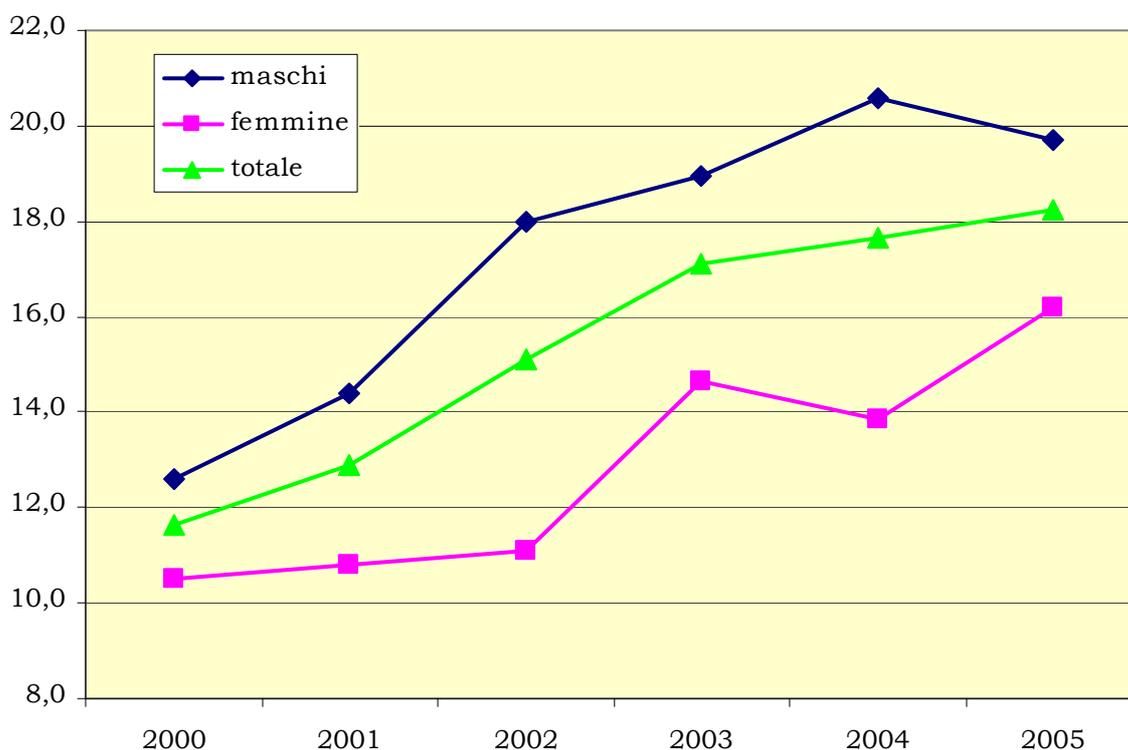
Fonte: Elaborazione IRES-FVG su dati Netlabor/Centri per l'Impiego della Provincia di Pordenone

Dalla lettura incrociata della Figura 2 e della Figura 3 emerge però un ulteriore elemento di preoccupazione relativamente alla questione dell'occupazione femminile. Infatti se, come è stato affermato, il numero di assunzioni (anche in questo caso non si ragiona in termini di teste) a tempo indeterminato tende a comprimersi nel tempo sia per gli uomini che per le donne, si possono viceversa osservare dinamiche differenziate per quanto concerne la tipologia contrattuale del tempo determinato. Infatti per gli uomini i due andamenti sono quasi speculari, ossia gli avviamenti con contratti a tempo determinato negli ultimi anni tendono almeno in parte a sostituire quelli a tempo indeterminato. Per la componente femminile del mercato del lavoro, invece, tale compensazione è molto meno avvertibile, in quanto il trend relativo ai contratti a tempo determinato è piuttosto stagnante, provocando evidentemente conseguenze negative sull'occupazione delle lavoratrici donne (e anche sulla qualità stessa dell'occupazione).

Nei due grafici in esame si può infine notare come il numero di avviamenti operati con l'applicazione del contratto di apprendistato risulta piuttosto stabile negli ultimi anni, e questo si

può affermare senza distinzione di genere. Un ulteriore indicatore delle difficoltà occupazionali che si riscontrano nel comprensorio del Sanvitese è desumibile dall'andamento dell'occupazione degli immigrati. Come è stato affermato in precedenza la crescita della popolazione in questi comuni è dovuta in buona parte all'apporto dell'immigrazione, che ovviamente viene attratta anche dalle opportunità di lavoro offerte da un territorio. Nella Figura 4 viene appunto mostrato il trend relativo all'incidenza delle assunzioni dei lavoratori extracomunitari (sul totale delle assunzioni) tra il 2000 e il 2005, per genere. Tra il 2004 e il 2005 tale incidenza, in precedenza decisamente crescente, subisce, almeno per gli uomini, uno stop, dettato evidentemente dalle mutate condizioni del mercato del lavoro locale, in particolare nel settore dell'industria. Per quanto riguarda invece la componente femminile, è probabile che il trend crescente, seppure in maniera meno marcata rispetto al passato, sia dovuto al fatto che l'impiego avviene soprattutto nel settore dei servizi, che abbiamo visto versare in condizioni migliori del comparto industriale.

Figura 4 Incidenza delle assunzioni di extracomunitari (per genere) sul totale delle assunzioni. Centro per l'Impiego di San Vito al Tagliamento, 2000-2005¹³



Fonte: Elaborazione IRES-FVG su dati Netlabor/Centri per l'Impiego della Provincia di Pordenone

¹³ L'incidenza percentuale è calcolata sulle medie dei quattro trimestri di ogni anno. Nel grafico sono considerati anche i dati relativi al comune di Fiume Veneto.

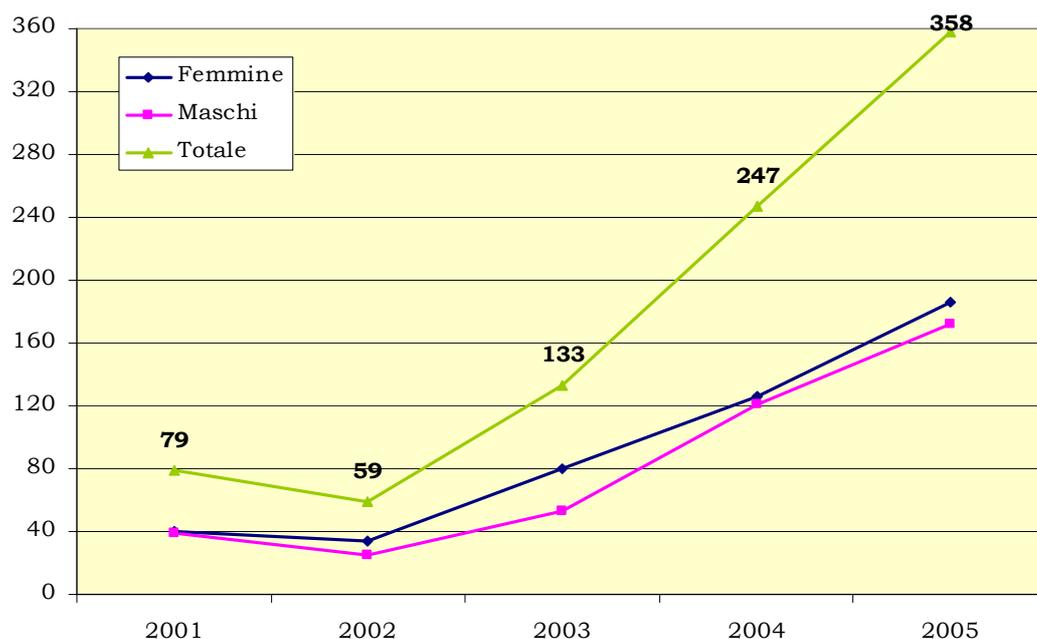
I dati relativi alle liste di mobilità (in base al comune di residenza dei lavoratori) aiutano a completare il quadro fin qui delineato.

Per quanto riguarda i dati di stock (riferiti al 31/12 di ogni anno considerato) dall'esame della **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** è possibile osservare come a partire dal 2002 ci sia stato un fortissimo incremento del numero di lavoratori iscritti alle liste di mobilità del Sanvitese. Si è infatti passati nel giro di soli tre anni da 59 a 358 unità, ad un ritmo di circa 100 all'anno; tale fenomeno si è verificato senza distinzione sia per quanto riguarda i lavoratori uomini che per le donne, con una leggera prevalenza di queste ultime (186 contro 172 al 31/12/2005). In realtà, in termini relativi, è quest'ultimo dato che preoccupa di più, in quanto a una (quasi) parità numerica di lavoratori iscritti alla mobilità per genere, corrisponde una base di occupati decisamente inferiore per quanto riguarda le donne.

Per quanto concerne i dati più recenti, al 30 settembre 2006 nei dieci comuni in esame risultavano essere ancora in mobilità circa 300 lavoratori sui 1.000¹⁴ complessivamente posti in mobilità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2000 e il 30 settembre 2006. Inoltre 167 lavoratori non risultavano ancora occupati dopo l'uscita della mobilità; di questi 1.000, dunque, solo il 54% sono stati rioccupati nell'arco di questi ultimi sette anni circa.

Per quanto riguarda i settori di appartenenza, si ricorda che a livello di tutta la provincia di Pordenone oltre il 70% dei lavoratori messi in mobilità nel periodo in esame proveniva dal comparto industriale.

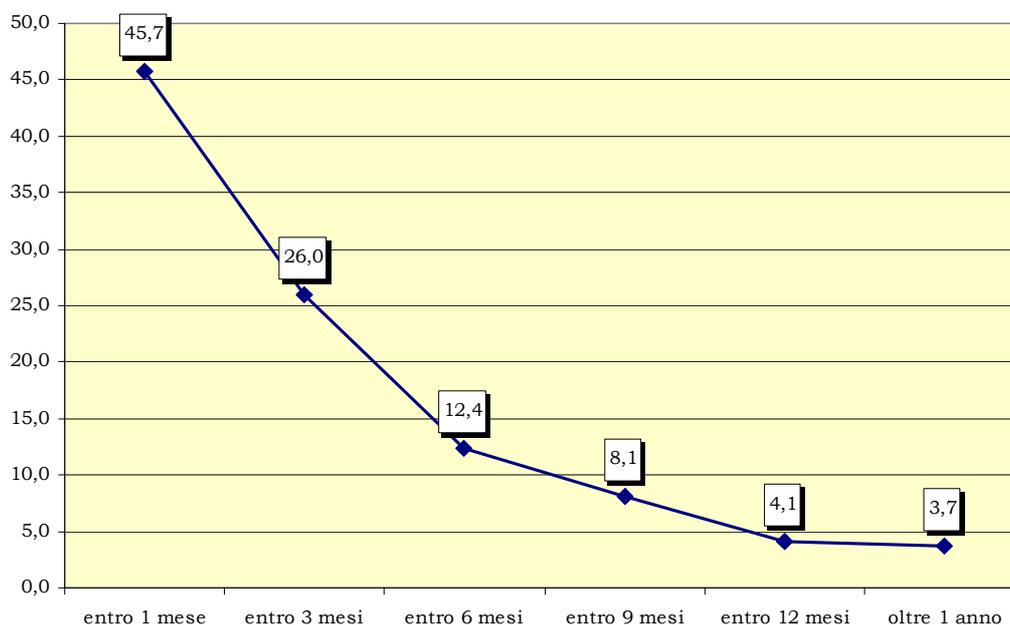
Figura 5 Numero di lavoratori in mobilità nel comprensorio del Sanvitese 2001-2005 (dati relativi al 31/12 di ogni anno)



¹⁴ Per la precisione 301 su 1.009. (Fonte: Elaborazione IRES-FVG su dati Netlabor/Centri per l'Impiego della Provincia di Pordenone).

Fonte: Elaborazione IRES-FVG su dati Netlabor/Centri per l'Impiego della Provincia di Pordenone

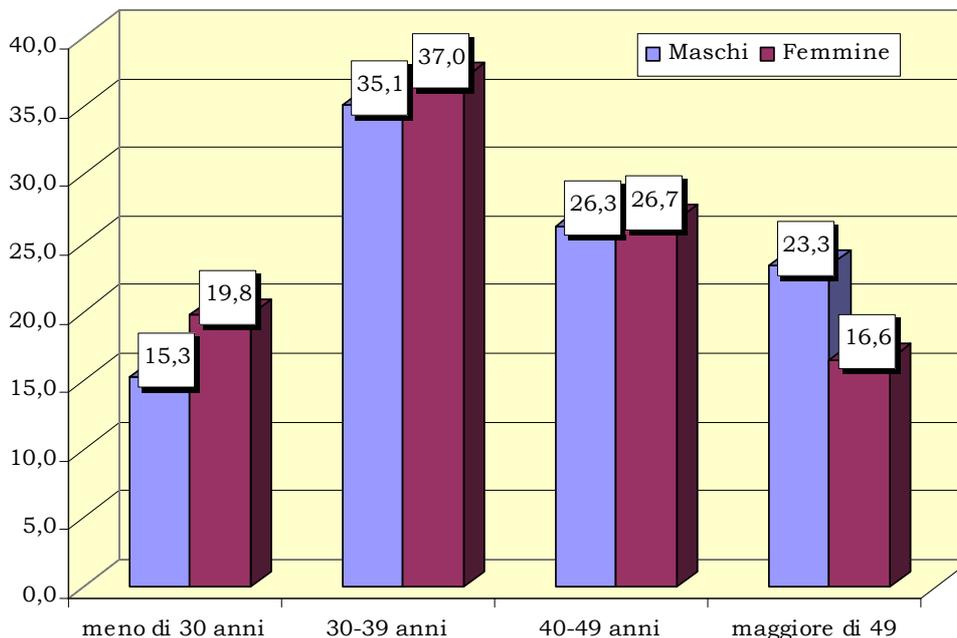
Figura 6 Distribuzione % delle uscite dalle liste di mobilità in base al tempo di permanenza (calcolata sul totale dei lavoratori rioccupati e transitati per le liste di mobilità nel periodo 01-01-2000/30-09-2006)



Fonte: Elaborazione IRES-FVG su dati Netlabor/CPI della Provincia di Pordenone

Nella Figura 6 viene mostrata la distribuzione percentuale del tempo di permanenza in mobilità. Come si può notare, il 3,7% del totale dei lavoratori messi in mobilità negli ultimi sette anni circa (che si sono poi reimpiegati) risulta avere trovato un'occupazione solo dopo oltre 1 anno di permanenza in tale condizione. Tali considerazioni, comunque, dovrebbero essere accompagnate da un'analisi più puntuale relativa anche alla titolarità o meno di un'indennità di mobilità da parte dei lavoratori (dato però non disponibile se non a livello provinciale, dove risultano essere poco più del 40% i lavoratori messi in mobilità nel periodo in esame a percepire o ad aver percepito un'indennità); infatti, è ragionevole ipotizzare che la sussistenza di tale ammortizzatore sociale abbia un'incidenza non trascurabile sul tempo occorrente per la ricerca di un nuovo lavoro.

Figura 7 Distribuzione % in base all'età dei lavoratori posti in mobilità nel periodo dal 01-01-2000 al 30-09-2009 (CPI di San Vito al Tagliamento¹⁵)



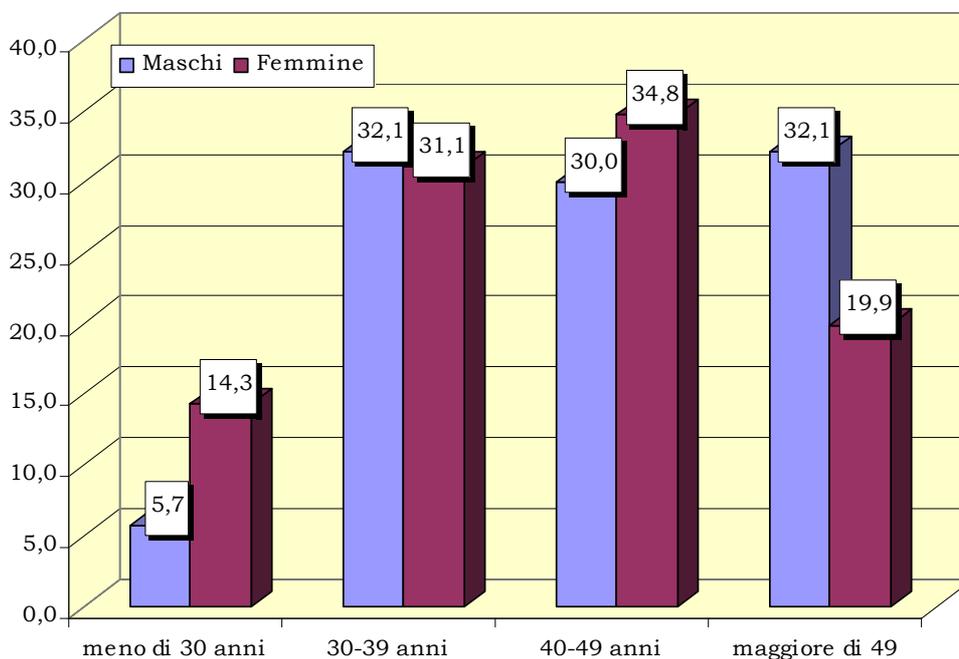
Fonte: Elaborazione IRES-FVG su dati Netlabor/Centri per l'Impiego della Provincia di Pordenone

A conferma di quanto detto in precedenza sullo stato di salute del comparto dell'industria, inoltre, è interessante notare che nell'intera provincia di Pordenone (sempre nel periodo di osservazione che va dal 01-01-2000 al 30-09-2006) sebbene il 72% dei lavoratori posti in mobilità provenga dall'industria e solo il 27% dai servizi, ben il 42% circa di coloro che hanno infine trovato un nuovo impiego (considerando solo la prima rioccupazione) lo ha trovato nel settore terziario.

Per quanto riguarda l'età dei lavoratori posti in mobilità, infine, si può osservare (Figura 7 e Figura 2) che l'età di coloro che vi rimangono più a lungo e trovano difficoltà ad essere reimpiegati risulta come era prevedibile mediamente più elevata. In particolare il 23% degli uomini e il 17% delle donne poste in mobilità nel periodo che va dal 01-01-2000 al 30-09-2006 (nei dieci comuni del Sanvitese) ha più di 49 anni; inoltre il 32% degli uomini e il 20% delle donne che al 30-09-2006 risultavano ancora in mobilità è compreso nella fascia con oltre 49 anni di età. Sono questi ultimi, dunque, i lavoratori che potenzialmente hanno maggiori difficoltà per quanto concerne la ricerca di una nuova occupazione; anche l'intervallo precedente compreso tra 40 e 49 anni, comunque, per i valori elevati che presenta si pone come un elemento di criticità.

¹⁵ Ai dati relativi ai comuni del Centro per l'Impiego di San Vito al Tagliamento, ai fini della presente analisi sono stati sommati i dati relativi al comune di Fiume Veneto.

Figura 2 Distribuzione % in base all'età dei lavoratori posti in mobilità nel periodo 01-01-2000/30-09-2006 (CPI di San Vito al Tagliamento¹⁶) che risultano ancora in mobilità al 30-09-2009



Fonte: Elaborazione IRES-FVG su dati Netlabor/Centri per l'Impiego della Provincia di Pordenone

3) Strumenti per l'orientamento, la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori, attraverso apposite misure di accompagnamento, con il concorso preminente dei centri per l'impiego (legge 18/2005 articolo 47 lettera b)

In questa parte del piano viene illustrata la strategia di intervento per fronteggiare la crisi occupazionale del territorio del sanvitese. Gli interventi progettuali che si intendono attuare intervengono sia nei confronti delle imprese che dei lavoratori al fine di minimizzare i danni economici e sociali al fine di salvaguardare e valorizzare le risorse professionali coinvolte attraverso percorsi di ricollocazione occupazionale in particolare alla componente femminile.

¹⁶ Ai dati relativi ai comuni del Centro per l'Impiego di San Vito al Tagliamento, ai fini della presente analisi sono stati sommati i dati relativi al comune di Fiume Veneto.

La strategia di intervento si inquadra all'interno della strategia generale dell'Amministrazione regionale del Friuli Venezia Giulia che, da un lato, si propone di incrementare la competitività ed il valore aggiunto della struttura industriale regionale attraverso un vasto programma di interventi in ricerca ed innovazione di cui i cardini principali sono la legge regionale 4 del 2005 che sostiene la crescita ed il rafforzamento della piccola e media impresa manifatturiera e la L.R. n. 26 sempre del 2005 che propone un'idea di ricerca ed innovazione di carattere trasversale in grado di coinvolgere sia la dimensione settoriale che territoriale del territorio regionale e, dall'altro, si propone di favorire la diffusione delle conoscenze e la formazione scientifica e tecnica con un esteso programma di formazione ed aggiornamento professionale i cui cardini principali sono definiti nella l.r. n.18 del 2005. In questo contesto assume grande importanza lo sviluppo ed il rafforzamento della risorsa imprenditoriale sostenendo la creazione di nuova impresa, il passaggio generazionale, lo sviluppo di professionalità elevate .

La strategia si articola come segue:

1. a livello istituzionale con l'esame congiunto e la condivisione del piano con i rappresentanti delle parti istituzionali, datoriali e sindacali presenti nella Sottocommissione provinciale per la formazione e le politiche attive del lavoro, con gli operatori dei Centri per l'Impiego;
2. a livello dei lavoratori coinvolti nei processi di crisi al fine di favorirne la ricollocazione utilizzando la permanenza all'interno della cassa integrazione e delle liste di mobilità (per coloro che ne usufruiscono) e per costruire un percorso di reinserimento lavorativo. Tale percorso prevederà, in relazione alle singole situazioni, attività di informazione, consulenza orientativa, formazione mirata alla riqualificazione professionale in modo da renderla adeguata alle nuove opportunità che si manifestano sul mercato del lavoro, attività di accompagnamento per l'inserimento lavorativo al fine di favorire il reingresso in un nuovo contesto aziendale.
3. a livello delle aziende vi sarà la ricerca delle vacancies al fine del reingresso dei lavoratori attraverso il coinvolgimento delle imprese che assumono nell'ambito del normale turn-over ovvero in conseguenza di ampliamenti produttivi o di nuove aziende.
4. a livello del contesto istituzionale, sociale e culturale si cercherà di sensibilizzare le istituzioni a livello locale, il consorzio industriale, le associazioni di categoria, il tessuto produttivo tutto al fine rendere praticabile il difficile percorso di ricollocazione dei lavoratori.

a) Azioni di sostegno agli interventi del Piano

- Formazione degli operatori

Gli operatori dei Centri per l'Impiego necessitano di approfondire il percorso formativo già avviato relativo all'acquisizione delle competenze relazionali finalizzate all'analisi delle situazioni individuali, alla gestione del colloquio ed alla definizione di un progetto condiviso con il lavoratore. La formazione sarà curata sia a livello teorico in aula, che a livello pratico in situazione, da esperti incaricati dall'Ente che collaboreranno con quelli messi a disposizione da Italia Lavoro e dalle Società di ricerca e svolgeranno attività mirate rivolte agli operatori dei Centri per l'Impiego in cui saranno impartite tecniche e metodi per un colloquio efficace, per una ricerca specifica delle disponibilità occupazionali, nonché per un più razionale incrocio domanda/offerta.

- Accompagnamento al lavoro

Orientamento: verranno attivati presso i Centri per l'Impiego con il supporto degli esperti in Orientamento colloqui individuali che riguarderanno i lavoratori già in mobilità e che avranno lo scopo di redigere un profilo di occupabilità dei soggetti. L'indagine sarà mirata a raccogliere tutte le informazioni utili all'individuazione delle capacità professionali e delle competenze maturate dal lavoratore. Le motivazioni ed attitudini specifiche emerse durante l'incontro andranno ad integrare le informazioni già presenti negli archivi informatici quali: il percorso scolastico, eventuali corsi di formazione, esperienze lavorative.

Laboratori: saranno realizzati laboratori di orientamento di gruppo ed individuali finalizzati a verificare la disponibilità e l'adesione alle proposte di formazione e ricollocazione aiutando i lavoratori a comprendere le proprie effettive competenze e capacità e preparandoli al rientro nel mdl.

Corsi di formazione : saranno attivati corsi di formazione e/o riqualificazione al fine di dotare i lavoratori delle competenze e abilità necessarie alla ricollocazione. I corsi saranno organizzati tenendo in considerazione i profili maggiormente richiesti segnalati dalle realtà produttive locali, nonché dalle associazioni di categoria e dai partners che collaboreranno nella realizzazione del Piano.

Incrocio domanda e offerta: gli operatori dei Centri per l'Impiego coinvolti effettueranno l'incrocio fra domanda e offerta attraverso colloqui individuali, inserimento curricula nel data base e con tatti con le aziende.

b) Interventi a favore delle imprese in crisi e di sostegno al reddito dei lavoratori

Cassa integrazione guadagni

La cassa integrazione può essere considerata tuttora come un importante strumento di primo intervento per fronteggiare le fasi di crisi e di difficoltà con lo scopo di ridurre i costi del lavoro a carico dell'impresa quando mancano le commesse o quando si rende necessario realizzare dei processi di ristrutturazione o di riconversione.

La cassa integrazione ordinaria è un intervento a sostegno delle imprese in difficoltà che garantisce al lavoratore un reddito sostitutivo della retribuzione. La crisi deve risultare di carattere transitorio e prevedere la ripresa dell'attività produttiva.

La cassa integrazione ordinaria spetta agli operai, impiegati e quadri delle imprese industriali in genere e delle imprese industriali e artigiane del settore edile e lapideo, esclusi gli apprendisti, in caso di sospensione o contrazione dell'attività produttiva per situazioni aziendali dovute a eventi temporanei e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori o situazioni temporanee di mercato. Dura un massimo di 13 settimane, più eventuali proroghe fino a 12 mesi. In determinate aree territoriali il limite è elevato a 24 mesi. Per le imprese edili e per quelle del settore lapideo la durata massima, in caso di sospensione del lavoro, è di 13 settimane; è di 52 settimane quando deriva da una riduzione dell'orario di lavoro.

Corrisponde all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate. I periodi di Cassa integrazione guadagni sono utili per il diritto e per la misura della pensione.

La cassa integrazione guadagni straordinaria spetta agli operai, impiegati e quadri, in caso di ristrutturazione, di riorganizzazione, di conversione, di crisi aziendale e nei casi di procedure concorsuali, delle: imprese industriali anche edili, imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e dei servizi di pulizia (più di 15 dipendenti nel semestre precedente la domanda); imprese commerciali, di spedizione e trasporto e agenzie di viaggio e turismo più di 50 dipendenti; imprese di vigilanza; dura al massimo 12 mesi per le crisi aziendali, 24 mesi per la riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale, 18 mesi per i casi di procedure esecutive concorsuali. Gli interventi ordinari e straordinari non possono nel complesso superare 36 mesi in un quinquennio. Sono peraltro intervenute varie disposizioni di legge, anche a carattere transitorio, che hanno modificato i limiti temporali suddetti (CIGS in deroga).

Corrisponde all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non svolte. I periodi di Cassa integrazione guadagni sono utili per il diritto e per la misura della pensione.

Indennità di disoccupazione

Nell'ambito degli interventi di sostegno al reddito rientra anche l'indennità di disoccupazione che spetta ai lavoratori assicurati contro la disoccupazione involontaria, che siano stati licenziati. Non è più riconosciuta nei confronti di chi si dimette volontariamente (fanno eccezione le lavoratrici in maternità). L'indennità è riconosciuta quando le dimissioni derivano da giusta causa (mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali, modifica delle mansioni, mobbing). Dal 17 marzo 2005 spetta anche ai lavoratori che sono stati sospesi da aziende colpite da eventi temporanei non causati né dai lavoratori né dal datore di lavoro.

Fino al 31 dicembre 2006 dura 7 mesi per i lavoratori di età inferiore a 50 anni e 10 mesi per quelli di età da 50 anni in poi.

Istituto della Mobilità

L'istituto della mobilità si applica in favore degli operai, degli impiegati e dei quadri mentre non si applica per apprendisti, dirigenti, lavoratori stagionali, lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, dipendenti dell'edilizia licenziati per fine attività, dipendenti delle associazioni politiche e sindacali, per gli enti senza fine di lucro, per gli studi professionali. La permanenza nella lista di mobilità è determinata dall'età del lavoratore e dura 12 mesi per il lavoratore con meno di 40 anni, 24 mesi per quello con età compresa tra i 40 ed i 50 anni, 36 mesi per coloro che hanno più di 50 anni. L'attivazione della procedura di mobilità è fatta dall'impresa interessata che ne dà comunicazione per iscritto alle Rappresentanze sindacali Aziendali ovvero alle Organizzazioni territoriali. La comunicazione deve contenere indicazioni sui motivi che determinano le eccedenze, il numero ed i profili professionali del personale eccedente, i tempi di attuazione del programma di mobilità. Esame congiunto tra associazioni sindacali dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori completano l'iter procedurale che si conclude con la stesura di un accordo o di mancato accordo. I lavoratori collocati in mobilità usufruiscono dell'indennità di mobilità per tutto il periodo di iscrizione nella lista. L'indennità di mobilità viene concessa a domanda del lavoratore interessato che la inoltra all'INPS tramite il Centro per l'impiego di residenza entro 68 giorni dalla data del licenziamento.

Possono chiedere l'iscrizione nelle liste di mobilità i lavoratori assunti a tempo indeterminato da imprese, anche artigiane o cooperative di produzione lavoro che occupano fino a 15 dipendenti e licenziati per giustificato motivo connesso a riduzione, trasformazione, o cessazione di attività o di lavoro sulla base dell'articolo 4 della legge 236/1993. L'iscrizione, non dà titolo alla erogazione

dell'indennità di mobilità, e può essere richiesta al Centro per l'impiego competente entro 60 giorni dal momento del licenziamento.

c) Bando Multimisura - Azione 11

Il progetto di intervento è relativo all'azione 11 del bando Multimisura denominato "Sostegno al ricollocamento lavorativo di soggetti in stato di disoccupazione e di soggetti rientranti tra le azioni di ricollocazione e riqualificazione" previsti dai piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale e attuato nell'ambito dei finanziamenti del FSE.

L'Azione 11, attivata dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia - Direzione Regionale del Lavoro, Formazione, Università e Ricerca, finanzia specifiche opportunità formative per sostenere il ricollocamento lavorativo di soggetti in stato di disoccupazione e/o di soggetti rientranti tra le azioni di ricollocazione e riqualificazione rivisti dai piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale, ai sensi dell'art. 47 della L.R. 18/05.

Per garantire l'attivazione e la gestione dei singoli percorsi formativi sul territorio, la Regione ha selezionato ed accreditato quattro ATI, una per ciascuna Provincia, composte tutte dagli stessi Enti: ENAIP Friuli Venezia Giulia, ENFAP Friuli Venezia Giulia, IAL Friuli Venezia Giulia e Ires Friuli Venezia Giulia. Ogni ente è capofila delle ATI in province diverse. Ogni ente capofila assume nell'ambito dell'ATI il ruolo di referente con il Servizio del Lavoro della Provincia e con i suoi rispettivi Centri per l'Impiego, che possono quindi assumere un ruolo preminente per l'attivazione di percorsi formativi a favore di soggetti in stato di disoccupazione e di lavoratori in CIGS e mobilità, nel caso in cui ne ravvisino la necessità, avuto riguardo al corrispondente fabbisogno occupazionale manifestato da una o più imprese del territorio regionale.

Possono essere attivate diverse tipologie formative a seconda dell'esigenza contingente. Sia percorsi lunghi, che portano ad una qualifica regionale o specializzazione, sia percorsi brevi di aggiornamento (anche formazione imprenditoriale di base) che percorsi individuali tramite l'attivazione di Work Experience con la possibilità di percepire un'indennità.

Modalità di attivazione: i Centri per l'impiego richiedono all'Ente formativo Capofila di predisporre e realizzare un progetto formativo rivolto al fabbisogno dell'utenza identificata. Devono inoltre essere indicate le imprese - ovvero l'impresa - coinvolte nel rapporto di incrocio domanda/offerta. La richiesta deve essere formalizzata all'organismo formativo con nota che deve pervenire anche all'ufficio decentrato di Udine della Direzione Centrale Lavoro, Formazione, Università e Ricerca. Sono previsti tempi molto ravvicinati per l'approvazione del progetto formativo che consentono quindi l'attivazione quasi immediata dei corsi.

La disponibilità finanziaria per la provincia di Pordenone ammonta ad euro 240.000,00.

Questo tipologia di intervento rappresenta un progetto di medie dimensioni, molto importante per la rapidità con cui può essere attivato dai Centri per l'impiego e per la varietà delle tipologie formative che possono essere poste in essere per facilitare la riqualificazione professionale dei lavoratori ed il loro reinserimento lavorativo.

d) Progetto RESTART

Il progetto RESTART, iniziativa regionale, finanziata dal PON Obiettivo 3 asse D misura D.1 (PON IT 053 PO 007), è finalizzato al fronteggiamento delle situazioni di crisi occupazionale nella regione Friuli Venezia Giulia, attraverso la progettazione e realizzazione di un sistema di accompagnamento nella fase della perdita del posto di lavoro, con l'offerta di servizi integrati di sostegno al reinserimento lavorativo. I beneficiari dell'intervento sono i lavoratori coinvolti nelle crisi occupazionali sul territorio del Friuli Venezia Giulia con particolare rilievo alle situazioni di crisi previste dal bando (settore commercio, settore dell'elettronica, territorio montano) e quelle dichiarate tali dall'Amministrazione regionale ai sensi della legge 18/2005 compresa quella del territorio del sanvitese. Il bando si articola in due lotti. Il primo lotto si occupa della progettazione delle linee di servizio necessarie al reinserimento dei lavoratori espulsi dai processi di crisi, della formazione degli addetti ai Centri per l'Impiego provinciali e degli operatori del lotto 2, impegnati nella funzione dell'accompagnamento, del monitoraggio delle diverse azioni di intervento, della promozione e diffusione dei risultati. Alla realizzazione del lotto uno opera un ATI composta da RSO capofila, Formindustria, Centro Servizi per la Piccola e media industria, ECAP consulenze. Il secondo lotto si articola in sei macrointerventi.

- Macrointervento 1 - Servizi di accompagnamento all'inserimento lavorativo da attuarsi in raccordo con i Centri per l'impiego.
- Macrointervento 2 - Azioni formative per il reimpiego dei lavoratori coinvolti nelle situazioni di grave difficoltà occupazionale.
- Macrointerventi 3, 4, 5 - Progetti dedicati al sostegno delle crisi occupazionali che prevedono la realizzazione di analisi sulle specificità dei settori in crisi (trend di sviluppo, fattori di rischio, poli territoriali a rischio, stato attuale del settore e prospettive a breve/medio termine) e la progettazione e sperimentazione di metodologie di intervento a livello aziendale o sovra-aziendale in grado di collocare gli interventi individualizzati a favore dei lavoratori previsti nei Macro-interventi 1 e 2.
- Macrointervento 6 - Implementazione di servizi web per la divulgazione della domanda di lavoro.

Il costo complessivo per tutto il territorio regionale del progetto è di 2.970.000 Euro.

I soggetti attuatori del secondo lotto sono: IAL Friuli Venezia Giulia, Enaip Friuli Venezia Giulia, Enfap Friuli Venezia Giulia, Ires Friuli Venezia Giulia, Terziaria Trieste, Terziaria Gorizia e Sistema Rete Cata-CNA. Il progetto ha trovato avvio nel maggio 2006. Questo progetto di grande entità per la dimensione finanziaria e per il numero delle tipologie di attività poste in essere costituisce uno degli strumenti a disposizione dei Centri per l'Impiego.

e) Programma PARI

E' un progetto di notevoli dimensioni come il precedente che opera in favore del reimpiego dei lavoratori svantaggiati coinvolti nei processi di crisi, proponendo nel contempo un piano di lavoro di particolare sensibilità, poiché agisce sui segmenti più deboli del mercato del lavoro. Il progetto denominato PARI -Programma d'Azione per il Re-Impiego di lavoratori svantaggiati è stato attivato dal Ministero del Welfare con Decreto Direttoriale n° 668 del 18 marzo 2005 ed affidato ad Italia Lavoro Spa. La prima fase del programma prevedeva la definizione di accordi con le Regioni, volti a definire il piano di intervento per ciascun territorio, coerentemente con le linee d'azione individuate nel Programma e nel relativo decreto di approvazione. In data 3 luglio 2006, il Ministero del Lavoro ha comunicato che, con decreto direttoriale del 10 febbraio 2006, le risorse da destinare alla realizzazione del programma PARI su tutto il territorio nazionale erano state integrate, ed a seguito di tale integrazione le risorse complessive destinate alla Regione Friuli Venezia Giulia sono pari a € 2.550.000 e risultano così suddivise:

- Azioni di Reimpiego: € 350.000
- Contributi all'Inserimento Lavorativo: € 1.000.000
- Voucher Formativi: € 1.200.000
- Totale: € 2.550.000

Soggetti beneficiari

L'intervento per quanto concerne la provincia di Pordenone coinvolge lavoratori appartenenti alle seguenti tipologie:

- a) N° 241 lavoratori provenienti da aziende in CIGS e Mobilità 241 provenienti dai settori alimentare, metalmeccanico, ceramica/mosaico, tessile, vetrario, del legno.

b) N° 55 lavoratori privi di sostegno al reddito di età superiore ai 30 anni maschi e femmine , iscritti alle liste di mobilità non indennizzata ex art. 4 leg. 236/93 e/o disoccupati così come definiti dal vigente regolamento regionale .

Ciascun lavoratore coinvolto è destinatario del previsto voucher formativo, nella misura di 1.000 euro, che ha lo scopo di consentire al lavoratore stesso l'accesso ad un percorso di adeguamento delle competenze flessibile e modulabile, legato allo specifico progetto di inserimento individuato. Ai lavoratori di cui alla lettera b) sono destinati, oltre ai voucher formativi, anche contributi all'inserimento consistenti nell'erogazione in tranches mensili di € 450 e fino ad un massimo di € 4.500, per il tempo necessario alla conclusione del percorso di inserimento e comunque fino all'assunzione e per un periodo non superiore ai 10 mesi. In caso di assunzione il sostegno al reddito percepito dal lavoratore si trasforma in bonus di assunzione a favore dell'impresa per la parte residua sulle 10 mensilità spettanti, a partire dal momento dell'assunzione.

f) Regolamento per l'attuazione degli interventi previsti dai Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale ai sensi dell'articolo 48 della legge 18/2005 pubblicato sul BUR del 30 Agosto 2006

La Regione FVG con il "Regolamento per l'attuazione da parte delle Province degli interventi previsti dai Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale ai sensi dell'articolo 48 della legge 18/2005" si propone di incentivare le imprese e loro consorzi, le associazioni, le fondazioni e i soggetti esercenti le libere professioni in forma individuale, associata o societaria, le cooperative e loro consorzi che assumono lavoratori espulsi dalle aziende interessate dalla situazione di grave crisi occupazionale.

Per beneficiare degli incentivi le imprese debbono presentare domanda alla Provincia territorialmente competente sull'apposita modulistica, risultare iscritte al Registro delle imprese di una delle Province della Regione, siano esse sede principale o sede secondaria o unità locale, mentre le cooperative o consorzi di cooperative debbono risultare iscritti al Registro regionale delle cooperative. Devono dichiarare di rispettare integralmente le norme che regolano il rapporto di lavoro, la normativa previdenziale, le norme poste a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e la contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale nonché i principi di parità giuridica, sociale ed economica fra lavoratrici e lavoratori ecc..

I contributi erogati alle imprese hanno natura di aiuti de minimis ai sensi della normativa comunitaria di cui al Regolamento (CE) numero 69/2001 e sue successive integrazioni e modificazioni.

Le domande presentate saranno istruite dal personale amministrativo dell'Amministrazione provinciale che provvederà alla concessione ed erogazione dei seguenti incentivi previsti:

- incentivi per favorire l'assunzione con contratti a tempo indeterminato, anche parziale, di lavoratori disoccupati o a rischio di disoccupazione;
- incentivi per la creazione di nuove imprese;
- contributi per la frequenza da parte dei lavoratori di corsi di riqualificazione.

g) Localizzazione degli interventi

Le azioni verranno realizzate presso i seguenti Centri per l'Impiego in particolare di Pordenone e S.Vito al Tagliamento, ma saranno ovviamente coinvolti anche gli altri CPI quali luogo di residenza dei lavoratori coinvolti.

diventa quindi importante che venga contestualmente sviluppata un'azione di monitoraggio della domanda di lavoro che si genera dalle imprese per conoscere con anticipo il turn over aziendale, il numero di lavoratori destinati a lasciare ed essere assunti dall'impresa nel corso dei prossimi mesi, le professioni e le mansioni svolte, i tempi della progressiva sostituzione con riferimento sia al processo di turn over che ad eventuali investimenti di sviluppo legati all'implementazione di nuove linee di produzione di nuovi prodotti. La possibilità di condividere i numeri del turn over permetterebbe ai Centri per l'Impiego di realizzare concretamente l'azione di matching per l'ampia possibilità di incrocio che si vengono a generare e soprattutto per la possibilità di anticipare l'azione di formazione ed accompagnamento offrendo alle imprese la possibilità di scegliere tra varie risorse umane e professionali qualificate per quello specifico posto di lavoro.

Dal punto di vista dei contributi alle imprese che assumono i lavoratori coinvolti nei processi di crisi del settore tessile troviamo gli interventi posti in essere dalla Provincia in applicazione dei regolamenti regionali attuativi della LR18/05.

4) Destinatari degli interventi

Sono interessati alle azioni del Piano di gestione tutti quei lavoratori che si trovano in situazione di precarietà legata alle crisi delle suddette aziende ubicate nel territorio di riferimento.

5) Soggetti coinvolti nell'attuazione del piano di gestione

Per la realizzazione del Piano di gestione della crisi , come ampiamente espresso in premessa, è fondamentale il coinvolgimento, nei rispettivi ruoli, competenze e funzioni, di ogni realtà locale:

L'Amministrazione Regionale - la Giunta Regionale che approverà il Piano di gestione ed il programma d'interventi, l'Agenzia Regionale del Lavoro e della Formazione professionale e la Direzione Regionale Lavoro Formazione Università Ricerca che provvedono al supporto tecnico alla Provincia, all'assegnazione delle risorse finanziarie alla Provincia per lo svolgimento delle attività di segreteria per il raccordo degli interventi attuativi del Piano, per l'elaborazione di studi e ricerche finalizzati al monitoraggio degli interventi e dei loro esiti e per l'assistenza tecnica da parte di esperti.

L'Agenzia Regionale del lavoro e della formazione professionale istituita quale ente funzionale della Regione Friuli Venezia Giulia e, secondo quanto previsto dagli artt. Dal 9 al 15 della l.r.18/2005 con il compito di fornire assistenza tecnica alle Province nel campo delle politiche attive del lavoro e di supporto nella gestione ed attuazione di progetti complessi. L'Agenzia ha partecipato all'acquisizione degli elementi utili per la definizione dell'analisi economica della situazione di grave difficoltà occupazionale del presente Piano e sarà coinvolta, come anche indicato nel Decreto regionale di attestazione della crisi, nella realizzazione delle attività rivolte ai lavoratori quali laboratori, seminari ed attività di animazione economica.

L'Amministrazione Provinciale - La Giunta Provinciale che approva il piano; l'Assessorato alle Politiche del Lavoro;

La Sottocommissione provinciale per la formazione e le politiche attive del lavoro quale organo di concertazione con le parti sociali in materia di programmazione provinciale in materia di politiche attive del lavoro cui è affidato tra l'altro il compito di approvare progetti speciali per fronteggiare situazione di grave crisi nelle realtà produttive locali e progetti propedeutici alla stipulazione di eventuali accordi a sostegno della ricollocazione.

Il Servizio Politiche del Lavoro che ha predisposto il Piano, attua il coordinamento con le Istituzioni e tutti i soggetti del territorio coinvolti a vario titolo nell'attuazione del Piano, garantisce il coordinamento fra gli operatori, realizza riunioni periodiche per la valutazione sullo stato di avanzamento delle azioni e monitoraggio del Piano. Provvederà infine alla realizzazione dell'intero iter procedurale inerente le domande di incentivi presentate ai sensi dei regolamenti attuativi della LR18/05 oltre a tutti gli interventi in materia di lavoro, alle azioni di sensibilizzazione e promozione delle realtà locali e di coordinamento a livello territoriale dei progetti Azione 11, Restart e Pari, e partecipa agli incontri di coordinamento sia a livello regionale che locale, partecipa in modo attivo

al percorso di attivazione, cura e mantenimento della “rete territoriale”(come in premessa esplicitato).

- **La Segreteria Organizzativa** attivata dalla Provincia presso il Servizio Politiche del lavoro anche con esperti esterni affiancherà l'Unità Organizzativa provinciale per le crisi aziendali ed avrà il compito di coordinare i diversi aspetti e fasi organizzative del piano, supportare i Centri per l'impiego nella fase di avvio e di conduzione dell'esperienza. Provvederà alla raccolta ed elaborazione dei dati inerenti i lavoratori coinvolti, definirà con i Centri per l'impiego modalità e tecniche per colloqui, orientamento, analisi, attivazione formazione e ricollocazione dei lavoratori. Curerà la predisposizione di comunicati stampa ed informativi in raccordo con l'Ufficio Stampa dell'Ente.

- **I Centri per l'Impiego** provinciali, ed in particolare quelli di San Vito al Tagl.to e Pordenone, che , in base alla vigente normativa statale e regionale, sono i soggetti preposti all'accompagnamento al lavoro mediante dapprima attività informative e di primo orientamento, di supporto poi (sia ai lavoratori che alle aziende) per l'utilizzo degli incentivi rispettivamente assegnati dalla normativa, nonchè di presa in carico per l'individuazione di nuove opportunità di occupazione, per la definizione dei percorsi di aggiornamento professionale e formativo, per la valutazione delle migliori possibilità di ricollocazione. I CPI garantiranno inoltre anche la puntuale raccolta delle informazioni sui singoli interventi realizzati al fine di concorrere alle azioni di monitoraggio del piano.

Dato il forte impegno richiesto dagli interventi previsti dal Piano sia in ordine di tempo, che soprattutto in ordine di efficienza, efficacia e razionalizzazione delle risorse e attività, la Provincia proseguirà nell'investire sulla crescita professionale degli operatori dei Centri per l'Impiego, anche in linea con gli obiettivi e strategie del Masterplan regionale. Gli operatori quindi approfondiranno le loro competenze professionali specializzandosi sia nel collocamento di lavoratori per i quali la ricollocazione risulta problematica , sia nella gestione delle crisi aziendali. Gli operatori saranno supportati da una task-force di esperti, messi a tal fine a disposizione dai progetti regionali per il raggiungimento degli obiettivi previsti . Gli operatori parteciperanno alle riunioni tecniche ed organizzative, provvederanno all'accoglienza dei lavoratori, alla raccolta delle informazioni sul curriculum professionale dei lavoratori coinvolti con il supporto della Segreteria organizzativa. Con il supporto di esperti effettueranno i colloqui individuali e redigeranno la scheda personale con il piano individuale di inserimento in cui saranno comprese anche le eventuali attività di formazione o riqualificazione professionale. Dall'altro lato , sempre con il supporto degli esperti,

gli operatori saranno impegnati nella ricerca delle vacancies al fine di effettuare le attività di incrocio domanda/offerta e di eventuale tutoraggio aziendale.

I Comuni compresi nell'area della crisi ed in particolare i Comuni di S.Vito al Tagliamento, Valvasone, Fiume Veneto, per le tutte quelle attività concordate di condivisione del piano di gestione, delle azioni in esso contenute, di promozione di incontri con i soggetti attivatori del programma, i lavoratori e le comunità coinvolte nella crisi occupazionale, finalizzati alla sensibilizzazione e sollecitazione delle imprese del territorio ad un impegno concreto alla ricollocazione dei lavoratori coinvolti, alla messa comune di risorse per il sostegno del percorso di realizzazione degli interventi.

Il Consorzio Ponte Rosso di San Vito per l'attività di raccordo tra le azioni del progetto e la ricerca, stimolo e sensibilizzazione delle ditte alla messa a disposizione delle occasioni di reinserimento al lavoro delle persone, alla rilevazione dei fabbisogni delle ditte e per la messa a punto di percorsi formativi rispondenti alle esigenze del mercato ed alle possibilità di apprendimento delle persone.

- **le Associazioni datoriali** che supportano le aziende coinvolte nella gestione delle crisi e nel riposizionamento delle imprese sul piano del mercato e della produzione, che collaborano alla messa a punto dei progetti e delle diverse azioni tramite un percorso di concertazione, si attivano in modo propositivo nella ricerca di nuove opportunità occupazionali, promuovono lo sviluppo di comportamenti attivi da parte delle aziende rispetto all'aggiornamento e formazione degli addetti, collaborano alla diffusione delle informazioni, partecipano agli incontri che vengono promossi.

- **le Organizzazioni Sindacali** che supportano i lavoratori e partecipano alla gestione delle crisi attraverso esami congiunti in tema di cassa integrazione e mobilità e collaborano alla realizzazione del piano promuovendo e facendo conoscere gli interventi, sollecitando i lavoratori a comportamenti attivi in tema di formazione e aggiornamento e nella ricerca di nuove opportunità occupazionali.

Le lavoratrici/lavoratori coinvolti nei processi di crisi ai quali viene chiesta una partecipazione attiva nel percorso di riqualificazione e ricollocazione.

L'Agenzia del Ministero del Lavoro ITALIA LAVORO S.P.A. interviene nel progetto quale soggetto incaricato della realizzazione del programma P.A.R.I. che anche per la provincia di

Pordenone è uno degli strumenti per la gestione della crisi. Italia Lavoro Spa metterà a disposizione dei Centri per l'impiego un esperto per lo svolgimento dei colloqui e degli interventi di orientamento personalizzati e per fornire il necessario supporto tecnico ai Centri per l'impiego nell'approccio alle aziende per l'individuazione delle vacancies ed il successivo matching D/O.

Le Società di Ricerca e gli Enti di Formazione capofila dei due lotti del Progetto RESTART forniranno il supporto e le soluzioni contestualizzate alla realtà provinciale per adattare i Centri per l'Impiego alle strategie definite a livello regionale e provinciale, per riqualificare i servizi erogati dai CPI intervenendo sull'assetto organizzativo, sulla professionalizzazione degli operatori, sulla flessibilità dei processi e degli strumenti. Cureranno inoltre la messa a disposizione sia dei Centri per l'Impiego che del Servizio Politiche del lavoro della Provincia di operatori ed esperti anche al fine di definire indicatori e strumenti di rilevazione e monitoraggio.

6) Coordinamento e monitoraggio del piano

Le attività di coordinamento del Piano posto in essere dalla Provincia in collaborazione con le istituzioni locali, con la Direzione Regionale verrà garantita dal Servizio Politiche del Lavoro e si provvederà a incontri periodici per la verifica dell'andamento con tutti i soggetti coinvolti nell'attuazione. Vengono previsti reports periodici sullo stato di avanzamento del progetto e sulle criticità che si manifesteranno fin dalla fase di avvio prevista per fine mese di novembre – inizio mese di dicembre 2006.

7) Informazione e comunicazione

Sarà curata un'adeguata diffusione del piano affinché siano raggiunti tutti gli interessati, le informazioni saranno rese disponibili oltre che presso le bacheche nei Centri per l'impiego, anche sul sito web della Provincia, saranno diffusi alle OO:SS., alle Associazioni datoriali, ai Consulenti del Lavoro, ai Comuni ed in particolare ai Servizi Sociali, saranno inoltre pubblicate le informazioni sui quotidiani locali.

Sarà dedicato un numero telefonico alla Segreteria Organizzativa al fine di fornire puntualmente tutte le informazioni ai lavoratori, aziende e gli altri soggetti interessati.

8) Risorse

Risorse Umane e Strumentali

Sono previste le seguenti azioni gestionali per l'attuazione del piano con le risorse umane a fianco indicate i seguenti

a) in sede centrale con il personale del Servizio Politiche del lavoro della Provincia di Pordenone verrà effettuata la gestione del piano ed il coordinamento del personale dedicato presso i Centri per l'Impiego, nonché degli altri soggetti istituzionali e non di volta in volta coinvolti nella realizzazione degli interventi, mentre l'attività di segreteria per il raccordo degli interventi attuativi sarà effettuata tramite incarico ad esterni, così come con esperti esterni all'uopo individuati ed incaricati sarà predisposto il piano di monitoraggio, verifica e valutazione degli interventi attuativi previsti nel Piano

b) tramite esperti appositamente incaricati verrà effettuata una specifica attività di supporto ed assistenza tecnica agli operatori dei Centri per l'impiego e della Provincia

c) a livello operativo gli addetti dei CPI erogheranno i servizi ai lavoratori coinvolti, affiancati dagli esperti incaricati dalla Provincia oltre che dall'esperto messo a disposizione da Italia Lavoro S.P.A. nell'ambito del progetto P.A.R.I.

L'Unità Operativa centrale "Sportello Aziende" della Provincia provvederà allo svolgimento delle attività amministrative legate alla concessione ed erogazione dei contributi richiesti a valere sui regolamenti regionali.

Saranno quindi impiegate le seguenti figure professionali:

- il Dirigente del Servizio Politiche del Lavoro con compiti di coordinamento e di monitoraggio e verifica delle fasi attuative, di raccordo con Regione, Italia Lavoro, Enti di Formazione e gli altri soggetti istituzionali e non presenti sul territorio (associazioni di categoria, parti sociali)
- personale amministrativo dell'U.O. centrale messo a disposizione dalla Provincia di Pordenone per la consulenza/erogazione dei contributi e in supporto alla funzione di coordinamento

- Operatori dei Centri per l'Impiego coinvolti per attività di accoglienza, accompagnamento al lavoro, contatti con le aziende ed incrocio domanda/offerta
- n. 2 esperti esterni incaricati dalla Provincia per garantire il necessario supporto tecnico agli operatori dei Centri per l'Impiego e l'affiancamento nei colloqui con i lavoratori, nell'organizzazione dei laboratori formativi, nonché nella ricerca del lavoro
- n. 1 esperto di settore messo a disposizione da Italia Lavoro nell'ambito del Progetto P.A.R.I. per supporto tecnico agli operatori dei Centri per l'Impiego e l'affiancamento sia nei colloqui con i lavoratori che nella ricerca del lavoro
- gli esperti di settore messi a disposizione dagli Enti di Formazione nell'ambito del progetto RESTART per l'attività di formazione degli operatori dei Centri per l'Impiego e per l'affiancamento alla ricollocazione al lavoro dei lavoratori coinvolti.

La formazione e assistenza tecnica agli operatori dei Centri per l'Impiego sarà garantita da parte degli esperti nell'ambito del progetto RESTART e nel rispetto delle linee applicative più generali del Masterplan. Saranno inoltre messe a disposizione sul sito internet della Provincia delle informazioni, modulistica, e quant'altro inerente.

Risorse finanziarie

Le risorse finanziarie per la realizzazione del Piano sono costituite:

- fondi regionali concessi e già in parte trasferiti alla Provincia per la gestione delle gravi crisi occupazionali ex-lege 20/2003 ed utilizzabili per il inanziamento dei contributi previsti dall'art. 48 (assunzione, stabilizzazione occupazionale, maturazione pensionistica, imprenditoria e frequenza corsi);
- fondi regionali previsti dal Regolamento regionale approvato con DPRReg 420/2005 – non ancora trasferiti alla Provincia - che prevede un ammontare massimo di 60.000€ per attività di segreteria, elaborazione di studi e ricerche finalizzati al monitoraggio degli interventi attuativi del Piano, per attività di assistenza tecnica da parte di esperti;
- . fondi provinciali previsti dal Regolamento regionale approvato con DPRReg 420/2005 (fino a 40.000€) ad integrazione dei fondi regionali per le spese inerenti le attività sopra elencate
- fondi ministeriali stanziati per il Progetto P.A.R.I. per gli interventi di sostegno al reddito e per i voucher formativi.

9) Elenco dei Comuni rientranti nel Piano

I Comuni rientranti nel presente Piano sono quelli dell'ambito territoriale di competenza del Centro per l'Impiego di San Vito al Tagliamento, Arzene, Casarsa della Delizia, Chions, Cordovado, Morsano al Tagliamento, San Martino al Tagliamento, San Vito al Tagliamento, Sesto al Reghena, Valvasone, ed inoltre si intendono ricompresi nel Piano i Comuni di Fiume Veneto e Zoppola che insieme ai già citati Comuni aderiscono al Consorzio Intercomunale per lo Sviluppo Economico del Sanvitese (CISES).

10) Durata del Piano

La durata del Piano è prevista fino al 31/12/2012. Eventuali proroghe sono possibili sulla base di adeguate motivazioni circa il perdurare delle criticità che avevano dato origine al Piano.