

**DOCUMENTO
DEGLI INTERVENTI
DI POLITICA DEL
LAVORO
*2015 – 2018***

**I parte
PRINCIPI ATTUATIVI E LINEE GUIDA**

Testo approvato dalla Commissione provinciale per l'impiego con deliberazione n. 413 del 16.10.2015 ed adottato dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 1945 del 02.11.2015, con decorrenza immediata dell'efficacia. Successivamente integrato e modificato con deliberazione della Giunta provinciale n. 2258 del 12.12.2016.

PREMESSA	3
PRINCIPI ATTUATIVI.....	5
LE PRIORITÀ	7

PREMESSA

Con la deliberazione n. 1921 del 02 novembre 2015 la Giunta provinciale, sulla base di quanto disposto dal Programma di sviluppo provinciale per la XV legislatura, ha individuato i seguenti ambiti di intervento prioritari:

- a) valorizzare la rete dei servizi per il lavoro;
- b) potenziare e migliorare le politiche attive del lavoro personalizzate ed intensive, in un'ottica più generale di prevalenza, in termini di spesa, della componente attiva delle politiche del lavoro su quella passiva, avendo come riferimento i modelli nord europei;
- c) sostenere l'occupazione dei giovani;
- d) potenziare l'occupazione femminile.

Nella medesima deliberazione la Giunta provinciale ha formulato altresì le seguenti direttive:

- A) valorizzare la rete dei servizi per il lavoro, con il coinvolgimento delle parti sociali, definendo il rapporto fra pubblico e privato, allo scopo di rendere più efficace l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, utilizzando, nei casi opportuni, il sistema dei voucher e promuovendo il contratto di ricollocazione;
- B) disegnare, con il coinvolgimento delle parti sociali, il nuovo sistema di ammortizzatori sociali, a completamento del percorso di attuazione della delega alla Provincia in materia;
- C) sul piano delle politiche attive del lavoro, aumentare le azioni per favorire l'occupazione, potenziando l'accompagnamento al lavoro e, conseguentemente, la ricollocazione dei disoccupati, perseguendo i seguenti obiettivi:
 - 1. rafforzare i servizi di orientamento professionale e di formazione in funzione dell'accompagnamento al lavoro o della ricollocazione, in particolare per soggetti espulsi dai processi produttivi, giovani e donne e disoccupati in condizione di svantaggio;
 - 2. integrare le politiche del lavoro e le politiche industriali sostenendo la sperimentazione delle reti tra imprese, l'introduzione di nuove forme contrattuali e attraverso il finanziamento della formazione continua, anche con un coordinamento con i fondi interprofessionali;
 - 3. potenziare gli interventi a favore dell'occupazione dei giovani, prevedendo altresì una sezione dedicata ai medesimi all'interno del Documento degli interventi di politica del lavoro, rendendo strutturali gli interventi in favore dei giovani sul modello "Garanzia giovani" e favorendo lo sviluppo della filiera scuola lavoro;
 - 4. sostenere l'occupazione femminile, sia in termini quantitativi che qualitativi con interventi mirati, adottando le migliori prassi europee, al fine di favorire la spinta del tasso di occupazione delle donne verso i valori mittel-europei;
 - 5. potenziare, sia in termini quantitativi, sia qualitativi, l'organizzazione dei Centri per l'impiego.

Sulla base delle indicazioni della Giunta provinciale, nella Parte I sono individuati le priorità ed i principi attuativi degli interventi di politica del lavoro della Provincia autonoma di Trento disciplinati nella Parte II.

Il nuovo documento degli interventi di politica del lavoro infatti è composto da due parti.

La Parte I contiene i principi attuativi e le priorità. La Parte II contiene la disciplina dei singoli interventi di politica del lavoro ed è lo strumento di lavoro utilizzato quotidianamente dagli operatori dell'Agenzia del lavoro, ma anche dai datori di lavoro, dai disoccupati, dai partecipanti alla rete dei servizi, ecc.

Gli interventi, previsti nella Parte II, sono raggruppati in 6 linee:

1. servizi per l'impiego;
2. formazione per disoccupati e occupati;
3. incentivi all'occupazione;
4. ricollocazione professionale;
5. progetti per l'occupazione;
6. ammortizzatori sociali provinciali;
7. attività di sistema.

Si tratta della riproposizione delle linee di intervento adottate in passato, ma in un'ottica di evoluzione e adattamento necessaria al governo del mercato del lavoro in continuo cambiamento.

Tali linee di intervento costituiscono la declinazione specifica delle indicazioni che derivano dal contesto programmatico provinciale e si esplicano in tipologie di attività riconducibili a due gruppi di politiche del lavoro, le politiche preventive e le politiche di sostegno.

Le politiche preventive sono finalizzate a prevenire situazioni di disoccupazione, come i contratti di rete, la staffetta generazionale ed i contratti di solidarietà difensivi ed espansivi, la formazione continua, i meccanismi di incentivo della flessibilizzazione dei regimi di orario ed i progetti di conciliazione famiglia-lavoro.

Le politiche di sostegno, che intervengono laddove si sono già realizzate situazioni di disoccupazione o di rischio di disoccupazione, sono ad esempio gli ammortizzatori sociali provinciali, e quindi il reddito di attivazione, il reddito di continuità ed il reddito di qualificazione, e le politiche di sostegno all'occupazione. Tra queste ultime, si devono distinguere gli interventi in caso di crisi aziendale, come i contratti di ricollocazione ed il c.d. Progettone, e gli interventi per far fronte a situazioni di disoccupazione, come il Patto di servizio, la profilazione, il Piano di azione individuale e l'affidamento alla rete dei servizi.

Il nuovo documento degli interventi di politica del lavoro ha la durata della legislatura e la sua attuazione è affidata all'Agenzia del lavoro, che opera direttamente o mediante una serie di strumenti tra i quali: l'affidamento dei servizi alla rete provinciale dei servizi per il lavoro, il meccanismo dei voucher, gli incentivi economici, la borsa delle professioni, altre forme di coinvolgimento di soggetti pubblici e privati.

PRINCIPI ATTUATIVI

1. Flessibilità

Il documento degli interventi di politica del lavoro si presenta come documento complesso poiché deve far fronte agli effetti occupazionali della crisi economica ancora presente, intervenendo con strumenti, sia nuovi che già sperimentati, tra loro integrati per rispondere alle esigenze diverse a seconda della tipologia di destinatari delle politiche del lavoro.

In questo contesto si pongono comunque vincoli in rapporto alle risorse, ma anche in rapporto alle priorità che il decisore politico riformula di anno in anno attraverso le scelte della Giunta e del Consiglio provinciale, riflesse nell'approvazione del bilancio.

Sarà compito dei programmi annuali tradurre queste scelte in indicazioni operative per l'Agenzia che, per altro verso, nella peculiarità di organismo concertativo, può a sua volta segnalare urgenze e bisogni emergenti per i provvedimenti di competenza.

2. Efficienza

Ciò che misura l'efficienza sostanziale delle politiche del lavoro non è solo il rapporto costi-benefici in sé, rispetto a determinati interventi, ma la capacità di tali interventi di incidere sui principali indicatori di performance dei mercati su cui insistono. Si tratta in particolare di migliorare i differenziali di genere e di generazione (per età) che nella provincia di Trento sono meno forti che in altre parti del paese, ma comunque significativi, soprattutto con riferimento alle migliori prassi europee; di migliorare l'occupabilità dei lavoratori adulti e incrementare i tassi di occupazione degli over 50, così come prevede con insistenza la strategia europea per l'occupazione, che propone un tasso di occupazione tra i 20 e i 64 anni del 75%.

Soprattutto in un mercato del lavoro come quello trentino, che vanta un tasso di disoccupazione quasi alla metà di quello nazionale, la politica del lavoro può contribuire a ridurre il mancato incontro (mismatch) tra domanda e offerta, contrarre i tempi di rientro dei lavoratori disoccupati in una condizione attiva, offrire migliori opportunità occupazionali alle persone in disagio personale e sociale, accrescere la qualità del lavoro necessaria per l'internazionalizzazione e la competitività del territorio.

3. Sussidiarietà

La sussidiarietà rappresenta una costante riconosciuta del nuovo welfare attivo, senza per questo far venire meno il ruolo di responsabilità che è proprio delle istituzioni di governo, semmai rafforzandolo nelle funzioni di regia. A maggior ragione questo principio vale per i problemi del lavoro in una condizione difficile quale quella attuale, dove occorre scontare la necessità di un interessamento il più ampio possibile di tutti gli attori coinvolti. Per l'attuazione degli interventi è dunque prevista l'estensione della collaborazione con soggetti che possono essere chiamati a svolgere compiti di gestione, e in particolare ed a titolo esemplificativo, oltre la cooperazione e gli enti di formazione, il rafforzamento della rete provinciale dei servizi, la valorizzazione degli enti bilaterali, i fondi interprofessionali, le Agenzie per il lavoro, gli ordini professionali tra i quali i Consulenti del lavoro, il sistema educativo allargato, compresa l'università, i patronati, tutto il non profit che può concorrere a

sostenere segmenti di mercato del lavoro, anche deboli, in una prospettiva però di tipo transizionale, superando i rischi di un eccesso di assistenzialismo.

4. Semplificazione

Un ulteriore principio riguarda la semplificazione, che deve tradursi in procedure d'accesso sempre più trasparenti e facilitanti la fruizione dei servizi e delle attività predisposte da Agenzia. E' un principio, questo, che permette anche di estendere il peso della intermediazione organizzata, pubblica e privata oltre i livelli pur significativi già raggiunti, che nella provincia di Trento sono ben al di sopra della media nazionale. E' utile altresì per migliorare l'intermediazione anche sul piano della qualità dei servizi offerti, sia agli iscritti ai Centri per l'impiego, sia alle imprese. Ed è soprattutto utile perché sostiene il rovesciamento di prospettiva nell'erogazione dei servizi, passando dal protagonismo dell'offerta di questi ultimi a quello della domanda dei cittadini.

5. Condizionalità

La condizionalità, intesa come l'integrazione tra le politiche attive e quelle passive, è in grado di garantire maggiore efficacia alle politiche attive del lavoro, evitando derive assistenzialistiche. La delega in materia di ammortizzatori sociali in provincia di Trento ha consentito alla Provincia autonoma di Trento di attivare in modo peculiare il legame tra politiche passive e politiche attive. Infatti, con l'introduzione del Reddito di attivazione sono stati perseguiti contemporaneamente più obiettivi: razionalizzare e rendere maggiormente universali ed omogenei i trattamenti, evitare iniquità ed assicurare una continuità salariale, ma anche favorire il re-ingresso nel mercato del lavoro e la responsabilizzazione di singoli e di attori sociali, verso utilizzi non assistenziali dei benefici di carattere economico.

6. Valutazione

La razionalità della spesa e l'efficacia dei dispositivi adottati dalle politiche pubbliche sono evidentemente condizionate, da un lato, dalla possibilità di avere informazioni corrette sul rapporto costi/benefici, dall'altro, dal contenimento degli effetti distorsivi dovuti alle conseguenze non volute delle decisioni assunte.

Discende da qui la necessità di sviluppare la funzione di monitoraggio e valutazione in via ordinaria e sistematica.

Il monitoraggio, ovvero la verifica periodica di misure, che permette di raccogliere informazioni sui processi in atto, consente quelle azioni di rendicontazione dimostrativa delle capacità di efficienza specifica (di ogni singolo intervento) e di sistema.

L'efficacia (e la qualità) delle politiche trova a sua volta la propria misurazione nella valutazione di impatto, che è in grado di offrire elementi di giudizio comparativo tra i risultati ottenuti in presenza di determinate politiche ed esiti invece in "assenza di tali politiche"; affinché ciò sia possibile è necessario che gli interventi propri di queste ultime siano progettati anche in funzione della loro valutazione. Nella Provincia di Trento possiamo contare sull'esistenza di un istituto dedicato a questa funzione: di qui l'importanza di avvalersi di IRVAPP per la messa a regime di un sistema organico di valutazione, sostenuto da un rafforzamento dell'azione di monitoraggio di competenza dell'Agenzia.

LE PRIORITÀ

Sulla base dei predetti principi attuativi e degli indirizzi strategici definiti dalla Giunta provinciale con la deliberazione n. 1921 del 02 novembre 2015 sono individuate le seguenti priorità:

1. priorità per un mercato del lavoro dinamico;
2. priorità per i giovani;
3. priorità per l'occupazione femminile;
4. nuovo ruolo dei Centri per l'impiego;
5. priorità per un mercato del lavoro inclusivo;
6. priorità per lo sviluppo del sistema di ammortizzatori sociali provinciali, a completamento del percorso di attuazione della delega alla Provincia in materia;
7. innovazione degli strumenti e delle modalità di attuazione delle politiche del lavoro.

1. Priorità per un mercato del lavoro dinamico

Al fine di migliorare i risultati occupazionali, sia in termini quantitativi che qualitativi, diventa indispensabile agire nelle seguenti direzioni:

- valorizzare lo strumento della ricollocazione;
- passare da un sistema di formazione per disoccupati ad un sistema di formazione per l'occupazione;
- valorizzare gli interventi che favoriscono l'imprenditorialità;
- sostenere la contrattazione e la gestione delle crisi aziendali;
- integrare le politiche attive e quelle passive, sostenendo l'attivazione dei disoccupati nella ricerca del lavoro.

Valorizzare lo strumento della ricollocazione

Per quanto riguarda la ricollocazione, sulla base dell'esperienza maturata con i progetti di reinserimento lavorativo degli espulsi dal settore delle costruzioni e di reinserimento lavorativo degli espulsi dalla Whirlpool e dalle sue aziende fornitrici (Progetti FEG), si intende favorire, tramite l'affidamento di lavoratori disoccupati alla Rete provinciale dei servizi per il lavoro, il reinserimento nel mercato del lavoro mediante pacchetti integrati e personalizzati, fornendo servizi di orientamento, attività di formazione specialistica, bilancio delle competenze, tirocini e accompagnamento al lavoro, ecc. Questo tipo di interventi, strutturato e definito in un pacchetto personalizzato, deve essere utilizzato in primis per i lavoratori espulsi dal mercato del lavoro in possesso dei requisiti per accedere al Progettone, al fine di ridurre il numero di domande di accesso a quest'ultimo. Lo strumento della ricollocazione, per quanto possibile, dovrebbe essere esteso anche a tutti gli altri disoccupati che non sono in grado di ricollocarsi in tempi ragionevoli con i normali strumenti.

Formazione per l'occupazione

Per creare un'offerta formativa sempre più rivolta all'effettiva occupazione, i percorsi formativi devono essere di norma abbinati con esperienze di tirocinio e servizi di accompagnamento al lavoro. Questi ultimi servizi devono essere remunerati in base al successo in termini occupazionali, introducendo meccanismi premiali.

D'altro canto, il catalogo dell'offerta formativa deve essere creato e aggiornato sulla base della domanda di lavoro e delle indagini previsionali definite con i migliori sistemi presenti sul mercato. Infine, per quanto riguarda la formazione continua, è necessario un coordinamento con i fondi interprofessionali al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse.

Si dà atto che i criteri di concessione dei contributi per la formazione continua previsti nella Parte II si applicano in attesa di individuare e disciplinare la compensazione d'imposta per il sostegno della formazione medesima.

Valorizzare gli interventi che favoriscono l'imprenditorialità

Il sostegno all'idea imprenditoriale, già previsto nel documento degli interventi di politica del lavoro, costituisce una best practice, anche alla luce degli esiti conseguiti: nel periodo 2008/2014 è stato registrato il tasso di successo delle imprese dell'87,2% (solo 16 imprese su 125 hanno chiuso).

Il punto di forza è costituito, anche in questo caso, dall'integrazione di strumenti diversi, non solo l'incentivo finanziario, ma anche e soprattutto, la selezione iniziale, i servizi di supporto alla definizione del proprio progetto imprenditoriale, la formazione, l'assistenza tecnica in fase di start up ed il tutoraggio per il primo anno.

La Provincia sta operando la razionalizzazione degli interventi finanziari a favore dell'imprenditorialità, eliminando gli interventi che consistono in meri incentivi economici all'autoimpiego, e raggruppando gli interventi per l'imprenditoria presso un unico organismo, ivi incluso il sostegno allo sviluppo di un'idea imprenditoriale.

Sostenere la contrattazione e la gestione delle crisi aziendali

La Giunta provinciale ha recentemente istituito presso il Dipartimento Sviluppo economico e Lavoro una nuova competenza in materia di supporto alla contrattazione collettiva. In particolare si intende sostenere la contrattazione collettiva finalizzata alla difesa dell'occupazione, integrando le politiche del lavoro e industriali attraverso la sperimentazione di nuovi istituti (contrattazione di secondo livello, contratti di rete e contratti di solidarietà difensivi).

Nello specifico, va incrementato il servizio di consulenza tecnico – scientifica alle imprese ed alle organizzazioni sindacali volto all'elaborazione di proposte negoziali per aumentare la produttività territoriale e le retribuzioni dei lavoratori dipendenti, favorire la nascita di modelli partecipativi al fine di migliorare al contempo la qualità del lavoro e la competitività aziendale. Anche in riferimento al Piano provinciale per la salute 2015-2025 (delibera della Giunta provinciale n. 2389 del 18 dicembre 2015), va sostenuta la contrattazione di primo e secondo livello che punti alla diffusione di buone pratiche per la promozione della salute nei luoghi di lavoro e per la prevenzione di malattie professionali e di infortuni sul lavoro.

Inoltre la Giunta Provinciale ha affidato all'Agenzia del Lavoro la task force per sostenere le parti sociali nella gestione delle crisi aziendali e per sviluppare i rapporti con le imprese.

In tal senso si intende sensibilizzare le imprese sull'utilizzo dei contratti di rete per favorire la crescita di nuova occupazione e per prevenire e gestire al meglio eventuali crisi occupazionali.

Si devono poi valorizzare gli interventi già presenti di sostegno ai contratti di solidarietà difensiva, alla luce delle nuove regole introdotte dal jobs act che prevedono il ricorso obbligatorio a questi strumenti prima di accedere alla cassa integrazione guadagni. Soprattutto vanno rafforzati i collegamenti con le imprese per favorire l'accesso ai servizi di Agenzia del Lavoro.

Anche alla luce dell'Accordo nazionale Confindustria-CGIL, CISL e UIL siglato in data 01 settembre 2016, si ritiene importante valorizzare gli interventi dei fondi interprofessionali anche nella gestione delle crisi aziendali e di settore.

Integrare le politiche attive e quelle passive

Le migliori esperienze straniere hanno dimostrato che le politiche attive e quelle passive funzionano solo se sono coordinate ed integrate. Le sole politiche passive, infatti, possono dar luogo a comportamenti opportunistici, nel mentre le sole politiche attive, in mancanza di un sostegno finanziario, risultano addirittura non accessibili da parte di molti.

In linea con la strada finora percorsa per l'integrazione delle politiche attive con le passive, si devono garantire, da un lato, il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni individuati dalla normativa nazionale ed in corso di modifica, e, dall'altro, si deve applicare la condizionalità non tanto e non solo in termini sanzionatori, ma soprattutto aiutando il lavoratore a diventare protagonista del proprio progetto di ricerca attiva del lavoro. In quest'ultimo senso, l'introduzione del Diario di attivazione segna un cambiamento radicale e culturale nel concetto di attivazione: da disoccupato "passivo" che si aspetta di ricevere servizi per l'impiego ed in qualche modo obbligato ad accettare le politiche attive offerte, a protagonista attivo del proprio percorso di reinserimento lavorativo.

2. Priorità per i giovani

Per combattere le difficoltà occupazionali che i giovani si trovano ad affrontare il Documento contiene una serie di politiche particolarmente utili per questa categoria di lavoratori ed una sezione di interventi ad essi dedicata.

Garanzia Giovani

Tra gli strumenti strategici, ricordiamo, il progetto Garanzia Giovani, che è incardinato nella prima fase del percorso sui Centri per l'impiego, che procedono alla profilazione ed al primo orientamento del giovane, e poi è articolato su linee di intervento che fanno capo a diversi servizi ed agenzie.

Trattandosi di un progetto strategico, Garanzia Giovani, a valere sul fondo YEI (youth employment initiatives) fino al 2015, sarà poi finanziato sui fondi europei e provinciali per la restante parte della programmazione europea (fino al 2020).

Tirocini

Un altro strumento fondamentale per agevolare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro è dato dai tirocini che siano essi tirocini di orientamento, tirocini a contenuto formativo e tirocini estivi per studenti. Pur non costituendo contratti di lavoro, le esperienze lavorative effettuate nell'ambito dei tirocini permettono ai giovani di entrare in modo graduale nel mercato del lavoro, riducendo i tempi di transizione dal sistema educativo a quello lavorativo. Una particolare importanza assumono i tirocini di qualità a contenuto formativo, sfruttando anche le potenzialità formative dei maestri artigiani e delle botteghe scuola.

Scuola- lavoro

Il passaggio dal mondo della scuola a quello del lavoro costituisce una fase delicata che, nell'area mediterranea a cui anche il Trentino appartiene, diventa spesso critica. Uno strumento per ridurre i tempi di transizione consiste nel rafforzare il servizio di orientamento dei giovani in uscita dal sistema scolastico mediante incontri e

momenti informativi nelle scuole e nei Centri per l'impiego. Si tratta di un intervento già attuato, ma che deve essere ulteriormente rafforzato e valorizzato mediante meccanismi di raccordo tra Agenzia del lavoro ed il Dipartimento della Conoscenza e l'Università.

Apprendistato

Il sistema apprendistato, che per quanto riguarda il contratto di apprendistato professionalizzante è stato notevolmente semplificato ed è sostenuto mediante un'offerta formativa di base o trasversale più vicina alle esigenze aziendali.

Mobilità all'estero

Costituiscono importanti esperienze arricchenti per i giovani gli interventi di mobilità all'estero attraverso i servizi Eures e i progetti di tirocinio all'estero accompagnati da momenti formativi di preparazione. Questi interventi vanno ulteriormente incrementati e finanziati.

Staffetta generazionale e reddito di qualificazione

Altri interventi destinati ai giovani sono la staffetta generazionale, che ha lo scopo di favorire l'assunzione a tempo indeterminato, ed il reddito di qualificazione, che consente ai giovani lavoratori di beneficiare di un sostegno al reddito per ridurre l'orario lavorativo e riprendere gli studi, nella considerazione del fatto che il tasso di disoccupazione ed il tasso di occupazione cresce si riduce nelle fasce di lavoratori con titoli di studio più elevati. Questi interventi devono essere resi più facilmente accessibili, nel primo caso, della staffetta, prevedendo la possibilità di pagamento del sostegno finanziario direttamente al lavoratore senior senza il vincolo di destinazione alla copertura della contribuzione volontaria, nel secondo caso, del reddito di qualificazione, passando dal sistema a bando, che è molto rigido, al sistema a sportello.

3. Priorità per l'occupazione femminile

L'aumento dell'occupazione femminile permetterebbe di modificare positivamente il mercato del lavoro complessivo, di aumentare la domanda di beni e servizi, di aumentare il PIL e, come dimostrato in diversi Paesi, si è accompagnato ad un aumento del tasso di fertilità.

L'attuale sistema di politiche del lavoro in Trentino contiene già alcune buone prassi che vanno sicuramente mantenute e, per quanto possibile, ulteriormente valorizzate.

In aggiunta, si prevede di premiare le imprese che valorizzano le lavoratrici, con precisi progetti ed obiettivi, introducendo una certificazione inserita nel Family audit.

In secondo luogo si prevede di incrementare i progetti di inserimento occupazionale per giovani disoccupate, anche laureate, che vivono una condizione di debolezza che rallenta il loro ingresso nel mercato del lavoro, di estendere i progetti con finalità conciliative rivolti alle lavoratrici autonome anche alle libere professioniste ed alle altre forme di lavoro autonomo.

Da ultimo si deve cercare di superare il gap di genere nelle materie STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica).

4. Nuovo ruolo dei centri per l'impiego

Per quanto riguarda i Centri per l'impiego (CPI), si deve dare atto che, nel panorama nazionale, i CPI della Provincia di Trento sono considerati strutture di eccellenza. In

questi anni è stato fatto molto nella direzione di creare un rapporto forte e collaborativo tra lavoratore disoccupato e operatore del CPI. Proseguendo sulla strada tracciata, l'operatore sempre più aiuterà il lavoratore ad essere protagonista del proprio progetto di attivazione, orientandolo e permettendogli di utilizzare gli strumenti in modo agevole. In questo senso, l'introduzione del sistema dei voucher può costituire una modalità tra le più efficaci.

Attualmente, l'Agenzia del lavoro si sta avvalendo di soggetti esterni, ivi inclusi quelli della Rete dei servizi per il lavoro, per lo svolgimento di servizi di formazione dei disoccupati, formazione per apprendisti, Garanzia Giovani, bilancio di competenze, iscrizione allo stato di disoccupazione e contestuale dichiarazione di immediata disponibilità (patronati), tutorato personalizzato e interventi di inserimento lavorativo per disabili e soggetti svantaggiati (cooperative sociali ed enti accreditati), interpretariato per non udenti, interventi formativi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a favore di persone con disabilità, iniziative per favorire l'occupazione delle disoccupate madri e delle lavoratrici al rientro dal congedo, supporto alle attività di orientamento e formazione (Centro risorse), progetti a finanziamento europeo FEI e FEG.

Per migliorare i servizi per l'impiego è necessario valorizzare al meglio le diverse e complementari capacità dei CPI e dei soggetti privati, assicurando il necessario investimento in termini finanziari, informatici ed organizzativi.

Al fine di garantire la necessaria imparzialità, si ritiene di dover riservare ai Centri per l'impiego le funzioni di base di presa in carico, orientamento e stipula del Piano di azione individuale. Analogamente, non si valuta opportuno affidare alla Rete dei servizi il controllo della condizionalità con l'applicazione delle relative sanzioni.

Da ultimo, per garantire un rapporto continuativo e stabile con persone disabili, si ritiene di non affidare alla Rete la presa in carico e orientamento di primo livello per disabili e svantaggiati.

Dal punto di vista del rapporto con il cittadino, è necessario modificare i meccanismi di approccio, passando da un'idea di assistenza al cittadino ad un sistema di collaborazione con il cittadino, dove il Centro per l'impiego assuma un ruolo di regista della attività di ricerca del lavoro ed il lavoratore sia il protagonista del proprio piano di azione. Su questa strada sempre più l'operatore dovrà aiutare il lavoratore ad essere l'interprete del proprio progetto di attivazione, orientandolo e permettendogli di utilizzare gli strumenti, sempre più personalizzati, in modo agevole.

Anche sotto il profilo del sistema scuola-lavoro, si devono portare a regime le azioni frammentate di orientamento degli studenti dell'ultimo anno delle superiori con incontri nelle scuole e visite delle scolaresche ai CPI del proprio territorio. Inoltre va approfondita e migliorata la collaborazione con il Dipartimento della Conoscenza, nel rispetto delle competenze, anche nella fase di orientamento precoce.

Dal punto di vista del rapporto con le imprese, i Centri per l'impiego potranno rafforzare il proprio ruolo di servizio alle imprese con l'organizzazione sistematica di career days, il portale Trentinolavoro (portale per incontro domanda offerta), azioni di marketing occupazionale (incontri sistematici con i datori di lavoro, in funzione dell'individuazione dei fabbisogni occupazionali in tempo reale).

E' poi indispensabile rendere i CPI da un lato sempre più internazionali, rafforzando il sistema Eures e sostenendo in modo sistematico i progetti linguistici di formazione e di esperienza di tirocinio o lavoro all'estero e, dall'altro, sempre più tecnologici, utilizzando al meglio i sistemi informatici.

5. Priorità per un mercato del lavoro inclusivo

Per quanto riguarda la priorità per un mercato del lavoro inclusivo, si ritiene opportuno rafforzare gli strumenti per l'inserimento lavorativo dei soggetti più svantaggiati, valorizzando il sostegno delle cooperative di tipo B, promuovendo strumenti come i contratti di solidarietà difensivi, i lavori socialmente utili e rendendo più selettivi gli incentivi all'assunzione.

Con riferimento più in particolare ai lavoratori disabili, diventa necessario costruire un rapporto più vicino alle imprese al fine di agevolare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori disabili, in particolare, incrementando i servizi forniti alle imprese che accolgono lavoratori disabili, aumentando l'entità degli incentivi riservati alle aziende che li assumono, introducendo uno specifico nuovo incentivo, volto a sostenere il mantenimento del rapporto di lavoro in caso di persone che diventano disabili in costanza di rapporto e, da ultimo, potenziando l'utilizzo dei tirocini anche grazie all'impegno del settore del privato sociale che ha in carico il disabile.

Si ritiene infine opportuno concentrare gli incentivi all'assunzione sulle fattispecie che permettono di modificare il mercato del lavoro, concentrandosi sugli incentivi per le fasce deboli ed aumentandone la misura, anche alla luce degli incentivi già riconosciuti dalla normativa statale.

6. Priorità per lo sviluppo del sistema di ammortizzatori sociali provinciali

L'obiettivo degli ammortizzatori sociali provinciali è quello di assicurare una maggiore tutela ai lavoratori trentini disoccupati che hanno perso il lavoro involontariamente e che, nonostante si siano adeguatamente attivati, non abbiano trovato una nuova occupazione nel periodo di vigenza delle indennità di disoccupazione statali. Si tratta di lavoratori subordinati che, durante il periodo di lavoro, hanno pagato i contributi per l'indennità di disoccupazione, ma che, appunto, non riescono a trovare una nuova occupazione nei tempi previsti dalla normativa statale.

Il Reddito di Attivazione deve essere rimodulato alla luce delle recenti modifiche normative, soprattutto al fine di tutelare quelle categorie di soggetti che, con l'introduzione del nuovo ammortizzatore sociale (NASPI) risultano meno tutelate, e deve anche sperimentare un'applicazione a soggetti attualmente non coperti da alcuna indennità di disoccupazione, come, per esempio, gli assegnisti di ricerca.

Il Reddito di Continuità deve essere definito con le parti sociali in attuazione dell'art. 40 del d. Lgs. 148/2015 che prevede la possibilità da parte della Provincia Autonoma di Trento di sostenere la creazione di un Fondo di solidarietà territoriale.

I contenuti del reddito di continuità dovranno infatti essere definiti, alla luce delle disposizioni normative, ma anche dell'accordo tra le parti sociali e del sostegno che la Provincia Autonoma di Trento intende garantire.

Il Reddito di qualificazione prosegue nel miglioramento della qualità del lavoro attraverso percorsi di acquisizione delle competenze, e persegue l'obiettivo di qualificazione e di riqualificazione dei giovani, passando da intervento ad accesso tramite partecipazione a bando, ad intervento a sportello e quindi disponibile con continuità durante il corso di tutto l'anno.

Per quanto riguarda il principio di condizionalità, si ricorda che in Trentino viene applicato con rigore e sistematicità, ed è il primo territorio ove è stato introdotto ed è ormai a regime l'utilizzo del c.d. Diario di attivazione. Il Diario di attivazione, dove il disoccupato registra le proprie attività di ricerca di lavoro, segna un cambiamento

radicale e culturale nel concetto di attivazione: da disoccupato “passivo” che riceve ed in qualche misura deve accettare le politiche attive, a disoccupato protagonista, attivo del proprio percorso di reinserimento lavorativo.

In pratica con la messa a regime di strumenti si dà piena attuazione ai principi di universalità selettiva e di condizionalità.

7. Strumenti e modalità innovative

Le novità del nuovo Documento degli interventi di politica del lavoro non interessano solo le tipologie ed i contenuti dei diversi progetti e azioni, ma riguardano anche la strumentazione e le modalità per l’attuazione degli interventi di politica del lavoro, dal potenziamento della Rete dei servizi a strumenti come la ricollocazione, la profilazione, il bilancio delle competenze ed il monitoraggio.

La Rete dei servizi ed il sistema dei voucher

Si evidenzia innanzitutto l’esigenza di sviluppare ulteriormente l’utilizzo della Rete provinciale dei servizi per il lavoro così come definita dall’articolo 39 della legge provinciale 27 dicembre 2011, n. 18, che ha introdotto l’articolo 17 bis della legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19. Si ritiene infatti che il miglioramento dell’offerta dei servizi per l’impiego passi attraverso il maggior coinvolgimento di tutti i soggetti pubblici e privati, compreso il privato sociale, che possono concorrere all’attuazione in modo paritario delle politiche del lavoro, pur mantenendo in capo ad Agenzia del lavoro la regia del sistema.

Dopo le prime sperimentazioni avvenute nel secondo semestre 2014 nell’ambito di progetti speciali (Garanzia Giovani, progetto di reinserimento lavorativo dei lavoratori ex – Whirlpool...), è necessario definire i rapporti fra pubblico e privato, individuando i compiti prioritari della Rete, le modalità di attuazione dei servizi affidati ai soggetti accreditati e gli strumenti di lavoro. Tra le modalità di attuazione dei servizi per il lavoro, la deliberazione della Giunta provinciale n. 968 di data 24 maggio 2013 individua i titoli di acquisto di servizi o voucher, come strumento che assicura la qualità dei servizi erogati, la massima partecipazione dei soggetti accreditati, la concorrenzialità e la responsabilizzazione dell’utente finale.

Si evidenzia inoltre l’opportunità di rafforzare la collaborazione con i Patronati e con le Parti sociali al fine di un loro maggiore coinvolgimento nella programmazione delle attività di riqualificazione, formazione, assistenza alla mobilità e alla ricollocazione.

Il contratto di ricollocazione

Tra gli strumenti di lavoro che possono essere utilizzati dalla Rete, si ricorda nuovamente il contratto di ricollocazione per erogare servizi per l’impiego di tipo intensivo e specialistico in funzione dell’accompagnamento al lavoro e della ricollocazione. La Rete può inoltre attivare piani di azione con lavoratori e aziende al fine di saturare la domanda di lavoro.

La profilazione

Il *profiling* è uno strumento per misurare il grado di occupabilità dei lavoratori. Attraverso l’attribuzione di punteggi ad alcuni elementi caratterizzanti del soggetto, si ottiene una valutazione (normalmente posizionata su 3 o 4 fasce) di quanto esso sia “spendibile” sul mercato del lavoro e di quali siano gli elementi più favorevoli e quelli più limitanti.

Il profiling può essere utilizzato con diverse finalità:

1. orientativa; attraverso la restituzione al lavoratore dei risultati ottenuti si supporta un processo di autovalutazione.
2. statistica; consente una lettura più approfondita delle caratteristiche della disoccupazione, anche in un'ottica di programmazione di politiche del lavoro.
3. indicativa delle necessità individuali, più o meno intensive, di azioni personalizzate di politica del lavoro, per guidare l'erogazione differenziata di incentivi e servizi.

È possibile elaborare un *profiling* con diversi livelli di approfondimento. Ci si può limitare a considerare dati oggettivi come genere, età, titolo di studio, ecc. ai quali attribuire uno specifico punteggio e segmentare, in tal modo, l'utenza. Tale modalità si presta ad un uso generalizzato dello strumento, gestita attraverso modalità automatizzate e senza la partecipazione attiva del lavoratore. I dati ottenuti con questa modalità non tengono però conto delle variabili individuali e degli aspetti soggettivi. Una modalità più approfondita prevede, accanto alla considerazione degli aspetti dati dall'osservazione statistica, il confronto fra la qualifica professionale ricercata dal disoccupato con la domanda di lavoro presente nel bacino territoriale da lui considerato. Un terzo grado di affinamento può essere dato da ulteriori aspetti soggettivi, collegati a vincoli e risorse personali, che possono influire positivamente o negativamente sul grado di occupabilità. Infine, può essere dato un peso anche al livello di spendibilità percepito o immaginato dall'interessato.

Le modalità che prevedono sistemi progressivamente più raffinati rispetto al primo, richiedono un coinvolgimento diretto del lavoratore, talvolta una sua capacità di autovalutazione, una maggiore complessità della gestione e, quindi, un onere organizzativo maggiore per la definizione del *profiling*; conseguentemente, sono modalità che si prestano ad un uso meno generalizzato, ad es. per target specifici o in relazione a progetti particolari.

Il profiling di tipo statistico è stato sperimentato all'interno di Garanzia Giovani, utilizzando un sistema informatico messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sul proprio portale. Tale sistema è però poco raffinato, poiché utilizza solo pochi indicatori e il risultato che si ottiene non è molto preciso seppur indicativo. Il Governo intende introdurre in modo generalizzato su tutto il territorio nazionale un sistema di *profiling* elaborato esclusivamente sull'evidenza statistica. Agenzia del Lavoro ha realizzato una sperimentazione che ha permesso di definire un modello con diversi livelli di approfondimento, che tiene conto anche delle variabili individuali e degli aspetti soggettivi.

La consulenza professionale e il bilancio di competenze

Consulenza professionale e Bilancio di competenze sono servizi specialistici di orientamento finalizzati all'elaborazione di un progetto professionale personale. Si basano sull'idea che, per realizzarsi professionalmente, ogni individuo deve concentrarsi su un proprio progetto da realizzare in diverse tappe. L'obiettivo da raggiungere riguarda l'inserimento o il reinserimento professionale dell'individuo in condizioni tali da soddisfare le sue aspirazioni personali. La tecnica utilizzata come strumento principale, sia dagli esperti di bilancio che dai consulenti professionali, è il colloquio. Le tappe per arrivare alla stesura del proprio progetto professionale riguardano la presa di coscienza delle proprie risorse e dei propri vincoli, la raccolta di informazioni sul contesto, la definizione di obiettivi a breve, medio e lungo

termine, strategie per raggiungere tali obiettivi, verifiche intermedie e valutazione finale rispetto al raggiungimento degli obiettivi fissati.

Consulenza professionale e Bilancio di competenze hanno però anche le loro specificità e pertanto vanno utilizzati a seconda del target di utenza coinvolto.

La consulenza professionale è uno strumento adatto per affrontare tutte le fasi di transizione (scuola-lavoro, lavoro- lavoro, disoccupazione-lavoro) perché permette di analizzare correttamente la situazione e di prevedere poi una serie di azioni per poterla gestire nel modo più appropriato. Ha durata minore rispetto al Bilancio di competenze (da 3 a 8 ore) ed è più flessibile nell'affrontare le diverse fasi di cui si compone e nell'adattare le modalità del colloquio alla situazione di partenza del soggetto. Perché l'azione abbia successo è comunque necessario che il soggetto coinvolto abbia discrete capacità di autovalutazione e di progettualità, nonché sia sufficientemente motivato per affrontare il percorso.

Il Bilancio di competenze si caratterizza come strumento finalizzato allo sviluppo della professionalità dei lavoratori. Si rivolge quindi preferibilmente a persone che abbiano già maturato un'esperienza lavorativa e che siano portatrici di una competenza professionale che intendono sviluppare o riconvertire verso altri settori professionali. Ciò che contraddistingue il Bilancio di competenze dalla Consulenza professionale è l'attività di ricostruzione, valorizzazione e validazione della competenza implicita, sviluppata attraverso l'esperienza di lavoro e di vita, allo scopo di farne una risorsa effettivamente spendibile e trasferibile. Un altro aspetto che caratterizza il Bilancio di competenze è la forte strutturazione delle varie fasi che lo compongono, della loro durata (da 15 a 18 ore), degli strumenti utilizzati e della documentazione realizzata. E' un'azione che per avere successo richiede alla persona una capacità progettuale e di prefigurazione di possibili sviluppi, buone capacità di autovalutazione e la motivazione sufficiente per seguire un percorso lungo.

Il modello di incrocio banche dati

Si intende realizzare una piattaforma informatica che incrociando le informazioni contenute in varie banche dati supporti: il monitoraggio longitudinale delle dinamiche del mercato del lavoro e l'analisi delle politiche attive e passive; le attività di orientamento, attraverso lo strumento delle mappe di densità; l'individuazione delle aziende con maggior fabbisogno di personale.

Attraverso l'interconnessione di tutte le banche dati disponibili presso Agenzia del lavoro, la piattaforma fornisce un set di indicatori per il monitoraggio e la verifica dei risultati raggiunti dai percorsi di politica attiva e passiva, dai percorsi di istruzione e formazione e dagli interventi a favore delle imprese promossi dalle amministrazioni pubbliche; dota inoltre la struttura di una strumentazione funzionale alla fornitura di un miglior servizio per l'orientamento dell'utenza in cerca di lavoro (scouting aziendale) e all'individuazione delle aziende con fabbisogno di personale per la promozione di un marketing territoriale.