

**Agenzia del Lavoro e della formazione  
professionale**

**Piano di gestione della situazione di grave  
difficoltà occupazionale delle imprese  
collocate nei territori montani  
delle province di Udine e Pordenone**

**Art. 47, L.R. 18/2005**

**Dicembre 2006**

## **Indice del documento**

	<b>Premessa</b>	<b>pag. 3</b>
<b>1</b>	<b>Obiettivi del Piano</b>	<b>pag. 4</b>
<b>2</b>	<b>Il territorio montano delle province di Udine e Pordenone</b>	<b>pag. 5</b>
<b>2.1</b>	<b>Area geografica della crisi e aspetti demografici</b>	<b>pag. 6</b>
<b>2.2</b>	<b>Le caratteristiche economiche dell'area ed i fattori di crisi</b>	<b>pag. 9</b>
<b>2.3</b>	<b>Le dinamiche della crisi occupazionale</b>	<b>pag. 15</b>
<b>3</b>	<b>Progetti integrati diretti all'orientamento, alla riqualificazione e alla ricollocazione dei lavoratori attraverso apposite misure di accompagnamento, con il concorso preminente dei Centri per l'impiego (legge regionale 18/2005, art. 47, lett. b)</b>	<b>pag. 19</b>
<b>3.1</b>	<b>Interventi in favore dei lavoratori espulsi dalla crisi del settore del commercio nelle zone di confine</b>	<b>pag. 20</b>
<b>3.2</b>	<b>Ricerca delle nuove opportunità di lavoro e agevolazioni per le imprese che assumono</b>	<b>pag. 22</b>
<b>3.3</b>	<b>Regolamento per l'attuazione da parte delle Province degli interventi previsti dai piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale ai sensi dell'art. 48 della legge regionale 18/2005 pubblicato sul BUR del 30 agosto 2006</b>	<b>pag. 23</b>
<b>4</b>	<b>I soggetti che partecipano alla realizzazione del piano</b>	<b>pag. 24</b>
<b>5</b>	<b>Gli strumenti di supporto al piano</b>	<b>pag. 26</b>
<b>6</b>	<b>Le risorse umane, strumentali e finanziarie</b>	<b>pag. 29</b>
<b>7</b>	<b>Il coordinamento e monitoraggio del Piano</b>	<b>pag. 30</b>
	<b>Appendice 1: Elenco dei comuni rientranti nell'area soggetta a situazioni di difficoltà occupazionale</b>	<b>Pag. 31</b>
	<b>Appendice 2: Elenco dei codici ISTAT esclusi dall'intervento</b>	<b>Pag. 33</b>

## Premessa

Il piano di gestione della situazione di grave difficoltà occupazionale delle imprese collocate nei territori montani e collinari della province di Udine e Pordenone illustra le trasformazioni che sono intervenute nel corso degli ultimi anni nonché l'andamento degli indicatori di crisi, le difficoltà che sono intervenute nella domanda interna ed estera. Il piano illustra inoltre i progetti rivolti all'orientamento, alla riqualificazione, alla ricollocazione dei lavoratori, ed alla riconversione del tessuto imprenditoriale e produttivo coinvolto nei fenomeni di crisi.

Il progetto prende le mosse dall'iniziativa regionale, finanziata attraverso il Programma Operativo Nazionale (PON) Obiettivo 3 asse D misura D.1 (PON IT 053 PO 007), finalizzata a fronteggiare le situazioni di crisi occupazionale della 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 dei lavoratori coinvolti nelle crisi occupazionali del settore commercio ed elettronica ed al territorio montano.

Il presente Piano è altresì formulato conformemente a quanto disposto dal titolo III, capo III, della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro) e agli "Indirizzi per la previsione e gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale" di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 2933 del 16 novembre 2005, e prevede, fra le altre azioni, l'attivazione degli strumenti di cui al regolamento regionale approvato con decreto del Presidente della Regione 7 agosto 2006, n. 0237/Pres. (Regolamento per l'attuazione da parte delle Province degli interventi previsti dai Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale ai sensi dell'art. 48 della L.R. 9 agosto 2005, n. 18)<sup>1</sup>.

In questo senso il Piano prevede l'attuazione da parte delle Amministrazioni provinciali di Udine e Pordenone degli interventi previsti dai Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale che fornisce alle Province alcuni strumenti operativi a corollario delle attività di orientamento, riqualificazione e ricollocamento dei soggetti coinvolti. Tali strumenti prevedono l'erogazione di contributi volti ad incentivare l'assunzione o la stabilizzazione con contratti a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati o a rischio di disoccupazione, ovvero che abbiano perduto la propria occupazione a seguito di eventi la cui causa sia riconducibile ad una situazione di grave difficoltà occupazionale. Inoltre, per i medesimi soggetti, è prevista la concessione di contributi tesi a favorire la creazione di nuove imprese, nonché contributi per la frequenza di corsi di riqualificazione. Infine, in un'ottica sperimentale, saranno assegnati incentivi alle aziende che assumeranno lavoratori in via di quiescenza al fine di permettere agli stessi la maturazione del diritto al trattamento pensionistico.

Vista la complessità dell'azione da realizzare, gli interventi sono stati pianificati ed organizzati affinché il lavoratore possa ricevere tutte le informazioni, le agevolazioni ed i servizi necessari alla ricollocazione, secondo una logica di integrazione ed ottimizzazione delle risorse (umane, strumentali, metodologiche) delle azioni da avviare e di quelle già in essere, come individuate dal presente Piano. La metodologia proposta intende associare le tecniche di ricollocazione comunemente impiegate alle modalità operative già utilizzate in precedenti progetti sperimentali, opportunamente migliorate ed adattate al contesto territoriale ed alle risorse disponibili.

---

<sup>1</sup> Si ricorda che l'articolo 79, comma 3, della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro), prevede che fino al 31 dicembre 2006, a favore dei soggetti che abbiano perso il posto di lavoro a causa di una situazione di grave difficoltà occupazionale riconosciuta ai sensi della legge regionale 11 dicembre 2003, n. 20 (Interventi di politica attiva del lavoro in situazioni di grave difficoltà occupazionale), continuano a trovare applicazione i regolamenti regionali disciplinanti gli interventi di cui al capo II della medesima legge.

Come già accennato, dal punto di vista procedurale, il Piano segue quanto previsto dagli articoli 46, 47, 48 della L.R. 18/2005, e dagli "Indirizzi per la previsione e gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale" approvati dalla Giunta regionale con Delibera 2933/2005. Nella fattispecie, la Provincia di Udine e la Provincia di Pordenone hanno provveduto ad effettuare per tempo la segnalazione della crisi del rispettivo territorio montano.

L'Assessore regionale competente, con proprio decreto n. 7 del 4.12.2006, ha conseguentemente sancito la crisi per le imprese ubicate nel territorio montano delle province di Udine e Pordenone affidando all'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale la redazione del piano medesimo. Successivamente all'approvazione della Giunta regionale, l'implementazione del Piano sarà coordinata dall'Agenzia del Lavoro e della formazione professionale e realizzata dalle Amministrazioni provinciali di Udine e Pordenone e dai Centri per l'impiego che operano sui rispettivi territori provinciali.

## **1. OBIETTIVI DEL PIANO**

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

1. progettare interventi e soluzioni utili a fronteggiare i fenomeni di crisi delle imprese presenti nel territorio montano delle province di Udine e Pordenone salvaguardando le risorse umane e professionali che vi operano attraverso un processo di aggiornamento/riqualificazione professionale, ricollocazione produttiva ed occupazionale;
2. promuovere una rete di gestione del progetto tra le Amministrazioni provinciali di Udine e Pordenone, Centri per l'impiego ed operatori privati, in grado di generare delle buone prassi importanti per la qualificazione del mercato del lavoro montano e più in generale di quello del Friuli Venezia Giulia;
3. 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;
4. 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;
5. promuovere una cultura ed una sensibilità diffusa nel fronteggiamento dei processi di crisi coinvolgendo le Amministrazioni comunali, promuovendo un ruolo attivo ed un forte protagonismo delle lavoratrici e dei lavoratori, e delle imprese coinvolte;
6. sviluppare comportamenti innovativi tra gli operatori dei Centri per l'impiego e quelli dei soggetti privati che intervengono nell'attuazione del Piano;
7. sperimentare modelli organizzativi innovativi in grado di facilitare l'integrazione operativa tra i vari soggetti coinvolti dalle attività previste dal Piano;
8. realizzare il monitoraggio del territorio montano interessato e delle imprese che vi sono localizzate al fine di valutare l'estensione e l'incidenza dei fenomeni di crisi e la loro evoluzione nel corso del tempo.

## **2. IL TERRITORIO MONTANO DELLE PROVINCE DI UDINE E PORDENONE**

L'area montana rappresenta il territorio regionale dove nel secondo dopoguerra si sono concentrati i più intensi e continui processi di degrado della struttura produttiva e di declino dal punto di vista demografico. In questo caso non ci si trova di fronte ad un singolo settore o ad una singola azienda in crisi, ma ad un'intera area che ha progressivamente perso risorse umane e funzione economica, e dove quindi i fenomeni di crisi specifica assumono un significato del tutto particolare, essendo collocati in un contesto già di per sé fragile.

Certamente, pur nell'ambito di un quadro complessivamente negativo dell'evoluzione socio-economica di lungo periodo, anche nell'area montana è possibile individuare dei segnali positivi che, specie negli ultimi decenni, hanno portato ad un rallentamento dei processi di degrado e, almeno per una parte della montagna, all'instaurarsi di processi di sviluppo che hanno permesso di recuperare una nuova e diversa funzione produttiva della montagna rispetto al modello tradizionale basato sul dualismo agricoltura-artigianato.

Volendo qui richiamare solo alcuni aspetti particolarmente rilevanti per la situazione di crisi occupazionale della montagna, si devono evidenziare innanzitutto gli imponenti processi di svuotamento delle risorse umane residenti nell'area, che hanno portato ad elevatissimi tassi di senilizzazione della popolazione, allo scivolamento a valle della stessa e alla sua concentrazione nei fondovalle più prossimi alla pianura friulana.

Il secondo elemento da considerare è il parallelo scivolamento a valle delle attività produttive e il progressivo venire meno delle vocazioni più tradizionali (agricoltura, prima e seconda lavorazione del legno, artigianato, industria estrattiva e metallurgica, ecc.) solo in parte compensate dallo sviluppo del settore turistico e dall'insediamento nei comuni più prossimi alla pianura di imprese industriali di moderno impianto.

Infine bisogna ricordare il mancato consolidamento sul territorio di numerose attività produttive attratte dalla presenza di facilitazioni all'insediamento e all'investimento; nonostante la notevole attenzione dell'Amministrazione Regionale verso l'insediamento di realtà produttive extra-montane, non si è riusciti a superare la fragilità e la fugacità di tali apparizioni che spesso si sono trasformate in boomerang occupazionali nel medio termine, vista la frequenza delle crisi in cui sono cadute tali aziende.

I connotati della crisi occupazionale della montagna sono quindi diversi da quelli del resto del territorio regionale, per la difficoltà a trovare alternative occupazionali nell'ambito dell'area montana e per le oggettive difficoltà di trasporto che limitano la possibilità di fenomeni di pendolarismo giornaliero verso la pianura.

### **2.1 AREA GEOGRAFICA DELLA CRISI E ASPETTI DEMOGRAFICI**

L'area considerata nel presente documento comprende i comuni montani e parzialmente montani delle province di Udine e Pordenone come definiti dalla LR 33/2002<sup>2</sup>.

Si tratta complessivamente di 90 comuni ( Tabella 1) con un popolazione complessiva di circa 190.000 abitanti, ossia il 16% della popolazione regionale, e una superficie totale pari ad oltre il 55% del territorio del Friuli Venezia Giulia (circa

---

<sup>2</sup> A questi è stato aggiunto il comune di Coseano

4.420 kmq); questo dato da solo rende l'idea della notevole dispersione della popolazione sul territorio.

*Tabella 1 Elenco dei comuni rientranti nell'area soggetta a situazioni di difficoltà occupazionale*

<b>Comune</b>	<b>Provincia</b>
AMARO	UD
AMPEZZO	UD
ANDREIS	PN
ARBA	PN
ARTA TERME	UD
ARTEGNA	UD
ATTIMIS	UD
AVIANO	PN
BARCIS	PN
BORDANO	UD
BUDOIA	PN
CANEVA	PN
CASTELNOVO DEL FRIULI	PN
CAVASSO NUOVO	PN
CAVAZZO CARNICO	UD
CERCIVENTO	UD
CHIUSAFORTE	UD
CIMOLAIS	PN
CIVIDALE DEL FRIULI	UD
CLAUT	PN
CLAUZETTO	PN
COMegliANS	UD
COSEANO	UD
DOGNA	UD
DRENCHIA	UD
ENEMONZO	UD
ERTO E CASSO	PN
FAEDIS	UD
FANNA	PN
FORGARIA NEL FRIULI	UD
FORNI AVOLTRI	UD
FORNI DI SOPRA	UD
FORNI DI SOTTO	UD
FRISANCO	PN
GEMONA DEL FRIULI	UD
GRIMACCO	UD
LAUCO	UD
LIGOSULLO	UD
LUSEVERA	UD
MAGNANO IN RIVIERA	UD
MALBORGHETTO VALBRUNA	UD
MANIAGO	PN
MEDUNO	PN

MOGGIO UDINESE	UD
MONTENARS	UD
MONTEREALE VALCELLINA	PN
NIMIS	UD
OVARO	UD
PALUZZA	UD
PAULARO	UD
PINZANO AL TAGLIAMENTO	PN
POLCENIGO	PN
PONTEBBA	UD
POVOLETTO	UD
PRATO CARNICO	UD
PREONE	UD
PREPOTTO	UD
PULFERO	UD
RAVASCLETTO	UD
RAVEO	UD
RESIA	UD
RESIUTTA	UD
RIGOLATO	UD
SAN LEONARDO	UD
SAN PIETRO AL NATISONE	UD
SAURIS	UD
SAVOGNA	UD
SEQUALS	PN
SOCCHIEVE	UD
SPIILIMBERGO	PN
STREGNA	UD
SUTRIO	UD
TAIPANA	UD
TARCENTO	UD
TARVISIO	UD
TOLMEZZO	UD
TORREANO	UD
TRAMONTI DI SOPRA	PN
TRAMONTI DI SOTTO	PN
TRASAGHIS	UD
TRAVESIO	PN
TREPPA CARNICO	UD
VAJONT	PN
VENZONE	UD
VERZEGNIS	UD
VILLA SANTINA	UD
VITO D'ASIO	PN
VIVARO	PN
ZUGLIO	UD

La superficie e la popolazione classificate come strettamente montane (che rientrano dunque nella fascia “C” della classificazione in zone omogenee di svantaggio socio-economico individuate dalla D.G.R. 3303/2000) sono pari rispettivamente a quasi 3.000 kmq e 46.000 abitanti (Tabella 2).

Tabella 2 Caratteristiche generali del territorio montano

Comunità Montana Zona di svantaggio	superficie totale in kmq	pop. residente 1991	pop. residente 2001	var. % pop. resid. 1991- 2001
Carnia	1.222,32	42.709	40.387	-5,4
Gemonese, Canal del Ferro e Val Canale	1.140,21	36.817	34.676	-5,8
Friuli Occidentale	1.461,28	66.426	67.704	1,9
Torre e Natisone <sup>3</sup>	604,06	46.363	46.375	0,0
<b>Totale Montagna</b>	<b>4.427,87</b>	<b>192.315</b>	<b>189.142</b>	<b>-1,6</b>
Fascia A	905,28	110.648	112.996	2,1
Fascia B	558,87	29.965	29.701	-0,9
Fascia C	2.963,72	51.702	46.445	-10,2
<b>Totale FVG</b>	<b>7.856,48</b>	<b>1.197.666</b>	<b>1.183.764</b>	<b>-1,2</b>

Fonte: Ns. elaborazione su dati Censimenti ISTAT della Popolazione e delle Abitazioni

Come si può notare nella Tabella 2, dove sono messi a confronto i dati censuari del 1991 e 2001, le 7 ripartizioni considerate (4 Comunità Montane e 3 fasce di svantaggio) differiscono in maniera significativa sia in termini di superficie che di popolazione e dinamiche demografiche.

Tra le Comunità Montane quella del Torre, Natisone è di gran lunga la meno estesa rispetto alle altre, mentre tra le zone di svantaggio la “C” risulta quella con il bilancio demografico nel periodo intercensuario più pesante (-10,2%) e con una densità abitativa (Tabella 3) molto bassa (appena 16 abitanti per kmq nel 2001). Tale ripartizione comprende infatti i territori più marginali della montagna. La zona “A” (quella che presenta il minore svantaggio socio-economico), invece, presenta addirittura un lieve incremento tra il 1991 e il 2001 (pari al 2,1%).

Tabella 3 Alcuni indici demografici

Comunità Montana / Zona di svantaggio	var. % pop. resid. 1991-01	indice di vecchiaia <sup>4</sup> (2001)	indice di invecchiamento <sup>5</sup> (2001)	indice di dipendenza <sup>6</sup> (2001)	densità 1991 (ab/kmq)	densità 2001 (ab/kmq)
Carnia	-5,4	185,7	21,5	49,5	35	33
Gemonese, Canal del Ferro e Val Canale	-5,8	179,8	20,8	48,0	32	30
Friuli Occidentale	1,9	191,0	22,1	50,8	45	46
Torre e Natisone	0,0	195,2	22,1	50,2	77	77
<b>Tot. Montagna</b>	<b>-1,6</b>	<b>188,8</b>	<b>21,7</b>	<b>49,8</b>	<b>43</b>	<b>43</b>
Fascia A	2,1	174,4	20,8	48,5	122	125
Fascia B	-0,9	194,9	22,3	50,8	54	53
Fascia C	-10,2	224,0	23,8	52,5	17	16
<b>Totale FVG</b>	<b>-1,2</b>	<b>187,5</b>	<b>21,4</b>	<b>49,0</b>	<b>152</b>	<b>151</b>

Fonte: Ns. elaborazione su dati Censimenti ISTAT della Popolazione e delle Abitazioni

<sup>3</sup> In questa sede vengono considerati esclusivamente i comuni montani delle province di Udine e Pordenone, e dunque i comuni appartenenti alla zona del Collio in provincia di Gorizia, pur ricadendo nell’ambito della Comunità Montana del Torre, Natisone e Collio sono stati omessi.

<sup>4</sup> È calcolato come il rapporto tra la popolazione residente con più di 64 anni e la popolazione con meno di 15 anni, moltiplicato per 100.

<sup>5</sup> È calcolato come la percentuale di popolazione residente con più di 64 anni sul totale della popolazione.

<sup>6</sup> È dato dal rapporto che vede al numeratore la somma della popolazione con meno di 15 anni e con più di 64 e al denominatore la popolazione compresa tra 15 e 64, moltiplicato infine per 100.

La Comunità Montana del Friuli Occidentale risulta la più popolosa, sfiorando i 68.000 abitanti, con una popolazione che nel decennio intercensuario è cresciuta di oltre 1.000 unità. Questo incremento, per quanto riguarda i comuni della fascia pedemontana, è sicuramente influenzato dalla parte della popolazione costituita dagli immigrati provenienti dai paesi extracomunitari, che presentano tassi di fertilità generalmente maggiori e hanno contribuito a risanare il bilancio demografico; tale componente, nei comuni più strettamente montani, risulta invece poco consistente. In termini di densità abitativa, comunque, il comprensorio del Torre e Natisone è quello che fa registrare l'indice più elevato, pari a 77 abitanti per kmq.

Al contrario la fascia "C" presenta una popolazione di poco superiore ai 46.000 abitanti, distribuita in ben 47 comuni e su quasi 3.000 kmq. A questo si deve aggiungere che la popolazione residente in tale zona presenta degli indici di dipendenza e di invecchiamento (Tabella 3) di oltre due punti più alti rispetto a quelli regionali (peraltro già piuttosto elevati), nonché un indice di vecchiaia, che pone in rapporto la popolazione con più di 64 anni e quella al di sotto dei 15, estremamente elevato (pari a 224, mentre l'indice calcolato a livello regionale è pari a 187,5); tale dato testimonia la rilevante incidenza della componente più anziana della popolazione.

Anche in questo contesto la fascia "A" gode della situazione più favorevole, con una densità abitativa abbastanza prossima alla media regionale (125 contro 151 abitanti per kmq) e con gli indici di vecchiaia, invecchiamento e di dipendenza più bassi. Occorre ricordare che l'indice di dipendenza misura il "carico sociale" da sostenere, trattandosi di un quoziente che vede al numeratore la popolazione che non è in età lavorativa, mentre al denominatore si trova la popolazione compresa tra i 15 e i 64 anni, ossia in età attiva.

L'area montana nel suo complesso (nell'ampia accezione contemplata), comunque, ha subito una dinamica demografica solo leggermente più negativa rispetto al dato regionale (-1,6 contro -1,2); inoltre gli indici di vecchiaia, invecchiamento e di dipendenza sono analoghi a quelli registrati a livello regionale. Infine è il caso di ricordare che le caratteristiche della popolazione che sono state appena illustrate devono essere considerate congiuntamente alla dotazione infrastrutturale e dei servizi del territorio montano.

Una delle principali cause della diminuzione dei servizi offerti, infatti, è lo spopolamento delle zone montane. È però anche vero che se lo spopolamento comporta la scomparsa degli esercizi commerciali, delle attività produttive, delle scuole, degli uffici postali, degli sportelli bancari, ecc., abbassando sensibilmente il livello della qualità della vita della popolazione che permane in loco, dall'altro lato è proprio l'attenuazione di questi servizi di base una delle cause del decremento demografico.

## **2.2. LE CARATTERISTICHE ECONOMICHE DELL'AREA E I FATTORI DI CRISI**

L'intervento del soggetto pubblico ha favorito, almeno parzialmente, lo sviluppo della zona montana, e la fotografia della struttura economica scattata nel 2001 in base alla rilevazione censuaria evidenzia come il tessuto produttivo si sia costruito su più direttrici: il settore agricolo, il sistema industriale (basato sul distretto, ma in modo particolare sull'artigianato e sullo "sconfinamento" delle industrie di grandi dimensioni nelle aree pedemontane), il comparto del terziario (servizi, commercio ed utilizzo delle opportunità offerte dal mondo rurale).

Attualmente l'attività manifatturiera in montagna è rappresentata soprattutto da realtà artigianali e da imprese industriali di medie dimensioni. Le specializzazioni del territorio si concentrano principalmente in comparti legati alle risorse naturali (filiera del legno e filiera agroalimentare) ed in settori storicamente importanti nella montagna friulana (lavorazione dei metalli, comparto tessile,

settore delle costruzioni). Nell'ultimo decennio si è assistito a ripetute condizioni di stagnazione se non di crisi economica del settore industria ed artigianato, tant'è che la montagna ha vissuto una fase di recessione denotata da un calo complessivo, fra il 1991 ed il 2001, del 4,8% degli addetti e del 4,8% delle imprese. Le dinamiche settoriali, che vengono presentate nella Tabella 4, sono comunemente estremamente differenziate.

*Tabella 4 Variazione delle unità locali e degli addetti nell'area montana (1991-2001). Principali settori produttivi.*

CODICE ATECO <sup>7</sup> E SETTORE	UNITA' LOCALI			ADDETTI		
	1991	2001	var. % 1991-01	1991	2001	var. % 1991-01
DA: Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	297	253	-14,8	1.300	1.510	16,2
DB: Industrie tessili e dell'abbigliamento	151	59	-60,9	1.530	1.145	-25,2
DD: Industria del legno e dei prodotti in legno	365	376	3,0	1.424	1.541	8,2
DE: Fabbricazione di pasta-carta, carta e prodotti di carta; stampa ed editoria	65	71	9,2	1.448	1.290	-10,9
DH: Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	44	53	20,5	467	1.013	116,9
DI: Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	146	140	-4,1	1.118	1.215	8,7
DJ: Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo	537	531	-1,1	5.547	6.514	17,4
DK: Fabbricazione macchine ed apparecchi meccanici; installazione e riparazione	96	138	43,8	1.295	2.507	93,6
DL: Fabbricazione macchine elettriche e apparecchiature elettriche ed ottiche	142	189	33,1	1.466	2.005	36,8
DN: Fabbricazione di mobili; altre industrie manifatturiere	183	169	-7,7	1.803	1.791	-0,7
F: Costruzioni	2.406	2.137	-11,2	6.754	5.877	-13,0
G: Commercio ingrosso e dettaglio; riparazione di auto, moto e beni personali	3.880	3.343	-13,8	9.085	7.980	-12,2
H: Alberghi e ristoranti	1.690	1.536	-9,1	4.245	4.268	0,5
I: Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	673	601	-10,7	3.306	2.621	-20,7
J: Intermediazione monetaria e finanziaria	261	347	33,0	1.099	1.253	14,0
K: Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, professionali ed imprenditoriali	1.317	2.096	59,1	2.434	3.938	61,8

*Fonte: Ns. elaborazione su dati Censimenti ISTAT Industria e Servizi*

Tra i settori che nel decennio 1991-2001 presentavano i risultati migliori si annoverano la metalmeccanica e l'elettronica, nonché alcune attività nell'ambito del terziario, quali le attività immobiliari, di informatica, e altre attività professionali ed imprenditoriali. Vi è da sottolineare però come nell'ultimo quinquennio (ossia nel periodo che va dall'ultima rilevazione censuaria ad oggi) si siano rilevate numerose crisi aziendali proprio in imprese di grandi dimensioni site nell'area montana, anche appartenenti ai citati settori (ad esempio De Longhi, Gemona Manifatture, Seima, Burgo, Roncadin).

Gli anelli deboli della catena del valore del sistema montagna, oltre al comparto agricolo, paiono essere rappresentati dal comparto dell'edilizia, dal settore del legno/carta e soprattutto dalle imprese

<sup>7</sup> Si tratta della classificazione delle attività economiche che l'ISTAT adotta nelle rilevazioni statistiche correnti.

di grandi dimensioni (in particolare quelle operanti nel metalmeccanico). Nello specifico si osservano delle performance estremamente negative del comparto dell'edilizia (-11% delle unità locali e -13% degli addetti), di quello relativo al commercio (-14% e -12%) e di quello dei trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (-11% e -21%), che tra l'altro comprende anche la crisi relativa all'attività degli spedizionieri, dovuta all'allargamento dei confini dell'Unione Europea.

Si tratta di tre situazioni particolarmente gravi, data l'elevato impatto in termini occupazionali di questi comparti, che nel 1991 concentravano complessivamente oltre 19.000 addetti, scesi a meno di 16.500 nel 2001.

Anche il comparto delle industrie tessili e dell'abbigliamento tra il 1991 e il 2001 ha attraversato una fase molto critica, con la perdita di circa un quarto dei posti di lavoro e di oltre il 60% delle unità locali, anche se il suo peso in termini di addetti è inferiore rispetto ai tre settori precedenti, ma comunque rilevante.

Il settore della fabbricazione della carta (analogo a quello del tessile in termini di peso occupazionale) ha visto invece un lieve aumento delle unità locali, combinato ad una netta diminuzione degli addetti (-11%).

Da segnalare infine la buona tenuta del settore alberghiero e della ristorazione, che tra il 1991 e il 2001 vede diminuire il numero di unità locali ma riesce a mantenere costante il numero di occupati.

Nella sezione che segue viene presentato un approfondimento relativo ai principali settori economici del territorio montano regionale. Innanzitutto è il caso di ricordare che le produzioni dell'industria agroalimentare sono principalmente legate al patrimonio gastronomico della montagna. Vanno in particolare segnalate le produzioni legate al patrimonio zootecnico (caseifici, prosciuttifici in Carnia), alle bevande (acque minerali in Carnia) ed ai prodotti tipici (dolci del Torre Natisone e Collio) ma anche la presenza dell'industria agroalimentare e di surgelazione (Val Meduna) con un rilevante peso occupazionale.

Per quanto riguarda il settore strettamente agricolo, le Comunità Montane della Carnia e del Gemonese, Canal del Ferro e Val Canale sono caratterizzate da un territorio e da un'agricoltura tipicamente montani, in cui la SAU (Superficie Agricola Utilizzata) è occupata in preminenza da prati permanenti e pascoli; di conseguenza l'allevamento risulta una produzione ancora molto importante in questi comprensori e in linea con le risorse del territorio, anche se nel decennio intercensuario 1990-2000 il comparto bovino ha subito un forte ridimensionamento<sup>8</sup>.

Oltre alla zootecnia, l'altra fondamentale risorsa per le aree montane è costituita dalle superfici forestali e quindi dal legno; anche le aree boschive, comunque, sono arretrate nel decennio in esame, mediamente di quasi un quarto in termini di superficie, tranne che nel comprensorio del Torre e Natisone, dove tale variazione negativa ha sfiorato il 50%. Il bosco, che nelle aree montane alpine è principalmente di proprietà pubblica, ha storicamente rappresentato per le popolazioni locali una risorsa insostituibile per le proprie attività produttive e per la produzione di energia.

Per quanto riguarda le altre destinazioni del suolo, sempre tra il 1990 e il 2000 si segnala la fuoriuscita dal circuito produttivo di oltre metà della superficie a seminativi e orti familiari della Carnia (-65,3%), mentre le coltivazioni legnose agrarie segnano un apprezzabile incremento (in particolare il melo che occupa quasi l'80% della superficie a coltivazioni legnose agrarie della Comunità Montana); tale modificazione nella destinazione della superficie coltivata riflette il progressivo abbandono dei terreni più marginali e la concentrazione negli impieghi più produttivi e remunerativi. L'area del Gemonese registra viceversa quasi il dimezzamento delle superfici a coltivazioni legnose agrarie, e nel contempo una tenuta delle superfici a seminativi e legnose agrarie.

---

<sup>8</sup> Occorre comunque ricordare che proprio il 2000 è stato l'anno dello scandalo alimentare della BSE, ossia della cosiddetta "mucca pazza", e questo ha sicuramente influenzato in maniera negativa la rilevazione censuaria.

In generale nell'area montana regionale si può riscontrare una tendenza complessiva alla concentrazione delle diverse filiere produttive in un numero sempre più ristretto di aziende, attraverso processi di specializzazione produttiva e di aumento delle superfici medie e delle dimensioni medie degli allevamenti per ciascuna azienda.

Per quanto concerne la gestione delle aziende agricole, nell'area più strettamente montana sembra ancora radicato il modello più tradizionale di azienda agricola a conduzione diretta con solo manodopera familiare, mentre sono meno frequenti le aziende condotte in economia (ossia con lavoratori salariati). In questo tipo di aziende, inoltre, è maggiore l'apporto del conduttore in termini di giornate lavorative medie, segno di una maggiore intensità di lavoro necessaria nelle aziende montane a causa delle minori opportunità di meccanizzazione. Le caratteristiche morfologiche del territorio montano, infatti, pongono forti vincoli all'utilizzo dei mezzi meccanici in agricoltura, ne condizionano la produzione e richiedono una maggiore intensità di lavoro.

Le attività legate alla lavorazione del legno sono diffuse in quasi tutta l'area montana, anche se costituiscono una importante risorsa soprattutto nell'area pedemontana del Pordenonese, data la vicinanza con il distretto industriale del mobile, del Gemonese, Val Canale, Canal del Ferro (industria cartaria ma soprattutto piccole imprese nei settori della falegnameria per l'arredamento o in quello della segazione) ed in Carnia (cartifici, produzione di mobili su misura, falegnamerie e segherie). L'industria legata al legno sta però vivendo una fase critica soprattutto per la concorrenza proveniente dall'estero.

L'industria meccanica e metallurgica è diffusa soprattutto nella fascia pedemontana e si caratterizza per la presenza di imprese di piccole e grandi dimensioni in particolare dell'industria metallurgica (zincerie, lavorazione del rame, produzione di pannelli metallici).

Esistono peraltro vocazioni produttive di forte tradizione nel territorio montano del Friuli Occidentale. Sono infatti presenti due distretti industriali (il Distretto del Coltello di Maniago e il Distretto del Legno Mobile dell'Alto Livenza) nei quali si ritrovano sia realtà artigianali sia imprese industriali di piccole-medie dimensioni. Nel distretto di Maniago, dove si produce circa il 50% dei coltelli fabbricati in Italia, operano circa 180 aziende (sia artigiane che industriali), per un totale di circa 1.000 addetti. Le pressioni competitive per il distretto provengono specialmente dalla concorrenza cinese e sudamericana: le produzioni di questi paesi hanno qualità sicuramente più bassa, ma sono più facilmente commerciabili soprattutto tramite le grandi catene di distribuzione, sfruttando il fattore prezzo. I comprensori del Gemonese e della Carnia sono caratterizzati da un tessuto produttivo ricco di piccole attività artigianali ed industriali, operanti prevalentemente nella lavorazione metalmeccanica (carpenteria metallica, stampaggio e lavorazione di lamiere, produzione di impianti, produzione di serramenti, minuteria metallica) e nella fabbricazione/assemblaggio di macchine elettriche ed elettroniche (automazioni per l'industria, informatica, assemblaggio di circuito e schede, produzione di macchine utensili).

Per quanto riguarda l'artigianato è il caso di ricordare che nelle aree montane della regione si concentrano oltre 4.800 imprese artigiane e circa 13.700 addetti, che rappresentano il 17% del totale degli addetti delle imprese artigiane della regione, a fronte di una popolazione montana che arriva al 16% del totale (Fonte: Censimento ISTAT Industria e Servizi del 2001). Inoltre, sempre dall'analisi dei dati censuari, emergono alcuni elementi rilevanti che vanno a confermare le difficoltà incontrate dal settore e in generale dall'imprenditorialità in area montana. Ad esempio la dimensione media delle imprese artigiane della montagna si attesta su valori mediamente più bassi rispetto al valore provinciale: le imprese artigiane della provincia di Udine registrano un valore pari a 2,97 addetti per impresa, mentre quello delle imprese artigiane montane varia da 2,37 a 2,93, a seconda della Comunità Montana; nella provincia di Pordenone il dato è pari a 3,08 addetti per impresa, mentre quello della Comunità Montana corrispondente è pari a 2,67.

Il tasso di concentrazione artigiana indica che la Carnia possiede un numero di addetti superiore al dato medio montano, in linea con i dati provinciali, ma addirittura superiore a quello regionale (68,8

addetti ogni 1.000 abitanti): l'osservazione è valida anche per il Torre Natisone e il Friuli Occidentale, mentre non è così per il Gemonese, che fa registrare il dato più basso. Il rapporto popolazione e imprese delle quattro Comunità Montane si inserisce nei valori medi, eccetto quella del Gemonese Canal del Ferro Val Canale, che si stabilizza su un dato maggiore, peraltro in linea con il dato regionale, che registra una impresa ogni 42 abitanti.

È da evidenziare come il tasso di artigianalità delle aree montane, inteso come il rapporto tra le unità locali artigiane e quelle complessive, indica che più del 30% delle unità locali situate in aree montane è riconducibile ad una attività artigiana, con un *range* di valori che va dal 28,8 della Comunità Montana del Gemonese Canal del Ferro-Val Canale, al 34,8 della Comunità Montana del Friuli Occidentale. L'esame dei dati a livello comunale dimostra che le situazioni migliori per le imprese artigiane si trovano nei centri pedemontani delle Comunità Montane, in quanto poli di riferimento per le vallate limitrofe sia dal punto di vista sociale che economico.

L'artigianato montano dunque è un fenomeno rilevante, con numeri di rispetto, che però risente di alcuni fattori di disagio: dalla marginalità territoriale alla ristrettezza del mercato, dagli oneri di localizzazione alla ridotta dimensione aziendale. Tutti questi elementi, anche se diversi da zona a zona, comportano alla lunga una minore competitività aziendale delle imprese di montagna. Nel territorio montano sono inoltre preponderanti le microimprese, aziende molto spesso a conduzione familiare.

Anche l'edilizia, uno dei settori tradizionali della montagna regionale, dopo un periodo di forte sviluppo connesso con la ricostruzione del post-terremoto, si trova da oltre un decennio in una fase di progressiva contrazione. La ristrutturazione di abitazioni ad uso turistico ed il risanamento delle case appartenenti agli emigranti non riescono infatti a dare nuovo impulso al settore, vista anche la concomitante conclusione della stagione dei grandi lavori pubblici legati alla rete infrastrutturale.

Per completare la descrizione delle produzioni più significative della montagna vanno segnalate anche alcune attività di sviluppo recente, come in Carnia la rete di piccole imprese subfornitrici del distretto cadorino delle occhialerie (settore comunque attualmente in crisi) ed alcune realtà imprenditoriali di successo, situate principalmente nella fascia pedemontana del tarcentino (produzione di oggetti in pelouche, elettrodomestici).

Per ciò che concerne i servizi, la condizione della montagna è di generale arretratezza. Il comparto distributivo è costituito prevalentemente da piccole imprese, tendenzialmente despecializzate, senza alcuna possibilità di competere con le strutture della grande distribuzione, la cui presenza in Regione è in continuo aumento. I servizi alle imprese risultano carenti, soprattutto nelle zone di alta e media montagna. Nel complesso, i trend del comparto del commercio al dettaglio nell'area montana sottolineano la contrazione sia della presenza di punti vendita (-22% nel periodo 1991-2001) che degli addetti del settore (-17,7%), a testimonianza dell'indebolimento della rete distributiva del territorio (cfr. dati ISTAT 1991-2001). Le carenze della rete distributiva sono evidenti nelle zone di più difficile accesso ed in quelle che rimangono ai margini del tessuto economico regionale; è questa la condizione dei territori montani in provincia di Pordenone, in particolare la Val Cellina e la Val Tramontina, e in provincia di Udine nelle Alte Valli del Natisone, del Torre e nella Val Resia.

È interessante inoltre notare il ruolo che le vie di comunicazione ad alto livello di transito hanno nel determinare il ruolo dell'offerta commerciale; a differenza del resto dell'area montana, lungo l'asse viario ad alto livello di transito che va da Gemona a Tarvisio, passando per Tolmezzo e Amaro (autostrada e s.s. 13) è possibile riscontrare una buona concentrazione di unità locali. In particolare i comuni di Tolmezzo ed Amaro, soprattutto dopo l'apertura del locale centro commerciale nel 2003, si confermano come primario polo di attrazione commerciale dell'area, con un impatto positivo anche sull'occupazione.

Per quanto riguarda i comuni della montagna più periferici e quindi più distanti dall'asse viario summenzionato, nonostante sussistano diverse situazioni problematiche, non si può dimenticare che esistono anche centri (come ad esempio Forni di Sopra) che per la forte vocazione turistica presentano una apprezzabile vitalità anche dal punto di vista commerciale. Come è noto le aree montane più marginali presentano una popolazione in media più anziana, ed è chiaro che l'età è una delle variabili che incidono in maniera decisiva sulle esigenze e sulle preferenze dei consumatori.

Sicuramente rimane viva la questione delle aree più marginali della montagna regionale che, dopo aver assistito al pesante impoverimento della rete distributiva tradizionale, risultano eccentriche anche rispetto alla dislocazione dei punti vendita della grande distribuzione. Quello che risulta è infatti una modernizzazione della rete distributiva che ha interessato solo alcune aree limitate del territorio montano, mentre nelle aree più periferiche resiste una offerta commerciale più tradizionale, anche se ormai notevolmente ridimensionata. Bisogna poi tenere conto della peculiare struttura demografica della popolazione montana, in cui ha un forte peso la componente più anziana della popolazione, che è poi quella che incontra le maggiori difficoltà negli spostamenti sul territorio e che pertanto risulta ancora più penalizzata dalla tendenza alla scomparsa dei piccoli esercizi commerciali.

La voce dedicata al terziario si compone, oltre che del settore commercio, anche del turismo ed in particolare degli esercizi alberghieri (ed extralberghieri) e delle attività di ristorazione. L'industria del turismo rappresenta per la montagna regionale una voce importante sia durante il periodo invernale che estivo. Circa il 31% delle strutture alberghiere è localizzato nelle zone montane, garantendo l'assorbimento del 24% della capacità ricettiva dell'intera regione<sup>9</sup>. Le aree che maggiormente sono in grado di attrarre la curiosità dei visitatori coincidono con il comprensorio della Carnia e del Friuli Occidentale-Pordenonese. L'incidenza dei turisti stranieri non risulta tuttavia ancora particolarmente elevata.

Seppure il settore del turismo montano abbia dovuto scontare la concorrenza delle aree limitrofe (in particolare l'Austria) nel complesso il comparto è riuscito nell'ultimo quinquennio a stabilizzarsi, nel contesto di una congiuntura negativa generale, e a mantenere un certo grado di stabilità sia in termini di fatturato che di addetti.

La dimensione media degli esercizi alberghieri nelle zone montane è comunque notevolmente inferiore rispetto alla media regionale. D'altro canto gli indici di specializzazione (in rapporto il numero di strutture con la popolazione residente) rilevati in montagna sono quasi tutti superiori al dato regionale (solo la Comunità Montana del Torre Natisone fa registrare un valore inferiore), mentre le altre si distinguono per un indice di specializzazione piuttosto elevato. Prendendo in esame le singole tipologie di esercizi d'accoglienza turistica (alberghi da una a cinque stelle e residenze turistico alberghiere) si può inoltre notare come l'offerta ricettiva delle zone montane del Friuli Venezia Giulia si caratterizza per una maggior presenza in proporzione di strutture contrassegnate da un numero di stelle basso.

Per quanto riguarda le strutture extralberghiere il 47% di questi esercizi<sup>10</sup> è ubicato nelle zone montane regionali (un dato abbastanza significativo se si tiene conto della percentuale pari al 31% nel caso degli alberghi) e la loro suddivisione fra le 4 Comunità Montane risulta abbastanza uniforme.

---

<sup>9</sup> Si tenga presente l'importanza del turismo in Friuli Venezia Giulia dove il peso del totale dei consumi turistici sul totale dei consumi interni è tra i più elevati in Italia (con una percentuale del 21,8%, valore che si posiziona terzo dopo Valle d'Aosta e Trentino Alto Adige). Rilevante inoltre anche il peso percentuale del valore aggiunto attivato direttamente ed indirettamente dalla spesa turistica sul valore aggiunto regionale, pari al 9,4% (quarto dato nazionale).

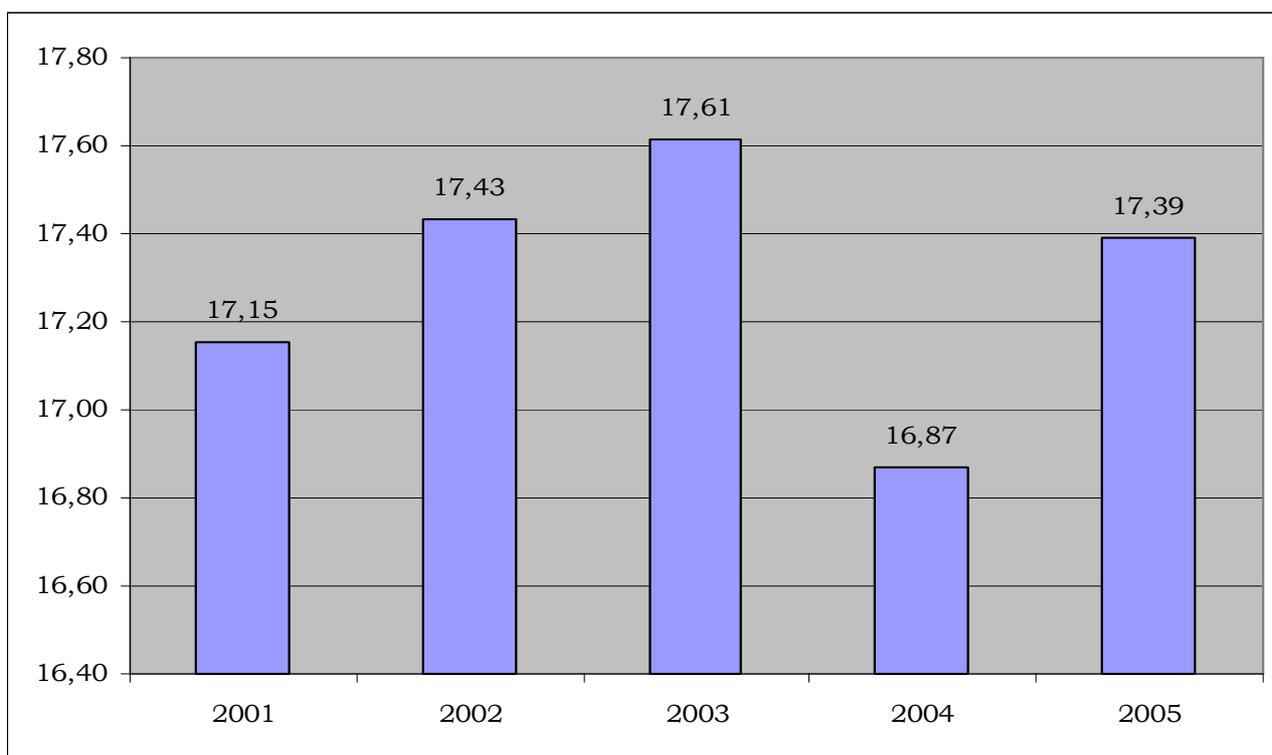
<sup>10</sup> Esclusa la categoria dei soggetti privati che in forma non imprenditoriale affittano case ed appartamenti senza fornire vitto, in relazione al numero di esercizi e posti letto, visto che, a causa della diffusa prassi di evasione dall'obbligo di denuncia all'autorità pubblica di queste tipologie di esercizi, i dati rilevati risultano parzialmente inaffidabili.

Il numero delle presenze turistiche totali del periodo 2000-2003 sull'intero territorio montano regionale è stato pari a 6.983.201 unità (Fonte: Direzione Centrale delle Attività Produttive). Ben il 52,4% sono state registrate in Carnia che risulta la Comunità Montana in assoluto turisticamente più sviluppata, seguita dal Friuli Occidentale (18,5%) e dal Gemonese, Canal del Ferro e Val Canale (18%); infine si trova l'ambito del Torre Natisone con presenze pari all'11,1%.

### 2.3. LE DINAMICHE DELLE CRISI OCCUPAZIONALI

Nella presente sezione si esamineranno i più recenti dati disponibili relativi alle tendenze in atto nel mercato del lavoro del comprensorio montano regionale. Dall'esame dei dati è stato escluso il CPI di Cividale nel cui ambito rientrano i comuni delle Valli del Natisone. Questo in ragione del fatto che al CPI di Cividale fa riferimento l'area del Distretto della sedia il cui peso in termini di flussi e stock occupazionali è tale da comportare una rilevante distorsione dell'analisi riferita al territorio montano. L'analisi della dinamica delle assunzioni relative al territorio montano rapportate al totale regionale (Figura 1) mette in luce il periodo 2003-2005 come quello più critico, con una netta diminuzione dell'indice tra il 2003 e il 2004, solo parzialmente assorbita l'anno successivo.

Figura 1 Incidenza % delle assunzioni della zona montana sul totale regionale<sup>11</sup>



Fonte: Ns. elaborazione su dati Netlabor/Centri per l'Impiego

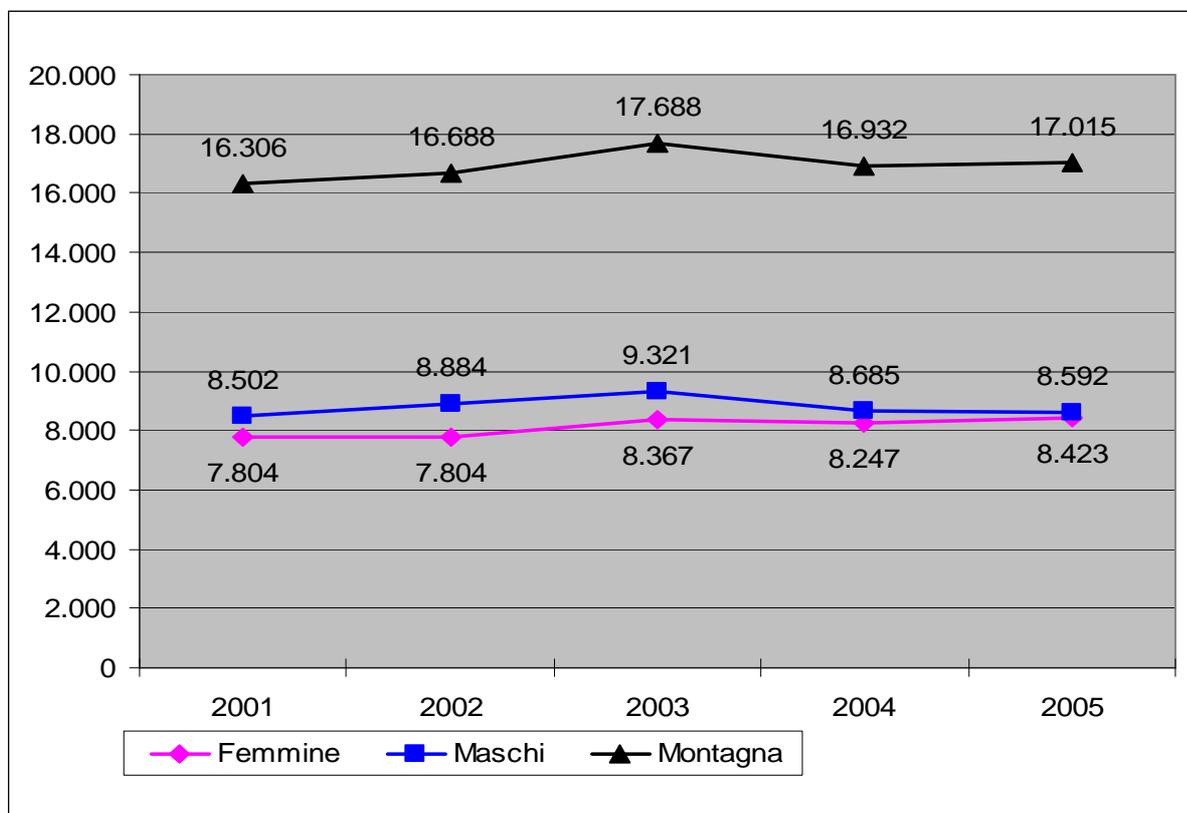
L'andamento delle assunzioni relative al territorio montano del Friuli Venezia Giulia conferma questo primo segnale negativo, evidenziando una diminuzione degli avviamenti nell'ultimo biennio 2003-2005, che fa seguito a due anni caratterizzati da una tendenza di segno opposto. In particolare nel 2005 il numero di avviamenti annuali era di poco superiore a 17.000, contro i quasi 17.700 del 2003.

Per quanto riguarda la composizione di genere, nella Figura 2 si può notare come negli ultimi due anni il numero di assunzioni riguardanti gli uomini sia diminuito dell'8% circa, mentre il numero di avviamenti riguardanti le donne sia rimasto complessivamente più stabile. Nel 2005 le due

<sup>11</sup> In questo caso il rapporto è stato calcolato includendo anche il dato relativo al CPI di Cividale del Friuli.

componenti risultavano di entità quasi analoga, con una leggera prevalenza della parte maschile (8.592 unità contro 8.423).

Figura 2 Andamento delle assunzioni nel territorio montano del Friuli Venezia Giulia per genere, 2001-2005



Fonte: Ns. elaborazione su dati Netlabor/Centri per l'Impiego

La Tabella 5 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.

In tutti i Centri per l'Impiego considerati infatti, ad eccezione di quello di Tarcento, tra il 2001 e il 2005 il numero annuale di assunzioni a tempo indeterminato ha subito una brusca flessione. In particolare si segnalano il comprensorio relativo al Centro per l'Impiego di Spilimbergo, dove le assunzioni a tempo indeterminato sono diminuite del 40% in soli quattro anni, e quello di Maniago, con una diminuzione del 30%. In tutto il territorio montano tale variazione negativa è stata mediamente pari al 20%.

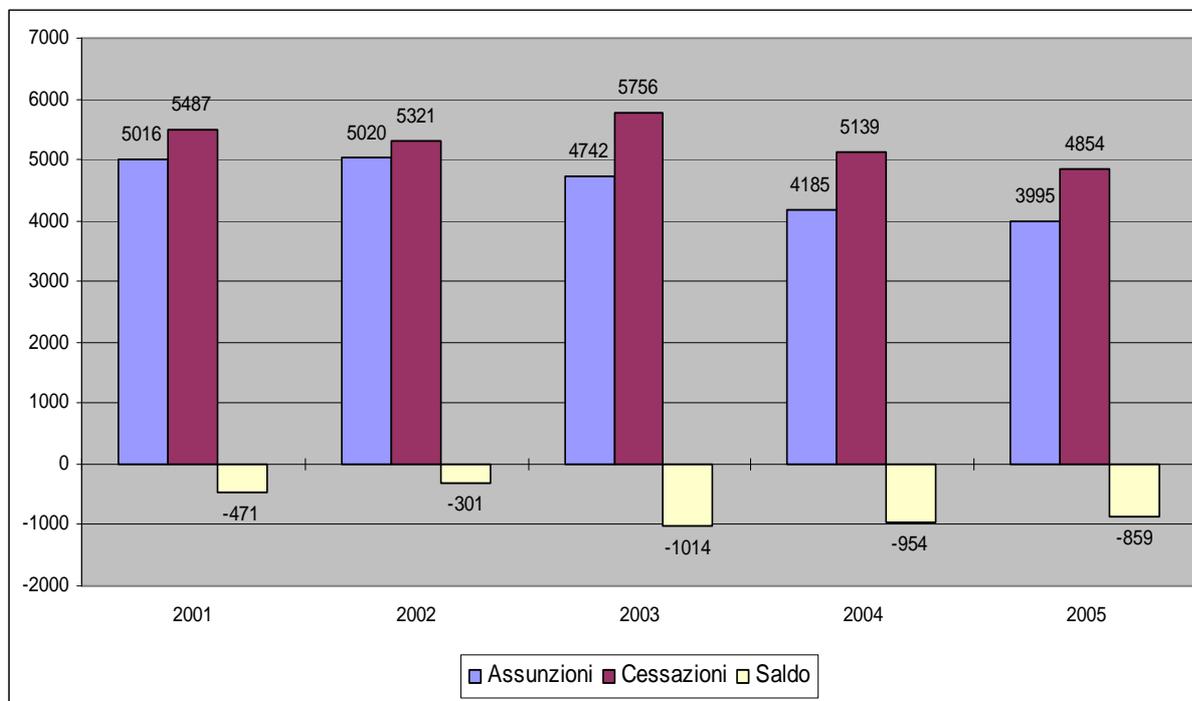
Tabella 5 Assunzioni a tempo indeterminato (dati di flusso annuali 2001-2005)

CPI	2001	2002	2003	2004	2005	Var % 2001-05
Gemona	927	987	830	845	694	-25,1
Maniago	901	837	737	619	635	-29,5
Pontebba	483	608	340	411	386	-20,1
Spilimbergo	796	728	635	552	474	-40,5
Tarcento	753	740	952	691	900	19,5
Tolmezzo	1.156	1.120	1.248	1.067	906	-21,6
<b>TOTALE MONTAGNA</b>	<b>5.016</b>	<b>5.020</b>	<b>4.742</b>	<b>4.185</b>	<b>3.995</b>	<b>-20,4</b>

Fonte: Ns. elaborazione su dati Netlabor/Centri per l'Impiego

Sempre in merito ai contratti a tempo indeterminato, il saldo tra assunzioni e cessazioni risulta costantemente in passivo negli ultimi anni, con dei valori particolarmente negativi nell'ultimo triennio 2003-2005. La lettura della Figura 3, che presenta appunto tali saldi, conferma in effetti l'acuirsi della situazione di difficoltà occupazionale negli ultimi anni, in cui la differenza tra assunzioni e cessazioni si è assestata in media intorno alle 1.000 unità.

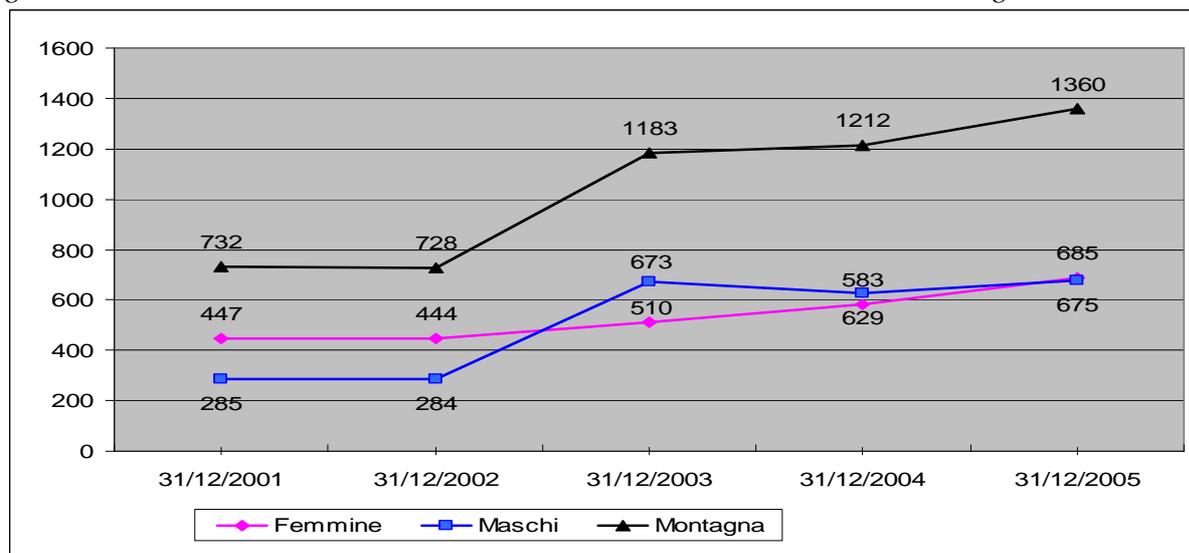
Figura 3 Saldo per i contratti a tempo indeterminato nella zona montana dal 2001 al 2005



Fonte: Ns. elaborazione su dati Netlabor/Centri per l'Impiego

Ulteriori indicatori dello stato di difficoltà occupazionale che si riscontra nel territorio montano sono costituiti dai dati relativi alla mobilità. Come si può osservare nella Figura 4 tra il 2002 e il 2005 il numero di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità è aumentato fortemente, passando da 728 a 1.360; anche in questo caso tale numero è ripartito quasi in maniera identica tra la componente maschile e quella femminile.

Figura 4 Dati di stock annuali 2001-2005 dei lavoratori in mobilità in base al genere

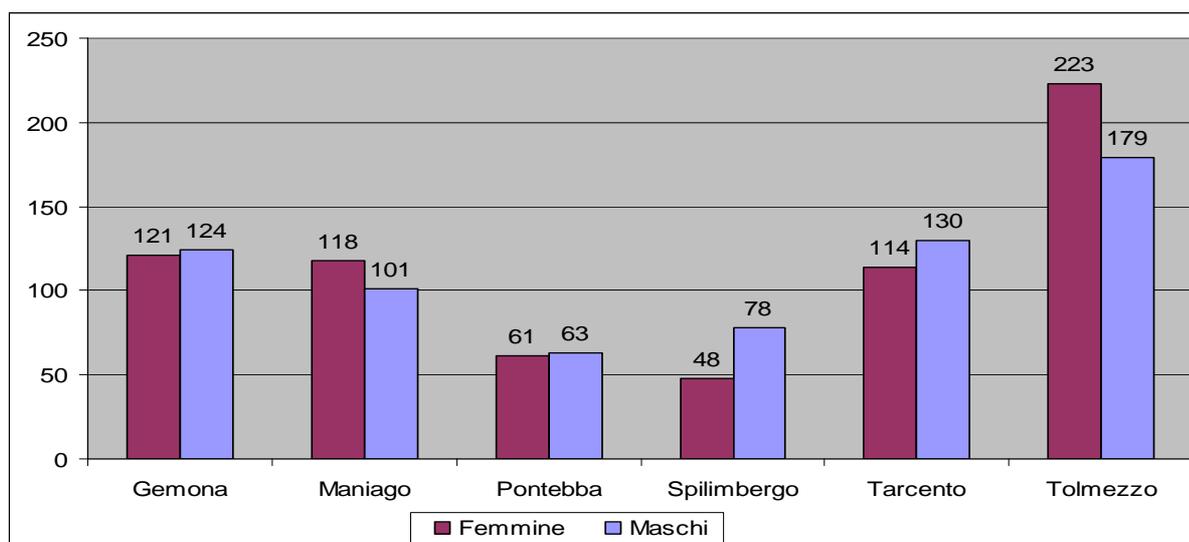


Fonte: Ns. elaborazione su dati Netlabor/Centri per l'Impiego

In realtà, in termini relativi, è quest'ultimo dato che preoccupa di più, in quanto a una parità numerica di lavoratori iscritti alla mobilità per genere, corrisponde una base di occupati decisamente inferiore per quanto riguarda le donne. È possibile inoltre notare che nel corso del 2002 si è avuto l'incremento maggiore, in particolare per quanto concerne i lavoratori maschi messi in mobilità; la componente femminile presenta invece un trend crescente ad un tasso maggiormente costante.

Per quanto concerne la localizzazione geografica dei lavoratori posti in mobilità (Figura 5), si distingue il Centro per l'Impiego di Tolmezzo che, anche per il suo peso nell'ambito del territorio montano, comprende da solo circa il 30% dei lavoratori in mobilità alla data del 31/12/2005.

Figura 5 Numero di lavoratori in mobilità al 31/12/2005 suddiviso per genere e CPI di appartenenza dell'unità produttiva



Fonte: Ns. elaborazione su dati Netlabor/Centri per l'Impiego

Sempre per quanto concerne la suddivisione dei lavoratori in mobilità per genere e per territorio, la situazione meno favorevole per l'occupazione femminile si riscontra nei comprensori dei Centri per l'Impiego di Maniago e Tolmezzo, dove lo stock di lavoratrici in mobilità tra il 2001 e il 2005 è più che raddoppiato in entrambi i casi (Tabella 6). Inoltre sempre i CPI di Maniago e di Tolmezzo risultano gli unici in cui al 31/12/2005 il numero di lavoratrici in mobilità superava il numero di maschi nella medesima condizione. All'opposto il Centro per l'Impiego di Gemona risulta l'unico in cui il numero di lavoratrici femmine in mobilità è rimasto sostanzialmente stabile negli ultimi anni (anche se tra il 2003 e il 2005 si è verificato un aumento del 20%, che ha compensato la diminuzione degli anni precedenti).

Tabella 6 Numero di lavoratrici femmine in mobilità al 31/12 di ogni anno considerato

CPI	2001	2002	2003	2004	2005	Var. % 2001-05
Gemona	119	106	102	103	121	1,7
Maniago	46	67	83	73	118	156,5
Pontebba	51	69	99	71	61	19,6
Spilimbergo	38	26	34	38	48	26,3
Tarcento	90	90	99	117	114	26,7
Tolmezzo	103	86	93	181	223	116,5
<b>TOTALE MONTAGNA</b>	<b>447</b>	<b>444</b>	<b>510</b>	<b>583</b>	<b>685</b>	<b>53,2</b>

Fonte: Ns. elaborazione su dati Netlabor/Centri per l'Impiego

Per quanto riguarda infine la componente maschile (Tabella 7), i tre CPI che presentano gli incrementi maggiori dello stock di lavoratori in mobilità sono quello di Maniago, quello di Spilimbergo e quello di Tolmezzo; anche in questo caso il comprensorio che presenta l'incremento percentualmente meno elevato è quello del Gemonese.

*Tabella 7 Numero di lavoratori maschi in mobilità al 31/12 di ogni anno considerato*

CPI	2001	2002	2003	2004	2005	Var. % 2001-05
Gemona	75	61	62	84	124	65,3
Maniago	28	34	79	101	101	260,7
Pontebba	37	54	272	124	63	70,3
Spilimbergo	26	39	47	64	78	200,0
Tarcento	48	44	89	113	130	170,8
Tolmezzo	71	52	124	143	179	152,1
<b>TOTALE MONTAGNA</b>	<b>285</b>	<b>284</b>	<b>673</b>	<b>629</b>	<b>675</b>	<b>136,8</b>

*Fonte: Ns. elaborazione su dati Netlabor/Centri per l'Impiego*

*Tabella 8 Numero totale di lavoratori in mobilità al 31/12 di ogni anno considerato*

CPI	2001	2002	2003	2004	2005	Var. % 2001-05
Gemona	194	167	164	187	245	26,3
Maniago	74	101	162	174	219	195,9
Pontebba	88	123	371	195	124	40,9
Spilimbergo	64	65	81	102	126	96,9
Tarcento	138	134	188	230	244	76,8
Tolmezzo	174	138	217	324	402	131,0
<b>TOTALE MONTAGNA</b>	<b>732</b>	<b>728</b>	<b>1.183</b>	<b>1.212</b>	<b>1.360</b>	<b>85,8</b>

*Fonte: Ns. elaborazione su dati Netlabor/Centri per l'Impiego*

### **3. PROGETTI INTEGRATI DIRETTI ALL'ORIENTAMENTO, ALLA RIQUALIFICAZIONE E ALLA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI, ATTRAVERSO APPOSITE MISURE DI ACCOMPAGNAMENTO, CON IL CONCORSO PREMINENTE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO (LR. 18/2005 ART. 47 LETT.B)**

I progetti che l'Agenzia Regionale del Lavoro e della Formazione Professionale si propone di utilizzare allo scopo di fronteggiare la crisi del territorio montano delle province di Udine e Pordenone, intervengono sia nei confronti delle imprese che dei lavoratori per minimizzare i danni economici e sociali e salvaguardare le risorse professionali coinvolte, in particolare della componente femminile.

La strategia di fronteggiamento e reinserimento lavorativo si articola su due piani.

- il primo è relativo agli interventi nei confronti dei lavoratori coinvolti nei processi di crisi al fine di favorire la ricollocazione utilizzando la permanenza all'interno della cassa integrazione e delle liste di mobilità, per costruire il reinserimento lavorativo. Si tratta di un percorso che, di volta in volta, può prevedere: attività di informazione, consulenza orientativa, attività di formazione al fine di aggiornare la professionalità e 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.

- il secondo è relativo alla ricerca di nuove opportunità di lavoro da finalizzare al reingresso delle lavoratrici e dei lavoratori di cui al punto precedente attraverso il coinvolgimento delle imprese che assumono nell'ambito del normale turn-over ovvero in conseguenza di ampliamenti produttivi o di nuove aziende.

### **3.1. Interventi in favore dei lavoratori espulsi dalle imprese in crisi del settore montano nelle province di Udine e Pordenone.**

Questa parte del Piano è certamente quella più significativa e comprende interventi di informazione, di formazione e di accompagnamento al nuovo lavoro per i lavoratori collocati in CIGS, in mobilità o licenziati individualmente o collettivamente dalle imprese in crisi che operano nel territorio montano della provincia di Udine e di Pordenone. In questo senso, i progetti di intervento a disposizione delle imprese e dei lavoratori interessati, cui ci si può rivolgere per realizzare il percorso di ricollocazione, sono: il Bando Multimisura – Azione 11, il progetto Restart, il programma Pari, e, naturalmente, gli interventi previsti dalla L.r. 18/2005.

#### **Bando Multimisura - Azione 11**

L'Azione 11, attivata dalla Direzione Regionale del Lavoro, Formazione, Università e Ricerca, finanzia specifiche opportunità formative per sostenere il ricollocazione lavorativo di soggetti in stato di disoccupazione e/o di soggetti rientranti tra le azioni di ricollocazione e riqualificazione previsti 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 Direzione ha selezionato ed accreditato quattro ATI, una per ciascuna Provincia, composte tutte dagli stessi soggetti attuatori. 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), sia, ancora, 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 in relazione 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 è di euro 1.000.000,00.

#### **Progetto RESTART**

Il progetto RESTART (iniziativa regionale, finanziata dal PON Obiettivo 3 asse D misura D.1 (PON IT 053 PO 007), è finalizzato a fronteggiare le situazioni di crisi occupazionale nella regione Friuli Venezia Giulia, attraverso la progettazione e realizzazione di un sistema di accompagnamento nella fase successiva alla 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 (in questo caso le province di Udine e Pordenone) 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 (in questo caso il territorio montano delle province di Udine e di Pordenone).

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 dei lavoratori dei Centri per l'impiego e degli operatori del lotto 2, impegnati nella funzione dell'accompagnamento, del monitoraggio delle diverse azioni di intervento, della promozione e diffusione dei risultati.

Il secondo lotto si occupa di sei macrointerventi.

- Macrointervento 1 - Servizi di accompagnamento all'inserimento lavorativo, per un monte ore non inferiore a 3.000, da attuarsi in raccordo con i Centri per l'impiego e secondo le modalità indicate nel Programma Triennale di Politica del Lavoro.
- Macrointervento 2 - Azioni formative per il reimpiego dei lavoratori coinvolti nelle situazioni di grave difficoltà occupazionale, per un monte ore complessivo non inferiore a 2.000 ore, da realizzarsi su tutto il territorio regionale.
- 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 in una prospettiva più ampia, di definizione e di condivisione con le parti sociali ed istituzionali di un programma specifico di intervento.
- Macrointervento 6 - Implementazione di servizi web per la divulgazione della domanda di lavoro.

Il costo complessivo del progetto è di 2.970.000 Euro.

### **Programma PARI**

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. 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.

L'intervento coinvolge complessivamente 1.200 lavoratori ripartiti nelle seguenti tipologie:

a) n° 978 lavoratori provenienti da aziende in CIGS e Mobilità così suddivisi:

- 114 a Gorizia, provenienti dai settori tessile, elettronico, metalmeccanico e telefonici;
- 241 a Pordenone provenienti dai settori alimentare, metalmeccanico, ceramica/mosaico, tessile, vetrario, del legno;
- 195 a Trieste, provenienti dai settori tessile, dei telefonici e del commercio;
- 428 a Udine, provenienti da aziende con unità produttive nell'area montana della Carnia e nel distretto della sedia.

b) n° 222 lavoratori privi di sostegno al reddito così suddivisi:

- 26 a Gorizia, over 45 senza distinzione di genere;
- 55 a Pordenone, over 35, iscritti alle liste di mobilità non indennizzata ex art. 4 leg. 236/93 da almeno 6 mesi e/o in possesso dello stato di disoccupazione da almeno 12 mesi ma non superiore ai 24 mesi, di cui 30 donne e 25 uomini;
- 44 a Trieste, in carico ai CPI nei progetti di borsa-lavoro in quanto a forte rischio di emarginazione;
- 97 a Udine, donne con più di 35 anni al momento del licenziamento, iscritte alle liste di mobilità non indennizzata, ai sensi della L. 236/93, provenienti da aziende con unità operative nell'area montana della Carnia ed in quella del distretto della sedia.

Ciascun lavoratore coinvolto è destinatario del previsto voucher formativo, nella misura di euro 1.000, 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 precedente lettera b) sono destinati, oltre ai voucher formativi, anche i 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 assunzionale in favore dell'impresa per la parte residua sulle 10 mensilità spettanti, a partire dal momento dell'assunzione. Il contributo può essere anche utilizzato per la creazione d'impresa, in forma individuale o associata: in questo caso viene erogato, in una o più tranches, un incentivo pari a 4.500 euro.

### **3.2. Ricerca delle nuove opportunità di lavoro e agevolazioni per le imprese che assumono**

In questa seconda parte ci si propone di descrivere gli interventi in favore delle imprese che assumono i lavoratori espulsi dalle imprese in crisi localizzate nelle aree montane delle province di Udine e Pordenone.

Si tratta di un aspetto importante in una fase come l'attuale, nella quale ci si trova di fronte a significativi punti di crisi, alla necessità di avviare e portare a termine progetti importanti come Pari e Restart. In sostanza ci si propone di sperimentare buone pratiche di incontro domanda offerta nella speranza che esse possano consolidarsi nel corso del tempo. Senza la disponibilità dei posti di lavoro, infatti, l'azione di accompagnamento finisce per assumere un carattere autoreferenziale sia per il lavoratore che per l'accompagnatore.

La possibilità di condividere la dimensione del turn-over permetterebbe ai Centri per l'Impiego di realizzare concretamente l'azione di matching con ampia possibilità di incrocio domanda offerta e

soprattutto per la possibilità di anticipare l'azione di formazione ed accompagnamento offrendo alle imprese la possibilità di scegliere tra una vasta gamma di risorse umane e professionali.

Dal punto di vista della formazione un'azione di questo tipo permette una più attenta programmazione, a livello di territorio e di settore, dei fabbisogni formativi e ciò è tanto più vero se pensiamo ai percorsi di formazione ed accompagnamento individuali.

Dal punto di vista dei contributi alle imprese che assumono troviamo gli interventi della Direzione Lavoro Formazione Università Ricerca con il concorso delle Amministrazioni Provinciali e gli interventi del Ministero del Lavoro.

### **3.3. 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 pubblicato sul BUR del 30 Agosto 2006**

L'Amministrazione Regionale, 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 pubblicato sul BUR del 30 Agosto 2006, 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 imprese operanti nel territorio montano delle province di Udine e Pordenone settore commercio.

Per beneficiare degli incentivi le imprese debbono presentare domanda alla Provincia territorialmente competente (in questo caso la Provincia di Udine o quella di Pordenone) sulla modulistica dalla stessa predisposta e debbono risultare iscritte al Registro delle imprese di una delle CCIAA della Regione, siano esse sede principale o sede secondaria o unità locale, mentre le cooperative o consorzi di cooperative debbono risultare iscritte al Registro regionale delle cooperative.

E' richiesto inoltre 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.

I lavoratori disoccupati portatori del beneficio sono coloro che hanno perso il lavoro a causa di una situazione di grave difficoltà occupazionale dichiarata con decreto dell'Assessore regionale competente in materia di lavoro, e, in questo senso, devono risultare licenziati da una azienda localizzata nei comuni indicati nell'appendice 1 e rientranti nelle seguenti tipologie:

- 1) licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 223/1991;
- 2) licenziamento per giustificato motivo di cui alla legge 15 luglio 1966 n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali);
- 3) interruzione, intervenuta in anticipo rispetto al termine o alla durata pattuiti, di un rapporto di lavoro instaurato in base ad un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, anche parziale, ad un contratto di lavoro intermittente, ad un contratto di inserimento ovvero ad un contratto di lavoro a progetto;
- 4) dimissioni per giusta causa del lavoratore, determinate dalla mancata corresponsione della retribuzione o di ogni altra somma o indennità dovuta in relazione al rapporto di lavoro,

dalla mancata regolarizzazione della posizione contributiva o dall'omesso versamento dei contributi previdenziali.

In via sperimentale sono concessi contributi al fine di favorire la maturazione del diritto al trattamento pensionistico per coloro che si trovano in carenza di non più di cinque anni di contribuzione. Inoltre sono beneficiari del contributo le imprese costituite da lavoratori disoccupati o a rischio di disoccupazione successivamente all'entrata in vigore del presente regolamento. Possono inoltre beneficiare dei contributi i lavoratori disoccupati o a rischio di disoccupazione che, successivamente all'entrata in vigore del presente regolamento, acquistino una partecipazione superiore al 50 per cento del capitale sociale.

Il contributo, in favore delle imprese che assumono, varia in relazione ai contributi statali per le assunzioni di cui alla legge 407 del 1990 e della legge 223/1991. In presenza del beneficio statale esso varia tra i 2.000 ed i 3.000 euro per ogni assunzione con contratto a tempo indeterminato e nel caso che le assunzioni riguardino le donne e gli over 45. In assenza dei contributi statali il contributo regionale è elevato a 6.000 euro e ad 8.000 nel caso delle donne e degli over 45. Nel caso del finanziamento per la creazione di nuove imprese il finanziamento non può superare i 10.000 euro in rapporto alle spese ammissibili. Il contributo per la frequenza di corsi di riqualificazione non potrà superare i 2.000 euro. Il contributo per la maturazione del trattamento pensionistico non potrà superare i 3.000 euro per ogni anno di lavoro necessario a maturare il diritto alla pensione.

I contributi erogati alle imprese hanno natura di aiuti previsti dal regime c.d. "de minimis" di cui al Regolamento (CE) numero 69/2001 e sue successive integrazioni e modificazioni. Sono escluse dai benefici le imprese operanti nei settori riportati nell'appendice 2.

Le domande vengono presentate alle Amministrazioni provinciali di Udine e di Pordenone competenti per territorio.

I contributi previsti dalla normativa statale in favore dei lavoratori coinvolti in processi di crisi prevedono gli sgravi contributivi per coloro che provengono dalle liste di mobilità, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 223/1991. Gli sgravi contributivi riguardano sia le assunzioni a termine che quelle a tempo indeterminato. Gli sgravi contributivi sono pari a quelli previsti per l'apprendistato. Al datore di lavoro che, nel corso del suo svolgimento trasformi il contratto a tempo determinato in contratto a tempo pieno e indeterminato, il precedente beneficio contributivo spetta per ulteriori 12 mesi.

Sono inoltre previsti contributi mensili per l'assunzione di lavoratori dalla mobilità: infatti il datore di lavoro che assuma a tempo pieno e indeterminato un lavoratore iscritto nella lista di mobilità ha diritto, per ogni mensilità di contribuzione corrisposta, ad un contributo mensile pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. La durata di detto contributo non può essere superiore ai 12 mesi. Solo per i lavoratori di età superiore ai 50 anni può essere erogata per un numero di mesi non superiore a 24.

## **4. I SOGGETTI CHE PARTECIPANO ALLA REALIZZAZIONE DEL PIANO**

La buona riuscita dell'intervento presuppone il coinvolgimento dei soggetti istituzionali, delle forze sociali, degli operatori e dei tecnici che agiscono sul mercato del lavoro. Coinvolgimento da realizzare anche attraverso l'attivazione della "rete integrata di servizi" con associazioni datoriali, direzioni scolastiche, enti di formazione, ordini e collegi professionali. Assume infatti importanza

strategica l'interazione stabile e concreta con i protagonisti della vita istituzionale e civile, della formazione e dell'economia, del pubblico e del privato, per avviare un disegno sinergico volto a risolvere la situazione di grave difficoltà occupazionale, nonché a sostenere strategie e programmi di rafforzamento e di rilancio del tessuto imprenditoriale.

**La Regione Friuli Venezia Giulia** collabora alla realizzazione dell'intervento approvando il Piano stesso, mettendo a disposizione delle Province le risorse finanziarie per gli incentivi da erogare e per le attività di segreteria/supporto tecnico e svolgendo periodica azione di supervisione. Tramite la Direzione Regionale Lavoro, Formazione, Università e Ricerca, inoltre, provvede alla realizzazione degli esami congiunti ed alla stesura dei verbali di accordo tra le parti per le aziende che desiderano utilizzare gli strumenti della Cassa integrazione e della mobilità, alla progettazione degli interventi, all'affidamento della loro realizzazione alle Amministrazioni provinciali ed ai soggetti privati.

**L'Agenzia Regionale del Lavoro e della Formazione Professionale**, è stata istituita dall'art. 9 della L.r. 18/2005 quale ente funzionale della Regione Friuli Venezia Giulia e, secondo le disposizioni della medesima normativa (Titolo III, capo III), conformemente al decreto di dichiarazione di crisi adottato dall'Assessore competente in materia di lavoro, provvede alla progettazione operativa del piano, coordina le attività dei soggetti attuatori, interviene nelle attività di sensibilizzazione delle categorie sindacali ed imprenditoriali interessate, diffonde informazioni sullo stato del settore e sulle azioni del piano di fronteggiamento, realizza riunioni periodiche al fine di valutare lo stato di avanzamento del piano, e per suggerire eventuali interventi di modifica ed integrazioni allo stesso, provvede, infine, alle necessarie azioni di monitoraggio e valutazioni periodiche e finali;

**La Provincia di Udine e Pordenone** rivestono un ruolo importante nell'implementazione del piano agendo a più livelli diffondendo le informazioni sullo stato del le imprese montane e sulle azioni intraprese, coordinandosi con le istituzioni, con i soggetti presenti sul territorio, con le categorie sindacali ed imprenditoriali interessate e con tutti i soggetti che interverranno a vario titolo nel progetto. Le Amministrazioni provinciali sovrintendono alle attività degli esperti e degli operatori incaricati delle attività di ricollocazione, partecipano alle riunioni di coordinamento promosse dall'Agenzia del Lavoro e della formazione professionale al fine di valutare lo stato di avanzamento del Piano e per suggerire eventuali interventi di modifica ed integrazione dello stesso; parallelamente, cureranno la promozione, l'istruttoria e l'erogazione degli incentivi previsti dall'articolo 48 della legge regionale 18/2005.

**I Centri per l'Impiego**, in base alla normativa nazionale e regionale, sono i soggetti preposti all'accompagnamento al lavoro mediante attività di analisi del profilo professionale, *assessment* delle competenze, incrocio domanda/offerta. Essi svolgono attività di supporto informativo sia al lavoratore - indicando le opportunità di lavoro più idonee al profilo professionale di ciascuno ed orientandolo nella scelta del percorso formativo a lui più adeguato, e soprattutto conforme alle esigenze del mercato - sia al datore di lavoro, guidandolo nell'utilizzo degli incentivi ad esso riservati e dei benefici derivanti dall'assunzione o stabilizzazione dei lavoratori coinvolti dalla crisi del settore. Gli operatori del Centri per l'Impiego saranno chiamati alla "presa in carico" dei lavoratori aderenti al progetto, attuando percorsi personalizzati straordinari rispetto alle consuete attività di collocamento. Gli operatori parteciperanno alle riunioni tecniche ed organizzative, si impegneranno nell'accoglienza del lavoratore, nella raccolta del maggior numero di informazioni relative alle esperienze formative e professionali. Saranno altresì coinvolti nella redazione e/o perfezionamento- assieme agli esperti messi a disposizione dai diversi progetti - di una "scheda personale" che consenta una scelta ponderata dei percorsi ed attività da proporre al lavoratore,

offriranno supporto nella stesura del Curriculum vitae europeo, e svolgeranno attività di incrocio tra domanda e offerta di lavoro ed eventuale tutoraggio aziendale.

**Le Organizzazioni Datoriali** svolgono un ruolo propositivo nella ricerca di nuove opportunità occupazionali presenti sul territorio, in sinergia con i Centri per l'Impiego. Essi collaborano alla realizzazione del progetto indicando i settori d'attività maggiormente ricettivi dal punto di vista occupazionale, segnalando le figure professionali più richieste dal mercato e fornendo i dati utili all'incrocio domanda/offerta. Essi, inoltre, fungeranno da facilitatori tra il datore e gli operatori nelle attività di ricollocazione, informando il datore di tutti i benefici derivanti dalla assunzione/stabilizzazione del lavoratore coinvolto.

**Le Organizzazioni Sindacali** intervengono direttamente nella realizzazione del Piano di gestione esortando i lavoratori ad aderire al progetto, diffondendo la conoscenza delle "doti formative e contributive" previste specificatamente per tali addetti e sollecitando i lavoratori ad assumere un ruolo attivo e responsabile nei confronti del proprio percorso di reinserimento nel mercato del lavoro. Esse svolgono un ruolo propositivo nella ricerca delle nuove opportunità occupazionali, promuovendo e facendo conoscere gli interventi, organizzando incontri e riunioni, partecipando agli incontri di monitoraggio degli interventi.

**Le Società di ricerca e gli Enti di Formazione** capofila del Progetto Azione 11, Restart e Pari, affiancano le due Amministrazioni provinciali nella riorganizzazione dei servizi per l'impiego: da un lato fornendo le indicazioni necessarie ad una razionalizzazione degli uffici, seguendo gli operatori affinché sia data corretta attuazione agli standard minimi di servizio richiesti ai Centri per l'Impiego e garantendo la formazione degli operatori (Lotto 1), dall'altro mettono a disposizione delle Province operatori ed esperti del settore a sostegno delle attività sperimentali previste dal progetto, nonché elaborano ed attivano modelli di intervento diretto ai lavoratori coinvolti (Lotto 2). Inoltre contribuiscono a promuovere lo sviluppo di buone pratiche sulla ricollocazione dei lavoratori, partecipano ad incontri e riunioni con le organizzazioni imprenditoriali e sindacali e con le Autorità e le comunità locali allo scopo di far conoscere i contenuti del progetto e gli interventi che esso si propone di realizzare.

**Le istituzioni locali** promuovono incontri e riunioni con i soggetti che realizzano gli interventi ed i lavoratori e le comunità coinvolte nei processi di crisi, sollecitano le imprese del territorio ad un impegno concreto nel processo di ricollocazione, promuovono progetti ed iniziative utili a favorire il processo di ricollocazione anche attraverso un impegno finanziario come previsto dall'articolo 47 della legge 18/2005.

**Alle lavoratrici/tori coinvolti nei processi di crisi** viene richiesta una partecipazione attiva al processo di ricollocazione visto come un'occasione per rimettersi in gioco, per approfondire nuove competenze professionali e relazionali, per ricercare nuove opportunità occupazionali.

## **5. GLI STRUMENTI DI SUPPORTO AL PIANO**

La gestione delle gravi crisi occupazionali si svilupperà attraverso due linee di lavoro:

- un percorso di reimpiego rivolto ai lavoratori aderenti al progetto che consenta di valorizzarne l'esperienza e competenze, nonché di potenziarne – attraverso attività individuali e collettive – il profilo professionale;

- la messa a disposizione dei lavoratori e dei potenziali datori di lavoro di una vasta gamma di incentivi economici volti a facilitare il reinserimento lavorativo delle persone danneggiate dalla crisi del settore, ma già pronte a rientrare nel mercato del lavoro.

Gli strumenti di lavoro sono, in primo luogo, la formazione degli operatori e dei lavoratori, l'accompagnamento al lavoro, gli incentivi finanziari alle imprese che assumono. Strumenti questi che a loro volta contengono altri aspetti importanti del percorso di reinserimento lavorativo.

### **Formazione degli Operatori**

Gli esperti dell'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale - in coordinamento con quelli messi a disposizione dalle Province, da Italia Lavoro e dalle Società di ricerca - svolgeranno attività mirate di formazione 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. Dopo una "parte didattica" in cui gli operatori incontreranno gli esperti ed apprenderanno le teorie e tutti gli accorgimenti utili, si procederà con una "formazione attiva" in cui gli operatori del Centro per l'Impiego affiancheranno gli esperti nelle attività di accompagnamento al lavoro dei beneficiari del progetto.

### **Accompagnamento al lavoro**

L'attività di accompagnamento al lavoro comprende al suo interno la fase di orientamento, quella del lavoro e di gruppo ed individuale, quella del lavoro seminariale, quella della formazione, quella dell'incrocio domanda offerta, quella di verifica della qualità dell'inserimento lavorativo.

Orientamento. Verranno attivati presso il Centro per l'Impiego, anche con il supporto di esperti in orientamento, colloqui individuali con lo scopo di redigere un profilo di occupabilità dei soggetti. L'indagine, infatti, mira 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. Realizzazione di laboratori di orientamento di gruppo ed individuali finalizzati a verificare la disponibilità/adesione verso il ventaglio di proposte e ad aiutare i lavoratori a prendere coscienza delle effettive capacità/competenze personali, nonché a preparare adeguatamente i lavoratori al reingresso nel mercato del lavoro.

Seminari. Incontri con i rappresentanti delle associazioni di categorie che porteranno la loro testimonianza e offriranno informazioni utili a comprendere le diverse realtà occupazionali e le eventuali opportunità imprenditoriali nelle rispettive aree di competenza.

Corsi di formazione. I corsi saranno organizzati tenendo in considerazione i profili maggiormente richiesti segnalati dalle associazioni di categoria e sulla base delle indicazioni fornite dalle aziende nel corso dei contatti preliminari finalizzati all'incrocio domanda e offerta. I corsi in questione dovranno, infatti, rispondere alle concrete necessità di inserimento del lavoratore a fronte di un contesto lavorativo già individuato. L'organizzazione di corsi di formazione e riqualificazione si inquadra, inoltre, nelle competenze in materia di formazione assegnate dalla Regione alle Province in conformità con la L.R. 1/2006: la predisposizione ed il coordinamento dei corsi seguirà le disposizioni previste dalla legge regionale sulla formazione professionale.

Incrocio domanda e offerta. L'obiettivo di questo servizio è quello di incrociare le domande di lavoro con le offerte delle aziende. Questa attività comprende, da un lato, colloqui individuali con i

lavoratori, con inserimento dei curricula nel database dei profili professionali, e, dall'altro, colloqui con le imprese per far emergere possibili opportunità di impiego.

### **Incentivi**

Lo strumento degli incentivi comprende al suo interno: gli ammortizzatori in deroga, il sostegno al reddito, i contributi alle assunzioni, i contributi per la stabilizzazione occupazionale, i contributi per la maturazione dell'età pensionistica, i contributi per diventare imprenditore, ed infine quelli per la formazione e la riqualificazione professionale.

Ammortizzatori sociali in deroga. Il decreto interministeriale n. 37401 d.d. 23 novembre 2005, che recepisce l'accordo governativo del 21 luglio 2005, dispone l'attivazione degli ammortizzatori sociali anche per i settori dell'autotrasporto, nonché per i comparti del legno e della metalmeccanica. Dall'attivazione del programma è prevista l'estensione del trattamento di integrazione salariale straordinaria per le imprese del comparto legno con meno di 15 dipendenti. Inoltre è prevista anche la concessione del trattamento di mobilità per i lavoratori di imprese industriali ed eventuali imprese artigiane fino a 15 dipendenti operanti nel settore del legno che siano stati inseriti nelle liste di mobilità ex lege 236/94 dal 1° luglio 2006.

Sostegno al reddito. La Provincia di Udine e di Pordenone hanno individuato rispettivamente in 44 e 26 soggetti a forte rischio di emarginazione l'intervento del progetto PARI.

Assunzioni. Le imprese che intendano assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche parziale lavoratori provenienti da aziende o settori dichiarati in stato di grave crisi potranno usufruire degli incentivi previsti dal regolamento approvato con D.P.Reg. 7 agosto 2006, n.237/Pres.. Inoltre, in base a quanto previsto dal progetto P.A.R.I., le imprese possono beneficiare di un numero limitato di contributi per assunzioni a tempo indeterminato, con orario pari o superiore alle 30 ore settimanali.

Stabilizzazione occupazionale. Potranno usufruire degli incentivi previsti dal regolamento i soggetti che desiderino assumere a tempo indeterminato personale, precedentemente licenziato da aziende in stato di grave crisi, che in data 31 agosto 2006 risultasse prestare servizio presso il soggetto richiedente secondo le seguenti tipologie contrattuali:

- contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, anche parziale;
- contratto di lavoro intermittente;
- contratto di inserimento;
- contratto di lavoro a progetto;
- contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Maturazione pensionistica. Sulla base del regolamento verranno concessi incentivi alle aziende volti a favorire l'assunzione, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, finalizzata alla maturazione pensionistica di lavoratori in stato di disoccupazione provenienti da aziende o settori dichiarati in stato di grave crisi e privi di ammortizzatori sociali, ove non necessitino di più di 5 anni di contribuzione nel caso di assunzione a tempo indeterminato e di non più di 3 anni se a tempo determinato. Le assunzioni, se a tempo determinato, non dovranno avere durata inferiore a 1 anno e mezzo e comunque corrispondente ad almeno la metà del periodo di contribuzione necessario.

Imprenditoria. Con riferimento a quanto previsto al Titolo III Capo I art. 31 e Capo III art. 47 della legge regionale 9 agosto 2005 n. 18, e a quanto previsto dal Regolamento per l'attuazione da parte

delle Province degli interventi previsti dai Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà, BUR n. 30 del 30 agosto 2006 art. 1 comma 1 lettera b), per lo sviluppo del territorio e per sostenere eventuali progetti imprenditoriali promossi dai lavoratori interessati dalla normativa, è prevista la concessione di incentivi per la creazione di nuove imprese. Le imprese dovranno essere costituite dopo il 31 agosto 2006 da lavoratori disoccupati o a rischio di disoccupazione e dovranno soddisfare i seguenti requisiti:

- imprese non rilevate o con attività già esercitate da coniuge, parenti entro il terzo grado o affini entro il secondo del beneficiario;
- iscritte al Registro delle imprese o all'Albo delle imprese artigiane della Provincia;
- svolgere la propria attività nel territorio della Regione;
- non svolgere la propria attività principale, quale risultante dall'iscrizione al Registro delle imprese, nei settori elencati nell'allegato A (attività agricole, industria alimentare e tabacco, siderurgia, trasporti esclusi salvo eccezioni);
- se società, partecipazione prevalente (>50%) del capitale societario da parte del lavoratore proveniente da aziende o settori dichiarati in stato di grave crisi.

Corsi di riqualificazione. Alla luce degli indirizzi di cui all'art. 60 della legge regionale 9 agosto 2005 n. 18, il Regolamento per l'attuazione da parte delle Province degli interventi previsti dai Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà, BUR n. 30 del 30 agosto 2006 art. 1 comma 1 lettera c), prevede l'assegnazione di contributi per la frequenza di corsi di riqualificazione allo scopo di favorire il reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro. Qualora ci siano soggetti che, all'atto dell'assunzione, necessitano di ulteriori qualificazioni formative, il progetto P.A.R.I. prevede un contributo, nella forma di un voucher formativo, corrisposto ai lavoratori che abbiano formalmente aderito al percorso di reinserimento.

Il piano di comunicazione: affinché il progetto venga adeguatamente diffuso e raggiunga tutti gli interessati (lavoratori, datori, istituzioni, associazioni, ecc.) si provvederà ad una comunicazione pianificata, utilizzando i diversi mezzi a disposizione. In particolare, saranno diffusi i depliant informativi presso gli uffici dei Centri per l'Impiego, i Comuni, i sindacati, i patronati, le Associazioni di categoria, le sedi INPS, INAIL e sarà costituita una sezione web aggiornata dell'Amministrazione Regionale e presso i siti delle province di Udine e Pordenone. Si provvederà inoltre alla realizzazione di seminari, incontri e riunioni coinvolgendo i lavoratori interessati al piano le associazioni imprenditoriali e datoriali.

## **6. LE RISORSE UMANE, STRUMENTALI E FINANZIARIE**

Dal versante delle risorse umane si prevedono 3 diversi livelli di partecipazione al piano:

- un livello di coordinamento in cui l'Agenzia del lavoro e della formazione professionale è chiamata a coordinare i diversi soggetti istituzionali e privati, impegnati nella gestione dell'iniziativa progettuale;
- un livello tecnico in cui esperti di ricollocazione formano e supportano gli operatori dei Centri per l'impiego;
- un livello operativo in cui gli operatori dei CPI erogano i servizi per l'impiego ai lavoratori coinvolti, affiancati da esperti della Provincia e da esperti di P.A.R.I./Italia Lavoro. Parallelamente gli uffici del Servizio Lavoro della Provincia provvederanno alle attività amministrative e di consulenza legate ai contributi.

Dal versante delle risorse strumentali si richiama l'importanza:

- della metodologia di accompagnamento al lavoro già collaudata, collocata nella cornice di una più ampia riorganizzazione dei servizi previsti dal Masterplan regionale.
- della formazione e assistenza tecnica agli operatori da parte degli esperti provenienti dalla Provincia, da P.A.R.I. e dagli Enti di Formazione nel quadro del progetto RESTART.
- delle postazioni internet per ricerca attiva del lavoro;
- del materiale divulgativo ed informativo da rilasciare agli interessati al progetto;

Dal versante delle risorse finanziarie si sottolinea l'importanza dei:

- fondi concessi alla Provincia dalla Regione per la gestione delle gravi crisi occupazionali ex-lege 20/2003 utilizzabili per il finanziamento dei contributi previsti dall'art. 48 (assunzione, stabilizzazione occupazionale, maturazione pensionistica, imprenditoria e frequenza corsi);
- fondi regionali previsti dal Regolamento regionale approvato con D.P.Reg. 29 novembre 2005 n. 0420/2005Pres.;
- risorse provinciali richiesti dal Regolamento regionale approvato con il citato D.P.Reg. n. 0420/Pres./2005;
- fondi ministeriali stanziati per il Progetto P.A.R.I. per gli interventi di sostegno al reddito e per i voucher formativi di cui si è detto in precedenza.

## **7. IL COORDINAMENTO E MONITORAGGIO DEL PIANO**

Le attività di coordinamento del progetto poste in essere presso l'Agenzia del lavoro e della formazione professionale prevedono la realizzazione di incontri periodici con:

1. le Amministrazioni provinciali di Udine e Pordenone al fine di fare il punto sullo stato di realizzazione del progetto;
2. i Centri per l'Impiego ed i soggetti privati che attuano concretamente gli interventi al fine di valutare lo stato di avanzamento del progetto e le difficoltà che si sono incontrate nella realizzazione;
3. le imprese coinvolte nei processi di crisi al fine di valutare lo stato di avanzamento delle azioni di ricollocazione;
4. le associazioni sindacali e datoriali al fine di raccogliere valutazioni e proposte utili a favorire lo stato di avanzamento del progetto e la ricollocazione dei lavoratori;
5. le istituzioni locali (Amministrazioni comunali, Consorzi industriali) con il fine di valutare l'impatto a livello locale del progetto.

Le attività di monitoraggio prevedono la redazione di un rapporto trimestrale sullo stato di realizzazione del progetto e sulle criticità che si sono manifestate in corso d'opera. E' prevista inoltre la redazione di un rapporto di valutazione finale e un follow-up a 6 mesi dalla conclusione dei singoli progetti, per verificare gli esiti di impatto. I rapporti, redatti dall'Agenzia del lavoro e della formazione professionale, saranno resi disponibili ai soggetti attuatori che operano nella realizzazione del piano ed ai soggetti coinvolti nelle procedure di concertazione regionale.

**Appendice 1:- Elenco dei comuni rientranti nell'area soggetta a situazioni di difficoltà occupazionale**

<b>Comune</b>	<b>Provincia</b>
AMARO	UD
AMPEZZO	UD
ANDREIS	PN
ARBA	PN
ARTA TERME	UD
ARTEGNA	UD
ATTIMIS	UD
AVIANO	PN
BARCIS	PN
BORDANO	UD
BUDOIA	PN
CANEVA	PN
CASTELNOVO DEL FRIULI	PN
CAVASSO NUOVO	PN
CAVAZZO CARNICO	UD
CERCIVENTO	UD
CHIUSAFORTE	UD
CIMOLAIS	PN
CIVIDALE DEL FRIULI	UD
CLAUT	PN
CLAUZETTO	PN
COMegliANS	UD
COSEANO	UD
DOGNA	UD
DRENCHIA	UD
ENEMONZO	UD
ERTO E CASSO	PN
FAEDIS	UD
FANNA	PN
FORGARIA NEL FRIULI	UD
FORNI AVOLTRI	UD
FORNI DI SOPRA	UD
FORNI DI SOTTO	UD
FRISANCO	PN
GEMONA DEL FRIULI	UD
GRIMACCO	UD
LAUCO	UD
LIGOSULLO	UD
LUSEVERA	UD
MAGNANO IN RIVIERA	UD
MALBORGHETTO VALBRUNA	UD
MANIAGO	PN
MEDUNO	PN
MOGGIO UDINESE	UD

MONTENARS	UD
MONTEREALE VALCELLINA	PN
NIMIS	UD
OVARO	UD
PALUZZA	UD
PAULARO	UD
PINZANO AL TAGLIAMENTO	PN
POLCENIGO	PN
PONTEBBA	UD
POVOLETTO	UD
PRATO CARNICO	UD
PREONE	UD
PREPOTTO	UD
PULFERO	UD
RAVASCLETTO	UD
RAVEO	UD
RESIA	UD
RESIUTTA	UD
RIGOLATO	UD
SAN LEONARDO	UD
SAN PIETRO AL NATISONE	UD
SAURIS	UD
SAVOGNA	UD
SEQUALS	PN
SOCCHIEVE	UD
SPILIMBERGO	PN
STREGNA	UD
SUTRIO	UD
TAIPANA	UD
TARCENTO	UD
TARVISIO	UD
TOLMEZZO	UD
TORREANO	UD
TRAMONTI DI SOPRA	PN
TRAMONTI DI SOTTO	PN
TRASAGHIS	UD
TRAVESIO	PN
TREPPA CARNICO	UD
VAJONT	PN
VENZONE	UD
VERZEGNIS	UD
VILLA SANTINA	UD
VITO D'ASIO	PN
VIVARO	PN
ZUGLIO	UD

## Appendice 2:- Elenco dei codici istat esclusi dall'intervento

01	“Agricoltura, caccia e relativi servizi” (tutta la divisione)
02	“Silvicoltura e utilizzazione di aree forestali e servizi connessi” (tutta la divisione)
05	“Pesca, piscicoltura e servizi connessi” (tutta la divisione)
10	Estrazione di carbon fossile, lignite e torba” (tutta la divisione)
13	“Estrazione di minerali metalliferi” (tutta la divisione)
15.11.0	“Produzione di carne, non di volatili e di prodotti per la macellazione” (tutta la categoria)
15.12.0	“Produzione di carne di volatili, conigli e di prodotti della macellazione” (tutta la categoria)
15.13	“Lavorazione e conservazione di carne e di prodotti a base di carne” (tutta la classe)
15.20	“Lavorazione e conservazione del pesce e di prodotti a base di pesce” (tutta la classe)
15.3	“Lavorazione e conservazione di frutta e ortaggi” (tutto il gruppo)
15.4	“Produzione di oli e grassi vegetali e animali” (tutto il gruppo)
15.51	“Industria lattiero-casearia, trattamento igienico, conservazione del latte” (tutta la classe)
15.61.1	“Molitura del frumento” (tutta la categoria)
15.61.2	“Molitura di altri cereali” (tutta la categoria)
15.61.3	“Lavorazione del risone” (tutta la categoria)
15.61.4	“Altre lavorazioni di semi e granaglie” (tutta la categoria)
15.62	“Produzione di prodotti amidacei” (tutta la classe)
15.7	“Produzione di prodotti per l'alimentazione degli animali” (tutto il gruppo)
15.83	“Produzione di zucchero” (tutta la classe)
15.87	“Produzione di condimenti e spezie” (tutta la classe)
15.89	“Produzione di altri prodotti alimentari” (tutta la classe)
15.92	“Produzione di alcol etilico di fermentazione” (tutta la classe)
15.93	“Produzione di vini di uva (da uve non di produzione propria)” (tutta la classe)
15.94	“Produzione di sidro e di altri vini a base di frutta” (tutta la classe)
15.95	“Produzione di altre bevande fermentate non distillate” (tutta la classe)
15.97	“Produzione di malto” (tutta la classe)
16	“Industria del tabacco” (tutta la divisione)
24.7	“Fabbricazioni fibre sintetiche e artificiali” (tutto il gruppo)
27.10	“Siderurgia” (tutta la classe)
27.22	“Fabbricazione di tubi di acciaio” (tutta la classe)
34	“Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi “ (tutta la divisione)
35.11.1	“Cantieri navali per costruzioni metalliche” (tutta la categoria)

35.11.3	“Cantieri di riparazioni navali” (tutta la categoria)
60	“Trasporti terrestri; trasporti mediante condotte” (tutta la divisione)
61	“Trasporti marittimi e per vie d’acqua” (tutta la divisione)
62	“Trasporti aerei” (tutta la divisione)
63.1	“Movimentazione merci e magazzinaggio” (tutto il gruppo)
63.2	“Altre attività connesse ai trasporti” (tutto il gruppo)
63.4	“Attività delle altre agenzie di trasporto” (tutto il gruppo)