



**PROVINCIA
DI PARMA**

**Assessorato Formazione Professionale, Politiche del lavoro,
Pari Opportunità**

**Programma Poliennale
2003-2004
delle Politiche della Formazione
Professionale, del Lavoro,
dell'Orientamento**

Atto del Consiglio Prov.le n. 16 del 26/02/2003



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Dipartimento per le politiche del lavoro
e dell'occupazione e tutela dei lavoratori
Ufficio Centrale OFFL



Sommario

Presentazione	I
A. Contesto di riferimento normativo, programmatico e finanziario	1
<i>A.1. Le politiche nazionali e dell'Unione Europea</i>	1
<i>A.2. Le norme in vigore sull'istruzione e la Riforma Moratti</i>	4
A.2.1. Riforma Moratti e Riforma Berlinguer: continuità e differenze	4
A.2.2. Le norme non toccate dalla Riforma Moratti	8
<i>A.3. Le politiche regionali</i>	8
<i>A.4. Il Programma Provinciale</i>	12
<i>A.5. Le risorse. Il Fondo sociale Europeo</i>	13
B. Lo scenario socio economico locale	15
<i>B.1. Funzionamento e problemi del Mercato del Lavoro</i>	15
B.1.1. I fondamentali del mercato del lavoro parmense	15
B.1.2. Il superamento della carenza di manodopera	18
B.1.3. La bassa partecipazione al mercato del lavoro	27
B.1.4. L'affermazione di modelli «alternativi» di flessibilità del lavoro	32
B.1.5. Verso un nuovo «modello» di disoccupazione	47
B.1.6. L'impatto del nuovo assetto del mercato del lavoro sugli squilibri territoriali	52
B.1.7. Recenti sviluppi (2001-2002) dei fabbisogni occupazionali «all'ingresso»	55
<i>B.2. Il sistema dell'orientamento</i>	61
B.2.1. Orientamento per i giovani in obbligo formativo	61
B.2.2. L'orientamento nei Servizi pubblici per il lavoro	62
<i>B.3. Il sistema della Scuola Media Superiore</i>	63
<i>B.4. Il sistema della fp</i>	72
B.4.1. Formazione iniziale	72
B.4.2. Formazione fasce deboli	73
B.4.3. Formazione Superiore	74
B.4.4. La formazione permanente e continua	75
B.4.5. Gli enti gestori	76
<i>B.5. Il sistema dei Servizi del Lavoro Provinciali</i>	77
B.5.1. Centri per l'impiego	77
B.5.2. SILD (Servizio Inserimento Lavorativo Disabili)	83
C. Bilancio della Programmazione precedente	87
<i>C.1. Le attività finanziate nella FP</i>	87
<i>C.2. Azioni di Politica del Lavoro</i>	96
C.2.1. I Centri Impiego	96
C.2.2. Il SILD	101
<i>C.3. I tirocini</i>	103
<i>C.4. La legge 45/96</i>	103
D. Strategie generali di intervento	105
<i>D.1. Premessa</i>	105
<i>D.2. Il ruolo della Provincia di indirizzo e di governo</i>	105
<i>D.3. Il valore della concertazione e del partenariato programmatico per l'integrazione delle politiche</i>	106

D.4.	<i>Il raccordo tra politiche attive del lavoro e iniziative per lo sviluppo locale in vista del riequilibrio territoriale: Parma territorio della conoscenza</i>	107
D.5.	<i>L'integrazione e la qualificazione di istruzione, formazione e lavoro</i>	108
D.6.	<i>Lavorare insieme per l'inclusione sociale</i>	108
D.7.	<i>L'orientamento come politica trasversale</i>	110
D.8.	<i>Mainstreaming di genere e pari opportunità</i>	110
D.9.	<i>Ampliare la partecipazione alla società dell'informazione</i>	112
D.10.	<i>La qualità dei sistemi come obiettivo strategico e tratto dell'identità</i>	113
D.11.	<i>Programmazione territoriale e politiche di settore</i>	113
D.11.1.	Marketing territoriale	113
D.11.2.	I comuni montani (obiettivo 2)	114
D.11.3.	I comuni della bassa ovest (terre verdiane)	116
D.11.4.	Programma d'Area Po fiume d'Europa	116
D.11.5.	Il distretto agroalimentare Parma sud-est	118
D.11.6.	Agricoltura, Agroalimentare	119
D.11.7.	Turismo	120
D.11.8.	Piano telematico	122
D.11.9.	Servizi sociali	122
E.	Obiettivi specifici di intervento	124
E.1.	<i>Piani integrati di intervento</i>	124
E.1.1.	Accompagnare il percorso lavorativo di ognuno	124
E.1.2.	L'elevamento dei tassi di partecipazione delle donne e degli uomini al mercato del lavoro	128
E.1.3.	Sostenere la competitività del sistema produttivo e del "sistema Parma" nel suo insieme, con particolare attenzione alle PMI	129
E.1.4.	Sostenere la carriera esterna, promuovere un mercato del lavoro coeso	132
E.1.5.	Non uno di meno. Costruire un sistema di qualità per l'assolvimento dell'obbligo formativo	133
E.1.6.	Rafforzare e valorizzare la cultura tecnica e professionale	134
E.1.7.	La carenza di manodopera e la risorsa immigrazione	135
E.2.	<i>Orientamento</i>	136
E.2.1.	Il Progetto "Orientamento per i giovani in regime di obbligo formativo"	136
E.2.2.	I Servizi pubblici per il lavoro e l'offerta di servizi di orientamento	137
E.3.	<i>Formazione</i>	138
E.3.1.	La formazione iniziale per i giovani	138
E.3.2.	La formazione iniziale per gli adulti	139
E.3.3.	Le fasce deboli	140
E.3.4.	La formazione Superiore	145
E.3.5.	La formazione permanente	146
E.3.6.	La formazione Continua	147
E.3.7.	La formazione a supporto delle politiche di genere	153
E.4.	<i>Politiche del lavoro</i>	155
E.4.1.	Centri per l'impiego	155
E.4.2.	Sild	161
F.	Azioni per migliorare la qualità dei sistemi	166
F.1.	<i>Supporti al sistema di governo</i>	166
F.1.1.	Monitoraggio e valutazione	166
F.1.2.	Analisi del mercato del lavoro	167
F.1.3.	Fabbisogni professionali e orientamento	167
F.2.	<i>Qualità del sistema</i>	168

F.2.1.	Laboratorio per l'innovazione.....	168
F.2.2.	E-learning.....	169
F.2.3.	Exploratorium	169
F.2.4.	Formazione degli operatori del sistema.....	170

Presentazione

La solidità di impianto dell'Obiettivo 3 Fse, l'attualità e il valore dei suoi elementi programmatici, ci consentono di individuare per il prossimo biennio una continuità di impegno rispetto al precedente periodo.

Le esigenze di dinamicità e innovazione del sistema produttivo, i meccanismi selettivi del mercato ed i connessi rischi di emarginazione e precarietà di fasce di lavoratori, trovano una risposta nei "pilastri" dell'Ob.3: in effetti occupabilità ed adattabilità della forza lavoro, sostegno alla imprenditorialità, promozione della partecipazione femminile, rappresentano i punti salienti della nostra strategia generale.

D'altro canto prefigurare le azioni per il 2003-2004 significa anzitutto confrontarsi con le novità che si delineano negli orientamenti politici nazionali e con la evoluzione del nostro sistema territoriale.

Sul primo versante la riforma del titolo V della Costituzione, che la Regione E.R. si appresta ad applicare con la sua proposta di legge in tema di scuola, formazione e transizione al lavoro, consente una estensione dei poteri locali in grado di attenuare il possibile impatto di provvedimenti (come la riproposizione del doppio binario o l'eliminazione dell'obbligo scolastico al 15° anno), che rischiano di avere impatti non positivi rispetto alle effettive dinamiche della scolarità nella nostra provincia.

È dunque ai problemi che emergono nella nostra realtà territoriale che bisogna prestare la massima attenzione: gli alti tassi di occupazione si accompagnano a fenomeni, da non sottovalutare, che riguardano sia le prospettive di sviluppo (che presentano margini di maggiore incertezza rispetto al passato) che l'equilibrio e la coesione del mercato del lavoro.

In quest'ultimo, percorsi troppo prolungati di accesso al lavoro stabile per i giovani rischierebbero di depotenziare l'apporto che risorse qualificate possono dare ad un sistema produttivo che di quelle risorse ha grande necessità, così come l'accentuarsi di una segmentazione del mercato e della precarietà del lavoro può avere impatti negativi su fasce di popolazione adulta.

Per fronteggiare questi fenomeni, esiste fortunatamente una vitalità del nostro territorio che si esprime nella capacità delle sue forze sociali, produttive e istituzionali, di ideare progetti di sviluppo territoriale o settoriale, per tenere alta la competitività del "sistema Parma".

In questo quadro, le politiche della scuola, della formazione e del lavoro non prefigurano un arricchimento marginale ma costituiscono il pilastro di ogni prospettiva di sviluppo che voglia tenere insieme innovazione, coesione e solidarietà sociale.

La Commissione provinciale di concertazione è la sede più consona ad operare il raccordo tra le linee dello sviluppo territoriale e le politiche della formazione e del lavoro.

È dunque in un contesto più aperto e articolato che vanno individuati gli indirizzi programmatici per il prossimo biennio.

Questo nuovo periodo può giovare ed approfondire alcuni dei risultati che possiamo dare per acquisiti.

I nuovi servizi provinciali per il lavoro, profondamente innovati, si presentano ora con un assetto in grado di sostenere le persone con servizi individualizzati e di offrire alle imprese supporti a basso costo di reclutamento, selezione e sviluppo delle risorse umane.

Nella prospettiva di una piena attuazione del nuovo D.lgs 297 (181), Centri pubblici in grado di sviluppare i servizi di incrocio e di integrare interventi di formazione e orientamento, potranno costituire il perno di un sistema di servizi all'impiego di cui sia complessivamente certificata la qualità attraverso i meccanismi di autorizzazione e accreditamento che saranno introdotti dalle normative nazionali e regionali.

Parimenti le esperienze di raccordo tra il sistema della formazione e della scuola costituiscono la premessa per la realizzazione di un sistema integrato, nel quale sia consolidato il valore della formazione continua, sia potenziato il valore della cultura tecnica e professionale e che accompagni tutti, non uno di meno, all'assolvimento dell'obbligo ed al successo formativo.

Un sistema di offerta alle nuove generazioni che può essere ulteriormente qualificato attraverso coerenti interventi di formazione superiore (post laurea e post diploma).

A. Contesto di riferimento normativo, programmatico e finanziario

A.1. Le politiche nazionali e dell'Unione Europea

Le strategie europee per lo sviluppo di nuove politiche attive del lavoro e per lo sviluppo delle risorse umane fanno riferimento ai quattro pilastri della Strategia Europea per l'occupazione (SEO) (elevare l'occupabilità, l'adattabilità, l'imprenditorialità e le pari opportunità) e si articolano, secondo questi obiettivi globali, così definiti nel Programma Operativo Regionale:

1. Contribuire all'occupabilità dei soggetti in cerca di lavoro attraverso l'offerta di un'ampia gamma di misure, anche integrabili fra loro, di prevenzione della disoccupazione. Sostenere, al fine di rendere operativi gli obiettivi descritti, la riforma dei servizi per l'impiego.
2. Offrire la possibilità ai soggetti a rischio di esclusione sociale o in condizioni di svantaggio personale o sociale di potere fruire di servizi integrati (di informazione, di formazione, di supporto all'inserimento al lavoro, di politiche di welfare) per migliorare la loro integrazione lavorativa e sociale.
3. Adeguare i sistemi della formazione promuovendo il miglioramento dell'offerta di istruzione, formazione professionale e orientamento, l'integrazione fra istruzione, formazione e lavoro, per supportare attraverso l'individualizzazione dei percorsi, l'innovatività dei metodi e degli strumenti, l'apprendimento per tutta la vita e l'adeguamento delle competenze ai cambiamenti dei sistemi produttivi.
4. Sostenere i tassi di partecipazione al mercato del lavoro e la competitività dei sistemi produttivi attraverso l'elevamento e l'adeguamento della qualità delle risorse umane, nel quadro della rimodulazione degli orari di lavoro, di flessibilizzazione del mercato del lavoro, di sviluppo dell'imprenditorialità e del lavoro autonomo e dello sviluppo della ricerca e delle tecnologie.
5. Incrementare il tasso di attività femminile attraverso misure che: favoriscano e migliorino la qualità della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il loro inserimento e reinserimento nel lavoro dipendente, la creazione di lavoro autonomo e di impresa, lo sviluppo delle competenze e dei percorsi carriera; contribuiscano alla conciliazione e a un maggior equilibrio tra responsabilità professionali e familiari, utilizzando strumenti molteplici di servizi, incentivi e azioni di accompagnamento; sviluppino l'approccio di genere sia nelle misure rivolte ai soggetti sia in quelle dirette all'incremento della cultura delle pari opportunità nei soggetti e nelle politiche pubbliche ed in quelle aziendali

Le strategie comunitarie riguardo al perseguimento della Strategia Europea per l'Occupazione sono in corso di ulteriore approfondimento e precisazione:

- sia verso una migliore definizione delle priorità e degli obiettivi;
- sia verso la proposta di orientamenti specifici su temi quali la formazione permanente, il miglioramento dei tassi di partecipazione delle donne ai mercati del lavoro, e le politiche di inclusione sociale (con riferimento particolare nell'ambito regionale ai temi del sostegno al lavoro di cura, il contrasto ai fenomeni di povertà, la promozione di politiche di comunità a sostegno dei giovani e il sostegno all'autonomia delle persone);
- sia verso il miglioramento dei processi di partenariato.

Riguardo al contesto nazionale è opportuno considerare nell'impostazione di un programma provinciale di politiche del lavoro un insieme di fattori. Il primo è dato dal fatto che il processo di riforma innescato dal DLG 469/97 e ancor più le leggi regionali applicative, come quelle della regione Emilia-Romagna (L.R. 25/98) hanno individuato un percorso che resta tuttora valido per l'individuazione degli ambiti ottimali -la dimensione regionale e provinciale- e degli attori responsabili delle politiche e dell'erogazione dei servizi per il lavoro.

Un processo che è stato ulteriormente rafforzato e innovato dalla riforma del Titolo V della Costituzione che, come appare ormai confermato dal dibattito giuridico ed istituzionale successivo, affida alla

legislazione esclusiva dello Stato la materia dei rapporti di lavoro, e quella previdenziale, mentre assegna una competenza concorrente molto vasta nel campo della tutela e sicurezza del lavoro, comprese le norme generali sul collocamento e la disciplina degli ammortizzatori sociali, e soprattutto sulle politiche attive del lavoro e i servizi per l'impiego, entro i principi fondamentali dettati dallo Stato.

In questo quadro si collocano anche alcuni elementi di cambiamento che possono essere riassunti così:

- a) il disegno di legge “*Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro*” che fa proprie alcune delle impostazioni presenti nel precedente libro bianco del Ministero del Lavoro e nel Patto per l'Italia firmato il 10 luglio 2002 tra Governo e parti sociali con l'esclusione della Cgil;
- b) il decreto legislativo n. 297 del 19 dicembre 2002 che modifica il precedente decreto 181 dell'aprile 2000 e riguarda il funzionamento del collocamento;
- c) gli indirizzi della Regione Emilia Romagna per il sistema formativo integrato approvati con deliberazione del Consiglio Regionale n. 440 del 19-12-2002
- d) un insieme di documenti dell'Unione Europea che si sono interrogati su precedenti periodi di programmazione;
- e) le riflessioni che si sono sviluppate intorno all'elaborazione di un disegno di legge elaborato dagli on. Treu e Amato e che passa sotto il nome della Carta dei Diritti delle lavoratrici e dei lavoratori

Inoltre, come sfondo di riferimento generale, bisogna tenere presente che certamente, sul piano istituzionale, siamo in una situazione di *transizione* in quanto la produzione normativa precedentemente citata è, spesso, in fase di avanzata elaborazione e mancano ancora molte disposizioni operative (per esempio i decreti legislativi presenti nella delega al Governo) che possono cambiare anche il quadro generale.

Al di là comunque di queste avvertenze, un primo elemento di riflessione è di tentare di cogliere – sul piano delle politiche del lavoro – qual è il *paradigma di riferimento* a cui è opportuno collegarsi per evitare di produrre una minore equità nel funzionamento concreto del mercato del lavoro e quindi di non prestare attenzione ai sempre possibili effetti perversi delle azioni istituzionali.

In questo ambito sembrano essere due le questioni intorno alle quali concentrare l'attenzione: da un lato andare più in profondità rispetto a quella che - in un certo tipo di letteratura – viene chiamata la “*flexicurity*” cioè a dire la ricerca di un nuovo equilibrio tra crescita, flessibilità e protezione sociale. Da questo punto di vista risulta oggi molto evidente la necessità – se si vuole perseguire la finalità di coniugare lo sviluppo economico con il benessere e la coesione sociale – di collegare gli interventi sul mercato del lavoro (orientamento, formazione, pre-selezione etc.) con la riforma degli ammortizzatori sociali e cioè in particolare l'indennità di disoccupazione, la cassa integrazione e la mobilità. Sotto questo profilo si può cogliere un'importante differenza fra il disegno di legge governativo che, in sostanza, affronta solo marginalmente queste questioni e il progetto di legge Treu-Amato che, invece, gli dedica una particolare attenzione.

Dall'altro avere una buona consapevolezza che nei mercati del lavoro “*tesi*” - come è quello di Parma - siamo in presenza di una duplice “*selettività*”; da parte della domanda di lavoro, le imprese per intenderci, che cercano una manodopera specifica con caratteristiche particolari e, soprattutto, con la possibilità di un efficiente utilizzo anche nel breve periodo; da parte dell'offerta di lavoro, i lavoratori per intenderci, che collocando il lavoro, spesso, dentro progetti professionali più complessi esprimono bisogni differenziati.

Da queste considerazioni emerge chiaramente come è necessario sia puntare ad una conoscenza specifica - e necessariamente quindi locale del mercato del lavoro- sia ad un collegamento con i livelli più centrali essendoci una forte interconnessione fra politiche del lavoro e politiche sociali.

Un secondo elemento di riflessione è riconducibile alle logiche organizzative o, se si vuole, alle filosofie organizzative-istituzionali presenti nei documenti di riferimento sopra ricordati e che rappresentano un materiale di lavoro che è, contemporaneamente, un vincolo ed un'opportunità per le azioni del livello locale.

Dentro questo ambito così ampio possono essere svolte questo tipo di considerazioni:

- la concertazione viene confermata come la principale “*metodologia*” di governo del mercato del lavoro anche se, a livello nazionale, il peso che si vuole attribuire ad essa sembra essere diverso a seconda delle forze politiche e sociali a cui si fa riferimento. Sempre sul piano della concertazione,

- a livello locale, emerge la necessità di integrare gli strumenti tradizionali finora impiegati – in primis la Commissione Provinciale di concertazione (tripartita) – con accordi specifici che rendano maggiormente protagonisti altri attori sociali ed istituzionali;
- il decentramento istituzionale – almeno sul piano normativo – fa un notevole passo in avanti con l'applicazione del nuovo titolo V della Costituzione anche se vanno segnalati, da un lato, l'oggettiva difficoltà delle Regioni a legiferare su una materia cosiddetta "concorrente" e, dall'altro, una certa volontà dello Stato centrale a intervenire su materie intorno alle quali la "periferia" ha ormai poteri sempre più ampi;
 - siamo in presenza di una maggiore liberalizzazione del mercato del lavoro sia nel senso di una presenza di altri attori nella gestione dei diversi tipi di servizi da erogare alle imprese e ai lavoratori, sia nella direzione di una semplificazione di alcune procedure amministrative. In particolare vanno segnalate nel disegno di legge del Governo e nel decreto 297/2002:
 - la proposta di eliminare il vincolo dell'oggetto sociale esclusivo per le società di lavoro interinale che avrà come conseguenza la possibilità per questo tipo di Agenzie, di fornire una più vasta gamma di prodotti con particolare riguardo a quello del collocamento. Si apre qui, come vedremo, un complesso problema di rapporto fra pubblico e privato;
 - l'identificazione del concetto di "servizi competenti" non più solo - come nel decreto legislativo 181/2000 – ai Centri per l'Impiego ma anche ad altri organismi accreditati, dalla legislazione regionale, a svolgere funzioni in materia di mercato del lavoro. Da questa osservazione risulta molto evidente il ruolo che possono svolgere le Regioni nella determinazione concreta delle politiche locali del lavoro;
 - l'eliminazione delle liste di collocamento e del libretto di lavoro e la sua sostituzione con la scheda anagrafica e professionale del lavoratore;
 - viene confermato che la Provincia deve svolgere un ruolo di erogazione di servizi per l'impiego e di programmazione delle politiche attive del lavoro;
 - c'è un'accentuazione dell'integrazione fra politiche dell'istruzione, politiche della formazione e politiche del lavoro tanto che gli indirizzi regionali parlano di sistema formativo integrato. Tale integrazione può, ancora di più, essere vista ricordando che i Centri per l'Impiego dovranno fornire ai cercatori di lavoro – siano essi disoccupati o inoccupati – occasioni di orientamento, formazione e inserimento lavorativo;
 - si assegnano ai Centri per l'Impiego - ma forse anche ai servizi competenti e questo può destare più di una preoccupazione - un ruolo di certificazione dello stato di disoccupazione e di conoscenza dell'insieme degli eventi che avvengono nel mercato del lavoro dipendente e atipico tanto che nell'ultimo decreto legislativo, che è in vigore dal 30 gennaio 2003, riafferma che le imprese dovranno comunicare le informazioni anche sulle collaborazioni coordinate e continuative e sui tirocini di formazione e orientamento.

Infine un ulteriore elemento di riflessione è relativo ai principali dispositivi operativi che sono previsti per implementare le logiche organizzative prima ricordate.

Innanzitutto viene ancora molto accentuata, almeno nel dibattito politico e sindacale, la necessità di mettersi in rete, di dotarsi di una rete, come lo strumento più significativo per favorire il processo di incontro fra domanda e offerta di lavoro e viceversa. Quello che non viene ancora sufficientemente approfondito è, a nostro giudizio, la valenza relazionale della rete soprattutto considerando che nelle ultime proposte si allargano i potenziali "fornitori" della rete a due particolari e differenti soggetti sociali come gli Enti bilaterali che sono, concettualmente, l'espressione del lavoro organizzato e i consulenti del lavoro che, invece, possiamo dire rappresentano il "lavoro diffuso". Emerge chiaramente, per usare un linguaggio di analisi organizzativa, un forte bisogno di coordinamento se si vogliono evitare pericolose logiche centrifughe.

Si conferma, anche se in un'ottica meno centralistica, il sistema informativo lavoro al quale è bene non assegnare proprietà terapeutiche universalistiche considerando la complessità, che abbiamo già evidenziato, delle esigenze particolari delle imprese e dei lavoratori.

Infine l'accento è rivolto in modo molto significativo ai processi di accreditamento delle strutture accompagnato però da un "silenzio" sui criteri dello stesso.

A.2. Le norme in vigore sull'istruzione e la Riforma Moratti

Nel novembre del 2002, il Senato ha approvato la "*Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e di formazione professionale*" (d'ora in avanti Riforma Moratti). Il provvedimento è oggi all'attenzione della Camera dei Deputati e ne si può prevedere l'approvazione nell'arco dei prossimi mesi.

Peraltro, la discussione parlamentare potrebbe apportare alcune modifiche, con che il testo dovrebbe ritornare al Senato con la duplice conseguenza di qualche diversità rispetto al testo attuale ed un allungamento dei tempi della sua approvazione.

Contemporaneamente, va ricordato che fino a quando non ci sarà l'approvazione definitiva del provvedimento in oggetto, le leggi attualmente in vigore sono, da un lato, la l. 9/99 (ampliamento della durata dell'obbligo scolastico), dall'altro la l. 30/2000 ("Legge quadro di riordino dei cicli scolastici"): leggi che la Riforma Moratti - solo se approvata nella stesura attuale - abroga.

Si è così di fronte ad una situazione oggettivamente "ambigua", complicata anche dal fatto che il nuovo Titolo V della Costituzione assegna potestà legislativa concorrente su "*istruzione*" e potestà legislativa esclusiva su "*istruzione e formazione professionale*" alle Regioni: tale legislazione potrebbe implementare in modo anche significativo la legislazione nazionale, pur nel rispetto dei "principi fondamentali", dei "livelli essenziali" e degli "ordinamenti" che restano potestà legislativa esclusiva dello Stato.

In conseguenza delle cose appena ricordate pare utile proporre di seguito una comparazione tra la Riforma Moratti e la l. 30/2000 (d'ora in avanti Riforma Berlinguer), in quanto la comparazione può consentire di verificare gli aspetti di (relativa) continuità, ma soprattutto di differenza tra i due progetti e, di conseguenza, di "situare" rispetto a questo quadro in evoluzione gli interventi della Provincia.

A.2.1. Riforma Moratti e Riforma Berlinguer: continuità e differenze

In ambedue i casi ci si trova di fronte a testi "snelli", caratteristica tipica dei provvedimenti di delega al Governo: nel caso della Riforma Moratti gli articoli sono sette, in quello della Riforma Berlinguer sei.

In tutti e due i casi, inoltre, i testi definiscono la cornice di insieme, rinviando per la concretizzazione dei vari aspetti a "regolamenti" successivi (questo il senso della "delega").

La Riforma Berlinguer si propone come "disegno di sistema"; la Riforma Moratti riguarda i compiti relativi alle "*norme generali*" e ai "*livelli essenziali*".

La differenza è significativa: trova fondamento nella riforma costituzionale che, come si è appena ricordato, assegna allo Stato un ruolo diverso rispetto al passato in materia di legislazione esclusiva sull'istruzione.

Schema 1. Indice dei due testi

Riforma Moratti	Riforma Berlinguer
Titolo. Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e di formazione professionale	Titolo. Legge Quadro in materia di Riordino dei Cicli dell'istruzione
Art.1 – Delega in materia di norme generali sull'istruzione e di livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e di formazione professionale	
Art.2 - Sistema educativo di istruzione e di formazione	Art.1 - Sistema educativo di istruzione e di formazione
	Art.2 - Scuola dell'infanzia
	Art.3 - Scuola di base
	Art.4 - Scuola secondaria
Art.3 - Valutazione degli apprendimenti e della qualità del sistema educativo di istruzione e di formazione	
	Art.5 - Istruzione e formazione tecnica superiore, educazione degli adulti e formazione continua
Art.4 - Alternanza scuola lavoro	
Art.5 - Formazione degli insegnanti	
Art.6 – Regioni a statuto speciale e province autonome di Trento e Bolzano	
Art.7 - Disposizioni finali e attuative	Art.6 - Attuazione progressiva dei nuovi cicli

a) Le finalità

Per quanto riguarda le “finalità generali”, obiettivo comune è la *“crescita e valorizzazione della persona umana, nel rispetto dei ritmi dell'età evolutiva, delle differenze e dell'identità di ciascuno”*.

Nella Riforma Moratti troviamo anche il rispetto delle *“scelte educative della famiglia”*, oltre ad un implicito cenno al criterio di sussidiarietà e al ruolo delle istituzioni scolastiche paritarie.

Ambedue le Riforme hanno come quadro di riferimento:

- la cooperazione tra scuola e genitori;
- l'autonomia delle istituzioni scolastiche;
- i principi sanciti dalla Costituzione.

Nella Riforma Berlinguer è richiamata esplicitamente la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e il riferimento alla Costituzione è preciso: *“la Repubblica assicura a tutti pari opportunità di raggiungere elevati livelli culturali e di sviluppare le conoscenze, le capacità e le competenze, generali e di settore, coerenti con le attitudini e le scelte personali, adeguate all'inserimento nella vita sociale e nel mondo del lavoro anche con riguardo alle specifiche realtà territoriali”*.

La Riforma Moratti propone come “criterio” quella che nel riordino Berlinguer è una finalità costituzionale. Dice il testo: *“è promosso l'apprendimento in tutto l'arco della vita e sono assicurate a tutti pari opportunità di raggiungere elevati livelli culturali e di sviluppare le capacità e le competenze, attraverso conoscenze e abilità, generali e specifiche, coerenti con le attitudini e le scelte personali, adeguate all'inserimento nella vita sociale e nel mondo del lavoro anche con riguardo alle dimensioni locali, nazionale ed europea”*.

Inoltre, nella Riforma Moratti si afferma che *“sono favorite la formazione spirituale e morale, lo sviluppo della coscienza storica e di appartenenza alla comunità locale, alla comunità nazionale ed alla civiltà europea”*.

b) Obbligo scolastico ed obbligo formativo

La differenza forse più significativa tra i due provvedimenti riguarda il modo di concepire l'obbligo scolastico e quello formativo.

Schema 2. Durata e significato dell'obbligo scolastico e dell'obbligo formativo

Riforma Moratti	Riforma Berlinguer
<p>È assicurato a tutti il diritto all'istruzione e alla formazione per almeno 12 anni o, comunque, sino al conseguimento di una qualifica entro il diciottesimo anno di età; l'attuazione di tale diritto si realizza nel sistema di istruzione e di formazione, secondo livelli essenziali di prestazione definiti su base nazionale a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione e mediante i regolamenti di cui all'articolo 17, comma 2 della legge 23 agosto 1988, n. 400 e successive modificazioni, e garantendo l'integrazione delle persone in situazione di handicap a norma della legge 5 febbraio, n. 104 e successive modificazioni. La fruizione dell'offerta di istruzione e formazione costituisce un dovere legislativamente sanzionato; nei termini anzidetti di diritto all'istruzione e formazione e di correlativo dovere viene ridefinito ed ampliato l'obbligo scolastico di cui all'articolo 34 della Costituzione, nonché l'obbligo formativo introdotto dall'articolo 68 della legge 17 maggio 1999, n.144. L'attuazione graduale del diritto-dovere predetto è rimessa ai decreti legislativi di cui all'articolo 1, correlativamente agli interventi finanziari previsti a tal fine dal piano programmatico di cui all'articolo 1, comma 3, adottato previa intesa con la Conferenza unificata, e coerentemente con i finanziamenti disposti a norma dell'articolo 7, comma 6;</p>	<p>L'obbligo scolastico inizia al sesto anno e termina al quindicesimo anno di età. L'obbligo di frequenza di attività formative fino al compimento del diciottesimo anno di età si realizza secondo le disposizioni di cui all'articolo 68 della legge 17 maggio 1999, n. 144. Nel sistema educativo di istruzione e di formazione si realizza l'integrazione delle persone in situazione di handicap a norma della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.</p>

Come è facile vedere, nella Riforma Berlinguer “obbligo scolastico “ e “obbligo formativo” si presentano come due aspetti diversi, corrispondendo a obiettivi e finalità differenti: il primo è finalizzato ad assicurare una più solida formazione culturale e scientifica di base oltre a maggiori capacità di orientamento e scelta a *tutti* i giovani; il secondo corrisponde all’esigenza di garantire il conseguimento entro i 18 anni quantomeno di una significativa qualifica professionale.

Nella Riforma Moratti, viceversa, l’”obbligo formativo” finisce per così dire con il “contenere” l’”obbligo scolastico”, nel senso che, sancito il principio di almeno 12 anni di scuola e/o formazione, si ritiene non più necessario l’ampliamento della durata dell’obbligo scolastico. Non a caso, il testo approvato al Senato abroga la l. 9/99, ovvero il prolungamento dell’obbligo scolastico.

c) La struttura del sistema

Anche nel caso della struttura (articolazione) del sistema le due Riforme presentano significative differenze.

Schema 3. La struttura del sistema nella Riforma Moratti

Scuola dell'infanzia	
Primo ciclo	Scuola primaria
	Scuola secondaria di primo grado
Secondo ciclo	Sistema dei licei
	Sistema dell'istruzione e della formazione professionale

Schema 4. La struttura del sistema nella Riforma Berlinguer

Scuola dell'infanzia
Ciclo primario che assume la denominazione di scuola di base
Ciclo secondario che assume la denominazione di scuola secondaria
Sistema educativo di formazione

Le differenze sono evidenti:

- sostanzialmente simile all’attuale la struttura proposta nella Riforma Moratti;
- riorganizzata e “riordinata” quella proposta nella Riforma Berlinguer.

Un ulteriore differenza è determinata dalla riforma del Titolo V della Costituzione: è questa che modifica, nei due provvedimenti, il ruolo e la “posizione” del sistema della “istruzione e formazione professionale”.

d) La scuola secondaria superiore (il secondo ciclo)

Per quanto riguarda il secondo ciclo si ritrovano alcune differenze e qualche affinità:

- il sistema dei licei (o scuola secondaria) ha in ambedue i casi durata quinquennale;
- l'offerta si scandisce per grandi aree: otto nella Riforma Moratti (Artistica, Musicale, Classica, Linguistica, Scienze umane, Scientifica, Tecnologica); cinque nella Riforma Berlinguer (Artistica e Musicale, Classico Umanistica, Scientifica, Tecnica e Tecnologica).

Per quanto riguarda l'articolazione interna del quinquennio:

- la Riforma Moratti prevede un'articolazione in due bienni, cui segue un quinto anno che completa il percorso disciplinare;
- la Riforma Berlinguer prevede un'articolazione in un primo biennio cui segue il successivo triennio, presentando così una situazione del tutto simile all'attuale.

In entrambe le Riforme i licei si concludono con un esame di Stato.

e) Flessibilità e percorribilità del sistema.

Entrambe le Riforme caratterizzano il sistema con strumenti di flessibilità e percorribilità tra indirizzi di studio e canali.

Nel biennio della Riforma Berlinguer - nel rispetto della caratterizzazione specifica dell'indirizzo e l'obbligo di svolgimento del relativo curriculum - è garantita la possibilità di passare da un modulo all'altro anche di aree e di indirizzi diversi, attraverso l'attivazione di apposite iniziative didattiche.

Nella Riforma Moratti, la flessibilità risulterebbe ancora maggiore, in quanto è assicurata e assistita, anche in questo caso attraverso apposite iniziative didattiche, la possibilità di cambiare indirizzo all'interno del sistema dei licei, nonché di passare dal sistema dei licei al sistema dell'istruzione e della formazione professionale.

f) L'integrazione tra sistemi

La Riforma Berlinguer prevede che nel corso del primo biennio del ciclo secondario (obbligatorio), se richiesto dai genitori e previsto nei piani dell'offerta formativa delle istituzioni scolastiche, siano realizzate nel secondo anno attività complementari e iniziative per collegare gli apprendimenti curricolari con le diverse realtà sociali, culturali, produttive e professionali. Tali attività possono essere attuate anche in convenzione con altri istituti e con enti di formazione professionale accreditati.

Tenendo conto che la Riforma Berlinguer si muove all'interno del quadro tracciato dall'Accordo del '96 nel quale il riferimento all'integrazione era fortemente presente, tale riferimento sostanzia anche il successivo triennio, anche secondo le previsioni dell'art. 68 della L. 144/99.

Nella Riforma Moratti il riferimento all'integrazione è decisamente più sfumato, perché caratteristica precipua di questa Riforma è la "separazione" tra comparto liceale (istruzione) e comparto professionale. Nonostante ciò, il testo prevede che, dal compimento del quindicesimo anno di età, i diplomi e le qualifiche si possono conseguire anche in alternanza scuola-lavoro o attraverso l'apprendistato.

g) Riconoscimento dei crediti

In entrambe le Riforme - per la precisione: nel triennio per Berlinguer, in tutto il secondo ciclo per Moratti - esperienze formative, esercitazioni pratiche, *stage* realizzati in Italia o all'estero anche con periodi di inserimento nelle realtà culturali, sociali, produttive, professionali e dei servizi, sono riconosciuti con specifiche certificazioni.

La frequenza positiva di qualsiasi segmento del secondo ciclo comporta - anche in questo caso in entrambe le Riforme - l'acquisizione di crediti certificati che possono essere fatti valere, anche ai fini della ripresa degli studi eventualmente interrotti e nei passaggi tra i diversi percorsi.

h) Istruzione e formazione professionale.

Gli effetti della riforma del Titolo V della Costituzione, come si è già sottolineato, riguardano esclusivamente la Riforma Moratti.

Tenuto conto della competenza regionale in materia, la Riforma Moratti si "limita" agli aspetti relativi all'"ordinamento" ed ai "livelli essenziali", prevedendo percorsi di durata di norma quadriennale che realizzano profili educativi, culturali e professionali ai quali conseguono titoli e qualifiche professionali di livello differente.

I titoli e le qualifiche acquisiti costituiscono "condizione" per l'accesso all'Istruzione e formazione tecnica superiore (Ifts); quelli di durata almeno quadriennale consentono di sostenere l'esame di Stato - utile anche ai fini degli accessi all'università - previa frequenza di un apposito corso annuale "aggiuntivo", realizzato d'intesa con le università e ferma restando la possibilità di sostenere come privatista l'esame di Stato anche senza tale frequenza.

A.2.2. Le norme non toccate dalla Riforma Moratti

In conclusione, può essere utile elencare la normativa che pur con l'approvazione della Riforma Moratti restano in vigore.

Innanzitutto, va menzionata la normativa relativa all'obbligo formativo fino ai 18 anni (articolo 68 della l. 144/99 e relativi regolamenti attuativi). Essa prevede che l'obbligo formativo può essere assolto:

- attraverso percorsi integrati (curricolari ed extra curricolari) tra istruzione e formazione professionale;
- nella scuola (secondo ciclo);
- nella formazione professionale;
- nell'apprendistato.

In secondo luogo, vanno ricordate tutte le norme relative all'"autonomia scolastica" (D.lgs. 275/99) che consentono arricchimenti e potenziamenti dell'offerta formativa anche attraverso l'integrazione con la formazione professionale e comunque attribuiscono spazi di operatività autonoma alle scuole oggettivamente significativi.

Rispetto all'"autonomia scolastica", va sottolineato il fatto che essa, attraverso il nuovo Titolo V della Costituzione, ha ricevuto riconoscimento costituzionale, ciò che ne rafforza senso e significato.

In terzo luogo, ci sono le attribuzioni alle Regioni e, nella fattispecie a Province e Comuni contenute agli articoli 136/147 del D.lgs. 112/98 che riguardano i compiti e le funzioni relative all'istruzione (articoli 136/139) e quelli relativi alla formazione professionale (140/147).

Si tratta di compiti e funzioni di grande rilievo che consentono positivi e fecondi rapporti con le istituzioni scolastiche ed una considerazione unitaria dell'offerta di istruzione e formazione.

Infine, va nuovamente sottolineato il fatto che sia la l. 9/99 sia la l. 30/2000 sono attualmente in vigore.

A.3. Le politiche regionali

Le politiche regionali determinano l'orizzonte delle scelte strategiche all'interno delle quali situare sia il programma provinciale sia successivamente le scelte operative.

Mentre è in corso da parte della Regione un'ampia consultazione sulle linee guida che dovranno ispirare l'elaborazione della legge regionale in materia di istruzione, formazione e transizione al lavoro, nel dicembre 2002 sono stati approvati gli Indirizzi per il sistema formativo integrato della istruzione, della formazione professionale, dell'orientamento e delle politiche del lavoro per il biennio 2003-2004.

Come risulterà evidente, il Programma provinciale condivide le ispirazioni di fondo delle politiche regionali e individua e approfondisce, nel quadro degli indirizzi regionali, gli elementi prioritari rispetto alla nostra realtà territoriale.

Elementi di contesto

La Regione Emilia Romagna colloca le proprie scelte a partire dalla valutazione delle conseguenze degli orientamenti politico - normativi comunitari e nazionali, nonché delle dinamiche del sistema sociale e produttivo regionale.

Gli orientamenti comunitari

Le strategie europee non sono modificate nelle opzioni di fondo, emergono tuttavia alcuni temi ai quali porre attenzione:

- concentrare le priorità;
- controllare il processo di implementazione delle politiche;
- puntare ad una sempre più stretta connessione tra le politiche della occupazione e quelle per l'inclusione sociale.

La struttura del POR risulta dunque confermata salvo la necessità di riconsiderare il peso della formazione continua, sia per la domanda registrata sia per l'impatto che potrà derivare dalla operatività dei fondi interprofessionali.

Gli orientamenti nazionali

Gli elementi fondamentali (già richiamati al punto A.1) da prendere in considerazione sono:

- il nuovo tit. V della Costituzione che attribuisce alle Regioni competenze concorrenti in materia di istruzione e di tutela e sicurezza del lavoro ed esclusive in materia di istruzione e formazione professionale;
- il disegno di legge delega in materia di mercato del lavoro;
- il disegno di legge delega in materia di istruzione.

Quest'ultimo in particolare, con la previsione di rivedere la normativa sull'obbligo scolastico e formativo, di abbassare l'età di accesso ai cicli di istruzione e soprattutto di costituire nel ciclo secondario superiore due canali paralleli, il sistema dei licei e quello della istruzione e formazione professionale (da trasferire alle Regioni una volta elaborati gli standard minimi e assicurato il valore nazionale dei titoli), implica una riconsiderazione del rapporto istruzione - formazione professionale.

Il contesto regionale

Disoccupazione ai limiti fisiologici, incremento del lavoro atipico ma accompagnato da percorsi di carriera, tensione della domanda e difficoltà delle imprese a reperire mano d'opera e profili con qualificazione tecnica, sono i principali tratti del contesto regionale.

In questa situazione vengono considerati prioritari gli obiettivi di:

- ancorare più strettamente la formazione alla individuazione dei fabbisogni;
- valorizzare l'apporto della immigrazione;
- stabilizzare il lavoro precario;
- orientare, qualificare e individuare i percorsi di accesso al lavoro per giovani, donne e categorie svantaggiate;
- sostenere la mobilità;
- individuare modalità per colmare il *gap* formativo della popolazione più anziana.

Strategia regionale

Gli Indirizzi 2003-2004 si connotano esplicitamente come " di transizione" verso l'assetto dei sistemi dell'istruzione, della formazione, dell'orientamento e del lavoro, che sarà determinato dalla normativa nazionale e regionale in corso di discussione.

Il progetto di legge (PDL) regionale, assunto in attuazione della normativa Costituzionale, punterà decisamente a costituire il **Sistema formativo integrato**, i cui obiettivi sono la qualificazione dell'offerta e la personalizzazione dei percorsi a garanzia del *successo formativo*.

I cardini del sistema sono rappresentati dalla valorizzazione della autonomia dei suoi soggetti: istituzioni scolastiche, enti di formazione, università), dall'incremento delle relazioni tra loro e con i sistemi territoriali e istituzionali.

Il governo del sistema è affidato:

- alle forme di partenariato già presenti (Conferenza permanente, Comitato interistituzionale, Commissioni regionale e provinciali tripartite);
- alla loro possibile traduzione a livello locale;
- alla omogeneità procedurale e strumentale;
- al coordinamento a scala regionale delle azioni di assistenza tecnica e di sistema, con un'enfasi, su quest'ultimo punto, alla formazione congiunta degli operatori;
- alla valorizzazione del ruolo formativo della impresa;
- alla specializzazione degli ambiti di accreditamento.

Ambiti prioritari di intervento

Vengono qui richiamati per punti gli ambiti di azione regionale:

Conferma delle priorità trasversali

Spendibilità dei titoli e delle qualifiche professionali

Sono previste azioni regionali per definire certificazioni valide sul territorio nazionale e comunitario e azioni per promuovere accordi con le componenti del sistema formativo per il reciproco riconoscimento delle competenze. È previsto il *libretto formativo personale*.

Valorizzazione della autonomia delle istituzioni scolastiche

Messa a regime dell'obbligo formativo

Nel biennio, e nel quadro di accordi con il MPI, la Regione darà vita a sperimentazioni:

- sul primo anno della superiore, caratterizzata da metodologie didattiche innovative (tirocini, stages, utilizzo di laboratori specializzati);
- di percorsi integrati a partire dal second'anno della superiore finalizzati ad estendere progressivamente l'offerta formativa integrata.

Le sperimentazioni si concentreranno anche sul tema dei crediti e delle certificazioni.

Inoltre sono previste azioni di orientamento a partire dalla scuola media e per tutto il quinquennio delle superiori.

Formazione superiore

Una sottolineatura della necessità di una loro programmazione integrata con il territorio e il sistema delle imprese.

Governo del sistema di formazione permanente e rafforzamento della formazione continua

Sostegno alla imprenditorialità e azioni di supporto alle imprese

Rete regionale integrata per l'orientamento

Gli Indirizzi stabilizzano la nozione di orientamento in coerenza con le politiche europee, sollecitano l'acquisizione della funzione orientativa nelle *mission* delle agenzie educative e sociali e ne esplicitano gli obiettivi: educazione alla scelta, educazione alle opportunità professionali, aiuto alla ricerca del lavoro; propongono la costruzione di un sistema di relazione a rete tra i soggetti del sistema.

Messa a regime dell'apprendistato

Politiche per il lavoro

L'attribuzione alle regioni di poteri di legislazione concorrente in materia di "tutela e sicurezza del lavoro", compresi dunque il collocamento e la regolazione dell'incontro domanda/offerta di lavoro, implica una discontinuità con il periodo precedente che la regione si appresta ad affrontare ridefinendo i contenuti essenziali delle politiche regionali e attraverso l'elaborazione di un piano regionale per l'occupazione.

Gli indirizzi 2003/2004 si configurano come di transizione verso questa prospettiva.

Le aree prioritarie di intervento sono:

- programma per un lavoro chiaro, sicuro, regolare;
- promuovere iniziative per: costituire centri integrati di servizio (C.I., INPS); formare i funzionari addetti alla vigilanza e al controllo in materia di sicurezza e regolarità del lavoro (INPS, INAIL, DPL, AUSL); certificazione di responsabilità sociale e qualità del lavoro delle aziende.

Azioni per favorire la carriera professionale dei lavoratori atipici

Comprendono servizi ad hoc nei C.I., iniziative di formazione, per la certificazione delle competenze ed il riconoscimento della carriera esterna, la promozione di accordi tra le parti sociali, da situare nel quadro del raccordo tra politiche industriali e di trasferimento della ricerca e politiche della formazione e del lavoro.

Sviluppo delle work experiences e dei tirocini

L'obiettivo è promuovere l'omologazione regionale dei modelli, sviluppare azioni di assistenza tecnica in collaborazione con università e istituti superiori, dare impulso ad iniziative: nord/sud.

Politiche integrate e individualizzate per l'inclusione sociale e lavorativa dei gruppi svantaggiati.

Ispirazioni di fondo: evitare la ghettizzazione, promuovere il potenziale delle persone.

Linee strategiche: integrare politiche, azioni e soggetti; coordinare risorse FSE, risorse ex art. 13 LR 14/2000, fondi statali di incentivazione alle imprese.

Linee di intervento: Sostegno personalizzato: trasporti, adattamento dei posti di lavoro; Servizi di progettazione degli inserimenti per le imprese.

Sovvenzione globale e supporto alla cooperazione.

Immigrazione e lavoro

La Regione intende intervenire con analisi previsionali sul fabbisogno stagionale e stabile. Le linee di intervento comprendono: formazione e orientamento nei paesi di origine, interventi di formazione linguistica, sociale e professionale per gli occupati, la definizione di diverse modalità di organizzazione della formazione

Servizi per il lavoro

La legge delega al governo in materia di m.d.l. sollecita la costituzione di un sistema misto pubblico/privato. In questo contesto la regione intende:

- sostenere lo sviluppo dei servizi pubblici (anche come elemento di garanzia e prevenzione di rischi di discriminazione nell'accesso al lavoro), il cui vantaggio competitivo è l'integrazione tra collocamento e azioni di orientamento, formazione, incentivi;
- svolgere funzioni di governo partecipando alla definizione degli standard nazionali per l'autorizzazione e l'accreditamento (eventuale accreditamento regionale per la partecipazione a bandi pubblici).

Le aree prioritarie, in stretto accordo con le Province, sono:

- Master plan poliennale per le azioni di sistema (entro marzo 2003);

- conclusione prima fase di elaborazione degli standard di qualità e dei servizi di monitoraggio (a primavera start monitoraggio);
- definizione delle regole di attuazione del 297 nuovo 181:
 - definizione dello stato di disoccupazione e delle modalità di accertamento e verifica;
 - nuove modalità di avviamento alla P.A.;
 - descrizione e classificazione delle professioni e analisi dei fabbisogni;
- realizzazione del Sil;
- semplificazione (Sare - Inps/Inail).

A.4. Il Programma Provinciale

La concertazione

Lo stile concertativo, come ribadito nei precedenti paragrafi, caratterizza la programmazione provinciale. Come la precedenti programmazioni anche nella presente fase questo stile è stato non solo ampiamente rispettato, ma si è voluto allargare la consultazione a realtà portatrici di interessi sulle tematiche di cui trattasi fino ad oggi non ancora coinvolte.

Per dare concreta attuazione alla consultazione di tutti gli attori del sistema, l'Assessorato Provinciale ha attivato una serie di gruppi di lavoro, di momenti di confronto, di colloqui, di passaggi istituzionali e tecnici, sulle tematiche centrali del Programma che hanno riguardato, in varie occasioni, i seguenti soggetti:

- Commissione di Concertazione Provinciale (Tripartita)
- Associazioni datoriali
- Sindacati
- Presidi delle Scuole
- Enti di Formazione
- Comitato Tecnico Scientifico
- Centri Territoriali Permanenti
- Comuni
- Comunità Montane
- AUSL
- Azienda Ospedaliera
- Distretti sanitari
- Servizi sociali
- Informagiovani
- Commissione Pari Opportunità
- Direzione Provinciale Lavoro
- Università – ADSU
- INPS
- Assessori e Dirigenti di Settore (Attività produttive, Turismo, Ambiente, Servizi Sociali ecc)

La struttura del Programma

Il presente Programma è suddiviso nei seguenti capitoli

- **I riferimenti normativi e programmatici** in cui si prendono in considerazione per le tematiche formazione, orientamento e lavoro, gli obiettivi, i vincoli e le opportunità che vengono da norme, programmazioni, politiche dei soggetti sovraordinati (regione, stato, unione europea)

- **Lo scenario socio economico locale** che descrive la situazione attuale delle risorse umane del “Sistema Parma” secondo varie angolazioni e chiavi di lettura.
- **Bilancio della Programmazione precedente** in cui si da conto di quanto realizzato negli anni pertinenti al Programma scaduto.
- **Strategie generali di intervento** che enuncia gli obiettivi strategici dell'Amministrazione nel prossimo periodo
- **Obiettivi specifici di intervento** che presenta quanto si vuole perseguire specificatamente per ogni ambito di intervento nell'ottica di un'integrazione dei servizi
- **Azioni di sistema** in cui si elencano le principali tematiche e gli interventi più significativi che si intende mettere in campo a supporto del sistema

A.5. Le risorse. Il Fondo sociale Europeo

La Regione Emilia – Romagna, autorità di gestione del Programma Operativo Regionale dell'Ob. 3 del Fondo Sociale Europeo, ha destinato nei prossimi due anni di programmazione alla Provincia di Parma € 10.546.049,88 all'anno, per un totale complessivo di € 21.092.099,76 che potranno essere incrementati dall'assegnazione di un eventuale *premio di performance* derivante dalla riserva comunitaria prevista all'art. 44 del regolamento CE n. 1260/99.

Nel prossimo biennio quindi la disponibilità finanziaria per il perseguimento degli obiettivi individuati nel presente Programma ammonterà a più di 40 miliardi e mezzo di vecchie Lire eventualmente incrementate dalle economie risultanti dalla programmazione in corso.

Nella tabella seguente (*Tav. 1*) si riportano le destinazioni per Asse per il biennio 2003-2004 con le seguenti annotazioni:

- va considerata una possibile diversa ripartizione fra gli assi a seguito della rinegoziazione con la UE;
- la quantificazione delle risorse risulta dall' “Accordo fra la Regione e le Province dell'Emilia - Romagna per il coordinamento delle attività nell'ambito del POR F.S.E. Ob. 3 -anni 2003-2004 (atto deliberativo di Giunta Regionale n. 20 del 13/01/2003 Pubblicato sul B.U. n.ro 17 del 04/02/2003
- i fondi FSE potranno essere parzialmente sostituiti, per le esigenze tecniche e progettuali connesse all'esercizio delle funzioni in materia di formazione professionale, orientamento (vedi art. 14 L.R. 45/'96) da fondi regionali cosiddetti liberi per un importo complessivo comunque inferiore ai 100.000 € all'anno.
- per le aree ammesse all'Ob. 2 la concentrazione di risorse FSE Ob. 3 dovrà essere pari ad almeno l'11% dell'importo complessivo

Tav. 1 – Risorse FSE per il biennio in € per anno, asse e misura						
Asse / misura		Disponibilità nel 2003	Disponibilità nel 2004	Totale	Perc.	
A	Sviluppo e promozione di politiche attive del mercato del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione, evitare a donne e uomini la di-soccupazione di lunga durata, agevolare il reinserimento dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro	4.938.360,87	4.938.360,87	9.876.721,74	46,83%	
	A1	Organizzazione dei servizi per l'impiego	826.331,04	826.331,04	1.652.662,08	7,84%
	A2	Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo	3.407.402,92	3.407.402,92	6.814.805,84	32,31%
	A3	Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro da più di sei o dodici mesi	704.626,91	704.626,91	1.409.253,82	6,68%
B	Promozione di pari opportunità per tutti nell'accesso al mercato del lavoro, con particolare attenzione per le persone che rischiano l'esclusione sociale	1.187.850,87	1.187.850,87	2.375.701,74	11,26%	
	B1	Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati	1.187.850,87	1.187.850,87	2.375.701,74	11,26%
C	Promozione e miglioramento della formazione professionale, dell'istruzione, dell'orientamento, nell'ambito di una politica di apprendimento nell'intero arco della vita, al fine di agevolare e migliorare l'accesso e l'integrazione nel mercato del lavoro	2.158.789,84	2.158.789,84	4.317.579,68	20,47%	
	C1	Adeguamento del sistema della formazione professionale	206.582,76	206.582,76	413.165,52	1,96%
	C2	Prevenzione della dispersione scolastica e formativa	413.165,52	413.165,52	826.331,04	3,92%
	C3	Formazione superiore	1.136.205,18	1.136.205,18	2.272.410,36	10,77%
	C4	Formazione permanente	402.836,38	402.836,38	805.672,76	3,82%
D	Promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro, dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro	1.373.775,35	1.373.775,35	2.747.550,70	13,03%	
	D1	Sviluppo della formazione continua, della flessibilità del mercato del lavoro e della competitività delle imprese, con priorità alle PMI	1.058.736,64	1.058.736,64	2.117.473,28	10,04%
	D2	Adeguamento delle competenze della Pubblica Amministrazione	258.228,45	258.228,45	516.456,90	2,45%
	D3	Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini di impiego	56.810,26	56.810,26	113.620,52	0,54%
E	Misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale, e a ridurre la segregazione verticale	887.272,95	887.272,95	1.774.545,90	8,41%	
	E1	Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro	887.272,95	887.272,95	1.774.545,90	8,41%
Totale		10.546.049,88	10.546.049,88	21.092.099,76	100,00%	

La recente –contenuta– diminuzione dell'occupazione locale, di per sé, non doveva consentire particolari drammatizzazioni. Era invece il contesto congiunturale nazionale e internazionale in cui essa si collocava ad invitare ad una riflessione più preoccupata.

Il tasso di crescita inizialmente previsto dal Dpef per l'Italia nel 2002 al 2,3% ha visto nel corso dell'anno costanti drastiche previsioni al ribasso. Gli scenari di previsione più recenti per l'Emilia-Romagna e per l'Italia nel suo complesso (con una variante più *ottimista* di fonte Unioncamere e una più *pessimista* di fonte Prometeia)¹ sembrano confermare tanto per l'anno 2002 che per l'anno 2003 il «paradosso» della crescita «significativa» dell'occupazione associata ad una crescita «debole» del prodotto interno lordo (v. Tav. 3).

Un paradosso che si rafforza se si tiene conto dei tanti elementi di criticità da mettere a bilancio per il biennio 2001-2002: per una grande impresa come la Fiat si sta ponendo il problema di una severa ristrutturazione industriale, con migliaia di lavoratori in esubero e, più in generale, la grande industria sembra essere il malato più grave dell'economia nazionale; la suggestione psicologica dell'«effetto 11 settembre» trova purtroppo continuità negli attuali preparativi di guerra all'Iraq; l'introduzione dell'Euro ha messo definitivamente «in chiaro» la fine dell'epoca della competizione giocata sulla svalutazione della moneta e sulla lontananza, per lo meno psicologica, dei competitori europei e i timori per un Euro forte e di una conseguente perdita di competitività hanno preso forma nella fiammata inflazionistica che ha interessato vari paesi europei e, non ultima, l'Italia.

Un paradosso che sembrerebbe avere trovato però già un primo definitivo riscontro per il 2002 negli ultimi dati Istat sulle forze di lavoro²: in Italia il ritmo di crescita su base annua del numero di occupati è stato infatti pari all'1,1% (+234mila unità), come previsto. Se si va ad aggiornare con l'ultimo dato relativo ad ottobre 2002 (1 milione 834mila occupati) la serie storica trimestrale della regione Emilia-Romagna, si andrebbe a registrare su base annua una crescita addirittura superiore allo scenario più ottimista precedentemente considerato (v. Tav. 3): il livello medio degli occupati in Emilia-Romagna nel 2002 si attesterebbe, a meno di eventuali successive revisioni dei dati, intorno al milione 822mila unità, con una crescita annua pari all'1,5% (+28mila unità) rispetto al 2001.

Tav. 3 – Scenario di previsione nel biennio 2002-2003 in Emilia-Romagna e in Italia (variazioni percentuali)

AGGREGATI MACROECONOMICI	ANNO	EMILIA-ROMAGNA		ITALIA	
		Basso	Alto	Basso	Alto
Prodotto interno lordo (valori a prezzi costanti 1995)	2002	0,2	0,7	0,5	0,7
	2003	1,1	1,1	1,5	1,8
Occupazione (unità di lavoro totali)	2002	1,2	1,3	1,1	1,1
	2003	1,3	1,4	1,3	1,3

Fonte: elaborazioni su dati **Prometeia** della Regione Emilia-Romagna

¹ A. Soverini, *Il profilo dell'economia regionale in Emilia-Romagna Lavoro – quadrimestrale d'informazione sul mercato del lavoro e le politiche a sostegno dell'occupazione in Emilia-Romagna*, n. 0 bis, novembre 2002, Agenzia Emilia-Romagna Lavoro, Regione Emilia-Romagna, pp. 9-13.

² *Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro – Ottobre 2002*, comunicato Istat, 23 dicembre 2002. L'Istituto nazionale di statistica ha condotto, con riferimento alla settimana che va dal 30 settembre al 6 ottobre, la rilevazione campionaria trimestrale sulle forze di lavoro. L'offerta di lavoro ha registrato in ottobre un aumento, rispetto allo stesso mese del 2001, dello 0,7% (+161mila unità). Rispetto ad aprile 2002, al netto dei fattori stagionali, l'offerta ha manifestato un lieve incremento congiunturale pari allo 0,1%. Il numero di occupati nell'ottobre 2002 è risultato pari a 21.932.000 unità. Il ritmo di crescita su base annua del numero di occupati è stato pari all'1,1% (+234mila unità). Il numero delle persone in cerca di occupazione è diminuito in ottobre, rispetto a un anno prima, del 3,3% (-73mila unità). La riduzione ha interessato il Centro e il Mezzogiorno. Il tasso di disoccupazione è sceso dal 9,3% dell'ottobre 2001 all'attuale 8,9%. Al netto dei fattori stagionali, il numero delle persone in cerca di occupazione è diminuito, rispetto a luglio 2002, dell'1,1%.

Come si è detto le stime delle forze di lavoro 2002 a livello provinciale non saranno disponibili prima della primavera 2003. È pertanto impossibile, a priori, stabilire se per la provincia di Parma la performance occupazionale sarà diversa –in meglio o in peggio– o in linea con quella regionale: il mercato del lavoro parmense ha dimostrato spesso, e pure nel recente passato –ad esempio, proprio nel 2001– una propria «autonomia» rispetto alle tendenze congiunturali emiliano-romagnole.

Se nel 2002 l'occupazione in provincia di Parma dovesse crescere con lo stesso ritmo di quella regionale (+1,5%) gli occupati potrebbero passare da 174mila a 177mila unità. A favore di questa ipotesi si potrebbe avanzare l'argomento di un «recupero» del mercato del lavoro parmense rispetto ad un 2001 in cui si era registrata una «anomala» diminuzione dell'occupazione: se di «vera» anomalia si è trattato dovrebbe essere scarsamente probabile che essa si replichi nel 2002. Ma, al momento, questa congettura non ha più peso della considerazione che una non piccola ipotesi sulla possibilità di crescita occupazionale grava sia sul versante della domanda che su quello dell'offerta di lavoro: da una parte, si ha una domanda di lavoro «ancorata» attorno ad un *core business* manifatturiero che nella nostra provincia ha un peso –non solo statistico– superiore alla media regionale e che è la componente maggiormente gravata dalle incertezze future³; dall'altra, come si vedrà più avanti, si ha una perdurante stagnazione della partecipazione al mercato accoppiata agli effetti di lungo periodo della crisi demografica. Guardando quindi ai dati occupazionali più recenti (v. Tav. 2) risulterebbe difficile, oggi, prevedere un superamento significativo della soglia dei 176mila occupati, punto di massimo raggiunto nel 1994.

Al fine pertanto di delineare per la provincia di Parma uno scenario per il biennio 2003-2004, l'unica vera «incognita» potrebbe essere quella relativa al *quantum* di occupazione in più o in meno rispetto ad oggi. In realtà, il peso di quest'incertezza non è legato al timore di un peggioramento della disoccupazione: a Parma nel 2001 (v. Tav. 2), nonostante la diminuzione dell'occupazione, lo stock delle persone in cerca di lavoro si è attestato al minimo storico (6mila unità).

Se a Parma nei prossimi due anni non dovesse crescere l'occupazione –o se addirittura dovesse diminuire– saremmo costretti a diagnosticare una situazione di stagnazione sia sul versante della domanda di lavoro che su quello dell'offerta, un declino di vitalità e una perdita di «massa» del sistema: gli interrogativi che andrebbero posti non verterebbero allora sulla «mancanza di lavoro» ma sul «peso» e sulla competitività del sistema socioeconomico locale.

Dovendo costruire uno scenario per il mercato del lavoro della provincia di Parma per il biennio 2003-2004 risulta invece maggiormente prevedibile l'andamento dei processi che caratterizzeranno il mercato del lavoro locale nella sua struttura interna e nella sua qualità. Questo superiore livello di approfondimento nella conoscenza di questi fenomeni deriva dalle attività di indagine sul campo direttamente esplicitate dall'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Parma. Vale la pena di richiamare per punti i «termini noti» di questo scenario di programmazione:

- a) la carenza di manodopera in conseguenza della crisi demografica e le nuove criticità connesse al ricorso all'immigrazione;
- b) gli insufficienti livelli di partecipazione al mercato del lavoro, in particolare con riferimento alla componente femminile dell'offerta di lavoro;
- c) le nuove opportunità economiche e i nuovi rischi di segmentazione del mercato del lavoro connessi ai processi di flessibilizzazione e, in particolare, alla affermazione decisa del lavoro interinale e, più in generale, dei contratti a tempo determinato;
- d) l'affermazione progressiva di un nuovo modello di disoccupazione non più focalizzato sulla componente giovanile e intellettuale all'ingresso nel mercato, ma che tende a trovare un nuovo centro di gravità nel rapporto fra disoccupazione in senso stretto e lavoro a tempo determinato.

³ Come si è visto in tav. 2, la crescita prevista dell'occupazione per l'Italia nel 2003 è pari all'1,3% ma la crescita prevista varierà molto da settore a settore: se infatti per i servizi è prevista una crescita delle unità di lavoro dell'1,8%, per l'industria in senso stretto (settore manifatturiero) l'occupazione non crescerà più dello 0,1%. Si veda per maggior dettaglio: *L'economia italiana nel 2003 – Relazione previsionale e programmatica*, Ministero dell'Economia e delle Finanze, presentata dal Ministro dell'Economia e delle Finanze Giulio Tremonti il 30 settembre 2002, p. 35, tav. II.15.

B.1.2. Il superamento della carenza di manodopera.

I limiti dell'odierna risposta «funzionalista» basata su immigrazione, lavoro temporaneo e *outsourcing*.

Gli effetti di medio-lungo periodo della crisi demografica (v. *fig. 2*), unitamente ad una crescita ininterrotta dei livelli di scolarità delle giovani generazioni (v. *fig. 1*), sono quelli di una costante erosione del patrimonio di giovani risorse umane necessarie alla produzione della ricchezza.

Il problema, da anni all'attenzione dei *policy makers* e degli operatori del mercato del lavoro, si è acuitizzato particolarmente nel biennio 1999-2000, a causa della forte tensione della domanda di lavoro. Se si ricorda, l'anno 2001 si è aperto all'insegna del problema del reperimento della manodopera industriale nella parte più industrializzata del paese, specie nel Nord-Est. Parma non faceva eccezione alla regola⁴. La programmazione dell'immigrazione extracomunitaria, il sostegno ai processi di mobilità Sud-Nord e la pianificazione di una politica per favorire la crescita degli alloggi per i lavoratori immigrati, sono stati fino alla fine del primo semestre 2001 argomenti in primo piano nell'agenda della politica nazionale, regionale e locale. Il cambiamento di maggioranza alla guida del paese –peraltro con diversi orientamenti in materia di regolazione dei flussi migratori rispetto al precedente governo–, il clima difficile, calato di lì a poco sulla società e l'economia con l'11 settembre e, non ultime, le avvisaglie di crisi, hanno fatto sì che il problema scivolasse, oggettivamente e per comprensibili motivi, in secondo piano.

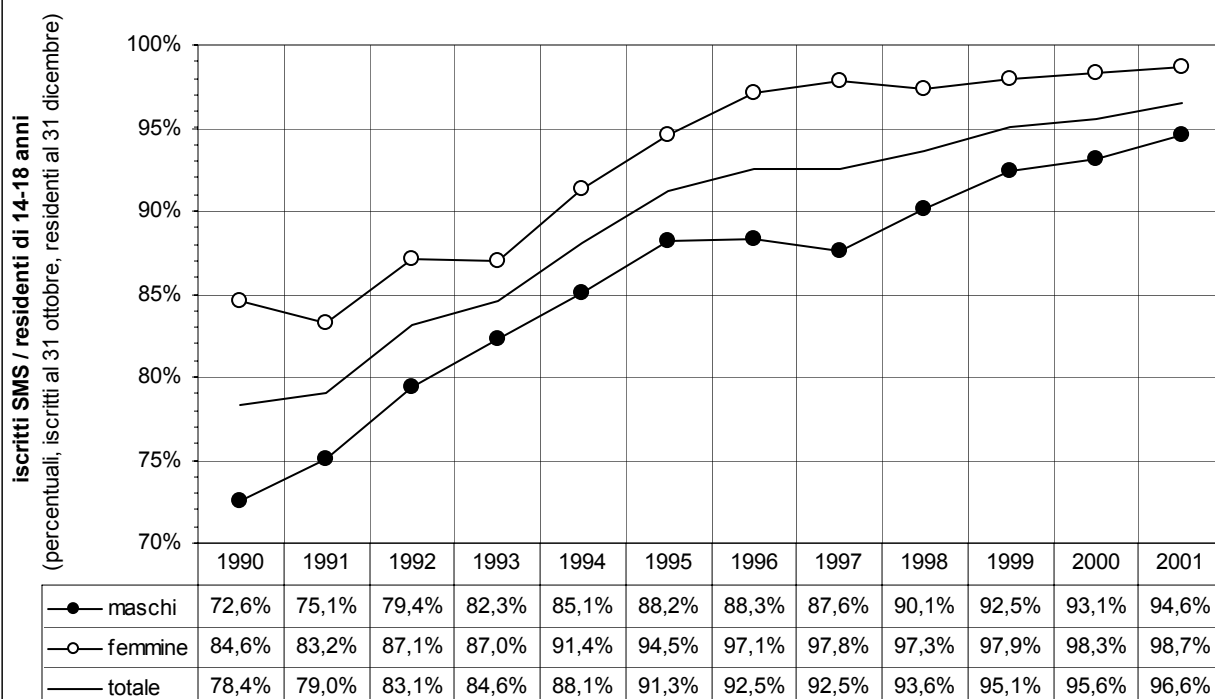
Sarebbe però altamente controproducente non interrogarsi su come, un problema così sentito e condizionante per lo sviluppo del nostro sistema economico, tenda oggi a porsi in termini differenti –ma ancora lontani da una soddisfacente soluzione– rispetto al recente passato. Indipendentemente dall'obiettivo alligierimento della tensione esercitata dalla domanda di lavoro delle imprese –fattore necessario, per ovvi motivi, affinché si evidenzino con tutta la sua forza una carenza strutturale di manodopera nel mercato del lavoro–, si sono instaurati processi di riorganizzazione produttiva e di mercato tali da assicurare in molti settori una risposta, nel senso dell'autoregolazione, al problema del reperimento della manodopera. Più in particolare, sul versante dell'immigrazione, occorre partire dalla constatazione dei seguenti fattori:

- a) la presenza di potenziali lavoratori immigrati sul nostro territorio «preesiste» alla domanda di lavoro e attinge a «riserve» praticamente inesauribili –fra l'altro, occorre tenere ben presente che spesso gli immigrati extracomunitari non arrivano nella nostra provincia direttamente dal loro paese d'origine ma da altre province italiane–;
- b) fatto salvo l'operare delle leggi che regolano i flussi migratori, l'unico vincolo non formale alla presenza sul territorio di questi potenziali lavoratori è determinato dalla disponibilità di alloggi e, di regola, dalla capacità di adattamento di questi lavoratori a condizioni abitative precarie o alla coabitazione con altri lavoratori;
- c) anche per i molti connazionali che si trasferiscono per motivi di lavoro nella nostra provincia provendo, in particolare, dal Mezzogiorno si pongono problemi per il reperimento di alloggi;
- d) le ricerche sociologiche sui nuovi fenomeni d'immigrazione hanno correttamente evidenziato che non esiste un'unica tipologia di «progetto migratorio» per i lavoratori extracomunitari che affluiscono anche nel nostro paese –consistente, tipicamente, nell'aspirare ad un inserimento permanente, per sé e per la propria famiglia, nel mercato del lavoro e nella comunità locale–, ma coesistono parallelamente altri modelli «scelti» (è il caso degli immigrati, presenti nella nostro paese, ma che sono «in transito» verso altri paesi), o «imposti» dalle circostanze (è il caso dell'immigrazione «pendolare» o «stagionale»⁵);
- e) l'osservazione di attività economiche ad alta intensità di lavoro (ad esempio, l'edilizia) mostra fenomeni di accresciuta mobilità territoriale «temporanea» anche per gli immigrati meridionali.

⁴ P.G. Ghirardini, *Indagine sul fabbisogno di lavoratori immigrati. Rapporto 2001*, Parma, Unione Parmense degli Industriali, Gruppo Imprese Artigiane, 2001.

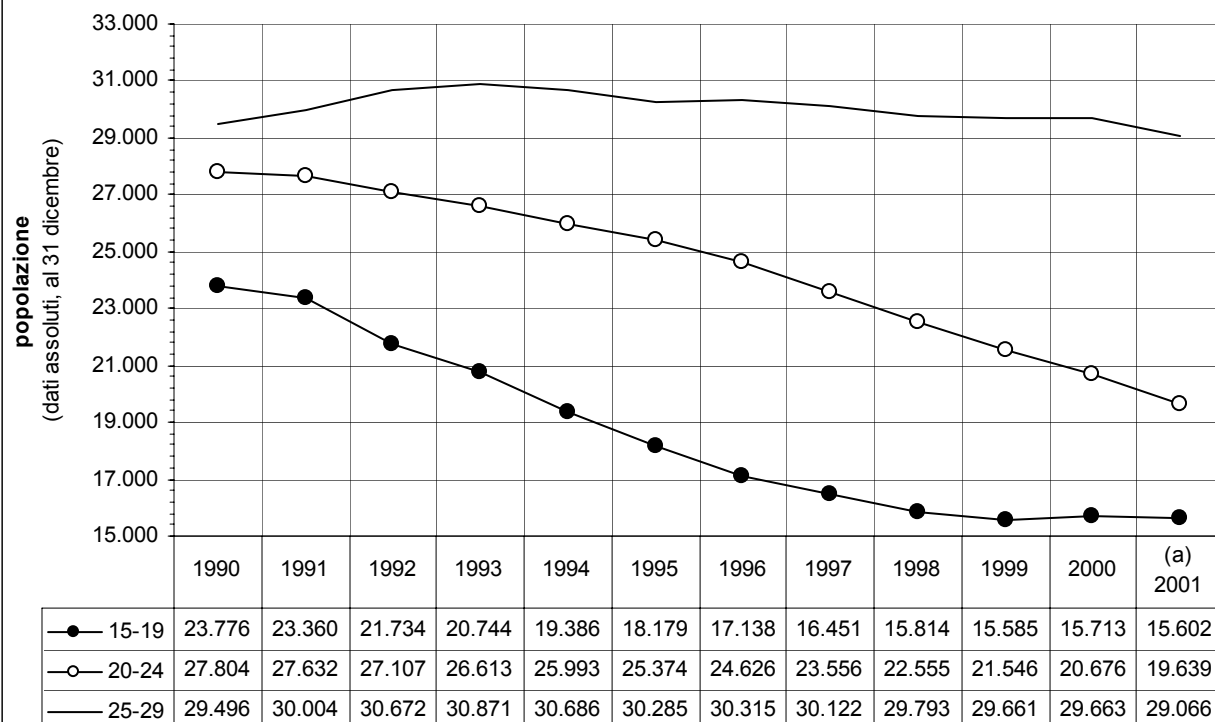
⁵ G. Zincone [a cura di], *Primo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Bologna, Il Mulino, 2000.

Fig. 1 - Scolarizzazione nelle scuole medie superiori in Provincia di Parma



Fonte: elaborazioni OML su dati Osservatorio della Scuola della Provincia di Parma

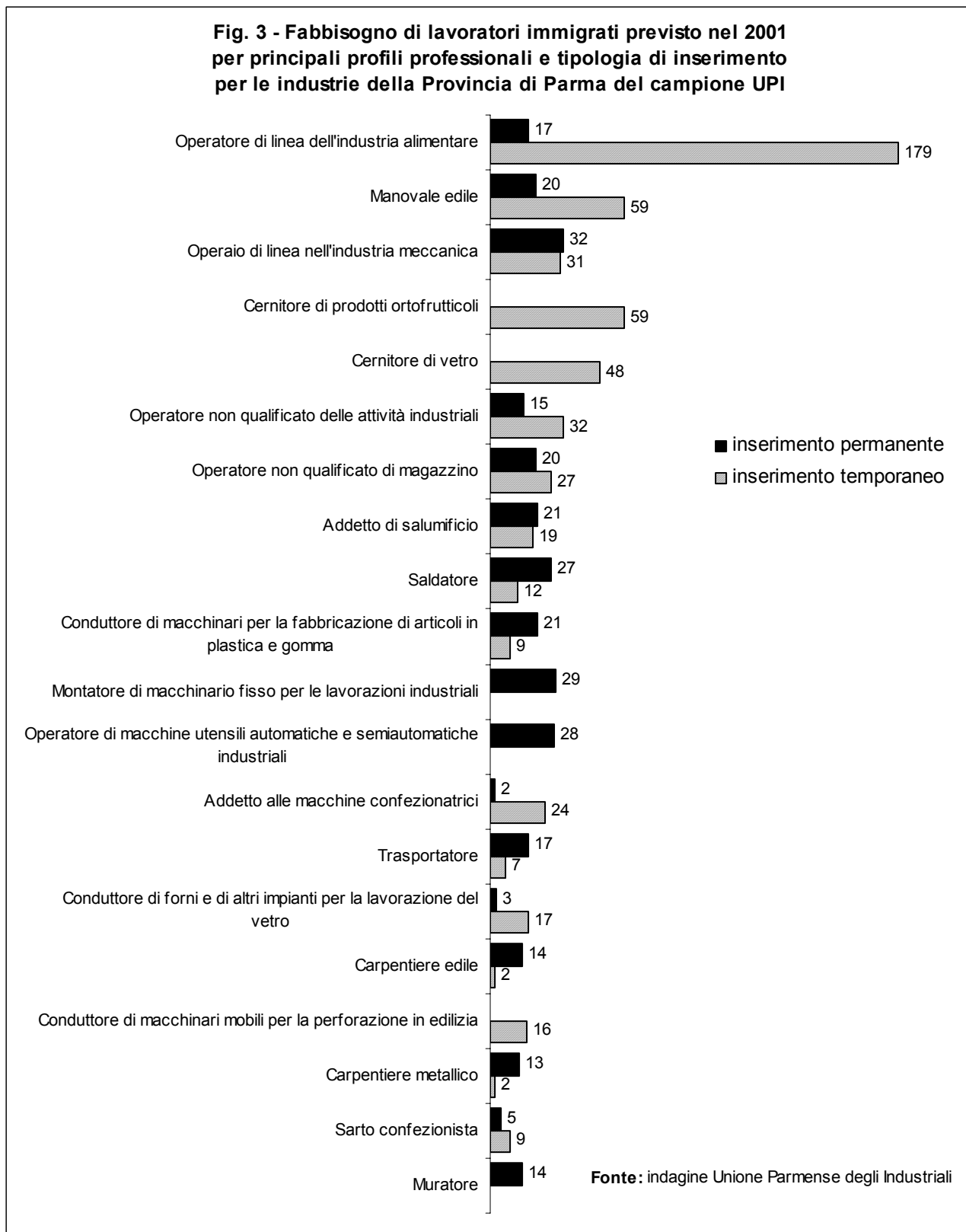
Fig. 2 - Componenti giovanili della popolazione in Provincia di Parma



Fonte: elaborazioni OML su dati Ufficio Statistica della Provincia di Parma

Nota: i dati al 31 dicembre 2001, provvisori e assolutamente privi di valore legale, solamente indicativi del livello della popolazione, saranno sicuramente modificati dai dati definitivi del Censimento della Popolazione 2001.

Dal punto di vista della domanda di lavoro, se è largamente acquisito il fatto che i posti di lavoro vacanti, ricopribili da lavoratori immigrati, riguardano prevalentemente professioni operaie e lavori di cura e assistenza alla persona, forse è meno noto il dato che nel nostro sistema industriale una gran parte di questi fabbisogni fa riferimento a posti di lavoro temporanei, sia di tipo stagionale, sia legati a picchi produttivi. In *fig. 3* si può avere una buona panoramica dei fabbisogni espressi nel 2001 da un campione molto significativo di industrie parmensi.



Il fatto che una quota notevole del fabbisogno di lavoratori immigrati nell'industria faccia riferimento ad una componente «contingente» della domanda di lavoro di flusso⁶, introduce vari elementi di riflessione.

Il primo riguarda il rapporto fra livello di competenze richiesto dal profilo professionale e divisione del lavoro fra *core workers* e *contingency workers*. Più è basso il livello di competenze richiesto per l'esecuzione dei compiti, più è probabile che la riorganizzazione del lavoro si orienti per l'assunzione temporanea di questi lavoratori immigrati. Tornando ai dati in *fig. 3*, verranno prevalentemente assunti a tempo determinato gli operatori di linea dell'industria alimentare, dell'industria meccanica e del vetro, i manovali nell'edilizia e nell'industria manifatturiera, gli addetti alle linee di confezionamento, i facchini e gli operatori non qualificati di magazzino. Entreranno invece fra gli occupati permanenti con maggiore probabilità i saldatori, i conduttori di macchinari per la fabbricazione di articoli in plastica e gomma, i montatori di macchinario fisso per le lavorazioni industriali, gli operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali, i carpentieri metallici, i carpentieri edili e i muratori.

La ragione di questa scelta sta nell'estrema fungibilità della prima categoria di figure rispetto alla seconda. I bassissimi requisiti di ingresso (in termini di esperienza e formazione specifica)⁷, consentono alle imprese di trattare questa categoria di lavoro come una merce «più banale» su cui non è necessario investire e di cui occorre solo minimizzare quantità utilizzata e costo.

Luciano Gallino definisce, con un'espressione particolarmente felice, questo tipo di lavoro come lavoro *on/off*: a prescindere da qualsiasi giustificazione teorica, ciò che in questo caso le imprese «fanno» in tutto il mondo è quello di utilizzare questo tipo di forza lavoro nel modo in cui si utilizza l'energia elettrica, portando l'interruttore su *on* o su *off*, secondo la necessità⁸. Ciò comporta, dal punto di vista dell'impresa, non solo che i costi del lavoro da contabilizzare in bilancio risultano fortemente ridotti, ma che la quantità di lavoro da reclutare risulti inferiore rispetto ad altre modalità organizzative, con un effetto di tipo macroeconomico, scarsamente valutato ma importante, specie se la quantità di risorse umane disponibili risulta molto razionata per effetto di carenza d'offerta.

Gran parte dell'eccesso strutturale di domanda di lavoro si esprime in tipologie lavorative a termine, anche lunghe (fino a 9 mesi) e spesso il trovare la soluzione al problema dipende dalla conciliazione di due termini difficilmente conciliabili: mettere assieme fabbisogni contingenti con immigrazione e mobilità territoriale. Subordinare la presenza di lavoratori stranieri nel nostro territorio ad un contratto di lavoro –come richiede il decreto Bossi-Fini– è ben difficile se il sistema delle imprese utilizza in modo «intermittente» gran parte di questa forza di lavoro.

In questo contesto, la recente diffusione e affermazione del lavoro interinale, anche nel nostro territorio, rappresenta un'ulteriore accelerazione sul piano di una riorganizzazione produttiva volta a minimizzare l'*input* del fattore lavoro e ad eludere il vincolo di razionamento.

Analisi recenti condotte dall'Agenzia Emilia-Romagna Lavoro sul lavoro interinale nella nostra regione⁹ e dall'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Parma a livello provinciale¹⁰, mostrano, che questa organizzazione del lavoro operaio ed industriale «contingente» non riguarda solo i lavoratori immigrati, rappresentati comunque in modo molto significativo in questo segmento di mercato: nella nostra regione e a Parma sono le attività manifatturiere a fare la «parte del leone» nell'utilizzo del

⁶ P.G. Ghirardini, *Indagine sul fabbisogno di lavoratori immigrati. Rapporto 2001*, cit., pp. 14-18. Su 1.111 assunzioni previste nel 2001 dalle aziende del campione Upi, 515 riguardano lavoratori permanenti e 596 lavoratori stagionali o temporanei.

⁷ *Ibidem*, pp. 21-23.

⁸ L. Gallino, *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Editori Laterza, 2001, pp. 7-8.

⁹ G. Marzano, *Il lavoro interinale in Emilia-Romagna. Rapporto di monitoraggio – anno 2000*, Bologna, Agenzia Emilia-Romagna Lavoro, 2001.

¹⁰ Autori Vari, *Osservatorio sul lavoro interinale in provincia di Parma. Rapporto di ricerca – novembre 2002 (Progetto cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo)*, Provincia di Parma – Agenzia Emilia-Romagna Lavoro – Cisita Parma – Ecap Emilia Romagna, 2002.

lavoro interinale e, fra queste aziende, prime in assoluto sono quelle dell'area della metalmeccanica (v. Tav. 4).

Qualunque sia la fonte presa a riferimento, appaiono chiari i seguenti fenomeni¹¹: a) l'industria manifatturiera ha un peso del tutto preponderante (il 65,3% per l'indagine Oml e il 56,7% per i dati di monitoraggio dell'Aerl) e, stante la virtuale assenza dell'agricoltura, ciò lascia ai soli servizi la restante parte del campo d'indagine (il 32,5% per l'Oml e il 37,0% per l'Aerl); b) all'interno dell'industria manifatturiera ricoprono le maggiori quote i settori «protagonisti» dello sviluppo economico locale, ossia quello della lavorazione dei metalli (16,0% per Oml e 20,2% per Aerl) e della fabbricazione di macchine (9,9% Oml e 8,4% Aerl), e l'alimentare (9,7% Oml e 8,0% Aerl); c) nell'ambito del terziario ricoprono le maggiori quote il commercio (9,1% Oml e 16,0% Aerl) e i servizi alle imprese (7,9% Oml e 7,4% Aerl).

Tav. 4 – Attività economica delle aziende che hanno utilizzato il lavoro interinale nel 2001 in provincia di Parma
(composizione percentuale)

ATTIVITA' ECONOMICA (ISTAT 1991)	Monitoraggio Aerl (a)	Indagine Oml (b)
(A+CA+CB) - Agricoltura e industrie estrattive	0,7	0,4
Industria manifatturiera	56,7	65,3
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	8,0	9,7
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	1,4	1,0
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	1,4	0,4
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	1,7	0,8
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e dei prodotti di carta; stampa ed editoria	3,3	2,2
(DF+DG+DH) - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari; di prodotti chimici, di fibre sintetiche e artificiali; di articoli in gomma e materie plastiche	4,9	12,7
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	1,5	2,0
DJ - Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo	20,2	16,0
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici compresi l'installazione, il montaggio, la riparazione e la manutenzione	8,4	9,9
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche ed ottiche	3,5	6,3
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	0,6	1,4
DN - Altre industrie manifatturiere	1,8	2,8
		-
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	0,2	0,4
F - Costruzioni	5,3	1,4
Servizi	37,0	32,5
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	16,0	9,1
H - Alberghi e ristoranti	3,9	4,2
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	3,9	3,6
J - Intermediazione monetaria e finanziaria	1,5	2,6
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali ed imprenditoriali	7,4	7,9
L - Pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	1,2	2,6
M - Istruzione	0,7	0,4
N - Sanità e altri servizi sociali	0,2	0,4
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	2,3	1,6
Totale	100,0	100,0

Fonte: (a) elaborazioni **Agenzia Emilia-Romagna Lavoro** su dati Netlabor dei Centri per l'Impiego della Provincia di Parma

(b) indagine sui lavoratori interinali dell'**Osservatorio sul Mercato del Lavoro** della Provincia di Parma

¹¹ P.G. Ghirardini, M. Pellinghelli e M. Barchi, *L'indagine sui lavoratori interinali in provincia di Parma nel 2001* in Autori Vari, *Osservatorio sul lavoro interinale in provincia di Parma. Rapporto di ricerca – novembre 2002 (Progetto cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo)*, cit., pp. 22-23.

Il lavoro interinale si presenta infatti come la «punta» organizzata ed emergente della risposta alla carenza di manodopera industriale, in particolar modo per far fronte a bisogni contingenti e per rincorrere picchi di domanda ed ordinativi eccezionali. Secondo i dati dell'indagine condotta dall'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Parma¹², su 100 missioni di lavoro interinale 27 servono per sostituire un lavoratore assente o rappresentano una prima risposta alle esigenze del normale turnover aziendale, 58 rispondono all'esigenza di far fronte a fabbisogni stagionali o contingenti e solo 9 sono correlate alla creazione di posti di lavoro incrementali e, in potenza, permanenti –intendendo per «permanent» il fatto che essi restino «attivati» per l'intera durata del ciclo economico–.

Il punto centrale da rilevare è che però questo lavoro domandato per far fronte a fabbisogni «oggettivamente» contingenti contiene al proprio interno varie componenti professionali tutt'altro che banali dal punto di vista delle competenze richieste¹³. Nell'interinale (v. Tav. 5) ci sono pochi posti di lavoro per le elevate professionalità di tipo specialistico (0,6%) e tecnico (6,0%) ma ciò non comporta che il lavoro intermediato dalle agenzie sia riconducibile solo allo stereotipo della manovalanza generica. Le professioni esecutive di ufficio (il grande gruppo professionale n. 4 della codifica Istat) registrano ben il 21,0% degli occupati: addetti al *data entry* e operatori al personal computer (3,2%), aiuto contabili (3,2%), impiegati di magazzino (3,2%), personale di segreteria (2,6%), centralinisti (1,6%), impiegati nella gestione dei trasporti (1,0%) e archivisti (1,0%).

L'incidenza delle professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie (il grande gruppo professionale n. 5) viene stimata al 6,3%: fra questi lavoratori interinali le professioni sono più disperse, non si sono trovati molti commessi o addetti alle vendite all'ingrosso (1,4%) mentre il gruppo più numeroso (2,0%) è quello dei baristi.

Con il sesto grande gruppo professionale Istat che raccoglie il 13,7% dei lavoratori intervistati (v. Tav. 5) si entra nel segmento più specializzato del lavoro operaio, sia della filiera metalmeccanica che di quella alimentare. I profili più richiesti e rappresentativi riguardano: saldatori (2,4%), montatori di carpenteria metallica (1,6%), meccanici e montatori di impianti industriali (1,2%), installatori e riparatori di apparati elettromeccanici (1,0%), macellai, disossatori, insaccatori, salatori e stagionatori (2,0%).

Tav. 5 – Lavoratori interinali nel 2001 in provincia di Parma per professione (composizione percentuale)

PROFESSIONE (ISTAT 1991)	%
1 - Legislatori, dirigenti e imprenditori	-
2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	0,6
3 - Professioni intermedie (tecnici)	6,0
4 - Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	21,0
5 - Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	6,3
6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	13,7
7 - Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili (anche in agricoltura) e operai di montaggio industriale	26,6
8 - Personale non qualificato	25,8
9 - Forze armate	-
Totale	100,0

Fonte: indagine sui lavoratori interinali dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Parma

¹² P.G. Ghirardini, M. Pellinghelli e M. Barchi, *L'indagine sui lavoratori interinali in provincia di Parma nel 2001* in Autori Vari, *Osservatorio sul lavoro interinale in provincia di Parma. Rapporto di ricerca – novembre 2002 (Progetto cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo)*, cit., pp. 27-31.

¹³ *Ibidem*, pp. 32-36.

Queste professioni che sono un po' l'espressione tipica della «aristocrazia operaia» locale, registrano una prevedibile dominanza della componente maschile ma evidenziano pure una forte dipendenza rispetto all'offerta di lavoro straniera. Il lavoro espresso in queste professioni è infatti qualificato e strategico ma, in molti casi, è pure oggettivamente pesante dal punto di vista dello sforzo fisico richiesto o ritenuto «sporco», a torto o a ragione.

Ciò non di meno, occorre sottolineare che le competenze insite in queste professioni sono tutt'altro che «banali» e, per esercitarle, sono spesso necessari dei percorsi formativi non brevi.

Il settimo grande gruppo professionale Istat, che raggruppa i conduttori di impianti, gli operatori di macchinari fissi e mobili e gli operai di montaggio industriale, pesa per il 26,6% e rappresenta il gruppo più numeroso, quasi a pari merito con quello che raggruppa il personale non qualificato. Si tratta, in diversi casi, di lavoro operaio non necessariamente dequalificato ma «asservito» ad impianti automatici di produzione in serie: operatori di macchinari per prodotti farmaceutici (2,4%), conduttori di macchinari per la fabbricazione di articoli in plastica (2,4%), conduttori di catene di montaggio automatizzate (0,8%) e altri operai addetti agli assemblaggi ed alla produzione in serie di articoli industriali (0,8%). In altri casi la produzione in serie di articoli in metallo, gomma e plastica avviene per semplice assemblaggio (2,0%). In molti casi (3,8%), il carattere seriale della produzione non dipende dal collocamento del lavoratore su una linea di produzione automatizzata ma dall'utilizzo di macchine utensili, a controllo numerico e non (torni, frese, trapani e simili). Sempre in questo grande gruppo rientrano i conduttori di carrelli elevatori (3,4%) e gli autisti (1,0%). Come nel caso precedente, risultano maggiormente rappresentate in questi gruppi le componenti maschile e straniera dell'offerta di manodopera.

Nell'ottavo grande gruppo professionale identificato dall'Istat viene raccolto tutto il lavoro non qualificato «residuo». È un gruppo consistente nella domanda di lavoro interinale, riguardando poco più di un quarto del totale (25,8%), ma tende ad essere molto sopravvalutato dalle statistiche di fonte amministrativa per effetto della genericità delle comunicazioni di assunzione trasmesse dalle agenzie di lavoro interinale ai centri per l'impiego: si ha ben un 14,9% rappresentato da personale ausiliario addetto all'imballaggio, al magazzino ed alla consegna merci, che opera sia manualmente sia utilizzando macchine astucciatrici, etichettatrici, capsulatrici, sigillatrici, incellofanatrici, di riempimento di tubi e di vasetti etc.; vi è poi un 3,0% di facchini, un 2,0% di addetti non qualificati a servizi di pulizia in imprese ed enti pubblici, seguiti dalla bassa manovalanza industriale (1,4%) e nell'assemblaggio meccanico (1,0%).

Proprio perché buona parte di questi lavori sono quelli che vengono sempre meno «accettati» dalla popolazione locale, risulta forte soprattutto nell'interinale la presenza di immigrati stranieri e provenienti da altre province italiane. I lavoratori stranieri che transitano in questo mercato del lavoro rappresentano, infatti, una quota molto consistente (20,6%)¹⁴, mentre, secondo una recente indagine sul fabbisogno di lavoratori immigrati, i dipendenti extracomunitari censiti nel 2000 presso un campione molto consistente di imprese industriali parmensi rappresentavano il 4,0% dell'occupazione dipendente complessiva delle stesse aziende¹⁵. Se a questi viene aggiunto il 13,0% di lavoratori italiani immigrati prevalentemente dal Mezzogiorno nel triennio precedente la rilevazione¹⁶ si ha che ben un terzo (precisamente il 33,6%) delle «risorse umane» intermedie dal mercato del lavoro interinale proviene dall'esterno del sistema economico locale.

Appare pertanto definitivamente chiaro il ruolo strategico –anche se tutt'altro che esente di punti di debolezza– che nella riorganizzazione produttiva locale ha assunto il rapporto fra lavoro a tempo determinato e ricorso a manodopera esterna, sia come risposta alla carenza «storica» e strutturale di manodopera, sia nel contesto di una più ampia e recente strategia di riduzione del costo del lavoro.

¹⁴ P.G. Ghirardini, M. Pellinghelli e M. Barchi, *L'indagine sui lavoratori interinali in provincia di Parma nel 2001* in Autori Vari, *Osservatorio sul lavoro interinale in provincia di Parma. Rapporto di ricerca – novembre 2002 (Progetto cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo)*, cit., pp. 12-13.

¹⁵ P.G. Ghirardini, *Indagine sul fabbisogno di lavoratori immigrati. Rapporto 2001*, cit., pp. 8-14.

¹⁶ Il 28,7% delle imprese del campione Unione Parmense degli Industriali - Gruppo Imprese Artigiane ha dichiarato di aver assunto dipendenti provenienti dal Mezzogiorno nel biennio 1999-2000. Si veda: P.G. Ghirardini, *Indagine sul fabbisogno di lavoratori immigrati. Rapporto 2001*, cit., pp. 11-12.

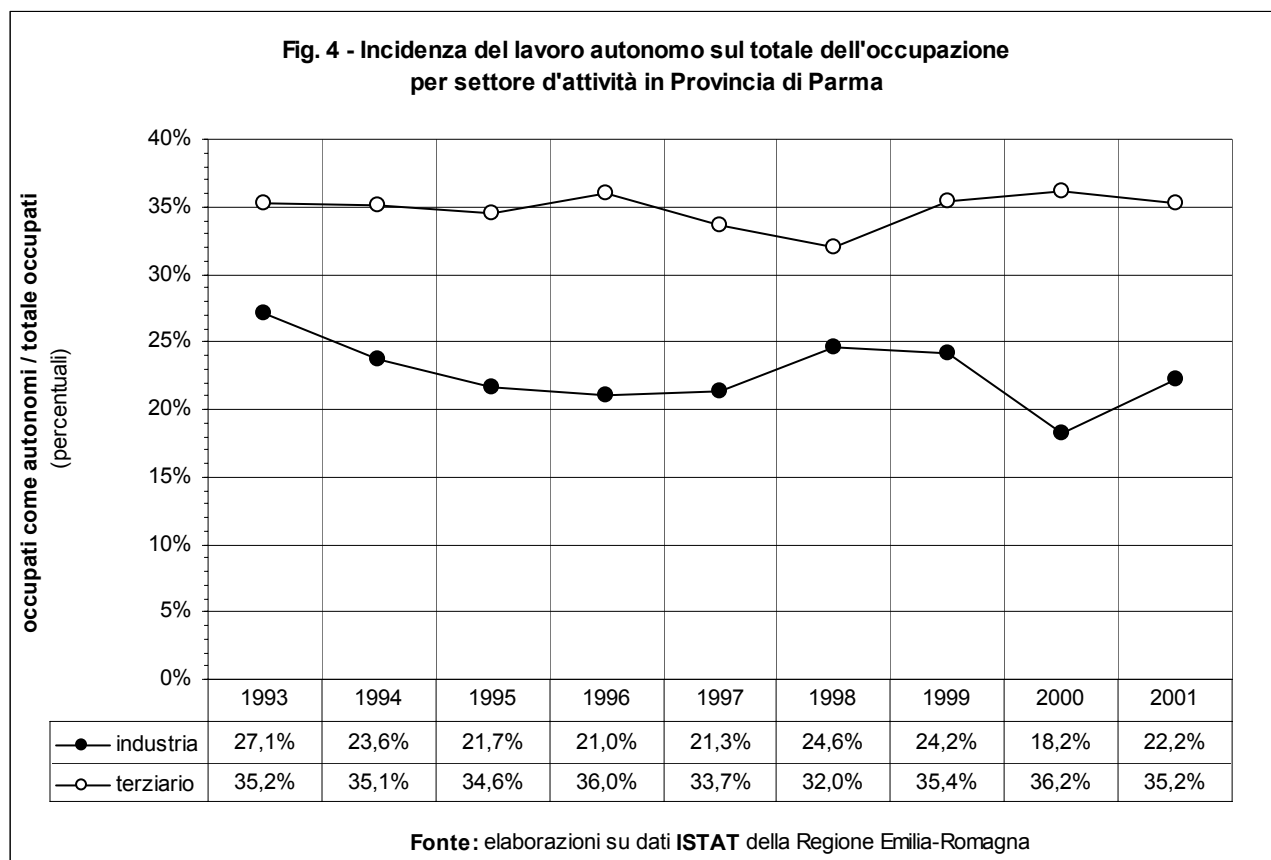
La risposta «funzionalista» alla «biblica» carenza di manodopera, tanto nelle industrie parmensi come in quelle emiliane e del Nord-Est, non ha avuto –né poteva avere– però una sola soluzione. Troppo spesso, persino le grandi associazioni datoriali e le agenzie governative sono cadute nell'equivoco di pensare al problema degli squilibri macroeconomici sui mercati del lavoro come a un problema di «idraulica» sociodemografica: portare i disoccupati del Sud alle industrie carenti di manodopera del Nord. Il mercato del lavoro però non funziona in modo così automatico.

Se è vero che i flussi migratori e di mobilità territoriale stanno avendo un ruolo importante nel rispondere al *gap* esistente fra domanda e offerta di lavoro, è altrettanto vero che la carenza endemica di manodopera, da una parte, e l'accresciuta pressione competitiva, dall'altra, spingono le imprese a nuovi modelli di organizzazione in cui operano più strategie.

Stando agli ultimi dati dell'indagine Istat sulle forze di lavoro, nel 2001 si assiste ad un cospicuo «ritorno» a politiche di esternalizzazione produttiva e occupazionale. Un processo che va nel senso di aumentare la quota di lavoro autonomo, o «formalmente» autonomo, nell'industria (v. *fig. 4*) e di spostare fasi produttive e occupazione dall'area industriale a quella dei servizi per le imprese, secondo schemi e gerarchie già percorsi a metà degli anni Novanta¹⁷. La quota di lavoro autonomo nell'industria, che le pressioni di fabbisogno delle imprese avevano infatti ridotto al minimo nell'anno 2000 (18,2%), sale in un solo anno di 4 punti (22,2%).

Non va infine dimenticato come nella nostra provincia l'*outsourcing* sia stato sempre praticato, pur con forme differenti, anche per incamerare «servizi di lavoro» di basso contenuto professionale: si pensi ai servizi di facchinaggio, pulizia industriale, logistica, erogati dalle cooperative di servizio, in una certa misura anticipatrici delle agenzie «fornitrici» di lavoro temporaneo. In un'ottica dove, alla fine, vale la logica del «tutto fa brodo», esiste poi un'area difficilmente quantificabile di lavoro informale che va dalle prestazioni «consulenziali» di ex operai ritirati dal lavoro, da secondi e terzi lavori e da lavoro nero vero e proprio, in un *continuum* che sfugge a qualsiasi classificazione.

Il problema è quanto questo meccanismo potrà ancora reggere nel prossimo futuro.



¹⁷ A. Bonomi, *Il capitalismo molecolare. La società al lavoro nel Nord Italia*, Torino, Einaudi, 1997.

Che questo modello abbia fornito una «valvola di sfogo» quasi insperata al severo razionamento della manodopera imposto dalla crisi demografica è abbastanza evidente nei fatti di esperienza comune come nei dati –anche se l'assillo del reperimento del personale, persino in un momento di congiuntura negativa, si mantiene come un elemento «di sfondo» di qualsiasi possibile scenario–.

I limiti di questa risposta alla carenza di manodopera non sono però di spessore banale:

- a) una prima –ovvia– serie di problemi, di ordine prettamente sociale e politico, riguarda il grado di sostenibilità sociale degli attuali processi di immigrazione, con riferimento alle tematiche che riguardano la casa, l'istruzione, i servizi sociali, la possibile integrazione e i rischi di conflitto o di «concorrenza» fra i segmenti socialmente più deboli della comunità;
- b) permane inoltre difficilmente prevedibile, alla luce di quanto disposto dal decreto Fini-Bossi, l'esito finale della recente fase di riorganizzazione produttiva fondata sul binomio fra lavoro a tempo determinato e immigrazione;
- c) la crescita della esternalizzazione sotto forma fittizia di «servizio alle imprese» e di «lavoro autonomo» di fasi interne di produzione, che trova nel settore edile la sua rappresentazione più parossistica e rappresentativa, fa crescere di pari passo un'area «grigia» e, talvolta, decisamente irregolare dell'economia e del lavoro anche nella nostra provincia, spesso associata al lavoro «pendolare» di lavoratori non residenti temporaneamente domiciliati nel nostro territorio, organizzati da «agenzie» informali anch'esse ai limiti –se non completamente al di fuori– della legalità, introducendo elementi preoccupanti di concorrenza «sleale» nei confronti della maggioranza dei piccoli imprenditori e degli artigiani che operano nel rispetto della legge;
- d) come si vedrà più avanti, si pone comunque –specie per i lavoratori più «deboli» e con minore dotazione di competenze professionali– anche un problema di sostenibilità sociale del lavoro a tempo determinato, in un contesto in cui *non* esistono nel mercato del lavoro né gli istituti né gli ammortizzatori sufficienti a supportare questa categoria di lavoratori;
- e) non si può immaginare che una simile risistemazione del lavoro operaio e produttivo nel settore manifatturiero, rimanga neutrale rispetto alla produttività del lavoro e alla competitività dei settori di punta della nostra provincia nel medio-lungo periodo, dal momento che l'eventuale ulteriore atomizzazione del tessuto produttivo o il ricorso sempre maggiore a maestranze non fidelizzate o comunque indifferenti rispetto al risultato «finale» dell'azienda, non può non comportare seri rischi sulla qualità dei prodotti –o addirittura sulla loro stessa «identità», nel caso delle produzioni tipiche–;
- f) un'ulteriore difficoltà connessa a questo modello sta nella difficile conciliabilità fra lo status «debole» di lavoratore temporaneo e la richiesta frequente di mansioni da esercitarsi a tempo determinato che necessitano però di competenze «esclusive» ottenibili solo attraverso periodi cospicui di formazione;
- g) il lavoro operaio specializzato e qualificato rischia di perdere definitivamente lo status sociale di professione e di divenire sempre più una *commodity* allontanando definitivamente la prospettiva di attrarre in quest'area forze di lavoro giovani e scolarizzate, che fra l'altro trovano sempre di più nel mercato del lavoro locale –proprio per effetto della crisi demografica– occasioni alternative assolutamente meno impegnative e penose e con maggiore riconoscimento sociale ed economico, come confermano le indagini sugli esiti occupazionali dei diplomati parmensi;
- h) la crescita delle difficoltà di reperimento del personale tende a generalizzarsi su tutte le figure professionali, anche su quelle terziarie/femminili dove in passato si contava più disoccupazione.

La fine degli anni Novanta rischia pertanto di lasciare sul campo un tessuto produttivo parmense oggettivamente impoverito nella sua identità e nella sua capacità originaria di creare ricchezza: una capacità storicamente fondata sul riconoscimento di una sorta di «aristocrazia del *saper fare*», sia a livello artigianale che a livello operaio, diffusa e regolata da un sistema meritocratico funzionale. L'abbandono progressivo di questo modello comporta profitti facili «a breve» ma tende a cambiare definitivamente l'oggetto e i problemi del *nuovo lavoro*, con esiti imprevedibili nel medio periodo.

B.1.3. La bassa partecipazione al mercato del lavoro.

Le possibili riserve di lavoro «interne» e il limite della crescita del tasso di occupazione.

Il tema della carenza di manodopera rischia di concentrare l'attenzione sul problema delle risorse umane per lo sviluppo economico limitando l'analisi alla considerazione dei soli posti di lavoro «vacanti», traducendoli poi, eventualmente, in una stima di fabbisogno di immigrazione.

Spesso passa in secondo piano il fatto che l'offerta di lavoro può essere aumentata non solo facendo affluire nuova popolazione in età lavorativa dall'esterno del mercato del lavoro, ma anche aumentando la partecipazione al mercato della popolazione esistente.

Ciò, in Italia come a Parma, è ben comprensibile se si considera la scarsissima variabilità dei tassi di attività (v. *fig. 5*)¹⁸: gli stili e il livello di partecipazione al mercato sembrano infatti una «costante» non modificabile, irrigidita sia dal processo di invecchiamento della popolazione, sia in particolare da fenomeni di esclusione –o di autoesclusione– dal mercato del lavoro che affliggono notoriamente la componente femminile della popolazione in età lavorativa, segnatamente quella di età più avanzata, con basso livello di istruzione o con pesanti carichi familiari; carichi che, in una popolazione ad altissimo livello di invecchiamento come quella parmense, riguardano in particolare la cura di genitori o familiari anziani non autosufficienti¹⁹.

Prendendo come riferimento la popolazione di 15-64 anni di età, nel 2001 in provincia di Parma (v. *fig. 5*), il 76,7% dei maschi è attivo sul mercato del lavoro mentre la partecipazione femminile è inferiore di ben 19 punti (57,8%). Fra l'altro, rispetto al 2000, la propensione ad offrire lavoro si è ridotta di circa 1 punto per i maschi e di 2 punti e ½ per le femmine: da questo fatto –e non da una crescita dei posti di lavoro– dipende la diminuzione della disoccupazione registrata nel 2001.

Il cospicuo differenziale di partecipazione al mercato del lavoro fra maschi e femmine può essere meglio compreso se si analizza la distribuzione dei tassi specifici di attività per età e genere nel 2001 (v. *fig. 6*). Le differenze trovano una specifica e puntuale spiegazione per ogni classe di età considerata: fra i 15 e i 24 anni le donne sono meno attive dei maschi per effetto, principalmente, dei differenziali di scolarità (v. precedente *fig. 1*); sono invece nuzialità e fecondità a ridurre il tasso di attività femminile fra i 25 e i 29 anni e, con il progressivo slittamento in avanti dell'età modale alla nascita, pure nelle età comprese fra i 30 e i 39 anni; è però dai 40 anni in su che, al crescere dell'età, precipita il tasso di partecipazione al mercato del lavoro delle donne, per effetto dei minori livelli di scolarità femminile e dei maggiori carichi familiari delle generazioni precedenti e, non ultimo, dei regimi pensionistici che anticipano l'uscita dal mercato del lavoro delle donne.

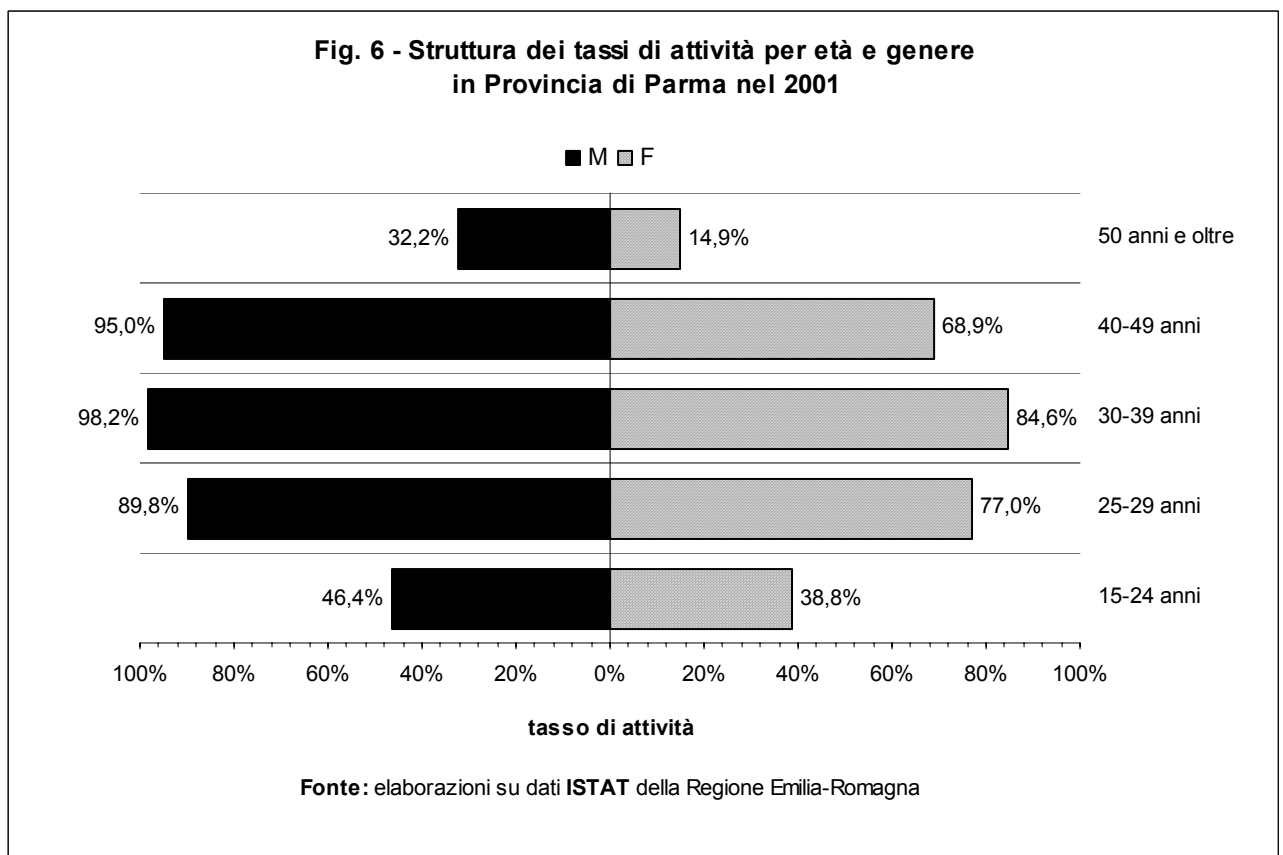
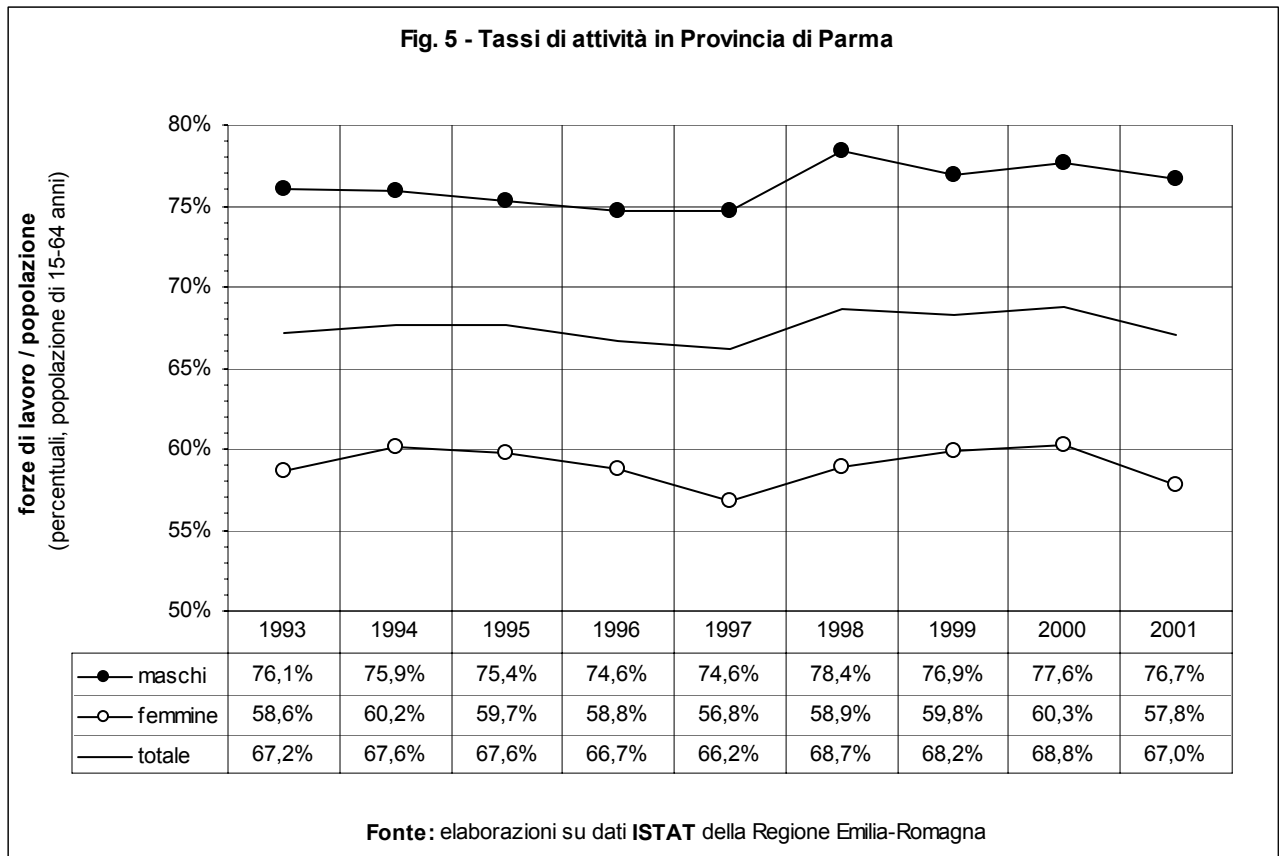
Se, con un esercizio un po' astratto, si volesse quantificare la «perdita» di forza lavoro femminile prendendo come paradigma il modello di partecipazione della componente maschile, nel 2001 si avrebbe la situazione evidenziata nel seguente prospetto.

Classe di età	Unità di lavoro non attivate ²⁰
15-24	1.416
25-29	1.738
30-39	4.437
40-49	6.988
50 e oltre	16.101

¹⁸ I tassi di attività in *fig. 5* escludono dalla popolazione presa come riferimento per il computo la componente demografica più anziana (ossia la popolazione di età superiore ai 64 anni).

¹⁹ Gli anziani (di 65 e più anni) rappresentano il 23% della popolazione parmense da oltre un quinquennio.

²⁰ Stando alla logica dell'esercizio, per ogni classe di età, si ha che: unità di lavoro non attivate = popolazione femminile × tasso di attività maschile – contingente femminile effettivamente attivo sul mercato del lavoro.



Appare chiaro che, stante l'attuale distribuzione dei tassi specifici di attività femminili e il peso delle rispettive componenti demografiche, l'area di reale «recupero» di forza lavoro femminile su cui potrebbe avere un senso esprimere uno sforzo maggiore di attivazione è quella intorno ai 30-49 anni, dal momento che sulle classi di età inferiori già gravano «compiti» di istruzione/formazione e riproduzione sociale, e in quelle superiori è da ritenersi ormai consumata un'uscita/autoesclusione dal mercato difficilmente reversibile.

L'esercizio appena condotto non è da considerarsi ozioso. Tutt'altro. Se si tiene conto dei noti indirizzi espressi dal Consiglio di Lisbona in materia di politica attiva per l'occupazione, i paesi membri saranno in futuro sempre più tenuti a rafforzare la sostenibilità dei sistemi di protezione sociale attraverso l'ampliamento della forza lavoro.

Come è noto, il Consiglio Europeo²¹ ritiene che «l'obiettivo generale [...] debba consistere, in base alle statistiche disponibili, nell'accrescere il tasso di occupazione dall'attuale media del 61% a una percentuale che si avvicini il più possibile al 70% entro il 2010 e nell'aumentare il numero delle donne occupate dall'attuale media del 51% a una media superiore al 60% entro il 2010. Tenendo presenti le diverse situazioni iniziali, gli Stati membri dovrebbero prevedere di fissare obiettivi nazionali per un aumento del tasso di occupazione».

Verrebbe allora da chiedersi se il mercato del lavoro della provincia di Parma sia o meno in linea con gli obiettivi previsti dal Consiglio di Lisbona. In Tav. 6 abbiamo esplicitato, partendo dai dati Istat sulle forze di lavoro, una possibile azione di «raschiamento del barile» per elevare quanto più possibile il tasso di occupazione.

Se, per semplicità, si prende come popolazione lavorativa di riferimento quella compresa fra i 15 e i 64 anni di età, nel 2001 si ha che il tasso di occupazione complessivo è pari al 65,2%, ossia solo il 4,8% in meno dell'obiettivo di Lisbona; per la componente femminile il tasso di occupazione è il 54,8%, anche in questo caso circa 5 punti (5,2%) al di sotto della soglia minima prevista per il tasso di occupazione femminile.

Già oggi, la provincia di Parma dovrebbe essere pertanto non troppo distante da questo obiettivo. Ciò che invece non sarà sfuggito è che per raggiungere nel complesso il fatidico 70% e per superare nell'area di mercato femminile il 60% risulterebbe necessario, se si guarda ai dati 2001, mobilitare componenti della popolazione, specie sul versante femminile, non semplici da attivare:

- a) tutte le persone attualmente in cerca di occupazione (circa 5mila persone, per una quota pari al 1,9% della popolazione di 15-64 anni);
- b) tutte le persone che non cercano lavoro attivamente (circa 3mila persone, ossia l'1,1% della popolazione di 15-64 anni);
- c) tutte le persone che, pur non cercando lavoro, sarebbero disponibili ad accettare un'occupazione a particolari condizioni (circa 5mila persone, l'1,9% della stessa popolazione di 15-64 anni).

Sono quindi 13mila posti di lavoro in più quelli che oggi ci tengono lontani dall'obiettivo di Lisbona. La cosa non è semplice nemmeno all'apparenza: chi ha una minima conoscenza di sociologia del lavoro sa già che le ultime unità da collocare in un mercato del lavoro che funzioni in modo ordinato ed efficiente sono anche le più difficili da collocare; i meccanismi di selezione che operano sul versante della domanda e dell'offerta di lavoro fanno sì che la «produttività marginale» di una simile eventuale azione di incremento delle forze di lavoro sia drammaticamente decrescente.

In un mercato del lavoro efficiente dal punto di vista allocativo, fatta eccezione per una minima quota frizionale di disoccupati ad elevata capacità di lavoro che accidentalmente potrebbe risultare presente nello stock di persone in cerca di occupazione, resta il problema di avviare al lavoro i reali esclusi/autoesclusi dal mercato: disabili, persone toccate dai crismi della marginalità sociale o con competenze obsolete o nulle, e altri gruppi non integrabili nel mercato del lavoro per propria scelta.

²¹ Conclusioni della Presidenza del Consiglio Europeo di Lisbona, 23 e 24 marzo 2000, punto n. 30. Il successivo summit di Stoccolma del marzo 2001 ha fissato gli obiettivi intermedi per il 2005: in generale il 67% di occupazione sulla popolazione lavorativa complessiva e il 57% per la componente femminile.

Non a caso un altro tema chiave posto al centro dell'attenzione dal Consiglio Europeo, assieme a quello più tradizionale della *job creation*, è quello della inclusione sociale. Ciò nasce proprio dalla realistica considerazione che nei mercati del lavoro più «maturi» dell'unione europea le ultime «riserve» di lavoro disponibili sono quelle meno attivabili. Un obiettivo così ambizioso non può però essere perseguito solo con le politiche in materia di formazione permanente e di sostegno al reingresso nel mercato. Ben difficilmente si potrebbe «rastrellare» una quantità così imponente di posti di lavoro (13mila stante l'attuale struttura domanda/offerta) senza spuntare tassi di crescita «spettacolari»: per arrivare a 187mila posti di lavoro nel 2010 occorrerebbe un tasso di crescita dell'occupazione dello 0,8% all'anno, una crescita costante e senza confronti se si pensa che nel periodo 1993-2001 l'occupazione provinciale è cresciuta ad un tasso annuo pari a meno di un decimo (0,07%) di quello che oggi occorrerebbe per cogliere l'obiettivo di Lisbona entro 9 anni.

Tav. 6 – Forze di lavoro e non forze di lavoro per disponibilità al lavoro in provincia di Parma nel periodo 1993-2001
(percentuali cumulate su popolazione di 15-64 anni)

ANNO	Occupati =	Occupati + In cerca di occupazione =	Occupati + In cerca di occupazione + In cerca di lavoro non attivamente =	Occupati + In cerca di occupazione + In cerca di lavoro non attivamente + Disposti a lavorare a particolari condizioni =	Occupati + In cerca di occupazione + In cerca di lavoro non attivamente + Disposti a lavorare a particolari condizioni + Non aventi possibilità o o interesse a lavorare =
	MASCHI E FEMMINE				
1993	63,8%	67,2%	68,6%	72,0%	100,0%
1994	64,7%	67,6%	69,1%	72,1%	100,0%
1995	64,3%	67,6%	68,4%	69,9%	100,0%
1996	63,0%	66,7%	67,4%	68,5%	100,0%
1997	62,8%	66,2%	66,9%	68,8%	100,0%
1998	66,0%	68,7%	69,5%	71,8%	100,0%
1999	65,1%	68,2%	69,0%	71,3%	100,0%
2000	65,8%	68,8%	69,9%	71,8%	100,0%
2001	65,2%	67,0%	68,2%	70,0%	100,0%
MASCHI					
1993	73,2%	76,1%	76,8%	78,3%	100,0%
1994	73,0%	75,9%	75,9%	77,4%	100,0%
1995	72,5%	75,4%	76,1%	76,8%	100,0%
1996	73,2%	74,6%	74,6%	75,4%	100,0%
1997	73,2%	74,6%	75,4%	76,8%	100,0%
1998	76,1%	78,4%	79,1%	80,6%	100,0%
1999	74,6%	76,9%	76,9%	77,7%	100,0%
2000	75,4%	77,6%	78,4%	79,1%	100,0%
2001	75,2%	76,7%	77,4%	78,9%	100,0%
FEMMINE					
1993	54,1%	58,6%	60,2%	65,4%	100,0%
1994	57,1%	60,2%	63,2%	66,9%	100,0%
1995	55,2%	59,7%	61,2%	63,4%	100,0%
1996	52,7%	58,8%	59,5%	61,1%	100,0%
1997	51,5%	56,8%	58,3%	60,6%	100,0%
1998	54,3%	58,9%	59,7%	62,8%	100,0%
1999	55,9%	59,8%	60,6%	63,8%	100,0%
2000	56,5%	60,3%	61,8%	64,9%	100,0%
2001	54,8%	57,8%	59,3%	61,5%	100,0%

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat

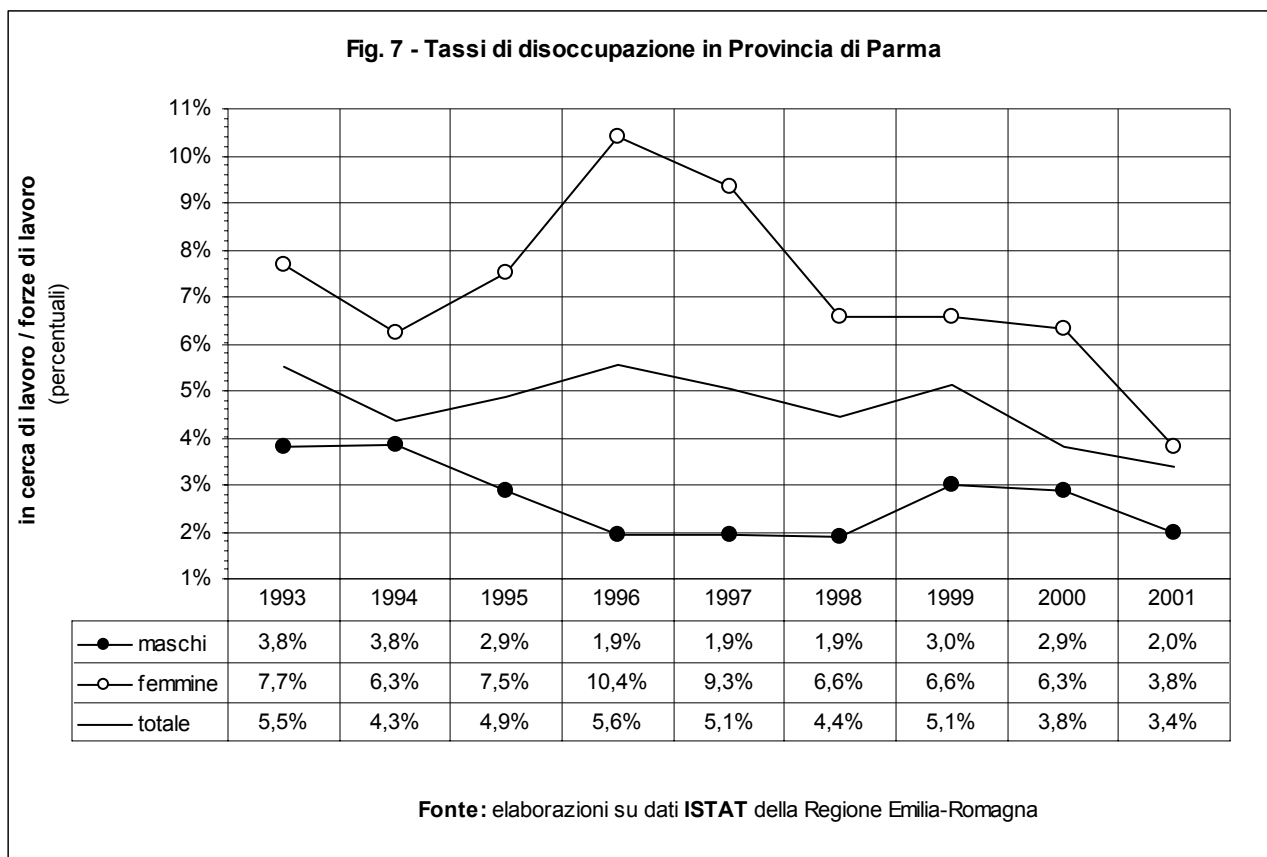
Il fatto centrale è che i livelli di inattività strutturali presenti nel mercato del lavoro italiano come pure in quello parmense, vanno decisamente scalfiti perché connaturati al «vecchio» mercato del lavoro in cui l'autoesclusione era fattore di riduzione della pressione sociale della disoccupazione e nei confronti del quale non veniva intrapresa nessuna politica convinta: oggi la situazione è diametralmente diversa e deve assolutamente cambiare, pena la perdita di competitività del Paese.

Si deve allora cogliere il dato che il problema occupazionale centrale per i prossimi anni, nel paese come nella nostra provincia, è quello di una crescita costante e qualificata. In questo senso, deve essere compresa la preoccupazione per l'inversione di tendenza registrata nel 2001 a Parma: un migliaio di posti di lavoro in meno, specie a fronte di un'offerta di lavoro declinante per fattori sociodemografici esogeni, potrebbe autorizzarci a non essere preoccupati: se poi si guardasse –con scarsa avvedutezza– al tasso di disoccupazione come al «vero» indicatore di risultato di riferimento, occorrerebbe concludere che il 2001 si è chiuso addirittura meglio del 2000 (v. fig. 7).

Ma la recente minore disoccupazione è il risultato di un'occupazione che diminuisce e di forze di lavoro che diminuiscono ad un ritmo ancora più veloce dell'occupazione. Se, come i dati sulle forze di lavoro dell'Istat sembrano indicare, il nuovo equilibrio di mercato si fonda sul fatto che la base della produzione della ricchezza si restringe e che ci sono ancora meno persone disponibili per il lavoro, non ha molto senso una lettura in chiave «consolatoria» dei tassi di disoccupazione. Una lettura, fra l'altro che resta comunque condizionata, come si vedrà più avanti, ai mille «distinguo» a cui ci si è ormai abituati in un'epoca che corre verso la flessibilità e in cui non tutti i posti di lavoro sono «buoni» posti di lavoro.

Ma perché il sistema Parma non può accontentarsi dell'attuale equilibrio nel mercato del lavoro? Un equilibrio che nel 2001, come si è visto, è capace di ridurre la disoccupazione involontaria della forza di lavoro disponibile ad un nuovo minimo storico complessivo (3,4%) e che arriva a portare il tasso di disoccupazione femminile (3,8%), per la prima volta, al disotto della fatidica soglia del 5%.

Il «piccolo e bello» della dimensione provinciale e dell'area metropolitana del capoluogo, una volta fattore di distinzione e di forza, quasi una connotazione necessaria per tenere alti i risultati di benessere e civismo, rischia oggi di essere l'ostacolo maggiore per la tenuta della base produttiva.



**B.1.4. L'affermazione di modelli «alternativi» di flessibilità del lavoro.
Opportunità economiche, nuovi rischi di segmentazione e impatto sulla produttività, sull'organizzazione e sulla «nuova» divisione del lavoro.**

Un fatto scarsamente considerato dalle correnti analisi sulla flessibilità del lavoro e sul lavoro atipico è quello dell'impatto, a livello macroeconomico e macrosociale, sull'utilizzo delle risorse e del «capitale» umano. Senza doverci impegnare –del tutto impropriamente– in una lezione di teoria della crescita, occorre però rammentare alcune relazioni di fondo che rappresentano in via «stilizzata» ma del tutto efficace la crescita degli aggregati occupazionali in un mercato del lavoro avanzato o maturo come quello della provincia di Parma:

- a) il tasso di crescita dell'occupazione è pari alla differenza fra il tasso di crescita in termini reali del valore aggiunto e il tasso di crescita della produttività del lavoro, ciò significa che per sostenere lo sviluppo della base occupazionale occorre una crescita economica forte e superiore alla crescita della produttività media del lavoro²²;
- b) l'economia parmense, quella emiliana e di gran parte del Nord industrializzato riesce a reggere le pressioni competitive esterne non tanto facendo leva su un'improbabile competizione basata sul costo del lavoro o sulla –non più praticabile– svalutazione della moneta, ma facendo crescere la produttività del lavoro;
- c) la crescita della produttività del lavoro, nel nostro contesto socioeconomico, è a sua volta condizionata dall'abilità nel bilanciare flessibilità del lavoro e capacità di trasformare in valore le competenze delle forze di lavoro, in modo tale da consentire alle imprese sia una risposta rapida alle variazioni di mercato, rincorrendo i picchi di domanda e le commesse esterne più «difficili», senza compromettere la possibilità di accumulare capitale umano «fidelizzando» le migliori risorse selezionate attraverso la flessibilità all'ingresso²³;
- d) ultimo fatto, ma non di minor importanza, la crescita dell'occupazione risente del vincolo posto dalla crisi demografica, un vincolo che aggiunge senso ulteriore alla necessità di aumentare la capacità produttiva delle limitate forze di lavoro esistenti.

Sulla base di questi dati di base, come hanno efficacemente sottolineato Carcano, Reyneri e Seravalli²⁴, un sistema come quello sopra delineato rischia di trovarsi di fronte ad un'alternativa secca fra «tutto o niente». O si riesce a tenere assieme crescita e affermazione dei propri prodotti sui mercati, flessibilità all'ingresso e valorizzazione delle competenze di forze di lavoro motivate e fidelizzate, o ci si deve invece rassegnare ad una specie di declino «pilotato» –reso magari subdolamente «indolore» da una crisi demografica che riduce la pressione sul lato dell'offerta di lavoro–. Un declino che si autoalimenta per carenza di «massa critica», in cui l'utilizzo degli strumenti della flessibilità del lavoro attraverso, in particolare, i vari istituti del lavoro temporaneo serve unicamente a ridurre i «danni» dei vuoti produttivi (lavoro *on/off*) e per limitare i «costi fissi» dei servizi espressi dal fattore lavoro come «fondo», e dove la manodopera a tempo indeterminato è uno stock in sostanziale «dismissione» su cui vi è limitato interesse ad investire.

²² Se si guarda, ad esempio, al quinquennio 1997-2001 in Emilia-Romagna, si ha che nel 1997 e nel 1998 è avvenuto un buon recupero di produttività, dal momento che i tassi di crescita del prodotto interno lordo ai prezzi di mercato (di poco inferiori al 2% annuo) erano nettamente al di sopra del tasso di crescita dell'occupazione (circa 0,7% all'anno), mentre nel successivo triennio 1999-2001, la crescita media dell'occupazione (1,7%) si è avvicinata a quella del Pil (2,3%), segnando un rallentamento nella crescita della produttività. Nel 2002, come si è visto, si registrerà una ulteriore perdita di produttività media: il Pil regionale crescerà non oltre lo 0,7% e l'occupazione del 1,5%. Si veda: Agenzia Emilia-Romagna Lavoro, *Economia e lavoro. Rapporto congiunturale 2001*, Regione Emilia-Romagna, 2001, pp. 51-54; P.G. Ghirardini e M. Pellinghelli, *I non disoccupati. Laureati e diplomati nell'Italia della piena occupazione*, Bologna, Il Mulino, 2000, pp. 47-50.

²³ Sulla relazione fra flessibilità all'ingresso e produttività si veda il modello di selezione delle forze di lavoro in P.G. Ghirardini e M. Pellinghelli, *I non disoccupati. Laureati e diplomati nell'Italia della piena occupazione*, cit., pp. 50-61.

²⁴ Si veda la presentazione a cura di M. Carcano, E. Reyneri e G. Seravalli in P.G. Ghirardini e M. Pellinghelli, *I non disoccupati. Laureati e diplomati nell'Italia della piena occupazione*, cit., pp. XIV-XVI.

Naturalmente, il fatto che si ponga una simile alternativa non vuol dire che nel sistema, per esigenze funzionali del tutto legittime, non possano coesistere i due tipi di flessibilità: qualunque sarà l'assetto istituzionale del mercato del lavoro nei prossimi anni, gli istituti riconducibili alla flessibilità all'ingresso (correttamente intesi come percorsi di selezione e formazione sul lavoro, più o meno lunghi e formalizzati, volti ad incrementare o a consolidare la componente permanente dell'occupazione) dovranno convivere con quelli che regolano il lavoro a tempo determinato, legato a fabbisogni contingenti (picchi produttivi, stagionalità, sostituzioni). Il problema, evidentemente, si pone se la flessibilità all'ingresso diventa una bolla d'aria nel vortice del lavoro temporaneo.

Ritornando alla riflessione proposta da Carcano, Reyneri e Seravalli²⁵, occorre ricordare che nell'era attuale le competenze possono trasformarsi in denaro con una rapidità mai vista prima. Ma è pure vero che se questo si accompagna ad un modello («americano») di deregolazione dei regimi d'impiego (la totale o quasi totale libertà di licenziamento), l'impresa non sarà più legata al dipendente ma nemmeno il lavoratore dipendente sarà più legato all'impresa che lo ha formato, e sarà razionale per i dipendenti cercare di espropriare l'impresa del capitale di competenze investito su di loro al fine di sostenere il reddito di lungo periodo e superare la discontinuità temporale dell'occupazione²⁶.

Ciò però comporta nuovi costi e rischi per le imprese, mai valutati prima nel nostro contesto socioeconomico e che tendono ad essere sottovalutati: significa costruire un'organizzazione del lavoro che consenta ai propri lavoratori di imparare molto e in fretta, per essere in grado di rendere in tempi rapidi più di quello che costano; d'altra parte, un numero sempre maggiore di imprese concorrenti può sfruttare tale sforzo sottraendo lavoratori già formati, che possono pagare di più perché non ne hanno sostenuto i costi di formazione.

Questi nuovi «costi», per il sistema delle imprese e per i lavoratori e le loro famiglie, possono venire pagati in un regime economico in cui la crescita è quasi un dato «certo»: ma soltanto paesi «centrali» nel sistema economico mondiale come gli Stati Uniti possono permettersi di sostenere la domanda senza rischiare eccessivi contraccolpi per il bilancio pubblico e la bilancia dei pagamenti.

Solo se la domanda cresce in modo rilevante e continuo nel tempo, tutte le imprese (o la maggior parte) avranno sufficienti motivi e mezzi per continuare ad investire in innovazione e in formazione. Se invece, come nel caso del nostro paese e della nostra comunità locale, la crescita è quasi una variabile «esogena», vi è il rischio fondato che le imprese lascino ad altri sistemi l'innovazione, rifugiandosi in nicchie in vario modo protette (anche se probabilmente sempre più anguste), assumendo personale a bassi livelli di istruzione e risparmiando soprattutto nella formazione sul lavoro, usando perciò regimi flessibili di occupazione per ridurre il costo del lavoro piuttosto che per accrescerne la produttività.

Questo rischio sembrerebbe prendere corpo guardando ai recenti differenziali fra crescita del Pil e delle unità di lavoro complessive in Emilia-Romagna: anche nel 2002 la produttività media del lavoro tenderebbe infatti a diminuire.

Risulta allora cruciale, nell'economia della nostra trattazione, verificare in quale senso sia andato il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro locale in questi ultimi anni: il modello altamente ca-

²⁵ Si veda la presentazione a cura di M. Carcano, E. Reyneri e G. Seravalli in P.G. Ghirardini e M. Pellinghelli, *I non disoccupati. Laureati e diplomati nell'Italia della piena occupazione*, cit., pp. XIV-XIV.

²⁶ Risulta interessante ricordare, a margine, alcuni risultati illuminanti desunti dall'ultima indagine sugli esiti occupazionali dei laureati e diplomati della nostra provincia, che pongono in una giusta luce il tema della concorrenza espressa dalle imprese per reclutare i lavoratori meglio preparati e formati. Con riferimento ai risultati della rilevazione svolta nel primo semestre del 2001, si ha che il 18,1% dei laureati occupati ha rifiutato un'offerta di lavoro prima dell'attuale occupazione, il 19,8% ha rifiutato 2 offerte, il 10,6% ne ha rifiutate 3, il 5,2% ne ha rifiutate 4 e il 4,8% è arrivato a rifiutare 5 o più offerte. Parallelamente il 9,5% dei laureati occupati ha compiuto azioni di ricerca di lavoro nel mese precedente l'intervista perché riteneva insoddisfacente l'attuale condizione lavorativa. Per i diplomati intervistati sempre nel primo semestre 2001, si ha una situazione altrettanto mobile: il 21,4% dei diplomati occupati ha rifiutato un'offerta di lavoro prima dell'attuale occupazione, il 16,0% ha rifiutato 2 offerte, il 9,1% ne ha rifiutate 3, il 4,7% ne ha rifiutate 4 e il 6,9% è arrivato a rifiutare 5 o più offerte. Anche per i diplomati il 9,5% degli occupati sta valutando attivamente nuove proposte di lavoro perché insoddisfatto delle condizioni professionali o salariali riferite all'occupazione attuale. Si veda: P.G. Ghirardini e M. Pellinghelli, *Laureati, diplomati e qualificati al lavoro. La transizione dal sistema formativo al mercato del lavoro dei giovani in provincia di Parma. Indagine 2001*, Provincia di Parma, 2001, pp. 145-148 e pp. 226-229.

ratterizzante della flessibilità all'ingresso ha saputo mantenere una propria centralità oppure sta subendo, per così dire, un processo di erosione nel senso di una generica deregolazione delle varie tipologie di impiego? È già possibile oggi intravedere, almeno a livello embrionale, un assetto di quella che potrebbe essere un'ipotetica struttura, a regime, dei «nuovi lavori»?

Non c'è bisogno di sottolineare come spesso, con riferimento agli strumenti di flessibilità di recente introduzione, si pongano difficoltà non indifferenti anche dal punto di vista della mera illustrazione statistica. Vengono talvolta fatte indebite confusioni fra dati «stock» e dati di «flusso», oppure si scambia il numero di contratti/atti amministrativi con il numero di persone a cui fanno riferimento detti contratti e atti amministrativi. In altri casi ancora l'incerta disciplina che governa il mercato del lavoro induce a classificazioni altrettanto incerte delle nuove tipologie lavorative: è il caso, ad esempio, delle collaborazioni coordinate e continuative, pendolarmente annoverate fra il lavoro autonomo e il lavoro dipendente.

In Tav. 7 viene evidenziata l'evoluzione delle principali forme lavorative nel biennio 2000-2001.

Tav. 7 – La struttura dell'occupazione per tipologia lavorativa in Provincia di Parma nel biennio 2000-2001
(dati assoluti e percentuali)

OCCUPATI (1)	2000			2001		
	M	F	MF	M	F	MF
DATI ASSOLUTI						
Occupati dipendenti	65.673	56.552	122.225	62.164	55.585	117.749
Di cui a tempo indeterminato	63.068	50.914	113.982	58.544	50.072	108.616
- a tempo pieno	62.362	44.458	106.820	57.273	43.534	100.807
- a tempo parziale	706	6.456	7.162	1.271	6.538	7.809
Di cui a tempo determinato	2.605	5.638	8.243	3.620	5.513	9.133
- con Cfl o apprendistato a tempo pieno	1.091	1.551	2.642	1.328	2.366	3.694
- con Cfl o apprendistato a tempo parziale	133	225	358	-	227	227
- altri a tempo pieno (2)	1.381	2.103	3.484	1.568	2.365	3.933
- altri a tempo parziale (2)	-	1.759	1.759	724	555	1.279
Occupati indipendenti	35.348	17.727	53.075	37.451	18.610	56.061
- a tempo pieno	34.277	14.434	48.711	36.035	14.926	50.961
- a tempo parziale	1.071	3.293	4.364	1.416	3.684	5.100
Occupati complessivi	101.021	74.279	175.300	99.615	74.195	173.810
PERCENTUALI						
Dipendenti con contratto a tempo indeterminato / totale occupati (dipendenti + autonomi)	62,4%	68,5%	65,0%	58,8%	67,5%	62,5%
Dipendenti con contratto a tempo indeterminato / totale dipendenti	96,0%	90,0%	93,3%	94,2%	90,1%	92,2%
Dipendenti con contratto a tempo parziale / totale dipendenti	1,3%	14,9%	7,6%	3,2%	13,2%	7,9%
Dipendenti con contratto a tempo determinato / totale dipendenti	4,0%	10,0%	6,7%	5,8%	9,9%	7,8%

(1) le elaborazioni su microdati ISTAT sono espresse in unità e non in migliaia di unità

(2) il dato comprende tutti gli altri occupati con contratti a tempo determinato a tempo pieno e a tempo parziale

Fonte: elaborazioni Agenzia Emilia-Romagna Lavoro su dati Istat

Secondo i dati di «stock» (ovverosia i dati riferiti alle consistenze complessive degli occupati, calcolate come media annuale delle quattro rilevazioni trimestrali Istat) nel 2001 il processo di flessibilizzazione sembra essersi molto accentuato (v. Tav. 7): l'occupazione a tempo indeterminato passerebbe da

114mila posti di lavoro nel 2000 a 109mila unità nel 2001, una riduzione quasi del tutto ascrivibile alla componente maschile. L'incidenza quindi del lavoro a tempo indeterminato sullo stock complessivo dell'occupazione passerebbe dal 65,0% nel 2000 al 62,5% nel 2001: vale la pena di sottolineare quanto una variazione di 2 punti e $\frac{1}{2}$ su una quota di stock sia ragguardevole, soprattutto se si considera la notevole lentezza di questo fenomeno anche nel recente passato.

Se si prende come terreno di confronto la sola occupazione dipendente, si nota come sia invece la componente femminile quella su cui incide maggiormente il lavoro a tempo determinato: nel 2001 si ha un'incidenza del 9,9% rispetto al 5,8% dei maschi, ma se le femmine mantengono una quota pressoché invariata rispetto all'anno precedente (10,0%) sono i maschi che registrano una crescita dell'incidenza del lavoro a tempo determinato (dal 4,0% nel 2000 al 5,8% nel 2001).

Per quello che riguarda l'evoluzione del part-time non si registrano grandi variazioni: i part-timer continuano a rappresentare poco meno dell'8% dell'occupazione dipendente, ma anche in questo caso sembrerebbe essere la componente maschile l'unica ad aumentare rispetto al 2000 (dall'1,3% al 3,2%).

Occorre pertanto rimarcare un dato di tendenza inedito e di grande rilievo: non solo è la componente maschile a registrare il calo occupazionale dal 2000 al 2001 ma è sempre l'occupazione maschile a registrare nel medesimo periodo il maggior scambio fra occupazione alle dipendenze ed occupazione autonoma, e fra occupazione alle dipendenze stabile e occupazione alle dipendenze a termine.

In poche parole, in un sistema come quello parmense in cui l'occupazione maschile ha sempre rappresentato il presidio dei *core workers* della «cittadella» manifatturiera, questi dati mostrano un'accelerazione verso una flessibilizzazione ad ampio spettro: è lo «zoccolo duro» del mercato del lavoro a venire inciso, e ciò sembra indicarci che i processi in atto hanno quasi una «duplice» forza, nel sostituire lavoro temporaneo a lavoro permanente e nel fare ciò nell'area tradizionalmente più garantita²⁷.

Vale inoltre la pena verificare se questa accelerazione dei processi di flessibilizzazione risulta confermata guardando ai dati di «flusso» relativi agli avviamenti al lavoro registrati dai centri per l'impiego.

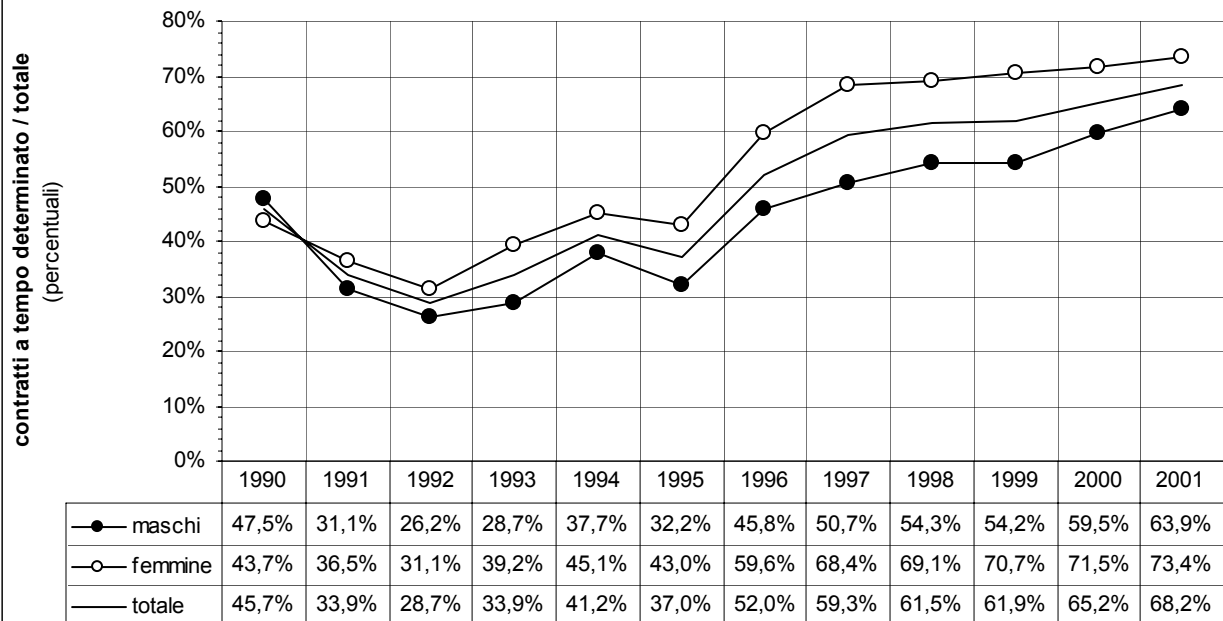
L'incidenza dei contratti a tempo determinato sul totale degli avviamenti è costantemente aumentata da un decennio a questa parte (v. fig. 8). Fra il 2000 e il 2001 l'incremento vede un'impennata per la componente maschile, assolutamente in linea con i dati di stock appena commentati, dal 59,5% al 63,9%. Anche per le femmine la quota di lavoro a tempo determinato sul complesso degli avviamenti cresce (dal 71,5% al 73,4%), ma è la componente maschile che contribuisce maggiormente ad innalzare il tasso totale di flessibilità a livello di flussi in ingresso, che arriva nel 2001 ad una nuova quota «record»: su 100 avviamenti 68 sono a tempo determinato.

L'incremento dell'incidenza del part-time sugli avviamenti al lavoro (v. fig. 9) riporta la situazione del 2001 sui livelli cospicui registrati nel 1998: il 19,4% per la componente femminile e l'11,6% in generale.

Il confronto di queste fonti, del tutto indipendenti, mostra che la flessibilità fra il 2000 e il 2001 è molto cresciuta. L'incessante progressione dei nuovi ingressi a tempo determinato, da un decennio a questa parte, sta scavando con la persistenza della goccia la pietra dello stock dell'occupazione dipendente più stabile e garantita: essa rimane maggioritaria (62,5%) ma il segno lasciato da questa persistente erosione incomincia ad essere più evidente e non può essere sottovalutato.

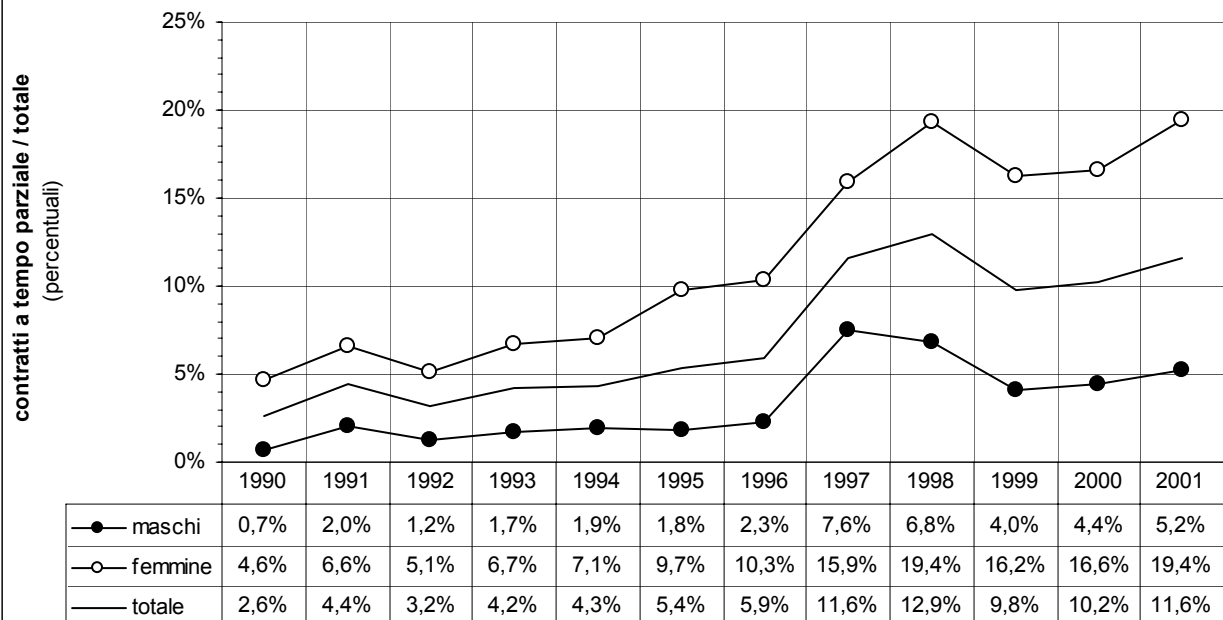
²⁷ Come annotazione di carattere metodologico, va ricordato che la dimensione contenuta di alcuni aggregati – e la conseguente maggiore incidenza dell'errore statistico delle stime – probabilmente non consente all'indagine Istat delle forze di lavoro di fornire, su base provinciale, dati attendibili sugli stock degli occupati con contratto di formazione-lavoro o di apprendistato (del resto non è questo l'obiettivo dell'indagine Istat) che, ad un confronto con i dati relativi agli avviamenti paiono, quest'anno come l'anno scorso, largamente sottostimati.

Fig. 8 - Incidenza degli avviamenti al lavoro con contratto a tempo determinato sul totale avviamenti in Provincia di Parma



Fonte: elaborazioni OML su dati della Direzione Provinciale del Lavoro (1990-1999) e Centri per l'Impiego della Provincia di Parma (2000-2001)

Fig. 9 - Incidenza degli avviamenti al lavoro con contratto a tempo parziale sul totale avviamenti in Provincia di Parma



Fonte: elaborazioni OML su dati della Direzione Provinciale del Lavoro (1990-1999) e Centri per l'Impiego della Provincia di Parma (2000-2001)

L'allargamento, progressivo e notevole, del lavoro a tempo determinato parte dai flussi delle nuove assunzioni ma fa variare la struttura per tipologia lavorativa dello stock dell'occupazione attraverso un meccanismo complesso che fa leva sulle dinamiche interne al turnover: i dipendenti «in uscita» verso il pensionamento sono in pratica quasi al 100% lavoratori con contratto a tempo indeterminato, mentre i dipendenti «in entrata», sia quelli in sostituzione del turnover che quelli incrementali, sono per il 68,2% a tempo determinato. Se il processo di trasformazione di questi rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato diventa sempre più lento o sempre meno consistente dal punto di vista numerico, si ottiene il risultato che gran parte della flessibilità non resta solo all'ingresso ma diviene un dato di sistema. Risulta utile, a questo proposito, considerare la composizione dei 36.861 avviamenti al lavoro a tempo determinato nel 2001:

- a) 2.548 contratti di formazione-lavoro (ossia il 6,9% degli avviamenti a tempo determinato);
- b) 4.497 contratti di apprendistato (12,2%);
- c) 8.051 missioni di lavoro interinale (21,8%)²⁸;
- d) 21.765 altri contratti a tempo determinato (59,0%).

Di questi avviamenti solo il 19,1%, costituito dai contratti a causa mista (Cfl e apprendistato), ha finalità più dirette riguardo un possibile inserimento professionale permanente. Va anche detto che la durata media, prevista da contratto, di questi rapporti di lavoro supera di gran lunga le durate medie degli altri rapporti a tempo determinato, accesi per far fronte a stagionalità, picchi di produzione, sostituzioni impreviste di personale assente e, in particolare, delle missioni di lavoro interinale²⁹: pertanto il peso in termini di occupazione standard equivalente di queste due tipologie di avviamento dovrebbe essere nettamente superiore. Va però subito sottolineato che, stando ai dati riferiti alle trasformazioni dei contratti di formazione e lavoro in contratti a tempo indeterminato, ultimamente si è ridotta notevolmente l'efficacia in termini di creazione di occupazione stabile: se si rapportano, al fine di costruire un indice grezzo, i contratti convertiti a tempo determinato di ogni anno, con i Cfl accesi due anni prima, si ha che dal 1998 ad oggi oscilla intorno al 40% la percentuale dei successi in termini di successiva stabilizzazione dei rapporti di lavoro, mentre dal 1994 al 1997 essa si attestava oltre il 60% (v. fig. 10).

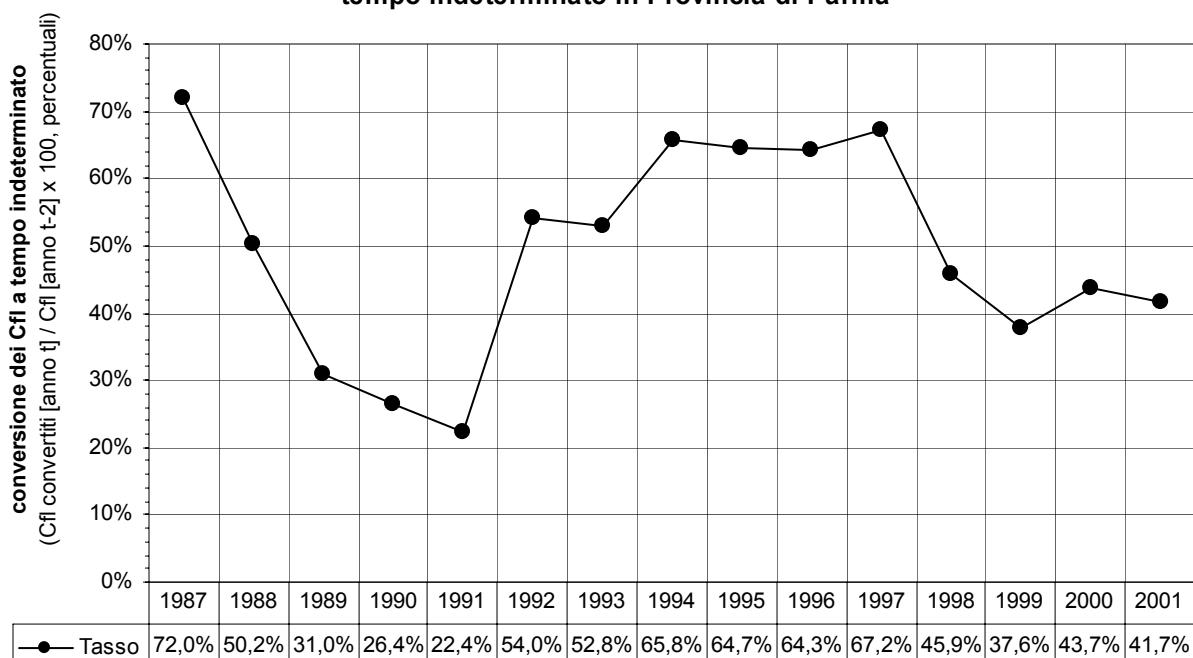
Ciò trova fra l'altro una spiegazione nel fenomeno, da noi già più volte segnalato e commentato, della concorrenza fra apprendistato e Cfl: non è un caso che a partire dal 1997 (v. fig. 11), a seguito della riforma dell'apprendistato, le aziende abbiano trovato sempre più conveniente quest'ultimo contratto d'ingresso, con una conseguente «cannibalizzazione» dei contratti di formazione-lavoro e sortendo pure un comprensibile effetto «depressivo» sulle trasformazioni di questi ultimi in contratti a tempo indeterminato. Le aziende che prima del 1997 erano costrette a maggiore cautela nel non trasformare i Cfl, stanti i vincoli imposti dalla legge in materia di richiesta di Cfl che impone un'alta soglia di trasformazioni a tempo indeterminato per chi vuole continuare ad usufruirne, dal 1998 ad oggi hanno meno remore nell'interrompere il rapporto dal momento che si rendeva ora disponibile, anche per i diplomati, un convenientissimo istituto «concorrenziale». Nel 2001 si sono inoltre registrati rispetto al 1999 alcuni segnali di rallentamento dei percorsi di stabilizzazione lavorativa per i neolaureati e i giovani diplomati³⁰ che, secondo una proiezione sulle carriere individuali, prospettano difficoltà di stabilizzazione a medio-lungo termine (ossia a circa 7 anni dal conseguimento del titolo di studio) per un quarto dei laureati e per un terzo dei diplomati.

²⁸ G. Marzano, *Il lavoro interinale in provincia di Parma attraverso i dati dei Centri per l'impiego* in Autori Vari, *Osservatorio sul lavoro interinale in provincia di Parma. Rapporto di ricerca – novembre 2002 (Progetto cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo)*, cit., pp. 113-132.

²⁹ Per le 49.111 missioni di lavoro interinale avviate nel 2000 in Emilia-Romagna la durata media risulta essere di 35 giorni solari. Si veda: G. Marzano, *Il lavoro interinale in Emilia-Romagna. Rapporto di monitoraggio – anno 2000*, cit., pp. 38-39.

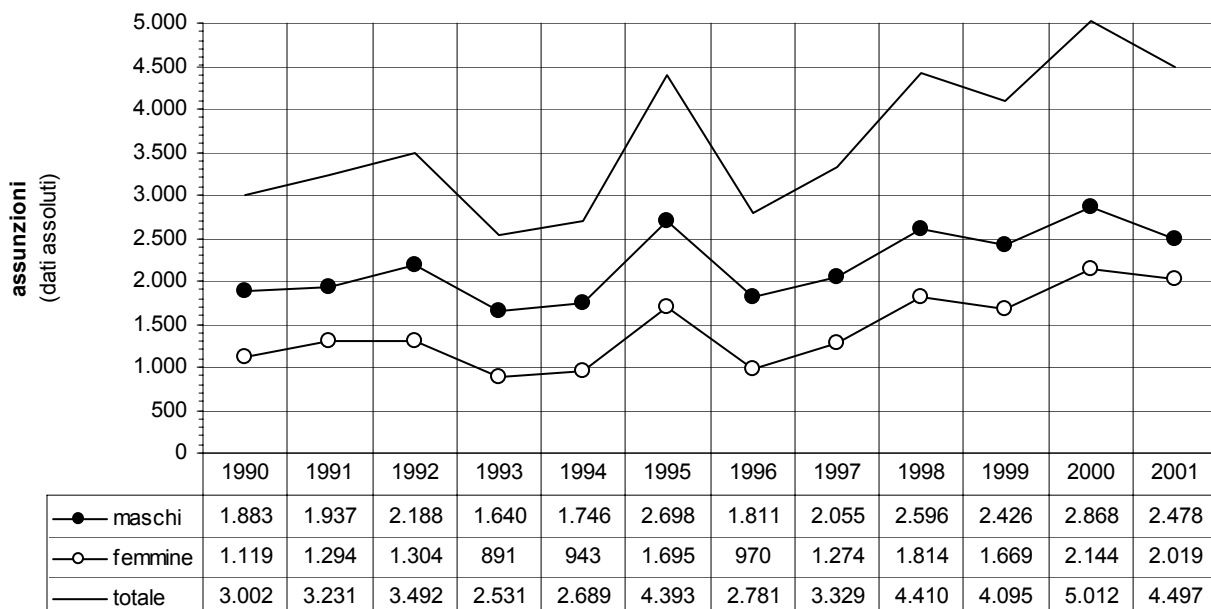
³⁰ Si veda: P.G. Ghirardini e M. Pellinghelli, *Laureati, diplomati e qualificati al lavoro. La transizione dal sistema formativo al mercato del lavoro dei giovani in provincia di Parma. Indagine 2001*, cit., pp. 30-32; P.G. Ghirardini e M. Pellinghelli, *I non disoccupati. Laureati e diplomati nell'Italia della piena occupazione*, cit., pp. 91-98.

Fig. 10 - Tasso di conversione dei contratti di formazione-lavoro in contratti a tempo indeterminato in Provincia di Parma



Fonte: elaborazioni O ML su dati della Direzione Provinciale del Lavoro (1990-1999) e Centri per l'Impiego della Provincia di Parma (2000-2001)

Fig. 11 - Assunzioni con contratto di apprendistato in Provincia di Parma



Fonte: elaborazioni O ML su dati Direzione Provinciale del Lavoro (1990-1999) e Centri per l'Impiego della Provincia di Parma (2000-2001)

Un'importante novità di cui occorre dare conto, riguarda l'affermazione nel 2001 del lavoro interinale nella nostra provincia. I fondamentali dati di struttura elaborati dall'Agenzia Emilia-Romagna Lavoro (v. Tav. 8) mostrano che fra il 2000 e il 2001 il lavoro interinale è cresciuto di importanza, sia in valore asso-

luto (da 5.803 missioni a 8.051), sia in rapporto al complesso del lavoro a tempo determinato del nostro sistema (dal 18,9% al 21,8%).

L'interesse molto forte che riscuote il lavoro interinale probabilmente non è proporzionato alla quantità effettiva di forza di lavoro che riesce a «liberare» nel sistema³¹ né alla sua reale capacità di creare occupazione stabile (che comunque non è lo scopo per cui è nato questo istituto)³².

Il lavoro interinale si afferma oggi a Parma come uno strumento per rispondere a fabbisogni contingenti che richiedono risposte tempestive e sembra inserirsi come l'elemento «pivot» di una riorganizzazione della manodopera, in particolare nel settore manifatturiero, che fa leva su molti strumenti. Va infatti ricordato che, oltre all'interinale, ai contratti a causa mista e al lavoro parasubordinato, esiste una vasta area di lavoro temporaneo «non intermediato» da agenzie specializzate, che nel 2001 arriva a contare 21.765 avviamenti, ossia ben il 59,0% dei nuovi contratti a tempo determinato.

Il fenomeno forse più interessante legato al lavoro interinale è l'emergere di una consistente fetta di popolazione lavorativa «non giovane» proveniente dalle più disparate forme di lavoro e di «non lavoro», rivelando fra l'altro aspetti inediti sul nuovo modello di disoccupazione che andrebbe gradualmente ad instaurarsi nel nostro mercato.

Tav. 8 – Principali indicatori sul lavoro interinale in provincia di Parma nel biennio 2000-2001 (dati assoluti e percentuali)

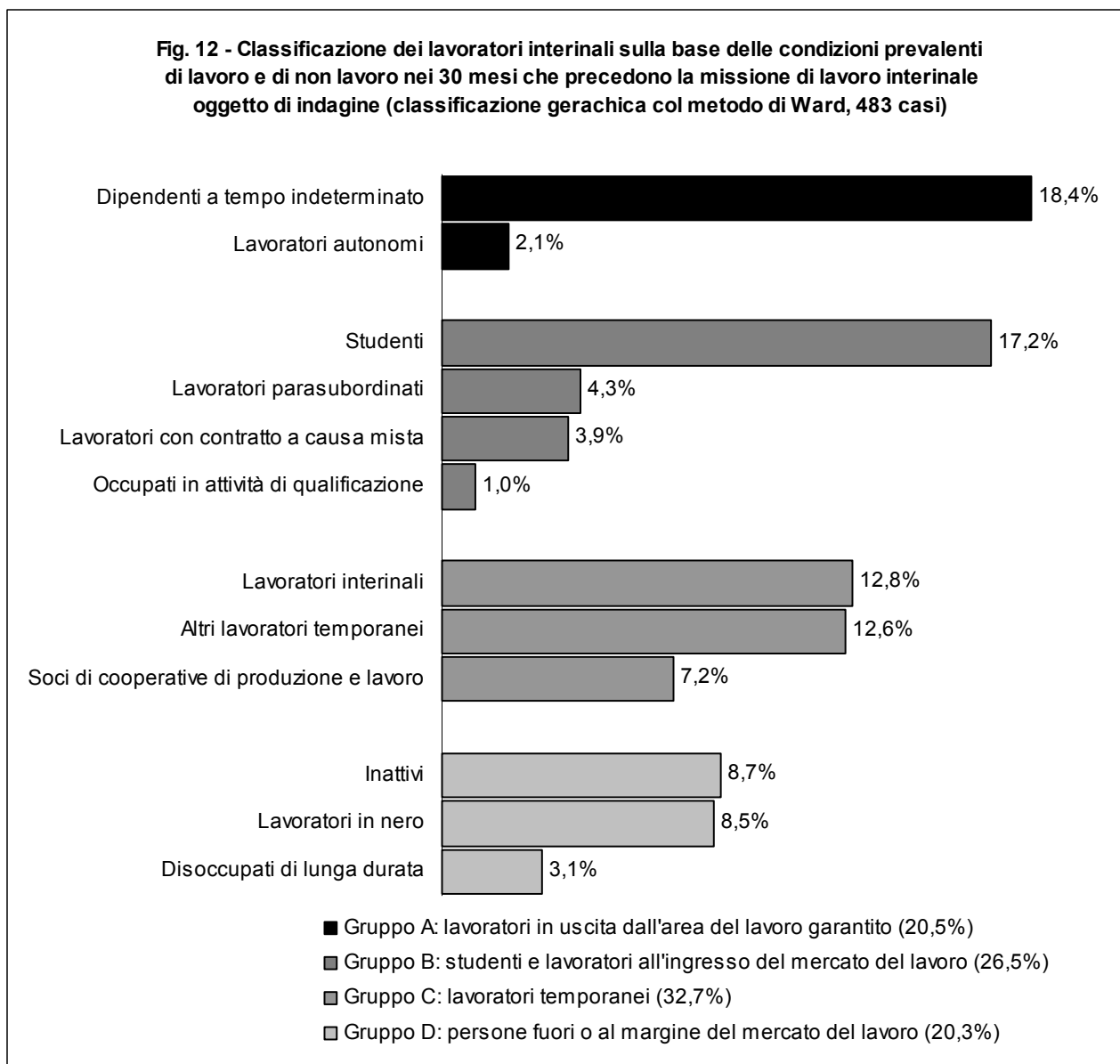
INDICATORI	2000	2001	Variazione (dati assoluti)
Avviamenti (missioni)	5.803	8.051	2.248
Lavoratori interinali	3.132	3.879	747
Aziende ospitanti	800	866	66
N° medio annuo di missioni per lavoratore interinale	1,9	2,1	
N° medio annuo di missioni per azienda ospitante	7,3	9,3	
Incidenza (%) delle missioni di lavoro interinale sul totale degli avviamenti a tempo determinato	18,9	21,8	

Fonte: elaborazioni **Agenzia Emilia-Romagna Lavoro** su dati Netlabor dei Centri per l'Impiego della Provincia di Parma

³¹ I lavoratori interinali nel 2001 sono stati 3.879, essi però non sono sempre «presenti» nel lavoro interinale (svolgono infatti in media 2,1 missioni all'anno di 43 giorni solari di durata media ciascuna): la presenza media di questi lavoratori nell'interinale è stimabile al 40% nell'arco di un anno lavorativo. Ciò comporta che gli occupati interinali in media nell'anno 2001 siano stati 1.552, cioè poco meno dell'1% dell'occupazione totale (173.810 unità).

³² P.G. Ghirardini, M. Pellinghelli e M. Barchi, *L'indagine sui lavoratori interinali in provincia di Parma nel 2001* in Autori Vari, *Osservatorio sul lavoro interinale in provincia di Parma. Rapporto di ricerca – novembre 2002 (Progetto cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo)*, cit., pp. 45-50. Alla conclusione della missione di lavoro interinale su 100 intervistati 13 risultano disoccupati, 62 hanno ancora lavori a tempo determinato o atipici, 9 sono inattivi e circa 16 hanno finalmente ottenuto un «posto fisso» con un contratto alle dipendenze a tempo pieno e a tempo indeterminato. Ora, dal momento che circa 14 posti di lavoro su 100 fra quelli «offerti» dalle aziende nel mercato del lavoro interinale sono posti di lavoro «permanenti», occorre trarre due conclusioni: la prima è che, anche nella migliore delle ipotesi, con questo assetto della domanda di lavoro interinale, l'autonoma capacità dell'interinale di trasformare occupazione instabile o disoccupazione in occupazione stabile è molto limitata; la seconda, non meno rilevante, è che, stanti i dati di struttura registrati dall'indagine, l'interinale non «distrugge» più occupazione standard di quella che non riesca, direttamente o indirettamente, «a ricreare»: è, in queste condizioni, neutrale.

L'indagine condotta dall'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Parma, partendo proprio dal recente «vissuto» dei lavoratori interinali, ha ricostruito attraverso metodi di rilevazione e di analisi statistica avanzata, un'immagine dei lavoratori che transitano nell'interinale molto meno vaga di quella che le tradizionali variabili di stratificazione (genere, età, nazionalità, titolo di studio) avrebbero consentito di ricostruire. Vale la pena di darne una rappresentazione grafica (v. fig. 12)³³.



La prima linea di demarcazione da tracciare, a nostro avviso, è fra i gruppi che portano bisogni per i quali esiste, *nel nostro mercato del lavoro*, una consolidata esperienza di risposta e i gruppi che invece dovrebbero spingere a ricercare «nuove» risposte, tenendo comunque conto che i dati di indagine non lasciano alcun dubbio sull'obiettivo finale dichiarato dalla schiacciante maggioranza di tutti questi lavoratori: trovare un'occupazione stabile alle dipendenze.

I gruppi per i quali può risultare ancora efficace la strumentazione più tradizionale sono il gruppo B e il gruppo D. Nel primo caso (26,5%), si tratta di giovani *realmente* all'ingresso nel mercato che provengono direttamente dallo studio scolastico o universitario (17,2%) o che hanno «mancato la porta» dell'occupazione stabile dopo precedenti esperienze di «lavoro in formazione» o di lavoro atipico (9,3%). Questo è forse il segmento meno difficile da trattare e sostenere, come indicano gli stessi dati sulle

³³ P.G. Ghirardini, M. Pellinghelli e M. Barchi, *L'indagine sui lavoratori interinali in provincia di Parma nel 2001* in Autori Vari, *Osservatorio sul lavoro interinale in provincia di Parma. Rapporto di ricerca – novembre 2002 (Progetto cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo)*, cit., pp. 51-54.

«spontanee» trasformazioni delle missioni di lavoro interinale in rapporti di lavoro più stabili, con l'avvertenza però che, come si è appena visto, il 9,3% dei lavoratori interinali, pur provenendo da tipologie lavorative tipiche «da ingresso», porta già il peso di almeno un precedente insuccesso sul versante dell'inserimento stabile: essi, in altre parole ancora, hanno avuto almeno un'occasione di «essere provati» da un datore di lavoro senza però che questa esperienza desse poi luogo ad una successiva assunzione.

La seconda area, non per la problematicità ma per la convenzionalità delle caratteristiche dei possibili destinatari delle politiche, è quella costituita dalle persone in vario modo «escluse» dal mercato del lavoro, che «spuntano» nell'interinale provenendo dall'inattività (8,7%), dal lavoro nero (8,5%) e dalla disoccupazione di lunga durata (3,1%). Anche in questo caso, si tratta di sottolineare che la relativa conoscenza dei fenomeni se non rende, di per sé, più facili le politiche di attivazione o di inclusione sociale, per lo meno può consentire agli attori delle politiche del lavoro, se riescono ad «intercettare» questi lavoratori, di esprimere un tentativo fondato su basi ed esperienze abbastanza collaudate, anche localmente.

Per i lavoratori di queste due aree che costituiscono il 46,8% della popolazione totale, esiste la strumentazione per intervenire, è il restante 53,2%, riferito ai gruppi A e C, che viene investito da «nuovi» fenomeni di massa, sui quali la strumentazione attuale potrebbe risultare più carente.

Il 20,5% degli intervistati arriva infatti al circuito del lavoro interinale «uscendo» dall'area del lavoro dipendente garantito (18,4%) o da esperienze convenzionali di lavoro autonomo (2,1%). Per questi numerosi lavoratori, né all'ingresso né ai margini del mercato, si è realizzata una «perdita» di ordine importantissimo, in termini economici, sociali e psicologici. Essi sono alla disperata ricerca di una «seconda carriera» con l'assillo forte della compressione «imprevista» del ciclo di vita, delle disponibilità finanziarie e dei carichi familiari. Per questo gruppo, evidentemente, la proposta delle politiche attive del lavoro deve essere di particolare forza e spessore sul versante del collocamento.

Il quarto ed ultimo gruppo –certo non per importanza e per peso specifico (32,7%)– è quello che più si avvicina all'immagine del lavoratore temporaneo, non quella mutuata dalla pubblicità delle compagnie ma quella sperimentata in altri paesi prima che in Italia venisse introdotto il lavoro interinale. Questa componente erode infatti altre aree di lavoro contingente (il 12,6% è costituito da ex lavoratori stagionali o con periodici contratti a tempo determinato) o di lavoro espresso in modalità organizzative prossime funzionalmente all'interinale (è il caso del 7,2% di lavoratori di cooperative di produzione e lavoro), incorporando naturalmente un sottogruppo significativo che è stato «socializzato» al lavoro interinale nei tre anni precedenti (12,8%). Questi lavoratori da tempo «accasati» nella precaria intermittenza fra lavoro e non lavoro, hanno come problema a breve termine quello di ottenere la massima continuità possibile di lavoro attraverso missioni di lavoro interinale e altri contratti a tempo determinato mentre, a medio-lungo termine, rimane del tutto viva l'esigenza di una sistemazione stabile alle dipendenze.

L'interinale, la forma «più atipica» del lavoro atipico, riesce pertanto a mettere in luce l'esito «sociale» più problematico dell'avvento della nuova «società dei lavori», di cui l'interinale rappresenta però solo una quota limitata ancorché «avanzata» e organizzata, assieme alla diffusione di molteplici forme di lavoro a tempo determinato e di lavoro solo formalmente autonomo.

In questo *mare magnum* dei «nuovi lavori», il fatto che emerge chiaramente dai dati di mercato è che la flessibilità ha una componente legata a percorsi di carriera «tradizionali» (che portano verso inserimenti più stabili) e almeno un'altra componente adatta a rispondere, senza particolari pretese, a fabbisogni contingenti³⁴.

Il peso però di ciascuna di queste due componenti dipende in minima parte dalla natura degli istituti e delle norme, ma risulta spesso predeterminato da fattori contingenti che sfuggono alla previsione del legislatore e al teorico dell'organizzazione. In altre parole ancora, un Cfl (anticamera teorica al «posto fisso») potrebbe essere utilizzato da un'azienda per «rivestire» un rapporto di lavoro temporaneo di cui è nota a priori l'assoluta assenza di sbocchi successivi; viceversa un «precarissimo» contratto a tempo determinato per sostituire un dipendente in malattia potrebbe rivelarsi l'occasione per provare e selezionare sul posto di lavoro una possibile risorsa da inserire in modo permanente. Ogni forma di lavoro flessibile è una

³⁴ P.G. Ghirardini, *Flessibilità all'ingresso. Parma come laboratorio*, in «Quaderni rassegna sindacale – Lavori», n. 3, luglio-settembre 2001, pp. 77-89.

«bottiglia mezza vuota e mezza piena»: condizione di provvisorietà, da un parte, occasione d'inclusione, dall'altra.

Se poi le tipologie della flessibilità si moltiplicano disordinatamente, come è avvenuto nel nostro paese, non bisogna meravigliarsi se l'una finisce per valere l'altra, specie agli occhi delle imprese, per cui, di fronte a questa offerta infinitamente elastica di strumenti, il risultato finale dipenderà da fattori molto variabili quali le strategie necessariamente «opportunistiche» delle aziende, la fase del ciclo economico, i contenuti in termini di competenze professionali del lavoro oggetto del processo di flessibilizzazione. Con un simile inventario di «se» e di «forse», dovrebbe pertanto sconcertare il pensiero «positivo» a priori, per il quale «tutte», indistintamente, le forme di flessibilità vengono presentate come forme di flessibilità all'ingresso, destinate a riscuotere straordinario successo nel trasformare rapporti iniziali occasionali in buoni posti di lavoro.

Diverse compagnie di lavoro temporaneo rivendicano tassi di stabilizzazione per i lavoratori avviati intorno al 40%. Almeno sullo stesso piano andrebbero però posti i dati di monitoraggio, basati su registrazioni amministrative sistematiche dei contratti in essere, che in regioni «forti» come l'Emilia-Romagna e il Veneto, quantificano questa capacità di stabilizzazione dei rapporti di lavoro interinale su livelli assolutamente più modesti³⁵: nel 2000 in Emilia-Romagna il tasso di permanenza, con qualunque tipo di contratto, dei lavoratori interinali nelle aziende richiedenti è molto basso (12,1%), così come in Veneto (13,2%); inoltre, di questo modesto 12,1%, costituito da lavoratori interinali «trattenuti» presso l'azienda ospitante con un diretto rapporto di lavoro alle dipendenze, solo il 38% ha un contratto a tempo indeterminato, portando così, in termini rigorosi, il tasso di stabilizzazione di questi lavoratori interinali al 4,6%.

Similmente restrittiva è la visione pessimistica che dà per morta e sepolta «in blocco» la società del lavoro e che legge la flessibilità esclusivamente in una chiave «millenaristica» di precarietà e di pauperismo e che finisce, inevitabilmente, per chiedere non politiche di sviluppo per l'occupazione nel senso della stabilità e della qualificazione –ritenute impossibili– ma di «riduzione del danno»³⁶.

L'efficacia o l'inefficacia degli strumenti della flessibilità del lavoro ai fini della creazione di occupazione stabile non è un articolo di fede. Questo fenomeno, in una società moderna e complessa, dovrebbe essere invece un «indicatore di risultato», degno di maggiore attenzione collettiva e oggetto di studio scientifico, dal momento che da esso dipende e si misura il benessere dei lavoratori e la solidità della base produttiva.

La flessibilità del lavoro non si ripartisce infatti uniformemente fra le professioni. Non solo esiste un rapporto molto forte fra il tipo di competenze richieste dal mercato e il valore riconosciuto dal mercato alle stesse, ma il modello di flessibilizzazione dipende fortemente dal contenuto del lavoro rispetto alla propria utilità relativa. Un'utilità che si basa non su valori astratti e assoluti ma sulla reale capacità di trasformare le competenze in valore aggiunto.

Partendo dai dati delle indagini svolte nel 2001 sugli esiti occupazionali di laureati, diplomati e qualificati³⁷, si intende proporre un esercizio volto a verificare se, in effetti, il modello di flessibilità –e il livello di riconoscimento sociale insito in esso–, vari al variare del tipo e del livello di competenze richiesto per esercitare le professioni più praticate.

Risulta conveniente, a questo proposito, per «stilizzare» maggiormente i modelli di flessibilità, raggruppare le tipologie lavorative e contrattuali nei seguenti gruppi (v. *Tav. 9, Tav. 10 e Tav. 11*):

- a) «lavoro standard», ossia l'area del lavoro stabile alle dipendenze e del lavoro autonomo «forte» più tradizionale (dipendenti con contratto a tempo indeterminato, imprenditori, agricoltori, artigiani, commercianti, liberi professionisti);

³⁵ G. Marzano, *Il lavoro interinale in Emilia-Romagna. Rapporto di monitoraggio – anno 2000*, cit., p. 43.

³⁶ La recente riflessione di Gallino ci sembra andare, talvolta, in questa direzione. Si veda, ad esempio: L. Gallino, *Il costo umano della flessibilità*, cit., pp. 65-87.

³⁷ P.G. Ghirardini e M. Pellinghelli, *Laureati, diplomati e qualificati al lavoro. La transizione dal sistema formativo al mercato del lavoro dei giovani in provincia di Parma. Indagine 2001*, Provincia di Parma, 2001.

- b) «flessibilità all'ingresso», ovvero l'area del lavoro flessibile teoricamente più suscettibile di una stabilizzazione (dipendenti con contratto di formazione-lavoro, con contratto di apprendistato, gli occupati nell'ambito della qualificazione universitaria, praticanti, tirocinanti, stagisti);
- c) «lavoro parasubordinato», inteso come l'area del lavoro libero-professionale dove di regola prevalgono rapporti di mono-committenza che «mascherano» veri e propri rapporti di lavoro subordinato (collaboratori coordinati e continuativi, prestatori d'opera con partita IVA);
- d) «lavoro temporaneo o marginale», l'area del lavoro a tempo determinato più precaria o toccata da irregolarità (dipendenti con contratto stagionale, con contratto di lavoro interinale, con altro contratto a tempo determinato, con contratto a tempo parziale, prestatori d'opera occasionali, soci di cooperativa di produzione, coadiuvanti, lavoratori in nero).

Tav. 9 – Laureati occupati nel 2001 in provincia di Parma per principali professioni e per modello di flessibilità
(dati assoluti e percentuali)

PROFESSIONE (ISTAT 1991)	Lavoro standard (1)	Flessibilità all'ingresso (2)	Lavoro parasubordinato (3)	Lavoro temporaneo o marginale (4)	Totale (%)	Totale (n.)
2111 – Fisici e astronomi	60,0	20,0	15,0	5,0	100,0	20
2112 – Chimici	73,3	13,3	13,3	-	100,0	45
2114 – Informatici e telematici	80,0	5,0	12,5	2,5	100,0	40
2211 – Ingegneri meccanici	92,3	-	-	7,7	100,0	26
2214 – Ingegneri elettronici e in telecomunicazioni	91,7	-	8,3	-	100,0	24
2216 – Ingegneri civili	73,7	10,5	15,8	-	100,0	19
2315 – Veterinari ed assimilati	87,5	-	-	12,5	100,0	24
2319 – Altri specialisti nelle scienze della vita	73,1	3,0	4,5	19,4	100,0	67
2512 – Specialisti di problemi del personale, della formazione sul lavoro, dell'orientamento e dell'organizzazione del lavoro	57,9	21,1	-	21,1	100,0	19
2513 – Specialisti di problemi finanziari	32,6	41,3	17,4	8,7	100,0	46
2521 – Procuratori legali ed avvocati	35,2	56,8	5,7	2,3	100,0	176
2522 – Esperti legali in imprese o enti pubblici	61,5	30,8	-	7,7	100,0	26
2620 – Ricercatori, tecnici laureati ed assimilati	1,6	95,2	3,2	-	100,0	63
3113 – Tecnici informatici-programmatori	77,4	17,7	1,6	3,2	100,0	62
3311 – Segretari, archivisti, tecnici degli affari generali	71,4	19,0	9,5	-	100,0	21
3312 – Contabili ed assimilati	68,8	25,0	6,3	-	100,0	32
3322 – Tecnici intermedi del lavoro bancario	92,0	8,0	-	-	100,0	25
3334 – Tecnici di vendita e distribuzione	77,3	18,2	-	4,5	100,0	44
3421 – Insegnanti elementari	29,5	-	9,1	61,4	100,0	44
4119 – Altro personale d'ufficio con compiti generali di tipo esecutivo	69,8	9,3	-	20,9	100,0	43
Altre professioni (non dettagliate)	53,4	14,7	11,8	20,0	100,0	584
Totale	55,8	22,8	8,3	13,2	100,0	1.450

(1) dipendenti con contratto a tempo indeterminato, imprenditori, agricoltori, artigiani, commercianti, liberi professionisti

(2) dipendenti con contratto di formazione-lavoro, con contratto di apprendistato, occupati nell'ambito della qualificazione universitaria, praticanti, tirocinanti, stagisti

(3) collaboratori coordinati e continuativi, prestatori d'opera con partita IVA

(4) dipendenti con contratto stagionale, con contratto di lavoro interinale, con altro contratto a tempo determinato, con contratto a tempo parziale, prestatori d'opera occasionali, soci di cooperativa di produzione, coadiuvanti, lavoratori in nero

Fonte: indagine 2001 dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Parma

La prima considerazione che sorge dall'analisi di questi risultati d'indagine è che, innanzitutto, la flessibilità del lavoro ha una forte correlazione con il livello di istruzione: se per i qualificati della formazione professionale (v. Tav. 11) l'area del lavoro stabile pesa solo per il 9,1%, per i diplomati (v. Tav. 10) questa sale al 42,5% per arrivare al 55,8% dei laureati (v. Tav. 9).

Non solo l'incidenza della flessibilità è inversamente correlata al livello d'istruzione ma pure la sua struttura varia e si caratterizza sui tre livelli di istruzione considerati: per i qualificati (v. Tav. 11) la caratteristica dominante è la flessibilità all'ingresso (70,5%) –legata all'apprendistato– associata ad una

quota molto significativa di lavoro temporaneo o marginale (19,7%), mentre le forme del lavoro parasubordinato sono in pratica assenti (0,8%); la quota di lavoro parasubordinato cresce infatti al crescere del livello di istruzione (rispettivamente 5,4% per i diplomati e l'8,3% per i laureati) dal momento che, come si vedrà più avanti, essa risulta correlata all'esercizio di attività professionali di contenuto più elevato; per i laureati (v. Tav. 9) e i diplomati (v. Tav. 10) la prima forma di flessibilità è quella all'ingresso (rispettivamente 22,8% e 29,3%), anche se per i laureati questa annovera, oltre ai tradizionali contratti a causa mista, praticantati e attività di qualificazione; molto forte per i diplomati (v. Tav. 10) l'incidenza delle forme temporanee e marginali (22,8%).

Tav. 10 – Diplomati occupati nel 2001 in provincia di Parma per principali professioni e per modello di flessibilità
(dati assoluti e percentuali)

PROFESSIONE (ISTAT 1991)	Lavoro standard (1)	Flessibilità all'ingresso (2)	Lavoro parasubordinato (3)	Lavoro temporaneo o marginale (4)	Totale (%)	Totale (n.)
3112 – Tecnici chimici	20,0	50,0	-	30,0	100,0	20
3113 – Tecnici informatici-programmatori	53,1	34,4	9,4	3,1	100,0	64
3116 – Disegnatori industriali ed assimilati	47,2	33,3	13,9	5,6	100,0	72
3124 – Tecnici elettronici e in telecomunicazioni	33,3	50,0	-	16,7	100,0	24
3125 – Tecnici delle costruzioni civili ed assimilati	33,3	51,9	7,4	7,4	100,0	54
3214 – Odontotecnici	-	90,5	-	9,5	100,0	21
3322 – Tecnici intermedi del lavoro bancario	44,4	33,3	-	22,2	100,0	18
3413 – Agenti di viaggio	77,8	22,2	-	-	100,0	18
4112 – Operatori su macchine di calcolo e di elaborazione dati	44,4	44,4	-	11,1	100,0	18
4114 – Personale di segreteria	36,4	36,4	6,1	21,2	100,0	66
4119 – Altro personale d'ufficio con compiti generali di tipo esecutivo	56,0	34,4	1,6	8,0	100,0	125
4121 – Aiuto contabili e assimilati	38,5	42,3	3,8	15,4	100,0	52
4131 – Impiegati nella gestione degli stock, magazzini e assimilati	40,0	40,0	-	20,0	100,0	50
5121 – Commessi ed assimilati	32,2	38,3	3,5	26,1	100,0	115
5122 – Esercenti ed altri addetti alle vendite al minuto (esclusi quelli impiegati nella preparazione di cibo in alberghi ristoranti fast food ed assimilati)	88,9	-	-	11,1	100,0	18
5223 – Camerieri ed assimilati	-	-	9,1	90,9	100,0	22
5224 – Esercenti di bar e baristi	62,5	25,0	-	12,5	100,0	32
5533 – Addetti alla sorveglianza di bambini ed assimilati	-	-	6,7	93,3	100,0	30
7272 – Assemblatori-cablatori di apparecchiature elettriche	60,0	40,0	-	-	100,0	20
8122 – Personale ausiliario addetto all'imballaggio, al magazzino ed alla consegna merci	17,1	34,3	-	48,6	100,0	35
Altre professioni (non dettagliate)	45,5	19,7	7,4	27,4	100,0	598
Totale	42,5	29,3	5,4	22,8	100,0	1.472

(1) dipendenti con contratto a tempo indeterminato, imprenditori, agricoltori, artigiani, commercianti, liberi professionisti

(2) dipendenti con contratto di formazione-lavoro, con contratto di apprendistato, praticanti, tirocinanti, stagisti

(3) collaboratori coordinati e continuativi, prestatori d'opera con partita IVA

(4) dipendenti con contratto stagionale, con contratto di lavoro interinale, con altro contratto a tempo determinato, con contratto a tempo parziale, prestatori d'opera occasionali, soci di cooperativa di produzione, coadiuvanti, lavoratori in nero

Fonte: indagini 2001 dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Parma

Ma è guardando al dettaglio delle professioni che si può comprendere il legame intercorrente fra riconoscimento sociale delle professioni e modello di flessibilità. Quali sono per questi occupati le competenze e le professioni che vengono maggiormente valorizzate in termini di stabilità del posto di lavoro? Guardando ai laureati (v. Tav. 9), le forme di «lavoro standard» superano i due terzi dell'occupazione per le seguenti professioni: ingegneri meccanici (92,3%), tecnici intermedi del lavoro bancario (92,0%), ingegneri elettronici e in telecomunicazioni (91,7%), veterinari (87,5%), informatici e telematici (80,0%), tecnici informatici-programmatori (77,4%), tecnici di vendita e distribuzione (77,3%), ingegneri civili

(73,7%), chimici (73,3%), farmacisti e informatori medico-scientifici (73,1%), segretari, archivisti, tecnici degli affari generali (71,4%), personale d'ufficio con compiti generali di tipo esecutivo (69,8%), contabili (68,8%). Compiendo la medesima operazione sui diplomati (v. Tav. 10) –e non considerando quelle professioni terziarie ove i diplomati «ereditano» il negozio o l'esercizio familiare– le professioni che danno maggiore stabilità sono: assemblatori-cablatori di apparecchiature elettriche (60,0%), personale d'ufficio esecutivo (56,0%), tecnici informatici-programmatori (53,1%), disegnatori industriali (47,2%), tecnici intermedi del lavoro bancario (44,4%), operatori su macchine di calcolo e di elaborazione dati (44,4%).

Tav. 11 – Qualificati occupati nel 2001 in provincia di Parma per principali professioni e per modello di flessibilità
(dati assoluti e percentuali)

PROFESSIONE (ISTAT 1991)	Lavoro standard (1)	Flessibilità all'ingresso (2)	Lavoro parasubordinato (3)	Lavoro temporaneo o marginale (4)	Totale (%)	Totale (n.)
3114 – Tecnici informatici operatori	50,0	50,0	-	-	100,0	2
3116 – Disegnatori industriali ed assimilati	-	100,0	-	-	100,0	2
3441 –Assistenti sociali ed assimilati	-	-	50,0	50,0	100,0	2
4131 – Impiegati nella gestione degli stock, magazzini e assimilati	-	66,7	-	33,3	100,0	3
5221 – Cuochi in alberghi e ristoranti	-	100,0	-	-	100,0	2
5223 – Camerieri ed assimilati	-	66,7	-	33,3	100,0	3
5224 – Esercenti di bar e baristi	33,3	66,7	-	-	100,0	3
5410 – Professioni nei servizi sanitari con particolari specializzazioni	10,0	-	-	90,0	100,0	10
5534 – Addetti all'assistenza personale in istituzioni	-	-	-	100,0	100,0	2
6136 – Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	-	100,0	-	-	100,0	8
6137 – Elettricisti nelle costruzioni civili	33,3	66,7	-	-	100,0	3
6212 – Saldatori e tagliatori a fiamma	-	100,0	-	-	100,0	3
6214 – Montatori di carpenteria metallica	-	100,0	-	-	100,0	4
6231 – Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili ed assimilati	-	50,0	-	50,0	100,0	2
6233 – Meccanici e montatori di macchinario fisso per lavorazioni industriali	-	100,0	-	-	100,0	5
6235 – Frigoristi	-	100,0	-	-	100,0	2
6241 – Installatori e riparatori di apparati elettromeccanici	-	100,0	-	-	100,0	8
6513 – Pasticceri, gelatai e conservieri artigianali	-	100,0	-	-	100,0	2
6515 – Artigiani ed operai delle lavorazioni artigianali casearie	66,7	25,0	-	8,3	100,0	12
7211 – Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali	-	100,0	-	-	100,0	18
Altre professioni (non dettagliate)	-	72,2	-	27,8	100,0	18
Totale	9,1	70,5	0,8	19,7	100,0	132

(1) dipendenti con contratto a tempo indeterminato, imprenditori, agricoltori, artigiani, commercianti, liberi professionisti

(2) dipendenti con contratto di formazione-lavoro, con contratto di apprendistato, praticanti, tirocinanti, stagisti

(3) collaboratori coordinati e continuativi, prestatori d'opera con partita IVA

(4) dipendenti con contratto stagionale, con contratto di lavoro interinale, con altro contratto a tempo determinato, con contratto a tempo parziale, prestatori d'opera occasionali, soci di cooperativa di produzione, coadiuvanti, lavoratori in nero

Fonte: indagine 2001 dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Parma

La probabilità di risultare «in vetta» a questa graduatoria della stabilità risulterebbe pertanto condizionata sia dallo «spessore» delle competenze insite nella professione esercitata («saperi» e conoscenze tecniche e specialistiche), sia dal rapporto domanda/offerta espresso dal mercato. Le professioni più richieste –ossia quelle più vicine al *core business* manifatturiero e terziario locale– e a maggiore contenuto tecnico sono quelle che fanno di un posto di lavoro un posto di lavoro stabile. Per queste professioni i profili di inserimento sono complessi e la formazione *on the job* è più costosa per le imprese. L'inclusione di questi occupati nel «nociolo duro» delle forze di lavoro –e la propensione a «fidelizzare» la risorsa– rappre-

sentano per le imprese l'unico modo di difendere il proprio investimento in risorse umane dal rischio di esserne espropriate da altri concorrenti.

La controprova di quanto si è appena delineato si evidenzia sul versante delle professioni ove hanno maggiore incidenza il lavoro temporaneo e le tipologie lavorative più marginali. Per i laureati (v. Tav. 9) si ha che le professioni meno premiate in termini di stabilità lavorativa riguardano insegnanti elementari (61,4%), specialisti di problemi del personale, della formazione sul lavoro, dell'orientamento e dell'organizzazione del lavoro (21,1%), personale d'ufficio con compiti generali di tipo esecutivo (20,9%). Ma come giudicare la lunghissima transizione verso la libera professione consumata in interminabili praticantati dal 56,8% di avvocati e procuratori legali, il gruppo professionale più consistente fra i laureati?

Ma è su diplomati e qualificati che si caratterizza maggiormente questa componente meno qualificata e più precaria della flessibilità del lavoro. Per i diplomati (v. Tav. 10) le professioni più precarie e marginali riguardano gli addetti alla sorveglianza di bambini (93,3%), i camerieri (90,9%) e il personale ausiliario addetto all'imballaggio, al magazzino ed alla consegna merci (48,6%). Per i qualificati (v. Tav. 11) la fascia più precaria dell'occupazione è legata agli addetti all'assistenza personale in istituzioni (100%), alle professioni nei servizi sanitari come assistenti di base (90,0%).

Le forme più precarie e marginali di flessibilità incidono in modo diverso al variare del livello di istruzione: i numerosi laureati dell'area umanistica risentono dell'eccesso di offerta nel settore dell'insegnamento e della formazione e si trovano in una situazione svantaggiata non perché le loro competenze siano basse ma perché la domanda ha ampia possibilità di scelta. Per i diplomati e i qualificati invece la precarietà si connota maggiormente per il basso livello di competenze richiesto da professioni generiche nei servizi e nell'industria. Particolarmente allarmante, infine, è il livello di precarietà per chi lavora nell'assistenza di base sociosanitaria, determinata da una «feroce» tensione alla riduzione del costo del lavoro in un settore che non conosce attualmente recuperi di produttività se non sfruttando scientificamente la manodopera disponibile che porta spesso, a sua volta, le stigme della marginalità sociale.

Una considerazione a parte merita l'area del lavoro parasubordinato, un'area che riguarda in modo significativo le professioni che richiedono maggior livello di istruzione (8,3% per i laureati). Le collaborazioni coordinate e continuative e le altre forme di collaborazione con partita IVA interessano prevalentemente le seguenti professioni (v. Tav. 9): specialisti di problemi finanziari (17,4%), ingegneri civili (15,8%), chimici (13,3%), informatici e telematici (12,5%).

Come abbiamo avuto modo di sottolineare in precedenti occasioni, le collaborazioni coordinate e continuative non rappresentano il famigerato «esercito» descritto da una pubblicistica talvolta superficiale. L'attuale connotazione locale le colloca in un'area di sostanziale «incubazione» di attività libero-professionali tradizionali nel settore dei servizi alle imprese, anche se non manca una componente legata alla domanda di lavoro espressa da ampi settori della pubblica amministrazione per coprire vasti vuoti d'organico.

Occorre pertanto concludere che esiste una sostanziale coerenza di fondo nel funzionamento del modello di flessibilità locale. In principio, tutti i giovani lavoratori in entrata nel mercato del lavoro scontano un periodo di flessibilità all'ingresso più o meno o lungo. Sono però il livello di competenze acquisite e il settore economico di riferimento a decidere se la flessibilità all'ingresso li porterà nell'area del lavoro più stabile e qualificato o li relegherà nel circuito dei lavori temporanei, come «precari a tempo indeterminato», alternando periodi di lavoro a periodi di disoccupazione.

B.1.5. Verso un nuovo «modello» di disoccupazione.

La flessibilità all'ingresso rende più facili le entrate ma pure le uscite dall'area dell'occupazione; cresce la disoccupazione degli adulti; la disoccupazione «di ritorno» dei trentenni.

L'epocale erosione delle risorse umane disponibili per il lavoro operata dalla crisi demografica e l'avanzare incalzante della flessibilità non potevano non modificare, a lungo andare, il modello di disoccupazione. Anche se in questo campo il pensiero dominante pare molto restio ad abbandonare gli stereotipi più «tranquillizzanti» della disoccupazione di lunga durata, il mutamento è radicale.

Gli ultimi dati della rilevazione Istat delle forze di lavoro, così come gli ultimi risultati di indagine sugli esiti occupazionali di laureati e diplomati³⁸, indicano in maniera inconfutabile per il 2001 il dato di un vero e proprio abbattimento della disoccupazione femminile e di un inedito ridimensionamento della differenza fra tasso di disoccupazione femminile e maschile (v. Tav. 12).

Tav. 12 – Tassi di disoccupazione, occupazione e attività per sesso in provincia di Parma (percentuali)

ANNO	Tasso di disoccupazione (a)	Tasso di occupazione (a)	Tasso di attività (a)
MASCHI E FEMMINE			
1993	5,5	51,0	53,7
1994	4,3	52,1	54,4
1995	4,9	50,7	53,3
1996	5,6	48,6	51,4
1997	5,1	49,3	51,9
1998	4,4	51,3	53,4
1999	5,1	49,3	51,6
2000	3,8	50,4	52,7
2001	3,4	49,6	51,0
MASCHI			
1993	3,8	62,0	64,4
1994	3,8	61,7	64,2
1995	2,9	60,6	63,0
1996	1,9	60,1	61,3
1997	1,9	61,2	62,4
1998	1,9	63,0	64,8
1999	3,0	59,9	61,7
2000	2,9	60,8	62,7
2001	2,0	60,2	61,4
FEMMINE			
1993	7,7	40,9	44,3
1994	6,3	43,2	45,5
1995	7,5	40,9	44,2
1996	10,4	37,9	42,3
1997	9,3	38,2	42,1
1998	6,6	39,8	43,2
1999	6,6	39,4	42,2
2000	6,3	40,9	43,6
2001	3,8	40,0	42,2

(a) i tassi sono riferiti alla popolazione di 15 anni e oltre

Fonte: elaborazioni su dati Istat della Regione Emilia-Romagna

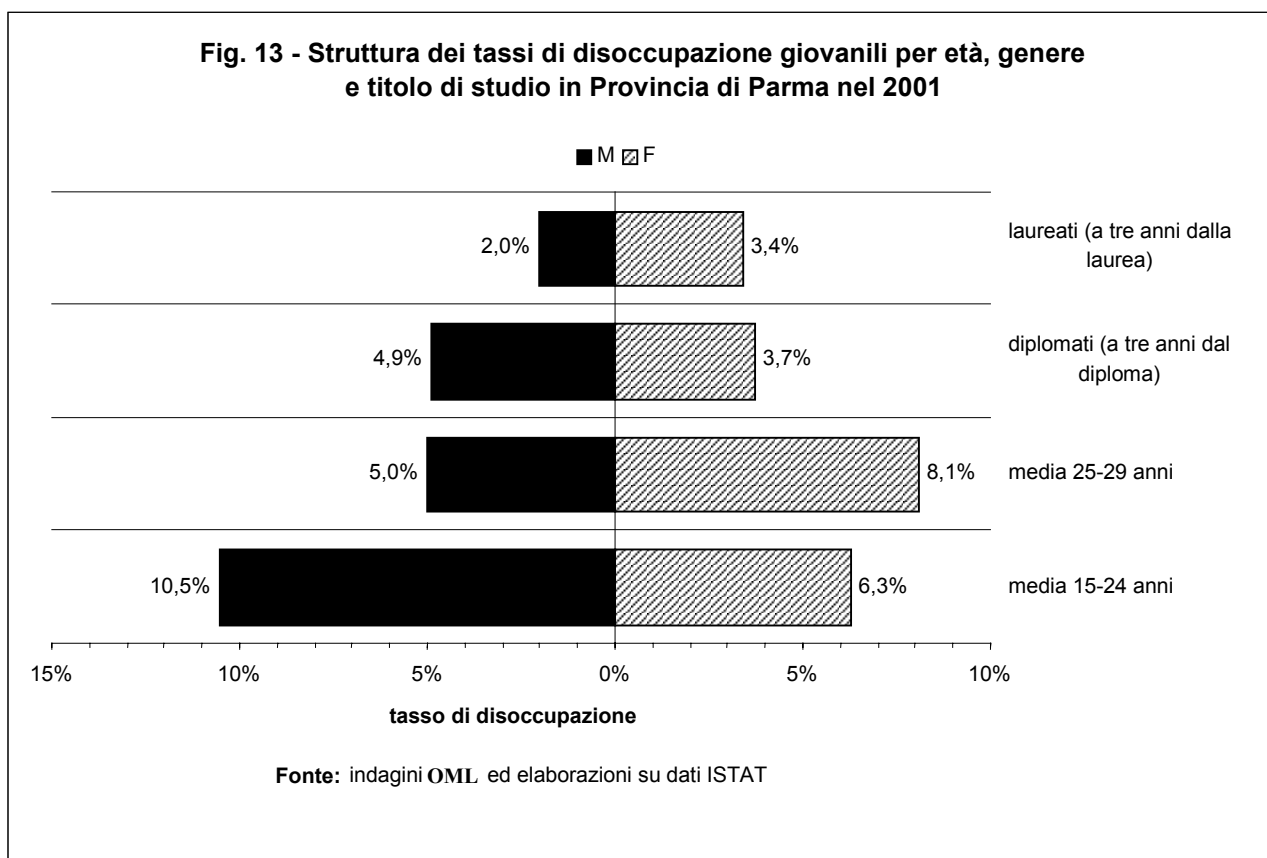
³⁸ P.G. Ghirardini e M. Pellinghelli, *Laureati, diplomati e qualificati al lavoro. La transizione dal sistema formativo al mercato del lavoro dei giovani in provincia di Parma. Indagine 2001*, cit., pp. 11-14.

Se si guarda ai tassi di disoccupazione riferiti alla popolazione nel suo complesso (v. Tav. 12) si ha che il tasso di disoccupazione femminile passa dal 6,3% del 2000 al 3,8% del 2001: parimenti, se nel 2000 la differenza per genere dei tassi di disoccupazione era di 3,4 punti percentuali (=6,3%-2,9%) –per inciso, già molto bassa e «scandinava» –, nel 2001 essa va a ridursi all'1,8% (=3,8%-2,0%), un livello che sfida le soglie di significatività statistica.

Un'ulteriore conferma della riduzione drastica dei differenziali di «occupabilità» per sesso si ottiene considerando la struttura dei tassi di disoccupazione giovanili per età, genere e titolo di studio. I dati Istat per il 2001 confermano infatti la sbalorditiva inversione di tendenza registrata dall'indagine 2001 sugli esiti occupazionali dei diplomati (v. fig. 13): non solo le diplomate sono meno disoccupate dei colleghi maschi (3,7% contro il 4,9%) ma in generale le ragazze di 15-24 anni d'età sono disoccupate solo per il 6,3% rispetto al grave 10,5% dei maschi coetanei. Ci teniamo pertanto a sottolineare la capacità delle nostre indagini del 2001 nel prevedere questa tendenza controcorrente: i dati Istat ci hanno dato una piena conferma³⁹.

Sul versante della disoccupazione giovanile si rileva ancora una discriminazione di genere di circa 3 punti per le giovani donne di 25-29 anni (disoccupazione dell'8,1% contro il 5,0% dei maschi coetanei) provocata, molto probabilmente, dalle difficoltà aggiuntive legate al «calendario» sociodemografico di nuzialità e fecondità.

Ma la crisi demografica, la crescita della scolarità (più forte sul versante femminile), nonché la sostanziale «apertura» dei sistemi d'impiego hanno fatto costantemente precipitare il livello della disoccupazione femminile. Ciò non comporta che questa sia una conquista irreversibile. Non comporta nemmeno che i posti di lavoro femminili siano di qualità e stabilità pari a quelli maschili. Il dato che è però difficile da contestare è che l'evoluzione del mercato del lavoro ha determinato l'effetto incontestabile dell'abbattimento di una barriera d'esclusione.



³⁹ Dati in corso di pubblicazione relativi alle indagini 2002 confermano in pieno questa tendenza per i giovani diplomati e laureati anche per l'anno in corso.

A nostro modesto avviso la spiegazione di questo «successo» occupazionale dipende da due categorie di fattori: la crescita della scolarità e la progressiva –anche se ancora lenta– erosione della segregazione formativa e professionale, da una parte; la congiuntura socioeconomica che ha fatto sì che molti dei posti di lavoro creati di recente abbiano trovato solo candidate «donne», dall'altra.

Sul primo di questi fattori si può lavorare affinché, se possibile, si progredisca. Sull'altro vi può essere la minaccia, dato che questa nuova base occupazionale è più recente e più flessibile rispetto al passato, che in presenza di una significativa inversione di tendenza del ciclo economico si possa registrare un'espulsione di donne: gli ultimi ad entrare rischiano sempre di essere i primi ad uscire. Quest'evenienza può in effetti essere veramente la più rischiosa ed è tutt'altro che «teorica»: se si guarda alla diminuzione dell'occupazione industriale registrata fra il 2000 e il 2001 a Parma si evince che, a fronte di una variazione congiunturale negativa, la componente femminile registra il colpo più duro rispetto a quella maschile, passando in un solo anno da 19mila a 16mila unità, mentre quella maschile diminuisce in misura minore.

Si potrebbe anche pensare che il nocciolo delle politiche di genere sul mercato del lavoro dovrà spostarsi su altri versanti che riguardano lo specifico della partecipazione femminile e non più, genericamente, il dilemma «lavoro/non lavoro»: restano infatti problemi centrali quali il sostegno all'attivazione sul mercato, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'abbattimento delle differenze in termini di carriera (segregazione verticale) e di retribuzione.

Ci sembra però opportuno sottolineare che il nuovo assetto del mercato del lavoro vedrà nel prossimo futuro differenze e discriminazioni altrettanto forti della discriminazione di genere, anche se queste nuove disparità potranno assumere delle accentuazioni e delle caratterizzazioni rispetto al genere. La più grave ed evidente –che non ci stancheremo mai di sottolineare– è quella del livello di istruzione: anche i dati in *fig. 13* ci ricordano l'affermazione di una situazione di sostanziale piena occupazione intellettuale per i giovani laureati e diplomati che «spuntano», comunque, tassi di disoccupazione inferiori a quelli calcolati per le coorti dei coetanei, con e senza titolo di studio. Ma il livello di istruzione e di aggiornamento professionale rappresentano soprattutto un fattore di segmentazione in termini di incidenza delle forme più precarie e marginali di flessibilità.

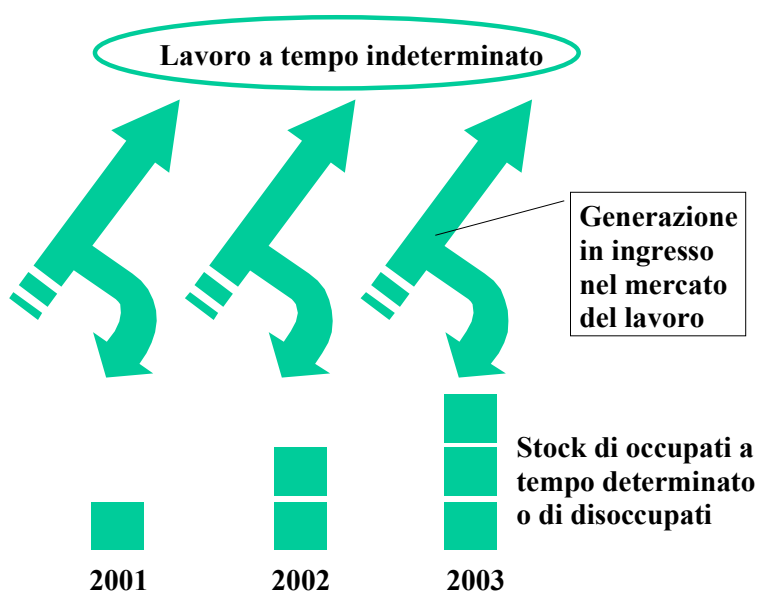
Anche se oggi la flessibilità del lavoro è, prevalentemente, quella in ingresso dei giovani, anche se il lavoro standard detiene ancora la sua centralità negli stock dell'occupazione, non bisogna dimenticare come stia aumentando il numero di lavoratori flessibili non più giovani: chi, da adulto, esce oggi, per qualsiasi motivo, dall'area del lavoro stabile e garantito, ha rispetto al passato meno probabilità di rientrare nella stessa area. Occorre sempre di più prepararsi ad affrontare una forma di disoccupazione fatta sempre di più da persone adulte, con livelli molto variabili di competenze ed esperienze lavorative: nel 2001 gli iscritti al collocamento «non più giovani» (ossia sopra i 29 anni) rappresentano già il 63,7% del totale.

Si può parlare di una progressiva affermazione di un nuovo modello di disoccupazione.

I dati raccolti nel quadriennio 1999-2002 ci stanno ad indicare, in pratica senza eccezioni, che la crisi demografica, gli elevati livelli di scolarità e i numerosissimi strumenti di avviamento flessibile al lavoro hanno abbattuto tutte le residue «barriere all'ingresso» nel mercato del lavoro per i giovani scolarizzati: persino in quest'anno, tutt'altro che brillante dal punto di vista congiunturale, non si registra un'accresciuta difficoltà all'entrata per i diplomati e i laureati, tutti pienamente occupati.

Il problema che invece registriamo dalla considerazione di fonti diverse e indipendenti (indagine sul lavoro interinale, dati del collocamento, microdati Istat sulle forze di lavoro) è il fenomeno di una riaffermazione della disoccupazione, su livelli di interesse, a diversi anni di distanza da una prima, positiva, fase di ingresso nel mercato, fenomeno questo che si associa ad una significativa crescita della componente «non giovanile» della disoccupazione (in particolare fra i 30-39 anni).

Il meccanismo di mercato di questa disoccupazione post-giovanile (talvolta anche intellettuale) che si potrebbe definire «di ritorno» trova la sua spiegazione nelle dinamiche correlate ai nuovi processi di flessibilità all'ingresso e alle nuove tipologie di carriera. Il nuovo mercato del lavoro all'ingresso vive una drastica asimmetria «sociale» di esiti fra coloro che approdano nell'area del lavoro a tempo indeterminato e coloro che ne rimangono ancora inesorabilmente esclusi.



I primi spariscono dall'agenda delle politiche del lavoro. I secondi invece vanno ad ingrossare uno stock di occupati di «serie B», crescente nel tempo, che sperimenta pendolarismo fra lavori a tempo determinato e periodi non brevi di disoccupazione. L'insidiosità di questo nuovo fenomeno dipende dalla sua scarsa visibilità: infatti, ogni «coorte» di giovani in ingresso nel mercato lascia «sul campo» pochi disoccupati e pochi giovani «non adattati» alla logica di mercato; ma questi si cumulano creando una vera e propria «popolazione parallela». Ciò, fino ad oggi è sfuggito anche ai nostri sistemi avanzati di indagine, ma per un vizio di impostazione generale, anch'esso figlio di un modo

«classico» di interpretare il mercato del lavoro, in cui esisterebbe un'area forte e protetta per gli adulti garantiti e un'area problematica di ingresso per i giovani.

Purtroppo, ciò che è sfuggito quasi del tutto ai policy maker –che, beninteso, attraverso la flessibilizzazione hanno sfondato la *porta d'ingresso* dell'occupazione per i giovani– è il fatto che anche la *porta d'uscita* rimaneva spalancata per coloro che non avrebbero superato la formidabile «selezione sociale» all'ingresso.

Questo processo, interamente regolato dal potere discrezionale delle aziende, ha portato in particolare negli ultimi anni ad un accrescimento notevole della segmentazione delle opportunità lavorative e alla divisione fra un *mercato delle carriere* per i soggetti più giovani, scolarizzati ed interessanti per le aziende e un *mercato dei lavori* per il resto della «popolazione in ingresso», popolazione meno stereotipata della precedente, in cui sono ancora presenti soggetti relativamente giovani: si tratta di persone di entrambi i sessi di 30-39 anni che tentano ancora l'ingresso nell'area del lavoro a tempo indeterminato o dopo esserne state espulse (l'articolo 18 tutela solo una parte del lavoro dipendente) o che non sono mai riuscite ad entrarvi in precedenza. In questo stock, a cui si associano poi anche le altre persone in cerca di lavoro di 40 e più anni, è forte la presenza femminile che, stando ai risultati delle nostre indagini 2001-2002, sembra risentire particolarmente dalla incalzante concorrenza espressa dalle giovani diplomate e laureate.

In questo senso, anche la distinzione fra «buona» occupazione e occupazione «pur che sia» non regge: questo nuovo mercato del lavoro in cui anche l'occupazione stabile viene creata prevalentemente nelle imprese che hanno libertà di licenziamento, l'area del lavoro garantito, per lo meno come la hanno conosciuta le precedenti generazioni, rischia di essere uno stock in dismissione; l'unica cosa che si può sindacare è la velocità e i termini del processo, ma gli effetti nel mercato già solo della progressiva perdita delle tutele nella diaspora che si è realizzata, dalla seconda metà degli anni Novanta ad oggi, attraverso la proliferazione incontrollata degli istituti di avviamento è sotto gli occhi di tutti.

Ciò che è veramente paradossale –e assolutamente pericoloso– è che mentre tutti disegnavano scenari (in positivo e in negativo) sulla incombente «società dei lavori», quasi nessuno ha tirato le conseguenze sul rovescio della medaglia: il nuovo modello di disoccupazione. L'affermata società dei lavori, anche a Parma, ha ottenuto due risultati positivi: la sdrammatizzazione dell'ingresso nel mercato e la tendenziale perequazione dei tassi di disoccupazione per età e per genere. Ora questo modello di disoccupazione, che ha un perfetto antecedente in quello tedesco pre-unificazione, non gode però del sistema di welfare tedesco. «Lasciando fare» semplicemente al mercato, rischiano di prefigurarsi tendenze inedite e dagli esiti sociali molto incerti.

Vi sarà sempre più concorrenza fra giovani scolarizzati e flessibili (nelle richieste di reddito e stabilità) e adulti espulsi (o non ancora entrati) dall'area dell'occupazione stabile e forzatamente rigidi (nelle richieste di reddito e stabilità), dove –lo si ricordi– per «adulti» si intende anche una fascia di età bassa (dai

30 anni in su) o bassissima per coloro che sono entrati nel mercato in età molto giovane magari senza diploma/qualifica professionale (dai 24 anni in su).

Vi è il rischio accessorio di un'enfaticizzazione di questa concorrenza in particolare nel segmento femminile del mercato dove rischia di affermarsi un modello discriminatorio «giapponese»: porte aperte, anzi spalancate, per le giovanissime invariabilmente occupate come commesse, segretarie e aiuto-contabili (come le occupatissime diplomate degli istituti tecnici e professionali commerciali, che una volta sperimentavano code defatiganti per l'occupazione e che da un quinquennio vengono reclutate a ritmi militari); quasi gli stessi posti di lavoro offerti alle neolaureate «deboli»; per le donne, per le madri in reingresso, vale il principio utilitaristico che o sono equivalenti alle giovanissime come rendimento, reddito richiesto e flessibilità o sono proprio dello stesso tipo delle occupate «rigide e poco aggiornate» che vengono «sostituite» dalle giovanissime.

Massimo sarà il rischio per i lavoratori poveri di «capitale umano» e di «capitale sociale», magari non ufficialmente certificati come «disabili», ma effettivamente incapaci e privi di strumenti di adattamento ad un mercato che li vedrà sempre più come estranei.

Più in generale, come insegna la recente indagine sul lavoro interinale, la disoccupazione tornerà ad essere una preoccupazione frequente per i lavoratori adulti che si troveranno «segregati» in circuiti «bassi» di lavoro temporaneo –non necessariamente legati al lavoro interinale ma che si troveranno confinati nell'attuale pletora di contratti a tempo determinato che rischia, fra l'altro, solo di ampliarsi nel prossimo futuro–.

Questi lavoratori non rischiano di andare ad infoltire le fila dei *working poors* perché marchiati da stigmate originali e quasi «costitutive» di marginalità (in quanto donne, in quanto immigrati, in quanto illetterati, in quanto «in condizione di disagio»), ossia le categorie su cui è improntato il targeting «classico» del Fse, delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale.

Ciò che accomuna questi numerosi –e, in un probabile futuro, numerosissimi– lavoratori, non lo si può inquadrare con una griglia di incroci fra dati anagrafici (sesso, età, nazionalità, classe sociale) e di condizioni occupazionali (in cerca di occupazione, inattivi etc.). Fra questi lavoratori può capitare chiunque «accumuli» insuccessi, ritardi, incidenti, inerzie.

Il denominatore comune dei lavoratori temporanei in questo mercato è che nella maggioranza dei casi sono il «residuo» di un processo formidabile di selezione, sono spesso già stati provati e scartati. Essi rappresentano l'altra faccia, nascosta, della flessibilità all'ingresso o, più in generale, della flessibilizzazione del mercato del lavoro. Il loro destino è stato esattamente l'opposto di quello dei molti lavoratori a termine i cui contratti vengono convertiti in contratti a tempo indeterminato.

Essi non sono lavoratori interinali «di professione», vagano fra gli altri contratti a tempo determinato, ingrossano le liste dei centri per l'impiego, talvolta si richiudono nell'inattività, talvolta ripiombano nella marginalità. Per loro la disoccupazione è più pesante che per i giovani.

Occorre fare in modo di aumentare, per ogni singola persona, la «probabilità di inclusione» e occorre studiare strade nuove per sostenere nel lavoro e nel mercato questi lavoratori, perché gli strumenti di tipo tradizionale potrebbero rischiare il fallimento: non ci si può aspettare di «trattenerli» tutti in percorsi classici di formazione dal momento che essi devono lavorare per vivere, né ci si può aspettare che «pazientino» tutti all'infinito attraverso bilanci di competenze, sessioni di orientamento e *work experiences*, come possono pazientare solo i giovani diplomati e neolaureati sostenuti dalle loro famiglie.

La strumentazione deve essere diversa, deve probabilmente contenere «dosi» piccole e diverse di formazione al lavoro e sul lavoro, di accompagnamento al lavoro, di consulenza orientativa, ma sia gli strumenti di erogazione, sia la certificazione dei crediti, sia la verifica di efficacia vanno studiati ex novo: questa riteniamo modestamente che sia un'occasione strategica per le agenzie formative del parmense, per i centri per l'impiego, per le stesse agenzie di lavoro interinale e le aziende che richiedono manodopera temporanea.

B.1.6. L'impatto del nuovo assetto del mercato del lavoro sugli squilibri territoriali.

La riduzione delle disparità delle opportunità e la valorizzazione del «radicamento» dell'agire economico.

Come è ben noto agli specialisti, le analisi territoriali sui mercati del lavoro alla «minima» scala territoriale (a livello di aree mercato sub-provinciali) sono possibili solo in occasione dei censimenti generali della popolazione condotti dall'Istituto nazionale di statistica. Infatti i dati delle indagini sulle forze di lavoro hanno solo da poco acquistato significato e rilevanza provinciale –il disegno di campionamento «originale» era infatti orientato a fornire stime valide solo a livello regionale–. Purtroppo i dati del censimento 2001, non sono al momento ancora disponibili e l'unico spiraglio di informazione statistica «ufficiale» sugli stock di occupati, disoccupati e inattivi a livello sub-provinciale proviene dalle stime Istat riferite ad aggregati territoriali sub-provinciali denominati «sistemi locali del lavoro»⁴⁰.

Tali sistemi locali del lavoro, individuati adottando la metodologia Istat-Irpet 1989, in provincia di Parma sarebbero così composti (il numero associato al comune agevola l'identificazione del comune stesso sulla successiva mappa tematica):

BEDONIA

- 3 Bedonia
- 11 Compiano
- 40 Tornolo

BORGO VAL DI TARO

- 1 Albareto
- 6 Borgo Val di Taro

BUSSETO

- 7 Busseto
- 29 Polesine Parmense
- 30 Roccabianca
- 48 Zibello

FIDENZA

- 14 Fidenza
- 15 Fontanellato
- 28 Pellegrino Parmense
- 32 Salsomaggiore Terme

FORNOVO DI TARO

- 2 Bardi
- 4 Berceto
- 5 Bore
- 17 Fornovo di Taro
- 20 Medesano
- 35 Solignano
- 38 Terenzo
- 44 Valmozzola
- 45 Varano de' Melegari
- 46 Varsi

LANGHIRANO

- 12 Corniglio
- 18 Langhirano
- 19 Lesignano de' Bagni
- 24 Neviano degli Arduini

PARMA

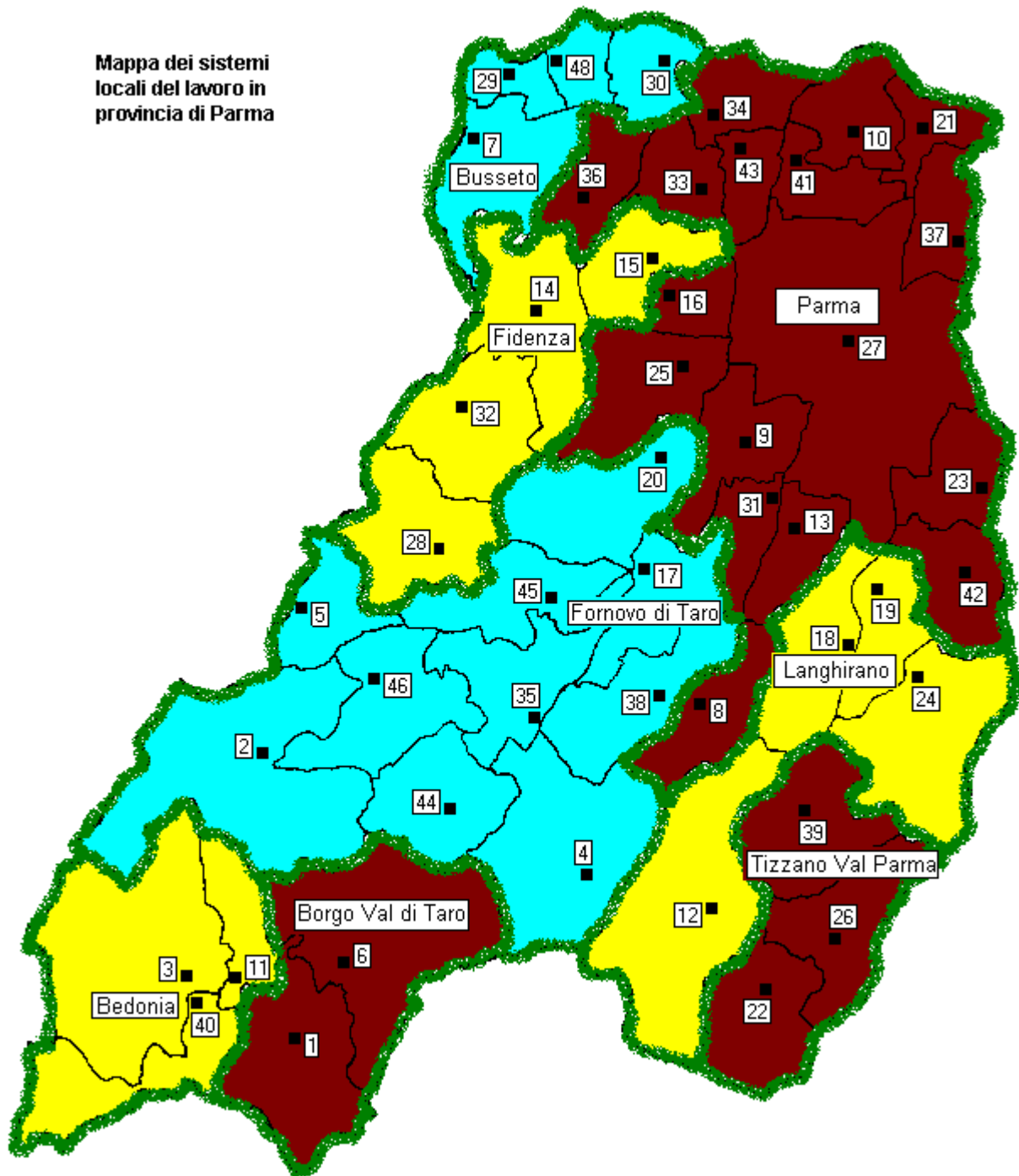
- 8 Calestano
- 9 Collecchio
- 10 Colorno
- 13 Felino
- 16 Fontevivo
- 21 Mezzani
- 23 Montechiarugolo
- 25 Noceto
- 27 Parma
- 31 Sala Baganza
- 33 San Secondo Parmense
- 34 Sissa
- 36 Soragna
- 37 Sorbolo
- 41 Torrile
- 42 Traversetolo
- 43 Treccasali

TIZZANO VAL PARMA

- 22 Monchio delle Corti
- 26 Palanzano
- 39 Tizzano Val Parma

⁴⁰ La procedura d'identificazione dei sistemi locali del lavoro, formalizzata nella sofisticata metodologia Istat-Irpet 1989, è una strategia di regionalizzazione basata sui seguenti concetti guida: *a*) il principio d'autocontenimento, ossia la capacità di un territorio di contenere al proprio interno la maggiore quantità possibile delle relazioni umane che intervengono fra le sedi dove si svolgono le attività di produzione (località di lavoro) e quelle dove si svolgono le attività legate alla riproduzione sociale (località di residenza), concorrendo in questo modo al riconoscimento dei propri confini; *b*) il vincolo di contiguità, che presuppone che solo le connessioni tra località contigue abbiano pieno significato, ai fini dell'individuazione della rete territoriale degli spostamenti giornalieri per motivi di lavoro; *c*) il concetto di località centrale, polo d'attrazione nei confronti delle restanti località subordinate del sistema locale del lavoro (la denominazione del sistema locale del lavoro è quella della sua località centrale). Si veda: Istat, *I sistemi locali del lavoro 1991*, in «Argomenti», 1997, n. 10.

Mappa dei sistemi locali del lavoro in provincia di Parma



Come si evince dalla mappa, l'identificazione dei sistemi locali del lavoro prescinde dalla considerazione dei confini amministrativi di aree sub-provinciali «tipiche», quali distretti sociosanitari, comunità montane e simili: la logica della determinazione dei confini di questi sistemi locali del lavoro, deriva unicamente da metodologie statistiche di economia del territorio. Risultano pertanto identificati come sistemi locali del lavoro solo quelle aree contigue territorialmente che tendono in maniera più sistematica a «contenere» il sistema di relazioni lavoro-riproduzione sociale. Tale mappa dovrebbe tenere pertanto conto di fattori quali l'effettiva rete di relazioni socio-economiche fra luogo di lavoro e di residenza, la viabilità e il pendolarismo: non vi è pertanto da stupirsi per la disomogeneità dimensionale di tali aree e della loro difficile sovrapposizione con i confini amministrativi. Va però subito sottolineato che tale rete di relazioni geografiche risulta fortemente datata: essa è ottenuta infatti dai dati del censimento 1991 e vi è oggi più di una buona ragione per considerare come probabilmente «sorpasata» questa ripartizione territoriale.

Il problema, come si è detto in premessa, è che non esistono altri dati occupazionali di stock ufficiali e di fonte autorevole. Ciò nonostante, dall'analisi dell'ultima «mini-serie» storica (v. Tav. 13) rielaborata dall'Istat e riferita al periodo 1998-2000, emerge un'immagine complessiva di ridimensionamento dei noti squilibri territoriali sul versante occupazionale, squilibri che venivano registrati nel censimento 2001 e dalla precedente serie statistica 1993-1996 sui medesimi sistemi locali del lavoro. Nel periodo 1993-1996 il tasso medio di disoccupazione per le zone più decentrate della provincia di Parma era sensibilmente superiore a quello dell'area metropolitana formata dal capoluogo e dai comuni della cintura urbana: Borgotaro registrava un tasso di disoccupazione del 9,6%, Bedonia dell'8,9%, Fornovo del 7,9% mentre Parma si attestava al 4,8% e Langhirano al 3,6%. Nel triennio 1998-2000 non solo i tassi di disoccupazione generali si sono costantemente abbassati ma è avvenuta un'assoluta perequazione territoriale della situazione di piena occupazione fra questi piccoli mercati del lavoro: questo sostanziale riequilibrio fra domanda e offerta di lavoro anche nelle zone più decentrate e tradizionalmente meno favorite della provincia non può trovare una spiegazione diretta e completa in questi dati ma appare chiara e ben definita.

Tav. 13 – Stima degli occupati residenti e delle persone in cerca di occupazione in provincia di Parma nel triennio 1998-2000 per sistema locale del lavoro (dati assoluti in migliaia e percentuali)

SISTEMA LOCALE DEL LAVORO	Popolazione con meno di 15 anni	Forze di lavoro			Non Forze di lavoro	Popolazione con più di 15 anni	Popolazione totale	Tasso di attività	Tasso di occupazione	Tasso di disoccupazione
		Occupati	Persone in cerca di occupazione	Totale						
ANNO 1998										
BEDONIA	0,6	2,5	0,1	2,6	3,3	5,9	6,5	44,1	41,8	5,2
BORGOTARO	0,9	3,6	0,2	3,8	4,5	8,3	9,2	46,1	43,7	5,3
BUSSETO	1,6	6,4	0,4	6,8	6,9	13,6	15,3	49,5	46,8	5,3
FIDENZA	5,8	22,2	1,3	23,5	23,3	46,8	52,6	50,2	47,3	5,7
FORNOVO	3,0	11,6	0,6	12,3	13,3	25,6	28,6	48,0	45,5	5,2
LANGHIRANO	1,9	7,4	0,4	7,8	7,8	15,6	17,5	50,1	47,5	5,2
PARMA	28,4	114,7	5,1	119,8	108,8	228,7	257,0	52,4	50,2	4,3
TIZZANO	0,4	1,8	0,1	1,9	2,6	4,4	4,8	41,8	39,7	4,9
ANNO 1999										
BEDONIA	0,6	2,5	0,1	2,7	3,2	5,8	6,4	45,6	43,6	4,5
BORGOTARO	0,9	3,7	0,2	3,8	4,4	8,3	9,2	46,3	44,2	4,5
BUSSETO	1,6	6,5	0,3	6,8	6,8	13,6	15,2	49,8	47,6	4,6
FIDENZA	5,8	22,4	1,3	23,7	23,1	46,8	52,6	50,6	47,8	5,7
FORNOVO	3,0	11,8	0,6	12,4	13,2	25,5	28,6	48,4	46,3	4,5
LANGHIRANO	2,0	7,6	0,4	8,0	7,8	15,7	17,7	50,6	48,3	4,5
PARMA	28,8	115,6	5,2	120,8	108,8	229,6	258,4	52,6	50,4	4,3
TIZZANO	0,4	1,8	0,1	1,9	2,5	4,4	4,8	42,4	40,6	4,2
ANNO 2000										
BEDONIA	0,6	2,6	0,1	2,7	3,2	5,8	6,4	45,8	44,0	3,8
BORGOTARO	0,9	3,7	0,2	3,8	4,4	8,2	9,1	46,7	44,9	3,9
BUSSETO	1,6	6,6	0,3	6,9	6,7	13,6	15,2	50,5	48,5	4,0
FIDENZA	5,9	22,9	1,1	24,0	23,0	47,0	52,9	51,0	48,8	4,4
FORNOVO	3,0	12,0	0,5	12,4	13,0	25,5	28,5	48,8	46,9	3,9
LANGHIRANO	2,0	7,8	0,3	8,1	7,7	15,9	17,9	51,3	49,3	3,9
PARMA	29,4	118,4	4,7	123,1	108,1	231,2	260,6	53,2	51,2	3,8
TIZZANO	0,4	1,8	0,1	1,8	2,5	4,3	4,7	42,3	40,8	3,6

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat

Ciò sta a rimarcare che la forza economica e la possibile tenuta futura di sistemi «maturi» come il territorio della provincia di Parma, fa leva non solo su variabili economiche tradizionali (tassi di industrializzazione, distanza economica dalle località centrali di produzione della ricchezza etc.), ma anche su risorse culturali e sociali «più fini» che esprimono il radicamento «forte» dell'agire economico in questi territori con le cosiddette «specificità» di questi territori.

Esiste nella più moderna analisi economica un termine inglese, *embeddedness*, che sta a significare proprio il valore di questo tipo di radicamento dell'economia nelle istituzioni e nelle comunità locali: ogni agire economico è, innanzitutto, un agire sociale e in epoca di globalizzazione e di perequazione delle identità e dei valori dei prodotti, avere un forte «capitale sociale» può fare la differenza.

B.1.7. Recenti sviluppi (2001-2002) dei fabbisogni occupazionali «all'ingresso».

Principali professioni e bacini di impiego dei giovani laureati e diplomati in provincia di Parma

I dati più recenti⁴¹ delle indagini sugli esiti occupazionali dei neolaureati e dei giovani diplomati in provincia di Parma, consentono una riflessione su come sia evoluto il quadro delle professioni e dei bacini di impiego «all'ingresso» nel mercato del lavoro nel biennio che si è appena concluso, con particolare riferimento al segmento più strategico –e probabilmente più denso di implicazioni in materia di elaborazione di politiche attive del lavoro– delle nuove entrate nel mercato: il segmento dell'occupazione giovanile e intellettuale.

Dal momento che nelle pagine precedenti sono risultati ben definiti i segmenti della domanda di lavoro, temporanea e permanente, riferibili alla vasta area della manodopera industriale e dei servizi, le informazioni contenute nelle successive tabelle (v. *Tav. 14, Tav. 15, Tav. 16 e Tav. 17*), rappresentano il naturale complemento sul versante più «alto» della domanda di professioni tecniche e specialistiche.

Per quanto riguarda i neolaureati (v. *Tav. 14*), essi risultano prevalentemente occupati in professioni specialistiche (appartenenti al II grande gruppo professionale Istat). Le professioni che hanno visto crescere in modo significativo la loro incidenza fra i nuovi occupati nell'ultimo biennio riguardano:

- a) ingegneri elettronici e in telecomunicazioni;
- b) ingegneri civili;
- c) esperti amministrativi;
- d) specialisti di problemi del personale, della formazione sul lavoro, dell'orientamento e dell'organizzazione del lavoro;
- e) specialisti di problemi finanziari;
- f) contabili ed assimilati;
- g) addetti allo sportello bancario.

Sempre per i neolaureati i bacini di impiego (v. *Tav. 16*) più dinamici hanno riguardato le industrie alimentari e quelle dell'editoria, le costruzioni, l'intermediazione monetaria e finanziaria (banche e assicurazioni). Fortissima la crescita della presenza dei laureati nella sanità e negli altri servizi sociali e in altri servizi pubblici, sociali e personali. Meno vivace, in generale, la presenza nel manifatturiero e addirittura negativa la performance nell'area informatica che pare aver molto risentito della crisi mondiale del settore.

Per quanto riguarda i giovani neodiplomati (v. *Tav. 15*) si registra, in generale, una significativa presenza e dinamica nell'area delle professioni tecniche (III grande gruppo professionale Istat) e delle professioni esecutive di ufficio (IV grande gruppo Istat). Le professioni che aumentano la loro incidenza fra i neoassunti nel biennio 2001-2002 sono:

- a) tecnici informatici-programmatori;
- b) tecnici delle costruzioni civili ed assimilati;

⁴¹ I dati riferiti al 2002 sono in corso di pubblicazione e rappresentano pertanto una anticipazione. Per i dati riferiti al 2001 si veda: P.G. Ghirardini e M. Pellinghelli, *Laureati, diplomati e qualificati al lavoro. La transizione dal sistema formativo al mercato del lavoro dei giovani in provincia di Parma. Indagine 2001*, cit., pp. 321-331.

- c) contabili ed assimilati;
- d) insegnanti di scuole materne;
- e) aiuto contabili e assimilati;
- f) personale addetto alle rilevazioni elementari (in merito a costi, etc.) ed assimilati;
- g) personale addetto alla gestione del personale;
- h) addetti allo sportello bancario;
- i) centralinisti e telefonisti;
- j) altri addetti all'accoglienza, all'informazione ed alla assistenza della clientela.

I settori (v. Tav. 15) che sembrano registrare un maggiore sviluppo dell'occupazione di questi giovani diplomati sono quelli della fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici (compresi l'installazione, il montaggio, la riparazione e la manutenzione), delle costruzioni, dell'intermediazione monetaria e finanziaria, delle attività immobiliari, noleggio, informatica.

Vale la pena sottolineare, a margine di queste prime osservazioni, che la descrizione delle recenti tendenze agevola l'individuazione dei nuovi fabbisogni formativi ma non può, da sola, risolverla.

Anche senza tentare nemmeno a provare una previsione sull'esito e la dimensione dell'attuale crisi economica mondiale, appare chiaro che in questo contesto risultano drammaticamente necessari nuovi strumenti di previsione dei fabbisogni professionali. Potremmo spiegare, con più tempo a disposizione e nella sede opportuna, le gravi difficoltà di sistemi come Excelsior o di altri sistemi attuati da organismi bilaterali, nel produrre uno strumento operativo.

Difficoltà che oggi appaiono aggravate dal dato della crescente caoticità dei fabbisogni: una caoticità connessa non solo con l'incertezza sulla crescita economica, ma anche con la mancanza di trend apprezzabili nei sistemi a piena occupazione.

Quali sono i posti di lavoro richiesti per cui vale la pena di mettersi in pista per un paio d'anni di formazione? La risposta nell'attuale stato di incertezza dovrebbe essere trovata, pazientemente e modularmente, oltre che nell'osservazione del mercato del lavoro, nel dialogo concertato con le imprese, sempre però senza costringersi acriticamente «al traino» di qualsiasi sistema informativo.

Tav. 14 – Laureati occupati per professione in provincia di Parma nel biennio 2001-2002
(composizione percentuale e variazioni)

PROFESSIONE (ISTAT 1991)	2001	2002	variazione
Professioni praticate da almeno l'1% dei laureati occupati nel 2001 o nel 2002	68,8	69,9	
2111 - Fisici e astronomi	1,4	0,7	-0,7
2112 - Chimici	3,1	2,0	-1,1
2114 - Informatici e telematici	2,8	0,9	-1,8
2211 - Ingegneri meccanici	1,8	2,4	0,6
2214 - Ingegneri elettronici e in telecomunicazioni	1,7	2,9	1,2
2216 - Ingegneri civili	1,3	3,0	1,7
2315 - Veterinari ed assimilati	1,7	1,9	0,2
2319 - Altri specialisti nelle scienze della vita	4,6	4,0	-0,6
2423 - Dentisti	1,0	0,8	-0,3
2429 - Altre specializzazioni	0,8	1,0	0,2
2511 - Esperti amministrativi	0,3	1,1	0,9
2512 - Specialisti di problemi del personale, della formazione sul lavoro, dell'orientamento e dell'organizzazione del lavoro	1,3	2,4	1,1
2513 - Specialisti di problemi finanziari	3,2	5,1	2,0
2521 - Procuratori legali ed avvocati	12,1	8,9	-3,3
2522 - Esperti legali in imprese o enti pubblici	1,8	1,5	-0,2
2620 - Ricercatori, tecnici laureati ed assimilati	4,3	3,5	-0,8
2641 - Professori di scuola media in italiano, storia, educazione civica e geografia	0,8	1,3	0,5
2653 - Progettisti di formazione e specialisti nella formazione a distanza	0,6	1,1	0,5
3113 - Tecnici informatici-programmatori	4,3	3,7	-0,6
3311 - Segretari, archivisti, tecnici degli affari generali	1,4	0,9	-0,6
3312 - Contabili ed assimilati	2,2	3,1	0,9
3313 - Tecnici addetti alla gestione del personale	1,0	1,3	0,3
3314 - Tecnici nel trasferimento e nel trattamento delle informazioni	1,0	0,2	-0,8
3321 - Tecnici intermedi della gestione finanziaria	1,0	1,4	0,4
3322 - Tecnici intermedi del lavoro bancario	1,7	3,2	1,5
3334 - Tecnici di vendita e distribuzione	3,0	2,0	-1,0
3335 - Tecnici del marketing	1,0	1,6	0,7
3421 - Insegnanti elementari	3,0	3,1	0,1
4114 - Personale di segreteria	0,8	1,5	0,7
4119 - Altro personale d'ufficio con compiti generali di tipo esecutivo	3,0	1,5	-1,4
4212 - Addetti allo sportello bancario	0,7	1,6	1,0
Altre professioni	31,2	30,1	
Totale	100,0	100,0	

Fonte: indagini 2001-2002 dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Parma

Tav. 15 – Diplomatici occupati per professione in provincia di Parma nel biennio 2001-2002
(composizione percentuale e variazioni)

PROFESSIONE (ISTAT 1991)	2001	2002	variazione
Professioni svolte da almeno l'1% dei diplomatici occupati nel 2001 o nel 2002	66,5	64,7	
3112 - Tecnici chimici	1,4	1,5	0,1
3113 - Tecnici informatici-programmatori	4,3	4,8	0,5
3116 - Disegnatori industriali ed assimilati	4,9	5,1	0,2
3124 - Tecnici elettronici e in telecomunicazioni	1,6	0,4	-1,2
3125 - Tecnici delle costruzioni civili ed assimilati	3,7	5,1	1,4
3214 - Odontotecnici	1,4	-	-1,4
3312 - Contabili ed assimilati	0,8	2,9	2,1
3322 - Tecnici intermedi del lavoro bancario	1,2	0,9	-0,4
3334 - Tecnici di vendita e distribuzione	0,8	1,2	0,3
3413 - Agenti di viaggio	1,2	1,2	-0,1
3423 - Insegnanti di scuole materne	0,5	1,5	0,9
4112 - Operatori su macchine di calcolo e di elaborazione dati	1,2	1,7	0,5
4114 - Personale di segreteria	4,5	4,4	-0,1
4119 - Altro personale d'ufficio con compiti generali di tipo esecutivo	8,5	3,4	-5,1
4121 - Aiuto contabili e assimilati	3,5	7,9	4,3
4122 - Personale addetto alle rilevazioni elementari (in merito a costi, etc.) ed assimilati	0,1	1,5	1,3
4125 - Personale addetto alla gestione del personale	0,3	1,5	1,2
4131 - Impiegati nella gestione degli stock, magazzini e assimilati	3,4	1,2	-2,2
4212 - Addetti allo sportello bancario	0,1	1,2	1,0
4224 - Centralinisti e telefonisti	0,6	1,2	0,6
4229 - Altri addetti all'accoglienza, all'informazione ed alla assistenza della clientela	0,7	1,2	0,5
5121 - Commessi ed assimilati	7,8	5,7	-2,1
5122 - Esercenti ed altri addetti alle vendite al minuto (esclusi quelli impiegati nella preparazione di cibo in alberghi ristoranti fast food ed assimilati)	1,2	1,2	-0,1
5221 - Cuochi in alberghi e ristoranti	1,0	1,0	0,1
5223 - Camerieri ed assimilati	1,5	0,6	-0,9
5224 - Esercenti di bar e baristi	2,2	2,2	0,0
5533 - Addetti alla sorveglianza di bambini ed assimilati	2,0	0,6	-1,5
6231 - Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili ed assimilati	1,1	0,3	-0,8
6241 - Installatori e riparatori di apparati elettromeccanici	1,1	1,6	0,5
7272 - Assemblatori-cablatori di apparecchiature elettriche	1,4	0,9	-0,5
8122 - Personale ausiliario addetto all'imballaggio, al magazzino ed alla consegna merci	2,4	1,3	-1,1
Altre professioni	33,5	35,3	
Totale	100,0	100,0	

Fonte: indagini 2001-2002 dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Parma

Tav. 16 – Laureati occupati per sezione e sottosezione di attività economica in provincia di Parma nel biennio 2001-2002
(composizione percentuale e variazioni)

ATTIVITA' ECONOMICA (ISTAT 1991)	2001	2002	variazione
A - Agricoltura, caccia e silvicoltura	0,2	-	-0,2
CB - Estrazione di minerali non energetici	-	-	-
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	1,6	3,1	1,5
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	0,8	1,3	0,6
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	0,3	0,1	-0,2
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	0,3	0,2	-0,1
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e dei prodotti di carta; stampa ed editoria	0,7	0,8	0,1
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	0,2	-	-0,2
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	3,8	3,8	0,0
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	1,1	0,8	-0,3
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	0,6	0,6	-0,1
DJ - Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo	1,5	1,4	-0,1
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici compresi l'installazione, il montaggio, la riparazione e la manutenzione	4,5	4,7	0,2
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche ed ottiche	3,0	1,9	-1,1
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	0,9	0,1	-0,8
DN - Altre industrie manifatturiere	1,0	0,6	-0,3
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	0,1	0,7	0,5
F - Costruzioni	1,0	1,8	0,8
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	7,3	6,5	-0,8
H - Alberghi e ristoranti	0,3	0,3	0,0
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	3,2	2,5	-0,7
J - Intermediazione monetaria e finanziaria	6,4	9,3	2,9
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali ed imprenditoriali	32,3	27,5	-4,9
L - Pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	4,8	4,2	-0,7
M - Istruzione	17,2	15,3	-1,9
N - Sanità e altri servizi sociali	5,0	9,5	4,5
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	1,8	3,0	1,2
P - Servizi domestici presso famiglie e convivenze	0,1	-	-0,1
Q - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0,1	-	-0,1
Totale	100,0	100,0	

Fonte: indagini 2001-2002 dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Parma

Tav. 17 – Diplomatici occupati per sezione e sottosezione di attività economica in provincia di Parma nel biennio 2001-2002
(composizione percentuale e variazioni)

ATTIVITA' ECONOMICA (ISTAT 1991)	2001	2002	variazione
A - Agricoltura, caccia e silvicoltura	1,9	1,5	-0,4
CB - Estrazione di minerali non energetici	0,3	-	-0,3
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	6,9	6,3	-0,5
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	1,3	1,3	0,0
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	0,1	0,1	0,0
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	0,7	1,0	0,3
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e dei prodotti di carta; stampa ed editoria	1,5	0,7	-0,8
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	-	-	-
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	2,8	2,0	-0,7
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	1,0	1,2	0,2
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	1,6	1,5	-0,1
DJ - Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo	5,0	3,9	-1,1
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici compresi l'installazione, il montaggio, la riparazione e la manutenzione	5,0	8,9	3,9
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche ed ottiche	5,3	3,6	-1,7
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	0,4	-	-0,4
DN - Altre industrie manifatturiere	0,7	0,4	-0,2
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	-	0,7	0,7
F - Costruzioni	2,4	5,4	2,9
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	17,5	15,0	-2,5
H - Alberghi e ristoranti	5,3	5,0	-0,3
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	5,3	4,5	-0,8
J - Intermediazione monetaria e finanziaria	2,7	3,5	0,8
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali ed imprenditoriali	18,4	20,0	1,6
L - Pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	1,2	1,8	0,6
M - Istruzione	2,0	2,5	0,4
N - Sanità e altri servizi sociali	3,3	3,9	0,6
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	5,4	5,0	-0,4
P - Servizi domestici presso famiglie e convivenze	1,8	-	-1,8
Q - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	-	-	-
Totale	100,0	100,0	

Fonte: indagini 2001-2002 dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Parma

B.2. Il sistema dell'orientamento

Non si può certo ancora parlare di un sistema locale dell'orientamento, poiché sono diversi i sistemi che operano su questo tema: quello della scuola, dell'università, dei centri di formazione professionale, dei servizi pubblici per il lavoro. Si tratta di sistemi che dialogano ancora poco tra di loro.

Così come non ha forse molto senso parlare in modo generico di orientamento se non lo si rapporta al target a cui è destinato (gli adolescenti/giovani, gli adulti) e alle azioni specifiche cui ci si riferisce (diverso è parlare di informazione, di consulenza orientativa, di accompagnamento ai percorsi individuali di formazione e di lavoro).

Vi è quindi da un lato la necessità di mantenere una definizione unitaria e condivisa di orientamento e, dall'altro, di declinarla rispetto alle specificità dei sistemi (scuola/lavoro), dei destinatari (giovani e adulti) e delle tipologie di intervento messe in campo.

Se per orientamento intendiamo *“promuovere l'emancipazione dell'individuo a livello personale e professionale e realizzare il pieno diritto di cittadinanza per tutti”*⁴² è necessario quindi nel contempo riconoscerli due fondamentali ambiti:

- un orientamento per adolescenti e giovani nel circuito scolastico, volto a sostenere le scelte scolastico/professionali in preparazione all'inserimento nel mondo del lavoro;
- un orientamento per adulti, che si configura come un accompagnamento alla transizione formativo o lavorativa per individui che sono già interessati dall'inserimento nel mondo del lavoro.

Ciò ha delle conseguenze importanti anche per l'identificazione delle professionalità degli operatori dell'orientamento: servono competenze specifiche per approcciare i diversi ambiti.

Nel *“sistema dei sistemi locali”* assistiamo ad una pluralità di progetti, di iniziative e di servizi che porta sicuramente ad una ricchezza di contributi ma anche al rischio di sovrapposizioni, diseconomicità e di eccessivi spontaneismi nella progettazione e gestione degli interventi. Vi è il pericolo dell'utilizzo di professionalità improvvisate o dell'impiego di *“tuttologi”* dell'orientamento.

Serve quindi una maggiore consapevolezza delle specificità che sono proprie a ciascun sistema ed una più chiara definizione dei diversi obiettivi che devono essere raggiunti, nel rispetto della propria mission istituzionale.

È inoltre fondamentale una regia di governo degli interventi veicolati da ciascun sistema, anche per ottimizzare le risorse a disposizione ed evitare ad esempio la convergenza di molte azioni sugli stessi target ed una scopertura su altri.

Una regia che, nel rispetto delle autonomie dei singoli sistemi, si ponga come un luogo di concertazione delle strategie e di coordinamento degli interventi.

B.2.1. Orientamento per i giovani in obbligo formativo

Per l'art.68 della L. 144/99 i giovani hanno il diritto/dovere di conseguire entro il diciottesimo anno di età un diploma o quantomeno una solida qualificazione professionale. Proseguire dopo la terza media (oggi dopo il primo anno della secondaria superiore) è *“obbligatorio”*: si deve rimanere in formazione. Il ventaglio delle opportunità di istruzione e formazione che la normativa offre per l'assolvimento dell'obbligo è ampio: scuola, formazione, percorsi integrati (scuola superiore e formazione professionale) e apprendistato.

Gli interventi di orientamento realizzati dal 2000 hanno cercato di rispondere a queste esigenze, valorizzando i diversi approcci alla conoscenza e le diverse aspettative degli studenti e delle studentesse coinvolti. In particolare sono stati realizzati percorsi volti a prevenire e/o recuperare la dispersione scolastica e formativa, a sostenere le scelte di percorso, già effettuate e a determinare forme di avvicinamento/apprendimento della cultura del lavoro e della realtà produttiva locale. Dal punto di vista

⁴² M.Luisa Pombeni, 1° Forum Nazionale dell'Orientamento, 2001 – Relazione su *“Criticità e indicazioni strategiche per lo sviluppo di un sistema territoriale di orientamento”*

metodologico si è cercato di puntare soprattutto sulla progettazione e gestione congiunta scuola e formazione e sull' individualizzazione di percorsi.

Partendo da queste basi già collaudate occorre promuovere iniziative di orientamento in grado di assicurare bisogna di conseguenza, assicurare all'utenza il massimo di conoscenza rispetto alle varie opportunità, fornendo scelte efficaci e personalizzate, ma al contempo la scuola, la formazione e il mondo del lavoro devono essere informati delle nuove prospettive, in modo che possano meglio orientare e finalizzare la propria specifica mission formativa, in un raccordo sempre più efficace con le caratteristiche sociali, culturali, produttive, professionali, occupazionali del territorio. Diventa anche molto importante l'attivazione di tutti i soggetti territoriali (scuola, enti locali, Centri per l'impiego, enti di formazione, associazioni etc.) che offrono ai giovani opportunità orientative sui diversi versanti.

Le varie funzioni relative all'orientamento in ambito di obbligo formativo devono essere assicurate e garantite da un sistema territoriale a rete. Questo presuppone:

- una distribuzione dei servizi efficacemente articolata sul territorio;
- una pianificazione organica degli interventi;
- la presenza a livello provinciale di tutte le funzioni dell'orientamento;
- l'integrazione e la sinergia delle azioni.

Questo sistema a rete attualmente **non c'è**. Le risorse territoriali devono essere ottimizzate, si deve partire da una fotografia dell'assetto attuale, che costituisce la base su cui costruire un'azione finalizzata al coordinamento delle attività, promovendo da qui i primi passi per una partecipazione dei soggetti, invitati ad interpretare collettivamente il sistema territoriale.

B.2.2. L'orientamento nei Servizi pubblici per il lavoro.

Per quanto riguarda l'orientamento nei servizi pubblici per il lavoro la Provincia di Parma ha potuto contare sulla sperimentazione della struttura specialistica "Orientalavoro" avviata già da diversi anni, che ha consentito ai Centri per l'Impiego di poter erogare fin da subito, con qualificate risorse interne, un'offerta di orientamento di base (informazioni sul mercato del lavoro locale, sulle tecniche per la ricerca attiva del lavoro, colloqui individuali di orientamento anche ai sensi del d.lgs.181) ed una più specialistica (counselling, bilanci di competenze, azioni specifiche di orientamento e tutoraggio agli adolescenti in Nuovo Obbligo Formativo ed alle persone in percorso di tirocinio formativo).

Questi servizi, che sono già a livello di standard di qualità secondo l'enunciazione definita in sede regionale, sono stati considerati esempi di "buone prassi" regionali (in particolare per quanto riguarda i servizi più complessi quali quelli di consulenza orientativa e di sostegno all'inserimento lavorativo) in un'indagine condotta a fine 2000.

Gli interventi di orientamento che vengono attivati dai Centri per l'Impiego riguardano ambedue i macro ambiti di riferimento in cui ci pare opportuno differenziare le azioni:

- adulti in fase di ingresso o reingresso nel mondo del lavoro, che devono essere sostenuti nei momenti di transizione professionale o formativa
- adolescenti e giovani ancora nel circuito scolastico, che hanno bisogno di un supporto per la scelta del più opportuno percorso formativo, con una specifica linea di servizio che riguarda gli adolescenti in percorso di Nuovo Obbligo formativo.

Pur essendo quantitativamente più rilevante la "quota" di servizi erogati agli adulti, si assiste ad un bisogno crescente che emerge dal mondo della scuola, non solo in riferimento al tema dei servizi per il Nuovo Obbligo formativo ma anche ad interventi di orientamento sia per il gruppo classe sia per i singoli studenti. Il mondo della scuola invoca fortemente una maggiore presenza del sistema del lavoro, una maggiore condivisione dei linguaggi, una maggiore messa in comune di informazioni.

B.3. Il sistema della Scuola Media Superiore

Introduzione.

Nell'anno scolastico 2002/03 il sistema dell'istruzione superiore nella provincia di Parma conta 20 istituti superiori statali (di cui 3 istituti d'istruzione superiore) e 6 scuole non statali. Si riporta di seguito l'elenco delle scuole superiori statali e non statali attive nel nostro territorio provinciale nell'anno scolastico corrente. Tra gli istituti superiori non statali si è attivato quest'anno (2002/03) l'istituto professionale e tecnico «Solari» con sede a Montechiarugolo (autorizzato). Ha cessato invece l'attività lo scorso anno scolastico il Liceo classico «S.Orsola» di Parma.

Scuole superiori statali

- I.P.S.I.A. «Levi» - Parma
 - Sede coordinata I.P.S.I.A. «Levi» - Bedonia
 - Sede coordinata I.P.S.I.A. «Levi» - Busseto
- I.P.S.S.A.R. «Magnaghi» - Salsomaggiore
- I.P.S.S.C.T. «Giordani» - Parma
- I.T.C. «Bodoni» - Parma
- I.T.C. «Melloni» - Parma
- Istituto d'istruzione superiore «Zappa-Fermi» - Borgotaro
 - Liceo scientifico «Fermi»
 - I.T.C. «Zappa»
 - I.P.S.S.C.T. «Zappa»
- Istituto d'istruzione superiore «Paciolo-D'Annunzio» - Fidenza
 - Liceo classico «D'Annunzio»
 - Liceo scientifico «D'Annunzio»
 - I.T.C. «Paciolo»
 - I.T.G. «Paciolo»
- I.T.G. «Rondani» - Parma
- I.T.I.S. «Berenini» - Fidenza
- I.T.I.S. «Da Vinci» - Parma
- I.T.S.O.S. «Galilei» - San Secondo
 - Sede associata I.P.A.S. «Solari» - Fidenza
 - Sede associata I.T.A.S. «Bocchialini» - Parma
- I.T.S.O.S. «Gadda» - Fornovo Taro
 - Sede staccata I.T.S.O.S. «Gadda» - Langhirano
- Istituto d'arte «Toschi» - Parma
- Istituto Magistrale «A. Sanvitale» - Parma
- Liceo Classico «Romagnosi» - Parma
- Liceo Classico annesso al Convitto «M.Luigia» - Parma
- Liceo Scientifico «Marconi» - Parma
- Liceo Scientifico «Ulivi» - Parma
- Liceo Scientifico annesso al Convitto «M.Luigia» - Parma
- Liceo Musicale annesso al Conservatorio di musica «Boito» - Parma

Scuole superiori paritarie, legalmente riconosciute o autorizzate

- Liceo scientifico biologico «A. Chieppi» - Parma (paritaria)
- Istituto Magistrale Socio-Pedagogico «Porta» – Parma (leg. riconosciuta)
- Liceo Scientifico «S.Benedetto» – Parma (paritaria)
- Istituto Tecnico Periti Aziendali e Corrispondenti in Lingue Estere «N. Signora Del Sacro Cuore» - Traversetolo (paritaria)
- Istituto Magistrale «Canossa» – Fidenza (paritaria)
- Istituto Tecnico e Professionale «Solari» – Montechiarugolo (autorizzata).

Dal confronto dei dati sulla frequenza dell'istruzione superiore statale e non statale della nostra provincia emerge il trend negativo della scuola non statale.

Tav. 18 -Percentuale di iscritti nella scuola superiore per tipo di gestione											
Serie storica (valori percentuali per tipo di gestione scuola)											
Superiori	Anno scolastico										
	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998-99	1999-00	2000/01	2001-02
Statali	93,8	93,7	93,8	94,1	94,7	94,9	95,1	95,6	95,9	96,2	96,3
Non Statali	6,2	6,3	6,2	5,9	5,3	5,1	4,9	4,4	4,1	3,8	3,7
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Frequenza.

Il tasso di scolarità cresce costantemente arrivando nell'anno scolastico 2001/02 al 96,6%. Dall'analisi dei valori assoluti e dei numeri indici iscritti e popolazione si evince che gli iscritti alla scuola superiore decrescono in modo meno che proporzionale a quello della popolazione in età di riferimento. Dall'anno scolastico 1999/00 si assiste alla lieve crescita degli studenti determinata da una parte dalla significativa attenuazione della diminuzione della popolazione nella fascia d'età 14-18 anni, così come previsto dall'Ufficio Statistica della Provincia, e dall'altra dall'attuazione del nuovo obbligo scolastico (innalzamento dell'obbligo scolastico a 15 anni).

Tav. 19 - Serie storica dati scuola superiore, totale						
Anni*		Isritti superiori**	Popolazione 14-18 anni	N° indici iscritti	N° indici popolazione	Tasso di scolarità
1991	a.s. 90/91	17.788	22.698	100	100	78,4
1992	a.s. 91/92	17.461	22.096	98,2	97,3	79,0
1993	a.s. 92/93	17.073	20.549	96,0	90,5	83,1
1994	a.s. 93/94	16.382	19.367	92,1	85,3	84,6
1995	a.s. 94/95	15.885	18.027	89,3	79,4	88,1
1996	a.s. 95/96	15.461	16.941	86,9	74,6	91,3
1997	a.s. 96/97	15.076	16.295	84,8	71,8	92,5
1998	a.s. 97/98	14.484	15.651	81,4	69,0	92,5
1999	a.s. 98/99	14.308	15.289	80,4	67,4	93,6
2000	a.s. 99/00	14.476	15.223	81,4	67,1	95,1
2001	a.s. 00/01	14.647	15.323	82,3	67,5	95,6
2002	a.s. 01/02	14.595	***	82,0	***	96,6

* riferiti al 1° gennaio per i dati demografici
 ** Isritti alle superiori totali compresi studenti fuori provincia
 *** Non riportiamo il dato demografico utilizzato per i calcolo del tasso di scolarità in quanto provvisorio e soggetto a rettifica sulla base delle risultanze del Censimento 2001

Il confronto tra l'andamento delle iscrizioni negli istituti superiori del comune di Parma e del resto della provincia evidenzia il trend nettamente positivo delle iscrizioni degli istituti del resto della provincia. Tenuto in debito conto il calo demografico che colpisce più severamente il comune capoluogo rispetto agli altri comuni della provincia si può notare, nel periodo considerato, la stabilità degli iscritti

negli istituti extra cittadini che consente senz'altro di suggerire l'ipotesi di un aumento della scolarità nel resto della provincia.

Tav. 20 - Confronto variazione popolazione 14-18 anni e iscritti a scuole superiori tra parma e altri comuni della provincia					
Anni*		Comune di Parma		Altri comuni della provincia	
		N. indice popolazione	N. indice iscritti ad istituti cittadini	N. indice popolazione	N. indice iscritti sedi scolastiche diverse da Parma
1991	a.s. 90/91	100,0	100,0	100,0	100,0
1992	a.s. 91/92	95,2	97,1	99,0	101,5
1993	a.s. 92/93	86,9	94,1	93,3	101,7
1994	a.s. 93/94	79,8	88,8	89,6	101,9
1995	a.s. 94/95	72,7	84,7	84,6	103,3
1996	a.s. 95/96	67,5	81,7	80,1	102,9
1997	a.s. 96/97	64,0	79,5	77,8	100,6
1998	a.s. 97/98	61,5	75,6	74,7	99,2
1999	a.s. 98/99	60,8	74,8	72,4	97,5
2000	a.s. 99/00	60,7	75,4	72,0	99,6
2001	a.s. 00/01	61,6	75,8	72,0	102,1
2002	a.s. 01/02	60,9	75,4	71,0	102,1

Confermato il livello estremamente positivo della scolarità nella provincia di Parma diventa interessante esaminare le scelte compiute dai ragazzi rispetto ai grandi comparti in cui si articola l'istruzione superiore e verificarne gli eventuali mutamenti. Per far ciò ci serviamo della seguente tabella in cui riportiamo gli iscritti al primo anno di corso per tipo d'istituto dall'anno scolastico 1979/80 al 2001/02 (i valori assoluti utilizzati per il calcolo sono stati depurati dal numero degli allievi ripetenti).

Tav. 21 - Le scelte degli studenti di 1 ^a tra i diversi tipi di istituti per anno scolastico, totale (valori percentuali)											
ISTITUTI	Anno scolastico										
	79-80	82-83	85-86	88-89	91-92	94-95	97-98	98-99	99-00	00-01	01-02
Artistici	2,9	3,2	4,8	5,4	5,3	4,0	5,7	5,7	4,9	4,6	4,9
Magistrali	9,3	7,7	6,6	5,2	3,7	5,2	5,5	5,5	3,8	4,4	5,2
Professionalì	28,3	30,6	26,8	24,8	24,7	23,1	20,7	20,7	25,7	23,3	21,2
Tecnici	38,8	36,5	35,0	34,5	34,6	35,4	36,1	36,1	34,5	36,7	36,4
Itsos	1,9	3,3	5,8	4,8	3,9	4,5	3,8	3,8	4,7	5,2	5,2
Licei	18,7	18,8	21,1	25,2	27,7	27,8	28,1	28,1	26,4	25,9	27,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

I valori assoluti «iscritti» utilizzati per il calcolo sono stati depurati dal numero degli allievi ripetenti

- Gli **istituti d'Arte** hanno conosciuto un più che discreto incremento: dal 2,9% del 1980 si è passati al 4,9% (quasi il raddoppio).
- Gli **istituti magistrali** hanno avuto un andamento alterno: complessivamente calano dal 9,3% di tutte le scelte al primo anno del 1980 al 5,2% del 2001 (quasi dimezzandosi), ma l'esame della serie storica mette in luce che il picco si era registrato nel 1991, mentre negli anni '90 (anche a causa dei mutamenti interni a questi istituti che adesso di magistrale in senso tradizionale contengono ben poco) si è assistito ad una lenta ma costante ripresa.

- Gli **istituti professionali** registrano una diminuzione piuttosto forte, decisamente superiore a quanto avviene a livello nazionale: nel 1980 essi rappresentavano il 28,3% di tutte le scelte al primo anno, nel 2001 il valore è sceso al 21,2% più di 8 punti percentuali in meno (con una contrazione interna al comparto prossima al 30%). Uno sguardo più di breve termine rileva un picco di iscrizioni nell'anno scolastico 1999/00 presumibilmente determinato dall'applicazione del nuovo obbligo scolastico (L. 9 del 1999).
- Gli **istituti tecnici** calano di 2,4 punti percentuali, passando dal 38,8% di tutte le scelte al primo anno del 1980 al 36,4% del 2001. Rispetto agli andamenti nazionali, dove il calo è stato decisamente maggiore, la realtà parmigiana presenta una situazione più contenuta, determinata probabilmente dalle caratteristiche produttivo/occupazionali del territorio, ma è un fatto che anche in questo caso la flessione è evidente.
- Per l'istituto tecnico ad ordinamento speciale (**ITSOS**) si è passati dal 1,9% del 1980 al 5,5% del 2001. L'incremento per questo tipo di scuola superiore che per le caratteristiche specifiche rispetto agli altri istituti tecnici abbiamo ritenuto opportuno considerare separatamente parla da solo.
- Il comparto **liceale**, che nel 1980 rappresentava il 18,7% dell'insieme degli iscritti al primo anno della scuola secondaria superiore, passa nel 2001 al 27,2% del totale con un vistoso aumento di quasi 9 punti percentuali (l'incremento interno al comparto è di quasi il 50%).

Analizziamo ora più in dettaglio le scelte compiute dalle ragazze. La presenza femminile nell'istruzione superiore è nella realtà parmense un dato consolidato. Il tasso di scolarità è inequivocabile: esso mostra la piena partecipazione delle ragazze alla formazione superiore.

Tav. 22 Tasso di scolarità scuola superiore per anno scolastico											
Serie storica											
	Anno scolastico										
	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998-99	1999-00	2000/01	2001-02
Maschi	75,1	79,4	82,3	85,1	88,2	88,3	87,6	90,1	92,5	93,1	94,6
Femmine	83,2	87,1	87,0	91,4	94,5	97,1	97,8	97,3	97,9	98,3	98,7
Totale	79,0	83,1	84,6	88,1	91,3	92,5	92,5	93,6	95,1	95,6	96,6

- L'**istituto d'arte** risulta in crescita. Nel 1980 praticava questa opzione il 3,5% delle ragazze che si iscrivevano al primo anno, nel 2001 il valore è passato al 7,5%.
- Le scelte rispetto all'**istituto magistrale** rispecchiano gli andamenti messi in luce in precedenza. Dal 1980 al 2001 il valore scende dal 15,9% al 9,2% con picco negativo nel 1991 (6,8%), per poi risalire nel corso del decennio.
- Nel 1980 sceglieva gli **istituti professionali** il 27,1% delle ragazze (valore solo di poco inferiore a quello totale). Dal 1980 al 2001 il valore è passato al 18,4% (inferiore di 2,8 punti rispetto a quello totale), con una contrazione nel periodo considerato oggettivamente significativa.
- Agli **istituti tecnici** si iscriveva nel 1980 il 31,3% delle ragazze, valore sceso nel 2001 al 27,5%. La contrazione del comparto, di conseguenza, è stato largamente determinata da questa inversione di tendenza nelle scelte femminili.
- L'orientamento verso l'**Itsos** si mantiene pressoché equivalente. A fronte del 2,5% delle ragazze che lo sceglievano nel 1980, nel 2001 il valore è diventato 4,5%.
- Ai **licei** si iscriveva nel 1980 il 19,6% delle ragazze (il valore totale, femmine più maschi, era di 18,6%); nel 2001 ha compiuto questa scelta il 32,9% (valore totale 27,2%). In ambedue i casi la frequenza femminile è superiore a quella totale, ma il valore finale è oggettivamente alto e la tendenza alla «liceizzazione» nelle scelte femminili assolutamente esplicita.

Tav.23 - Le scelte delle ragazze di 1 ^a tra i diversi tipi di istituti (valori percentuali)											
ISTITUTI	Anno scolastico										
	79-80	82-83	85-86	88-89	91-92	94-95	97-98	98-99	99-00	00-01	01-02
Artistici	3,5	4,1	6,0	6,4	7,4	5,4	8,0	8,0	6,8	6,7	7,5
Magistrali	15,9	13,3	11,8	9,7	6,8	10,4	9,5	9,5	8,5	8,8	9,2
Professionalì	27,1	30,4	27,4	24,4	25,1	20,1	18,0	18,0	19,2	19,3	18,4
Tecnici	31,3	27,0	27,6	26,9	26,3	28,7	28,7	28,7	28,6	27,8	27,5
Istitos	2,5	4,6	4,3	3,1	4,3	4,0	3,7	3,7	3,6	4,1	4,5
Licei	19,6	20,6	22,9	29,5	30,1	31,4	32,0	32,0	33,3	33,3	32,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

I valori assoluti «iscritti» utilizzati per il calcolo sono stati depurati dal numero degli allievi ripetenti

All'interno dei vari comparti dell'istruzione superiore le preferenze dell'utenza femminile si rivolgono ai seguenti tipi di istituti (dati relativi all'anno scolastico 2001/02):

Tav. 24

Professionale:	%
commercio e turismo	9,0
alberghiero	5,0
industria e artigianato	3,3
agrario	1,1
Totale	18,4

Tecnico:	%
commerciale	16,6
industriale	7,2
geometri	1,8
agrario	1,2
periti aziendali	0,8
Totale	27,6
ordinamento speciale	4,5

Liceo:	%
scientifico	23,0
classico	9,6
musicale	0,3
Totale	32,9

Sia nel comparto professionale che tecnico le ragazze preferiscono frequentare istituti commerciali. Tra i licei sono preferiti nettamente i licei scientifici (23,0%) rispetto a quelli classici (9,6%). L'alta frequenza dei licei scientifici da parte delle femmine è spiegata dagli indirizzi di studio offerti da tali istituti. Essi ospitano, infatti, indirizzi linguistici e socio-pedagogici che registrano un'alta quota di utenza femminile.

I ragazzi con handicap presenti nelle scuole superiori tra l'anno scolastico 2000/01 e 2001/02 sono lievemente cresciuti. (non abbiamo a disposizione il dato relativo all'anno 1999/00).

Tav. 25 - La presenza di studenti con handicap nelle scuole di parma (studenti con handicap per 100 alunni iscritti)				
Tipo di scuola	Anno scolastico			
	1999-00		2000-01	2001-02
Superiori	n.d.		1,0	1,3
* dato non disponibile				

La presenza di studenti stranieri nell'utenza della scuola superiore cresce in modo molto accentuato negli ultimi 3 anni scolastici. Dall'analisi della presenza di alunni stranieri negli altri ordini e gradi di istruzione (materna, elementare e media) è plausibile attendersi una crescita ancora più consistente nei prossimi anni (anno scolastico 2001/02: materna=5,2%, elementare=6,3%, media=5,7).

Tipo di scuola	Anno scolastico		
	1999-00	2000-01	2001-02
Superiori	1,3	1,9	2,7

Gli studenti stranieri che frequentano la scuola superiore scelgono prevalentemente gli istituti professionali e tecnici (rispettivamente 50,4% e 34,4%) differenziandosi dalle preferenze accordate dall'utenza complessiva delle scuole superiori (tecnici=41,9% e professionali=20,2%). L'11,5% sceglie di frequentare i licei, il 3,2% l'istituto artistico e solo 2 studenti in valore assoluto scelgono l'istituto magistrale.

TIPO D'ISTITUTO	ISCRITTI						
	T	% per tipo istituto	M	F	%M	% F	
Ist. Artistico	13	3,2	5	8	38,5	61,5	100,0
Ist. Magistrali	2	0,5	-	2	-	100,0	100,0
Ist. Professionali	202	50,4	113	89	55,9	44,1	100,0
Ist. Tecnici	138	34,4	79	59	57,2	42,8	100,0
Licei	46	11,5	15	31	32,6	67,4	100,0
Totale	401	100,0	212	189	52,9	47,1	100,0

Distribuzione territoriale dell'istruzione superiore e mobilità.

Il territorio provinciale è suddiviso in 4 distretti scolastici. Nella cartina sono evidenziati sia i distretti scolastici che i comuni sedi degli istituti superiori della nostra provincia.



L'analisi della distribuzione dell'offerta di istruzione superiore nel nostro territorio provinciale evidenzia, almeno in tre distretti, la presenza di una ampia e variegata offerta formativa. I distretti di Parma (n. 6), Fidenza (n. 4) e Fornovo (n. 5) contano, infatti, la presenza di scuole del comparto

professionale, tecnico e liceale. Alcune opzioni formative sono presenti solo nel capoluogo: l'istituto d'Arte e il liceo musicale.

Tav. 28 – Sedi e numero di scuole superiori presenti nella provincia di Parma											
	Distretto n. 4				Distretto n. 5			Distretto n. 6			Distretto n. 8
	Fidenza	Busseto	Salsomaggiore	San Secondo	Bedonia	Borgotaro	Fornovo	Parma	Montechiarugolo	Traversetolo	Langhirano
Istituti											
d'arte								1			
Magistrali	1							2			
prof.li agrari	1							1			
prof.li alberghieri			1								
prof.li commerciali						1		1			
prof.li ind. artigianato		1			1			1			
tecnici agrari								1	1		
tecnici commerciali	1					1		2			
tecnici geometri	1										
Industriali	1			1				1			
tecnici periti aziendali										1	
tecnici ordin. speciale							1				1
Licei											
classici	1										
musicali								1			
scientifici	1					1		4			

Il solo distretto che offre una limitata offerta d'istruzione superiore è quello di Langhirano. Nel distretto n. 8 ha sede solo l'istituto ad ordinamento speciale «Gadda» articolato in due indirizzi di studio: economico ed informatico. La popolazione della fascia d'età 14-18 anni residente nel distretto rileva la più alta mobilità per motivi di studio della nostra provincia. Ben il 79,9% di ragazzi sceglie di frequentare istituti superiori del capoluogo.

Il problema della vicinanza alle sedi scolastiche è però cruciale anche per il distretto di Fornovo. Si tratta di un distretto di montagna in cui i ragazzi di alcuni comuni montani più periferici sono costretti a lunghi percorsi per raggiungere le sedi degli istituti superiori (Borgotaro e Fornovo). L'esigenza di facilitare la frequenza dell'istruzione superiore a questi ragazzi e di promuoverne il successo scolastico e formativo è stata alla base del Progetto «Scuola@Bardi». Tale progetto, nato dalla fattiva collaborazione di diversi soggetti (scuole, Assessorato alla Scuola dell'Amministrazione Provinciale, Centro Servizi Amministrativi, Comuni), sperimenta un modello di formazione a distanza con l'utilizzo di tecnologie informatiche che permette ai ragazzi di questi comuni più disagiati la fruizione delle lezioni senza lunghi e faticosi spostamenti. L'esperienza ha brillantemente svolto la missione di promozione del successo formativo nell'ottica di piena attuazione del nuovo obbligo scolastico e formativo ed ha, inoltre, attivato a livello locale un circolo virtuoso di iniziative formative (corsi serali per adulti, ect) con ripercussioni positive sul territorio e le sue risorse.

Tav. 29 - Studenti per distretto di residenza e per distretto di ubicazione delle scuole superiori anno scolastico 2001-02 (valori assoluti e composizione percentuale per distretto di ubicazione delle scuole)												
ALUNNI RESIDENTI NEL...												
SCUOLE DEL...	Distretto 4 Fidenza		Distretto 5 Fornovo		Distretto 6 Parma		Distretto 8 Langhirano		Fuori provincia		Totale provinciale	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
Distretto 4	2.172	66,9	48	4,1	281	3,4	2	0,3	624	46,1	3.127	21,4
Distretto 5	152	4,7	849	72,9	85	1,0	7	1,0	24	1,8	1.117	7,7
Distretto 6	925	28,5	268	23,0	7.752	95,1	537	79,9	705	52,1	10.187	69,8
Distretto 8	0	0,0	0	0,0	37	0,5	126	18,8	1	0,1	164	1,1
Totale	3.249	100,0	1.165	100,0	8.155	100,0	672	100,0	1.354	100,0	14.595	100,0

L'analisi dei dati sulle scelte di formazione e la pendolarità degli studenti della scuola superiore rileva che i ragazzi prediligono frequentare scuole appartenenti al proprio distretto scolastico. Scelgono cioè la sede scolastica più vicina alla loro residenza. I solo residenti nel distretto di Langhirano costituiscono un'eccezione a questo comportamento in ragione della scarsa offerta formativa del territorio. Presentiamo in tabella il dato afferente all'anno scolastico 2001/02 e confermiamo che il confronto con i dati di sintesi degli anni scolastici precedenti non evidenzia variazioni significative.

La dispersione scolastica

Le nostre sintetiche considerazioni sulla dispersione scolastica devono essere inserite nella realtà particolarmente positiva dell'istruzione superiore a Parma. Il tasso di scolarità ci conferma che quasi 97 ragazzi su 100 frequentano la scuola superiore (tasso di scolarità anno 2001/02=96,6%). Non bisogna inoltre dimenticare i ragazzi frequentanti altri canali formativi quali la formazione professionale e l'apprendistato. Nella realtà parmense i casi di abbandono sono quindi estremamente ridotti. Per approfondire comunque l'argomento del «disagio scolastico» in generale riteniamo utile la presentazione dei dati relativi alle ripetenze, bocciature, ritardi rispetto all'età regolare, ritiri formalizzati nella scuola superiore per anno di corso.

Negli anni scolastici presi in esame tutti gli indicatori decrescono. Diminuiscono quindi i ritiri, le bocciature, la percentuale di alunni ripetenti e in ritardo. Il dato relativo agli studenti ritirati merita da parte nostra una particolare attenzione. Almeno negli ultimi due anni scolastici l'interpretazione del dato non può prescindere dall'attuazione del nuovo obbligo formativo. Una volta assolto l'obbligo scolastico gli alunni che non hanno ancora compiuto 18 anni se decidono di non proseguire nell'istruzione superiore devono comunque scegliere un'attività formativa (formazione professionale o apprendistato). A tutti gli effetti quindi il ritiro dalla scuola non corrisponde all'abbandono di un percorso formativo.

Tav. 30 - Indicatori della dispersione scolastica				
	Alunni respinti per 100 scrutinati	Alunni ritirati per 100 frequentanti	Alunni ripetenti per 100 frequentanti	Alunni in ritardo per 100 frequentanti
	1998/99		1999/00	
I superiore	11,7	3,1	7,3	19,4
II superiore	10,5	2,2	6,4	20,5
III superiore	10,1	3,2	6,4	25,6
IV superiore	9,4	2,5	5,7	23,6
V superiore	1,7	1,1	1,2	20,0
Totale Superiori	9,0	2,5	5,4	21,7
	1999/00		2000/01	
I superiore	13,0	2,7	7,3	21,2
II superiore	8,7	2,6	5,7	22,3
III superiore	8,5	2,1	4,5	22,4
IV superiore	7,4	3,1	5,3	22,8
V superiore	2,6	2,0	1,8	19,3
Totale Superiori	8,5	2,5	5,1	21,7
	2000/01		2001/02	
I superiore	12,1	3,0	6,1	17,8
II superiore	8,5	2,4	5,2	20,9
III superiore	9,6	1,7	5,6	24,2
IV superiore	7,4	2,5	4,7	21,3
V superiore	1,7	1,0	0,8	18,9
Totale Superiori	8,2	2,2	4,7	20,6

La percentuale di ritiri è più alta negli istituti professionali e tecnici. Pochissimi alunni dei licei rinunciano alla frequenza di questo tipo di istruzione. Gli studenti liceali optano, di solito, in caso di difficoltà per il trasferimento ad altra tipologia di scuola (istituti tecnici).

La quota più alta di ritiri avviene nel primo anno di corso poi decresce costantemente fino al 4° anno in cui si individua l'altro picco di ritiri. Questo dato può essere spiegato dall'utenza degli istituti professionali e tecnici che con l'ottenimento della qualifica al 3° anno di corso rinunciano in un secondo momento (probabilmente in prima istanza formalizzano l'iscrizione al 4° anno) al completamento del percorso scolastico.

Tav. 31 - Percentuale di ritirati per tipo d'istituto e anno di corso, anno sc. 2000/01						
TIPO ISTITUTO	ANNO DI CORSO					T
	1	2	3	4	5	
Ist. Artistico	2,5	1,9	1,4	0,8	4,3	2,1
Ist. Magistrali	2,1	1,7	1,9	0,0	0,0	1,1
Ist. Professionali	6,6	5,4	1,8	5,8	1,1	4,5
Ist. Tecnici	2,5	2,0	2,9	3,2	0,5	2,3
Licei	0,5	0,2	0,2	0,4	1,4	0,5
Totale	3,0	2,4	1,7	2,5	1,0	2,2

B.4. Il sistema della fp

B.4.1. Formazione iniziale

Dal 2000, con la nuova programmazione, gli interventi di formazione rivolta ai giovani nella fascia 15/18 hanno visto la realizzazione di percorsi “autonomi” di formazione professionale come canale di assolvimento dell’obbligo formativo, che hanno dato risposta ai diversi bisogni di qualificazione della forza lavoro giovanile, con particolare attenzione alle fasce deboli di utenza. Tali percorsi hanno offerto opportunità di inserimento lavorativo a quei pochi ragazzi e ragazze che hanno scelto di non proseguire all’interno del sistema scolastico per assolvere l’obbligo formativo (si ricorda che nell’anno scolastico 2001/2002 quasi 97 giovani di età compresa tra i 14 anni ed i 18 anni su 100 erano a scuola).

Partendo anche dal presupposto che quasi la totalità dei giovani è a scuola, e credendo nei valori dell’integrazione tra istruzione e formazione professionale, a partire dal potenziale rinnovamento della cultura e della pratica formativa che la “contaminazione” tra i due sistemi può produrre, all’immissione di “cultura professionale e del lavoro” e di “cultura del fare” in un sistema quello scolastico che spesso né è privo, la Provincia in questi ultimi anni, ha investito in particolar modo sull’integrazione. Sono state attuate iniziative che hanno contemplato le diverse tipologie dell’integrazione:

- interventi di orientamento e ri-orientamento, di rafforzamento della motivazione, di introduzione della cultura del lavoro a sostegno dell’ampliamento della durata dell’obbligo scolastico (L.9/99);
- interventi (sempre nell’ambito della realizzazione della legge 9/99) a carattere pre-professionalizzante per chi manifestava l’intenzione di passare successivamente nella formazione professionale;
- interventi integrati nel corso della scuola seconda volta a specificare, specializzare, personalizzare i piani di studio scolastici meglio raccordandoli con le dinamiche professionali ed occupazionali del territorio e con le esigenze dei singoli;
- interventi post-secondari di formazione professionale superiore anch’essi in raccordo con le istituzioni scolastiche.

I risultati ottenuti possono sicuramente dirsi positivi: buono è il livello di coinvolgimento e di reciproca interazione delle istituzioni scolastiche e degli Enti di fp, è, infatti, progressivamente cresciuta la capacità di confronto e di lavoro comune; non mancano limiti e difficoltà, presenti comunque in tutte le esperienze di integrazione.

Gli orientamenti espressi dalla Regione nelle “*idee guida per il progetto di legge regionale in materia d’istruzione, formazione e transizione al lavoro*” del 3 ottobre 2002, nonché negli indirizzi per il sistema formativo integrato dell’istruzione della formazione professionale, orientamento e delle politiche del lavoro –Biennio 2003-2004 – rivolti alla promozione di un sistema formativo integrato ci fanno dire che la strada intrapresa è quella giusta.

Gli stessi indirizzi regionali dicono che i principi ispiratori del sistema formativo integrato sono: maggiore qualificazione dell’offerta formativa, personalizzazione e differenziazione dei percorsi, valorizzazione dell’autonomia dei soggetti del sistema in una logica di collaborazione istituzionale e di integrazione dei percorsi. Il sistema formativo integrato locale, di conseguenza, si costruisce attraverso percorsi integrati che vedono però il coinvolgimento di tutte le risorse disponibili del territorio, quindi non solo scuola e formazione, ma anche enti locali, associazionismo culturale ed economico, terzo settore etc. Percorsi integrati in cui gli strumenti e le competenze del sociale della cultura s’integrano con quelli della formazione, del lavoro, dell’istruzione. Solo un sistema formativo radicato nel territorio può dare risposte più qualificate ai diversi bisogni formativi. È questo il presupposto da cui partire, si deve quindi supportare ancora di più l’integrazione delle politiche, dei soggetti, delle progettualità e degli interventi.

La formazione iniziale per gli adulti, programmata in questi ultimi anni, ha avuto l’obiettivo di garantire un inserimento lavorativo qualificato e il reinserimento di soggetti a rischio di esclusione. I percorsi attivati sono stati prevalentemente a forte contenuto professionalizzante rispetto ai bisogni espressi dal mondo produttivo.

Ma proprio sul versante del mercato del lavoro, la formazione iniziale per adulti si trova di fronte ad un quadro molto mutato, sotto due punti di vista: da un lato emerge il fenomeno della crescita o del

“ritorno” della disoccupazione per fasce d'età non più considerabili iniziali (30 anni e oltre); dall'altro le uniche esigue riserve di manodopera, presenti sul territorio provinciale, sono rinvenibili fra le componenti non giovanili della popolazione in età attiva, prevalentemente quelle femminili.

Come evidenziano le recenti indagini condotte dall'OML e meglio descritte nell'analisi di contesto (v. B.1), le “nuove” componenti adulte che esprimono partecipazione al mercato del lavoro s'identificano in una variegata struttura:

- Lavoratori adulti precedentemente occupati a tempo indeterminato e gravati da carichi familiari, disoccupati in senso stretto per effetto di ristrutturazioni aziendali, licenziamenti e mobilità;
- lavoratori adulti da sempre occupati in circuiti di lavoro temporaneo (soci di cooperative di produzione, contratti a tempo determinato, interinale), che alternano periodi di lavoro a periodi consistenti di disoccupazione e che non riescono per deficit di capitale umano e di competenze a transitare nell'area del lavoro più stabile;
- lavoratori in nero e marginali;
- persone in condizione “*formalmente*” inattiva o non professionale (casalinghe, ritirati dal lavoro, disabili ed invalidi) che a condizioni particolari potrebbero essere disponibili al lavoro.

Il denominatore che accomuna la partecipazione con il mercato di questi segmenti, oggi più numerosi che in passato per effetto della crescita della flessibilità in “uscita” sui posti di lavoro, è quello dell'immediatezza oltre che della pesantezza dei bisogni che determinano la partecipazione.

Inoltre, nel nostro mercato del lavoro, notoriamente in regime di piena occupazione, questa popolazione disoccupata adulta rappresenta spesso la fascia necessariamente più debole, in termini di capitale umano e capitale sociale, poiché la loro presenza nello stock delle persone in cerca di lavoro, è il risultato di un processo di selezione all'ingresso e continuativo, effettuato dalle aziende al fine di includere fra i lavoratori permanenti le migliori risorse, lasciando nello stock disponibile di lavoratori contingenti quelli ritenuti e provati come meno integrabili.

Altra categoria di questo stock è rappresentato da lavoratori trentenni, spesso diplomati e con precedenti “*carriere*” di svariati anni di lavoro, che si ritrovano disoccupati di ritorno, dopo aver sperimentato lunghissimi periodi di ingresso con lavori precari e con apprendistato: ciò testimonia che, persino su risorse relativamente giovani e scolarizzate vi possono essere, oggi, problemi in materia di adeguatezza delle competenze, di aggiornamento, e, più in generale, di tenuta del posto di lavoro.

B.4.2. Formazione fasce deboli

Gli interventi di formazione rivolti a persone in condizione di vulnerabilità sociale, realizzati nel periodo precedente, hanno permesso di costruire processi sperimentali, allora assolutamente innovativi, che oggi sono divenute “*buone prassi*”, in quanto ormai diffuse e concettualmente acquisite.

Tali progetti, in particolare quelli attivati per l'area del disagio psichiatrico, hanno svolto un ruolo di anticipazione rispetto ad alcune recenti tendenze di riforma. Basti pensare alla rilevanza dell'integrazione tra servizi e tra sistemi, all'idea di percorsi integrati, all'approccio flessibile ed individualizzato, alla riproposizione della centralità dell'alternanza e del tirocinio come strumenti emergenti della formazione professionale.

Ma il dato più significativo è rappresentato soprattutto dal collegamento tra il tipo di approccio integrato e sviluppo locale: gli interventi precedenti hanno, infatti, messo in evidenza come sia possibile, partendo dal problema dell'inclusione sociale, contribuire anche al processo di crescita economica territoriale, mediante una strategia per la promozione di nuove opportunità di lavoro (soprattutto legate allo sviluppo e alla creazione di nuove imprese no profit), all'interno della quale la formazione riveste un ruolo fondamentale.

Tale strategia ha portato ad individuare, inoltre, nuovi sbocchi occupazionali in settori non tradizionali: nuove tecnologie, grafica computerizzata, settore della manutenzione del verde, laboratori artigianali etc.; ha contribuito ad innovare le tradizionali logiche formative e educative; ha fatto emergere nuove relazioni tra pubblico e privato, tra aziende profit e aziende no profit, creando maggiori connessioni tra politiche del lavoro e della formazione e politiche sociali di welfare.

In particolar modo la programmazione del biennio precedente si è concentrata su alcuni target di utenza: disabili, detenuti, sofferenti psichiatrici, tossicodipendenti, giovani drop-out e soggetti a rischio di marginalità sociale. Per queste categorie di utenza sono stati attivati soprattutto percorsi di formazione professionalizzante e percorsi di tirocinio, preceduti da azioni di orientamento alla scelta.

Nell'attuale congiuntura economica, uno degli effetti primari più dirompenti è rappresentato dalla crisi dei tradizionali sistemi di accesso e di permanenza nel mondo del lavoro. Tale crisi s'identifica con la progressiva de-regolamentazione del mercato dell'occupazione e con il venire meno di tutta una serie di assicurazioni, di tutele o di ammortizzatori sociali, che espongono le categorie di soggetti più vulnerabili al rischio di marginalità lavorativa e di contesto.

La condizione di esclusione sociale, oggi, rappresenta dunque un fenomeno complesso e multiforme, concernente forme di deprivazione materiale e di fragilità sociale che non riguardano più solo ed esclusivamente aspetti di estrema povertà economica e materiale, di forte disagio o di deprivazione culturale, ma anche forme momentanee e/o sommerse di emarginazione e precarietà lavorativa e sociale, sulle quali occorre intervenire con azioni curative e soprattutto preventive.

In questo quadro risulta essenziale puntare su politiche di inclusione sociale rivolte anche a soggetti che tradizionalmente non rientrano nelle categorie svantaggiate e/o disaggiate, investendo su iniziative ed interventi di orientamento e formazione centrati sull'individuo, in quanto portatore di bisogni ed esigenze specifiche.

Solo focalizzando l'attenzione sugli utenti finali dei percorsi formativi di inserimento lavorativo, infatti, è possibile promuovere azioni capaci di individuare e ridurre i fattori di disparità, di incidere sulla prevenzione dei fenomeni di vulnerabilità sociale e professionale e sullo sviluppo dei meccanismi di distribuzione delle opportunità e delle risorse, in un'ottica di maggiore equilibrio ed equità.

B.4.3. Formazione Superiore

La programmazione provinciale in materia di formazione superiore, orientata allo sviluppo e alla qualificazione di professionalità medio-alte, ha teso a promuovere e a finanziare attività formative alternative alla formazione accademica caratterizzate da percorsi brevi e finalizzati alla preparazione di figure professionali incisive per il mercato del lavoro e per lo sviluppo locale.

Il programma di formazione superiore portato avanti in questi ultimi anni, che ha riguardato esclusivamente la formazione post-diploma, ha cercato di dare anche risposta alle esigenze di quei giovani a scolarità medio-alta, motivati ad acquisire competenze tecniche specialistiche integrabili con le conoscenze acquisite nei percorsi scolastici. In particolare nel 2002 sono stati finanziati 9 percorsi fortemente specialistici per i quali sono stati documentati gli sbocchi occupazionali.

Le valutazioni di fabbisogni che vengono espressi in questo contesto prendono le premesse dall'analisi delle indagini che l'OML realizza, da anni, sull'universo dei diplomati e dei laureati, con particolare riferimento all'incidenza e alla recente dinamica (biennio 2001-2002) sia delle professioni, effettivamente praticate da questo segmento elevato di offerta di lavoro, sia guardando con altrettanto dettaglio allo specifico dei bacini di impiego locali. Naturalmente queste valutazioni non rappresentano una meccanica trasposizione di questi dati storici, seppure aggiornati ed affidabili, ma viene filtrata attraverso considerazioni generali sulle attuali tendenze del mercato del lavoro, nonché dagli obiettivi di sviluppo enunciati dalla Provincia e dalla Concertazione.

Per quanto attiene la popolazione dei giovani neolaureti in provincia di Parma occorre rilevare in generale un'interessante evoluzione dei settori professionali di impiego intervenuti nell'ultimo biennio, che risente sia degli andamenti congiunturali, ma soprattutto di alcune tendenze di lungo periodo, che stanno interessando il nostro sistema. Va sempre comunque ricordata la situazione locale, caratterizzata da elevatissimi livelli di occupazione e di stabilità lavorativa. Ciò premesso dal raffronto dei dati 2001- 2002 emerge un sostanziale incremento dei fabbisogni nelle seguenti aree:

- area dell'ingegneria elettronica e delle comunicazioni;
- area dell'ingegneria civile;
- area degli specialisti di problemi finanziari;

- area del lavoro bancario;
- area della gestione delle risorse umane;
- area dei servizi sociali e della sanità⁴³.

Anche sul versante del post - diploma la situazione congiunturale presenta variazioni di fabbisogno, che vanno nel senso precedentemente analizzato nel post laurea, semmai va rimarcato che la diminuzione in valore assoluto di offerta di diplomati continua ad incontrare una crescita di domanda e di concorrenza tra i datori di lavoro, tale da far incrementare, perfino, nell'ultimo biennio, non particolarmente favorito dalla fase economica, non solo i tassi di occupazione dei diplomati, già per altro elevatissimi, con un forte recupero della componente femminile, ma anche in termini di crescita dell'occupazione a tempo indeterminato e dei livelli di retribuzione.

Le aree di maggior interesse che mostrano significativi incrementi sono:

- area tecnico operativa nell'informatica;
- area delle costruzioni;
- area contabile,
- area dei lavori di ufficio;
- area della gestione in particolar modo della gestione dei libri paga.

A differenza per quello che avviene per i laureati la presenza dei diplomati nell'area dell'assistenza sociale e servizi sociali risulta inferiore per un probabile effetto di divaricazione, verso l'alto e verso il basso, dei profili.

B.4.4. La formazione permanente e continua

Il sistema della Formazione Continua, strumento di crescita dei lavoratori e delle imprese e nella diffusione di una cultura di formazione durante tutto il ciclo della vita dell'impresa, si avvale dei contributi del FSE Ob.3, della Legge 236/93, dell'impulso offerto dalla Legge 196/97.

Nel biennio precedente si è assistito a un forte aumento di interesse per la F.C. sia per quanto riguarda la formazione aziendale sia per quanto riguarda la formazione individuale (Voucher).

I motivi di questa crescita vanno ricercati nel forte cambiamento in atto della competitività economica che si sta spostando da una competitività statica, basata cioè sui costi di produzione ad una dinamica, basata sull'innovazione dei prodotti e quindi sulla capacità di differenziazione.

In un momento in cui c'è una forte componente di competizione internazionale e un indebolimento del sistema protettivo locale, dove la concorrenza era più regolamentata, la richiesta di maggior specializzazione investe tutti i settori della formazione e nello specifico la Formazione per occupati.

La risposta per quanto riguarda la Formazione individuale (Formazione permanente) è stata quella di mettere in atto linee strategiche che comprendevano la predisposizione di servizi con la funzione di accoglienza, ascolto, orientamento, individuati nei Centri Territoriali Permanenti (CTP) e le aree di intervento hanno riguardato in particolare l'alfabetizzazione informatica e linguistica e la formazione volta ad acquisire e/o a rafforzare competenze professionali specifiche che andavano dalla formazione formatori allo sviluppo di competenze per sostenere l'occupabilità, ai percorsi per aree di nicchia, alla formazione per volontari, ai percorsi per la sicurezza sul lavoro e per i cittadini.

Per la Formazione Continua aziendale le aree di intervento erano rivolte ai settori dell'agricoltura, dell'industria, del commercio e del turismo. I percorsi hanno riguardato l'aggiornamento/specializzazione degli operatori e dei quadri, interventi per incrementare la qualità delle produzioni e i sistemi delle certificazioni, interventi per favorire la commercializzazione dei prodotti, la formazione relativa ai settori di nicchia (profili afferenti al settore termale, sportivo e del turismo accessibile), percorsi per lo sviluppo dei sistemi informativi, percorsi FAD, marketing strategico, percorsi per favorire il ricambio generazionale, interventi per il settore amministrativo/tecnico e di produzione.

⁴³ Area che però presenta una peculiarità rispetto alle altre: un incremento molto esteso, ma disperso su varie professionalità

Un particolare riguardo alla formazione rivolta alle donne occupate nei settori dello sviluppo delle competenze delle imprenditrici, e delle lavoratrici atipiche.

Un capitolo a parte riguarda la F.C. relativa all'adeguamento delle competenze nella Pubblica Amministrazione, settore fondamentale nel miglioramento della competitività del sistema produttivo, perché favorisce lo snellimento delle procedure amministrative e una migliore risposta alle domande dei cittadini e delle imprese. I percorsi formativi hanno riguardato l'uso delle nuove tecnologie e la formazione degli operatori a supporto dell'avvio del portale, i servizi innovativi a rete per le persone (approfondimenti tematici ISE, sportelli unici per le Imprese, Catasto urbano informatizzato).

B.4.5. Gli enti gestori

Le Direttive in corso di approvazione da parte della Regione (atto della Giunta regionale n. 177 del 10/02/2003) riguardanti le "Linee guida per l'accreditamento degli organismi di formazione" riformano l'attuale sistema (recependo il DM 166/2001) dell'accreditamento dei soggetti gestori di formazione in Emilia – Romagna. Tali direttive sostituiscono, tra l'altro, i correnti ambiti di accreditamento con nuovi ambiti generali e speciali (vedi Tav. 32).

Tav. 32 – Ambiti di accreditamento		
Attuali	Nuovi	
Formazione Iniziale	Generali	Obbligo formativo
Formazione Superiore		Formazione superiore
Formazione Continua		Formazione continua e permanente
Formazione per UtENZE Speciali		Formazione dei formatori e degli operatori
Formazione settore Socio Assistenziale	Speciali	Attività rivolte a utenze speciali
Formazione –Consulenza Orientativa		Apprendistato
Progetti integrati d'Area		Attività di FAD e Open Learning
Area coperta da scuole regionali specializzate		
Percorsi di reinserimento lavorativo		

In Provincia di Parma gli organismi attuatori di iniziative formative e di orientamento attualmente **accreditati** ai sensi delle direttive 97/99 sono 20 (vedi Tav. 33).

Tav. 33 – Accredimento	
Ambiti di intervento	Numero Sedi Accreditate
Formazione Iniziale	18
Formazione Superiore	18
Formazione Continua	21
Formazione per UtENZE Speciali	16
Formazione settore Socio Assistenziale	12
Formazione –Consulenza Orientativa	18
Progetti integrati d'Area	0
Area coperta da scuole regionali specializzate	8
Percorsi di reinserimento lavorativo	8
Totale Enti	20

Per dare un quadro della "capacità produttiva" complessiva degli Enti Formativi della Provincia si riporta una statistica del monte ore complessivo programmato nei piani provinciali 2001 e 2002 (vedi Tav. 34)

Tav. 34 – Piani 2001 e 2002. Monte ore (orexallievo) progetti avviati per soggetto e ambito									
Ente Formativo	Assistenza a strutture e sistemi	Formazione iniziale	Formazione normata	Formazione per Occupati	Formazione Permanente	Formazione Superiore	Orientamento e formazione integrata	Tirocini	Totale
Agriform	6.300	22.080	22.160	49.431	15.393	19.500	30.200		165.064
Centro Servizi PMI				12.970	2.760	5.850	67.774		89.354
CESCOT Confesercenti Parmense				17.520	1.440				18.960
CESVIP	480	5.440		11.050	24.900	11.340	64.965	5.200	123.375
CIOFS-FP/ER							21.690	7.000	28.690
CISITA	1.620			16.122	3.060	7.248	43.024		71.074
Consorzio Formos				720					720
E.N.F.A.P. E-R		1.800				8.400			10.200
Ecap ER	4.890	14.654		3.910			28.451		51.905
ECIPAR		6.750		13.806	3.132	7.200	51.600		82.488
En.A.I.P.	17.600	186.960		26.630	16.574	2.880	184.310		434.954
Enac		43.260		1.400			33.172		77.832
Ente Scuola Edile		8.500		4.430	5.400		26.914		45.244
FORM.ART.	13.544	9.600		15.820	10.465				49.429
Forma Futuro	10.767	136.000		29.986	66.060	16.000	108.810	2.760	370.383
GISFORM	1.300								1.300
I.F.O.A.		14.000		1.008		18.200	44.000		77.208
IAL		73.920		5.400	13.740		74.460		167.520
IRECOOP	-			32.780	8.350	7.200	55.776	14.500	118.606
Iscom Coop			15.140	15.650					30.790
ISCOM ER				2.264					2.264
Nuovo CESCOT ER				4.632			7.200		11.832
Totale	56.501	522.964	37.300	265.529	171.274	103.818	842.346	29.460	2.029.192

B.5. Il sistema dei Servizi del Lavoro Provinciali

B.5.1. Centri per l'impiego

Dopo un primo avvio nell'anno 2000, si può dire che i Centri per l'Impiego provinciali siano oggi una realtà abbastanza consolidata nel panorama dei servizi territoriali per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Pur se ancora molto assorbiti dalle prassi amministrative, hanno visto sviluppare



significativamente i servizi di informazione e consulenza, di orientamento e di preselezione.

Il percorso del cliente ed i servizi erogati

Come schematizzato nella figura il percorso del cliente all'interno del Centro prevede servizi che illustremo nelle pagine seguenti.

ACCOGLIENZA

L'utente viene accolto e rinviato al servizio più opportuno, dentro o fuori il Centro Impiego. In questo servizio viene svolto un primo filtro dell'utenza, mentre una vera e propria analisi del bisogno, che richiede specifiche competenze degli operatori ed un adeguato setting (contesto di relativa privacy, facendo accomodare l'utente per un breve colloquio) viene effettuata nel servizio "Analisi del bisogno-preselezione".

INFORMAZIONE (servizio rivolto alle persone, offerto da ogni Centro per l'Impiego).

Fornisce informazioni specifiche sui servizi interni ed esterni effettuando un successivo filtro dell'utenza dopo quello operato all'accoglienza; eroga informazioni sull'offerta formativa locale, sugli adempimenti legislativi in tema di lavoro e collocamento da effettuarsi dentro il Centro per l'Impiego o presso altri servizi, sull'utilizzo dei voucher per la formazione dei lavoratori, sulla consultazione della bacheca delle offerte di lavoro.

Presso il Servizio Informazione del Centro per l'Impiego di Parma è inoltre collocato, in via sperimentale, anche il nuovo servizio di Mediazione interculturale avviatosi nel febbraio 2002 per favorire l'inserimento socio-lavorativo delle persone provenienti da culture extracomunitarie: vengono fornite anche in lingua straniera informazioni sulla legislazione del lavoro e del collocamento, sulla formazione, sulle modalità per la ricerca del lavoro, sull'utilizzo degli altri servizi del Centro. La mediatrice interculturale inoltre svolge un'opera di accompagnamento dell'utente, nel caso abbia problemi di comprensione linguistica, ai servizi di Incontro Domanda\Offerta e di Orientamento.

DOCUMENTAZIONE E CONSULTAZIONE (servizio rivolto alle persone)

Il servizio è attualmente offerto presso il Centro di Parma e consente l'utilizzo di strumenti informativi di approfondimento per la ricerca attiva del lavoro e/o per le scelte formative. Un'operatrice è a disposizione della persona per fornirle un supporto su temi specifici, quali:

- consulenza di base sulla varie forme contrattuali per l'inserimento nel mercato del lavoro
- redazione e stampa del proprio curriculum vitae
- navigazione in Internet per la ricerca di informazioni inerenti il lavoro
- documentazione di approfondimento sui profili professionali e sul mercato del lavoro locale
- consultazione Annuari aziendali (Guida Kompass, Annuario delle Imprese Parmensi)
- informazioni sull'attivazione di tirocini formativi
- informazioni sulle modalità di accesso al Pubblico Impiego (bandi di concorso, selezioni in atto)
- informazioni sui percorsi formativi post diploma e post lauream
- informazioni di base sull'autoimprenditoria (condizioni e requisiti per avviarsi al lavoro autonomo o associativo).

ATTIVITA' AMMINISTRATIVE

(servizio rivolto alle persone ed alle aziende, svolto in ogni Centro per l'Impiego)

Vengono svolte le tradizionali attività amministrative del collocamento (nb: si descrivono le attività erogate fino al 30.1.03, data di entrata in vigore del decreto 297\02):

VERSO LE PERSONE

- Iscrizioni al collocamento

- Iscrizioni all'articolo 16 per l'avviamento a selezione nella pubblica amministrazione
- Certificazioni
- Gestione della mobilità e ricevimento domande per l'indennità di disoccupazione

VERSO LE AZIENDE

- Ricevimento delle comunicazioni di assunzione, cessazione, proroga e trasformazione del rapporto di lavoro
- Certificazioni
- Informazione e consulenza sulla legislazione del lavoro e del collocamento

ANALISI DEL BISOGNO\INCONTRO D\O

(servizio rivolto alle persone ed alle aziende, che viene offerto in ogni Centro per l'Impiego).

Attività erogate:

VERSO LE PERSONE

- Colloquio individuale: è finalizzato ad analizzare il bisogno, ad approfondire le competenze professionali e le disponibilità del lavoratore e ad inserirlo nella banca dati informatizzata del Centro per l'Impiego; sulla base del bisogno la persona può essere rinviata anche al Servizio Orientamento.
- Segnalazione ad aziende che ricercano personale: il lavoratore viene contattato telefonicamente da un operatore che gli illustra l'opportunità professionale, e chiede l'autorizzazione per l'invio dei suoi dati all'Azienda, al fine di sostenere un colloquio di selezione
- bacheca delle offerte: i lavoratori possono consultare la bacheca che espone le offerte di lavoro disponibili al momento e possono chiedere informazioni agli operatori o recarsi direttamente presso l'Azienda
- Tirocini: promozione di tirocini formativi e/o di orientamento per persone che vogliono migliorare la propria professionalità e definire con maggior chiarezza il proprio progetto professionale
- Supporto individualizzato e tutoraggio a fasce deboli: il Centro per l'Impiego progetta percorsi individualizzati e mirati per sostenere l'inserimento di categorie svantaggiate nel mercato del lavoro

VERSO LE AZIENDE

- Informazione e consulenza su tematiche inerenti la reperibilità di personale, le assunzioni incentivate, lo sviluppo del personale
- Preselezione: segnalazione di curricula di candidati in possesso dei requisiti richiesti
- Pubblicizzazione delle richieste: esposizione in bacheca, su richiesta, della ricerca di personale
- Avvio di tirocini formativi: attivazione gratuita di tirocini (l.196/97): gestione delle pratiche per l'avvio del tirocinio, segnalazione mirata di candidati, tutoraggio e supporto nella compilazione della modulistica

ORIENTAMENTO (servizio rivolto alle persone ed alle aziende, che viene svolto direttamente e quotidianamente presso i Centri a maggiore affluenza di utenza come quelli di Parma e di Fidenza e su appuntamento negli altri Centri):

Attività erogate:

VERSO LE PERSONE

- Offre una consulenza personalizzata per riflettere sulla scelta professionale, per aumentare la consapevolezza sui punti di forza, sui bisogni formativi, per evidenziare e chiarire le attese, le difficoltà, i dubbi, i bisogni legati al lavoro. Con il sostegno dell'operatore la persona può delineare un progetto professionale coerente e realistico e definire le azioni per attuarlo

VERSO LE AZIENDE

- Offre una consulenza gratuita per mappare le proprie risorse e competenze al fine di avviare percorsi di formazione individualizzati, all'interno di processi di riorganizzazione interna o di

outplacement nel caso di aziende in situazione di crisi

Il percorso di orientamento si articola in diverse fasi:

- Colloquio individuale
Viene analizzata la problematica di inserimento lavorativo e di scelta professionale della persona, viene concordato un piano d'azione e l'eventuale utilizzo di ulteriori servizi.
- Bilancio di Competenze
E' un percorso di analisi delle competenze professionali acquisite realizzato per persone in fase di ricollocazione lavorativa (disoccupati, lavoratori in mobilità, donne in cerca di reinserimento) oppure in transizione professionale, sia volontaria sia forzata (cassaintegrati o lavoratori coinvolti in processi di riorganizzazione aziendale). Il Bilancio di competenze può essere realizzato in Aziende coinvolte in processi di riorganizzazione o outplacement.
- Corso di Tecniche di ricerca attiva del lavoro
Ha l'obiettivo di fornire una metodologia efficace per attivarsi nella ricerca del lavoro. Attraverso testimonianze di specialisti, esercitazioni pratiche e simulazioni si affrontano i seguenti temi: come ricercare informazioni sul mondo del lavoro, come elaborare un curriculum vitae e una lettera di accompagnamento, come sostenere un colloquio di selezione.

Tutti i servizi si erogano con risorse interne; per i nuovi servizi sono state acquisiti collaboratori coordinati-continuativi, in diretta dipendenza dall'Assessorato (attraverso le risorse della misura A1-FSE).

b. Tipologia di utenza, bisogni, problematiche emerse.

Dai dati relativi l'anno 2001 e dai principali dati relativi al 2002 (i dati definitivi sono in corso di elaborazione), si costata come siano diverse migliaia le persone utenti dei Centri per i nuovi servizi di politica attiva, in ulteriore aumento rispetto al 2001, ed oltre 1350 le aziende clienti (contando solo quelle utenti del servizio di preselezione).

Molte aziende clienti sono di piccole dimensioni (sotto i 15 dipendenti), ma sono in aumento le aziende medio-grandi e grandi, attratte soprattutto dal servizio sui tirocini.

Per quanto riguarda le persone clienti, si tratta di un'utenza con problemi di occupabilità, se si pensa che per oltre il 50% possiede una scolarità debole (scuola elementare o media) e circa nel 45 % dei casi ha oltre 33 anni (non può in altre parole usufruire di forme di assunzioni incentivate come il contratto di apprendistato o il cfl). É un'utenza quindi che riflette in buona misura quella che tradizionalmente afferiva alle Scica, che arriva al "collocamento pubblico" come ultima tappa di una ricerca del lavoro spesso infruttuosa.

	ANNO 2001	ANNO 2002	% 2002 su 2001
N. COLLOQUI INDIVIDUALI	8.183	8.259	+ 1
N. AZIENDE che hanno fatto richiesta	1.326	1.354	+ 2.1
N. SEGNALATI	7.949	8.397	+ 5.6
N. ASSUNTI	1.085	1.429 *	+ 31.7
* i dati sono sottostimati in quanto gli assunti sono ancora in corso di registrazione			

Tav. 36 -Tipologia utenza afferente ai servizi di preselezione					
	ANNO 2001		ANNO 2002		% 2002 su 2001
NUMERO	6.660	100 %	6.959	100%	+ 4.5
UOMINI		39.9 %		40.2 %	+ 0.3
DONNE		60.1 %		59.8 %	- 0.3
ETA'					
15-25		33.9 %		28.7 %	- 5.2
26-32		25.5 %		25.6 %	+ 0.1
33 e oltre		40.6 %		45.7 %	+ 5.1
TITOLO					
STUDIO		6.20 %		5.74 %	- 0.46
L/LB		41.02 %		40.64 %	- 0.38
D/Q		52.78 %		53.62 %	+ 0.84
M/ELEM.					

Tav. 37 -Tipologia utenza afferente ai servizi di orientamento specialistico (colloqui individuali e counseling orientativo)					
	ANNO 2001		ANNO 2002		% 2002 su 2001
NUMERO		1.785		1.905	+ 8
COLLOQUI		30.2 %		40 %	+ 9.4
UOMINI		69.8 %		60 %	- 9.4
DONNE					
ETA'					
15-17		3.6 %		24.3 %	+ 20.7
18-23		16.7 %		13.3 %	- 3.4
24-29		39 %		37.3 %	- 1.7
30-35		25.6 %		16 %	- 9.6
oltre 36		15.1 %		9.1 %	- 6
TITOLO					
STUDIO		46.2 %		42.1 %	- 4.1
L/LB		46.4 %		30.5 %	-16.3
D/Q		7.4 %		27.4 %	+20
M/ELEM.					

Vi è però da segnalare la capacità di attrazione, grazie ai nuovi servizi offerti, dell'utenza a medio-alta scolarità: se vi è circa un 46 % dell'utenza afferente ai servizi di preselezione dei Centri per l'Impiego in possesso di un diploma o di una laurea, i servizi di Orientamento specialistico, presenti nel Centro per l'Impiego di Parma, vedono oltre il 42 % dei clienti in possesso di una laurea, cui va aggiunto un altro 30% in possesso di un diploma. Circa il 75 % degli utenti dei servizi specialistici di orientamento hanno meno di 29 anni, confermando così la capacità dei servizi di orientamento provinciali di intercettare un'elevata quota dei giovani in uscita dal sistema scolastico e educativo.

In grande aumento sono gli adolescenti in percorso di Nuovo Obbligo Formativo (circa un 20%) che devono affrontare le problematiche della scelta, come permangono numerosi giovani in uscita da percorsi scolastici od universitari anche "forti" che chiedono un supporto nelle modalità di ricerca del lavoro e nel primo inserimento in un mercato del lavoro che spesso non conoscono per niente.

Forte è in ogni caso la presenza femminile (circa un 60%) anche se in calo rispetto allo scorso anno, per quanto riguarda i servizi di orientamento specialistici, in quanto sono molto aumentati gli adolescenti maschi in Nof. Molto significativa è anche la componente immigrata (circa il 20% delle iscrizioni totali al collocamento).

I bisogni delle persone sono, proprio perché l'utenza afferente si è andata maggiormente diversificando, molteplici.

Vi è uno zoccolo duro di persone adulte in condizione di debolezza per svariati motivi (per il basso livello di competenze possedute, perché in reingresso nel mercato del lavoro dopo un lungo periodo di assenza come nel caso di molte donne, per un età non più giovanile –o comunque fuori dei contratti di lavoro incentivati- per una situazione di difficoltà di tipo socio-familiare o psicologica). In particolare sta emergendo un nuovo modello di disoccupazione, come segnala anche la recente ricerca dell'OML

provinciale sul lavoro interinale a Parma, che riguarda lavoratori adulti che hanno sperimentato fallimenti o difficoltà lavorative, spesso con basso livello di competenze, con significativi bisogni di sostentamento primario, che, se non supportati con interventi innovativi che possano coniugare le loro necessità economiche con forme integrate di sostegno formativo od orientativo rischiano di permanere in una condizione di precarietà e di disagio.

Significativi sono poi i bisogni di informazione e di orientamento alla legislazione del lavoro ed all'economia locale espressi dagli utenti immigrati, bisogni tra l'altro che non trovano ancora soluzioni integrate nei vari servizi territoriali.

I bisogni delle imprese fanno invece per lo più riferimento ad una domanda di lavoro non soddisfatta, che attraversa trasversalmente molti ambiti: dal settore manifatturiero ed in genere dal comparto tecnico a quello commerciale e della ristorazione, al settore agricolo, ai servizi alla persona. Le figure professionali richieste spaziano dai profili di tipo generico (sia a livello operaio che impiegatizio d'ordine) a quelli di tipo specialistico (operai specializzati nel settore meccanico ed elettrico, impiegati contabili ed amministrativi). Vi è poi da parte del mondo datoriale (associazioni categoriali ed imprese) una forte richiesta di supporto per favorire un ottimale inserimento della risorsa immigrata ed una altrettanto forte domanda di semplificazione e di sburocraizzazione negli adempimenti amministrativi del collocamento.

La fotografia degli attuali Centri per l'Impiego ci mostra comunque un quadro nel complesso positivo, se si pensa alle condizioni di avvio, quanto ad articolazione ed anche a specializzazione dei servizi offerti. Molto positivo anche il dato dell'aumento di oltre il 30% degli assunti, rispetto allo scorso anno, grazie al servizio di preselezione dei Centri (il dato è inoltre da ritenersi sottostimato in quanto, mentre scriviamo, sono ancora in corso le registrazioni degli assunti 2002).

Il Centro di Parma in particolare può offrire servizi di secondo livello, oltre che nel campo dell'orientamento (dove sono realizzati internamente servizi complessi come il counseling od i bilanci di competenze), anche nel campo dell'informazione orientativa e della mediazione interculturale.

Nel corso dell'ultimo anno si è dato inoltre avvio ad un percorso, non ancora concluso, per il potenziamento dei servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso una razionalizzazione del servizio, l'avvio di un piano di marketing imprese e la messa a punto di specifici servizi di consulenza per le imprese.

Significativi miglioramenti sono venuti anche dal versante dei servizi amministrativi (pur in un contesto di grande difficoltà legato alla coesistenza, fino all'uscita del decreto 297/02 nel gennaio 2003, del decreto legislativo 181/00 con la precedente normativa sul collocamento), con la sperimentazione del progetto Sare che consente una notevole semplificazione amministrativa nelle comunicazioni aziendali, che possono essere inviate per via telematica.

Si è anche molto operato per la valorizzazione di tutti gli operatori dei Centri e per una maggiore integrazione tra il personale ex-Scica ed i nuovi collaboratori via via inseriti, attraverso il consolidamento di gruppi di lavoro e, soprattutto, la messa in cantiere di due significativi interventi formativi.

L'approccio di servizio al cliente e la consapevolezza dell'importanza della qualità nella prestazione erogata da parte di ogni singolo operatore, sono oggi obiettivi, se non ancora completamente raggiunti, decisamente a portata di mano.

Lasciando a parte le criticità legate all'incompletezza normativa ad al relativo adeguamento dei software gestionali, (difficoltà che si sono trascinate fino all'uscita del decreto 297/02 che ha abolito la precedente normativa del collocamento ordinario, cui è obbligatorio trovare soluzioni gestionali immediate con il supporto della Regione), l'analisi del bisogno del cliente impresa e persona e la progettazione e realizzazione di interventi realmente mirati sono il problema chiave che lo scenario attuale ci consegna.

Servono sistemi scientifici ed informatizzati di registrazione dei bisogni, che consentano alle province di programmare sul medio-lungo periodo, evitando quella forte focalizzazione sugli interventi di breve periodo che ha caratterizzato il periodo di avvio come spesso avviene quando si deve operare in ambiti nuovi, con una forte componente di sperimentazione e di innovazione, e per di più in uno scenario normativo in continua evoluzione.

Occorre però contestualmente integrare la visione di scenario, fondata sulle analisi dei macro dati dell'economia locale e proiettata necessariamente sul medio-lungo periodo, con una risposta maggiormente incisiva ai bisogni del singolo nel "qui ed ora": le Politiche del lavoro provinciali devono rispondere alle esigenze delle persone e delle imprese di oggi e prevenire quelle di domani.

Serve una maggiore caratterizzazione territoriale dei Centri per l'Impiego sulla base dei bisogni dei singoli territori.

Servono nuove tipologie di intervento, proprio perché i bisogni sono di tipo diverso e non è efficace rispondere con gli stessi strumenti a problemi diversi. Serve una maggiore integrazione delle politiche (della formazione, dell'orientamento, del lavoro) e la valorizzazione di tutte le leve che il sistema pubblico del lavoro possiede.

È indispensabile una maggiore enfasi sulla qualità dei servizi e sulla valutazione delle nostre performances da parte dei clienti: in un mercato libero è il cliente che decide del futuro di un servizio bisogna aumentare l'appetibilità dei servizi offerti e la qualità percepita dagli utenti; bisogna dotarsi di tecniche più sofisticate di pianificazione strategica, di organizzazione, di controllo e valutazione.

B.5.2. SILD (Servizio Inserimento Lavorativo Disabili)

La funzione del Servizio si contestualizza nelle previsioni normative contenute nella L.68/99 – "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e nella L.R. 14/2000 – "Promozione dell'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate".

Entrambe superano il concetto di "obbligatorietà" del collocamento e affrontano il tema del lavoro per persone disabili con una nuova filosofia: la "promozione" del lavoro in quanto "diritto".

Se "*...la promozione dell'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro...*" rappresentano la nuova logica rispetto al passato, anche gli strumenti previsti rivestono carattere di assoluta novità.

Si parla, infatti, "*...di servizi di sostegno e di collocamento mirato che consentano di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto.*"

La previsione normativa implica inevitabilmente la messa in atto di molteplici e diversificati interventi e il coinvolgimento di più attori, istituzionali e non, tutti comunque interessati al raggiungimento delle finalità dettate dalla legge.

Proprio in questa direzione si è mosso il Servizio Inserimento Lavorativo Disabili nel biennio 2001/2002.

In una prima fase, coincidente, di fatto, con il 2001, si è ritenuto opportuno potenziarne l'aspetto organizzativo suddividendo la struttura in:

- Area Servizi Amministrativi
- Area Servizi alle Aziende
- Area Servizi alle Persone

Le strategie iniziali sono state quelle di:

1. definire le procedure amministrative necessarie per l'attuazione della normativa nazionale e regionale;
2. conoscere l'utenza di riferimento;
3. avviare i servizi di collocamento mirato.

Definire le procedure amministrative e gli strumenti necessarie per l'attuazione della normativa nazionale e regionale.

È stata elaborata la maggior parte della modulistica utilizzata: prospetto informativo annuale, atti bilaterali di convenzione, istanze per richiesta incentivi, etc.

Sono state definite le procedure di esonero parziale, individuando anche una "griglia" di riferimento in relazione alla attività svolta dall'azienda richiedente.

Conoscere l'utenza di riferimento.

È stata predisposta la modulistica necessaria per la rilevazione delle informazioni su aziende e lavoratori.

I dati sono stati acquisiti prevalentemente attraverso incontri presso i locali del Servizio.

A decorrere da maggio 2001, per i lavoratori, anche attraverso la partecipazione a sedute della Commissione Medica provinciale istituita dalla L.104/92.

Avviare i servizi del collocamento mirato

Consulenza e preselezione per le aziende

L'Area servizi alle aziende ha fornito informazioni sulla normativa e sulle procedure, supportando le aziende nell'utilizzo delle nuove modalità di inserimento al lavoro: convenzioni, convenzioni con incentivi, tirocini formativi, alternanza scuola lavoro, etc.

Sono state, inoltre, poste le premesse per l'individuazione di modalità mirate a definire le possibili mansioni/qualifiche presenti nei contesti organizzativi, compatibili con le capacità e le residue abilità dei lavoratori iscritti.

Quanto sopra, non solo nell'ottica della preselezione, ma anche per promuovere, unitamente al Servizio Formazione Professionale, corsi formativi in linea con le esigenze aziendali.

È proseguita l'attività di preselezione che, già nella fase di prima attuazione della nuova normativa, aveva dimostrato di essere uno degli elementi di successo del collocamento mirato.

Tale servizio ha consentito l'inserimento di lavoratori con specifiche professionalità, conformi alle richieste aziendali e di iscritti che, pur non essendo in possesso di specifici requisiti, hanno comunque trovato una loro idonea collocazione.

Gli invii in preselezione sono stati "supportati" durante le varie fasi, attivando anche l'operatore di riferimento dei Servizi Socio Assistenziali.

Accoglienza e orientamento per i lavoratori

L'Area servizi ai lavoratori ha realizzato colloqui individuali e/o di gruppo di accoglienza e informazione.

È iniziata una proficua collaborazione con la Commissione medica di cui alla L.104/92 che ha lavorato, per il periodo maggio 2001/giugno 2002 a Parma, con riunioni per cinque giorni la settimana.

Gli operatori hanno partecipato a tutte le sedute per la compilazione delle diagnosi funzionali, avendo così la possibilità di venire in contatto con una vasta platea di iscritti e svolgendo in quel contesto attività di informazione e di raccolta dati.

Ai lavoratori, inoltre, è stato evitato il disagio di ulteriori spostamenti per raggiungere la sede del Servizio.

L'area ha programmato, inoltre, azioni di orientamento, su un numero limitato di iscritti.

Parallelamente, è iniziata la collaborazione con i Servizi Socio Sanitari del territorio per individuare percorsi professionali e lavorativi mirati, rivolti ad utenti in carico ad entrambe le Strutture.

Tale collaborazione è stata poi strutturata e potenziata nel progetto Ecro di cui si parlerà in seguito.

Inoltre:

- ha funzionato regolarmente la Commissione Provinciale Tripartita per la gestione della L.68/99, che ha provveduto ad approvare i criteri operativi e gli strumenti amministrativi necessari per l'attuazione del collocamento mirato;
- è stato istituito il Comitato Tecnico, la cui attività nella compilazione delle schede professionali sta regolarmente continuando;
- sono stati realizzati frequenti incontri con Associazioni datoriali, per informare sulle agevolazioni della nuova normativa;

- sono state poste le basi per una collaborazione con gli Enti di formazione Professionale, promotori di tirocini formativi per soggetti disabili;
- si sono rafforzati i rapporti operativi con l'Area Formazione Professionale dell'Assessorato, per la promozione di corsi professionalizzanti in linea con le esigenze aziendali;
- è iniziata un'attività sinergica con i Servizi Socio Sanitari territoriali per la condivisione degli strumenti di lavoro.

All'inizio del 2002, dopo un'attenta analisi delle esperienze maturate e dei risultati conseguiti, si è provveduto a "modellizzare" strumenti e procedure adottati, sia in relazione alle attività amministrative che ai nuovi servizi.

Sono stati, altresì, predisposti *software* di supporto per consentire il monitoraggio di determinate situazioni: la banca dati delle scoperture aziendali, il calendario delle scadenze di convenzioni e di esoneri parziali.

In parallelo alla prosecuzione delle linee di attività dell'anno precedente e al consolidamento dei risultati positivi raggiunti, si è ritenuto che il Servizio fosse pronto per entrare in una dimensione di "sviluppo".

Questo impegno al miglioramento continuo guarda in prospettiva al conseguimento di standard di qualità e di efficacia dei servizi resi.

Sono state, pertanto, programmate le seguenti linee di intervento:

- **sviluppo della comunicazione esterna**, con particolare riferimento alla diffusione della conoscenza delle opportunità previste dalla L.68/99:
 - sono stati realizzati incontri/seminari a tema con Associazioni datoriali;
 - attività seminariale specifica è stata diretta agli Enti pubblici soggetti, a livello locale, alla normativa sul collocamento mirato;
 - è stato predisposto specifico materiale informativo, cartaceo o tramite web;
 - sono state poste le premesse per l'elaborazione di un manuale "di buone prassi", consistente nell'individuazione e nella modellizzazione di interventi specialistici il cui utilizzo ha fornito ottimi risultati nell'inserimento al lavoro dell'utenza disabile;
 - sono iniziati i lavori di elaborazione della "carta dei servizi", intesa, oltre che come strumento di comunicazione, anche come patto con l'utenza per l'assunzione di reciproci impegni.
- **potenziamento degli strumenti di conoscenza della utenza aziende**
 - è stato predisposto un questionario per raccogliere informazioni sui contesti organizzativi delle Imprese e sui fabbisogni professionali delle medesime;
 - sono state attuate verifiche ambientali da parte di operatori del Servizio, soprattutto in ambienti produttivi con attività ritenute difficilmente compatibili con le limitazioni diagnostico-funzionali degli iscritti;
 - sono stati realizzati incontri con il Servizio di Medicina del Lavoro per giungere alla redazione di un protocollo d'intesa su possibili modalità operative comuni;
 - è stata realizzata una mappatura delle realtà aziendali territoriali con riferimento alla raggiungibilità delle stesse con mezzi di trasporto pubblici.
- **potenziamento degli strumenti di conoscenza dell'utenza persone**
 - è stato elaborato un progetto di decentramento dei servizi di accoglienza e orientamento presso due dei tre Centri per l'Impiego periferici; la fase iniziata da qualche mese ha carattere sperimentale, anche ai fini del consolidamento della rete con i Servizi Socio Assistenziali di riferimento; a questa iniziativa, particolarmente qualificante per l'Amministrazione provinciale, è dedicato apposito spazio nel Bilancio della Programmazione relativa al biennio 2001/2002.
- **rafforzamento delle attività mirate alla integrazione fra Servizi**
 - è stato mantenuto un raccordo costante con i Servizi Socio Assistenziali del territorio finalizzato alla definizione di procedure standardizzate per l'utenza comune;

- si è provveduto alla realizzazione di un percorso di formazione congiunta degli operatori di tutti i servizi coinvolti nei percorsi di inserimento professionale di soggetti disabili e di appartenenti alle “fasce deboli”, della durata di 700 ore, per verificare i rispettivi strumenti di lavoro ed individuare strumenti e modalità di risposta ai bisogni degli utenti il più possibile personalizzati.
- Si è rafforzata la collaborazione con il Servizio Formazione Professionale per la progettazione e l’attivazione di strumenti di politica attiva del lavoro, quali tirocini formativi e corsi professionalizzanti;
- è stato mantenuto un raccordo costante con le cooperative sociali per l’inserimento di iscritti con deficit di particolare gravità.

Tali linee di attività sono riprese e ulteriormente approfondite nelle strategie d’intervento della Programmazione 2003/2004.

C. Bilancio della Programmazione precedente

C.1. Le attività finanziate nella FP

Il Programma Poliennale che si chiude ha visto un'intensa attività di realizzazione attraverso l'emanazione di numerosi bandi, gare e chiamate di curricula e un altrettanto intensissimo lavoro di preparazione, istruttoria, adozione dei Piani di attività.

In questo paragrafo riportiamo alcune tabelle riguardanti l'allocazione dei finanziamenti e le tipologie di utenti interessati ai servizi di formazione erogati dagli Enti gestori di Formazione Professionale.

Avere un quadro esaustivo di tutte le attività realizzate nel territorio, con finanziamenti pubblici e non, riguardanti la formazione professionale è a tutt'oggi un'operazione di reale difficoltà essendo il governo degli interventi attuati sul territorio non supportato da strumenti unitari di analisi. Altri soggetti intervengono sul territorio in maniera importante a partire ad esempio dalla Regione stessa. A questo proposito è stata recentemente introdotta la possibilità di accesso ai dati di tutto il database regionale della formazione professionale, possibilità che però non risulta ancora rispondente al fine di un'analisi esaustiva. Altro elemento di complessità risiede nella struttura stessa della base informativa organizzata per anno di programmazione (Piani) non rendendo possibili viste per esercizio che sarebbero più rispondenti per un confronto annuale dei servizi erogati.

Relativamente agli aspetti finanziari, si tenga poi presente che tutta l'attività programmata negli ultimi due anni è rimasta ancorata agli stessi parametri finanziari ora/corso/allievo stabiliti nel 1997, e che quindi per questi aspetti risulta poco utile analizzare l'allocazione delle risorse a disposizione rapportata alle tipologie o agli utenti.

Fatte queste premesse, brevemente, si riportano in queste pagine alcune considerazioni di tipo quantitativo riguardanti l'attività realizzata nel periodo di pertinenza del Programma precedente (2001–2002) a commento delle tabelle riportate nelle pagine successive

Nel biennio preso in considerazione sono stati avviati 441 progetti (Tav. 38), per 143.528 ore di programmazione (Tav. 40). Il monte ore programmato risulta essere di 2.055.905 ore/allievo (Tav. 41).

L'investimento pubblico complessivo è stato di € 19.080.719,21 (Tav. 39). La ripartizione di questo tra misure e ambiti di intervento risulta totalmente condizionata dai vincoli di programmazione imposti dal Por: notiamo ad esempio come la misura A2 risulti da tutti i punti di vista quella preponderante all'interno dei Piani: maggiori finanziamenti, maggior numero di utenti, ore, progetti.

Gli utenti sono stati complessivamente 12.289 (Tav. 42) concentrati prevalentemente negli ambiti afferenti l'orientamento e la formazione integrata (4.604 utenti), seguita dalla formazione per gli occupati (3.261). Anche l'ambito "Assistenza a strutture e sistemi" vede 1.321 presenze dovute alla misura D2.

Se si va ad analizzare l'età dei partecipanti alle attività di formazione troviamo conferma della concentrazione nelle fasce del Nof per la formazione integrata e in parte quella iniziale, mentre la formazione superiore si distribuisce tra i 19 e i 40 anni e la formazione per gli occupati riguarda fasce di età che vanno dai 20 ai 50 anni (Tav. 42).

La presenza maschile ai corsi (53,5%) risulta superiore anche se non di molto a quella femminile (46,5%). Al proposito si veda la Tav. 43.

Gli utenti svantaggiati sono stati 308 portatori di handicap, 158 extracomunitari, 130 detenuti, 382 svantaggiati (Tav. 44).

Relativamente alla condizione occupazionale (Tav. 45) la maggior parte sono studenti (3.740), dipendenti (3.866), imprenditori (1.151).

Per quanto riguarda i titoli di studio notiamo la presenza di 2.290 diplomati e 665 laureati (Tav. 47).

La residenza degli allievi è per l'89,2% relativa alla provincia di Parma, il 9,2% viene in pari misura da province della regione e fuori regione (Tav. 46). Il 10,2% risiede nei territori dell'obiettivo 2 (Tav. 48)

Tav. 38 - piani 2001 e 2002. Progetti avviati per canale di finanziamento e ambito									
Canale di finanziamento	Assistenza a strutture e sistemi	Formazione iniziale	Formazione normata	Formazione per Occupati	Formazione Permanente	Formazione Superiore	Orientamento e formazione integrata	Tirocini	Totale
Attività autorizzata			10	35	3	1			49
Fondi.Reg.AttDir	3			1					4
Legge144/99.OF		2					1		3
Ob.3A1	6			5					11
Ob.3A2		19		3	3		64	3	92
Ob.3A3		5		8	2		6	2	23
Ob.3B1	4	6		19	6		10	1	46
Ob.3C1	1			4					5
Ob.3C2							14		14
Ob.3C3						7	12		19
Ob.3C4	1				47				48
Ob.3D1				69					69
Ob.3D2	21								21
Ob.3D3				4					4
Ob.3E1		3		13		5	6		27
Reg.CE1257/99	1			5					6
Totale	37	35	10	166	61	13	113	6	441

Tav. 39 - piani 2001 e 2002. Fondi pubblici in € per canale di finanziamento e ambito								
Canale di finanziamento	Assistenza a strutture e sistemi	Formazione iniziale	Formazione per occupati	Formazione permanente	Formazione superiore	Orientamento e formazione integrata	Tirocini	Totale
Fondi.Reg.AttDir	90.393	-	28.405	-	-	-	-	118.798
Legge144/99.OF	-	515.380	-	-	-	71.828	-	587.208
Ob.3A1	218.090	-	749.624	-	-	-	-	967.714
Ob.3A2	-	2.891.721	105.079	199.262	-	3.353.050	97.621	6.646.733
Ob.3A3	-	340.503	89.864	225.640	-	471.213	354.629	1.481.848
Ob.3B1	138.573	374.948	639.018	381.669	-	496.045	50.613	2.080.866
Ob.3C1	72.840	-	173.715	-	-	-	-	246.555
Ob.3C2	-	-	-	-	-	462.435	-	462.435
Ob.3C3	-	-	-	-	560.356	1.158.736	-	1.719.092
Ob.3C4	7.933	-	-	1.003.981	-	-	-	1.011.914
Ob.3D1	-	-	1.450.291	-	-	-	-	1.450.291
Ob.3D2	501.875	-	-	-	-	-	-	501.875
Ob.3D3	-	-	102.623	-	-	-	-	102.623
Ob.3E1	-	72.727	498.073	-	484.993	646.975	-	1.702.768
Totale	1.029.703	4.195.277	3.836.692	1.810.552	1.045.349	6.660.282	502.863	19.080.719

Tav. 40 - piani 2001 e 2002. Ore programmate nei progetti avviati per canale di finanziamento e ambito									
Canale di finanziamento	Assistenza a strutture e sistemi	Formazione iniziale	Formazione e normata	Formazione per Occupati	Formazione Permanente	Formazione Superiore	Orientamento e formazione integrata	Tirocini	Totale
Attività autorizzata	-	-	1.245	3.746	420	240	-	-	5.651
Legge144/99.OF	-	3.200	-	-	-	-	53	-	3.253
Ob.3A2	-	34.973	-	1.560	2.270	-	25.122	1.280	65.205
Ob.3A3	-	3.715	-	-	1.430	-	4.426	2.000	11.571
Ob.3B1	1.258	3.312	-	4.500	3.346	-	3.409	700	16.525
Ob.3C2	-	-	-	-	-	-	1.485	-	1.485
Ob.3C3	-	-	-	-	-	3.914	8.429	-	12.343
Ob.3C4	40	-	-	-	3.884	-	-	-	3.924
Ob.3D1	-	-	-	9.361	-	-	-	-	9.361
Ob.3D2	1.595	-	-	-	-	-	-	-	1.595
Ob.3D3	-	-	-	750	-	-	-	-	750
Ob.3E1	-	670	-	2.310	-	3.480	4.870	-	11.330
Reg.CE1257/99	60	-	-	475	-	-	-	-	535
Totale	2.953	45.870	1.245	22.702	11.350	7.634	47.794	3.980	143.528
Valori %									
Canale di finanziamento	Assistenza a strutture e sistemi	Formazione iniziale	Formazione e normata	Formazione per Occupati	Formazione Permanente	Formazione Superiore	Orientamento e formazione integrata	Tirocini	Totale
Attività autorizzata	-	-	0,87%	2,61%	0,29%	0,17%	-	-	3,94%
Legge144/99.OF	-	2,23%	-	-	-	-	0,04%	-	2,27%
Ob.3A2	-	24,37%	-	1,09%	1,58%	-	17,50%	0,89%	45,43%
Ob.3A3	-	2,59%	-	-	1,00%	-	3,08%	1,39%	8,06%
Ob.3B1	0,88%	2,31%	-	3,14%	2,33%	-	2,38%	0,49%	11,51%
Ob.3C2	-	-	-	-	-	-	1,03%	-	1,03%
Ob.3C3	-	-	-	-	-	2,73%	5,87%	-	8,60%
Ob.3C4	0,03%	-	-	-	2,71%	-	-	-	2,73%
Ob.3D1	-	-	-	6,52%	-	-	-	-	6,52%
Ob.3D2	1,11%	-	-	-	-	-	-	-	1,11%
Ob.3D3	-	-	-	0,52%	-	-	-	-	0,52%
Ob.3E1	-	0,47%	-	1,61%	-	2,42%	3,39%	-	7,89%
Reg.CE1257/99	0,04%	-	-	0,33%	-	-	-	-	0,37%
Totale	2,06%	31,96%	0,87%	15,82%	7,91%	5,32%	33,30%	2,77%	100,00%

Tav. 41 - piani 2001 e 2002. Monte ore (orexallievo) dei progetti avviati per canale di finanziamento e ambito									
Canale di finanziamento	Assistenza a strutture e sistemi	Formazione iniziale	Formazione normata	Formazione per Occupati	Formazione Permanente	Formazione Superiore	Orientamento e formazione integrata	Tirocini	Totale
Attività autorizzata	-	-	37.300	54.885	5.940	2.880	-	-	101.005
Legge144/99.OF	-	38.400	-	-	-	-	2.774	-	41.174
Ob.3A2	-	400.270	-	11.400	33.240	-	514.667	11.760	971.337
Ob.3A3	-	39.000	-	-	18.300	-	39.760	12.100	109.160
Ob.3B1	15.660	36.054	-	50.400	43.574	-	48.815	5.600	200.103
Ob.3C2	-	-	-	-	-	-	61.386	-	61.386
Ob.3C3	-	-	-	-	-	53.078	107.154	-	160.232
Ob.3C4	480	-	-	-	72.900	-	-	-	73.380
Ob.3D1	-	-	-	125.967	-	-	-	-	125.967
Ob.3D2	38.561	-	-	-	-	-	-	-	38.561
Ob.3D3	-	-	-	8.540	-	-	-	-	8.540
Ob.3E1	-	9.240	-	31.324	-	47.860	67.790	-	156.214
Reg.CE1257/99	1.800	-	-	7.046	-	-	-	-	8.846
Totale	56.501	522.964	37.300	289.562	173.954	103.818	842.346	29.460	2.055.905
Valori %									
Canale di finanziamento	Assistenza a strutture e sistemi	Formazione iniziale	Formazione normata	Formazione per Occupati	Formazione Permanente	Formazione Superiore	Orientamento e formazione integrata	Tirocini	Totale
Attività autorizzata	-	-	1,81%	2,67%	0,29%	0,14%	-	-	4,91%
Ob.3A2	-	19,47%	-	0,55%	1,62%	-	25,03%	0,57%	47,25%
Ob.3A3	-	1,90%	-	-	0,89%	-	1,93%	0,59%	5,31%
Ob.3B1	0,76%	1,75%	-	2,45%	2,12%	-	2,37%	0,27%	9,73%
Ob.3C2	-	-	-	-	-	-	2,99%	-	2,99%
Ob.3C3	-	-	-	-	-	2,58%	5,21%	-	7,79%
Ob.3C4	0,02%	-	-	-	3,55%	-	-	-	3,57%
Ob.3D1	-	-	-	6,13%	-	-	-	-	6,13%
Ob.3D2	1,88%	-	-	-	-	-	-	-	1,88%
Ob.3D3	-	-	-	0,42%	-	-	-	-	0,42%
Ob.3E1	-	0,45%	-	1,52%	-	2,33%	3,30%	-	7,60%
Reg.CE1257/99	0,09%	-	-	0,34%	-	-	-	-	0,43%
Totale	2,75%	25,44%	1,81%	14,08%	8,46%	5,05%	40,97%	1,43%	100,00%

Tav. 42- piani 2001 e 2002. Utenti per ambito e per classe di età – valori assoluti									
Descrizione	Assistenza a strutture e sistemi	Formazione normata	Formazione iniziale	Formazione per occupati	Formazione permanente	Formazione superiore	Orientamento e formazione integrata	Tirocini	Totale
Non attribuibile	6	-	14	87	4	-	46	2	159
Da 14 a 14 anni	-	-	4	-	-	-	1583	-	1.587
Da 15 a 18 anni	4	1	387	32	17	-	2098	13	2.552
Da 19 a 19 anni	1	1	20	26	11	10	102	2	173
Da 20 a 24 anni	31	8	55	280	183	39	193	11	800
Da 25 a 29 anni	113	7	61	537	369	68	190	11	1.356
Da 30 a 34 anni	207	9	59	639	378	41	162	10	1.505
Da 35 a 39 anni	200	12	35	572	359	16	92	9	1.295
Da 40 a 44 anni	257	7	16	439	282	7	60	7	1.075
Da 45 a 49 anni	263	2	11	307	195	8	41	1	828
Da 50 a 54 anni	158	2	6	188	149	1	19	-	523
Da 55 a 59 anni	45	1	4	92	100	-	8	-	250
Da 60 a 64 anni	17	-	2	34	44	1	3	1	102
Maggiore di 65 anni	19	-	-	28	30	-	7	-	84
Totale	1.321	50	674	3.261	2.121	191	4.604	67	12.289
Valori %									
Descrizione	Assistenza a strutture e sistemi	Formazione normata	Formazione iniziale	Formazione per Occupati	Formazione Permanente	Formazione Superiore	Orientamento e formazione integrata	Tirocini	Totale
Non attribuibile	0,45%	-	2,08%	2,67%	0,19%	-	1,00%	2,99%	1,29%
Da 14 a 14 anni	-	-	0,59%	-	-	-	34,38%	-	12,91%
Da 15 a 18 anni	0,30%	2,00%	57,42%	0,98%	0,80%	-	45,57%	19,40%	20,77%
Da 19 a 19 anni	0,08%	2,00%	2,97%	0,80%	0,52%	5,24%	2,22%	2,99%	1,41%
Da 20 a 24 anni	2,35%	16,00%	8,16%	8,59%	8,63%	20,42%	4,19%	16,42%	6,51%
Da 25 a 29 anni	8,55%	14,00%	9,05%	16,47%	17,40%	35,60%	4,13%	16,42%	11,03%
Da 30 a 34 anni	15,67%	18,00%	8,75%	19,60%	17,82%	21,47%	3,52%	14,93%	12,25%
Da 35 a 39 anni	15,14%	24,00%	5,19%	17,54%	16,93%	8,38%	2,00%	13,43%	10,54%
Da 40 a 44 anni	19,45%	14,00%	2,37%	13,46%	13,30%	3,66%	1,30%	10,45%	8,75%
Da 45 a 49 anni	19,91%	4,00%	1,63%	9,41%	9,19%	4,19%	0,89%	1,49%	6,74%
Da 50 a 54 anni	11,96%	4,00%	0,89%	5,77%	7,02%	0,52%	0,41%	-	4,26%
Da 55 a 59 anni	3,41%	2,00%	0,59%	2,82%	4,71%	-	0,17%	-	2,03%
Da 60 a 64 anni	1,29%	-	0,30%	1,04%	2,07%	0,52%	0,07%	1,49%	0,83%
Maggiore di 65 anni	1,44%	-	-	0,86%	1,41%	-	0,15%	-	0,68%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tav. 43 - piani 2001 e 2002. Utenti per canale di finanziamento e per sesso						
Canale di finanziamento	F	%	M	%	Totale	%
Attività autorizzata	287	2,3%	592	4,8%	879	7,2%
Legge144/99.OF	16	0,1%	12	0,1%	28	0,2%
Ob.3A1	43	0,3%	7	0,1%	50	0,4%
Ob.3A2	1461	11,9%	1947	15,8%	3.408	27,7%
Ob.3A3	158	1,3%	112	0,9%	270	2,2%
Ob.3B1	188	1,5%	469	3,8%	657	5,3%
Ob.3C2	605	4,9%	455	3,7%	1.060	8,6%
Ob.3C3	124	1,0%	142	1,2%	266	2,2%
Ob.3C4	841	6,8%	1028	8,4%	1.869	15,2%
Ob.3D1	754	6,1%	1117	9,1%	1.871	15,2%
Ob.3D2	609	5,0%	432	3,5%	1.041	8,5%
Ob.3D3	22	0,2%	32	0,3%	54	0,4%
Ob.3E1	533	4,3%	2	0,0%	535	4,4%
Reg.CE1257/99	73	0,6%	228	1,9%	301	2,4%
Totale	5.714	46,5%	6.575	53,5%	12.289	100,0%

Tav. 44 - piani 2001 e 2002. Utenti per canale di finanziamento e per svantaggio – valori assoluti								
Canale di finanziamento	Nessun svantaggio	1 - portatore di handicap fisico e/o mentale	3 - extracomunitario	5 - tossicodipendente	6 - ex tossicodipendente	7 - detenuto	9 - altro tipo di svantaggio	Totale
Attività autorizzata	871	-	-	-	-	-	8	879
Legge144/99.OF	28	-	-	-	-	-	-	28
Ob.3A1	50	-	-	-	-	-	-	50
Ob.3A2	3.219	35	72	-	-	-	82	3.408
Ob.3A3	142	110	4	-	1	-	13	270
Ob.3B1	285	158	15	14	37	129	19	657
Ob.3C2	1.058	2	-	-	-	-	-	1.060
Ob.3C3	253	2	-	-	-	-	11	266
Ob.3C4	1.688	-	41	-	1	-	139	1.869
Ob.3D1	1.846	1	1	-	-	1	22	1.871
Ob.3D2	953	-	-	-	-	-	88	1.041
Ob.3D3	54	-	-	-	-	-	-	54
Ob.3E1	509	-	25	-	-	-	1	535
Reg.CE1257/99	301	-	-	-	-	-	-	301
Totale	11.257	308	158	14	39	130	382	12.289

Tav. 45 - piani 2001 e 2002. Utenti per tipologia occupazione e ambito									
Tipologia occupazione	Assistenza a strutture e sistemi	Formazione normata	Formazione iniziale	Formazione per occupati	Formazione permanente	Formazione superiore	Orientamento e formazione integrata	Tirocini	Totale
Non indicata	41	-	98	177	284	-	551	-	1.151
Collaborazione coordinata continuativa	15	2	1	65	41	3	4	-	131
Imprenditore	116	30	-	769	161	-	5	-	1.081
In cerca di nuova occupazione da 12 a 23 mesi	2	-	43	15	14	6	57	15	152
In cerca di nuova occupazione da 6 a 11 mesi	1	-	22	13	16	6	73	-	131
In cerca di nuova occupazione da meno di 6 mesi	2	-	71	35	54	67	161	7	397
In cerca di nuova occupazione da oltre 24 mesi	24	-	38	31	37	2	95	13	240
In cerca di prima occupazione da 12 a 23 mesi	-	-	11	10	7	2	44	5	79
In cerca di prima occupazione da 6 a 11 mesi	-	-	4	7	11	13	14	-	49
In cerca di prima occupazione da meno di 6 mesi	4	1	98	16	13	38	85	2	257
In cerca di prima occupazione da oltre 24 mesi	-	-	50	19	14	3	50	5	141
Inattivo o altro (casalingo/a, disabile, militare e in servizio civile, pensionato/a.....)	16	-	7	84	144	-	58	-	309
Lavoratore autonomo (escl. contratti di collaborazione coord. continuativa)	28	11	1	294	139	8	4	-	485
Occupato alle dipendenze	1.062	5	2	1.670	1.052	22	48	5	3.866
Occupato con contratti a causa mista	6	-	1	46	16	-	11	-	80
Studente	4	1	227	10	118	21	3.344	15	3.740
Totale	1.321	50	674	3.261	2.121	191	4.604	67	12.289

Tav. 46 - Piani 2001 e 2002. Utenti per ambiti e per provenienza					
Ambiti	Non rilevata	Fuori regione	Parma	Regione	Totale
Assistenza a strutture e sistemi	17	53	1.203	48	1.321
Attività autorizzata	-	3	47	-	50
Formazione iniziale	15	24	605	30	674
Formazione per Occupati	39	165	2.888	169	3.261
Formazione Permanente	22	121	1.910	68	2.121
Formazione Superiore	13	12	142	24	191
Orientamento e formazione integrata	90	182	4.106	226	4.604
Tirocini	-	1	66	-	67
Totale	196	561	10.967	565	12.289
Valori %					
Ambiti	Non rilevata	Fuori Regione	Parma	Regione	Totale
Assistenza a strutture e sistemi	0,1%	0,4%	9,8%	0,4%	10,7%
Attività autorizzata	-	0,0%	0,4%	-	0,4%
Formazione iniziale	0,1%	0,2%	4,9%	0,2%	5,5%
Formazione per Occupati	0,3%	1,3%	23,5%	1,4%	26,5%
Formazione Permanente	0,2%	1,0%	15,5%	0,6%	17,3%
Formazione Superiore	0,1%	0,1%	1,2%	0,2%	1,6%
Orientamento e formazione integrata	0,7%	1,5%	33,4%	1,8%	37,5%
Tirocini	-	0,0%	0,5%	-	0,5%
Totale	1,6%	4,6%	89,2%	4,6%	100,0%

Tav. 47 - Piani 2001 e 2002. Utenti per titolo di studio e ambito – valori assoluti									
Titolo di studio	Assistenza a strutture e sistemi	Formazione normata	Formazione iniziale	Formazione per occupati	Formazione permanente	Formazione superiore	Orientamento e formazione integrata	Tirocini	Totale
Non rilevabile	297	50	540	647	1.108	175	1.591	37	4.445
1 - Nessun titolo di studio o licenza elementare	23	-	9	78	13	-	354	3	480
2 - Licenza media o superamento del biennio di scuola superiore	150	-	43	710	205	-	1.917	20	3.045
3 - Assolvimento dell'obbligo scolastico	68	-	82	143	120	-	305	1	719
4 - Diploma di qualifica (Istituto professionale di Stato, etc.)	50	-	-	218	72	-	23	-	363
5 - Diploma	2	-	-	51	-	-	33	-	86
6 - Qualifica professionale (corsi promossi dalle regioni)	34	-	-	45	24	-	9	-	112
7 - Diploma di maturità e diploma di scuola superiore	483	-	-	1.044	476	-	281	6	2.290
8 - Qualifica professionale post-diploma (corsi promossi dalle regioni)	4	-	-	9	3	-	3	-	19
9 - Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)	-	-	-	1	4	-	-	-	5
10 - Diploma universitario o laurea di base	16	-	-	20	7	-	2	-	45
11 - Master post-laurea di base	1	-	-	-	3	-	-	-	4
12 - Laurea	188	-	-	291	85	16	85	-	665
13 - Diploma post-laurea (dottorato, master, specializzazione)	5	-	-	4	1	-	1	-	11
Totale	1.321	50	674	3.261	2.121	191	4.604	67	12.289

Tav. 48 - piani 2001 e 2002. Utenti per canale di finanziamento e area ob.2						
Canale di finanziamento	Non ob.2	Non ob.2	Ob.2	Ob.2	Totale	Totale
Attività autorizzata	769	6,3%	110	0,9%	879	7,2%
Legge144/99.OF	26	0,2%	2	0,0%	28	0,2%
Ob.3A1	44	0,4%	6	0,0%	50	0,4%
Ob.3A2	3086	25,1%	322	2,6%	3.408	27,7%
Ob.3A3	243	2,0%	27	0,2%	270	2,2%
Ob.3B1	619	5,0%	38	0,3%	657	5,3%
Ob.3C2	933	7,6%	127	1,0%	1.060	8,6%
Ob.3C3	251	2,0%	15	0,1%	266	2,2%
Ob.3C4	1780	14,5%	89	0,7%	1.869	15,2%
Ob.3D1	1634	13,3%	237	1,9%	1.871	15,2%
Ob.3D2	862	7,0%	179	1,5%	1.041	8,5%
Ob.3D3	53	0,4%	1	0,0%	54	0,4%
Ob.3E1	504	4,1%	31	0,3%	535	4,4%
Reg.CE1257/99	235	1,9%	66	0,5%	301	2,4%
Totale	11.039	89,8%	1.250	10,2%	12.289	100,0%

C.2. Azioni di Politica del Lavoro

C.2.1. I Centri Impiego

La fotografia degli attuali Centri per l'Impiego ci mostra comunque un quadro nel complesso positivo, se si pensa alle condizioni di avvio, quanto ad articolazione ed anche a specializzazione dei servizi offerti. Molto positivo anche il dato dell'aumento di oltre il 30% degli assunti, rispetto allo scorso anno, grazie al servizio di preselezione dei Centri (il dato è inoltre da ritenersi sottostimato in quanto, mentre scriviamo, sono ancora in corso le registrazioni degli assunti 2002).

Il Centro di Parma in particolare può offrire servizi di secondo livello, oltre che nel campo dell'orientamento (dove sono realizzati internamente servizi complessi come il counselling od i bilanci di competenze), anche nel campo dell'informazione orientativa e della mediazione interculturale.

Nel corso dell'ultimo anno si è dato inoltre avvio ad un percorso, non ancora concluso, per il potenziamento dei servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso una razionalizzazione del servizio, l'avvio di un piano di marketing imprese e la messa a punto di specifici servizi di consulenza per le imprese.

Significativi miglioramenti sono venuti anche dal versante dei servizi amministrativi (pur in un contesto di grande difficoltà legato alla coesistenza, fino all'uscita del decreto 297/02 nel gennaio 2003, del decreto legislativo 181/00 con la precedente normativa sul collocamento), con la sperimentazione del progetto Sare che consente una notevole semplificazione amministrativa nelle comunicazioni aziendali, che possono essere inviate per via telematica.

Si è anche molto operato per la valorizzazione di tutti gli operatori dei Centri e per una maggiore integrazione tra il personale ex-Scica ed i nuovi collaboratori via via inseriti, attraverso il consolidamento di gruppi di lavoro e, soprattutto, la messa in cantiere di due significativi interventi formativi.

L'approccio di servizio al cliente e la consapevolezza dell'importanza della qualità nella prestazione erogata da parte di ogni singolo operatore, sono oggi obiettivi, se non ancora completamente raggiunti, decisamente a portata di mano.

Lasciando a parte le criticità legate all'incompletezza normativa ad al relativo adeguamento dei software gestionali, (difficoltà che si sono trascinate fino all'uscita del decreto 297/02 che ha abolito la precedente normativa del collocamento ordinario, cui è obbligatorio trovare soluzioni gestionali immediate con il supporto della Regione), l'analisi del bisogno del cliente impresa e persona e la progettazione e realizzazione di interventi realmente mirati sono il problema chiave che lo scenario attuale ci consegna.

Servono sistemi scientifici ed informatizzati di registrazione dei bisogni, che consentano alle province di programmare sul medio-lungo periodo, evitando quella forte focalizzazione sugli interventi di breve periodo che ha caratterizzato il periodo di avvio come spesso avviene quando si deve operare in ambiti nuovi, con una forte componente di sperimentabilità e di innovazione, e per di più in uno scenario normativo in continua evoluzione.

Occorre però contestualmente integrare la visione di scenario, fondata sulle analisi dei macro dati dell'economia locale e proiettata necessariamente sul medio-lungo periodo, con una risposta maggiormente incisiva ai bisogni del singolo nel "qui ed ora": le Politiche del lavoro provinciali devono rispondere alle esigenze delle persone e delle imprese di oggi e prevenire quelle di domani.

Serve una maggiore caratterizzazione territoriale dei Centri per l'Impiego sulla base dei bisogni dei singoli territori.

Servono nuove tipologie di intervento, proprio perché i bisogni sono di tipo diverso e non è efficace rispondere con gli stessi strumenti a problemi diversi. Serve una maggiore integrazione delle politiche (della formazione, dell'orientamento, del lavoro) e la valorizzazione di tutte le leve che il sistema pubblico del lavoro possiede.

È indispensabile una maggiore enfasi sulla qualità dei servizi e sulla valutazione delle nostre performances da parte dei clienti: in un mercato libero è il cliente che decide del futuro di un servizio bisogna aumentare l'appetibilità dei servizi offerti e la qualità percepita dagli utenti; bisogna dotarsi di tecniche più sofisticate di pianificazione strategica, di organizzazione, di controllo e valutazione.

Facendo un bilancio delle azioni svolte nel biennio 2001-2002 in merito ai Centri per l'Impiego si può schematizzare l'attività svolta come segue.

Strategie

Si è meglio precisato il **target di utenza** cui rivolgersi: non solo le persone in condizione di debolezza ma tutte le persone in cerca di lavoro o formazione, riservando in ogni caso un'attenzione particolare a chi evidenzia maggiori problemi nell'inserimento: i giovani, le donne in reinserimento, gli adulti espulsi dal mercato, gli immigrati, le persone in situazione di difficoltà come identificate⁴⁴ dalle leggi regionali 45/96 e 14/00. Rispetto al target impresa si è voluto considerare tutte le tipologie di impresa (piccole, medie, grandi).

Si è definito il **portafoglio di servizi** da offrire e si è identificato il servizio di incontro domanda/offerta quale servizio chiave. Tutti i servizi si sono consolidati, ma è da sviluppare una loro differenziazione maggiore secondo i bisogni dei vari target; sono da sviluppare in particolare i servizi per le fasce più svantaggiate, che solo nel corso dell'ultimo sono messe in capo ai Centri Impiego anziché al SILD (Servizio Provinciale per l'Inserimento Lavorativo Disabili).

Analogamente, pur registrando buoni miglioramenti, è da ottimizzare il servizio di incontro domanda/offerta, in una logica di "confronto aperto" col mercato degli attori dell'intermediazione.

I servizi sono stati articolati su un'offerta di base ed una più specialistica, in particolare per quanto riguarda i servizi di:

- informazione (informazione e servizio documentazione/consultazione)
- orientamento (di 1° e 2° livello)
- ed in parte preselezione (offerta dei Centri Impiego e di Orientalavoro).

La scelta strategica di inserire, nel settembre 2001, il preesistente Servizio specialistico provinciale di orientamento e di incontro domanda/offerta "Orientalavoro" nel Centro per l'Impiego di Parma è stata sicuramente positiva, anche se, per la carenza di personale, l'apporto di servizio degli operatori di Orientalavoro negli altri centri provinciali è stato limitato. È da valutarsi comunque molto positivamente

⁴⁴ la legge 45/96 parla di "persone in situazione di disagio sociale e familiare, di persone sottoposte a trattamento curativo per tossicodipendenza o alcolismo, di exdetenuti assoggettati nel corso degli ultimi 5 anni a misure limitative della libertà per almeno sei mesi e detenuti ammessi al lavoro esterno o in regime di semilibertà"

l'articolazione dei servizi di orientamento complesso gestiti da Orientalavoro, che sono stati riconosciuti esempi di "buone prassi" su scala provinciale e regionale.

Per sostanziare la valutazione dei servizi con dati oggettivi è stato effettuato un **monitoraggio** interno delle principali attività del 2001 e del 2002 dei Centri Impiego provinciali; a fine 2002 è stata inoltre bandita un'azione per un monitoraggio ancora più strutturato dei servizi provinciali per il lavoro che vedrà i suoi esiti nel corso del 2003; superata una prima fase sperimentazione e di assestamento dei servizi sarà inoltre da sviluppare una maggiore attenzione alla definizione ed al controllo degli standard di processo.

Si è ribadita la volontà politica di **fare rete con qualificati soggetti** del privato, privato/sociale e del pubblico, mantenendo in gestione diretta l'attività di intermediazione al lavoro. A tal fine è stata bandita a fine 2002 un'azione per la mappatura scientifica dei servizi territoriali per la formazione, l'orientamento ed il lavoro rivolti agli adulti: a seguito delle risultanze della mappatura e della normativa nazionale (legge delega e successivi decreti) e regionale sull'autorizzazione/accreditamento dei servizi l'Assessorato elaborerà, insieme alle forze della Concertazione, specifiche ipotesi di rete per l'erogazione dei servizi.

Circa il tema della rete sono già state avviati progetti di lavoro integrato con l'Informagiovani di Parma sul tema dell'informazione e con i Servizi Sociali dei distretti di Fidenza e di Langhirano per la valorizzazione di tutti i servizi esistenti sul territorio nell'inserimento lavorativo dei disabili e dei soggetti in difficoltà ex legge 45/96.

È stata invece limitata l'azione di **comunicazione all'esterno**, anche in considerazione della recente messa a punto dei servizi da un punto di vista logistico (trasferimento del Centro di Parma nella nuova sede e apertura dell'Agenzia per il Lavoro di Fornovo).

Organizzazione e Sistemi

Si è meglio definita la **pianta organica e la struttura** dell'Assessorato, con i vari referenti di linea e di staff sui temi del lavoro, e dei Centri Impiego. Rimane da migliorare l'integrazione nella programmazione e progettazione degli interventi tra Centri Impiego e Formazione Professionale e tra Centri ed OML provinciale nella gestione e nel trattamento dei dati sul mercato del lavoro.

Nel corso del 2002 sono state avviate nel Centro di Parma due nuove linee di servizio: la mediazione interculturale ed il servizio tirocini; si è inoltre consolidato il servizio sul Nof, che ha avuto un grande impulso.

Si è quindi assistito ad un continuo miglioramento ad assestamento dei servizi (nell'ambito di tutti i vincoli dati, soprattutto legati alla carenza di personale e di spazi); è però da migliorare:

- la definizione di procedure per i vari servizi, anche al fine di omogeneizzare maggiormente le pratiche nei vari Centri
- la comunicazione interna
- l'integrazione interna (tra i Centri, tra i Centri e le altre funzioni dell'Assessorato).

Si è via via messo sempre più a fuoco il **modello organizzativo** per l'erogazione dei "nuovi servizi" nei Centri sulla base della sperimentazione effettuata in Orientalavoro. Il modello si basa su due criteri di fondo:

- l'avvicinamento ai servizi attraverso filtri progressivi per evitare dispersioni dell'utenza ed inutili rinvii;
- un unico profilo professionale, anche se su due livelli diversi di specialismo, per gli addetti alla preselezione e alle attività di orientamento.

Le **competenze** necessarie per la copertura dei ruoli sono state definite a partire dal modello organizzativo di riferimento; sui nuovi servizi sono stati inseriti collaboratori qualificati attraverso una chiamata di curricula (misura A1 del Fse) che richiamava le competenze predefinite.

A partire dal 2002 è inoltre stata attivata una significativa azione di formazione ed accompagnamento al cambiamento, per tutti gli operatori (misura A1 Fse), che proseguirà nel 2003. L'intervento ha anche

come scopo l'aumento di integrazione tra operatori appartenenti a culture diverse e la discussione e l'approfondimento delle prassi di lavoro al fine di produrre miglioramenti, condividere il contenuto dei ruoli, ridurre le problematiche di analisi del bisogno e di accesso ai servizi. Per il 2002/2003 è stato inoltre attivato un significativo intervento di ricerca e formazione, per tutti gli operatori, sul tema del genere (misura A1 Fse).

Gli interventi di formazione complessivamente attivati a partire dal 2002 per l'incremento di competenze degli operatori dei Centri sono assolutamente straordinari sia per la qualità sia per la quantità (circa 150 giornate complessive).

Per quanto riguarda l'**organico**, permangono carenze sia per quanto riguarda i servizi amministrativi che quelli di politica attiva. La riflessione sull'organico è tuttavia in corso, in quanto:

- rispetto alle attività amministrative si vorrebbe poter quantificare la riduzione di carico di lavoro che apporterà la semplificazione in atto (in particolare il "nuovo 181" -ovvero il recente decreto 297/02- ed i miglioramenti del Sistema Informativo Lavoro) e quindi la conseguente necessità di riconversione del personale;

Negli anni 2001-2002 sono state inserite in ogni caso dieci risorse per l'erogazione dei servizi di politica attiva, di cui due in condivisione con il Sild, oltre alla riconferma delle sei operanti in Orientalavoro.

Dal punto di vista dei **sistemi informativi**, nell'ambito di una generale criticità legata ai limiti del software Netlabor in uso presso i Centri (in particolare per la gestione del d.lgs. 297/02, dei nuovi servizi -orientamento- e dell'attività di preselezione), si è assicurata la dotazione hardware e software per ogni operatore, si è sviluppato un software per la gestione ed il monitoraggio dei tirocini, si è avviato il progetto Portale Provincia di Parma, si è avviata e consolidata la sperimentazione di semplificazione amministrativa relativa all'invio delle comunicazioni dai datori ai Centri attraverso il progetto regionale "Sare". È stato inoltre potenziato lo staff provinciale sul Sil (Sistema Informativo Lavoro) con due nuove unità.

Dal punto di vista **logistico** il biennio appena trascorso ha visto significativi interventi:

- nel 2001 è stata aperta la nuova sede del Centro di Parma, con un nuovo lay-out e con l'inserimento di Orientalavoro
- nel 2002 è stata aperta la nuova Agenzia per il Lavoro di Fornovo, collegata in rete con il Centro per l'Impiego di Borgo Val di Taro.

Sono stati inoltre effettuati interventi sugli arredi dei Centri e sono in via di ultimazione i lavori per l'adeguamento di ogni Centro alle normative sulla sicurezza e sull'accesso per l'handicap.

Si riportano di seguito i principali dati relativi ai servizi erogati nel corso del 2001 più quelli relativi al servizio di mediazione interculturale, attivato nel febbraio 2002 (quelli complessivi relativi al 2002 sono invece in corso di elaborazione).

Tav. 49 - Servizi informativi alla persona anno 2001 (una stessa persona può aver usufruito di più servizi)	
PRINCIPALI SERVIZI EROGATI (stima sulla base di una settimana campione)	TOTALE CENTRI
Rinvio ai servizi interni/esterni	10.200
Informazioni amministrative, sui corsi, concorsi, sul mercato del lavoro, sulle bacheche offerte	17.880
Consultazione testi e banche dati	4.800
Totale	32.880

Tav. 50 - Servizio di mediazione interculturale (mesi febbraio-dicembre 2002) (una stessa persona può aver usufruito di più servizi)	
	Utenti
Informazioni sui servizi interni o esterni	3.165
Letture e comprensione bacheca offerte lavoro	2.204
Traduzione testi e documenti	354
Consultazione testi	273
Redazione curriculum vitae	220
Colloqui di mediazione linguistica in affiancamento agli operatori di orientamento	60
Accompagnamento ad altri servizi esterni	1.107
Consulenza sulla normativa del lavoro e sul riconoscimento dei titoli di studio	241
Totale	7.624

* È un servizio nato in via sperimentale presso il Centro Impiego di Parma, per favorire l'inserimento socio-lavorativo delle persone provenienti da culture extracomunitarie. Vengono fornite informazioni sulla legislazione del lavoro e del collocamento, sulla formazione, sulle modalità per la ricerca del lavoro. L'operatrice accoglie la persona, analizza il suo bisogno e fornisce una risposta mirata, attraverso i servizi del Centro per l'Impiego o rinviando alla rete territoriale: si tratta di una relazione di mediazione culturale che va oltre la semplice erogazione di informazione e che prevede, in genere, tempi medio-lunghi

Tav. 51 - Servizio informazione e consulenza alle imprese anno 2001 (una stessa azienda può avere usufruito di più servizi)	
PRINCIPALI SERVIZI EROGATI (stima*)	TOTALE CENTRI
Legislazione e amministrazione del collocamento	12.264
Assunzioni incentivate	6.420
Reperibilità figure in banca dati	1.903
Totale	20.587

* Vengono fornite ad imprese, associazioni imprenditoriali, consulenti del lavoro informazioni sulla normativa del lavoro e del collocamento, sulle agevolazioni nelle assunzioni, sulla reperibilità e scelta di determinate figure in banca dati.
Il servizio viene fornito da due uffici: l'ufficio Amministrativo addetto alle assunzioni per quanto riguarda gli aspetti normativo/legislativi; l'ufficio Incontro domanda/offerta per quanto riguarda gli aspetti legati al reperimento ed allo sviluppo di personale.
** stima sulla base di una settimana campione

Tav. 52 - Orientamento e supporto all'inserimento lavorativo: servizi erogati 2001	
PRINCIPALI SERVIZI EROGATI	TOTALE CENTRI
Colloqui di orientamento (durata media : 60') Viene analizzata la problematica di inserimento lavorativo e di scelta professionale della persona, viene concordato un piano d'azione e l'eventuale utilizzo di ulteriori servizi.	1.691
Counselling (durata media : 60') Successivi colloqui di approfondimento per casi in cui la problematica orientativa è particolarmente complessa	262
Bilancio di competenze (n. colloqui medio: 3.5) E' un percorso di analisi delle competenze professionali acquisite per persone in fase di ricollocazione lavorativa (disoccupati, lavoratori in mobilità, donne in cerca di reinserimento) oppure in transizione professionale, sia volontaria sia forzata (cassaintegrati o lavoratori coinvolti in processi di riorganizzazione aziendale).	32
Formazione orientativa per ricerca lavoro (n. partecipanti) Ha l'obiettivo di fornire una metodologia efficace per attivarsi nella ricerca del lavoro. Attraverso testimonianze di specialisti, esercitazioni pratiche e simulazioni si affrontano i seguenti temi: come ricercare informazioni sul mondo del lavoro, come elaborare un curriculum vitae e una lettera di accompagnamento, come sostenere un colloquio di selezione.	114

* È un servizio che ha la finalità di supportare la persona nelle scelte formative e professionali e di sostenerla nella ricerca attiva del lavoro, attraverso un'articolata gamma di interventi (come sotto specificato).

Tav. 53 - Attività di incontro d'ho tabella riassuntiva centri impiego e orientamento anno 2001	
PRINCIPALI SERVIZI EROGATI	TOTALE CENTRI IMPIEGO E ORIENTAMENTO
N. COLLOQUI	8.183
N. AZIENDE che hanno fatto richiesta	1.326
N.UNITA' RICHIESTE	3.443
N. GIORNI MEDI DALLA RICHIESTA ALLA SEGNALAZIONE	2.1 (media)
N. SEGNALATI	7.949
N. ASSUNTI	1.085

* Il servizio favorisce l'incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso:
- la segnalazione gratuita di una rosa di candidati in possesso dei requisiti richiesti dall'impresa
- la pubblicazione dell'offerta nella bacheca "Offerte lavoro" di ogni Centro Impiego

C.2.2. II SILD

Un primo bilancio sintetico evidenzia i risultati positivi ottenuti sulle linee programmatiche precedenti:

- si è andata consolidando la pratica della concertazione nella impostazione del “sistema collocamento mirato”;
- è stata messa a regime la struttura organizzativa del Servizio;
- sono stati “modellizzati” i nuovi servizi specialistici;
- sono stati realizzati avviamenti mirati al lavoro in numero più che soddisfacente;
- è stata avviata l’analisi sulle esigenze dei datori di lavoro soggetti alla L68/99;
- è stata avviata l’analisi dei fabbisogni formativi dei lavoratori;
- è iniziata una maggiore integrazione fra politiche del lavoro, orientamento e formazione;
- è decollato un progetto di collaborazione con una parte dei Distretti Socio Sanitari del Territorio, finalizzato alla erogazione di servizi specialistici e personalizzati per soggetti disabili in cerca di occupazione;
- sono state poste le basi per la realizzazione di una funzione di coordinamento forte fra soggetti istituzionali e altri organismi del privato e del privato sociale, coinvolti a vario titolo nel collocamento al lavoro dei disabili.

A seguire, si riportano nel dettaglio le dimensioni raggiunte dal Servizio.

Con riferimento alla domanda di lavoro, il dato di stock, alla data del 20/11 /2002, registra 1132 unità disabili in cerca di occupazione.

Di queste, n.960 hanno avuto almeno un colloquio di informazione.

L’attività di orientamento, intesa come consulenza orientativa e orientamento complesso, cioè integrato con i Servizi Socio Assistenziali, ha riguardato complessivamente 460 lavoratori.

Per 300 unità circa, è stata rilevata, come emerge anche dall’analisi statistica che segue, la necessità di formazione professionale.

Il trend di nuove iscrizioni, registrato nel periodo di applicazione della L.68/99 è costante, pari a circa 400 unità l’anno.

Le rilevazioni qualitative hanno evidenziato notizie poco confortanti in ordine a scolarizzazione/professionalizzazione e grado di autonomia nel raggiungimento del luogo di lavoro degli iscritti: solo il 18% possiede un diploma di scuola media superiore, il 2% è laureato, il 4% ha una qualifica professionale, il 16% non supera la quinta elementare.

La maggior percentuale(58%) è data da coloro che possiedono il diploma di scuola media inferiore.

Solo il 48% degli iscritti è in grado di raggiungere autonomamente il luogo di lavoro.

Anche le informazioni sul tipo e sulla gravità delle limitazioni funzionali hanno confermato che l’attività del prossimo biennio sarà più complessa rispetto al passato.

Il 60% degli iscritti disponibili al lavoro ha un deficit di tipo fisico, il 24% è disabile psichiatrico, il 13% ha un deficit di tipo cognitivo o sensoriale.

In relazione alla gravità delle limitazioni funzionali: il 35% dei disabili ha percentuale di invalidità compresa fra il 46% e il 66%, l’altro 65% è equamente suddiviso fra disabili con handicap fra il 67% e il 78% e fra il 79% e il 100%.

Sul versante datori di lavoro, è stato completato il censimento relativo alle aziende private e agli Enti pubblici obbligati all’assunzione.

Presso le aziende sono risultati 1.018 posti disponibili.

Il totale posti presso gli enti pubblici è pari a 268 unità.

Per oltre un terzo dei posti rilevati, il Servizio ha informazioni dettagliate, ma occorre ampliare maggiormente la definizione delle posizioni “effettivamente” disponibili all’interno delle realtà organizzative aziendali.

In questo senso, sono da approfondire le linee di collaborazione impostate con la Medicina del Lavoro.

Buoni livelli di performance sono stati registrati in ordine agli inserimenti al lavoro: su un totale di 508 assunzioni nel biennio 2001/2002, due terzi sono richieste aziendali a seguito di preselezione del Servizio.

La percentuale di permanenza nella situazione occupativa è pari al 68%.

Molto positivo anche il risultato raggiunto in ordine alla stipula di convenzioni con aziende ed enti pubblici.

Relativamente alle convenzioni con datori di lavoro privati, il totale di atti nel periodo considerato ammonta a n.290 unità, per complessivi n.481 posti di lavoro programmati .

L'ammontare di incentivi concessi nel biennio in esame per l'inserimento di disabili con elevato grado di limitazione funzionale è pari a € 846.250,57.

Tra i progetti di sviluppo realizzati, particolare rilievo merita l'avvio del PROGETTO ECRO sul decentramento dei servizi di accoglienza e orientamento al lavoro per disabili e fasce deboli nei distretti socio sanitari di Fidenza e Langhirano.

È stata prevista all'interno dei rispettivi Centri Impiego la presenza di un operatore del Servizio Inserimento Lavorativo Disabili per le funzioni di accoglienza e informazione evitando al lavoratore disabile il disagio della mobilità territoriale.

Inoltre, si va strutturando una stretta collaborazione con i Servizi Socio Assistenziali di riferimento, per la progettazione, nei casi più difficili, di percorsi diversificati di inserimento al lavoro.

Data la complessità legata alla realizzazione della rete fra vari Servizi, questa linea operativa ha per ora carattere sperimentale.

Tuttavia, il consolidamento e la messa a regime di questo progetto sull'intero territorio provinciale rappresenta uno dei più importanti obiettivi da raggiungere nel corso del 2003.

Alcune conclusioni finali.

Nonostante il consolidarsi delle esperienze maturate e il decollo di alcune linee progettuali tese ad un maggior sviluppo delle attività svolte, in termini di qualità e di efficacia, si ritiene opportuno sottolineare che il compito del Servizio nel prossimo biennio è tutt'altro che semplice.

Tra i principali problemi aperti:

- un'ancora insufficiente conoscenza delle nuove funzioni del Servizio;
- il permanere di un'area di non collaborazione nell'assolvimento degli obblighi della L.68/99;
- la necessità di individuare le "convenienze" dei datori di lavoro;
- la presenza fra gli iscritti in cerca di occupazione di un'elevata percentuale di soggetti con deficit di notevole gravità;
- bassa professionalità degli iscritti;
- difficoltà nella "tenuta nel posto di lavoro";
- la presenza di molti iscritti in cerca di occupazione privi della possibilità di raggiungere autonomamente il luogo di lavoro;
- la non sufficientemente personalizzazione delle modalità di progettazione dell'offerta formativa;
- una non ancor compiuta integrazione fra scuola, formazione professionale e lavoro;
- assenza di validi strumenti informatici di supporto alla gestione dei "nuovi servizi".

A parte, per la grande importanza che riveste, viene evidenziato il problema della sopravvenuta insufficienza, in seguito allo sviluppo dei nuovi servizi, dei locali dell'attuale sede operativa.

È di tutta evidenza che, in attesa dell'assegnazione della nuova sede, ipotizzata per la metà del 2004, alcune attività, quali ad es. l'orientamento di gruppo, potranno essere effettuate, in modo non ottimale, solo presso altri locali, mentre subiranno comunque un rallentamento tutte le attività legate alla "presa in carico" dell'utenza.

C.3. I tirocini

Dal gennaio 2002 i Centri per l'Impiego hanno dato vita ad una linea di servizio specifica sui tirocini. Le attività svolte vanno dall'informazione alle persone ed alle imprese, all'attività di orientamento e di incontro domanda/offerta sulla specifica opportunità di tirocinio, all'avvio amministrativo della convenzione di tirocinio, all'accompagnamento orientativo al tirocinante in itinere, all'azione di tutoraggio alle imprese che il decreto 142/98 mette in capo all'ente promotore.

I tirocini direttamente promossi dai Centri Impiego nel corso del 2002 sono stati 92. Di questi 63 sono terminati ed il 53 % si è successivamente trasformato in assunzione.

Nel corso del 2002 è stato inoltre ridato impulso al confronto con le forze sociali sullo strumento Tirocini nell'ambito di uno specifico Sottocomitato della Commissione Provinciale di Concertazione. Sono stati definiti dei comuni "Orientamenti per la gestione dei Tirocini sul territorio provinciale", che sono in via di ratifica, ed è stato messo a punto un software per il monitoraggio di tutti i tirocini attivati su scala provinciale.

I percorsi di tirocinio formativo costituiscono uno strumento di inserimento sociale e lavorativo particolarmente efficace. Le esperienze realizzate a partire dal 2000, indirizzate soprattutto al difficile target delle fasce più deboli del mercato, hanno messo in evidenza le grandi potenzialità di tale tipologia di intervento formativo, che presenta il grande vantaggio di favorire la trasmissione e l'acquisizione di competenze attraverso la partecipazione diretta ai processi produttivi e di prestarsi alla personalizzazione e alla flessibilizzazione dei percorsi.

In particolare, le attività di tirocinio realizzate nell'ultimo triennio, hanno agito su due livelli differenti, caratterizzandosi sia come interventi di tipo orientativo-socializzante (principalmente finalizzati al raggiungimento di obiettivi di riabilitazione, socializzazione e sostegno alla scelta individuale, anche ricondotti ad attività di alternanza scuola/lavoro); sia come percorsi di vera e propria transizione verso l'occupazione, che hanno accompagnato più del 70% dei partecipanti all'impiego stabile in diversi ambiti professionali.

La notevole esperienza maturata dalle agenzie di formazione coinvolte nella realizzazione sperimentale di queste iniziative, ha inoltre permesso di creare un modello condiviso di "buone prassi" che si intende valorizzare in termini di consolidamento e trasferibilità.

In considerazione dei positivi risultati raggiunti, si ritiene fondamentale investire maggiori risorse su questo strumento, anche per le persone adulte rimaste disoccupate e per i target identificati nel "nuovo modello di disoccupazione" sia in termini quantitativi, aumentando il numero di percorsi attivabili, sia qualitativi: potenziando l'integrazione fra operatori del sistema formativo, operatori dei servizi socio-assistenziali ed operatori dei SIL e del SILD (con particolare riferimento alla fase preliminare di progettazione degli interventi, alla "selezione" dei tirocinanti, alla negoziazione con l'azienda, al delicatissimo momento della dismissione formativa), e sviluppando metodologie didattiche e di accompagnamento innovative (centrate soprattutto sulla progettazione e sul counselling individualizzati, sulle strategie di empowerment, sulla presenza di équipe di progetto con compiti di supervisione metodologica, didattica-valutativa e di supervisione psicologica per i tutor di percorso ed i mediatori al lavoro).

Per il prossimo biennio, inoltre, si intende investire anche in tirocini per neodiplomati o laureati che vogliano maturare competenze specifiche in progetti formativi ad alta specializzazione, per sostenere qualificati percorsi di carriera esterna.

C.4. La legge 45/96

L'art.8 e l'art.9 della Legge 45 /96 "Misure di politica regionale del lavoro", gestiti dalla Provincia, hanno permesso di incentivare l'inserimento lavorativo delle fasce deboli e dei disoccupati di ritorno con difficoltà di reinserimento in contesti produttivi.

Il numero delle aziende che hanno potuto accedere ai contributi è andato progressivamente aumentando, soprattutto per quanto riguarda i contributi richiesti per l'assunzione di disabili e di soggetti appartenenti alle fasce deboli.

Per quanto riguarda, in particolare, l'art. 8 comma 1, la scelta effettuata è stata quella di prevedere quote/incentivo proporzionali alla tipologia di disabilità certificata, in relazione a quanto previsto dalla Legge 68/99, garantendo alle aziende il contributo massimo nei casi di assunzione di soggetti affetti da patologia di natura psichiatrica.

Per ciò che concerne, invece, le tipologie afferenti all'area del disagio è stato previsto un contributo unico.

L'art. 9 è stato applicato come previsto dalla legge regionale.

Mentre in un primo momento, ad avvalersi degli incentivi economici della legge 45/96, sono state soprattutto le imprese sociali, negli ultimi due anni, grazie anche ad un'attività di promozione ed informazione più capillare realizzata dai servizi al lavoro della Provincia, anche le aziende profit hanno potuto usufruire di tale misura di politica del lavoro.

In prospettiva futura è intendimento di questo Assessorato incrementare le risorse a disposizione di questo strumento di integrazione lavorativa, in particolar modo relativamente alle quote da destinare alle categorie rientranti nell'area del disagio sociale e delle persone in reinserimento nel mercato del lavoro, dal momento che la legge 45/96 può costituire sicuramente uno degli strumenti più favorevoli a sostenere il loro ingresso nel mercato del lavoro.

D. Strategie generali di intervento

D.1. Premessa

Questo Programma provinciale assume le scelte generali e si integra nel Piano Operativo regionale attuativo del Quadro Comunitario di sostegno FSE Obiettivo 3 anni 2000-2006, assumendone le scelte generali come riferimento per le politiche locali della formazione, l'orientamento ed il lavoro.

Se l'azione europea per il lavoro costituisce il quadro di riferimento essenziale, l'analisi dei contesti socio-economici locali può consentire, sulla base delle caratteristiche del mercato del lavoro e delle direttive economiche e sociali dello sviluppo locale, di interpretare pienamente l'esercizio delle funzioni attribuite ai governi locali non tanto attraverso la semplice traduzione degli orientamenti comunitari, ma attraverso l'individuazione di strategie locali di intervento in materia di politiche di orientamento, formazione e lavoro.

D.2. Il ruolo della Provincia di indirizzo e di governo

Il D.Lgs. 469/97, e successivamente le leggi regionali 25/98 e 3/99, in coerenza con l'avvio del processo generale di delega alle regioni ed agli enti territoriali di compiti precedentemente assegnati al livello centrale, hanno posto in capo alle Regioni e alle Province funzioni precise in materia di politiche attive del lavoro e, più specificamente, hanno attribuito alla Provincia competenze unitarie di programmazione in materia di offerta scolastica, formativa e di politiche del lavoro.

In questo quadro è stata attribuita alla Provincia, a fronte di specifici trasferimenti di risorse, la gestione dei nuovi servizi per il lavoro, in corrispondenza con una sempre maggiore caratterizzazione locale dei mercati del lavoro.

Sono in questo modo unificate presso lo stesso livello di governo materie che hanno fra loro forti interdipendenze e che, governate in maniera unitaria ed integrata, possono costituire un elemento essenziale di sviluppo economico e sociale e fattore reale di competitività territoriale.

Tale processo ha trovato il suo compimento nella riforma del Titolo V della Costituzione, che ha consolidato tale quadro definendo le funzioni delle Regioni, Province e Comuni sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza.

La Provincia ed i Comuni, singoli ed associati, ciascuno per le rispettive competenze, nell'ambito degli indirizzi regionali esercitano inoltre la funzione di programmazione territoriale dell'offerta di istruzione e formazione.

Alla Provincia compete dunque la programmazione ed il coordinamento di tutte le iniziative di formazione professionale e di orientamento rivolte a promuovere e qualificare il territorio, a migliorare l'occupabilità e l'adattabilità dei lavoratori, delle lavoratrici e delle imprese e, assieme, l'organizzazione e la gestione dei servizi pubblici per l'impiego.

In quest'ultimo ambito la Provincia intende consolidare il proprio ruolo di gestore dei servizi pubblici per il lavoro, anche in un quadro di apertura ai privati della possibilità di agire nell'intermediazione fra domanda ed offerta di lavoro, poiché considera la presenza di qualificati servizi pubblici per il lavoro, come in tutti i paesi europei, elemento di garanzia e di qualità per tutti.

La Provincia esercita le funzioni di programmazione, monitoraggio e controllo nel quadro degli Indirizzi regionali ed in conformità con le regole e gli orientamenti concertati in sede nazionale regionale e comunitaria.

Per un efficace esercizio di queste competenze diventa sempre più importante una strumentazione adeguata a supportare attivamente tali funzioni, sia attraverso il sistema di monitoraggio e valutazione dei programmi e dei piani di cui la Provincia si sta dotando, che permetteranno di implementare ed adeguare continuamente la programmazione, sia attraverso il consolidamento della funzione di supporto alla programmazione da parte dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro, sia per quanto riguarda strumenti per una migliore comprensione dei fabbisogni formativi presenti nel territorio e della loro evoluzione nel

corso del tempo, sia per quanto riguarda l'integrazione fra politiche formative, dell'istruzione e del lavoro, sia infine per quanto riguarda la lettura delle tendenze del sistema economico e produttivo.

D.3. Il valore della concertazione e del partenariato programmatico per l'integrazione delle politiche

Il governo locale delle politiche formative e delle politiche del lavoro si attua principalmente attraverso l'azione di programmazione della Provincia, che viene realizzata con il metodo della concertazione con le parti sociali nella sede della Commissione provinciale tripartita e nella sede della Commissione per la gestione della legge 68/00.

Riconfermiamo tutto il valore di questa pratica, che è insieme una scelta politica, che permette a livello provinciale di mantenere un quadro delle scelte ampio e condiviso, di avvicinare gli indirizzi di programmazione ai bisogni del territorio e di sviluppare gli interventi fondamentali in modo integrato fra i sistemi.

La pratica della concertazione è la sola infatti che può permettere, attraverso un confronto di merito, la ricerca e la definizione di obiettivi condivisi di sviluppo locale e di strategie di intervento che permettano di perseguirli efficacemente.

Va inoltre ribadito e confermato che questa scelta politica trova una motivazione forse più forte che altrove a Parma, un territorio, una società che per la sua articolazione e complessità richiede, più che altrove, la capacità di tanti soggetti, pubblici e privati, istituzionali e non, di convergere, a partire ognuno dal proprio ruolo e dalla propria missione, verso obiettivi condivisi.

Questo vale a maggior ragione in una fase che vedrà accrescersi la competizione fra territori.

Questa pratica nel corso del tempo si è consolidata e radicata, ed è anche grazie ad essa, al clima di condivisione e al concorso di soggetti diversi, che possono essere attribuiti parte significativa del raggiungimento degli importanti obiettivi quali, ad esempio, quelli legati all'applicazione di nuove norme nazionali e regionali (ad es. la legge 68), la costruzione e la continua azione di innovazione e qualificazione dei servizi per il lavoro.

La Commissione Provinciale di concertazione, esercita le sue funzioni riguardo alle linee programmatiche delle politiche attive del lavoro di competenza provinciale e alle attività dei servizi provinciali per l'impiego, oltre che nelle materia specificate nel D.Lgs 469/97 e nella L.r. 25/1998.

La Commissione provinciale di concertazione, quando tratta argomenti riguardanti il collocamento delle persone disabili e l'applicazione della Legge 68 /99 è integrata dai rappresentanti della associazioni delle persone disabili.

La Commissione provinciale di concertazione è inoltre articolata in Sottocomitati dedicati a specifiche tematiche.

A queste sedi si affiancherà in futuro la Conferenza provinciale per la programmazione territoriale dell'offerta di istruzione e formazione, prevista dall'Accordo dell'8 maggio 2001 tra Regione, Ufficio scolastico regionale, le Province e i Comuni dell'Emilia Romagna, che avrà il compito di promuovere l'esercizio condiviso di funzioni di programmazione territoriale e monitoraggio dell'offerta di istruzione e formazione sul territorio provinciale.

L'importanza di queste sedi ci impegna a supportare sempre più efficacemente l'esercizio delle loro funzioni con modalità e strumenti adeguati.

La vitalità del nostro territorio provinciale fa emergere, per la progettazione di iniziative per lo sviluppo locale a livello sub provinciale, assieme al ruolo delle Comunità montane Est ed Ovest, quello di associazioni ed aggregazioni di Comuni, non ancora formalizzate, come quella dei Comuni pedemontani, o formalmente costituite, quali l'Associazione delle Terre Verdiane.

Allo stesso modo altri soggetti significativi (Camera di Commercio, Forum del terzo settore, etc.), agiscono, in diversi ambiti, nella progettazione e gestione di interventi e progetti.

Rispetto a queste progettualità la formazione, l'orientamento e le politiche del lavoro possono svolgere un ruolo importante di accompagnamento.

Mantenendo la centralità e le competenze della Commissione provinciale di concertazione, con queste realtà occorrerà promuovere occasioni di interlocuzione e di approfondimento su temi specifici.

È inoltre necessario differenziare accuratamente le sedi della concertazione dalle reti di collaborazione che in diversi ambiti si stanno intessendo (Equal, costituenda rete provinciale dei servizi per il lavoro e la formazione e l'orientamento): fin da ora è possibile intravedere le prime come sedi di definizione delle strategie e degli orientamenti programmatici, le seconde come strumenti operativi per la loro attuazione.

D.4. Il raccordo tra politiche attive del lavoro e iniziative per lo sviluppo locale in vista del riequilibrio territoriale: Parma territorio della conoscenza

Questo raccordo è necessario in quanto dà sostanza all'assunto della centralità delle risorse umane, e della loro costante qualificazione, in tutti i processi di innovazione, di qualificazione e ricerca di competitività dei sistemi territoriali.

È, in tal senso, paradigmatico l'accompagnamento che le politiche della formazione, dell'orientamento e del lavoro dovranno offrire al progetto di marketing territoriale del sistema Parma, attorno al quale si sono consolidate le volontà di numerosi soggetti operanti nelle istituzioni, nell'economia, nella vita sociale, per promuovere a livello nazionale ed internazionale il nostro territorio.

Promuovere il territorio a fini turistici e della promo-commercializzazione dei prodotti tipici e dei prodotti enogastronomici, sviluppare e fare crescere il tessuto imprenditoriale e favorire nuovi insediamenti produttivi, a basso impatto ambientale, creando anche nuove professionalità per le imprese, sviluppare la capacità di risposta ai bisogni delle diverse categorie di cittadini facendo crescere la coesione e l'integrazione sociale diffusa sono linee di fondo del progetto.

Vogliamo sostenere, dunque, un'idea "alta" di competizione territoriale, fondata sulla qualità delle risorse umane, dei prodotti e dei processi, della formazione come elemento intangibile dello sviluppo, per fare sempre più di Parma un "territorio della conoscenza e delle opportunità".

Si tratta peraltro di piani tra loro correlati poiché le chiavi del successo delle operazioni di marketing dei territori sono tante e diverse, ma una si è rivelata più importante di altre: la capacità di scoprire quello che si sa fare meglio, che per Parma significa la capacità di coniugare industria e ambiente, sviluppo e qualità del territorio, in tutte le sue diversità, peculiarità e potenzialità.

Anche per questo, nel corso del biennio sarà perseguita una sempre maggiore aderenza delle politiche del lavoro, dell'orientamento e della formazione alla dimensione territoriale, che è condizione imprescindibile per una loro crescente efficacia, anche al fine di massimizzare gli impatti occupazionali delle politiche e supportando così le politiche di riequilibrio territoriale che l'Amministrazione Provinciale sta mettendo in atto.

Il riequilibrio tende a mettere in valore tutte le diverse potenzialità e peculiarità di cui il territorio parmense è dotato, investendo su di esse per superare le difficoltà dello sviluppo che alcune aree presentano, in particolare quelle montane e della bassa parmense, aumentando la competitività complessiva del territorio provinciale, che ha bisogno di una pluralità di aree forti e dinamiche.

Questa azione di radicamento locale delle politiche dovrà essere svolta in due ambiti, fra loro peraltro fortemente correlati:

- verso il sostegno ai progetti locali di sviluppo e alle prospettive ed alle vocazioni di sviluppo che le diverse aree del territorio provinciale vengono definendo.

In questo ambito particolare attenzione dovrà essere rivolta ai programmi di sviluppo locale quali il Patto per l'Appennino, i programmi dell'Obiettivo 2 e Leader +, i programmi speciali d'area "Parco della salute" e quello relativo allo sviluppo turistico della Bassa Parmense, il Programma Difesa attiva dell'Appennino, e l'accordo tra i Comuni del Distretto del Prosciutto di Parma.

- verso le strategie e le politiche che la Provincia mette in atto nei principali settori di intervento (scuola, Obiettivo 2, attività produttive, turismo, politiche sociali, ambiente, piano telematico, etc...) le quali hanno esse stesse importanti ricadute su diversi ambiti del territorio provinciale e nascono dalla stessa collaborazione inter-istituzionale fra provincia e sistema delle autonomie locali.

Nello stesso tempo il riequilibrio territoriale deve essere rivolto ad offrire a tutti i cittadini e a tutte le imprese della nostra provincia uguali opportunità di accesso al lavoro ed ai servizi, indipendentemente dal luogo di residenza, avvicinando quanto più possibile ai cittadini i servizi stessi, tra cui quelli primari dell'istruzione, la formazione, il lavoro, e l'orientamento.

Affrontare il tema della competitività territoriale in senso complessivo richiede di considerare con grande attenzione le caratteristiche della nostra struttura produttiva, fondata su imprese di ridotta dimensione, ed i problemi peculiari che questa struttura affronta nei mercati, nazionali ed internazionali.

Azioni di formazione e politiche del lavoro dovranno sostenere modalità di cooperazione e raccordo tra le aziende, per presentarsi sul mercato in rete.

D.5. L'integrazione e la qualificazione di istruzione, formazione e lavoro

L'integrazione tra istruzione, scolastica e universitaria, formazione e lavoro si rende necessaria alla luce di diversi elementi e processi oggettivi che chiamano in causa diversi aspetti dello sviluppo sociale, economico e civile di un'area territoriale come la nostra, che si colloca, assieme a tutta l'Emilia Romagna, fra quelle più sviluppate del mondo.

Il primo aspetto concerne il legame sempre più evidente che si manifesta tra saperi e competenze delle risorse umane e competitività delle organizzazioni aziendali e dei sistemi produttivi. In un contesto di sempre più intensa competizione globale fra territori e fra imprese, e di mutamenti velocissimi che investono tutte le organizzazioni, il fattore umano è il fattore strategico ed anche questo propone il tema di un diverso rapporto tra formazione teorica e formazione pratica, tra cultura e professione.

Ciò è complementare alla necessità di assicurare ad ogni uomo e ad ogni donna la possibilità di formarsi non solo all'inizio della propria vita, ma anche in età adulta, per consolidare e sviluppare la propria occupabilità e per sostenere e qualificare, per ognuno ed ognuna, percorsi lavorativi che sempre meno si sviluppano in modo lineare.

L'integrazione fra i sistemi risulta essere necessaria anche alla luce di una problematica specifica che investe i territori come il nostro, che è il mismatch fra domanda ed offerta di lavoro.

È cresciuta inoltre la consapevolezza che anche l'impresa ed il lavoro possono avere, a determinate condizioni, una valenza formativa, come luoghi di apprendimento di competenze e sperimentazioni della capacità di tradurre in comportamenti operativi (basti pensare alle esperienze di formazione in situazione o ai tirocini formativi o ad altre forme di work experiences).

Vi è inoltre da parte delle persone una crescente richiesta di flessibilizzazione e personalizzazione dei percorsi formativi, che è necessaria anche per poter elevare complessivamente il livello culturale e professionale di tutti i cittadini e le cittadine, a partire dai giovani, che vogliamo accompagnare tutti ad una conclusione positiva del percorso formativo almeno fino a 18 anni.

In sintesi, vi è una domanda, da parte delle persone, delle famiglie, dei sistemi produttivi, più complessa, che richiede differenziazione, specializzazione, personalizzazione dell'offerta di formazione, e questo può avvenire soltanto attraverso un forte integrazione fra i sistemi e le loro rispettive offerte.

L'integrazione fra i sistemi deve fondarsi sul riconoscimento pieno della loro pari dignità e specificità, sulla loro collaborazione e sulla possibilità di un reciproco riconoscimento dei crediti acquisiti nei diversi sistemi.

Essa ha come complemento indispensabile il continuo miglioramento e qualificazione dei diversi sistemi.

D.6. Lavorare insieme per l'inclusione sociale

Le politiche della formazione, del lavoro, dell'orientamento svolgono un ruolo determinante sui processi di inclusione sociale, specie a riguardo delle fasce di persone che sono a maggiore rischio di disagio.

Promuovere per ogni persona, a partire da quelle più in difficoltà, l'inclusione all'interno di una rete di opportunità formative, di lavoro, di crescita personale e sociale è una scelta strategica non solo idealmente ed eticamente fondata.

È una scelta che assegna alle politiche volte all'inclusione sociale il rango di politiche di sviluppo; se è vero (come è vero) che esistono molti studi ed analisi economiche che confermano quanto la coesione sociale, la qualità diffusa di vita e di lavoro di un territorio siano un fattore decisivo della sua competitività complessiva, anche sugli scenari internazionali.

Questo tema si collega peraltro alla riflessione che si sta sviluppando sul tema della responsabilità sociale delle imprese, oggetto di un recente Libro Bianco dell'Unione Europea.

La promozione e la valorizzazione di tale responsabilità può essere un contributo importante a creare, anche qui, una crescita economica sempre più competitiva e dinamica, ed al contempo sostenibile perché accompagnata da un miglioramento quantitativo e qualitativo dell'occupazione e da una maggiore coesione sociale. Questo è importante anche per promuovere un allargamento delle opportunità occupazionali per le persone in situazione di svantaggio.

Lo sviluppo e l'attuazione di politiche integrate ed individualizzate per l'inclusione sociale e lavorativa delle persone disabili e svantaggiate è un obiettivo prioritario, da perseguire attraverso azioni specifiche finalizzate ad aumentare e mantenere, nel corso del tempo, l'occupabilità delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, mettendo in valore e promuovendo l'utilizzo di tutte le loro potenzialità, anche inesprese, delineando percorsi di accesso al lavoro capaci di supportare ogni persona in difficoltà prima, durante e dopo l'inserimento nel luogo di lavoro.

Si tratta di agire differenziando gli interventi a seconda dei diversi target di persone, promuovendo da un lato un'applicazione sempre più estesa della legge 68 / 2000, dall'altra sviluppando la conoscenza e la capacità di intervento su quell'area di persone, a volte persino difficilmente riconoscibili come tali che per difficoltà personali o sociali, o per gravi povertà di competenze e di relazioni, rischiano di entrare o restare per sempre escluse da tutte le opportunità.

Queste persone non devono restare indietro, ed anche per loro, per i loro a volte drammatici bisogni, i nostri servizi per il lavoro e per la formazione devono essere programmati e organizzati.

Il loro destino può e deve diventare oggetto di una vera alleanza fra istituzioni, forze sociali, dell'associazionismo e del volontariato per promuovere, per tutti ed ognuno, percorsi di emancipazione e di autonomia.

Per questo obiettivo è fondamentale la possibilità di una più forte integrazione anche a livello operativo fra servizi formativi, del lavoro e sociali ed è in questo contesto che si colloca la possibilità di sperimentare nuove modalità di combinazione degli interventi del FSE con quelli affidati ai Comuni dalla Legge 328 del 2000 sulla riforma delle politiche sociali, affinché l'inserimento lavorativo possa essere supportato da interventi diversificati, che affrontino le tante e diverse problematiche che una persona in situazione di svantaggio deve affrontare.

La partecipazione del territorio di Parma al Programma Comunitario Equal, attraverso il progetto Insereg, ne sarà un esempio.

Tale progetto, rivolto alla promozione di un inserimento stabile, regolare e qualificato, di persone in situazione di svantaggio e di persone immigrate che lavorano in modo irregolare nei settori del lavoro di cura ed in quello edilizio, potrà essere un'importante occasione per sperimentare modalità e strumenti innovativi in questa direzione e per aumentare sul territorio le opportunità occupazionali disponibili.

Un progetto che vede coinvolti i due Assessorati Provinciali alle politiche formative, del lavoro e pari opportunità e quello alle Politiche sociali, Cassa edile, il Consorzio di Solidarietà sociale, i Comuni capodistretto di Parma, Fidenza, Langhirano e Borgo Val di Taro, l'Asl, Forum Solidarietà, Quasco, Consorzio Forma Futuro, Scuola Edile.

D.7. L'orientamento come politica trasversale

Le politiche per l'orientamento stanno assumendo una rilevanza inedita. Nell'ottica dell'apprendimento per tutta la vita è fondamentale sostenere ogni persona, con competenze ed informazioni appropriate, nel formulare ed attuare consapevolmente le proprie scelte formative e lavorative, prima di tutto (ma non solo) nei momenti, sempre più frequenti, di transizione da formazione a lavoro, tra un lavoro e l'altro, dal lavoro alla formazione.

Per questo la funzione dell'orientamento è davvero trasversale a tutti gli ambiti, anche se è opportuno distinguere l'attività di orientamento un ambito scolastico per i giovani fino all'assolvimento dell'obbligo formativo e l'orientamento più finalizzato all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con le sue diverse articolazioni anche fortemente specialistiche.

In quest'ultimo ambito è nella nostra Provincia di particolare rilievo l'attività di orientamento professionale svolta dai Centri per l'Impiego, servizio riconosciuto dalla regione come Centro Regionale di buone prassi che riesce ad intercettare grande parte dei diplomati e dei laureati in uscita dal sistema scolastico e universitario.

La consistenza degli interventi realizzati all'interno dei piani provinciali, la pluralità dei soggetti operanti, la pluralità degli interventi suggeriscono di lavorare per costruire un sistema a rete per l'orientamento, sia per l'ambito dell'orientamento scolastico sia nell'ambito dell'orientamento al lavoro, capaci di ottimizzare tutte le risorse esistenti (i Centri per l'impiego, scuola, formazione professionale, le risorse pubbliche e quelle private), finalizzandole a rispondere sempre più efficacemente ai bisogni e alle necessità delle diverse utenze.

Per quanto riguarda l'orientamento scolastico e professionali in ambito dell'obbligo formativo (quindi per i giovani fino ai 18 anni), con una linea di finanziamento esterna al FSE si darà vita, in collaborazione con l'Assessorato alla Scuola, ad un progetto di orientamento rivolto ai giovani, teso da un lato a costituire forme stabili e durature di coordinamento tra tutti gli organismi che intervengono nel settore dall'altro a realizzare iniziative specifiche di approfondimento della conoscenza dei fabbisogni professionali, territoriali (censire le risorse del territorio) e di diretto intervento: informazione orientativa, formazione degli operatori, costruzione delle conferenze territoriali per l'orientamento.

All'interno di questo progetto particolare attenzione sarà rivolta al tema degli stereotipi che tendono da un lato a svaloriare la cultura tecnica e professionale, dall'altro a riprodurre una segregazione formativa e professionale di genere, e sarà rivolta nello stesso tempo ad incoraggiare l'orientamento delle ragazze e dei ragazzi verso attività in cui siano rispettivamente poco presenti, oltre che nelle nuove occupazioni.

Per quanto riguarda l'ambito dell'orientamento professionale per le persone che hanno già assolto l'obbligo formativo, la mappatura dei servizi per il lavoro, la formazione e l'orientamento al lavoro di imminente realizzazione e la successiva costituzione di ipotesi di rete sarà il contesto entro il quale l'orientamento al lavoro potrà trovare un suo ambito di riferimento più forte.

D.8. Mainstreaming di genere e pari opportunità

Le politiche di pari opportunità fra uomini e donne si stanno orientando verso interventi capaci di determinare le condizioni per uno sviluppo equo per entrambi i generi in ogni ambito della vita produttiva e sociale e civile. Proporsi questo obiettivo significa realizzare azioni di mainstreaming, ovvero assumere l'obiettivo delle pari opportunità come tema e punto di vista trasversale a tutte le politiche. L'assunzione di questa ottica porta a valutare le politiche stesse alla luce degli effetti differenti che esse possono produrre sui due generi.

Nella nostra Provincia l'accesso al lavoro delle donne avviene in modo sicuramente più positivo che non in altre aree del paese se si osserva la crescita dell'occupazione e la diminuzione del tasso di disoccupazione negli ultimi anni, le donne sono state protagoniste sia dell'espansione dell'occupazione sia dei cambiamenti relativi alla partecipazione scolastica. Accanto a questi elementi positivi, permangono però degli elementi di criticità. Il tasso di occupazione delle donne resta di 19 punti percentuali punti al di sotto di quello maschile; minori opportunità di stabilizzazione degli impieghi nell'area del lavoro a tempo indeterminato per le giovani diplomate (con un differenziale che arriva fino a 13 punti percentuali), per le

giovani laureate (11 punti in meno) e per le lavoratrici interinali (10 punti) da un lato e maggiori rischi di espulsione dal mercato del lavoro in una fase di congiuntura non favorevole. Il quadro che ne emerge è quello di una riduzione delle barriere all'ingresso, dovuta all'aumento della scolarità e alla maggiore disponibilità delle donne per lavori più flessibili, e nel contempo del permanere di un gap di opportunità che occorre tentare di ridurre per evitare che gli effetti della congiuntura si scarichino maggiormente sulle donne, e che la flessibilità da modalità per l'ingresso nel mercato del lavoro diventi il "mestiere".

L'ingresso significativo delle donne nel mondo del lavoro anche nella nostra provincia, non è avvenuto senza conseguenze, se è vero che, secondo i dati Istat, il 56% delle donne occupate in coppia con figli lavora più di 60 ore alla settimana rispetto al 15% degli uomini, assommando su di sé non solo il lavoro esterno, ma anche il lavoro familiare che in grandissima parte continua a restare sulle loro spalle. E in Emilia Romagna, un terzo delle donne lavora, per le stesse ragioni, più di 70 ore alla settimana, mediamente 14 ore in più dei loro mariti o compagni. Un dato che non trova riscontro in altri paesi europei.

I dati citati sono la manifestazione di un'asimmetria reale del nostro mercato del lavoro, con la quale cercare, oggi, di misurarsi; un'asimmetria per la quale all'aumento di partecipazione delle donne al mercato del lavoro non ha corrisposto, in linea generale, un'equilibrata distribuzione del lavoro familiare.

Un'asimmetria che ha riflessi concreti sul funzionamento del mercato del lavoro stesso, se si osserva come il differenziale dei tassi di attività maschile e femminile aumenti in relazione alle fasce di età (nella fascia 30-39 anni 98,2 % per gli uomini e 84,6% per le donne, in quella 40-49 anni 95% per gli uomini e 68,9% per le donne).

Infatti, è proprio quella fatica che porta alcune a non entrare neppure nel mercato del lavoro e tante, ad un certo punto, ad interrompere il rapporto di lavoro per far fronte ad impegni a volte troppo difficilmente conciliabili; basti pensare a ciò che significa, per tante famiglie, la cura di una persona anziana. Le donne intorno ai 40 anni restano una risorsa umana e di competenze ancora non valorizzate ed utilizzate dal nostro sistema produttivo. Ed è per queste ragioni che le politiche volte a cercare un equilibrio migliore tra tempi di lavoro e di vita sono particolarmente importanti nell'influenzare le scelte di partecipazione e nel facilitare la continuità occupazionale delle donne.

Tutto ciò avviene in uno scenario che pone il raggiungimento del traguardo del tasso di occupazione del 70% entro il 2010 e del 60% quello delle donne, come obiettivo necessario alla sostenibilità dei sistemi di protezione sociale. Questo implica, anche per noi a Parma, la necessità di promuovere la partecipazione al mercato del lavoro di persone che ne sono attualmente escluse a partire dalla promozione della partecipazione qualificata delle donne al mercato del lavoro.

È, questo, non soltanto uno dei pilastri della strategia europea per l'occupazione, ma una scelta che ha a che vedere, come mostrano rigorose indagini economiche, con i livelli di competitività e le possibilità di sviluppo dei sistemi produttivi e delle imprese.

L'obiettivo generale del piano è quello di incrementare la partecipazione femminile quantitativamente e migliorarne la qualità. L'approccio da rafforzare è quello del *mainstreaming*, incorporando il punto di vista di genere in tutti i programmi e misure e valutandone i risultati rispetto all'incremento delle pari opportunità (dalla formazione alla qualità del sistema). Nello stesso tempo poiché la partecipazione femminile al mercato del lavoro, come viene evidenziato nella prima parte del piano, non è riducibile ad omogeneità semplificante, è necessario adottare misure rivolte a target specifici della popolazione femminile sulla base di una chiara individuazione delle priorità e di una maggiore selettività.

Si tratta quindi di consolidare e migliorare, sia dal punto di vista quantitativo, sia da quello qualitativo, la partecipazione femminile al mercato del lavoro tenendo conto delle sue caratteristiche, attraverso azioni di supporto e di riqualificazione rivolte soprattutto a favorirne il rientro al lavoro intervenendo anche con modalità sperimentali sui tempi di vita e di lavoro. Infatti le politiche di conciliazione appaiono particolarmente importanti nell'influenzare le scelte di partecipazione e nel sostenerne la permanenza al lavoro.

Il sostegno al riequilibrio tra i tempi di vita e di lavoro, è un terreno su cui si intende avviare in collaborazione sia con le parti sociali, sia con le Consigliere di Parità, sia con tutti gli "agenti di pari

opportunità" presenti sul territorio, la definizione, anche con l'ausilio del Fondo Sociale Europeo, di progetti pilota per la conciliazione concertati fra le parti sociali e per la sensibilizzare alla condivisione del lavoro di cura fra uomini e donne.

Queste linee di intervento richiedono un'indagine sulle caratteristiche dell'offerta femminile "nascosta" per rilevare le condizioni che renderebbero possibile un suo incremento (rilevare le donne che non ricercano attivamente, quelle che lavorerebbero a certe condizioni, quelle che l'hanno abbandonato), oltre che sulle strategie di conciliazione e l'influenza del contesto familiare nelle scelte lavorative.

L'aumento della capacità del sistema della formazione e lavoro di far proprio l'approccio di mainstreaming, richiede la disponibilità di informazioni sulla "specificità" della partecipazione femminile al mercato del lavoro e alla formazione, un ampliamento dei servizi offerti dai centri per l'impiego ed una qualificazione delle/degli operatori del sistema della formazione e del lavoro. Analogamente nel sistema di monitoraggio e valutazione dei programmi provinciali per la formazione e il lavoro in corso di costituzione, verranno messi punto i criteri per rilevare e valutare l'incremento delle pari opportunità tra i sessi nel mercato del lavoro.

D.9. Ampliare la partecipazione alla società dell'informazione

Lo straordinario progresso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione elettronica è alla base di un radicale mutamento della società, non a caso denominata "*società dell'informazione*".

La comunicazione e l'informazione costituiscono strumenti essenziali di sviluppo personale, di crescita economica e di competitività dei territori, potenzialmente in grado di ridurre gli squilibri esistenti tra aree forti e aree deboli.

Favorire l'accesso all'uso delle tecnologie e delle risorse dell'informatica e della telematica è una delle leve fondamentali rivolte alla creazione di pari opportunità fra tutti i cittadini, senza discriminazioni di alcun genere, legate ad aspetti infrastrutturali, sociali, formativi.

Le tecnologie dell'informazione possono essere una risorsa importante per favorire l'accesso di tutti i cittadini e di tutte le imprese, in qualunque area territoriale, anche la più disagiata, in cui essi risiedano, alle opportunità di lavoro, di formazione, di servizi, nell'ottica del riequilibrio territoriale delle opportunità, che è strategia di fondo dell'Amministrazione Provinciale.

Compete alle politiche dell'Assessorato concentrare l'attenzione sugli aspetti formativi, anche nell'ottica dello sviluppo dell'e-learning come diritto di cittadinanza, nella prospettiva dell'aggiornamento individuale lungo tutto l'arco della vita.

Favorire non solo la diffusione dell'e-learning, ma anche una produzione e progettazione di offerta formativa in questo ambito di alta qualità, può costituire materia di impegno comune non soltanto di diverse istituzioni formative ma anche delle forze più dinamiche ed attente allo sviluppo ed all'innovazione nel nostro territorio.

Essa può costituire sia per le persone sia risiedono o lavorano in aree lontane dai luoghi in cui ordinariamente di eroga l'offerta formativa, sia per le donne sia le quali l'accesso alla formazione è spesso condizionato dalla sua conciliabilità con altri impegni di tipo familiare, uno strumento potentissimo di ampliamento delle possibilità di accesso ad occasione per accrescere le proprie competenze.

Analoga importanza riveste l'accesso alla tecnologia per il nostro sistema produttivo, a maggior ragione in relazione alla sua struttura prevalentemente fondata su un tessuto di PMI.

La presenza significativa di importanti imprese informatiche, anche di livello nazionale ed internazionale, è una risorsa importante per tutto il territorio, il cui sviluppo può e deve essere sostenuto anche incoraggiando il suo rafforzamento ed ampliamento anche attraverso la creazione di nuove imprese.

Anche in questo ambito, e per evitare processi di delocalizzazione, occorre dare alle imprese la possibilità di reperire manodopera qualificata, formata grazie a percorsi formativi di alta qualità che dovranno vedere il concorso e la complementarietà dell'azione sia del sistema scolastico sia di quello formativo sia di quello universitario

D.10. La qualità dei sistemi come obiettivo strategico e tratto dell'identità

Il nuovo Programma dovrà segnare un forte investimento sulla qualità dei sistemi della formazione, dell'orientamento e del lavoro come elemento costitutivo dell'identità del nostro sistema territoriale, a sostegno dello sviluppo.

Andranno realizzate in proposito azioni di accompagnamento ai sistemi che, per quanto riguarda la formazione professionale, dovrà prevedere:

- un forte impegno sulla formazione e l'aggiornamento degli operatori di sistema (in raccordo con le iniziative della Regione). In particolar modo rivolto agli operatori del territorio che si occupano dell'orientamento. È anche prevista per gli operatori della FP un'azione formativa il cui fabbisogno, rilevato in base alle diverse competenze richieste dal sistema, è già stato attuato;
- l'attivazione di tavoli permanenti di confronto su temi individuati come prioritari dall'Assessorato, che possano permettere, da un lato, di tenere viva l'attenzione sul tema della qualità della formazione, delle sue metodologie e dei suoi strumenti didattici, dall'altro, di facilitare la creazione di reti e di aggregazioni, assieme a processi di specializzazione;
- supporti per la diffusione della formazione professionale a distanza;
- supporti al miglioramento della capacità progettuale e alla lettura dei fabbisogni programmando in questo senso il contributo dell'Osservatorio del mercato del lavoro;
- supporti di sistema ad un approccio attento al genere.

Per quanto attiene i servizi per il lavoro occorrerà, dopo il raggiungimento di tutti gli standard strutturali, guardare per il 2003 al conseguimento degli standard di qualità (le attività di orientamento costituiscono già ora un caso regionale di "buone prassi") che verranno definiti in un quadro regionale, utilizzando appieno gli strumenti di monitoraggio e valutazione che saranno disponibili con il nuovo sistema di valutazione dell'impatto, che dovrà essere attento anche alla dimensione di genere, che è ora in via di costruzione.

Le principali azioni che i Centri per l'Impiego intendono mettere in campo sono:

- costruire ed attuare, grazie all'azione messa a bando nel corso del 2002, un sistema scientifico di monitoraggio dei servizi per il lavoro che fornisca input oggettivi alla valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi e della qualità percepita da parte dei clienti persone ed imprese, consentendo così una programmazione mirata degli interventi
- diffondere la cultura del dato e del controllo delle performances negli operatori, e sviluppare la filosofia della qualità e del miglioramento continuo attraverso gli interventi formativi già iniziati nel corso del 2002
- attivare tutti gli interventi logistici, strumentali ed organizzativi necessari per portare i Centri al raggiungimento degli standard di qualità in ogni servizio, così come definiti in sede regionale, entro il 2003.

D.11. Programmazione territoriale e politiche di settore

D.11.1. Marketing territoriale

Il progetto di marketing territoriale della Provincia di Parma ha un obiettivo strategico: rappresentare a livello nazionale e internazionale i punti di forza del sistema Parma ed attrarre, in questo modo, investimenti aggiuntivi, nuovi insediamenti produttivi, manodopera e famiglie, flussi turistici.

Questo risultato può essere raggiunto solo attraverso un'azione comune, coordinata e condivisa, in grado di proporre il marchio Parma da punti di vista ed angolature diverse, ma sempre con una forte connotazione unitaria.

Il nostro territorio si caratterizza per una prevalente vocazione agro-alimentare e per un'industria meccanica di supporto.

Questo settore costituisce l'elemento fondamentale di proposta in chiave di marketing territoriale.

Declinare con successo la vocazione agroalimentare di Parma in un progetto di marketing per il territorio significa:

- favorire e sostenere lo sviluppo delle aziende agroalimentari presenti e l'insediamento di nuove in un'ottica di sviluppo compatibile del territorio; garantire e sostenere un buon livello di formazione che consenta la presenza di professionalità qualificata;
- promuovere un "marchio Parma" quale sinonimo di qualità e sicurezza dei prodotti;
- un'efficace promozione - commercializzazione dei prodotti alimentari tipici;
- promuovere e incentivare l'attrattività del territorio parmense a fini turistici.

Nel progetto di marketing territoriale il turismo entra nella pienezza di settore economico da potenziare per la sua compatibilità e complementarietà con l'agro-alimentare.

Un capitolo a sé merita lo sviluppo delle sinergie fra turismo e cultura.

In questo contesto, il tema del riequilibrio territoriale, rivolto sia all'Appennino sia alle zone rivierasche del Po, assume una rilevanza particolare.

Questo perché nella costruzione di pacchetti entrano non solo gli eventi, le città d'arte e i castelli, ma anche l'ambiente, i parchi e le oasi, come nel progetto della Provincia per Tizzano e Schia, zone del nostro Appennino che stanno attraversando un periodo di crisi.

Anche in questi casi la ricerca del nuovo nell'utilizzazione delle ricchezze ambientali è decisiva per il raggiungimento dell'obiettivo.

Per il settore delle imprese occorre attuare un'analisi della situazione di fatto e di prospettiva, per definire azioni, in questo caso di marketing, per attuare nuovi investimenti in imprese ambientalmente compatibili, con una vocazione anche nei settori della tecnologia avanzate e nell'informatica, che potranno essere anche da supporto all'innovazione nel settore agro-alimentare e in quello meccanico che costituiscono la struttura portante della nostra economia.

E, per concludere, elemento decisivo nell'attrattività delle persone, ma, anche delle imprese, è un territorio in grado di esprimere un equilibrio sociale, l'assenza di tensioni, una coesione che costituiscono la base della qualità della vita.

In un approccio strategico allo sviluppo nel campo della socialità entrano anche elementi come la qualità in campo scolastico, e, più in generale, in quello formativo.

Anche qui la nostra risposta deve essere ampia, nella consapevolezza che il tema della socialità non è marginale, ma è centrale nello sviluppo di un territorio.

Le condizioni in grado di attrarre investimenti sono ampiamente presenti nel nostro territorio, a partire dall'Università, che offre una base importante per le possibilità di trasferibilità delle acquisizioni nel campo della ricerca verso le imprese.

Accanto all'Università elementi fondamentali sono il sistema scolastico e quello della formazione professionale. Sono alla base della creazione di quell'incubatoio che serve per l'industria agro-alimentare e meccanica, ma anche per i nuovi obiettivi verso il turismo e l'informatica.

D.11.2. I comuni montani (obiettivo 2)

Il POR ob.3 pone giustamente un vincolo finanziario per la programmazione di una specifica offerta di servizi legati alle risorse umane, considerare anche le indicazioni circa i fabbisogni formativi e occupazionali dei cosiddetti territori svantaggiati.

Dal punto di vista economico-produttivo, la fascia collinare e montana dell'Appennino è caratterizzata da una cronica debolezza strutturale e da elementi di specializzazione nel settore primario, accompagnati, per quanto attiene l'aspetto demografico, da elevati indici di emigrazione e di invecchiamento. Le attività extra-agricole si orientano soprattutto verso l'artigianato e la piccola impresa. Le condizioni di permanenza della popolazione sono positivamente influenzate dalla buona qualità dell'ambiente naturale, ma risentono delle grandi difficoltà dovute alla scarsa offerta di occupazioni di qualità, alle condizioni di accesso ai servizi e alla qualità dei servizi presenti nel territorio.

È possibile riscontrare alcuni casi di strutture industriali specialistiche (ceramiche, calzature), prodotti agro-industriali tipici di elevata qualità, strutture turistiche di livello (termalismo, turismo invernale), anche se la vera ricchezza e la "dote" di questa zona che va preservata e valorizzata è costituita dal patrimonio naturalistico, dalle emergenze storiche-culturali e dalle produzioni enogastronomiche sulle quali, in un'ottica di sostenibilità delle azioni di sviluppo, è possibile definire un modello innovativo di crescita economica, nel rispetto delle risorse locali.

In tali territori risulta pertanto strategico rafforzare la rete dei soggetti che operano per lo sviluppo partendo dalla utilizzazione di strumenti di programmazione concordati dagli attori sociali ed economici presenti. In quest'ottica il Patto Territoriale dell'Appennino Parmense ha rappresentato una significativa esperienza di concertazione, avviata per favorire politiche di riequilibrio territoriale fra le aree "deprese" di montagna e quelle "sviluppate" di pianura, il cui contenuto programmatico è stato in parte attuato ed in parte ricondotto e sviluppato nella elaborazione del Programma di Sviluppo Locale (PSL), in attuazione dell'Obiettivo 2.

Gli obiettivi specifici regionali, contenuti nel Docup Obiettivo 2, hanno, infatti, una significativa declinazione territoriale e si giustificano per la necessità di affrontare le politiche di sviluppo attraverso strategie e piani di intervento fortemente contestualizzati sulle caratteristiche e sulle esigenze specifiche di livello locale.

Nella elaborazione del Programma di Sviluppo Locale della Provincia di Parma le linee di intervento individuate come prioritarie, sono risultate le seguenti:

- sviluppo turistico come progetto di valorizzazione territoriale: integrazione e sviluppo dell'offerta turistica;
- costruzione di una strategia di sviluppo sostenibile basata sulle risorse locali: valorizzare l'ambiente e il territorio;
- promozione dello sviluppo economico e infrastrutturazione informatica: consolidamento e riqualificazione delle attività esistenti operanti nell'industria e nell'artigianato; promuovere l'imprenditorialità nei nuovi servizi ed il telelavoro;
- rafforzamento dell'identità dell'Appennino e promozione della qualità sociale: migliorare la qualità e l'accesso ai servizi.

Proprio con l'attuazione del PSL (2000-2006), sul versante degli investimenti pubblici, si è inteso puntare al raggiungimento di obiettivi strategici quali il rafforzamento della tutela ambientale, la difesa del suolo e degli assetti idrogeologici, la valorizzazione del sistema delle aree protette, la riqualificazione dei centri abitati, il supporto al settore turistico/commerciale e il servizio alla popolazione tramite le nuove tecnologie informatiche. Mentre sul versante privatistico l'Obiettivo 2 sta sostenendo investimenti aziendali nei settori produttivi, del turismo, del commercio e dei servizi, anche sociali.

I progetti presentati dalle varie amministrazioni locali evidenziano l'opportunità di un'integrazione e di un forte supporto da parte della programmazione dell'Obiettivo 3.

La stessa Provincia si è fatta promotrice nell'ambito dell'asse 2 di alcuni progetti inseriti nei finanziamenti per il primo triennio che, grazie ad un sostegno specifico in campo formativo, potranno ottimizzare i propri esiti attuativi. Qui si ricorda:

- a) l'intervento per *"le nuove tecnologie a supporto di azioni di teleassistenza e telediagnosi"* che ha come finalità il favorire l'assistenza socio-sanitaria a persone anziane che vivono in zone distanti dai centri sanitari, dove c'è carenza di presidi sanitari primari; e collegare la struttura riabilitativa *"Il Sentiero"* gestita dall'A.U.S.L. con i centri assistenziali distrettuali. L'intervento si snoda in due azioni: la creazione di una sala adibita a postazione di telediagnosi e teleassistenza e la gestione di operazioni di telemedicina, capaci di raggiungere postazioni mobili sul territorio montano, in collegamento con presidi distrettuali. Il soggetto realizzatore e beneficiario finale è il Comune di Pellegrino Parmense;
- b) l'intervento di adeguamento della rete delle biblioteche comunali di Neviano Arduini, Tizzano Val Parma, Bardi, Borgo Val di Taro, Bedonia per favorire la loro adesione al Sistema Bibliotecario Nazionale;

- c) la realizzazione di un Sistema Informativo per il rilievo e il monitoraggio dei fenomeni di dissesto idrogeologico tramite la predisposizione di uno strato informativo di base, rappresentato dalla Carta del dissesto scala 1:10.000 in formato digitale, e di due applicativi del software GIS ArcView finalizzati all'aggiornamento in continuo della base cartografica e alfanumerica realizzata. In particolare i due applicativi saranno utilizzati per la gestione delle segnalazioni di dissesto e per l'inserimento dei dati alfanumerici descrittivi degli eventi di dissesto rilevati nei sopralluoghi attivati dalla segnalazione e condotti da tecnici specializzati delle 2 CM insistenti sui comuni obiettivo (Comunità Montana Appennino Parma Est; Comunità Montana delle Valli del Taro e del Ceno). La Carta del dissesto scala 1:10.000 sarà realizzata da geologi professionisti coordinati dal Dipartimento di Scienze della Terra dell'Università di Parma sulla base di rilievo aereofotogrammetrico da riprese relative l'anno 2001. L'aggiornamento sarà invece effettuato in continuo, sempre sotto il coordinamento e la consulenza dell'Università, da parte di personale tecnico delle CM in funzione delle segnalazioni di dissesto provenienti dai comuni e dai residenti. Tali segnalazioni potranno essere effettuate on-line tramite apposito applicativo;
- d) la realizzazione di una rete di punti accesso gratuiti ad internet, localizzata in luoghi gestiti dai comuni ed utilizzati da associazioni pubbliche, con l'obiettivo di dare la massima diffusione possibile all'utilizzo libero e pubblico delle nuove tecnologie;
- e) la riqualificazione delle strutture turistiche di Lagdei – Lago Santo – Prato Spilla con l'obiettivo di conferire alle stesse una configurazione unitaria che la caratterizzi in termini positivi e propositivi dal punto di vista dell'immagine e dei servizi forniti.

In questo senso le attività sia di accompagnamento sia di promozione riconducibili alle finalità dell'Obiettivo 3 che saranno messe in campo a supporto delle azioni programmate nell'ambito del PSL Obiettivo 2, dovranno avere carattere prioritario.

D.11.3. I comuni della bassa ovest (terre verdiane)

L'Associazione delle Terre Verdiane, nata a Polesine il 24 luglio del 2000, riunisce undici comuni della Bassa Ovest parmense: Busseto, Fidenza, Fontanellato, Fontevivo, Noceto, Roccabianca, Salsomaggiore Terme, San Secondo, Sissa, Soragna, Trecasali. Oggi, grazie al lavoro dell'Associazione Intercomunale Terre Verdiane sono operative 11 convenzioni, alcune di queste decisamente rilevanti come l'apertura del catasto a Fidenza (una delle prime esperienze in Italia in cui uno sportello è stato decentrato in un comune che non è capoluogo di provincia) o come i servizi associati di polizia municipale e lo sportello unico per le imprese. Ci sono molte altre idee da realizzare, come razionalizzare certi uffici comunali costretti a fare in proprio certe mansioni che sarebbe meglio mettere in rete come l'ufficio paghe, l'anagrafe e i tributi, dando così la possibilità di recuperare risorse. Un'altra azione importante, questa rivolta allo sviluppo turistico, sarà l'apertura di un ufficio delle terre verdiane., non mancano quindi i progetti e lo sforzo comune è sicuramente quello di intensificare la collaborazione.

D.11.4. Programma d'Area Po fiume d'Europa

La strategia del Programma d'area si basa sulla considerazione che la promozione dello sviluppo economico, sociale e culturale del territorio si può fondare su una serie di azioni che, compatibilmente con le esigenze di tutela e valorizzazione dell'ambiente, puntino a realizzare un sistema locale innovativo, incentrato sulla fruizione turistica integrata, strettamente collegata ai prodotti di "eccellenza" che caratterizzano in modo particolare tutta l'area.

Da questi indirizzi di riferimento si individua un Obiettivo generale su cui orientare la pianificazione e la programmazione del territorio nei prossimi anni e che consiste nell'*affermare un'idea di sviluppo sostenibile, in cui il fiume e l'ambiente costituiscano un fattore di riferimento comune allo scopo di favorire l'integrazione, la complementarità e le sinergie tra i diversi strumenti di sostegno allo sviluppo e allo stesso tempo di accrescere le necessarie relazioni interistituzionali (intercomunali, interprovinciali e interregionali).*

Da tale Obiettivo generale discendono le seguenti linee di riferimento strategico cui ricondurre l'insieme di tutta progettualità operativa esistente:

- rafforzare la collocazione geografica del territorio migliorando il sistema infrastrutturale, al fine di ottimizzare i collegamenti con l'esterno e le esigenze di comunicazione tra le diverse parti del territorio. Tale rafforzamento dovrà essere funzionale alla valorizzazione del patrimonio fluviale, paesaggistico e culturale, e svilupparsi nell'ottica della sostenibilità ambientale;
- favorire la crescita del turismo, facendo leva sulla valorizzazione del patrimonio esistente legato alla storia, all'arte, ai giacimenti gastronomici, ai luoghi di pregio ambientale dell'area. Infatti, è soltanto attraverso un giudizioso accoppiamento tra questi segmenti che si può provocare nel territorio l'effetto di un circolo economico virtuoso. Si ritiene che attraverso un'organizzazione dei servizi di ospitalità e ristorazione, dei prodotti, della loro qualità, si possa favorire un'evoluzione del mercato verso un turismo sostenibile ed integrato;
- sviluppare le potenzialità legate alla presenza di prodotti agroalimentari di "eccellenza" (Culatello, Parmigiano-Reggiano), facendo leva sulle specializzazioni ed aggregazioni imprenditoriali locali al fine di accrescere la loro capacità di collaborazione in termini di promozione, marketing ed innovazione;
- potenziare e qualificare il patrimonio di risorse umane locali, attraverso azioni di sostegno all'imprenditorialità ed iniziative di miglioramento dei servizi della P.A., anche al fine accompagnare l'insediamento di nuove iniziative endogene, ma soprattutto di tipo esogeno.

Le priorità individuate nell'ambito del turismo di qualità sono le seguenti:

- la caratterizzazione dell'immagine turistica dell'area attraverso la valorizzazione delle principali risorse culturali ed enogastronomiche. Questo presuppone la diversificazione ed il coordinamento delle azioni di promozione attualmente intraprese dai diversi comuni. È quindi opportuno che siano valorizzati gli elementi distintivi che possono caratterizzare le diverse porzioni del territorio (ad esempio l'offerta teatrale a Busseto; la produzione del Culatello a Zibello; la produzione della Spalla Cotta a S. Secondo; il Giardino storico della Reggia a Colorno), come presupposto per la creazione di itinerari tematici integrati.
- l'adeguamento dell'offerta ricettiva per incentivare la permanenza di più giorni nell'area. Al riguardo si tratterebbe, da un lato di creare due o tre punti ricettivi in grado di ospitare gruppi numerosi, al servizio di tutta l'area. Dall'altro si tratterebbe invece di aumentare l'offerta extralberghiera, in particolare gli agriturismi (la cui diffusione può essere incoraggiata) ed il B&B.
- la promozione del miglioramento qualitativo nel campo della ricettività e della ristorazione, attraverso la formazione e il supporto agli operatori del settore ed il loro coinvolgimento in iniziative di promozione territoriale. Interventi di qualificazione vanno pensati anche per le strutture agrituristiche e di B&B e per il settore della ristorazione tipica.
- Sistema agroalimentare
- accentuare il collegamento tra la produzione tipica di "eccellenza" ed il territorio, anche attraverso il recupero e la valorizzazione a fini turistici delle tecniche tradizionali di lavorazione dei prodotti, come ad esempio nel caso del Museo del Parmigiano-reggiano di Soragna, dove si creerà un collegamento con il momento della produzione reale del formaggio.
- incentivare le sinergie tra promozione turistica e promozione dei prodotti agroalimentari di qualità, come ad esempio la vendita diretta in forma consortile, la visibilità dei prodotti e dei produttori locali attraverso l'individuazione di spazi e metodi innovativi, ad esempio avvalendosi di accordi con i ristoratori locali o con l'allestimento di vetrine dei prodotti tipici presso le strutture ricettive.

Per quanto riguarda il Programma Regionale Obiettivo 3, l'analisi condotta sul territorio ha messo in evidenza l'importanza di intervenire sulle risorse umane e professionali, sia nell'ambito delle Amministrazioni locali che verso il sistema delle imprese. Da questo punto di vista una serie di interventi formativi puntuali possono essere riconducibili alle Misure D1 e D2 dell'Asse D.

Allo stesso tempo andranno valorizzate le relazioni con il programma d'area "Parco della salute" accompagnando con opportune azioni formative gli obiettivi di:

- potenziare il circuito termale;

- valorizzare il patrimonio storico culturale ai fini della sua fruibilità turistica;
- valorizzare nelle settore agricolo i prodotti tipici della zona (vino).

D.11.5. Il distretto agroalimentare Parma sud-est

Nel marzo 1999 l'Amministrazione Provinciale di Parma, la Comunità Montana Appennino Parma Est, la Comunità Montana delle Valli del Taro e del Ceno e la C.C.I.A.A. di Parma, unitamente alle Associazioni Economiche e alle Organizzazioni Imprenditoriali del territorio di Parma, hanno siglato il protocollo d'intesa relativo al Patto Territoriale dell'Appennino Parmense.

Nell'ambito del lavoro di messa a punto del documento di Patto, si sono attivati diversi tavoli di concertazione per affrontare le principali tematiche di sviluppo del territorio appenninico, da cui è emerso, come di particolare importanza, l'esigenza di sviluppare il settore relativo alla filiera agro-alimentare estendendone l'area d'interesse anche al di fuori del territorio montano vero e proprio.

Il Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale, partendo dalla considerazione di base che tutto il territorio provinciale si configura come un territorio a grande valenza agro-alimentare per l'ampia diffusione dei prodotti a Denominazione d'Origine Protetta (DOP) o Indicazione Geografica Protetta (IGP), e comunque di alto pregio qualitativo

Su tali considerazioni e valutazioni il Consiglio Provinciale ha approvato (29/2/2000) un documento di indirizzo rivolto essenzialmente alla Zona Sud-Est di Parma, meglio caratterizzata come zona di produzione del "Prosciutto di Parma" attraverso il quale la Provincia intende dotare il distretto agro-alimentare, che di fatto già esiste, di politiche comuni per la tutela e lo sviluppo equilibrato delle produzioni tipiche, la salvaguardia dell'ambiente e l'organizzazione delle attività connesse.

Sono state identificate, tre grandi aree tematiche sulle quali concentrare l'attenzione: quella economica in senso stretto, quella ambientale e quella del coordinamenti degli interventi di natura urbanistica sul territorio.

Obiettivo generale del programma è la promozione dello sviluppo economico sostenibile del territorio interessato, basato sull'esaltazione delle sue specifiche vocazioni, sulla valorizzazione delle sue potenzialità e delle sue sinergie, ed in particolare sul sostegno dell'attività produttiva di alimenti di alta qualità che lo caratterizzano, in primo luogo, ma non in misura esclusiva, quella del Prosciutto di Parma.

Le politiche di distretto consentiranno, in sintesi, di:

- contribuire a tutelare l'economia dei prodotti tipici in tutte le fasi della filiera produttiva, con particolare rilievo agli aspetti qualitativi e al rafforzamento dell'identità delle produzioni sul mercato;
- favorire la realizzazione di interventi mirati a perseguire una sempre più forte e positiva sinergia tra ambiente e attività produttive da un lato, e tra le diverse aree del distretto dall'altro, in un'ottica di miglioramento progressivo e continuo nel tempo;
- promuovere uno sviluppo competitivo delle imprese agroalimentari del territorio operando anche nel campo del miglioramento delle relazioni tra qualità ambientale e qualità delle produzioni, soprattutto favorendo l'adozione di idonee certificazioni, ma anche sostenendo attività di ricerca e innovazione in questo ambito, formazione delle risorse umane, servizi alle imprese;
- favorire, inoltre, la realizzazione di piani e programmi per il miglioramento dei servizi ambientali, urbanistici e sociali sul territorio, nonché delle infrastrutture di trasporto, e dei servizi di formazione ed informazione più in generale.

Gli obiettivi di breve-medio periodo di un programma di interventi, in particolare, dovrebbero essere in sintonia con l'obiettivo di lungo periodo, e potrebbero essere sintetizzati come segue.

- a) Realizzare una politica coordinata e condivisa di governo del territorio, finalizzata a raggiungimento dell'eccellenza sotto tutti gli aspetti - economico, ambientale, infrastrutturale, culturale e sociale - tramite strumenti utili per promuovere uno sviluppo economico sostenibile, la

tutela e la valorizzazione dell'area; il distretto agroalimentare Parma sud – est aspira a diventare il “distretto agroalimentare modello” per la regione e per il Paese.

- b) Tali politiche cercano di valorizzare il legame tra eccellenza del territorio ed eccellenza del prodotto alimentare: questi elementi, infatti, sono strettamente connessi ed interdipendenti in questo caso nel quale il legame prodotto-territorio è garantito anche dalla Denominazione d'Origine Protetta (DOP) con nel caso delle produzioni caratterizzanti il distretto, quali il Prosciutto di Parma, il Parmigiano-Reggiano, gli altri salumi che potrebbero avere presto la IGP (Salame di Felino, Coppa di Parma), vini dei Colli (DOC).
- c) L'eccellenza del territorio prevede anzitutto il superamento delle criticità in tutti gli aspetti, anzitutto economici, sociali ed ambientali, ma anche la creazione di condizioni idonee per un continuo processo di miglioramento delle condizioni del distretto mediante lo sviluppo di una capacità di risposta mirata, tempestiva e coordinata da parte di tutti gli attori del distretto.
- d) In particolare, la programmazione concertata potrà permettere di affrontare, complessivamente ed in modo coordinato, le problematiche del territorio relative alle seguenti tematiche:
 - le politiche urbanistiche, soprattutto relative agli insediamenti produttivi,
 - le politiche ambientali,
 - le infrastrutture,
 - i servizi alle imprese,
 - le politiche di qualità dei prodotti,
 - le iniziative relative agli aspetti storico-culturali e turistici
 - iniziative formative specifiche.

In questo quadro complessivo va collocata anche la volontà dei Comuni della fascia Pedemontana di realizzare un'azione comune tesa a valorizzare dal punto di vista del marketing territoriale quest'area del territorio, puntando ad un'azione tesa a potenziare un'offerta formativa di qualità a servizio del comparto produttivo locale, dei dipendenti dei parchi e delle pubbliche amministrazioni, valorizzando in tal senso anche il contenitore rappresentato dalla Corte di Giarola.

D.11.6. Agricoltura, Agroalimentare

I fabbisogni professionali del settore non sono più legati esclusivamente al momento produttivo, che pure rimane determinante ai fini della competitività del nostro sistema agro-alimentare, ma si orientano anche ad altre tematiche emergenti.

Nel settore agricolo ed agro-industriale, per gestire il cambiamento in atto, le parole chiave che possono sintetizzare le linee strategiche di intervento sono tre: **sostenibilità, qualità, sicurezza**.

Sostenibilità, qualità e sicurezza dovranno costituire, come indicato nel PDEF 2003-2005 (Documento di Politica Economica e Finanziaria) della Regione Emilia-Romagna, l'obiettivo prioritario nell'ambito di tutti gli interventi rivolti al settore agro-alimentare.

Nella traduzione degli orientamenti europei, nazionali e regionali, occorre quindi sviluppare un'agricoltura **sostenibile** in grado di svolgere un ruolo multifunzionale rispetto alle esigenze di compatibilità e integrazione con il territorio, ma che, allo stesso tempo, sia in grado di far crescere la competitività dei prodotti e delle imprese rispetto alle esigenze di un mercato che con forza richiede qualità e sicurezza. A fianco di politiche in grado di consentire la qualificazione delle imprese e delle produzioni occorre quindi garantire una crescita del ruolo dell'agricoltura nel tessuto socio-economico del territorio, comprese le aree svantaggiate, e garantire ai cittadini il diritto di poter esercitare scelte consapevoli in merito alla propria alimentazione.

L'Agricoltura deve assumere sempre più carattere di compatibilità con il territorio, svolgendo un ruolo di salvaguardia e tutela dell'ambiente rurale, che deve trovare nella tipicità, nella qualità e nella vivibilità nuovi attributi su cui far crescere anche la propria vocazione turistico/residenziale.

Sul versante della **qualità** occorre perseguire azioni di miglioramento qualitativo sia sui prodotti che sui processi produttivi, gestendo al meglio gli strumenti già disponibili (produzioni tipiche, garantite,

biologiche, tradizionali, ecc.) e sviluppando nuovi strumenti (ad esempio la tracciabilità) che coinvolgono l'intera filiera. Questo obiettivo è l'unica possibilità per mantenere un vantaggio competitivo sul mercato globale.

La **sicurezza** gioca un ruolo determinante, coniugandosi strettamente con la qualità: per offrire al consumatore le maggiori garanzie in termini di sicurezza alimentare. La Regione intende stimolare il sistema delle imprese all'introduzione di strumenti essenziali quali la rintracciabilità e l'etichettatura dei prodotti agro-alimentari.

Come è noto, il Piano Regionale di Sviluppo Rurale 2000-2006 è uno degli strumenti di attuazione di Agenda 2000 dell'Unione Europea per le politiche di sostegno e sviluppo delle popolazioni rurali. A questo ed ai vari provvedimenti regionali occorre dare impulso con una adeguata azione di formazione delle risorse umane. Oltre alle azioni di carattere generale e con carattere trasversale ai vari comparti che occorrerà mettere in campo, si evidenziano alcune azioni che interessano in modo particolare il nostro territorio provinciale.

La Provincia, per iniziativa dell'Assessorato Agricoltura e Attività Produttive sta concretizzando sul territorio una serie di proposte di tipo promozionale tese al superamento di alcuni aspetti deboli della nostra realtà territoriale.

In tema di commercializzazione dei prodotti, va registrata un'arretratezza degli agricoltori e d'altra parte esistono sia normative (la legge di orientamento) sia prime forme associative (fattorie didattiche) che incentivano la possibilità di prima trasformazione e vendita diretta. Questo è legato all'impegno strategico di valorizzare prodotti tipici di vallata (ad esempio esperienze in corso nel fidentino: Val Sicomonte, Val Parola: Associazione per la commercializzazione) assistito da finanziamenti (asse 3 agenda 2000) per l'idealizzazione di marchi e la realizzazione di circuiti commerciali locali.

Relativamente all'agriturismo, vi è l'idea per la costituzione di un'associazione "club qualità" tra almeno una parte dei 50 agriturismi attivi nel territorio. Sono opportuni percorsi formativi in tema di qualità e differenziazione dell'offerta: non solo trattorie ma anche ippovie, cultura, ecc..

La conferenza della montagna, si sta orientando più che ad esplorare nuove aree di sviluppo, a valorizzare quel che già esiste in un'ottica di piani di vallata: zootecnia, caseifici salumifici, prodotti locali, turismo. A tal proposito esiste un gruppo di lavoro in tema di fabbisogni di formazione.

Sempre legato al tema della sostenibilità e della sicurezza vi è da registrare un ritardo nell'applicazione di nuove normative da parte degli agricoltori, specie in materia di utilizzo di nuovi prodotti chimici tossici, molto tossici o nocivi per la difesa delle coltivazioni, oppure per il corretto utilizzo agronomico dei liquami e dei fanghi di depurazione.

In tema di informatizzazione, l'investimento sull'informatica in agricoltura è consistente e vede l'Azienda Stuard come nodo di collegamento di 370 aziende locali ed 80 di altre province.

Sono in corso esperienze sul commercio elettronico (70 caseifici associati), Portale agriturismi, Portale del biologico che fanno capo al podere Stuard.

Riguardo al comparto lattiero caseario, ai fini del consolidamento del "Sistema Parmigiano-Reggiano", anche nelle linee del nuovo disciplinare di produzione e delle nuove tecnologie, si è finalmente consolidata la volontà di tutte le espressioni dell'agro-alimentare parmense di rilanciare il progetto "*Scuola Casari*" che dovrebbe portare ad avere presso la sede della Fondazione Bizzozzero una struttura attrezzata (Caseificio Scuola) idonea a supportare l'attività pratica di studenti ed operatori del settore. L'investimento è reso possibile grazie a contributi della Regione e della Camera di Commercio di Parma. Spetta al sistema della Formazione Professionale ed al mondo della Scuola e dell'Università, elaborare una progettualità condivisa che consenta di affrontare sia a breve che nel medio periodo le indubbie carenze del settore.

D.11.7. Turismo

Il settore Turismo (inteso nella sua eccezione di comparto economico), da sempre in continua evoluzione, sta registrando negli ultimi anni una ulteriore accelerazione dei processi di trasformazione.

L'affermazione sul mercato di singoli prodotti, la loro segmentazione esasperata, l'incessante ricerca di "nuovi prodotti" che forniscano motivazioni alla scelta del consumatore-turista, le nicchie e le specializzazioni per target diversi, il costante incremento - nello stile di vita - delle spese per "consumare" turismo e nella propensione ai viaggi: in un quadro evolutivo così complesso gli stessi operatori della domanda organizzata, i "decisori" che orientano i flussi turistici a livello mondiale, faticano a rapportarsi con la clientela, stimolata anche dalle nuove forme d'acquisto via telematica.

Appare pertanto sempre più evidente come dall'altro versante (offerta) sia necessaria flessibilità ed elasticità per non ampliare il divario domanda-offerta che costituisce già da qualche tempo la problematica principale del settore in Italia.

L'attuale rigidità dell'offerta nel territorio provinciale non deriva solo dall'ovvia staticità strutturale del settore (comparto alberghiero) e della sua localizzazione territoriale, ma anche da un livello di preparazione imprenditoriale e culturale ormai inadeguato degli operatori del comparto.

Le strategie e la politica turistica dell'Amministrazione provinciale da qualche anno sono fortemente indirizzate in tal senso, valorizzando i prodotti turistici già esistenti (es. Città d'Arte) costruendo prodotti nuovi (Via Francigena, Castelli, Percorsi enogastronomici) nonché sostenendo il riposizionamento dei prodotti maturi (Terme e Appennino).

A Parma la competizione nel mercato turistico può essere vinta non solo grazie ad un'efficace promozione pubblica dei prodotti ed un'efficiente commercializzazione degli operatori privati, ma anche attraverso l'ampliamento della gamma dei servizi da fornire ai turisti e l'innalzamento complessivo della qualità della risposta turistica del "sistema Parma".

In sostanza il Marketing turistico (in evoluzione da MKT di prodotto a MKT di cliente) diviene elemento essenziale della politica di Marketing territoriale provinciale recentemente avviata.

Per cogliere questo fondamentale obiettivo - o meglio per iniziare un percorso in questa impegnativa direzione - risulta assolutamente indispensabile avviare una forte operazione formativa rivolta al settore.

Operare nel senso indicato dalla provincia significa:

- a) culturalmente mettere il turista al centro dell'attenzione del sistema;
- b) operativamente affermare la centralità dell'impresa turistica (definendone gli standard di qualità).

Diffusione della "cultura dell'ospitalità" e della consapevolezza negli operatori delle esigenze del turista, condivisione delle strategie promozionali degli enti pubblici (tutti elementi oggi scarsamente presenti) costituiscono obiettivi da perseguire nel breve-medio termine.

Da queste osservazioni e dalla analisi delle principali criticità del settore, emerge la opportunità di azioni formative di accompagnamento da indirizzare prioritariamente negli ambiti:

- **Ristorazione**
dalla qualificazione dei prodotti, all'accoglienza del turista, alle strategie commerciali e di promozione
- **Ricettività**
qualità dei servizi, riqualificazione delle strutture, strategie commerciali
- **Ospitalità**
qualificazione dei servizi per l'informazione turistica, ricettività extra - alberghiera
- **Attrezzature ed impianti**
tecnologie e impianti per il nuovo albergo, gestione impiantistica

Ognuno dei segmenti si ritrova anche con esigenze formative legate al settore informatico e/o informativo (Uffici IAT in rete, prenotazioni on-line, collegamenti lungo i vari percorsi ecc.).

Altrettanto trasversale risulta l'esigenza di delineare percorsi formativi parzialmente diversi per la qualificazione degli operatori già attivi e per la formazione di nuova occupazione nel settore.

Le varie forme del turismo (i turismi) che coincidono o meno con i singoli prodotti, richiedono approfondimenti specifici (es. turismo sportivo e fitness nel termalismo, sport, ippoturismo e cicloturismo e natura nell'appennino, turismo scolastico nei castelli, città d'arte e Via Francigena etc.).

Sia sul piano regionale che su quello nazionale il nostro territorio si caratterizza come uno dei poli più importanti per quanto riguarda il turismo termale. Per quanto concerne questo specifico ambito, sul quale è stato messo in atto il Programma d'area "Parco della Salute", sarà importante proseguire l'accompagnamento ai processi di trasformazione in atto, e in particolare ai processi di qualificazione dell'offerta turistica termale.

D.11.8. Piano telematico

Gli obiettivi generali che l'Amministrazione ha affidato al Piano telematico provinciale riguardano sia il supporto - mediante l'impiego delle tecnologie - alla modernizzazione della pubblica amministrazione locale ed alla evoluzione dei servizi da essa erogati in termini di qualità ed economicità, sia, ancor più in generale, la promozione dello sviluppo territoriale. Il Piano Telematico ha costituito il prodromo ed è confluito nel più generale Piano di e-government locale della Provincia di Parma che si fonda sui seguenti assi prioritari

- il Sistema Informativo Territoriale integrato con il catasto;
- la circolazione e gestione dei flussi documentali elettronici fra le pubbliche amministrazioni;
- la gestione della comunicazione della PA con gli strumenti telematici in ottica di Portale territoriale;
- l'informatizzazione delle procedure dei settori: sanità, scuola e formazione professionale, lavoro, attività produttive, agricoltura e ambiente.

In concreto l'avvio dell'impiego della rete e l'avanzamento dei progetti del Piano, richiedono in particolare per gli operatori pubblici coinvolti, una forte azione di supporto formativo per incrementarne le competenze nelle seguenti aree:

- competenze informatiche di base;
- competenze specialistiche per servizi evoluti (comunicazione telematica, realizzazione di pagine web gestione rete e gestione server web)
- competenze riferite a progetti tematici (in particolare sportello unico delle imprese e sistemi informativi territoriali);
- competenze nella analisi, riorganizzazione e gestione dei processi di lavoro.
- competenze riferite a protocollazione, gestione ed archiviazione dei documenti elettronici

Per alcune di tali iniziative, già attivate nella programmazione precedente, sono state sperimentate con buon successo esperienze di formazione a distanza, di cui si ravvede l'utilità di estensione

D.11.9. Servizi sociali

La novità che permea il settore sociale oggi deriva dalla legge 328/2000-legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali- e dalle conseguenti Direttive Regionali in materia, nella attesa dell'approvazione della necessaria Legge regionale.

All'art 19 la succitata Legge individua **Il Piano di zona (PdZ)** quale strumento strategico a disposizione dei Comuni associati, con il concorso di tutti i soggetti sociali e istituzionali presenti sul territorio e la partecipazione attiva dei cittadini, per il governo del sistema dei servizi sociali. Il coinvolgimento della comunità locale nel processo di costruzione dei Piani di zona rappresenta quindi un passo importante nella promozione della "qualità sociale", così definita dall'Unione Europea, che richiede quattro requisiti fondamentali:

- sicurezza nei contesti sociali, intesa come riduzione dei margini di precarietà e vulnerabilità sociale;
- coesione sociale;
- inclusione sociale;
- empowerment, cioè aumento delle capacità di scelta e di azione dei soggetti sociali.

Appare indispensabile accompagnare il percorso di definizione e di realizzazione dei Piani di zona distrettuali con azioni di formazione, possibilmente congiunta, per operatori pubblici ed operatori del

privato sociale e del terzo settore su tematiche quali: progettazione partecipata, sviluppo lavoro di rete, valutazione permanente, carta dei servizi, sistema informativo come strumento di marketing sociale.

Attore fondamentale dello sviluppo dei sistemi di welfare comunitario è il Terzo settore, in particolare per le potenzialità che può esprimere la sua componente di “imprenditoria sociale”, come le cooperative sociali che coniugano gli aspetti di produzione lavoro, accoglienza, inclusione sociale delle persone svantaggiate con attività imprenditoriale di vario tipo. La qualificazione del settore potrebbe essere ottenuta attraverso attività formative quali:

- riqualificazione degli operatori dipendenti di coop. sociali al fine di formare dirigenti;
- aggiornamento di dipendenti coop sociali su nuove competenze, aggiuntive, per nuove attività in campo ecologico ambientale;
- supporto ad operatori che intendono avviare servizi innovativi nel campo educativo/prima infanzia;
- potenziamento delle misure a sostegno della autoimpresa (misura D3);
- tirocini e work experiences per le persone svantaggiate.
- Formazione per i giovani che scelgono l'esperienza del Servizio Civile Volontario, da intendersi come strumento per esprimere la propria appartenenza alla comunità e come esperienza di formazione al lavoro.

Attività formativa all'interno del carcere.

La progettualità dovrebbe essere maggiormente condivisa fra le istituzioni competenti al fine di individuare percorsi che offrano possibilità concrete di inserimenti lavorativi nella società, per contribuire a realizzare la finalità costituzionale della pena detentiva: la riabilitazione. Sarebbe molto opportuno che anche nel carcere di Parma, come in altre carceri italiane, si realizzassero iniziative formative per detenuti tese a costruire professionalità spendibili nel campo della comunicazione, al fine di creare uno strumento di informazione tra “il dentro” e “il fuori” (es. costruzioni siti internet, biblioteche telematiche ecc). Si veda relativamente alla problematica pag.143.

E. Obiettivi specifici di intervento

Le azioni che il Programma individua come prioritarie vengono articolate con riferimento alle politiche di formazione, alle politiche del lavoro ed a quelle di orientamento.

L'integrazione fra queste politiche, oltre ad essere uno degli obiettivi di fondo del trasferimento di competenze a livello locale e ispirazione generale delle politiche dell'Unione Europea, è il fondamento stesso del progetto di legge regionale in materia di sistema formativo integrato.

Per questa ragione vengono evidenziati, nella prima parte di questo capitolo, i temi prioritari che paiono importanti al fine di qualificare lo sviluppo locale e che vedranno, attraverso strategie integrate di intervento, il concorso integrato fra tutte e tre queste politiche.

Questi gli ambiti prioritari di intervento integrato:

- la creazione di un sistema integrato di supporti e servizi alle persone;
- aumentare la partecipazione al mercato del lavoro;
- sostenere la competitività delle imprese e del sistema Parma;
- sostenere la coesione del mercato del lavoro e agevolare la "carriera esterna";
- portare tutti i giovani ad assolvere l'obbligo formativo;
- rafforzare la cultura tecnica e professionale;
- valorizzare la risorsa immigrazione;
- migliorare la qualità dei sistemi.

Nella seconda parte del capitolo verranno poi descritte analiticamente le azioni specifiche dei diversi settori.

E.1. Piani integrati di intervento

E.1.1. Accompagnare il percorso lavorativo di ognuno.

Alla luce delle nuove caratteristiche che sta assumendo il mercato del lavoro, si impone con forza il tema dello sviluppo di un sistema integrato di supporti che si proponga di accompagnare le persone (giovani e adulte) nell'affrontare il cambiamento e nelle fasi diverse, a volte di sviluppo, a volte difficili, che esse possono attraversare nel loro percorso lavorativo.

Insomma un sistema di protezione attiva, diffuso ed aderente al territorio, in cui nessuno sia lasciato solo e in cui di volta in volta l'orientamento, la formazione al lavoro, sul lavoro, la formazione permanente, i servizi di incontro domanda-offerta nelle loro diverse tipologie, il tutoraggio nel caso delle persone più deboli, possano supportare una vita professionale il più possibile positiva.

Occorre, certo, fare incontrare domanda e offerta di lavoro, ma occorre anche seguire i percorsi di ognuno nel tempo, accompagnando le persone nel loro percorso di crescita e di sviluppo professionale.

Per le persone giovani o meno giovani che affrontano il lavoro attraverso forme di flessibilità o di lavoro interinale, il problema non è solo quello di giungere alla stabilizzazione del posto, ma anche quello di non dovere "ricominciare sempre da capo".

In questa ottica diventa evidente la necessità di andare verso una crescente personalizzazione sia dei servizi per il lavoro, sia dell'offerta formativa.

In questo ambito sono cruciali i temi della formazione continua e permanente, e dei servizi pubblici per il lavoro, che in tutti i paesi industrializzati si propongono non soltanto di fare efficacemente incontrare domanda ed offerta di lavoro, ma a anche di supportare con altri servizi un processo continuo di qualificazione delle persone.

È in questo contesto che va collocato la missione dei servizi pubblici per il lavoro: preparare ogni persona all'ingresso o al reingresso nel mercato del lavoro, sostenere il continuo sviluppo della profes-

sionalità, sostenere nello stesso tempo le imprese nel reclutamento, nella selezione e nello sviluppo delle loro risorse umane, abbassandone i costi e semplificando tutte le pratiche amministrative.

Questi obiettivi si realizzano attraverso la piena integrazione delle politiche formative e del lavoro, assicurando servizi qualificati ed efficaci di accoglienza, orientamento, bilancio delle competenze, promozione di opportunità formative e di inserimento lavorativo, anche attraverso i tirocini in particolar modo nei confronti delle fasce più deboli, preselezione di incontro fra domanda ed offerta di lavoro, collocamento mirato per le persone disabili.

Proprio l'integrazione fra le attività di collocamento e l'utilizzo di un'ampia tastiera di strumenti e interventi di politica attiva del lavoro (inclusi gli incentivi anche della legge 45/96 e i servizi reali e gratuiti per le imprese) rappresenta un elemento peculiare di qualificazione dei servizi pubblici, e rende la loro missione specifica ed essenziale anche in uno scenario di apertura ad altri soggetti privati per l'esercizio di tali funzioni.

In questo quadro un'idea residuale dei servizi pubblici per il lavoro, una loro ritrazione dalle proprie funzioni non è la condizione per un positivo rapporto fra pubblici e privato; anzi, è proprio l'investimento pubblico nell'area dei servizi alle persone a stimolare la crescita di altri soggetti, prima di tutto di quelli no-profit.

Già oggi i servizi provinciali per il lavoro vedono il positivo concorso del privato sia nel Servizio Inserimento lavorativo disabili, una parte del quale è stato assegnato in appalto al Consorzio di Solidarietà Sociale, sia attraverso l'acquisizione di collaborazioni esterne.

Come già previsto dalla legge regionale 25 del 1998, istitutiva dei servizi per il lavoro, potranno essere definite con soggetti privati qualificati, autorizzati e accreditati sulla base delle normative nazionali e regionali, forme di collaborazione e di convenzione, governate dal pubblico, sulla base di standard e obiettivi di qualità. Tali soggetti potranno operare così in modo integrato con e per conto dei Centri per l'impiego.

Occorre affrontare l'impegno di qualificare ulteriormente i servizi provinciali per il lavoro, per consolidare i risultati positivi raggiunti nel 2001 (come documentato nel Report di attività) e quelli raggiunti nel 2002, di cui nei prossimi mesi verrà dato analogo riscontro.

Questo impegno al miglioramento continuo guarda in prospettiva al conseguimento di standard di qualità, e richiede queste azioni:

- raggiungere tutti gli standard strutturali
- individuare alcune priorità, tra le quali la prima riguarda lo sviluppo dei servizi di incrocio domanda/offerta di lavoro
- sviluppare la comunicazione interna ed esterna
- attuare pienamente il decreto 181 / 297
- integrare politiche del lavoro, formazione e orientamento
- differenziare in modo più accurato i servizi in base ai diversi target di persone e di imprese e ai loro rispettivi bisogni, anche in relazione alle differenze di genere

Il sistema di monitoraggio e valutazione, ora in fase di allestimento potrà già dai primi mesi del 2003, offrire ulteriori elementi sia per l'elaborazione programmatica sia per lo sviluppo della efficacia dei servizi.

Per l'applicazione del decreto legislativo 297 del 19/12/2002 la formazione, in via sperimentale dovrà prevedere procedure di attivazione di percorsi formativi in stretta correlazione con i Servizi per l'impiego della Provincia. La possibilità di utilizzare la formazione professionale come reale strumento di politica attiva del lavoro a supporto di iniziative di inserimento/reinserimento lavorativo, in passato, è stata frenata da un insieme di fattori. La rigidità di meccanismi di programmazione della formazione e la tradizionale distanza tra le modalità e i criteri di attuazione degli interventi formativi deve essere superata per consentire di attivare dispositivi che facilitino e sostengano l'ingresso al lavoro di coloro che si rivolgono ai servizi per l'impiego per ottenere aiuto.

La rilevazione dei fabbisogni formativi degli utenti dei Centri per l'Impiego e la sua correlazione con la rilevazione dei fabbisogni professionali che gli stessi CI rilevano sulla base della domanda aziendale, sarà il fondamento di una progettazione formativa efficace e da svolgere nelle forme più flessibili e adeguate. In particolare la formazione continua e permanente potrà dare risposte ai differenti target previsti dal d.lgs. 297/02 attivando percorsi mirati di inserimento e stabilizzazione professionale.

Nel prossimo biennio si intende procedere ad una maggiore formalizzazione di una specifica offerta di servizi di **informazione, orientamento, incontro domanda\offerta di lavoro, promozione all'inserimento lavorativo**, come dettagliato nel successivo capitolo sulle Politiche del lavoro a pag. 155, per ogni tipologia di utenza, che viene così identificata:

- **giovani** (adolescenti ancora nel percorso formativo oppure pronti per l'inserimento nel mercato del lavoro)
- **adulti\e in difficoltà** (con scolarità o competenze deboli, espulsi dal mercato con o senza incentivazione; disoccupati o inoccupati di lunga durata di cui al decreto 297\2002, persone in difficoltà di cui alle leggi regionali 45\96 e 14\00)
- **donne** (anche in reinserimento nel mercato del lavoro, di cui al d. 297\02)
- **immigrati**
- **lavoratori atipici** (in particolare di lunga durata o comunque in condizione di precarietà imposta).

Si tratta infatti di declinare l'offerta di servizi che già viene erogata nei Centri per l'Impiego in modo realmente mirato alle esigenze di ogni singola persona. Ciò deve essere fatto sulla base di due interventi di fondo:

- a) integrare maggiormente i servizi di incontro domanda / offerta con tutta la gamma di interventi di politica attiva a disposizione (formazione, tirocini, orientamento, attivando formule innovative che siano in grado di rispondere, nel contempo, anche a eventuali esigenze di sostentamento economico) per fare sì che ognuno sia realmente messo in condizione di essere pronto all'inserimento lavorativo dal punto di vista delle competenze possedute sia da quello della consapevolezza rispetto al progetto professionale;
- b) diffondere una nuova cultura negli operatori dell'orientamento e dell'incontro domanda\offerta in merito al ruolo che essi hanno all'interno dei Centri per l'Impiego: il loro compito ultimo è inserire concretamente nel mondo del lavoro ed accompagnare ogni persona che abbia assolto alle normative sul NOS e sul NOF, che voglia trovare o cambiare lavoro. Si tratta in sostanza di attivare un progetto "uno a uno", sostanziandolo con le necessarie azioni operative, in modo tale che ogni operatore si possa far carico di un positivo inserimento al lavoro di ognuna delle persone che si rivolgono a lui, rimanendo inoltre a disposizione nel tempo, come punto di riferimento stabile, per ogni problematica possa sopraggiungere.

Più in particolare, gli interventi più significativi che si intendono attuare sono:

- ampliare la rete di servizi informativi puntuali sui temi del lavoro e della formazione, con produzione di strumenti specifici rivolti al cliente impresa e persona (Carta dei Servizi dei Centri per l'Impiego, depliant informativi, locandine, "Mappa dei servizi provinciali per la formazione, il lavoro, l'orientamento", rivolta ad adulti italiani ed immigrati e tradotta nelle lingue inglese, francese, araba)
- ottimizzare il servizio di incontro d\o dei Centri per l'Impiego, anche attraverso l'incremento di organico
- ampliare l'offerta di colloqui individuali di orientamento e di counseling orientativo, anche nei Centri della montagna
- ampliare gli interventi di analisi e bilancio di competenze anche per persone in fase di espulsione dal mdl (in cassa integrazione, in mobilità)
- attivare una sperimentazione sulla certificazione delle competenze, per la valorizzazione e capitalizzazione di ogni esperienza pregressa nella ricerca del lavoro
- attivare corsi di orientamento\socializzazione al lavoro e di tecniche per la ricerca attiva del lavoro,

- in particolare per giovani al primo ingresso, per donne in reinserimento e per immigrati
- attivare nuove formule di tirocinio con formazione di accompagnamento su competenze trasversali e tecnico-professionali, in modo il più mirato possibile sui profili di inserimento ed utilizzando ogni forma di incentivazione che la legislazione nazionale e regionale metta a disposizione per sostenere economicamente le persone (in particolare per adulti in condizione di debolezza con necessità di sostentamento)
 - definizione di una rete reale con la struttura di Formazione Professionale provinciale e con i Centri di Formazione Professionale sugli interventi formativi previsti dal decreto 297\02: identificazione di percorsi formativi basati sui macro profili professionali più richiesti dal mercato del lavoro locale insieme alla FP, e costruzione di una rete con gli enti formativi territoriali e con le imprese locali per l'invio just in time dei candidati ed il successivo inserimento nel mondo del lavoro
 - estensione a tutti i Centri Impiego della sperimentazione in corso con i Servizi sociali territoriali di Langhirano e Fidenza (Progetto Ecro) per un intervento integrato sui servizi di accoglienza, orientamento, incontro domanda\offerta, tutoraggio ed accompagnamento all'inserimento per disabili e fasce deboli ex legge 45\96.

Il collocamento mirato delle persone disabili, previsto dalla L.68/99, rappresenta, nell'ambito dei nuovi servizi e delle nuove politiche del lavoro, la punta di diamante degli obiettivi di integrazione di competenze e di specializzazione delle funzioni.

Oltre alle attività proprie del Servizio Provinciale, accoglienza, orientamento e preselezione, che si intendono implementare, sono stati posti come obiettivi del biennio in esame, l'estensione, il rafforzamento e la qualificazione dei livelli di integrazione fra diversi sistemi.

In particolare, si è ritenuto fondamentale il rafforzamento della collaborazione con i Servizi dell'Istruzione e della Formazione Professionale per potere "accompagnare" il percorso lavorativo del soggetto disabile fin dal momento iniziale, quando ancora non è alla immediata ricerca di un'occupazione, in una logica di continuità fra istruzione, formazione e lavoro.

In questo senso, il costante monitoraggio, da parte del Servizio Inserimento Lavorativo Disabili, della realtà, aziende e lavoratori, su cui opera il disposto normativo, favorirà la promozione di interventi professionalizzanti basati su fabbisogni formativi chiari e definiti in relazione a profili professionali/competenze richiesti dalle aziende.

Queste azioni si tradurranno nella pubblicazione di bandi per esperienze di alternanza scuola-lavoro, corsi di formazione professionale e tirocini formativi, intesi come modalità di percorso nell'inserimento professionale del soggetto disabile.

Per i tirocini formativi, in particolare, si prevede un ampliamento dell'utilizzo della procedura "just in time" che consente, attraverso l'individuazione a priori del tirocinante e dell'azienda ospitante, la massima personalizzazione del progetto.

Anche la promozione di bandi di formazione continua, per disabili occupati con necessità di riqualificazione, potrà rappresentare valido strumento per la soluzione di problematiche relative alla intervenuta inadeguatezza di posti di lavoro.

Sempre nell'ottica dell'integrazione di sistemi, particolare rilievo assume la messa a regime del Progetto Ecro, prevista nell'arco del 2003.

Iniziato verso la fine 2002, a seguito di protocollo d'intesa con le Strutture Socio Sanitarie, incaricate degli inserimenti al lavoro dei soggetti disabili, rappresenta un punto di eccellenza nell'ambito della massima specializzazione dei servizi.

Attraverso il rafforzamento della rete fra Strutture coinvolte nel collocamento mirato, infatti, si mira a potenziare le "azioni di supporto", di tutoring per l'utenza persone e per l'utenza aziende.

La diversificazione dei percorsi di inserimento, progettati dai gruppi distrettuali, composti da operatori del Servizio Provinciale e dei Servizi Socio Sanitari, va nella direzione della massima personalizzazione degli interventi.

Anche la previsione di una diffusa azione di tutoraggio, da realizzare attraverso operatori dei Servizi Socio sanitari del territorio, durante le varie fasi dell'integrazione lavorativa, mira a garantire, attraverso una costante attività di mediazione fra le parti, la "tenuta" sul posto di lavoro.

Ulteriori azioni a sostegno delle parti sono state previste anche attraverso il rafforzamento della collaborazione con il privato sociale, al fine di recuperare e meglio strutturare esperienze già esistenti.

In particolare, è prevista un'intensa attività di promozione delle convenzioni art.12 L.68/99, come strumento di inserimento professionale di casi particolarmente problematici.

E.1.2. L'elevamento dei tassi di partecipazione delle donne e degli uomini al mercato del lavoro

L'aumento dell'occupazione femminile nella nostra provincia, per stare in linea con gli obiettivi fissati a livello europeo deve tenere conto delle caratteristiche della sua partecipazione. I dati sui tassi di occupazione per età e genere, riportati nella prima parte, dicono che essa dipende da una serie di fattori che spaziano dall'età, alle scelte procreative, dalla scolarità e dalle esperienze al contesto familiare.

Per contribuire ad aumentarla occorre senz'altro individuare i percorsi più adatti e appetibili per questa tipologia di utenza avvalendosi anche dei servizi per l'impiego per poter analizzare le caratteristiche dell'offerta. Si tratta anche di far emergere l'offerta femminile "nascosta" esplorando in modo più preciso e sistematico le condizioni alle quali sarebbero disponibili le donne *"che non ricercano attivamente, che lavorerebbero a certe condizioni e, che hanno abbandonato il lavoro"*.

I macro obiettivi sono riferiti alle azioni tese a favorire l'inserimento e/o il reinserimento delle donne disoccupate, a sostenere il riequilibrio tra tempi di vita e di lavoro, a promuovere la qualità dell'occupazione femminile, a promuovere l'equilibrio occupazionale di genere incoraggiando l'orientamento delle ragazze e dei ragazzi verso settori in cui vi è disparità tra donne e uomini.

Per le donne occupate si tratta di favorire la flessibilizzazione degli orari di lavoro per far fronte alle responsabilità familiari e professionali; di sostenere lo sviluppo di carriera in quanto le donne pur a fronte di un'alta scolarità continuano ad essere in numero nettamente inferiori agli uomini ai livelli dirigenziali.

Un obiettivo strategico da perseguire è quello di operare attraverso una maggior qualificazione degli operatori dei sistemi scuola, formazione, lavoro per progettare ed erogare servizi in un'ottica di genere.

Inoltre per realizzare il mainstreaming è necessario tenere conto dell'impatto di genere degli interventi e, dell'orientamento alle pari opportunità dei soggetti preposti alla progettazione.

La valorizzazione delle tematiche di genere nell'accesso al lavoro è un tema chiave che è già oggetto di un significativo intervento integrato sui Centri per l'Impiego, iniziato nel 2002 e concludentesi nel 2003, che vede un'azione di formazione a tutti gli operatori per "declinare" in un'ottica di genere i servizi già offerti, un intervento di mappatura dei servizi territoriali esistenti per favorire l'inserimento al lavoro delle donne e la progettazione di un servizio dedicato all'utenza femminile nel Centro di Parma.

Rispetto al target donne si ritiene fondamentale per il futuro proseguire la stretta sinergia, già avviata nel 2002, tra i servizi per il lavoro e per la formazione, l'Ufficio provinciale alle Pari Opportunità e le Consigliere di Parità.

I macro obiettivi che saranno articolati nei piani integrati e nelle azioni specifiche sono:

1. Consolidare ed aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro nell'inserimento, reinserimento e nei processi di orientamento nella transizione scuola-lavoro e lungo tutto l'arco della vita con particolare attenzione alle fasce centrali di età e facendo emergere l'offerta femminile "nascosta".
2. **Sostenere il riequilibrio tra tempi di vita e di lavoro** per favorire l'ingresso e la permanenza nel lavoro e per rendere possibile il recupero occupazionale nelle fasce centrali di età promuovendo e supportando anche con l'ausilio del Fondo Sociale Europeo, progetti pilota per la conciliazione tra tempi di lavoro per la famiglia e tempi di lavoro per il mercato concertati fra le parti sociali e progetti per la sensibilizzazione e l'educazione alla condivisione del lavoro di cura fra uomini e donne.

3. **Migliorare la qualità del lavoro femminile** promuovendo la presenza di un maggior numero di donne nelle nuove professioni e nei campi della scienza e delle nuove tecnologie; nella formazione continua per favorire la crescita professionale e l'attenuazione delle discriminazioni e disparità che ancora persistono nei percorsi di carriera e nelle retribuzioni; nella formazione per il sostegno alle giovani donne nella spendibilità delle competenze acquisite nella "carriera esterna".
4. **Diffondere e sviluppare la cultura di genere** e nuove pratiche in materia di pari opportunità nel sistema della formazione e del lavoro tra le/gli operatori e gli attori pubblici e privati che contribuiscono alla realizzazione delle politiche di mainstreaming
5. **Migliorare la qualità del sistema** attraverso l'ampliamento dei servizi offerti dai centri per l'impiego sviluppando quanto già in corso di implementazione; una maggiore qualificazione delle/degli operatori del sistema della formazione e del lavoro per far proprio l'approccio di mainstreaming nella progettazione e nell'implementazione degli interventi; la definizione dei criteri per rilevare e valutare l'incremento delle pari opportunità tra i sessi nel mercato del lavoro nel sistema di monitoraggio e valutazione in corso di realizzazione

Il Decreto 287 /2002 sarà un'ulteriore occasione sia per verificare, per tutti gli iscritti e le iscritte al collocamento, non solo la conferma dello stato di disoccupazione, e la concreta disponibilità al lavoro, ma anche per aprire una fase ulteriore di innovazione delle nostre politiche attive del lavoro, che dovranno essere in grado sempre più di mettere a disposizione strumenti *efficaci* per il reinserimento lavorativo.

Diventa così di primaria importanza la leva dell'orientamento, anche nelle sue tipologie più specialistiche.

Dovrà essere anche ampliato l'utilizzo dei tirocini, come strumento utile ed anzi strategico per le persone adulte disoccupate con scarse competenze, oltre che per i giovani e le persone disabili e svantaggiate.

Il tirocinio può infatti rappresentare, se condotto come effettiva esperienza di formazione sul lavoro, in situazione, e attraverso un tutoraggio efficace, interno ed esterno all'azienda, un'occasione reale per la persona adulta di reinserirsi nel circuito del lavoro stabile.

Il fatto poi che spesso il tirocinio sia accompagnato da un riconoscimento economico, sotto forma di borsa lavoro, rende questo strumento una risposta immediata alle esigenze di reddito. Nel caso di persone che hanno necessità di sostentamento economico, come spesso nel caso delle persone disoccupate, spesso dare questa risposta è condizione necessaria per l'accesso ad un percorso formativo, così come lo è per le donne, la presenza di orari compatibili con impegni di cura.

A questo scopo dovranno essere approfondite anche le possibilità di integrazione con gli interventi resi possibili dalla L.328 /2000 sull'assistenza e previsti nei Piani di zona.

Ma anche la formazione professionale per adulti è chiamata a mettere a disposizione un'offerta di formazione più adatta ed efficace per il reinserimento degli adulti iscritti ai Centri per l'impiego.

Si tratterà non solo di adottare modalità di programmazione, approvazione ed attivazione più flessibili per rendere disponibile l'offerta formativa per tutto l'anno.

Un'offerta formativa che dovrà caratterizzarsi per una certa brevità nella parte teorica, ed essere propedeutica ad una forte componente di "*apprendimento in situazione*", quindi di stage o di tirocinio immediatamente successivo.

Questa offerta formativa dovrà inoltre caratterizzarsi per la capacità di adattarsi alle caratteristiche dell'utenza.

E.1.3. Sostenere la competitività del sistema produttivo e del "sistema Parma" nel suo insieme, con particolare attenzione alle PMI

Scegliamo di supportare il sistema delle imprese nei loro processi di qualificazione (anche per innovazioni organizzative che puntino a creare condizioni di "*conciliabilità*" tra responsabilità familiari e professionali), nella capacità di innovazione, di investimento sull'intelligenza e sulle risorse umane, sul loro sviluppo e la loro fidelizzazione, incoraggiando una "*via alta*" alla competizione.

La formazione, l'orientamento e le politiche e servizi per il lavoro devono sostenere e qualificare le vocazioni principali del nostro territorio, a partire da quella agroalimentare, favorire il ricambio generazionale, incoraggiare il consolidamento di nuovi bacini di impiego, soprattutto nell'ambito dei settori "puliti" e a basso impatto ambientale, ed innanzi tutto di quello turistico e culturale.

Sarà, in questo quadro, importante anche il raccordo con la prospettiva di creazione di un "polo informatico-tecnologico", avanzata all'interno del progetto sul marketing territoriale, e il collegato "incubatore di professionalità avanzate nel campo tecnologico".

In questa direzione è decisiva la funzione della formazione professionale superiore, già consolidata nell'area del post-diploma ma che, anche a Parma come nel resto della Regione, può estendersi utilmente anche al settore post-laurea, nell'offrire ai giovani la possibilità di accedere a percorsi di specializzazione per l'inserimento al lavoro con competenze medio-alte. Fondamentale a questo proposito è il raccordo stretto fra programmazione, analisi dei fabbisogni ed efficacia occupazionale.

Altrettanto importante sarà l'ampliamento del processo di diffusione dell'informatica nel tessuto imprenditoriale.

È sempre in questo contesto che, anche a fronte dei rischi di spiazzamento derivanti dal momento congiunturale, mantiene tutta la sua rilevanza il tema della formazione per le persone occupate, a sostegno dell'adattabilità dei lavoratori e delle imprese. Questo si ottiene sia attraverso la formazione continua (anche come strumento per usufruire del potenziale femminile nello sviluppo della competitività delle imprese e superare le disparità in termini di carriera e opportunità professionali) a sostegno dei piani formativi aziendali, sia nell'ambito della formazione permanente interaziendale, meglio rispondente alle esigenze delle imprese di minori dimensioni (che dovranno essere consolidate), sia nell'ambito della educazione per gli adulti.

La formazione Continua passa inevitabilmente attraverso il sostegno e l'adattabilità delle imprese e dei lavoratori, lo sviluppo di una cultura di impresa e la promozione dell'imprenditorialità. È rivolta nello specifico alle aziende, interpretandone i fabbisogni, e ai lavoratori rispondendo alla necessità di aggiornamento e riqualificazione.

Gli obiettivi individuati che si intende perseguire sono:

- sostenere l'adattabilità delle imprese e dei lavoratori;
- intervenire sui processi di innovazione tecnologica, innovativa e di mercato, con riguardo alla ricerca applicata;
- sostenere politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro;
- rafforzare e diversificare gli interventi di F.C. nel settore privato con priorità alle PMI;
- adottare un sistema di crediti formativi e impostare un sistema di valutazione delle competenze in ingresso.

Per meglio rispondere alle esigenze delle imprese di minori dimensioni si prevede sia una formazione che ha le caratteristiche di una formazione individuale sia naturalmente una formazione programmata e richiesta dall'azienda.

La formazione per gli adulti resta una risorsa importante per qualificare il sistema produttivo locale sia per la crescita professionale dei singoli cittadini. I Centri Territoriali Permanenti (CTP) in questi anni hanno svolto un ruolo importante di lettura dei fabbisogni l'obiettivo di fondo sarà quello di avviare un'integrazione fra l'istruzione (CTP) i sistemi del Lavoro (Centri per l'impiego,) e la Formazione per allargare la gamma dei servizi già offerti e favorire l'accesso tempestivo a percorsi anche personalizzati.

All'interno di questo quadro, particolare attenzione dovrà essere rivolta al miglioramento dell'accesso alla formazione dei lavoratori e degli imprenditori, alle imprese dell'economia sociale, alle basse qualificazioni, ai lavoratori non titolari di contratti a tempo indeterminato al settore dei servizi alle persone contribuendo anche in questo modo alla professionalizzazione di un settore in cui le donne sono in maggioranza.

Occorrerà adottare, a questo proposito, una modalità più flessibile di erogazione della formazione, che possa rendere maggiormente disponibile nel corso dell'anno questa opportunità.

A fronte infatti della proliferazione dei fabbisogni formativi, espressi anche da nuove fasce di utenza, ad esempio i lavoratori "atipici", c'è l'esigenza di sincronizzare rispetto alle esigenze, la tempistica del processo di programmazione – erogazione della formazione e di potenziare e migliorare l'efficacia dei voucher.

Il successo dell'iniziativa dei "voucher" è data proprio dalla possibilità di accedere individualmente e tempestivamente a moduli formativi brevi e soprattutto dal "Catalogo dei corsi" disponibile in INTERNET che presenta tutta la gamma di offerta ed è facilmente consultabile.

Il Complemento di programmazione prevede che la modalità voucher sia possibile anche con i fondi FSE nelle misure C4/D1/E1 e la Provincia è intenzionata a esplorare queste possibilità, cercando di risolvere i problemi legati alla rendicontazione.

Nell'ambito della formazione per occupati, assume particolare spessore anche il percorso di riqualificazione per operatori socio-sanitari, in vista di un miglioramento complessivo della qualità dei servizi del nostro territorio.

Il percorso di riqualificazione OSS riguarderà, nella Provincia di Parma, quasi 1500 persone e si protrarrà per circa sei anni: è una grossa operazione che mette in capo alle Province il coordinamento di tutto lo svolgimento del processo.

Come indicato dalla Delibera della Giunta della Regione n.1979 del 28.10.2002, La Provincia ha attivato un tavolo di confronto con tutti i soggetti e le parti sociali interessate per definire gli accordi preliminari, come indicato dalla delibera della RER.

Si prevede la possibilità, per le Aziende Ospedaliere, di presentare i progetti ai soli fini del riconoscimento secondo quanto previsto con modalità just in time e si prevede un bando ad hoc, appena disponibili i fondi regionali, anche al di fuori delle scadenze ufficiali dei Bandi.

È da approfondire inoltre l'impatto che l'attivazione dei fondi interprofessionali da parte degli enti bilaterali avrà anche nel nostro territorio, fondi di natura privatistica, che convogliano verso la formazione dei lavoratori risorse davvero ingenti.

L'auspicio è che la gestione di questi fondi possa sfuggire ad una gestione centralistica che ne minerebbe alle radici l'efficacia. C'è da augurarsi inoltre che si determinino le condizioni affinché le parti sociali, anche attraverso questo strumento (che si affianca alla programmazione dell'ente pubblico) possano concorrere con un proprio impegno finanziario, diretto a sostenere obiettivi condivisi di sviluppo a livello territoriale.

Le azioni che i Centri per l'Impiego intendono mettere in campo per raggiungere l'obiettivo "Sostenere la competitività del sistema produttivo" fanno riferimento ad un'ampia gamma di interventi rivolti alle associazioni datoriali ed alle imprese, con particolare riferimento alle medio-piccole che possono disporre di minori risorse interne: ottimizzazione dei servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, azioni di semplificazione amministrativa, sviluppo di servizi consulenziali sulla materia amministrativa e sul reperimento e sviluppo di risorse umane, azioni di orientamento in impresa.

Gli interventi si possono così sintetizzare:

- offerta di servizi informativi sull'andamento del mercato del lavoro locale (dinamiche, profili professionali disponibili) e sull'utilizzo dei voucher per la formazione dei lavoratori
- ottimizzazione del servizio "Filo Diretto" del Centro Impiego di Parma ed estensione negli altri Centri per lo sviluppo di servizi consulenziali specifici sulla normativa del lavoro e del collocamento, sulla possibilità di utilizzo di finanziamenti pubblici per la formazione, sull'attivazione di tirocini formativi, sul reperimento di risorse umane
- estensione delle azioni di semplificazione amministrativa (come nel caso del progetto Sare che consente l'invio telematico ai Centri Impiego delle comunicazioni datoriali inerenti i rapporti di lavoro) e consolidamento di un rapporto diretto tra associazioni datoriali e referenti amministrativi dei Centri Impiego sulla materia, in costante evoluzione, del collocamento
- ottimizzazione del servizio di incontro domanda/offerta aumentandone l'efficacia e l'efficienza rispetto ai bisogni aziendali attraverso diversificati interventi (creazione di "Prontolavoro", una

banca dati on line dell'offerta di candidature disponibili, segnalazione all'impresa di candidature preselezionate e/o selezionate, promozione e tutoraggio di tirocini formativi, attivazione di interventi formativi just in time e calati sulle specifiche necessità aziendali per potenziali neo assunti, ampliamento dei canali di reclutamento anche grazie all'attivazione di rapporti più stretti con le scuole)

- proseguimento del piano di "Marketing imprese" già avviato nel 2002, che prevede un contatto diretto tra operatori dei Centri per l'Impiego e le associazioni categoriali\imprese per l'analisi dei fabbisogni e dei posti vacanti, al fine di fornire risposte tempestive e mirate e di co-definire progetti di intervento calati sui bisogni della singola impresa
- sviluppo di servizi di orientamento in impresa (percorsi di analisi e bilancio delle competenze a lavoratori ed eventuale definizione di interventi formativi mirati per perseguire le logiche d'impresa e la crescita attiva e consapevole della professionalità dei lavoratori, per fornire input ad azioni di organizzazione aziendale, di qualificazione o riqualificazione professionale)
- supporto ad aziende in crisi nell'azione di outplacement e di ricollocazione di personale in esubero
- sviluppo di progetti per favorire il pieno impiego delle lavoratrici e la conciliazione delle loro esigenze di vita e di lavoro
- sviluppo di progetti per favorire l'inserimento di lavoratori immigrati nella cultura d'impresa
- sviluppo di servizi di supporto nell'accompagnamento e tutoraggio a fasce deboli inserite in impresa.

E.1.4. Sostenere la carriera esterna, promuovere un mercato del lavoro coeso.

Sono necessarie azioni concrete per favorire la carriera professionale e la stabilizzazione dei lavoratori atipici (o non standard), sia promuovendo offerte formative utili al loro rafforzamento professionale (dopo un'analisi accurata dei loro fabbisogni), sia attraverso meccanismi di riconoscimento e certificazione delle loro competenze e della loro "carriera esterna", che dovranno essere regolate da apposite intese fra le parti sociali. Tuttavia il rilievo che assume il problema della certificazione suggerisce la possibilità di avviare sperimentazioni locali.

Il sostegno della "carriera esterna" apre il capitolo della condivisione dei dispositivi per la documentazione, la riconoscibilità e la validazione di competenze dovunque acquisite, e la certificazione è il tema centrale di tutto il sistema integrato dell'istruzione, formazione, lavoro.

In una fase di ciclo economico che segnala elementi di preoccupazione, è necessario sostenere processi di qualificazione e stabilizzazione dell'occupazione e di investimento sulle risorse umane, per combattere il rischio che il mercato del lavoro diventi sempre più precario e sostenere uno sviluppo produttivo che si misuri sui fattori della qualità e dell'innovazione nella competizione sui mercati.

L'attuale fase congiunturale rischia di accentuare le difficoltà di inserimento e permanenza nel mercato del lavoro di persone portatrici di diverse forme di svantaggio, personale o sociale.

Occorrerà quindi:

- promuovere l'adempimento generale agli obblighi derivanti dalla legge 68 con strumenti adeguati, anche di tipo promozionale e con la valorizzazione del sistema degli incentivi e lavorando sia sul versante persone sia sul versante imprese, promuovendo un ampliamento delle opportunità occupazionali;
- intensificare le azioni di tutoraggio sul luogo di lavoro e di sostegno all'occupabilità delle persone allargando la collaborazione fra servizi per il lavoro e servizi sociali territoriali.

Appare prioritario inoltre incoraggiare la piena applicazione del decreto 297/02 e promuovere iniziative di politiche attive del lavoro rivolte all'area dei disoccupati di lunga durata che sono in numero ridotto ma tendono a diventare disoccupati "cronici", sempre più emarginati dal mercato del lavoro.

Si concentrano in quest'area persone in stato di deprivazione sociale o culturale, oppure adulti, specie donne, che una volta usciti dal mercato del lavoro trovano crescenti difficoltà al reingresso.

Le azioni che i Centri per l'Impiego intendono mettere in campo per raggiungere l'obiettivo di promuovere un mercato del lavoro coeso e che punti alla stabilizzazione ed alla valorizzazione della professionalità di uomini e donne sono diverse; tra queste le più significative sono:

- avvio di una sperimentazione per la certificazione dei crediti formativi e la valorizzazione delle competenze acquisite nelle varie esperienze di lavoro o di tirocinio svolte dalla persona
- messa a regime delle sperimentazione in corso (Progetto Ecro) con i servizi sociali del distretto di Fidenza e di Langhirano per una presa in carico integrata (dall'accoglienza all'accompagnamento durante l'inserimento) delle persone in difficoltà ai sensi della legge 45/96 e 14/00; ampliamento della sperimentazione anche ai Centri Impiego di Parma e Borgotaro/Fornovo
- progettazione di interventi integrati che le diverse leve delle politiche attive del lavoro mettono a disposizione (orientamento, formazione, tirocini), rivolti in particolare agli adulti, uomini e donne, descritti nel decreto 297/02 ed in genere alle fasce più deboli, realmente individualizzati e nell'obiettivo di un rapporto "uno a uno" tra persona in cerca di lavoro e operatore del Centro o della rete territoriale: ogni persona cliente deve avere uno specifico operatore cui poter fare riferimento, che lo segua nel suo percorso professionale e ne favorisca la buona riuscita.

Come è emerso dalla recente ricerca svolta nella nostra provincia, il lavoro interinale ha contribuito a portare in un circuito di regolarità una parte non trascurabile di lavoro prima sommerso; un fenomeno, questo, verso il quale deve rafforzarsi sia un'azione ispettiva, di vigilanza, repressiva da parte delle autorità competenti, sia un'azione preventiva.

La Provincia stessa, anche attraverso la **Commissione Provinciale per l'emersione del lavoro irregolare**, intende contribuire a promuovere una cultura della sicurezza, della legalità e la qualità del lavoro, della quale è sempre forte l'esigenza, come testimoniano gli infortuni sul lavoro che anche di recente hanno riportato all'attenzione di tutti questo tema.

A questo si affiancano gli interventi di sensibilizzazione e formazione alla sicurezza su cui la Provincia intende continuare ad investire sia nella scuola, sia all'interno di tutti i corsi di formazione professionale e di apprendistato e che auspichiamo siano rafforzati anche all'interno delle attività formative realizzate dalle agenzie di lavoro interinale.

Di questo impegno per l'emersione del lavoro sommerso fa parte il Progetto Comunitario "Insereg", promosso dalla Provincia di Parma, assieme ad un vasto partenariato locale; un progetto con il quale si intendono sperimentare strumenti nuovi per incentivare, sia nell'ambito del lavoro di cura domiciliare sia nell'ambito del settore edilizio, comportamenti "virtuosi" sia delle persone sia dei datori di lavoro, associando all'emersione e alla permanenza nell'area della regolarità convenienze reali e concrete per entrambi.

E.1.5. Non uno di meno. Costruire un sistema di qualità per l'assolvimento dell'obbligo formativo

Occorre accompagnare i giovani, tutti, e non uno di meno, al successo formativo, cioè al conseguimento del diploma o della qualifica professionale, mettendo in campo tutti i nostri strumenti, la formazione, l'orientamento, le risorse dei centri per l'impiego, muovendosi verso una crescente personalizzazione dei percorsi.

In un quadro regionale che guarda esplicitamente a garantire anche il mantenimento dell'obbligo scolastico almeno fino a 15 anni, si deve operare nello stesso tempo affinché, con percorsi integrati tra scuola e formazione professionale, sia favorita la frequenza dei percorsi di istruzione fino a 16 anni, completando il primo biennio delle superiori, anche come biennio integrato fra scuola e formazione professionale

I Centri per l'Impiego nel prossimo biennio intendono potenziare ulteriormente, in raccordo con il progetto provinciale sull'Orientamento per giovani fino a 18 anni, le azioni di informazione, orientamento e tutoraggio ad adolescenti in Obbligo Formativo e consolidare il rapporto con le scuole.

Le principali azioni che si intendono svolgere sono le seguenti:

- sviluppo e potenziamento dei servizi di informazione nelle scuole sulla legislazione Nof, sui contratti di lavoro per i giovani, sul mercato del lavoro locale, sui servizi offerti dai Centri per

- l'Impiego, anche al fine di evitare l'invio automatico della scuola del giovane che ha abbandonato all'ente di formazione, senza un preventivo intervento di orientamento da parte del Centro per l'Impiego (come tra l'altro previsto dalla normativa in vigore)
- sviluppo di azioni per una informazione ampia e diffusa alle famiglie sulla legislazione Nof, sui diritti\ Doveri derivanti e sui servizi offerti dai Centri per l'Impiego
 - potenziamento del servizio Nof dei Centri per l'impiego attraverso l'acquisizione di nuove risorse per attivare una segreteria organizzativa nei rapporti tra i Centri, le scuole, le famiglie ed i ragazzi, consentendo anche una migliore organizzazione dei dati statistici delle scuole, in raccordo con l'Assessorato provinciale alla Scuola e con il Progetto Orientamento
 - estensione delle attività di orientamento e tutoraggio Nof , oltre che di informazione, anche ai Centri provinciali
 - maggiore articolazione e migliore messa a punto del servizio di tutoraggio, in rete con gli enti formativi e con i referenti scolastici per l'orientamento
 - sviluppo di una maggiore presenza dei Centri sul tema dell'apprendistato, attivando un contatto più diretto con le imprese sia nella fase di inserimento che di accompagnamento del giovane in azienda
 - attivazione di interventi di orientamento alla scelta , anche di gruppo, nelle scuole da parte dei Centri per l'Impiego
 - sviluppo di azioni concrete e di momenti di confronto per il miglioramento della rete con le scuole, con i Centri formazione professionale e con i servizi sociali, per una presa a carico integrata in particolare nel caso dei soggetti più deboli e dei soggetti immigrati per le specifiche problematiche di cui sono portatori
 - aumento del raccordo tra Centri impiego e Formazione Professionale provinciale in fase di definizione dei bandi per i corsi Nof e con gli Enti di formazione in fase di progettazione, per una migliore taratura dei progetti e dei contenuti dei corsi sulla base delle esigenze dei giovani da un lato e del mercato del lavoro locale dall'altro
 - co-progettazione di Tirocini formativi, insieme agli enti formativi, come momento di orientamento e di preparazione del giovane che ha abbandonato il percorso scolastico all'ingresso in impresa ed all'assolvimento dell'obbligo nel canale dell'apprendistato.

Il canale formativo deve garantire percorsi volti allo sviluppo di competenze per accedere in maniera qualificata nel mondo del lavoro.. Per chi invece prosegue anche dopo il biennio nel sistema dell'istruzione, la formazione in integrazione con la scuola offre diverse opportunità di arricchimento ai percorsi curricolari.

Per quanto riguarda il momento della scelta, per favorire il successivo successo formativo l'Amministrazione Provinciale con il Progetto "Orientamento per i giovani in regime di obbligo formativo", illustrato nell'apposita sezione, vuole proprio supportare le ragazze ed i ragazzi ad operare scelte consapevoli.

E.1.6. Rafforzare e valorizzare la cultura tecnica e professionale

La cultura tecnica e professionale ha contribuito e contribuisce anche oggi in maniera decisiva alla costruzione del modello di sviluppo produttivo del nostro territorio.

Ma resta radicata e diffusa una gerarchia fra i saperi di origine gentiliana, che vede al vertice della considerazione il sapere teoretico ed astratto ed ai livelli più bassi il sapere tecnico e professionale (e le relative strutture di erogazione dell'offerta di formazione).

Per correggere questa percezione, che rischia di andare in rotta di collisione anche con i caratteri del nostro sistema produttivo, oltre che di provocare tante dispersioni, è necessario agire contemporaneamente su più versanti.

Certamente è importante un'azione di orientamento e comunicazione che possa ridurre il peso di stereotipi (ad esempio quelli che inibiscono alle ragazze i percorsi tecnico professionali) ormai lontani dalle

effettive dinamiche del mercato del lavoro e favorire invece nei giovani una più esatta rappresentazione del lavoro e dei propri percorsi di carriera.

Oltre a questo tuttavia è necessario pensare alla cultura tecnico professionale sia come ad un cardine del sistema di educazione e formazione, sia come ad un supporto vitale per il nostro sistema produttivo. Occorre valutare la adeguatezza del sistema di offerta tecnico professionale della provincia rispetto a questi fini e individuare tutte le iniziative necessarie a rafforzarlo e qualificarlo. A questo scopo possono essere potenziate le azioni di integrazione curricolare, di progettazione dei corsi post diploma ed IFTS; di promozione dei tirocini e delle esperienze di lavoro, così come specificamente dedicate azioni di orientamento.

Infine, nel quadro di una riflessione comune tra scuola e formazione professionale sulla articolazione territoriale della offerta, possono essere progettate iniziative specificamente centrate sulla promozione del valore della cultura tecnica e professionale.

Con il progetto "Orientamento per i giovani in regime di obbligo formativo" si vuole proprio sostenere ad un nuovo ruolo il sistema dell'orientamento: intervenire sugli stereotipi culturali.

Le macro azioni operate dai Centri per l'Impiego per rafforzare la cultura tecnica sono:

- Diffondere le azioni di informazione sulle esigenze del mercato del lavoro locale, sulla conoscenza dei profili professionali di tipo tecnico, sia con il target adulti sia, in raccordo con Progetto Orientamento, con il target giovani nelle scuole
- Aumentare gli interventi di orientamento sia di gruppo (corsi di formazione orientativa) che individuale (colloqui, counseling, bilanci di competenze) nei Centri Impiego della montagna e nelle scuole, in raccordo con il Progetto Orientamento, per aumentare la consapevolezza sulle figure professionali richieste dal mercato locale e sulle competenze possedute dalle persone
- Attivare interventi integrati di tirocinio con percorsi di formazione di accompagnamento sui profili tecnici richiesti dalle imprese, con la finalità di consentire alle persone (uomini e donne) di sperimentarsi su professionalità tecniche verificando sul campo l'interesse per la professione in questione, e di incrementare le proprie competenze
- Proseguire le azioni (già avviate nel 2002 con il Progetto Centri in Rosa) di analisi dei bisogni delle imprese e delle donne in merito a profili tecnici e sensibilizzare le due parti al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle donne su profili professionali a tradizionale appannaggio maschile.

E.1.7. La carenza di manodopera e la risorsa immigrazione

Rappresenta uno dei problemi principali del nostro sistema imprenditoriale, soprattutto (ma non solo) in relazione al problema dei picchi produttivi.

Richiede:

- di esplorare in modo più preciso e sistematico le riserve di manodopera costituite dalla limitata area di disoccupazione presente anche nel nostro territorio
- di sviluppare politiche dell'immigrazione integrate:
 - adeguando i nostri sistemi formativi e del lavoro a questa utenza, portatrice di peculiari problematiche (si vedano in proposito il progetto Equal e il servizio di mediazione interculturale attivato presso il centro per l'impiego di Parma)
 - proseguendo le sperimentazioni attivate nell'ambito di progetti regionali sulla mobilità nord-sud.

In tema di immigrazione i servizi per l'impiego dovranno sviluppare più intensi raccordi sia sul terreno istituzionale verso un'effettiva possibilità di determinazione e programmazione dei flussi, sia con le reti informali o costituite dalle associazioni tra connazionali degli immigrati.

Relativamente alla formazione poi dovranno essere attivati percorsi brevi collegati allo sviluppo di competenze per permettere in scadenza del "contratto di soggiorno" un possibile reinserimento. Inoltre per gli extracomunitari già occupati devono essere previsti percorsi di alfabetizzazione linguistica, sociale e corsi di aggiornamento.

Nel nuovo scenario, peraltro ancora in via di assestamento, introdotto dalla legge Bossi- Fini n. 189\02 modificativa del Testo Unico sull'immigrazione n. 286 del 98, i Centri per l'Impiego giocano un ruolo importante.

Le azioni che si ritengono prioritarie per valorizzare la risorsa immigrazione sono:

- sviluppare la capacità di accoglienza e di informazione dell'utenza immigrata sulle novità legislative, sui servizi territoriali per il lavoro e la formazione e sulle modalità di ricerca del lavoro anche nei Centri provinciali oltre che in quello di Parma;
- implementare una rete informativa con gli altri servizi territoriali per gli immigrati sia di tipo istituzionale sia appartenenti al mondo dell'associazionismo e del volontariato, per ottimizzare le sinergie sui temi del lavoro e della formazione e per fornire informazioni all'utenza immigrata sulle opportunità di servizio disponibili presso i Centri per l'Impiego;
- ottimizzare il servizio di mediazione interculturale nel Centro di Parma, sviluppandone ulteriormente la funzione orientativa oltre che informativa;
- ottimizzare il sistema già attivato con la locale Direzione Provinciale del Lavoro per i nuovi ingressi, ai sensi della legge Bossi-Fini, migliorandone l'efficacia e l'efficienza e coinvolgendo all'uopo l'Ufficio Territoriale Governativo della Prefettura;
- definire percorsi anche integrati di orientamento al lavoro, di tirocinio e di formazione per facilitare l'inserimento di immigrati nella locale cultura del lavoro;
- attivare forme di raccordo con il progetto Equal per le attività di incontro domanda\offerta inerenti il lavoro di cura per donne immigrate.

Circa le azioni per favorire la mobilità nord-sud, i Centri per l'Impiego intendono proseguire l'azione iniziata nel corso del 2002 inerente l'attivazione di tirocini formativi di giovani del sud presso imprese locali, nell'ambito del progetto regionale.

E.2. Orientamento

Serve investire di più, per il futuro, per connettere maggiormente i servizi per il lavoro al sistema della scuola inferiore e superiore sia nella fornitura di servizi informativi mirati (sul mercato del lavoro locale, sui profili professionali, sugli sbocchi occupazionali, sulla legislazione e contrattualistica del lavoro, sugli specifici servizi offerti ai giovani dai Centri per l'Impiego), sia nella progettazione di interventi orientativi di gruppo o individuali che siano più strettamente connessi con quelli già offerti dai Centri per l'Impiego per valorizzare i servizi già disponibili, evitare ridondanze ed aumentare l'integrazione tra i sistemi.

Così servirà ampliare e diversificare maggiormente, ricorrendo anche a tipologie innovative ed integrate di intervento, le azioni di orientamento per gli adulti.

Per la numerosità degli interventi richiesti e per la necessità di mantenere elevati standard di qualità, dedicando quindi ad ogni persona il giusto spazio/tempo, non sarà più possibile gestire solo con competenze interne ai Centri per l'Impiego tutte le diversificate tipologie di intervento orientativo ma sarà necessario ricorrere ad una qualificata ed accreditata rete di attori esterni, mantenendo alta l'enfasi sulla qualità del servizio erogata, con un forte monitoraggio e coordinamento provinciale delle azioni.

La programmazione 2003/2004 vede la seguente priorità: portare a sistema le azioni di orientamento che i vari attori territoriali (scuole, enti di formazione professionale, università, centri per l'impiego, privati) erogano:

- per i giovani nell'ambito dell'obbligo formativo;
- per gli adulti in fase di ingresso o reingresso nel mondo del lavoro.

E.2.1. Il Progetto "Orientamento per i giovani in regime di obbligo formativo"

Per costruire il sistema territoriale a rete, capace di governare ed assicurare le varie funzioni relative all'orientamento scolastico e professionale in ambito di obbligo formativo occorre perseguire diversi obiettivi.

Innanzitutto ottimizzare la rete esistente: occorre partire da un censimento di tutte le risorse territoriali che non si deve limitare ad un semplice catalogo, ma bisogna comprendere le caratteristiche del servizio offerto dai diversi soggetti, valutare forme e modalità, di coordinamento di questi soggetti, ottimizzare in questo modo l'offerta nel suo complesso e presentare il quadro così costruito come strumento utile per le varie utenze.

Il secondo obiettivo è l'ottimizzazione della costruzione della reale mappa dell'offerta di istruzione e formazione nel territorio provinciale. Negli ultimi anni questa mappa è stata realizzata e pubblicizzata attraverso uno strumento informativo "Oltre la scuola media". Questa pubblicazione nel 2002 ha anche offerto la lettura degli orientamenti e delle scelte operate dalla domanda sociale di istruzione (famiglie e giovani) nell'arco degli ultimi venti anni (1980/2001). L'analisi delle scelte e degli orientamenti verso i vari comparti ed indirizzi di studio è utile per capire le tendenze presenti a livello sociale ed anche per mettere in luce l'esistenza degli stereotipi che condizionano le scelte, condizionando a loro volta le future scelte lavorative e di vita.

La valutazione della domanda sociale di istruzione e formazione e l'analisi dei cosiddetti "fabbisogni professionali e formativi" (sistematizzazione delle informazioni relative ai fabbisogni professionali attraverso l'Osservatorio del Mercato del Lavoro), attività prevista nel progetto "orientamento in regime di obbligo formativo", saranno affiancati da un approfondimento sugli stereotipi culturali.

Un ulteriore obiettivo del progetto è quello di monitorare gli aspetti più legati all'orientamento in situazione formativa: in particolare monitorare le iniziative correlate al primo anno della secondaria superiore, ma esaminare anche il secondo anno, nell'obiettivo di costruzione del "biennio integrato" che la Regione Emilia Romagna – secondo le "linee guida" presentate lo scorso dicembre - ha intenzione di proporre sperimentalmente al Ministero. In particolare:

- censire le esperienze sin qui condotte in attuazione della l. 9/99 (cioè con la collaborazione delle scuole e degli enti di formazione), valutandone pregi e limiti nella logica di una loro riproposizione in forma più efficace;
- ripensare nel suo complesso l'intervento orientativo in questo momento cruciale per le scelte, promuovendo anche il raccordo con la scuola media.

Per quanto riguarda il tema dell'orientamento specificatamente legato all'obbligo formativo fino ai 18 anni (che comunque costituisce l'orizzonte di tutto il progetto) in particolare si vuole dar vita a "conferenze territoriali di orientamento" che illustrino le varie modalità di assolvimento dell'obbligo formativo (scuola, formazione professionale, apprendistato, forme di integrazione tra istruzione e formazione) ed informino sulle opportunità (formative, professionali, occupazionali) presenti sui diversi territori della provincia.

Infine il progetto prevede una massiccia azione di formazione per gli operatori coinvolti nelle funzioni di orientamento partendo dal presupposto che le reali trasformazioni si ottengono a partire dalle professionalità delle risorse umane, nonché dalla loro condivisione degli intenti. Tutto questo per far crescere anche una cultura di coordinamento in una prospettiva di rete.

E.2.2. I Servizi pubblici per il lavoro e l'offerta di servizi di orientamento.

Mappatura

Si intende attuare una mappatura di tutti i servizi di orientamento provinciali esistenti, che produrrà da un lato del materiale utile alla realizzazione di una "Mappa dei servizi territoriali per il lavoro, la formazione e l'orientamento" per fornire informazioni mirate all'utenza adulta sia italiana che immigrata e dall'altro delle precise indicazioni all'Assessorato per attivare una rete di servizi tra i vari attori territoriali ed i servizi pubblici all'impiego.

Questa azione di mappatura fornirà un input importante alla costruzione del sistema, perché è la prima azione di un percorso che si ipotizza possa prevedere le seguenti tappe: conoscere le realtà esistenti, conoscerne gli obiettivi, approfondirne i servizi, le metodologie e le professionalità degli operatori incaricati, concertare le strategie e gli interventi, evitando duplicazioni e ridondanze, identificare un luogo che

coordini le azioni e ottimizzi l'allocazione delle risorse pubbliche per soddisfare al meglio i bisogni dei diversificati target di utenza.

Tra gli interventi prioritari si ritiene fondamentale attivare un'azione di sistema per la formazione degli operatori, che li aiuti a conoscersi, a condividere definizioni ed interpretazioni dell'orientamento, a confrontare i metodi e gli strumenti, a costruire concretamente la rete.

Ottimizzazione dei servizi

Per quanto riguarda le azioni di orientamento veicolate dai Centri per l'Impiego si intende ottimizzare i servizi di accoglienza ed informazione, di consulenza orientativa e di promozione dell'inserimento lavorativo nel senso di:

- articolare l'offerta di servizi già a disposizione, mirandola maggiormente alle esigenze dei vari target (in particolare adulti in condizione di svantaggio e persone che incontrano particolari difficoltà in un inserimento positivo e stabile nel mondo del lavoro), anche attraverso formule innovative ed integrate di intervento (orientamento, formazione, tirocinio)
- ampliare l'offerta di servizi specialistici a disposizione nei Centri per l'Impiego della zona montana (Borgo Val di Taro, Fornovo, Langhirano)
- migliorare l'erogazione dei servizi in un'ottica di genere, portando a compimento nel corso dell'anno 2003 le azioni già avviate nell'apposito progetto "Centri in Rosa"
- migliorare e ampliare l'offerta territoriale di servizi informativi, soprattutto attraverso la costituzione di una rete efficace con gli Informagiovani e gli Urp comunali
- aumentare il dialogo tra Centri Impiego e il mondo della scuola, sviluppando servizi informativi dedicati ed ottimizzando le azioni già svolte in tema di Nuovo Obbligo Formativo
- aumentare il dialogo tra Centri per l'Impiego ed i Centri di Formazione Professionale, per migliorare la collaborazione nell'invio dei potenziali utenti dei corsi di formazione (anche ai sensi del decreto lgs.297/02) e per la successiva ri-presa in carico per l'azione di incontro domanda-offerta di lavoro.

Per raggiungere questi obiettivi si intende attivare un'azione per la messa a bando di parti dei servizi ora gestiti dai Centri per l'Impiego, da un lato per rendere fruibile l'offerta già disponibile ad un numero più elevato di utenti e, dall'altro, per creare nuove tipologie di servizio in risposta a nuovi bisogni.

Tutte le azioni messe a bando vedranno un ruolo forte di coordinamento provinciale dei servizi di orientamento per mantenere integrazione e unitarietà nell'erogazione degli interventi e per salvaguardare una costante attenzione al livello qualitativo dei servizi.

E.3. Formazione

E.3.1. La formazione iniziale per i giovani

Il sistema formativo e di istruzione locale deve accompagnare tutti i ragazzi e le ragazze "non uno di meno" al conseguimento di un diploma o di una qualifica professionale. Al di là dello slogan si deve cercare effettivamente di offrire alla generalità dei giovani, secondo le diverse attitudini personali, l'opportunità di assolvere l'obbligo formativo. La Provincia di Parma ritiene importante valorizzare la formazione professionale come canale di assolvimento dell'obbligo formativo individuando i possibili spazi autonomi per la stessa, partendo dal presupposto che è vero, come si è già detto, che attualmente i livelli di scolarizzazione sono alti e di conseguenza è limitato di fatto lo spazio della formazione professionale, ma è altrettanto vero, che le specializzazioni scolastiche, anche arricchite attraverso l'integrazione, non riescono a coprire tutti i reali bisogni professionali. Rimane, infatti, vasta e forte la domanda per profili operativi riferiti alla filiera metalmeccanica: carpentieri, saldatori, montatori e manutentori di impianti, conduttori di macchine a controllo numerico. Il settore agroalimentare richiede operatori alla macellazione e alla conservazione delle carni, casari e mancano addetti di linea nell'industria alimentare.

Sebbene i possibili segmenti di utenza si siano ristretti per effetto del calo demografico e per la costante crescita della scolarità va rilevato, infine, che per effetto dello stesso obbligo e parallelamente per l'aumento delle componenti giovanili della popolazione di recente immigrazione, non è da escludersi, per un futuro, un allentamento della scolarità e la conseguente necessità di aumentare la formazione di base. Fra l'altro specie per la componente più debole e povera di questa immigrazione presidiare in maniera qualitativamente sostanziale, anche sul piano educativo, l'area della formazione iniziale, va visto come uno degli strumenti efficaci di integrazione ed inclusione.

La formazione professionale deve offrire percorsi personalizzati che vedono sempre e comunque al centro il giovane con le sue aspirazioni, desideri, aspettative ed i suoi problemi di rapporto con il sistema formativo ed il mondo del lavoro, in particolar modo tenendo presente che chi si affaccia alla formazione sono giovani che non accettano il sistema dell'istruzione e molti provengono da paesi extracomunitari.

La progettazione di questi percorsi deve coinvolgere più soggetti: formazione, impresa e scuola in un'ottica di costruzione di "passerelle" da un sistema all'altro. In particolare, si deve prevedere la possibilità del passaggio dal sistema formativo al sistema dell'istruzione e viceversa, essendo già matura la possibilità di "passerelle", per il forte lavoro di progettazione comune tra formazione e scuola.

In riferimento alla sperimentazione dell'obbligo formativo integrato, prevista dagli Indirizzi regionali, la Provincia di Parma mette a disposizione del sistema regionale la sua esperienza di integrazione iniziata nel 1999, dando vita ad una sperimentazione tra Istituti professionali, tecnici e formazione professionale concentrata inizialmente nei primi due anni della scuola e "sostitutiva" per così dire della prima formazione. Le scuole che hanno partecipato all'esperienza hanno espresso giudizio assolutamente positivo, infatti, non solo avrebbero voluto proseguire l'esperienza ma hanno chiesto di ampliarla agli anni successivi. È stato così costruito un percorso "Ofi" che prevede anche un terzo anno progettato in integrazione.

In attesa del modello che si dovrà costruire per dar vita alla sperimentazione del nuovo obbligo formativo integrato a livello regionale, la Provincia, sempre in raccordo con la Regione, vuole attuare un'azione/ricerca con le seguenti caratteristiche: sistematizzazione delle varie esperienze di integrazione attuate, verificandone gli aspetti positivi, la rispondenza agli obiettivi, i limiti riscontrati. Con questa azione/ricerca si vogliono raggiungere i seguenti obiettivi:

- la migliore definizione delle diverse tipologie di integrazione, rapportate alle specifiche finalità;
- l'ottimizzazione degli apporti della scuola e della formazione professionale;
- la valorizzazione di tali singoli apporti, anche nell'ottica del loro rinnovamento.

Inoltre nell'ambito della formazione integrata si daranno priorità a percorsi miranti all'efficacia e al successo dell'obbligo formativo finalizzati alla valorizzazione del processo formativo unitario che consenta la capitalizzazione delle competenze acquisite. In particolare saranno attuati:

- interventi integrati con la scuola secondaria superiore volti a rafforzare la valenza "terminale" dei diplomi (in relazione a caratteristiche professionali, produttive, occupazionali coerenti con le esigenze dei diversi territori provinciali) e finalizzati all'ottenimento di qualifica;
- interventi integrati con la scuola secondaria superiore volti ad arricchire i percorsi curriculari attraverso l'acquisizione di competenze professionali anche non compiute (necessarie per un efficace inserimento nel contesto lavorativo visto come ulteriore luogo di apprendimento) e finalizzati al conseguimento della certificazione di competenze.

E.3.2. La formazione iniziale per gli adulti

Il ruolo strategico di questa tipologia formativa si motiva, oggi, in modo particolare tenendo conto della natura e della peculiarità della potenziale utenza da coinvolgere nelle diverse iniziative.

Ciò presuppone, in particolare, che le azioni formative da attivare, in ragione delle caratteristiche esaminate dei diversi gruppi di adulti, debbano essere strettamente integrate con le altre misure di sostegno all'ingresso e all'inserimento, sia in termini dei servizi erogati dai Centri Impiego, sia in termini di altre misure di politica del lavoro (vedi legge regionale 45/96, artt. 8 e 9 e i tirocini formativi).

Il punto di forza di queste attività formative è rappresentato dalla possibilità di offrire risposte immediate in merito all'inserimento lavorativo, soprattutto attraverso la realizzazione di percorsi brevi nel tempo, efficaci e personalizzati.

I soggetti che non riescono a proporsi autonomamente ed in modo efficace sul mercato del lavoro accusano, infatti, la mancanza di adeguate competenze professionali, di base e soprattutto trasversali, per questo motivo occorre prevedere percorsi formativi in grado di fornire tali competenze e di valorizzare quelle già possedute. Percorsi flessibili costruiti sull'esigenze dei singoli o di gruppi omogenei di partecipanti, con particolare attenzione all'utenza femminile, attraverso modalità e tempi di approvazione più snelli e rapidi. Tale offerta formativa potrà così rispondere in modo tempestivo ed adeguato ai bisogni esplicitati dagli adulti iscritti presso i Centri per l'impiego.

L'Osservatorio del Mercato del Lavoro ha rilevato un aumento dell'incidenza di occasioni lavorative soprattutto nell'area delle professioni esecutive, dove sono richieste competenze a livello informatico e tecnologico.

Il mercato del lavoro, tuttavia, in questo settore tende ad assorbire soprattutto utenza giovane, in quanto generalmente alfabetizzata dal punto di vista informatico, utenza che dunque si pone in forte concorrenza con adulti disoccupati non alfabetizzati. Per questo motivo si individua come prioritaria, in primo luogo, l'attivazione di percorsi brevi di informatica di base facilmente fruibili dalla potenziale utenza.

Altro settore produttivo per cui è necessario potenziare l'offerta formativa è rappresentato dall'area segretariale, con particolare riferimento alle competenze relative all'assistenza clienti, al lavoro ausiliario di contabilità, alle pratiche di spedizione, etc.

Anche l'ambito delle attività di gestione dei magazzini e di tenuta scorte offre buone possibilità di assorbimento di manodopera adulta.

Un po' più complesso risulta essere il quadro per le altre aree di inserimento facenti capo alle occupazioni produttive del manifatturiero. Vale infatti la pena sottolineare come nella nostra provincia stia aumentando la quota di lavoro temporaneo su professioni tradizionalmente di nocciolo duro, in particolare in settori quale il metalmeccanico o la fabbricazione di impianti industriali.

A questo proposito, è importante segmentare le aree di possibile inserimento e quindi i relativi fabbisogni di formazione su tre livelli:

- operatori di linea;
- conduttori di impianti e operatori di macchine a controllo numerico;
- operai specializzati con competenze e autonomia operativa di livello quasi artigianale nell'ambito delle lavorazioni metalmeccaniche (saldatori, carpentieri, montatori e manutentori di impianti).

Accanto a questi settori di impiego, l'area dei servizi alla persona continua ad offrire significative prospettive di occupazione, in cui anche gli adulti possono facilmente trovare un inserimento lavorativo. In particolare il socio-assistenziale rappresenta ancora il segmento trainante di questi servizi, con significativo riferimento alla nuova figura dell'Operatore socio-assistenziale.

Al fine di attivare interventi formativi efficaci e di qualità, non si può prescindere dalla necessità di instaurare buone prassi di inserimento lavorativo, connotate da modelli di accompagnamento in progress e di tutoraggio qualificato e specializzato.

E.3.3. Le fasce deboli

Per sostenere lo sviluppo degli interventi di formazione e di orientamento rivolti alle fasce deboli è fondamentale, in primo luogo, capitalizzare le esperienze finora realizzate, trasformando in pratica diffusa le sperimentazioni di successo, facilitando la trasferibilità delle buone prassi, sollecitando azioni di sistema atte a ideare nuove strategie di inserimento lavorativo, sempre più "ritagliate" sui singoli destinatari, in una logica concreta di personalizzazione di progetto e di percorso.

In particolare, per raggiungere questi obiettivi, si ritiene prioritario promuovere:

- **Il potenziamento dell'integrazione fra i sistemi della formazione, dell'inserimento lavorativo,**

dei servizi sociali.

L'integrazione fra operatori dei diversi sistemi, coinvolti nei processi di inserimento lavorativo e sociale deve costituire il focus di ogni intervento formativo ed agire trasversalmente a tutte le fasi di erogazione dell'attività: progettazione, selezione dei partecipanti, attivazione di percorsi mirati che guidano i destinatari finali verso l'inclusione nel mercato del lavoro, etc.

A tale scopo è decisivo operare su diversi fronti: delineando strategie condivisi di intervento e di valutazione dei risultati, mettendo a regime la partecipazione e il confronto fra i diversi attori, condividendo linguaggi e prospettive, consolidando ed implementando le reti di partenariato locale (pubblico – privato).

– **L'attivazione di azioni di accompagnamento centrate su una tutorship forte, specializzata e di qualità.**

Il successo dell'inserimento lavorativo è strettamente correlato alla qualità del supporto individuale garantito ai soggetti svantaggiati nella fase di transizione verso il mercato del lavoro. Ciò deve avvenire nell'ambito di una strategia che punta a garantire l'efficacia dell'inserimento, basandosi non solo su azioni rivolte ai soggetti, ma anche sul coinvolgimento e sulla sensibilizzazione dell'ambiente lavorativo.

Il processo di inclusione lavorativa, infatti, deve toccare e coinvolgere tutte le componenti del sistema sociale locale, chiamando in causa la formazione, gli operatori che si occupano del recupero sociale ed anche, in particolare, il mondo imprenditoriale, in mancanza del consenso e del coinvolgimento del quale, l'inserimento rischia di tradursi in mero proposito.

In quest'ottica risulta importante investire anche sulla formazione/aggiornamento degli operatori che supportano i percorsi formativi e di inclusione sociale. Si tratta quindi di potenziare e sviluppare le competenze delle figure della transizione (operatori dell'orientamento, formatori, tutors, mediatori culturali, etc.) con l'attivazione di nuovi percorsi di formazione centrati sullo sviluppo delle reti e dei rapporti e su *metodologie innovative di sostegno ed accompagnamento*.

– **La creazione di nuovo lavoro.**

Il raggiungimento di questo obiettivo, nell'ambito della promozione al lavoro delle categorie vulnerabili del mercato, passa attraverso due canali fondamentali: la promozione dell'autoimprenditorialità (sia in forma singola che associata), e la promozione di azioni e di interventi capaci di incidere sull'atteggiamento della società, della cultura aziendale e delle istituzioni, al fine di ridurre le resistenze del mercato del lavoro ad accogliere e valorizzare le potenzialità dei soggetti più fragili.

– **L'implementazione degli strumenti formativi, con particolare riferimento ai tirocini professionalizzanti**

I beneficiari devono poter sperimentare le competenze acquisite in contesti lavorativi mediante stage, tirocini ed azioni mirate di accompagnamento.

– **Il potenziamento dell'integrazione scolastica dei soggetti a rischio o in condizione di esclusione sociale.**

Il bilancio estremamente positivo dell'applicazione sperimentale della tipologia del tirocinio orientativo nell'ambito di percorsi di alternanza scuola lavoro, ci induce a continuare ad investire nella realizzazione di percorsi formativi personalizzati e di work experience atti a favorire e a promuovere un efficace passaggio tra il mondo della scuola e quello lavorativo.

– **Il Potenziamento delle risorse e delle opportunità formative e di sistema atte a sviluppare i contesti territoriali più carenti dal punto di vista delle opportunità e dei servizi offerti a sostegno della popolazione svantaggiata.**

Lo scopo è quello di incrementare la proposta di attività formativa e di orientamento in tutto il territorio provinciale, con particolare riferimento alle zone di montagna e della bassa parmense.

Azioni di Orientamento

Per rispondere ai differenti bisogni dell'utenza si intende promuovere la realizzazione di due tipologie di azioni, che possono essere tra loro anche complementari: Orientamento socializzante e Orientamento professionalizzante.

L'orientamento socializzante è volto a sostenere e incentivare scelte consapevoli, mediante l'elaborazione/rielaborazione di progetti professionali e di vita; a sviluppare un'identità sociale e relazionale coerente e produttiva rispetto al contesto di riferimento; ad accrescere la conoscenza di sé e delle proprie potenzialità.

L'orientamento professionalizzante è l'attività formativa che fornisce informazioni sui vari contesti lavorativi e permette brevi esperienze all'interno delle aziende. Tale attività, individuale o di gruppo, gioca, infatti, un ruolo rilevante sia per l'acquisizione di atteggiamenti positivi verso il lavoro (anche in termini di puntualità, affidabilità, gestione delle relazioni contrattuali, ecc.), sia per conoscere le concrete opportunità offerte dal mercato di lavoro locale.

Formazione iniziale

L'obiettivo generale che si intende raggiungere con la formazione di base è quello di migliorare, implementare e sollecitare l'acquisizione di competenze funzionali all'inserimento sociale e lavorativo degli allievi, puntando su percorsi professionalizzanti che si propongono di ampliare le opportunità occupazionali, di facilitare la permanenza nel mondo del lavoro, di sostenere i processi di crescita professionale e di adattabilità alla flessibilità.

Si tratta in particolare di costruire un sistema di formazione che si configura come opportunità di qualificazione o riqualificazione professionale coerente con le richieste e le evoluzioni del mercato del lavoro locale.

Il momento formativo deve essere, infatti, finalizzato a fornire un bagaglio professionale in termini di conoscenze e abilità spendibili sul mercato nei settori tradizionali e nei nuovi bacini d'impiego.

Dalle analisi dell'OML sulla formazione iniziale in generale e dalle indicazioni del SIL è possibile individuare alcuni settori produttivi emergenti in grado di accogliere diverse tipologie di utenza: settore informatico, area segretariale ed amministrativo contabile, gestione del magazzino, area della ristorazione, area della manutenzione del verde.

Target di utenza

La domanda sociale di formazione ed inclusione lavorativa è condizionata da una serie di specificità improntate ai diversi target di utenza e, conseguentemente, ai diversi bisogni dei soggetti a rischio di esclusione, a cui la formazione deve saper rispondere in modo differenziato.

Disabilità ed handicap

Sul territorio si rileva una quota significativa di popolazione che rientra nell'area della disabilità fisica e/o cognitiva certificata. Tale popolazione è portatrice di attese e bisogni specifici che, se non soddisfatti, inducono situazioni di marginalità e di esclusione sociale.

Sino ad oggi si è lavorato principalmente con utenza che presentava deficit di media gravità, utilizzando sia lo strumento della formazione d'aula più tradizionale (corsi di qualifica, attività d'aula intervallata da periodi di pratica e stage in contesto lavorativo, etc.), sia la tipologia del tirocinio formativo personalizzato, ottenendo positivi risultati di inserimento lavorativo.

Nel futuro occorre proseguire su questa strada: aumentando le opportunità di tirocinio e dando impulso ad attività formative anche rivolte al nocciolo "duro" dei soggetti affetti da patologie gravemente invalidanti, soprattutto mediante il coinvolgimento del Terzo Settore (con particolare riferimento alle cooperative B di produzione lavoro). Il preliminare inserimento in un contesto lavorativo protetto, del resto, garantisce in ingresso una maggiore tutela della "fragilità" del singolo e la possibilità di acquisire, in tempi maggiormente dilatati, competenze socio-relazionali e tecnico-professionali spendibili nel mercato

del lavoro. L'inserimento nell'impresa sociale, infatti, per alcuni soggetti può essere un punto di arrivo; per altri può e deve costituire un passaggio verso altre forme di lavoro.

Un altro tema importante su cui si ritiene di investire risorse è la sperimentazione di azioni formative finalizzate al coinvolgimento e al sostegno delle famiglie nel processo di inclusione sociale e lavorativa, soprattutto nel delicato passaggio di transizione scuola – lavoro.

Detenuti

Negli ultimi anni i percorsi di formazione attuati in carcere sono stati fondamentalmente di due tipi: percorsi di qualifica in settori professionali di 2° e 3° livello, spendibili sia all'esterno sia all'interno del carcere e percorsi integrati con la scuola superiore (con particolare riferimento al settore tecnico-amministrativo).

L'attuazione di questi interventi ha presentato alcune criticità legate: alla tenuta motivazionale dei corsisti, ai trasferimenti piuttosto frequenti, alla difficoltà di attivazione di stage all'esterno della struttura detentiva, alla provenienza dei detenuti (una percentuale significativa della popolazione carceraria di Parma è rappresentata da extracomunitari con problemi di comprensione linguistica, sociale e culturale o da detenuti italiani provenienti da province e regioni diverse che alla fine del periodo di detenzione tornano nei luoghi di origine),.

Al fine di incrementare l'efficacia e la qualità della proposta formativa per questo particolare target di utenza si ritiene fondamentale:

- ampliare la proposta di formazione relativa a profili professionali maggiormente spendibili all'esterno della struttura carceraria;
- sollecitare l'attivazione di interventi formativi capaci di garantire la presenza di uno o più tutors di percorso (con specifiche competenze psico-pedagogiche), che attivino all'occorrenza anche colloqui individuali di sostegno e supporto;
- delineare percorsi che possano rispondere alle esigenze di detenuti soggetti a periodi di detenzione lunghi, per i quali non è possibile attivare nell'immediato percorsi di inserimento lavorativo all'esterno della struttura carceraria.
- attivare percorsi di alfabetizzazione linguistica, sociale, culturale per i detenuti extracomunitari, in un'ottica di inserimento sociale e professionale.
- potenziare la collaborazione con il personale degli Istituti Penitenziari.

Psichiatrici

Per una larga fascia di utenza con problemi di salute mentale, l'inserimento lavorativo rappresenta oggi l'obiettivo fondamentale nella prospettiva della completa guarigione. «Riabilitare» i malati di mente senza la prospettiva di un futuro di normalità significa, infatti, spingerli nuovamente verso la malattia ed il disagio. Per un'altra fascia di utenti, in cui la malattia insorge frequentemente in età giovanile, inoltre, la possibilità della formazione e dell'inserimento lavorativo è determinante per evitare il rischio dell'invalidità e prevenire un precoce ingresso nel circuito pensionistico.

Il fine generale è dunque quello di sollecitare il completo recupero sociale e lavorativo di tali destinatari, attraverso percorsi formativi volti a promuovere la collocazione di questi soggetti in imprese profit e non profit e in laboratori di tipo artigianale (produzione di prodotti da forno, lavorazione del ferro e del vetro, lavori artistici, floricultura e manutenzione del verde, etc.).

Le specificità e le problematiche peculiari di questo target di utenza presuppongono l'attivazione di percorsi brevi e modulari, caratterizzati dall'impiego e dall'implementazione di metodologie formative fortemente improntate alla individualizzazione degli interventi e fondate su azioni di tutoraggio e di accompagnamento costante.

A tale scopo è determinante continuare ad investire su progetti di aggiornamento rivolti agli operatori e agli addetti della formazione e dei servizi, soprattutto in un'ottica di potenziamento dei rapporti di rete (associazioni, Dipartimento di salute mentale; famiglie, organi politici ed istituzionali, imprese, etc.) e di

elaborazione collegiale dei progetti di “riabilitazione” sociale e lavorativa dei soggetti in condizione di sofferenza mentale.

Immigrati

Nel nostro mercato locale, come del resto sul territorio nazionale, i fabbisogni di manodopera, tradizionalmente coperti da lavoratori immigrati, permangono significativi, con particolare riferimento ai comparti dell'industria manifatturiera, del settore edilizio e del lavoro di cura.

In questo contesto la rigida applicazione del decreto Bossi Fini potrebbe comportare problemi di adeguamento dei modelli abituali di impiego della forza lavoro immigrati, non di rado improntati a forme di lavoro temporaneo e stagionale, che, nella maggior parte dei casi, mal si concilierebbero con l'esigenza di correlare perentoriamente il diritto di soggiorno con la durata del contratto di lavoro.

L'attuazione della nuova normativa in materia di immigrazione è destinata, dunque, ad incidere in modo preponderante sui normali comportamenti delle aziende, che dovranno in ogni caso ridurre o rivedere la componente di fabbisogno contingente e di più breve durata, attualmente coperta da manodopera extracomunitaria, dal momento che l'organizzazione, non solo del mercato del lavoro e dell'incrocio domanda e offerta, ma anche il disbrigo delle pratiche formali relative ai contratti di soggiorno potrebbero determinare una complessità ingovernabile.

Tutto ciò non può che influenzare ed incidere sulle strategie formative tradizionalmente messe in atto al fine di garantire efficaci standard di qualificazione della popolazione extracomunitaria. Di fatto, allo stato dell'opera attuale, è difficile poter ipotizzare la realizzazione dei tradizionali percorsi di qualifica professionale, spesso caratterizzati da un impegno formativo superiore ai sei mesi, optando per interventi brevi di acquisizione di competenza che non comportano l'ottenimento di qualifica. Dovranno comunque essere assicurati agli extracomunitari già occupati, interventi di alfabetizzazione linguistica, sociale e di formazione professionale.

Progetto Equal

Il biennio 2003-2004 vede l'effettiva realizzazione del progetto “Inserreg” di Parma all'interno dell'iniziativa Comunitaria Equal.

“INSEREG” fa riferimento ad un mercato del lavoro locale che, pur con alti indici di occupazione maschili e femminili, non riesce ad eliminare le difficoltà di inserimento di fasce deboli. In particolare, il progetto affronta il problema della emarginazione sociale e lavorativa di tre specifici target di utenza: fasce deboli, extracomunitari maschi, che svolgono mansioni operai nel settore dell'edilizia e donne immigrate, impegnate nel lavoro di cura e assistenza ad anziani e/o famiglie.

Gli obiettivi del progetto sono:

- il cambiamento e l'innovazione dei sistemi finalizzati alla formazione, l'inserimento lavorativo e all'occupazione nell'ottica di uno sviluppo locale sensibili all'integrazione, anche sociale degli individui;
- la creazione di opportunità di inserimento stabile e regolare nel mercato del lavoro di fasce di popolazione emarginata;
- La qualificazione professionale di queste fasce di popolazione, favorendo anche l'acquisizione degli strumenti basilari per la loro inclusione nella società dell'informazione.

La Provincia di Parma, capofila dell'iniziativa, il Comune di Parma, il Comune di Fidenza, il Comune di Langhirano, il Comune di Borgo Val di Taro, l'Azienda USL di Parma, Il Consorzio Solidarietà Sociale, il Forum Solidarietà, la Cassa Edile di Parma, l'Ente Scuola Edile, il Consorzio Forma Futuro e Quasco costituiscono la PS geografica, inoltre, il progetto vede coinvolti 17 partners sostenitori, firmatari di un Protocollo di Partecipazione.

Per ottenere una migliore integrazione fra le tre aree tematiche la progettazione è stata organizzata in macrofasi: Ricerca e Analisi, Osservatorio e Monitoraggio, Costituzione della Rete, Sensibilizzazione e Informazione, Laboratorio per l'innovazione dei sistemi formativi e del lavoro, Formazione, Servizi di facilitazione per la domanda e per l'offerta di lavoro.

La macrofase del Laboratorio, la più significativa per il sistema della formazione e del lavoro prevede la realizzazione di un luogo permanente di ricerca/confronto, all'interno del quale devono essere progettati percorsi formativi/di inserimento lavorativo innovativi a carattere prototipale. Il modello di funzionamento del Laboratorio non deve limitarsi alle tre aree tematiche, ma dovrà definirsi valido anche per altre tipologie formative di azioni.

E.3.4. La formazione Superiore

Per questo importante e strategico segmento formativo la Provincia intende perseguire a livello locale il modello della programmazione integrata con il territorio e con il sistema delle imprese. Per meglio rispondere alle esigenze di trasformazione del tessuto sociale economico del territorio locale, i percorsi di formazione superiore dovranno tener presente non solo dei diversi fabbisogni rilevati nei differenti territori provinciali, ma essere anche collegati alla struttura di offerta formativa della Scuola e dell'Università. L'organizzazione di un sistema coerente di offerta formativa superiore locale presuppone, inoltre, che la Provincia giochi un ruolo forte di indirizzo per quanto riguarda i percorsi di Istruzione e Formazione Tecnico Superiore programmati e finanziati dalla Regione.

Dal punto di vista dell'analisi dei fabbisogni formativi e della concreta attuazione delle iniziative, partendo dai dati di contesto, per la formazione post universitaria si ritiene dare priorità a percorsi brevi e specialistici, in particolare:

- attinenti alle nuove figure di gestione delle risorse umane di interesse per le aziende private, le agenzie di lavoro temporaneo e anche le aziende pubbliche;
- in riferimento all'area dell'intermediazione, vendita e consulenza di prodotti bancari/finanziari/assicurativi;
- attinenti le diverse professionalità legate all'introduzione dell'innovazione tecnologica in tutti i settori.

Nei settori dei servizi alla persona, di assistenza sociale e dei servizi socio sanitari ed educativi in comunità sarebbe utile investigare con maggior dettaglio la domanda di laureati e la definizione di nuove figure organizzative, di direzione e coordinamento sia orientate ai contenuti del servizio sia con riferimento alla gestione e amministrazione operative. Nonostante nel biennio precedente 1999/2000 si fosse fatta presente, con altissima intensità, una domanda disattesa di tecnici e in particolare specialisti nel settore dell'informatica e della programmazione, recentemente si è registrata una flessione di queste figure, sicuramente ascrivibili alla crisi congiunturale e soprattutto alla crisi mondiale delle aziende informatiche. Ci si può aspettare, però, nel corso del biennio 2003/2004 una possibile inversione di tendenza e quindi una necessità di formare figure altamente specializzate. Va annotato, inoltre, come la recente flessione occupazionale che ha interessato il settore manifatturiero abbia penalizzato la domanda dei profili tecnici e specialisti nell'area della produzione e della qualità, ma anche in questo caso un'inversione di tendenza può far prevedere una necessità di specializzazioni inerenti quell'area.

Per quanto riguarda la formazione post-diploma un'area trasversale di grandissima ampiezza è quella delle figure professionali legate alla contabilità a all'area delle professioni esecutive di ufficio. Area in cui le giovani diplomate con più recente formazione e maggiori competenze tendono ad entrare in competizione e a sostituire personale impiegatizio più adulto, spesso connotato da "handicap" tecnologico. Anche il settore delle costruzioni presenta spazi e quindi possono essere studiate iniziative formative volte a presidiare fabbisogni emergenti relativi alla gestione dei cantieri, alla sicurezza e alla gestione degli appalti.

Per il settore informatico, nonostante la crisi, permane vivo e significativo il fabbisogno di figure tecnico operative/applicative nell'ambito della programmazione e della diffusione/assistenza dell'automazione d'ufficio.

Per i diplomati occorre avere, inoltre, la stessa cautela, utilizzata per i laureati, nel non trasporre automaticamente quello che è successo nel biennio precedente nel biennio 2003-2004, non è difficile prevedere, infatti, che, da un'eventuale controtendenza del manifatturiero, torni ad essere urgente e difficile

il reperimento di figure professionali nell'area della progettazione del disegno meccanico, dell'impiantistica sia a livello di tecnici del montaggio che di tecnici di vendita.

Naturalmente nell'area della formazione superiore diverse iniziative potrebbero nascere sulla base di fabbisogni documentati di nicchia, non preventivabili, in quanto riferibili a opportunità e specificità locali legate al settore della ricerca e dell'innovazione come il progetto "Marketing Territoriale", dove la formazione professionale è chiamata con l'Università, a creare le condizioni per uno sviluppo di conoscenze, per far sì che il territorio di Parma possa esprimere un alto numero di laureati con competenze informatiche.

E.3.5. La formazione permanente

La Formazione permanente rappresenta il settore di azioni e interventi che delineano l'apprendimento negli adulti come un processo circolare lungo tutto l'arco della vita, e rappresenta lo strumento essenziale sia per la crescita culturale del singolo sia per l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro.

Resta tuttavia complesso individuare e rispondere in maniera adeguata al fabbisogno proveniente dai singoli cittadini-lavoratori; per essi convivono esigenze costanti di adeguamento delle competenze, di bisogni di acquisizione di competenze di base e trasversali necessarie per muoversi all'interno del mercato del lavoro che evolve molto rapidamente.

Elementi di riflessione utili vengono offerti dal *"Documento di lavoro per un piano regionale finalizzato allo sviluppo di politiche di istruzione e formazione per gli adulti, 2002"* a cura di Silvana Marchioro ed Enzo Morgagni della Sezione Educazione Permanente dell'IRRE ER

In tale documento, infatti, si sottolinea che *"La riforma complessiva dell'Educazione degli Adulti (EdA) in Italia, così come è prefigurata dal principale documento che la istituisce, quello della Conferenza Unificata del 2 marzo 2000 (Accordo tra Governo, regioni, province, comuni e comunità montane per riorganizzare e potenziare l'educazione permanente degli adulti), va collocata in rapporto col resto della riforma che ha investito la scuola; in particolare con l'autonomia scolastica, con l'istituzione del Nuovo Obbligo Formativo, con la riforma dell'apprendistato e dei Servizi per l'impiego, con le quali la riforma dell'EdA condivide numerosi principi e concetti di fondo, relativi soprattutto all'attenzione ai soggetti, alla significatività e personalizzazione dei percorsi, alla messa in trasparenza delle competenze sviluppate nei luoghi diversi della formazione e alla condivisione di dispositivi (crediti, certificazioni, bilancio di competenze, portfolio etc.) per la documentazione, la riconoscibilità e la validazione di competenze dovunque acquisite."*

Un ruolo fondamentale sono stati chiamati a ricoprirlo i Centri Territoriali Permanenti (CTP), che si sono caratterizzati, in questi anni, come *"luoghi di concertazione, di lettura dei bisogni formativi, di progettazione e di organizzazione delle iniziative di formazione in età adulta"*. Il sistema dell'istruzione attraverso i CTP ha colto in modo molto rilevante la domanda di adulti (stranieri, soprattutto donne) che chiedono di accedere a corsi di alfabetizzazione: informatica di base, orientamento al lavoro, lingua straniera.

Tale domanda, in espansione, per essere soddisfatta ha bisogno di una maggiore un'integrazione tra sistema istruzione(CTP) e formazione professionale, e vanno impiegate in questa direzione risorse in misura maggiore rispetto a quelle fin'ora programmate.

Tutto questo rende necessario una lettura del fabbisogno puntuale e tempestiva, complementare a quella fin qui effettuata dai CTP: è possibile esplorare questa pista di lavoro in particolare alla luce della riforma del sistema pubblico di collocamento che tra le innovazioni vede i Centri per l'Impiego come sedi nelle quali (in adempimento al Decreto Legislativo n.181 del 21/04/2000) il cittadino può e deve trovare risposte ad una pluralità di bisogni inerenti l'occupabilità.

Non va dimenticato in questo quadro che un numero sempre più crescente di lavoratori si rivolgono ai Centri per l'Impiego per verificare opportunità di miglioramento della loro condizione professionale.

L'obiettivo di fondo sarà quindi avviare un'integrazione tra i sistemi del Lavoro, della Formazione e dell'Istruzione (CTP), che consenta ai Centri per l'Impiego di allargare la gamma dei servizi già offerti includendovi un servizio che favorisca l'accesso tempestivo a percorsi formativi anche fortemente personalizzati.

L'integrazione fra i sistemi va vista innanzitutto come **riconoscimenti** di risultati di apprendimento conseguiti anche in contesti diversi, da perseguire allargando la platea dei beneficiari e la tipologia degli interventi che devono andare dal rientro nel sistema dell'istruzione all'acquisizione di specifiche competenze per il lavoro.

Particolare attenzione, nell'ambito di una politica di apprendimento nell'intero arco della vita, sarà rivolta agli immigrati che necessitano di percorsi nelle aree dei servizi culturali e della lingua italiana per poter migliorare e sostenere l'occupabilità e ai lavoratori atipici, nello specifico quelli di lunga durata, che spesso hanno una bassa scolarizzazione e necessitano di percorsi in particolare nelle aree dei servizi culturali, delle competenze sociali e delle competenze di base.

Le priorità nella progettazione di interventi indicate dalla Provincia sono le seguenti:

- priorità in base alla tipologia di target (immigrati, donne con più di 45 anni, lavoratori atipici con particolare riguardo a quelli di lunga durata, ex detenuti ecc)
- priorità in base a range di competenze richieste in modo diffuso da target indifferenziati (informatica, lingue straniere, lingua italiana e percorsi di aggiornamento culturale, ecc.);
- priorità in base all'incrocio fra target definiti e competenze che esprimono la domanda più diffusa (lavoratori a rischio e informatica, donne adulte e competenze pedagogiche per utenza speciale, ecc.)

La programmazione provinciale dovrà peraltro tenere conto dell'analisi dei fabbisogni emergenti e diffusi sul territorio riconducendo le attività a tre grosse macroaree:

- i nuovi alfabeti (informatica, lingue europee, tecnologie dell'informazione, principi di economia e principi di diritto);
- acquisizione e /o rafforzamento di competenze professionali specifiche e recupero di competenze professionali di base;
- approfondimenti tematici in aree specialistiche (professionali e/o culturali).

Verrà mantenuta la priorità ad interventi integrati con CPT, Scuole (anche medie superiori) Servizi per l'impiego e associazionismo.

E.3.6. La formazione Continua

Valorizzazione delle risorse umane e competitività dei sistemi economici e produttivi

La formazione continua sta assumendo sempre più un'importanza strategica nel mondo produttivo e rappresenta uno dei segmenti che negli ultimi anni si è più sviluppato. La sua missione infatti è duplice, da una parte venire incontro ai fabbisogni formativi espressi dalle aziende, dall'altra rispondere alle esigenze dei lavoratori di mantenersi aggiornati ai continui cambiamenti del mercato del lavoro.

In Italia persiste una certa arretratezza, rispetto agli altri paesi europei, soprattutto nella costruzione di un sistema strutturato di F.C. e la partecipazione dei lavoratori, in Italia, è percentualmente molto bassa se si considera che in Europa quasi il 90% dei lavoratori va in formazione.

Tuttavia ora qualcosa sta cambiando, in un mercato del lavoro in cui i percorsi di carriera appaiono sempre meno lineari e più insicuri, la formazione continua tende ad assumere una valenza forte per la capacità competitiva del sistema economico e la sua stabilità. Essa, infatti, si configura sempre più come un diritto del cittadino finalizzato tanto all'incremento del capitale umano quanto alla salvaguardia ed alla promozione dell'occupabilità dei singoli.

La formazione viene percepita sempre più spesso come un diritto, anzi il baricentro dei nuovi diritti, e proprio per questo non dovrà più essere regolata esclusivamente sulla base della posizione lavorativa occupata, ma in quanto cittadini e persone. Se la formazione è un diritto, esso deve essere individuale.

Un vero e proprio boom è quello registrato da strumenti come il "voucher" il buono assegnato direttamente ai dipendenti delle aziende da spendere liberamente in formazione presso strutture accreditate. Un successo che viene peraltro spiegato dalla natura "matura" e relativamente "forte" dell'offerta di lavoro locale, che le indagini condotte nella nostra provincia rappresentano spesso come altamente autonoma se

non individualista sul piano delle scelte, altamente selettiva persino quando altri dati di contesto sembrerebbero suggerire maggiore propensione all'adattamento.

Il progressivo aumento delle esigenze formative dei singoli cittadini rende consapevoli della necessità di mettere in campo nuovi strumenti programmatori e servizi che consentano di dare risposte tempestive e flessibili, cioè più personalizzate.

Le risorse del FSE consentono di realizzare un'ampia gamma di interventi che vanno dall'aggiornamento al perfezionamento, alla riqualificazione professionale, con la consapevolezza, tuttavia, che il finanziamento pubblico non potrà comprendere tutti gli interventi formativi che necessitano alle imprese, molti dei quali devono essere ricompresi nei normali investimenti aziendali anche se, in questi anni da parte delle aziende, si è assistito ad un aumento della richiesta di utilizzare risorse del sistema pubblico della formazione professionale.

Il Fondo Sociale Europeo incentiva anche la formazione continua intesa come adeguamento dei lavoratori, in particolare quelli minacciati dalla disoccupazione, in cassa integrazione o in mobilità, alle trasformazioni del Mercato del Lavoro e all'evoluzione dei sistemi produttivi e industriali.

In Emilia Romagna dove l'impegno delle Aziende per l'aggiornamento professionale è superiore alla media nazionale, le imprese assumono un ruolo attivo: molte hanno realizzato esperienze di formazione interessanti e nella fase di attuazione dei percorsi formativi le imprese sono chiamate a collaborare a pieno titolo con il sistema formativo.

Poiché la competitività passa inevitabilmente attraverso l'innovazione e lo sviluppo passa attraverso la ricerca, diventa essenziale investire sulle risorse umane e la Formazione Continua è la chiave di volta per sostenere competitività e sviluppo.

La F.C. scende in campo anche nelle situazioni di crisi e ristrutturazione aziendale utilizzando anche formule innovative come la formazione a distanza l'e-learning.

Tuttavia le piccole imprese talvolta dimostrano di non credere abbastanza nell'aggiornamento professionale perché sono frenate dal timore che il personale formato lasci l'azienda portando con sé il patrimonio di competenze acquisite per metterlo a disposizione di aziende concorrenti. Un processo perverso che rischia spesso di acuirsi là dove l'incidenza fra gli occupati dei lavoratori atipici e temporanei risulta elevata, con conseguenze doppiamente negative: le aziende non investono in formazione ma preferiscono espropriare altre aziende del capitale umano accumulato attirando personale formato da altre; e i lavoratori "non standard" si trovano a dover provvedere autonomamente al proprio aggiornamento.

La "scommessa" della F.C. dovrà essere quella di fare in modo che le piccole e medie imprese possano utilizzare la formazione superando i problemi legati ai costi economici e organizzativi.

A questo va associato il dato di una propensione al lavoro autonomo e all'auto-impiego molto forte nel nostro territorio, propensione confermata fra l'altro dalle recenti indagini sui giovani diplomati e laureati all'ingresso nel mercato del lavoro: al di là delle posizioni, talvolta di maniera, sulla *job creation* e l'auto-imprenditoria, esiste effettivamente anche nelle nuove leve all'entrata del mondo del lavoro, una quota significativa di giovani lavoratori che vede nel lavoro autonomo la propria destinazione finale e naturale.

Un'attenzione particolare, come precedentemente delineato, va riservata ai lavoratori più deboli e a rischio di espulsione rafforzando le politiche formative per rendere più stabile e sicuro il rapporto di lavoro. I lavoratori "atipici", in modo particolare, necessitano di iniziative formative a sostegno delle carriere professionali per rafforzare e acquisire competenze, per un riconoscimento della cosiddetta carriera esterna al fine di rendere possibile il passaggio ad una forma di lavoro meno precario.

Le azioni per lo sviluppo del tessuto economico:

- Promuovere lo sviluppo e l'innovazione tecnologica;
- Promuovere l'occupabilità e adattabilità dei lavoratori;
- Mantenere e sviluppare l'occupazione,
- Sostenere l'imprenditorialità;
- Sostenere l'adattabilità delle imprese nei mutamenti in atto e migliorare la competitività.

Le iniziative di formazione sono strutturate su due livelli:

- Attività formative finalizzate a rispondere ai fabbisogni espressi da singole imprese di accompagnamento ai processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica
- Attività formative per lavoratori e lavoratrici in grado di accrescere le competenze dei singoli e accompagnare la mobilità professionale

Il primo livello riferito alle attività formative finalizzate a rispondere ai fabbisogni espressi dalle Aziende si può così articolare:

La Formazione Aziendale

Relativamente alla formazione nel **settore primario** risulta importante sostenere la competitività delle imprese incentivando tutte quelle azioni formative che siano in grado di portarle a diversificazioni produttive legate al territorio e all'ambiente.

Gli obiettivi specifici considerati prioritari sono

- Azioni formative per favorire introduzione e diffusione di innovazioni tecnologiche legate ai temi della Qualità, specialmente nel settore dell'agroindustria, capaci di accrescere il valore aggiunto dei prodotti. (tecniche di marketing, e strategia di impresa)
- Azioni per favorire l'aggiornamento degli agricoltori (sulle normative esistenti, sulle norme di sicurezza, sull'uso dei prodotti chimici, sull'introduzione dell'informatica sulla gestione economica delle imprese)
- Azioni formative che agevolino il ricambio generazionale;
- Programmazione di interventi per valorizzare le varie aree territoriali (Turismo rurale, interventi per diffondere produzioni biologiche ed ecocompatibili, certificazioni di qualità delle produzioni tipiche, turismo accessibile, operatori di B&B, la prima trasformazione e vendita diretta con l'ideazione di marchi.)

Nel settore **dell'industria** risulta importante sostenere le imprese nei vari processi che coinvolgono le realtà aziendali che operano in contesti in continuo mutamento e in mercati non più solo nazionali.

Nell'industria parmense, come riferito anche dalle varie associazioni imprenditoriali, è necessario sia mantenere attività ormai consolidate tuttavia ancora di necessità, sia prevedere anche percorsi più innovativi che possano accompagnare e/o stimolare le imprese nei processi di cambiamento e di competitività.

Per quanto attiene ai percorsi riferiti alle attività ormai consolidate, gli obiettivi restano:

- lo sviluppo dei sistemi informativi
- percorsi di formazione a distanza;
- aggiornamento per figure intermedie sia nella produzione sia nel settore amministrativo/tecnico;
- interventi di formazione per la ristrutturazione e la riorganizzazione aziendale che giocano un ruolo nella prevenzione della disoccupazione nelle imprese,
- percorsi a sostegno di processi di adeguamento di imprese commerciali e distributive ai mutamenti in atto e finalizzati a sviluppare negli operatori competenze manageriali e imprenditoriali.
- interventi a sostegno di processi di ricambio generazionale nelle PMI artigiane, commerciali e industriali.

Per le attività più di innovazione gli obiettivi saranno:

- percorsi connessi ai cambiamenti produttivi, alla innovazione tecnologica (informatica, telecomunicazioni) e soprattutto sull'area della ricerca e sviluppo che resta sempre il fanalino di coda e in questi anni non ha visto incremento.
- percorsi nel settore della qualità e sicurezza dell'alimentazione, delle biotecnologie, soprattutto nel comparto dell'ambiente. Un settore da considerare con la massima attenzione è quello della qualità e sicurezza alimentare e le procedure di rintracciabilità per sviluppare catene di produzione e distribuzione più sicure.
- percorsi per sostenere lo sviluppo di nuove produzioni favorendo lo sviluppo di progetti innovativi

e iniziative di trasferimento tecnologico a elevato contenuto tecnico-scientifico, anche con la collaborazione fra Centri di ricerca dell'Università e le Imprese.(Carriera esterna e/o tirocini di eccellenza)

Il settore edile gli interventi dovranno rivolgersi al recupero edilizio e alla formazione di figure specifiche di base soprattutto in considerazione della manodopera quasi esclusivamente composta da extracomunitari.

Il settore dell'artigianato dovrebbe essere supportato attraverso azioni formative per l'aggiornamento degli artigiani (FAD) prevedendo anche aule libere in zone della montagna.

Qualificazione Sul Lavoro Per Operatori Socio-Sanitari

L'Operatore Socio Sanitario (OSS) è quella figura che sostituisce sia l'AdB sia l'OTA, presenti sul territorio. L'OSS è una figura in grado di intervenire sia in ambito sanitario sia in ambito sociale, per garantire agli assistiti unitarietà e completezza dell'intervento con competenze specifiche integrate.

La delibera della Giunta regionale n° 1979 del 28/10/2002 ha approvato criteri e modalità per la riqualificazione sul lavoro per Operatore Socio Sanitario. Tale atto, appena pubblicato, definisce la "cornice generale" e gli standard comuni a tutto il territorio regionale, e indica le priorità generali, demandando alle Province la programmazione sui territori, previa concertazione tra le forze sociali interessate (rappresentanti Enti/Aziende gestori dei servizi e Organizzazioni Sindacali) C'è grande interesse e forte attesa per gli interventi di riqualificazione anche se la delibera regionale rimanda ad un successivo atto, che è imminente, la definizione delle risorse finanziarie.

Si sta organizzando il percorso di concertazione indicato nella delibera, che porterà a definire le priorità e la programmazione territoriale.

Tuttavia, per dare sollecito avvio al processo e non pregiudicare la possibilità di cominciare a dare risposte alle esigenze di qualificazione degli operatori, si è ritenuto opportuno procedere come segue:

- attivare da subito il processo di concertazione, per la definizione degli accordi preliminari, per la scelta dei criteri specifici di priorità, e per la definizione della quota di lavoratori da coinvolgere in relazione ai tempi definiti, secondo quanto indicato dalla delibera della Giunta Regionale, istituendo un Tavolo di Confronto di valenza del tutto operativa e rappresentativa del territorio.
- prevedere un bando ad hoc, non appena disponibili i fondi regionali, anche al di fuori delle scadenze ufficiali dei Bandi.

Il secondo livello, riferito alle attività formative richieste dai lavoratori, comprende:

Formazione Continua Individuale – Modalità Voucher

In questa misura si inseriscono ormai di diritto le azioni di formazione individuale nell'ambito della Legge 236/93 e dal 2002 anche nell'ambito della Legge 53/00.

Il successo indubbio di questa iniziativa consiste nella possibilità di accedere individualmente a moduli formativi (per la Legge 236/93) e in accordo con il datore di lavoro (per la Legge 53/00) che sono inseriti in un catalogo elettronico, approvato dalla Regione, su specifiche tematiche e competenze che può essere liberamente consultato tramite INTERNET.

La modalità voucher supera lo squilibrio fra offerta e domanda cui eravamo abituati (autoreferenzialità dei CFP), ma riporta alla domanda (il cittadino) l'onere della scelta.

I voucher non sollevano solo problemi di natura gestionale, ma chiamano in causa finalità diverse in quanto possono essere messi al servizio di politiche economiche, formative e del lavoro assai differenziate.

Queste finalità possono essere così riassunte:

- facilitare e incrementare l'accesso individuale alla formazione;
- incoraggiare gli individui ad assumersi responsabilità del proprio futuro formativo;
- cambiare modalità di finanziamento della domanda di formazione.

Il Complemento di programmazione prevede che la modalità “voucher” sia possibile anche in misure finanziate dal FSE come la C4 - D1 - D3 - E1, tuttavia resta da risolvere il problema della rendicontazione di cui la Regione si sta occupando.

Le Attività a Mercato

Per dare una risposta alle esigenze di iniziative legate alla tipologia “formazione prevista da specifiche leggi o normative comunitarie, statali e regionali” nella maggior parte dei casi non finanziata, si ritiene opportuno, per ottimizzare i tempi di risposta ai soggetti attuatori, adottare una procedura “Just in time” prevista al di fuori delle scadenze ufficiali dei Bandi per la presentazione dei progetti.

Adeguamento delle competenze nella pubblica amministrazione D2

La PA è un settore assolutamente specifico per fini, strumenti e normative: ma il suo odierno sistema di obiettivi può essere paragonato a quello di un'impresa per l'aspirazione dei cittadini-clienti alla “qualità totale”, per il bisogno stringente di massimizzare il risultato in rapporto ai costi e per le necessità di risolvere i problemi dell'immediato senza compromettere il governo di lungo periodo.

Le innovazioni normative e contrattuali degli ultimi dieci anni hanno modificato in modo profondo la PA, agendo sia sui meccanismi organizzativi, sia sui rapporti con i cittadini e il sistema delle imprese.

È in corso un cambiamento importante nella storia delle pubbliche amministrazioni in Italia, un cambiamento ispirato a linee guida come qualità del servizio, efficienza economica, privatizzazione, decentramento. Perché tutto questo abbia successo, occorre lavorare sulla visione, sulle persone e sulle competenze manageriali.

In una società che sempre più valorizza la conoscenza il capitale umano è la risorsa strategica per eccellenza: solo operando su questo patrimonio la Pubblica Amministrazione può affrontare con successo l'evoluzione del suo ruolo e le trasformazioni in atto nel sistema competitivo globale.

In prospettiva, le performance degli enti pubblici dipenderanno sempre di più dalla capacità dei dirigenti e dei quadri di valorizzare le conoscenze, le capacità e le competenze proprie e dei propri collaboratori. Perciò diventa prioritaria la gestione dei processi di sviluppo delle conoscenze.

Attraverso interventi di Formazione Continua, utilizzando le risorse della misura D2 si opererà per accompagnare e sostenere i processi di cambiamento in atto nelle PA.

Si opererà in particolare per sviluppare le competenze comportamentali e psicologiche facendo particolare attenzione alle metodologie più innovative e allo sviluppo di competenze ed abilità specifiche di tipo relazionale al fine di migliorare il rapporto con l'utente e la qualità del servizio erogato accompagnando verso una maggiore consapevolezza delle proprie capacità comunicative definendo i comportamenti da adottare nelle diverse situazioni e in base al tipo di compito assegnato.

Specificata attenzione è dedicata ai mutamenti organizzativi e gestionali indotti negli enti dall'introduzione dell'ordinamento finanziario e contabile contemplato nel Testo Unico degli enti locali e successivamente condizionato dalle disposizioni contenute nelle ultime due Leggi Finanziarie dello Stato.

Dovranno essere affrontate anche tematiche relative alla gestione dei servizi pubblici alla luce dei vincoli posti dalla regolamentazione in atto e dal controllo delle Autorità di settore, tenuto conto delle peculiarità dei processi produttivi e delle condizioni di mercato (domanda e concorrenza).

Particolare attenzione dovrà essere rivolta al settore del turismo per il mutamento che ha subito in termini di domanda. Non si parla più solo di turismo culturale ma avanza sempre più l'idea del turismo gastronomico inteso come ricerca delle tradizioni degli usi e delle abitudini alimentari. Si viaggia non solo per vistare monumenti ma anche per gustare piatti tipici, ascoltare musica e partecipare ad eventi particolari.

Alla luce di questi mutamenti devono cambiare anche gli strumenti da utilizzare perché il turismo si sviluppi sotto forma di offerta integrata. Obiettivo primario della Provincia diventa quindi quello di formare operatori della P.A. sulla gestione e promozione di progetti di valorizzazione turistica, a supporto dei programmi d'area (in particolare si fa riferimento al Programma d'Area dei Comuni della Bassa Parmense per la valorizzazione dell'area del Po).

Si è inoltre riscontrata presso le Amministrazioni Pubbliche l'esigenza di inventariare le risorse disponibili in modo tale da poter verificare in qualsiasi momento la consistenza e i luoghi di deposito dei beni immobili. Permane quindi una esigenza sul territorio di accompagnamento al Piano telematico Provinciale e al Piano Regionale di e-government.

Sarebbe inoltre importante sviluppare le potenzialità dei servizi che si occupano di sport e attività ricreative in genere, mettendo a disposizione degli operatori le informazioni necessarie per svolgere al meglio le attività di cui si occupano (rapporti con le società sportive per la gestione degli impianti, concessioni in uso di palestre comunali presso le scuole statali, distribuzione di licenze, contributi per attività sportive e ricreative, ecc...). E' importante quindi sviluppare negli operatori pubblici competenze relative alla valutazione permanente (controllo e verifica della qualità dei servizi esternalizzati) specie nei servizi sociali.

I rapporti che le PA hanno con enti no profit ha dato vita all'esigenza di approfondire alcune tematiche quali la normativa che li regola, la cooperazione, ecc..

Non bisogna inoltre dimenticare l'importanza della formazione per i dipendenti pubblici rispetto al tema del bilancio sociale. Analoga importanza rivestirà l'accompagnamento ai Comuni nell'esercizio delle funzioni loro attribuite dalla legge 328/2000.

Saranno estesi gli interventi già realizzati nelle annualità 2001-2002 quali attività volte a sviluppare le competenze manageriali nella Pubblica Amministrazione, rivolto a segretari comunali e provinciali, dirigenti di settore, responsabili di servizio, funzionari, operatori e consulenti di amministrazioni pubbliche e nello specifico di enti locali con l'obiettivo fondamentale di innescare sistemi di gestione e circoli virtuosi che permettano lo sviluppo e la valorizzazione delle persone che operano nelle organizzazioni in quanto nel quadro di una evoluzione delle tendenze organizzative e dei sistemi di gestione del personale diventa fondamentale pensare a nuove modalità di direzione del personale tali da mettere in atto logiche di cambiamento continuo che permettano di contrastare le resistenze al cambiamento.

Non bisogna dimenticare l'importanza delle competenze informatiche in uno scenario che vede la formazione supportata dalle nuove tecnologie. Verranno infatti privilegiati progetti che prevederanno moduli di FAD e di E-Learning.

La riforma della legislazione dei lavori pubblici in Italia ha avuto, negli ultimi due anni, un complesso travaglio e una difficile gestazione, ha seguito un percorso faticoso e contraddittorio, che è stato compiuto e dovrà essere ora ultimato con il regolamento. Al fine di cogliere l'intento principale della riforma si dovrà prestare ancora attenzione a queste tematiche già affrontate negli anni precedenti ma ancora di vitale interesse.

Il D.Lgs 626/94, nel sancire, all'art. 1, l'applicabilità delle misure prescritte in materia di igiene e sicurezza in tutti i settori di attività, privati e pubblici, individua, anche le Amministrazioni Pubbliche quali destinatarie degli obblighi e dei numerosi nuovi adempimenti previsti dalla legge. La nuova normativa sulla sicurezza trova in realtà del tutto impreparato l'insieme delle pubbliche amministrazioni, pertanto va favorito un approccio alla applicazione delle nuove norme di sicurezza che faccia maturare, anche nel settore pubblico, la consapevolezza che destinare risorse in tale direzione non rappresenta un costo aggiunto ma un investimento che migliora le condizioni di lavoro e, le potenzialità per offrire migliore qualità di prodotto - servizio.

Tutti le azioni che saranno promosse sono vincolate alle caratteristiche della misura e dovranno rispondere ai principi di innovatività, addizionalità e diffusività (attività sovracomunali).

Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità e sostegno alle PMI (D3)

Il sostegno all'imprenditorialità resta un obiettivo strategico e la promozione della cultura e della formazione imprenditoriale è uno degli obiettivi del FSE nel quadro di programmazione 2000-2006.

L'obiettivo principale è quello di promuovere e attivare interventi finalizzati alla creazione di nuove opportunità di lavoro attraverso un insieme di attività e servizi, integrati fra loro, di formazione, consulenza, tutoraggio per la creazione di impresa e l'autoimprenditorialità.

L'ambito di intervento sarà lo sviluppo di piccole imprese capaci di creare nuova occupazione e ampliare le possibilità di risposta a fabbisogni vecchi e nuovi.

Si conferma il sostegno ai processi di natalità, consolidamento e sviluppo imprenditoriale, in particolare nel settore dei servizi. Sono anche oggetto di intervento tutte quelle attività produttive a carattere manifatturiero ed artigianale, tradizionali o innovative, suscettibili di produrre nuova occupazione.

Il sostegno all'innovazione e alla competitività passa attraverso l'integrazione fra mondo accademico, ricerca e industria per poter promuovere lo sviluppo di nuovi settori e di nuove professioni.

Anche i settori relativi ai "nuovi bacini di impiego" così come definiti dalla Commissione europea non vanno dimenticati ma possono ampliare le risposte e creare nuova occupazione in ambiti relativi alla sfera sociale, al tempo libero, alla cultura.

In definitiva la creazione di nuove imprese e la promozione dell'autoimprenditorialità sono considerate strumenti importanti da cui si attende non solo la creazione di nuovi posti di lavoro ma anche un contributo allo sviluppo del tessuto produttivo locale con l'introduzione di nuovi prodotti e nuovi servizi.

E.3.7. La formazione a supporto delle politiche di genere

L'aumento dell'offerta di lavoro femminile rappresenta il fenomeno più importante degli ultimi 30 - 40 anni, in Italia come in tutti i paesi sviluppati. In Emilia Romagna una situazione del mercato del lavoro molto positiva presenta valori particolarmente significativi per le donne: il tasso di attività e l'occupazione sono in costante aumento. Anche se la situazione complessiva della regione Emilia-Romagna può vantare dati migliori rispetto alla media nazionale, (tasso di attività al 52,8% nel 2000, tasso di occupazione al 50,7%, tasso di disoccupazione al 4%) il quadro tuttavia non è omogeneo se guardato con la lente delle varie province. Le realtà di Modena, Reggio Emilia, Parma e Bologna presentano tassi di attività e di occupazione più elevati e tassi di disoccupazione più bassi rispetto agli altri territori regionali.

L'offerta femminile, nella nostra provincia, è in gran parte generata da donne diplomate e laureate che hanno occupato posti di media responsabilità soprattutto nei servizi e nel terziario. Si rileva ancora una costanza di segregazione femminile, infatti, il 76% delle donne sono collocate in meno del 15% dei lavori e il settore dove l'occupazione femminile è più accentuata, è naturalmente quello dei servizi e di cura mentre il settore industriale rimane a prevalenza maschile. Si conferma quindi, sia pure attenuata, la polarizzazione tra settori femminili e maschili, polarizzazione che si riscontra anche nelle scelte scolastiche.

Relativamente alla tipologia contrattuale un contributo decisivo alla crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro viene dalla diffusione dei lavori "atipici" che hanno interessato maggiormente le donne. Un'ulteriore criticità è data dalla ridotta presenza delle donne a livelli dirigenziali nonostante la crescita dell'occupazione e del livello di scolarizzazione femminile.

L'aspetto che più caratterizza la presenza femminile nel mercato del lavoro è strettamente legato al ruolo storicamente svolto dalle donne, quello della "doppia presenza": tenere insieme la dimensione lavorativa e quella familiare. È sotto questo profilo che si manifesta, con maggiore complessità del passato, il diritto della donna di riaffermare la propria identità negli ambiti in cui vive ed opera. La risposta resta quindi un'efficace conciliazione tra tempi di lavoro per la famiglia e tempi di lavoro per il mercato, e può essere risolto unicamente attraverso una più articolata ed efficace offerta di servizi ed una maggiore gamma di opportunità di orari e di forme di lavoro alternative che rendano meno costoso combinare famiglia e mercato.

Resta inoltre del tutto aperta la questione di sostenere la partecipazione al mercato del lavoro delle donne verso gli ancora "lontani" obiettivi stabiliti dal Trattato di Lisbona e dai successivi aggiornamenti: in valore assoluto il numero di donne in età lavorativa non attive sul mercato del lavoro locale è tuttora imponente, sia per deficit storici del sistema del welfare in termini di servizi per le famiglie, sia perché una quota elevata di queste donne non attive non ha livelli di istruzione o competenze spendibili sul mercato, sia infine perché il nuovo assetto di mercato caratterizzato da livelli molto significativi di occupazione femminile giovanile tende a spiazzare la componente più adulta e meno adattabile.

Sulla base dell'approccio di mainstreaming si intendono promuovere azioni rivolte non soltanto alla popolazione femminile ma anche a tutti gli attori che in diverso modo possono contribuire al raggiungimento degli obiettivi fissati dal piano. Gli interventi vanno realizzati in una logica di integrazione tra le diverse azioni (orientamento-formazione-accompagnamento-sviluppo ecc.) e in una logica differenziata per target (giovani donne che si affacciano per la prima volta sul mercato del lavoro e che vanno supportate nella transizione scuola-lavoro; adulte già inserite che intendono riqualificarsi; adulte che intendono rientrare nel mercato del lavoro ecc.).

Obiettivi e tipologie di azioni

La Provincia di Parma in linea con gli indirizzi regionali e con le politiche di pari opportunità intende quindi:

A) Favorire l'inserimento e/o il reinserimento delle donne disoccupate attraverso:

- percorsi integrati –orientamento, counselling, formazione e accompagnamento per l'inserimento e il reinserimento nel mondo del lavoro;
- recupero e rafforzamento di competenze di base professionali per sostenere l'occupabilità nei diversi settori produttivi (informatica, lingue, comunicazione...)
- percorsi per migliorare la programmazione, progettazione e attuazione d'iniziativa per la creazione d'impresе femminili sul territorio;
- percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze delle imprenditrici;
- percorsi integrati di orientamento, formazione, accompagnamento e consulenza allo start-up per l'autoimprenditorialità delle donne disoccupate e/o atipiche.

B) Sostenere il riequilibrio tra tempi di vita e di lavoro:

- incentivi per l'attuazione di interventi sperimentali nelle imprese per realizzare misure di elasticità/flessibilizzazione /diversificazione degli orari;
- incentivi per innovazioni organizzative che puntino a creare condizioni di "conciliabilità" tra responsabilità familiari e professionali;
- azioni di sensibilizzazione/informazione/formazione per l'utilizzo dei congedi parentali e la condivisione del lavoro di cura rivolte a donne e uomini;
- azioni di sensibilizzazione e formazione rivolte agli attori sociali per migliorare la progettualità, la contrattazione e l'implementazione di misure per la conciliazione.

C) Promuovere la qualità dell'occupazione femminile (F.C)

- sostegno a percorsi di carriere e di sviluppo professionale per le donne occupate;
- percorsi di sviluppo e rafforzamento delle competenze per lavoratrici atipiche per valorizzare le esperienze professionali acquisite e favorire l'ingresso delle donne nel mondo delle professioni;
- sostegno alla qualificazione del settore dei servizi alle persone per contribuire alla professionalizzazione di un settore in cui le donne sono in maggioranza.

D) Promuovere l'equilibrio occupazionale di genere per ridurre la disparità tra donne e uomini dove le donne sono poco rappresentate:

- percorsi che favoriscono l'inserimento in settori considerati tradizionalmente ed esclusivamente maschili (es. metalmeccanico edile, alta tecnologia, etc.);
- percorsi rivolti ai giovani studenti per favorire un approccio positivo e una maggiore presenza maschile nei lavori di cura e di sostegno alle persone;
- percorsi rivolti alle giovani studentesse per favorire la presenza nelle filiere scolastiche e formative tecnico-scientifiche.

E.4. Politiche del lavoro

Per il prossimo biennio occorre sviluppare e consolidare le linee avviate nella precedente programmazione, anche nel quadro delle possibili evoluzioni che si potranno determinare nei prossimi anni a seguito dei mutamenti legislativi.

La recentissima uscita, nel gennaio 2003, del decreto legislativo n. 297/02 consentirà finalmente di passare ad una nuova era dei servizi pubblici del collocamento ordinario, abolendo le criticità amministrative legate al cosiddetto “doppio binario” per la coesistenza del decreto 181/00 con la precedente normativa del collocamento, e consentendo una piena operatività, sia relativamente alla parte amministrativa sia ai nuovi servizi, ai Centri per l'Impiego.

Bisogna puntare sulla qualità dei servizi e raggiungere entro il 2003 gli standard di qualità su ogni servizio attivato, coerentemente alle indicazioni del Masterplan regionale, sviluppando innovazione nelle tipologie di intervento e utilizzando appieno le sinergie derivanti dall'integrazione tra le politiche del lavoro, della formazione e dell'orientamento; in particolare prioritario è l'ampliamento della “quota di mercato” del servizio di incontro domanda/offerta, ottimizzandone l'efficacia ed investendo su di esso.

La qualità dei servizi che ciascuna realtà sarà in grado di produrre riteniamo infatti sarà la risposta al dibattito in corso sui servizi pubblici o privati per il lavoro.

Serve una maggiore focalizzazione sugli obiettivi, sulle strategie e sulle soluzioni organizzative dei servizi pubblici per il lavoro, ora che si è superata una prima fase di sperimentazione, per raggiungere la *mission* dichiarata: preparare ogni persona all'ingresso nel mercato del lavoro, secondo i suoi specifici bisogni, e sostenerne il continuo sviluppo di professionalità; abbassare i costi di reclutamento, di selezione e di sviluppo risorse umane alle imprese semplificando nel frattempo le pratiche amministrative del collocamento.

Si tratta in ogni caso di una programmazione “cuscinetto” in un contesto caratterizzato ancora da fenomeni in evoluzione sia nello scenario nazionale che regionale, alcuni dei quali di difficile previsione (ad esempio come evolverà il mercato degli attori privati e del privato sociale sul tema dell'intermediazione; quanto impatterà sull'organizzazione dei Centri per l'Impiego da un punto di vista amministrativo il decreto 297/02).

In questo contesto appare opportuno investire fondi FSE (in particolare la misura A1) per avere beni “durevoli”, per rendere i Centri per l'Impiego il meno dipendenti possibile da futuri –residuali ?- finanziamenti, investendo quindi sulle infrastrutture, sulla costruzione di reti di relazioni, sui servizi informativi, sulle competenze del personale, per attuare pienamente quanto prevede il decreto 297/02, sia per quanto riguarda la parte amministrativa (accertamento e verifica dello stato di disoccupazione e tenuta dell'anagrafe dei lavoratori) sia rispetto ai servizi (orientamento e formazione promozione dell'inserimento lavorativo, incontro domanda/offerta,).

E.4.1. Centri per l'impiego

Strategie

Le strategie del 2003-2004 circa i Centri per l'Impiego possono essere così sintetizzate:

- **mirare maggiormente i servizi sui bisogni dei clienti persona ed impresa**, attraverso la messa a punto di sistemi oggettivi e standardizzati di raccolta e di analisi dei bisogni ed in relazione alle indicazioni dell'OML provinciale, caratterizzando anche maggiormente i servizi di ogni Centro Impiego sulla base dei bisogni espressi dai singoli territori.

Deve essere attivata **una presa in carico “uno a uno”**: ogni cliente deve poter avere un operatore specifico cui poter fare riferimento, che sia in grado di comprenderne il bisogno e di darvi risposta, direttamente o accompagnandolo alla fruizione dei servizi interni o esterni al Centro più opportuni. L'operatore deve seguire personalmente lo sviluppo dei casi in affidamento e monitorarne il successo nell'inserimento lavorativo.

- **portare a standard di qualità tutti i servizi**, con particolare riferimento al servizio di incontro domanda/offerta, considerato il *core business* dei Centri per l'Impiego, attivando sistemi strutturati

e “scientifici” di monitoraggio e di valutazione

- **integrare maggiormente le politiche del lavoro e della formazione nella progettazione dei servizi**, innovando gli interventi, valorizzando tutte le leve, anche di sostegno individuale, messe a disposizione dalla legislazione nazionale e regionale ed ottimizzando le risorse di cui i servizi pubblici all'impiego dispongono
- amplificare e mirare ai vari target (persona, impresa) **la comunicazione esterna** sui servizi resi
- **ampliare e potenziare la rete territoriale sui servizi per il lavoro e per l'orientamento**, sia attraverso la stipula di convenzioni tese a valorizzare l'attività dei servizi già operanti evitando inoltre sovrapposizioni e diseconomie, sia attraverso l'affidamento a terzi della gestione di alcune attività dei servizi dei Centri per l'Impiego.

Uno degli obiettivi fondamentali che si intende perseguire attraverso la strategia della rete è **aprire le porte al territorio**, aumentando il raccordo tra i Centri per l'Impiego e le scuole, l'Università, i Comuni e le Comunità montane, i servizi sociali, i centri di formazione professionale, il mondo dell'associazionismo e del volontariato sui temi sociali (centro antiviolenza, centri per immigrati..) per informare dei servizi offerti e per raccogliere dei bisogni su cui poi impostare dei progetti specifici.

Per quanto riguarda il primo caso di rete (convenzioni) si tratta di sviluppare le possibili sinergie nell'ottica di semplificare e di facilitare l'accesso del cliente ai servizi territoriali, quali servizi informativi o amministrativi, con altre istituzioni come l'Inps (ad esempio con l'apertura di uno sportello presso il Centro di Parma), la Direzione Provinciale del Lavoro, la Questura, la Prefettura/Ufficio Territoriale Governativo, i Comuni. È anche da sviluppare un nuovo rapporto con tra Centri Impiego e Centri di Formazione Professionale nell'invio/ri-presa in carico delle persone che necessitano di interventi formativi (anche ai sensi del d.lgs. 297/02).

Per quanto riguarda il secondo caso di rete (affidamento a terzi della gestione di alcune attività o segmenti di servizi dei Centri per l'Impiego) si intende:

- attuare i servizi dati in gestione a terzi all'interno dei Centri Impiego territoriali (con particolare riferimento ai territori montani a più difficile accesso da parte dell'utenza), “per nome e per conto” dei Centri, con il coordinamento diretto dell'Assessorato e prevedendo opportuni momenti di monitoraggio e valutazione
- gestire direttamente con personale interno il core business (l'attività di intermediazione) dei Centri e servizi ad elevato specialismo -come l'orientamento di secondo livello- che rappresentano un marchio di qualità riconosciuto dagli addetti ai lavori e dall'utenza.

Si tratta quindi di internalizzare le competenze più strategiche in modo da poter governare e coordinare il contributo richiesto a qualificati soggetti del pubblico, del privato-sociale e del privato, su attività di informazione, di orientamento e su azioni di supporto all'incontro tra domanda e offerta di lavoro intese nel loro senso più ampio, mentre rimarrebbe in capo a personale interno l'attività di intermediazione al lavoro.

In particolare rispetto al precedente periodo di programmazione si intende investire maggiormente nei servizi per le scuole, in stretto raccordo con l'azione di sistema attivata in tema di orientamento per i giovani fino ai 18 anni, creando un legame più stretto tra i Centri per l'Impiego ed il mondo della scuola media inferiore e superiore, attraverso interventi di:

- informazione ed orientamento sui servizi offerti dai Centri, sulle opportunità offerte dal mercato del lavoro locale, sulla legislazione del lavoro per i giovani, sulla problematica della scelta, sulle tecniche di ricerca del lavoro.
- supporto operativo ai servizi Nof dei gestiti direttamente dagli orientatori dei Centri per l'Impiego.

Organizzazione e Sistemi

L'organizzazione dei Centri per l'Impiego dovrà essere via via adattata e razionalizzata rispetto alla recente evoluzione della normativa sul collocamento (decreto lgs. 297/02), delle azioni di rete concretamente attivate e degli sviluppi dell'infrastruttura informatica (soluzioni provinciali, Sil regionale

e nazionale). Occorrerà anche sviluppare tutte le potenzialità derivanti da una maggiore integrazione, nell'ambito dell'Assessorato, tra le funzioni di linea (struttura dei Centri per l'Impiego) e le funzioni di staff (Osservatorio del Mercato del Lavoro, Servizio Informativo provinciale, Servizio Amministrativo e Gestione FSE) a supporto trasversale delle politiche del lavoro e della formazione.

Si ritengono temi centrali, da perseguire pienamente nel corso del prossimo biennio, quelli che fanno riferimento a:

- **sistemi informativi:** utilizzo di soluzioni informatiche che consentano ai Centri di gestire al meglio i servizi sia erogati direttamente che attraverso la rete (quali il Prolabor, il Sare, applicativi specifici per una gestione efficace ed efficiente della preselezione, il software provinciale per il monitoraggio dei tirocini). Significativo impulso dovrà inoltre avere l'utilizzo del Portale provinciale per consentire l'utilizzo di servizi per via telematica e contribuire quindi al processo di semplificazione amministrativa e di facilitazione nell'accesso dell'utenza ai servizi, anche attraverso la possibilità di un loro "decentramento virtuale", insito nell'impiego delle tecnologie telematiche;
- **aspetti logistici:** definitiva messa a regime di ogni Centro per quanto riguarda la legislazione sulla sicurezza e sull'accesso per i portatori di handicap; ampliamento degli spazi del Centro di Parma; ottimizzazione degli spazi e layout di ogni Centro per favorire l'accessibilità degli utenti ai servizi e per migliorare la gradevolezza degli ambienti ed il senso di accoglienza
- **approccio manageriale nella gestione delle risorse umane:** consolidare l'utilizzo di tecniche e strumenti professionali e innovativi nella gestione e nello sviluppo del personale, consapevoli che la chiave del successo dei Centri per l'Impiego è affidata ad ogni singolo operatore.

Il piano di gestione e sviluppo del personale, in coerenza con le politiche sul personale dell'Ente, vedrà:

- l'utilizzo di tecniche professionali per la selezione degli eventuali futuri collaboratori, sulla base delle competenze possedute, del potenziale personale, della motivazione ad operare nei servizi pubblici per il lavoro
- la prosecuzione del metodo del gruppo di lavoro, per favorire ulteriormente l'omogeneizzazione delle procedure e l'integrazione tra il personale addetto ai diversi servizi dei vari centri
- il monitoraggio ed il costante potenziamento delle competenze degli operatori, sicuro fattore distintivo in un mercato che farà della qualità del servizio l'elemento strategico per il successo, attraverso:
 - la definizione di *job description* sui singoli ruoli e la formalizzazione delle procedure delle attività dei Centri, in modo che siano chiare le attività che ognuno deve erogare dando inoltre un significativo input all'omogeneizzazione delle procedure nei diversi Centri
 - un sistema strutturato di valutazione delle prestazioni per monitorare la qualità dell'operato del personale e per avere input alla pianificazione dell'attività formativa
 - la definizione del piano annuale di formazione, per consentire l'erogazione degli interventi formativi al personale in modo mirato e tempificato rispetto alle esigenze di operatività dei servizi. Per l'anno 2003 continuerà la complessa azione di accompagnamento al cambiamento messa a bando nel 2002 ed aggiudicata alla società Ismo di Milano e alla società Ecap di Parma - per quanto riguarda le tematiche del genere-
- azioni strutturate di comunicazione interna per favorire la diffusione delle informazioni nei Centri ed il coinvolgimento e la motivazione del personale.

I Servizi ed i Clienti

Come già premesso nella parte riguardante gli Obiettivi specifici di intervento, i Centri per l'Impiego nel biennio 2003/2004 intendono potenziare le linee di servizio di seguito specificate:

I Servizi

Si tratta di consolidare e di ottimizzare i servizi già operanti pressoché a regime presso il Centro per l'Impiego di Parma e di sviluppare maggiormente gli stessi servizi negli altri Centri di Fidenza, Borgo Val di Taro, Langhirano e nell'Agenzia per il Lavoro di Fornovo.

Si tratta dei servizi di seguito dettagliati, la cui descrizione fa riferimento al documento messo a punto in sede regionale sugli "Standard di qualità dei Centri per l'Impiego", ad eccezione del servizio di mediazione interculturale che pur potendo far riferimento ai servizi di informazione e consulenza orientativa si è preferito mantenere, per le sue specificità, quale servizio a sé stante :

Accoglienza e informazione

Informazioni mirate ed approfondite per aiutare la persona ad orientarsi nel mondo della formazione e del lavoro; consulenza gratuita nella redazione del curriculum vitae e nella lettera di presentazione; libero accesso alla postazione Internet.

Linee di miglioramento:

- ottimizzazione dei servizi offerti dal Centro di Parma e del raccordo con gli altri Centri
- sviluppo della rete sul tema dell'informazione con gli altri servizi territoriali (in particolare Informagiovani e Urp comunali);
- integrazione del personale del Centro di Parma con un nuova unità.

Mediazione Interculturale

Servizi di informazione e orientamento agli immigrati: sulla legislazione del lavoro, sulle modalità di ricerca del lavoro, sul riconoscimento dei titoli di studio, sulla redazione del curriculum vitae. É previsto anche l'accompagnamento dell'immigrato alla fruizione degli altri servizi di informazione, orientamento ed incontro d/o del Centro. Viene inoltre effettuato un servizio di mediazione linguistica nelle lingue araba, inglese e francese.

Linee di miglioramento:

- ottimizzazione del servizio di mediazione interculturale nel Centro di Parma, sviluppando ulteriormente la funzione orientativa oltre che informativa del servizio
- sviluppo della rete con gli altri servizi territoriali per gli immigrati
- sviluppo della capacità di accoglienza ed informazione dell'utenza immigrata anche negli altri Centri provinciali.

Consulenza orientativa

É una consulenza rivolta a chi è in cerca di lavoro e formazione o vuole migliorare la propria posizione professionale. I servizi offerti sono diversi: colloqui individuali di orientamento, counselling, bilanci di competenze, orientamento e tutoraggio di adolescenti in età di Nof.

Linee di miglioramento:

- estensione dei servizi specialistici ad un numero più ampio di utenza ed ampliamento dell'offerta di servizi specialistici di secondo livello nei Centri provinciali di montagna
- estensione dei servizi di informazione orientativa e di orientamento nelle scuole.

Incontro domanda/offerta

Il servizio favorisce l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, attraverso la segnalazione alle imprese di una rosa di candidati che hanno i requisiti richiesti; effettua inoltre azioni mirate per la ricollocazione di personale di aziende in crisi.

Linee di miglioramento:

- razionalizzazione organizzativa e incremento delle unità dello staff preselezione
- offerta in via sperimentale, a richiesta dell'azienda, anche di servizi gratuiti di selezione del personale

- rafforzamento dell'integrazione delle politiche provinciali della formazione e del lavoro e dei conseguenti strumenti operativi, per una formazione sempre più mirata sulle esigenze della persona, dell'azienda e just in time
- ampliamento dei canali di reclutamento dell'offerta di lavoro, attraverso una maggiore rete con le scuole, con l'università, con gli enti di formazione, con il mondo dell'associazionismo (in particolare per gli immigrati)
- ulteriore sviluppo del "piano di marketing imprese" avviato nel 2002 : visite presso le associazioni e presso le imprese per un'analisi dei posti vacanti, per una più dettagliata descrizione dei profili professionali ricercati, per la raccolta dei fabbisogni, per lo sviluppo di un rapporto maggiormente "proattivo" dei Centri verso le esigenze delle imprese
- creazione di "Prontolavoro", bacheca telematica dell'offerta disponibile, che ha l'obiettivo di aumentare l'informazione sull'offerta di lavoro non solo a beneficio delle aziende, destinatarie finali dell'iniziativa, ma anche delle Associazioni datoriali, che potranno svolgere una funzione informativa e di stimolo per le proprie associate.

Promozione dell'inserimento lavorativo

Azioni che favoriscono l'occupabilità e la presenza sul mercato di risorse preparate e consapevoli, quali: tirocini formativi, supporto a persone espulse dal mercato del lavoro, sostegno integrato (anche in rete con i servizi sociali come avviene nelle sperimentazioni attivate presso i Centri per l'Impiego di Fidenza e di Langhirano) a persone in situazione di debolezza, corsi di formazione sulle tecniche per la ricerca attiva del lavoro

Linee di miglioramento:

- progettazione di nuovi ed integrati interventi per favorire la riqualificazione professionale di adulti espulsi dal mercato del lavoro o in condizione di debolezza, l'inserimento e il mantenimento del posto di lavoro attraverso azioni di tutoraggio e di accompagnamento individuale
- consolidamento nei Centri di Fidenza e Langhirano della sperimentazione sulle fasce deboli (come descritte dalle leggi regionali 45/96 e 14/00) in modo integrato con i servizi sociali territoriali, ed estensione agli altri Centri per l'Impiego
- estensione dello strumento tirocini ed ottimizzazione e coordinamento della rete provinciale sui tirocini

Informazione e consulenza alle imprese

Servizio che fornisce informazioni sulla normativa del lavoro e del collocamento, sulle agevolazioni nelle assunzioni, sulla reperibilità e scelta di determinate figure professionali

Linee di miglioramento:

- consolidare il servizio "Filo Diretto" nel Centro di Parma, un numero di telefono specificamente dedicato alla consulenza alle imprese (sulla legislazione, l'utilizzo di formazione pubblica, il reperimento e lo sviluppo risorse umane), e raccordarlo con i servizi di consulenza offerti anche dagli altri Centri.

I Clienti

Persone

I clienti dei Centri per l'Impiego sono tutte le persone, che stiano a meno lavorando, che esprimono bisogni circa la ricerca di lavoro o formazione o in merito al miglioramento della propria situazione professionale.

Nel prossimo biennio si intende procedere ad una maggiore formalizzazione di una specifica offerta di servizi per ogni tipologia di bisogni, attraverso la definizione di un vero e proprio "catalogo servizi".

In particolare si intende migliorare l'offerta di servizi già disponibile nei Centri Impiego, con le iniziative di seguito specificate per le varie tipologie di utenza:

giovani (adolescenti ancora nel percorso formativo oppure pronti per l'inserimento nel mondo del lavoro):

- messa a regime Progetto NOF in tutti i Centri per l'Impiego
- ampliamento raccordo tra i Centri e le scuole medie inferiori e superiori
- attuazione progetto mobilità nord-sud sui tirocini
- sviluppo azioni sul tema dell'apprendistato, in raccordo con il sistema della formazione

donne (anche in reinserimento nel mercato del lavoro, di cui al d.297/02):

- creazione di un nuovo servizio informativo dedicato nel Centro di Parma
- attivazione di una rete territoriale sul tema dei servizi per l'autoimprenditoria
- ottimizzazione presenza Consigliera parità nel Centro di Parma e avvio di progetti specifici sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in collaborazione con la Consigliera e con l'Ufficio provinciale alle Pari Opportunità
- creazione di una linea "*Pari opportunità*" nel Portale della Provincia, in cui inserire i servizi, le attività, i soggetti, le iniziative esistenti per favorire l'inserimento lavorativo delle donne, in collaborazione con l'Ufficio Pari opportunità.

adulti/e in difficoltà (con scolarità o competenze deboli, espulsi dal mercato con o senza incentivazione; disoccupati o inoccupati di lunga durata di cui al d. 297/02, persone che debbano conciliare le esigenze di un sostentamento primario con il diritto alla crescita e alla qualificazione professionale per non rimanere in una condizione di precarietà e di disagio, persone in difficoltà ex legge 45/96 e 14/00):

- progettazione di interventi integrati (di orientamento, formazione, tirocinio, tutoraggio ed accompagnamento) e innovativi, tarati sui bisogni delle singole persone, per accompagnare al e nell'inserimento al lavoro
- consolidamento della sperimentazione in atto con i servizi sociali presso i Centri di Fidenza e Langhirano per una presa in carico integrata delle fasce deboli ex legge 45/96 e 14/00 e sua estensione anche presso i Centri di Parma e di Borgotaro/Fornovo
- coinvolgimento attivo dei Centri nel Progetto Equal sul tema dei servizi per persone in condizione di difficoltà

immigrati/e

- ottimizzazione dei servizi di mediazione interculturale nel Centro di Parma e coinvolgimento dei Centri di provincia
- attivazione di percorsi integrati (orientamento, formazione, tirocinio) per ottimizzare l'inserimento nella cultura e nel mercato del lavoro locale
- sviluppo della rete territoriale dei servizi per gli immigrati sul tema del lavoro, anche alla luce del nuovo scenario introdotto dalla Legge Bossi-Fini n.189/02, sia con le realtà di tipo istituzionale (Dpl, Prefettura/UTG, Questura, Servizi Sociali ..) sia legate al mondo dell'associazionismo e del volontariato in cui transita molta utenza immigrata
- coinvolgimento attivo dei Centri nel Progetto Equal sul tema dei servizi per donne immigrate impegnate nel lavoro di cura

atipici/che (in particolare di "lunga durata o comunque in condizione di precarietà imposta)

- Avvio di una sperimentazione per la certificazione dei crediti formativi e la valorizzazione delle competenze acquisite nelle varie esperienze di lavoro o di tirocinio svolte dalla persona
- Sviluppo di servizi informativi specificamente dedicati ai lavoratori atipici
- Attivazione di una rete territoriali sui servizi esistenti per favorire un ottimale rimando del cliente al servizio più opportuno rispetto al bisogno.

Imprese

I Centri intendono offrire servizi a tutte le tipologie di imprese, anche se viene rivolta una particolare attenzione alle realtà medio-piccole che sono meno dotate di competenze specialistiche interne sui temi del reperimento e della gestione del personale e che evidenziano quindi maggiori bisogni.

Si intende in ogni caso considerare il cliente impresa con grande attenzione, alla pari del cliente persona, consapevoli che non si può soddisfare l'uno senza soddisfare l'altro.

Le specifiche azioni che si intendono perseguire con maggiore attenzione nel biennio 2003-4 sono:

- estensione servizi di semplificazione amministrativa, con particolare riferimento al progetto Sare per l'invio telematico delle comunicazioni sui rapporti di lavoro ai Centri Impiego
- Diffusione delle azioni di "marketing imprese", già iniziate nel 2002 con le associazioni datoriali
- ottimizzazione e diversificazione del servizio di incontro domanda-offerta per renderlo più efficace ed efficiente e più rispondente anche ai bisogni dell'impresa
- ottimizzazione del servizio "Filo diretto" (ed in genere miglioramento dei servizi di informazione e consulenza alle imprese) nel Centro di Parma ed estensione negli altri Centri
- sviluppo di nuovi servizi: bilancio di competenze in impresa, supporto per l'utilizzo di formazione, monitoraggio ed accompagnamento delle fasce deboli inserite.

E.4.2. Sild

In apertura della Conferenza Regionale sulle Politiche dell'Handicap dello scorso ottobre, l'Assessore Regionale alla Scuola, Formazione professionale, Università, Lavoro, Pari Opportunità ha definito il "collocamento mirato" la punta di diamante dei Servizi al Lavoro.

Infatti, la massima personalizzazione delle attività, che rappresenta l'eccellenza a cui questi Servizi devono tendere, deve trovare la massima espressione nel "collocamento mirato" che si rivolge all'utenza persone più debole: i soggetti disabili in cerca di occupazione.

La massima personalizzazione e specializzazione dei servizi di collocamento mirato rappresenta dunque il macroobiettivo del prossimo biennio.

In quest'ottica la parola chiave è "mediazione", intesa, in senso ampio, come individuazione e utilizzo di tutti gli strumenti necessari per favorire l'inserimento e la "tenuta" occupativa del disabile.

Le strategie operative del prossimo biennio debbono, quindi, tendere al rafforzamento del dialogo con tutti gli attori del sistema per il mantenimento delle politiche concertative intraprese e al rafforzamento delle azioni di collaborazione con tutti i soggetti, istituzionali e non, coinvolti a vario titolo nel "sistema collocamento mirato".

I progetti di sviluppo del Servizio in termini di qualità ed efficacia, elaborati nel 2002, erano già nella giusta direzione.

Occorre, pertanto, proseguire in tutte le linee di lavoro intraprese, portando a compimento quelle iniziate, approfondendo e potenziando quelle ritenute di maggior rilievo per l'erogazione di servizi **efficaci e di qualità**.

Interventi di supporto all'erogazione dei servizi

Attività di promozione della comunicazione esterna ed interna

- **Elaborazione di materiale informativo specifico.** È prevista la realizzazione di una locandina informativa di facile individuazione e consultazione, da diffondere prevalentemente presso i Servizi Pubblici e gli Organismi privati abitualmente frequentati da utenza persone disabili e utenza aziende.
- **Seminario tematico.** Entro il 2003. Rivolto agli operatori del settore, alle Associazioni e agli Organismi di rappresentanza dei lavoratori disabili e dei datori di lavoro, con la partecipazione di esperti in materia di collocamento mirato. Nel contesto, verrà dato particolare rilievo al contributo di lavoratori direttamente coinvolti nei percorsi di collocamento mirato e alle testimonianze delle

- Imprese che hanno fatto riferimento al Servizio per il corretto adempimento della normativa.
- **Carta dei Servizi.** È previsto il completamento nel 2003 dei lavori di elaborazione iniziati a termine 2002. Si tratta di uno strumento di assoluto rilievo nell'ambito della promozione dei servizi del collocamento mirato. Di grande importanza anche l'aspetto politico di patto con l'utenza per l'assunzione di reciproci impegni.
 - **Promozione di uno studio ricerca sulle "convenienze" delle Imprese** finalizzato ad approfondire strumenti/modalità per la realizzazione del collocamento mirato . Predisposizione di apposito questionario da diffondere ad un campione significativo di Aziende.
 - **Attivazione di un servizio FAQ** Questa iniziativa riveste duplice funzione: rappresenta un servizio di indubbia utilità per l'utenza che può accedere direttamente alle risposte dei più frequenti quesiti in materia di collocamento dei soggetti disabili e consente una più razionale organizzazione delle attività interne .
 - **Utilizzo Portale web** Per un'informazione tempestiva dell'utenza sulle "novità" del Servizio
 - **Manuale "buone prassi"** Si prevede entro il 2003 il completamento dell'attività iniziata nel 2002 in collaborazione con CEPDI (Centro provinciale di documentazione per l'integrazione scolastica, lavorativa, sociale) per l'elaborazione di un manuale" di buone prassi", consistente nell'individuazione e nella modellizzazione di interventi specialistici il cui utilizzo ha fornito ottimi risultati nell'inserimento al lavoro dell'utenza disabile.
 - **Elaborazione di un sistema di monitoraggio dei servizi resi.** Per raggiungere l'obiettivo del miglioramento costante dei servizi in termini di efficacia ed efficienza. Da realizzare attraverso la "pianificazione " delle attività che tenga conto delle azioni da svolgere, dei soggetti incaricati, dei tempi di realizzazione, dei mezzi strumentali a disposizione e dei tempi di verifica. Strumenti previsti: scheda trimestrale di monitoraggio; questionari / interviste agli utenti; predisposizione di una *data base* di aggiornamento dei dati.

Azioni di sistema

- **Allestimento nuova sede del Servizio.**
- Definitiva **messa a regime della sede** secondo gli standard strutturali del Masterplan, con particolare attenzione all'utenza persone.
- Programmazione di un **corso di formazione** specifica per gli operatori della rete dei servizi al collocamento mirato Iniziativa intesa come necessario approfondimento della precedente attività corsuale con gli operatori dei Servizi Socio Sanitari, prevedendone l'apertura anche al personale degli Enti di Formazione Professionale che svolgono funzioni di tutoraggio presso le aziende nell'ambito delle esperienze di tirocinio formativo.
- Consolidamento e messa a regime del **Progetto di decentramento dei servizi di accoglienza e orientamento** dei disabili sull'intero territorio provinciale.

Il Progetto " ECRO" iniziato nell'autunno 2002, per ora con carattere sperimentale, prevede la realizzazione congiunta, tra operatori della nostra struttura e dei Servizi Socio Sanitari dei Distretti di Fidenza e Langhirano, di percorsi individuali di inserimento al lavoro.

Il consolidamento e la messa a regime, entro il prossimo biennio, di questa esperienza su tutto il territorio provinciale è di fondamentale importanza nell'ottica della sempre maggiore personalizzazione dei servizi al lavoro.

I percorsi di inserimento occupazionale, progettati dai Servizi sulla utenza comune, hanno un valore aggiunto derivante dal patrimonio delle reciproche conoscenze e competenze e vanno proprio nella direzione di realizzare uno dei più importanti obiettivi dell'Assessorato nel biennio 2003/2004 "Nessuno sia lasciato solo".

Con riferimento all'utenza persone, la differenziazione dei percorsi di inserimento al lavoro prevede l'attivazione di una serie diversificata di strumenti, che possono davvero "accompagnare" l'utente disabile, non solo nella fase di incrocio domanda-offerta di lavoro, ma anche durante l'intero cammino di crescita professionale.

Infatti, può essere attivata, in relazione ai diversi requisiti della persona disabile (maggiore/minore limitazione diagnostico funzionale, professionalizzazione, base culturale, etc.) un'ampia tastiera, in parte prevista dalla normativa sul collocamento mirato, in parte desumibile dalle ordinarie politiche attive del lavoro, in parte dai regolamenti dei SIL distrettuali (Servizi Inserimento al Lavoro AUSL).

Alternanza scuola-lavoro; tirocini formativi (strumenti di orientamento o di inserimento al lavoro, rispettivamente ex DPR 142/98 e L.68/99); borse lavoro; corsi di formazione professionale di 1° o 2° livello; preselezione; sostegno alle persone disabili nelle fasi di integrazione in azienda, con azioni di tutoraggio e di monitoraggio degli inserimenti per garantirne la "tenuta" sul posto di lavoro.

Con riferimento all'utenza aziende, l'attivazione degli strumenti sopra indicati e, in particolare, delle azioni di tutoraggio del lavoratore, attraverso le quali il soggetto preposto svolge una funzione di "mediazione" nell'ambito del contesto organizzativo rappresenta un indubbio supporto per il datore di lavoro nella delicata fase di integrazione del soggetto disabile.

- Costruzione della rete dei servizi del "collocamento mirato".

Rafforzamento e formalizzazione dei rapporti di collaborazione con altri Enti pubblici, istituzionali e non, organismi privati e del privato sociale coinvolti a vario titolo nel collocamento della L.68/99.

In particolare, sono previsti accordi di servizio con:

- Medicina del Lavoro per definire procedure comuni che consentano di ampliare la capacità di analisi dei contesti organizzativi aziendali;
- Direzione Provinciale del Lavoro per individuare comuni soluzioni interpretative su aspetti operativi delle normative nazionale e regionale, ancora problematici.

Inoltre, verranno svolte azioni finalizzate a promuovere il ruolo di interlocutori privilegiati di:

- Enti locali, Comuni e Comunità Montane;
- Associazioni di categoria dei disabili non rappresentate all'interno della Commissione provinciale di gestione della L.68/99.

L'obiettivo di costruire questa rete di relazioni per altro si inquadra e confluisce nella partecipazione del servizio al progetto Equal-INSEREG dal quale ci si può attendere anche una compiuta modellizzazione e regolamentazione organizzativa.

Azioni trasversali

Promozione (in stretto raccordo con l'Area Formazione professionale dell'Assessorato e/ o con l'Assessorato Scuola) di bandi relativi a :

- **corsi di formazione per figure di tutor** dei lavoratori disabili nella fase di integrazione nell'ambito dei contesti organizzativi aziendali.
- **corsi di formazione continua per lavoratori disabili.** Per favorire il mantenimento di inclusione socio/lavorativa nei riguardi dei soggetti più deboli del mercato del lavoro
- **percorsi integrati di alternanza scuola - lavoro.** Finalizzati ad un tempestivo orientamento/formazione professionale di disabili non ancora inseriti nel mercato del lavoro.
- **percorsi di tirocinio ai sensi DPR 142/ 98.** Per favorire l'orientamento al lavoro e/o la professionalizzazione dei soggetti disabili con handicap di particolare gravità.
- **percorsi di tirocinio ai sensi della L.68/99, promossi direttamente dal Servizio.** Con l'obiettivo di agevolare l'inserimento al lavoro dei disabili con scarsa professionalità.

In queste ultime ipotesi, il Servizio potenzierà l'attività già svolta nello scorso biennio di:

- raccolta della domanda e dell'offerta formativa, filtrate attraverso un costante monitoraggio sui bisogni dei datori di lavoro e dei lavoratori disabili;
- promozione dell'offerta formativa nei riguardi delle Imprese.

Servizi all'utenza aziende

Potenziamento degli strumenti di conoscenza delle realtà aziendali .

1) Per ottenere informazioni necessarie a supportare le aziende nell'individuazione di posti di lavoro idonei, verranno meglio dettagliate alcune parti del questionario aziendale in uso.

In particolare, l'aspetto del contesto organizzativo e delle abilità/professionalità necessarie per le qualifiche /mansioni messe a disposizione.

2) Si procederà alla modellizzazione e, in seguito all'utilizzo in maniera sistematica, dello strumento di analisi ambientale presso le diverse realtà produttive, avvalendosi anche delle conoscenze tecniche di operatori della Medicina del Lavoro. Ampio spazio sarà attribuito alla "negoziazione" per la ridefinizione delle professionalità richieste per potere attivare :

- lo strumento della "preselezione" per l'incrocio domanda/offerta di lavoro, in caso di professionalità già esistenti già gli iscritti;
- altri strumenti di politica attiva del lavoro quali tirocini, corsi professionalizzanti, etc., per corrispondere ad esigenze di professionalità non presenti fra gli iscritti.

3) Si provvederà a mettere a sistema uno strumento informatico che consenta di avere un quadro completo dei contesti organizzativi delle aziende operanti in ambito provinciale.

Potenziamento dell'attività consulenziale.

Verrà realizzato, oltre che con gli strumenti e le modalità indicati in precedenza (*vedi Interventi di supporto all'erogazione dei servizi*), attraverso una programmazione delle azioni di informazione/consulenza alle singole aziende che vada ad esaurire l'intera realtà provinciale dei datori di lavoro soggetti al "collocamento mirato".

In particolare, verrà dato ampio rilievo allo **strumento convenzionale**, inteso sia come modalità di programmazione delle assunzioni, sia come modalità di assunzione incentivata di lavoratori con elevata percentuale di invalidità.

Il servizio intende inoltre promuovere azioni per diffondere la conoscenza e promuovere la realizzazione di quanto previsto dall'art. 12 della L.68/99.

Potenziamento dell'attività di preselezione.

Oltre alla prosecuzione dell'attività nei riguardi delle aziende già presenti all'interno del circuito preselezione, gli interventi, secondo le procedure modellizzate, verranno estesi a realtà organizzative non ancora conosciute.

La finalità è quella di ampliare costantemente il numero degli incroci domanda/offerta di lavoro attraverso **modalità di mediazione**.

Servizi all'utenza persone

Il biennio 2003/2004 prevede il considerevole sviluppo di tutte le attività dirette ad un approfondimento quanti/qualitativo della conoscenza sulla realtà- iscritti.

Prima accoglienza e informazione.

Intesa come ascolto delle esigenze manifestate e restituzione di informazioni necessarie ad una generale conoscenza delle opportunità offerte dalla normativa e delle modalità per un ottimale utilizzo dei servizi.

Tale attività verrà erogata da operatori del Servizio anche presso le strutture dei Centri per l'Impiego di Fidenza e Langhirano, come previsto dalla fase sperimentale del Progetto sul decentramento dei servizi di accoglienza e orientamento.

L'obiettivo è quello di garantire un adeguato canale di informazione per l'intero bacino di utenza di questi territori, contenendo al massimo i disagi legati agli spostamenti.

Canale di informazione che si prevede ampliato anche attraverso la rete creata con i Servizi Socio Sanitari dei Distretti coinvolti nel Progetto, per la possibilità di indirizzare l'utenza verso i diversi servizi, secondo le particolari specifiche esigenze .

Parallelamente, si avrà un'integrazione e/o un aggiornamento costante della banca dati del Servizio, sia attraverso la compilazione da parte dell'utente della "scheda di monitoraggio e accoglienza" sia attraverso i dati e le notizie forniti dai Servizi Sociali per l'utenza comune.

Si prevede l'ampliamento e la messa a regime della iniziativa di decentramento all'intero territorio provinciale entro il 2004.

Orientamento al lavoro.

Inteso come insieme di attività complesse mirate alla costruzione di progetti individualizzati di inserimento al lavoro.

Verranno ulteriormente strutturati i raccordi con gli operatori Socio Sanitari dei distretti non attualmente coinvolti nel Progetto di rete e potenziata e strutturata la collaborazione con gli operatori della Formazione professionale.

È previsto, nell'ambito del "percorso integrato", in casi particolari, uno spazio dedicato all'ascolto dei familiari del soggetto disabile.

Con la messa a regime della sede, ampio spazio sarà dedicato all'orientamento di gruppo, attraverso la "creazione di laboratori" con l'utilizzo di mezzi audio visivi e l'intervento di esperti del mercato del lavoro.

Aspetto organizzativo del Servizio

A fronte del mantenimento della situazione normativa attuale, nessuna importante modifica è prevista relativamente all'assetto della Struttura.

Si prevede il permanere delle Aree attuali : Amministrativa, Servizi alle Aziende, Servizi alle Persone.

Nell'ottica di sviluppo delle attività per il prossimo biennio, risulta importante il mantenimento della attuale forza lavoro, con la prospettiva di accrescimento di una /due unità in relazione alla messa a regime sull'intero territorio provinciale del Progetto di rete.

L'aspetto motivazionale e di formazione professionale degli operatori sarà ulteriormente potenziato continuando le attività di coordinamento, di organizzazione/pianificazione degli obiettivi annuali, di lavoro di gruppo nella progettazione di specifici strumenti, di confronto con gli altri attori del sistema.

F. Azioni per migliorare la qualità dei sistemi

F.1. Supporti al sistema di governo

Il trasferimento a livello locale di compiti e responsabilità non solo di gestione ma di orientamento e programmazione dello sviluppo dei sistemi della scuola, della formazione professionale e della università richiede anzitutto la messa a punto delle relazioni tra gli organismi istituzionali deputati. In questo processo di progressivo consolidamento del governo locale è fondamentale offrire alle sedi di indirizzo e programmazione un supporto tecnico e analitico adeguato. Il programma, individua nella realizzazione del sistema di monitoraggio e di valutazione, nello sviluppo delle analisi del mercato del lavoro e nella rilevazione dei fabbisogni professionali le tematiche prioritarie sulle quali orientare questo impegno.

F.1.1. Monitoraggio e valutazione

Il riorientamento della struttura della offerta formativa e dei servizi per il lavoro, implicito nelle politiche comunitarie, nazionali e regionali, esalta la necessità di disporre ad ogni livello, di strumenti di analisi della loro validità ed efficacia, di controllo delle metodologie e degli strumenti utilizzati, di supporto delle decisioni di tutti gli attori implicati nei processi di programmazione e gestione.

Per questo, sulla base degli indirizzi del precedente programma è stato affidato l'allestimento del sistema provinciale di monitoraggio e valutazione che avrà una dimensione sia quantitativa sia qualitativa, e che prende ora l'avvio, ed i cui risultati accompagneranno lo sviluppo del prossimo biennio.

L'approccio prescelto è riconducibile alla analisi delle politiche pubbliche che propone una ricostruzione degli obiettivi fissati istituzionalmente a partire dai risultati delle azioni finanziate.

La valutazione dei risultati è poi declinata come valutazione di efficacia interna ed esterna.

Due ulteriori e differenti elementi di caratterizzazione del progetto vanno sottolineati: il primo riguarda la restituzione di valutazioni di impatto equitativo di genere, ossia una valutazione di come le azioni realizzate hanno influito a seconda del sesso del beneficiario; il secondo riguarda l'omogeneità, coerenza e complementarità del sistema provinciale rispetto a quello regionale.

Oggetto del progetto sarà il monitoraggio e la valutazione delle azioni di formazione professionale nell'anno 2001 e dei servizi per l'impiego nell'anno 2002; le sue fasi di sviluppo ed i relativi prodotti comprendono:

- la progettazione della metodologia generale e della struttura d un modello di monitoraggio e valutazione delle politiche provinciali della formazione, dell'orientamento e del lavoro;
- la predisposizione degli strumenti necessari alla estrazione ed alla rilevazione delle informazioni e la relativa formazione degli operatori interni;
- la sperimentazione e la validazione del modello;
- la restituzione di due rapporti di monitoraggio rispettivamente sulla formazione professionale e sui servizi per l'impiego;
- la restituzione di un rapporto conclusivo di valutazione.

Oltre agli specifici prodotti analitici diretto esito del progetto, va considerato come obiettivo di fondo l'internalizzazione delle metodologie di monitoraggio e quindi la stabilizzazione di questa funzione; per conseguire questo risultato un apposito gruppo di lavoro del servizio affiancherà la società aggiudicataria - IRS - acquisendo le metodologie e le strumentazioni necessarie per dare continuità al progetto.

Naturalmente questo nuovo progetto completa con nuove e arricchite funzioni tutto il ciclo della valutazione (ex ante, in itinere, ex post) oggetto di continuo miglioramento, accompagnato da azioni di diffusione (seminari, Information Days) sulle tematiche che emergono dalle varie fasi di valutazione iniziale, in itinere, ex post.

I risultati analitici in uscita dal sistema di monitoraggio e di valutazione verranno ad integrarsi con il processo di certificazione di qualità, che il servizio sta realizzando.

F.1.2. Analisi del mercato del lavoro

Anzitutto va detto che a Parma è possibile disporre di un servizio consolidato e di qualità di osservazione sul mercato del lavoro.

Dal 1997 l'Osservatorio, oltre a raccogliere, validare e pubblicare le fonti statistiche e amministrative relative alle variabili rilevate localmente che descrivono il mercato del lavoro, (indagine Istat sulle forze di lavoro, dati del collocamento, INPS e altre fonti), ha messo in opera un sistema di indagini sul segmento giovanile, al fine di verificare sul campo gli esiti occupazionali dei giovani laureati, diplomati e qualificati della formazione professionale. L'Osservatorio ha inoltre condotto indagini monotematiche quali quella recentemente pubblicata sul lavoro interinale.

Su queste consolidate linee di lavoro anche nel prossimo biennio si potrà contare sul contributo dell'Osservatorio e quindi sulla disponibilità di informazioni dettagliate e aggiornate sugli andamenti del mercato e sulle sue caratteristiche sociali, economiche e funzionali.

Nel prossimo periodo l'attività dell'Osservatorio, grazie anche alla imminente innovazione del Sistema informativo lavoro, alla riorganizzazione procedurale conseguente alle modifiche apportate al decreto 181/200 e tenendo conto delle innovazioni che verranno introdotte nel 2003 alla indagine Istat sulle forze di lavoro, conta di poter fare maggiore affidamento su queste fonti informative a costo limitato dal punto di vista delle attività dirette di indagine.

Questo renderà possibile indirizzare in misura più rilevante il significativo potenziale dell'Osservatorio allo sviluppo di indagini sul campo, orientandole a ricerche specialistiche ad hoc su temi cruciali ed emergenti sulla programmazione. La puntuale individuazione delle ricerche è anche affidata al lavoro dell'organismo di concertazione ma è possibile fin d'ora indicare come prioritario terreno di impegno dell'osservatorio, quello di alimentare il sistema dell'orientamento scolastico ed al lavoro di informazioni significative sui percorsi professionali, di studio e formazione disponibili nel territorio provinciale.

F.1.3. Fabbisogni professionali e orientamento

Nel panorama nazionale sia da parte degli organismi istituzionali che delle parti sociali si è data molta enfasi alla necessità di disporre di valutazioni affidabili tanto sulla domanda di professioni quanto sulla domanda correlata di fabbisogni formativi.

Tutto questo in vista di ottenere risposte ad una pluralità di problemi: dalla programmazione della offerta formativa, alla identificazione dei contenuti di competenza dei lavori, all'orientamento dei giovani, alla certificazione delle competenze.

Sempre a livello nazionale risultano consolidati due approcci. A titolo esemplificativo, un approccio volto a quantificare con precisione la domanda di lavoro dipendente per gruppo professionale (Excelsior) e un altro attuato dagli Enti bilaterali, volto ad istruire un'analisi concertata sulla evoluzione delle professionalità e delle competenze correlate.

Sebbene questi due approcci, teoricamente complementari, abbiano sortito buone ricadute a scala nazionale e regionale, non si possono non rilevare alcune difficoltà di trasferimento di questi risultati a livello locale:

- da una parte il livello di astrazione richiesto da un'analisi di valenza regionale non consente di focalizzare su aspetti qualitativamente rilevanti le specificità locali dei fabbisogni determinate dall'assetto della tecnologia, dal dimensionamento e dalla organizzazione aziendale, oltreché dalla differente caratterizzazione merceologica dei diversi territori provinciali;
- dall'altra le quantificazioni dei fabbisogni di lavoro sulla base del metodo excelsior, seppure indicative dei grandi gruppi professionali, non arrivano a indicazioni operative utilizzabili nella scala locale.

Pur registrando queste difficoltà i risultati conseguiti costituiscono sia sotto il profilo dei contenuti sia delle metodologie, una base di riferimento indispensabile su cui innestare, a cura dell'Osservatorio, il lavoro di affinamento per la restituzione di indicazioni fruibili a livello locale. Si tratterà di rendere più sistematico ed approfondito il lavoro di raccolta delle informazioni disponibili sulla distribuzione delle professioni e della loro evoluzione, mutuandole da differenti fonti (le stesse indagini dell'osservatorio, si-

stema informativo Excelsior, sistema informativo lavoro). In questa fase di valutazione quantitativa si tenterà di delineare uno o più scenari di consenso che raccolgano da una parte le informazioni convergenti e di valutare gli scostamenti. L'output finale di questo processo restituirà una valutazione quantitativa delle aree di fabbisogno professionale e dunque delle criticità della domanda nel nostro territorio.

A questo punto sarà disponibile per i decisori istituzionali e delle parti sociali una mappa di informazioni rilevanti sui fabbisogni settoriali tra i quali attivare analisi sul campo che definiscano i fabbisogni professionali considerati strategici secondo una scala di criteri da definire nella quale siano comunque compresi, la dimensione quantitativa del fabbisogno, la strategicità del settore o eventuali necessità di azioni straordinarie di riqualificazione del personale.

L'output finale di questa fase sarà l'individuazione di un programma annuale di studi di settore che dovranno restituire al sistema della formazione nuovi standard essenziali di competenza per i profili analizzati.

Il sistema proposto, per la complessità del lavoro richiesto e del necessario raccordo con le parti sociali, deve essere prefigurato per progressivi ampliamenti annuali.

Naturalmente i risultati di questo lavoro, opportunamente contestualizzati, potranno alimentare il sistema dell'orientamento e della diffusione della cultura tecnica e professionale

F.2. Qualità del sistema

Il consolidamento del sistema provinciale della formazione professionale, l'innalzamento ulteriore della sua qualità interna e delle sue capacità di rispondere alle sollecitazioni del nostro sistema produttivo e sociale sono tra gli obiettivi di fondo che ci proponiamo di raggiungere.

F.2.1. Laboratorio per l'innovazione

Il progetto di realizzare a Parma una struttura - il Laboratorio per l'innovazione - dedicata alla formazione professionale risponde alla esigenza largamente avvertita, di addensare in un luogo opportunamente attrezzato e strumentato alcune funzioni: la formazione degli operatori del sistema, il confronto, l'approfondimento e l'elaborazione su tematiche di interesse comune, supporti ad attività quali la progettazione dei fabbisogni formativi o la partecipazione a progetti comunitari.

Non è trascurabile l'obiettivo di realizzare una sede attrezzata con laboratori adeguati a condurre esperienze e ricerche, con risorse per iniziative seminariali e convegnistica, disponibile per il sistema della formazione.

Neppure mancano i problemi sui quali il Laboratorio potrà attivare iniziative seminariali: dalle pari opportunità, alla formazione in impresa, dalla formazione per i lavoratori atipici a quella a supporto dello sviluppo locale.

Il Laboratorio proporrà dunque un insieme di iniziative destinate agli operatori della formazione professionale ma anche finalizzate a rinsaldare le reti di relazione e di confronto con i "mondi" di riferimento del sistema formativo.

Una modalità quest'ultima prevista dal "*Laboratorio per l'innovazione dei sistemi formativi e del lavoro*" che si sta realizzando nel quadro del progetto comunitario Equal, orientato principalmente ai settori della formazione nell'area del disagio sociale, in edilizia e nel lavoro di cura.

La struttura Equal sarà pertanto parte integrante del Laboratorio condividendone la natura di luogo di ricerca ed elaborazione metodologica, di progettazione didattica ed organizzativa.

La qualità delle iniziative e dei supporti che saranno proposti, la capacità di intercettare una domanda di confronto ed approfondimento e di stimolare il protagonismo ed il contributo degli attori del sistema, saranno il banco di prova del Laboratorio ed i requisiti indispensabili per configurarlo come una struttura vitale ed un elemento di compattezza del sistema formativo provinciale.

F.2.2. E-learning

Già il precedente programma poliennale aveva inquadrato lo sviluppo dell'e-learning come un obiettivo cui assegnare un'alta priorità. In effetti ci si possono attendere dalla progressiva diffusione delle modalità di apprendimento a distanza importanti risultati su differenti versanti: dalla creazione di nuove opportunità per fasce di utenza che hanno la necessità di personalizzare i ritmi e i tempi del proprio apprendimento, a miglioramenti nella capacità del nostro sistema formativo di progettazione curricolare, di elaborazione di materiali e moduli, dell'ambiente organizzativo e didattico, alla possibilità di ampliare l'offerta formativa in territori privi di strutture di erogazione.

Questo impegno si è concretato nella approvazione di nove progetti sostenuti con fondi FSE per un finanziamento complessivo di quasi 500.000 € che hanno permesso di erogare un totale di 542 ore in differenti modalità FAD. A questi si è aggiunto un bando per la realizzazione di materiale da utilizzare in interventi di FAD, e con Università di Parma, per un finanziamento totale di circa 240.000.000 di vecchie lire e finanziamenti per altri 200.000.000 nell'ambito degli interventi di formazione a supporto del processo di informatizzazione del territorio e di assistenza ai comuni coinvolti.

È in fase di attuazione un corso di formazione per "Esperto/a in metodologie per l'E-Learning" la cui conclusione assicurerà al sistema la disponibilità di figure chiave.

L'impegno della Amministrazione coinvolge peraltro non solo gli assessorati alla formazione ed alla scuola ma anche quello ai sistemi informativi; questo comune interesse ha consentito uno sviluppo delle esperienze su molti versanti ivi compreso quello tecnologico con la diffusione della banda larga sul territorio provinciale e la realizzazione di ambienti di produzione e fruizione di materiali e-learning.

Il nuovo programma prende le mosse da questi significativi risultati e si propone anzitutto di ampliare le facilitazioni e le convenienze per gli enti erogatori nella progettazione e realizzazione di interventi in e-learning.

Saranno realizzati nel territorio provinciale, in particolare nelle aree di minor presenza della formazione professionale, aule e laboratori attrezzati per la produzione, l'erogazione e la fruizione di progetti in modalità e-learning.

Queste sedi, realizzate per favorire:

- l'ampliamento delle opportunità di formazione per quelle fasce di utenza che hanno necessità di individualizzare tempi e ritmi dell'apprendimento (aggiornamento professionale, formazione permanente per adulti),
- nuove modalità di raccordo e di integrazione della formazione professionale e della scuola secondaria superiore dedicate in particolare all'orientamento dei giovani, al recupero dei debiti formativi, alla specializzazione del loro corso di studi,

saranno prioritariamente a disposizione degli enti di formazione professionale per le attività di formazione continua del personale delle aziende private e degli Enti pubblici dei territori di riferimento e per le attività di formazione permanente ed educazione degli adulti

Queste iniziative di investimento potranno costituire un ulteriore stimolo alla continuità delle esperienze di realizzazione di progetti formativi e-learning e di produzione di materiali didattici fruibili a distanza.

F.2.3. Exploratorium

La proposta che viene qua avanzata da concretezza ed evidenza al proposito di aumentare il grado di integrazione reciproca tra le strutture e le componenti del sistema formativo provinciale (la scuola e l'università. La formazione professionale e la formazione nelle imprese).

Già il titolo del progetto: "Exploratorium", evoca la costituzione di un luogo che ospiti l'esposizione permanente degli *stand* di tutte le istituzioni formative e di veri e propri laboratori dimostrativi di attività che le varie scuole, dipartimenti universitari, centri di formazione hanno realizzato per meglio "toccare con mano" la natura di alcune delle loro proposte formative.

A questa sua permanente ossatura l'Exploratorium associa funzioni di studio sui temi del lavoro e della formazione e ricorrenti occasioni di discussione e scambio tra tutti gli operatori della formazione.

L'effetto di visibilità del sistema provinciale - e di ogni sua singola componente - che ne risulta, non è una caratteristica accessoria ma un elemento chiave del progetto, destinato anzitutto a rimarcare il ruolo e la centralità della cultura e della formazione nella vita e per le prospettive della nostra provincia.

Insieme una vetrina di stimolo e rafforzamento dell'identità del sistema, un servizio di informazione e conoscenza rivolto ai fruitori, un laboratorio ed una sede di confronto per gli operatori, l'Exploratorium arricchisce, conferma e rende più riconoscibile la connotazione di Parma come territorio della cultura, dello studio, del sapere tecnico e professionale.

F.2.4. Formazione degli operatori del sistema

La formazione rivolta agli operatori del sistema formativo rappresenta lo strumento fondamentale per qualificare l'offerta, poiché la qualità della stessa è strettamente correlata alla qualità delle risorse umane che operano nelle strutture di progettazione e realizzazione di percorsi di formazione.

L'individuazione delle linee di intervento farà riferimento sia ai fabbisogni percepiti all'interno del sistema stesso, sia alle aree nelle quali, anche alla luce dell'analisi dei piani formativi e dei primi rapporti di monitoraggio e valutazione, si rileverà una necessità in questo senso.

Fin da ora è possibile segnalare, ad esempio, che il tema della progettazione in materia di pari opportunità è un ambito sul quale lavorare.

In alcune occasioni di confronto con gli attori del sistema della formazione professionale provinciale, sono stati registrati e analizzati i fabbisogni di formazione percepiti per tutti gli operatori che intervengono nel processo di progettazione, organizzazione e gestione delle attività formative.

L'intento è ovviamente di predisporre interventi di formazione che accompagnino l'impegno di miglioramento continuo del sistema.

Lo traccia di intervento emerso distingue:

- due livelli diversi di trattazione ed approfondimento correlati a due distinte tipologie di potenziali destinatari: senior e junior
- due aree fondamentali di competenza: la prima destinata alle figure di coordinamento, di progettazione e dei tutors, ha al centro i problemi di organizzazione e gestione dell'attività didattica; la seconda destinata alle figure di gestione degli enti formativi ha al centro i problemi della gestione amministrativa e contabile, del rapporto e della comunicazione con i clienti.

Lo schema dei contenuti risulta dal seguente prospetto:

Area delle competenze didattiche e formative
gestione gruppo classe
analisi fabbisogno formativo e mercato lavoro
gestione amministrativa
Regole di gestione- linee guida
certificazioni e crediti
assi-misure-canal di finanziamento
nuovi sviluppi formazione
Area delle competenze amministrativo-segretariali
regole di gestione - linee guida
gestione amministrativa e rendicontazione
comunicazione

Sulla base di questi contenuti e con le modalità descritte varrà dato avvio ai primi interventi formativi, con l'intento tuttavia di rendere sistematica e permanente l'interlocuzione con gli attori del sistema della formazione sia per le fasi di rilevazione delle loro necessità formative sia per le fasi di valutazione degli esiti, in modo da programmare con continuità gli interventi considerati utili ed efficaci.

In questo quadro e coerentemente sia con le azioni prospettate dalla Regione saranno esaminate le opportunità di formazione congiunta degli operatori della sistema della formazione professionale e dei docenti della scuola secondaria superiore. Un'attenzione particolare, in vista della approvazione del progetto di legge regionale, sarà riservata alle funzioni di coprogettazione dei percorsi integrati.