



## Provincia di Pistoia

Assessorato alle politiche inerenti lo sviluppo sostenibile, l'industria, l'artigianato, l'innovazione produttiva, l'università, la scuola, l'istruzione, la formazione professionale, coordinamento politiche comunitarie

Assessorato alle politiche del lavoro, dello sport, della gestione e manutenzione degli impianti sportivi e della protezione civile

### DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA DELLE POLITICHE DEL LAVORO, DELLA FORMAZIONE E DELL'ISTRUZIONE PER IL TRIENNIO 2011-2013

#### *Competitività e Lavoro per investire sul futuro*

#### INDICE

INTRODUZIONE .....	2
REPORT EFFICACIA DI ALCUNI STRUMENTI DELLA PRECEDENTE PROGRAMMAZIONE (2008-2010) .....	3
<i>I tirocini promossi dai Centri per l'Impiego Provinciali</i> .....	3
<i>I PIC – Progetti Integrati di Comparto</i> .....	8
<i>Carta ILA</i> .....	17
<i>L'attività autorizzata per la formazione professionale</i> .....	22
DESCRIZIONE DELL'ATTUAZIONE DEL PROCESSO .....	23
PRINCIPALI RISULTATI DEI FOCUS GROUP .....	26
<i>FOCUS GROUP ESTERNI</i> .....	26
<i>FOCUS GROUP INTERNI</i> .....	32
PRIORITA' SPECIFICHE E LINEE STRATEGICHE DI INTERVENTO .....	36
Priorità specifiche relative alla competitività del sistema delle imprese .....	36
Le linee strategiche di intervento per la competitività del sistema delle imprese .....	44
Priorità specifiche relative al rischio occupazionale .....	46
Le linee strategiche di intervento relative al rischio occupazionale .....	51
Priorità specifiche relative ai giovani / N.E.E.T. ....	56
Le linee strategiche di intervento per i giovani / N.E.E.T. ....	59
Priorità e linee di intervento specifiche di sistema .....	60
La rete dei servizi per l'impiego .....	63

APPENDICE: VERBALI E REPORT DEI FOCUS GROUP

## **INTRODUZIONE**

Oggetto del Documento di programmazione è la strategia della Provincia di Pistoia per il periodo 2011-2013 negli ambiti del lavoro, della formazione professionale e dell'istruzione, basata sulla definizione e attuazione di una programmazione integrata delle politiche in questi campi che definisce gli obiettivi e le azioni per conseguirli, per la cui attuazione operano vari strumenti di riferimento sia di tipo finanziario che strategico a livello regionale, nazionale e comunitario.

Con Deliberazione di Consiglio Provinciale n.35/2011 è stata approvata la struttura di attuazione del processo di programmazione, strettamente legata alla capacità di ascolto del territorio da parte della Provincia e ad un'attenta lettura del contesto territoriale, affinché la programmazione delle risorse sia fondata sulla traduzione in obiettivi coerenti rispetto alle problematiche e le emergenze da affrontare.

Gli input strategici di riferimento a livello comunitario, nazionale, regionale e provinciale che assumono rilevanza ai fini della programmazione delle politiche del lavoro, della formazione e dell'istruzione sono stati già esposti a livello di dettaglio nell'allegato alla Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 35/2011, e non necessitano di essere riportati nel presente documento in quanto riferimenti fissi.

Nelle pagine che seguono, si descrive l'attuazione del processo di programmazione, i risultati dell'attività di ascolto del territorio e dei contributi interni all'ente, l'individuazione delle problematiche prioritarie da affrontare e le linee strategiche di intervento.

In appendice sono pubblicati i verbali di tutti i focus group effettuati nel processo di programmazione, per una visione dettagliata dei contenuti forniti da parte di ciascun partecipante.

**REPORT EFFICACIA DI ALCUNI STRUMENTI DELLA PRECEDENTE PROGRAMMAZIONE  
(2008-2010)**

(aggiornato al 11 gennaio 2012)

***I tirocini promossi dai Centri per l'Impiego Provinciali***

Nel corso del 2010 sono stati promossi ed attivati dai Centri per l'Impiego e dai Servizi Territoriali Provinciali un totale di 543 tirocini che hanno coinvolto per la maggior parte donne (360 convenzioni relative alla componente femminile del mercato del lavoro, il 66% del totale).

Nel 44% dei casi i tirocini hanno riguardato persone in possesso del diploma, mentre nel 30% si è trattato di persone in possesso di un titolo di studio "debole" (licenza media); le persone laureate hanno rappresentato il 13% circa del totale.

Se prendiamo in considerazione i settori di attività si rileva che il 19% dei tirocini ha riguardato il settore manifatturiero, in particolare le aziende classificate come Industrie Alimentari (che comprendono la produzione di prodotti da forno, pasticceria, gelateria) che contano da sole il 6% delle convenzioni totali. Parrucchieri e Centri Estetici hanno invece impiegato il 13% circa dei/le tirocinanti, quasi in linea con il Commercio (12% circa del totale).

**Tabella 1 Primi cinque settori di attività economica con il maggior numero di persone in tirocinio**

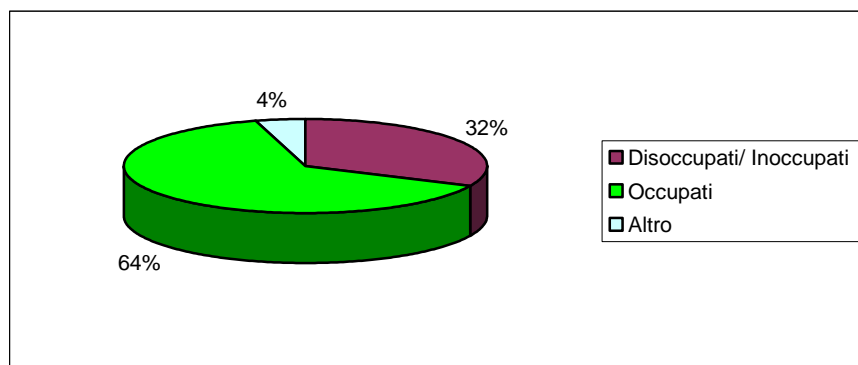
ATTIVITA' ECONOMICA ATECO 2007	F	M	TOT	Val. %
Attività Manifatturiere	48	39	87	19,0%
<i>di cui: Industrie alimentari</i>	17	11	28	6,1%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	40	14	54	11,8%
Attività dei servizi di ristorazione	23	14	37	8,1%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	28	7	35	7,7%
Servizi dei parrucchieri e di altri trattamenti estetici	54	4	58	12,7%

Fonte: Elaborazioni a cura dell'OMdL

Al 30 giugno 2011 sono pari a 325 le persone che hanno ultimato con successo il tirocinio.

Passando ad analizzare la loro situazione occupazionale attuale<sup>1</sup> rileviamo che la maggior parte risulta occupata (207 persone), mentre 104 persone risultano ancora alla ricerca di un lavoro.<sup>2</sup>

**Grafico 1 Situazione occupazionale delle persone che hanno effettuato un tirocinio CPI (%)**



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OMdL

In sintesi il 64% circa delle persone che hanno ultimato con successo un tirocinio risultano occupate.

<sup>1</sup> Sono escluse le 23 persone, di cui 12 donne, che hanno effettuato un tirocinio nella Pubblica Amministrazione poiché in questo comparto gli obiettivi del tirocinio non contemplano l'assunzione.

<sup>2</sup> Per le restanti 14 persone (incluse nell'aggregato Altro) non disponiamo di informazioni certe circa la loro situazione occupazionale poiché non risultano essere più in carico ai Centri per l'Impiego della nostra Provincia.

Se passiamo a considerare **il tasso di inserimento occupazionale** - espresso dal rapporto tra il totale delle persone occupate (207 persone) sul totale delle persone di cui abbiamo informazioni circa la loro situazione occupazionale (311 persone) - rileviamo che **è pari al 67% circa**. Non si segnalano significative differenze tra i generi: il tasso di inserimento occupazionale delle donne è infatti pari al 66%, mentre quello degli uomini è leggermente superiore (67%).

In particolare si evidenzia che sono pari a **139 (il 67% delle persone occupate) coloro che sono stati assunti presso la stessa azienda in cui hanno effettuato il tirocinio**: si tratta di più della metà di coloro che attualmente stanno svolgendo un'attività lavorativa.

**Tabella 2 Situazione occupazionale delle persone che hanno effettuato un tirocinio CPI per genere e tasso di inserimento occupazionale**

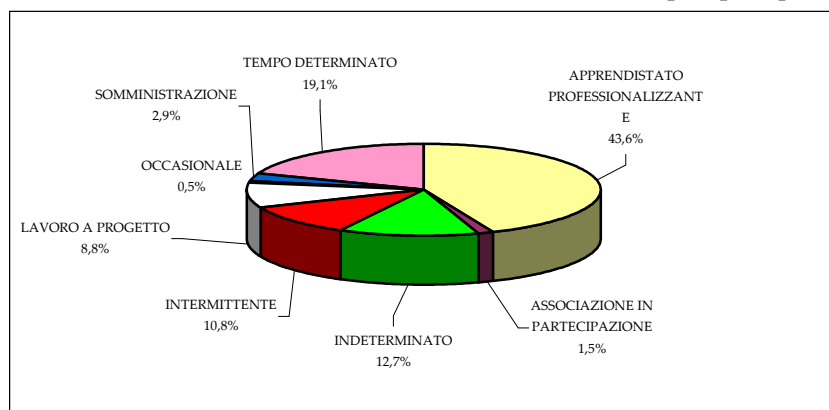
Situazione occupazionale	F	M	TOT	Tasso inserimento occupazionale		
				F	M	TOT
Disoccupati/ Inoccupati	69	35	104			
Occupati	136	71	207	<b>66%</b>	<b>67%</b>	<b>67%</b>
di cui: assunti presso stessa azienda	91	48	139			
assunti presso altra azienda	44	21	65			
apertura attività in proprio	1	2	3			
Totale persone che hanno terminato il tirocinio	212	113	325			
Totale persone di cui abbiamo informazioni	205	106	311			
Persone non in carico ai CPI Provinciali	7	7	14			

Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OmdL

Se passiamo a considerare **le tipologie contrattuali** si rileva che la maggior parte delle persone sono state assunte come *apprendisti* (89 persone in termini assoluti pari al 44% circa del totale, ben superiore alla media provinciale per il 2010 pari al 5%), il 19% circa con *contratti a tempo determinato* ed il **13% è stato assunto con un contratto a tempo indeterminato** (26 persone), valore superiore al valore medio provinciale del 2010 (11,3%).

Da rilevare che il 44% circa delle persone è stato assunto con *tipologie contrattuali a termine*, mentre a livello provinciale i contratti a termine nel 2010 sono stati pari all'84% circa del totale avviamenti.

**Grafico 2. Persone che hanno effettuato un tirocinio CPI occupate per tipologia contrattuale (%)**



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OMdL

Delle persone assunte con *tipologie contrattuali a termine*, 39 hanno un contratto a tempo determinato (il 19% circa del totale) mentre la maggior parte (50 persone, il 25% circa del totale) sono state assunte con tipologie contrattuali atipiche, per la maggior parte con lavoro intermittente (22 persone, 11% circa) e con contratti a progetto (18 persone, 9% circa).

La **durata media** dei contratti a tempo determinato è di circa **8 mesi** (in giorni 231).

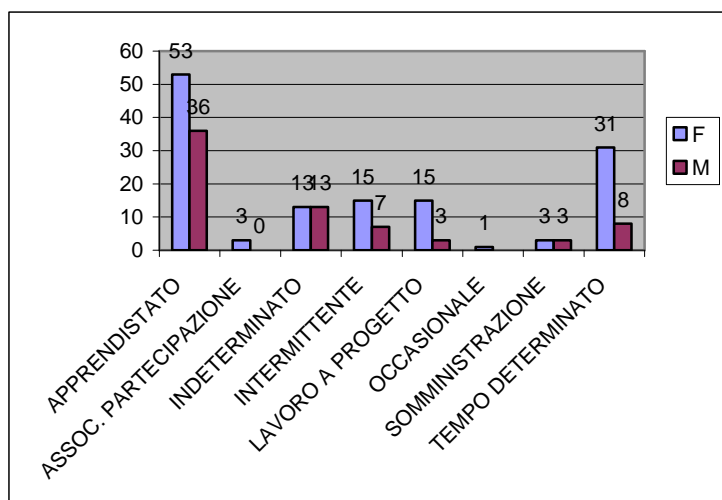
**Tabella 3. Persone che hanno effettuato un tirocinio CPI occupate per tipologia contrattuale e per genere (VA e %)**

	TIPOLOGIA CONTRATTUALE	F	M	TOT	VAL. %
ASSUNTI PRESSO STESSA AZIENDA	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	41	29	70	50%
	ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE	2	0	2	1%
	INDETERMINATO	9	8	17	12%
	INTERMITTENTE	8	3	11	8%
	LAVORO A PROGETTO	10	3	13	9%
	OCCASIONALE	1		1	1%
	SOMMINISTRAZIONE	1	1	2	1%
	TEMPO DETERMINATO	18	5	23	17%
Totale		90	49	139	100%
ASSUNTI PRESSO ALTRA AZIENDA	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	12	7	19	29%
	ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE	1		1	2%
	INDETERMINATO	4	5	9	14%
	INTERMITTENTE	7	4	11	17%
	LAVORO A PROGETTO	5		5	8%
	SOMMINISTRAZIONE	2	2	4	6%
	TEMPO DETERMINATO	13	3	16	25%
Totale		44	21	65	100%

Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OMdL

Se prendiamo in considerazione il genere si rileva che la maggior parte degli apprendisti sono donne (53 donne pari al 60% circa del totale apprendisti) mentre nei contratti a tempo indeterminato non esistono differenze tra i generi. La maggior parte delle donne sono presenti nei contratti a termine: su 89 contratti a termine 68 riguardano donne (il 76% circa). Nello specifico 31 donne sono state assunte a tempo determinato mentre 37 con tipologie contrattuali più atipiche (per lo più con contratti a progetto o lavoro in somministrazione).

**Grafico 3. Persone che hanno effettuato un tirocinio CPI occupate per tipologia contrattuale e genere (VA)**



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OMdL

La maggior parte delle persone che sono state assunte nella stessa azienda in cui hanno effettuato il tirocinio hanno per la metà contratti di apprendistato, mentre il 17% è stato assunto a tempo determinato ed il 12% a tempo indeterminato.

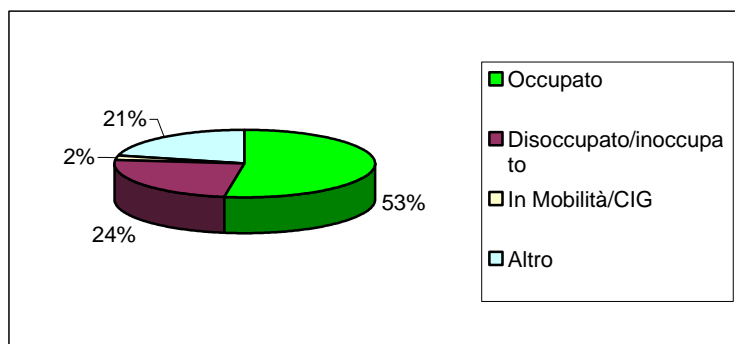
Per quanto riguarda le persone assunte presso altre aziende si rileva una minore incidenza dell'apprendistato (29%), una maggiore incidenza delle tipologie contrattuali a termine, in particolare del tempo determinato (25%) ma anche del lavoro intermittente (17%); da segnalare la maggiore incidenza del contratto a tempo indeterminato (14%).

### ***I tirocini attivati da soggetti diversi dai Centri per l'Impiego Provinciali***

Nel corso del 2010 sono stati attivati, nel territorio provinciale, da soggetti diversi dai Centri per l'Impiego, un totale di 536 tirocini che hanno coinvolto per la maggior parte donne (305 donne pari al 57% del totale). Al 30 giugno 2011 sono pari a 519 le persone che hanno ultimato il tirocinio con successo<sup>3</sup>. Passando ad analizzare la situazione occupazionale attuale di queste persone, si rileva che la maggioranza (282 in termini assoluti) risultano occupate, mentre 129 risultano ancora alla ricerca di un lavoro e 12 lavoratori e lavoratrici stanno usufruendo di un ammortizzatore sociale (Mobilità o Cassa Integrazione).<sup>4</sup>

In sintesi il 53% delle persone che hanno ultimato il tirocinio risultano essere occupate.

**Grafico 4 Situazione occupazionale delle persone che hanno effettuato un tirocinio non CPI (%)**



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OMdL

**Il tasso di inserimento occupazionale**- espresso dal rapporto tra il totale delle persone occupate (282 persone) sul totale delle persone di cui abbiamo informazioni rispetto alla loro situazione occupazionale (423 persone) è **pari al 67% circa**.

**Tabella 4 Situazione occupazionale delle persone che hanno effettuato un tirocinio non CPI per genere e tasso di inserimento occupazionale**

Situazione Occupazionale	F	M	TOT	Tasso inserimento occupazionale		
				F	M	TOT
Occupato	166	116	282	68%	65%	67%
Disoccupato/inoccupato	73	56	129			
In Mobilità/CIG	5	7	12			
Totale persone che hanno terminato il tirocinio	294	225	519			
Totale persone di cui abbiamo informazioni	244	179	423			
Persone non in carico ai CPI provinciali	50	46	96			

Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OmdL

Se passiamo a considerare il genere rileviamo che il tasso di inserimento occupazionale degli uomini è pari al 65% mentre quello delle donne è leggermente superiore e pari al 68% circa.

Sul totale delle persone occupate 112 hanno attualmente un'occupazione presso la stessa azienda in cui hanno effettuato il tirocinio, mentre **la maggioranza (170 persone, il 60% circa del totale) hanno trovato occupazione presso un'altra impresa**.

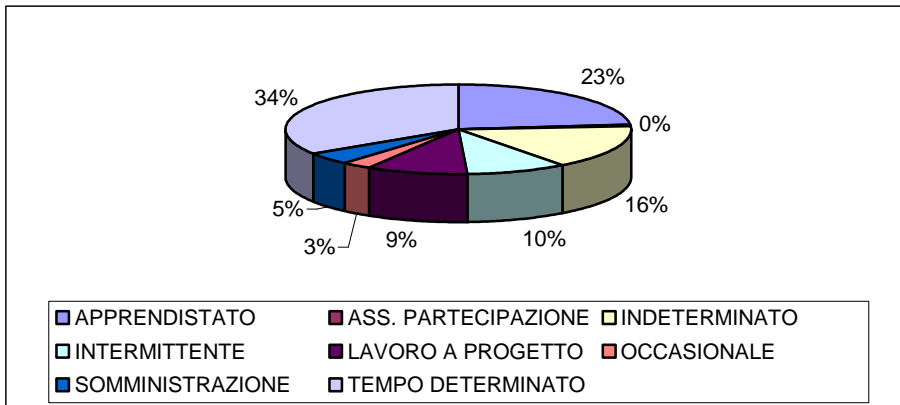
Se passiamo a considerare la **tipologia contrattuale** rileviamo che la maggior parte delle persone sono state assunte con *contratti a tempo determinato* (96 persone in termini assoluti pari al 34% circa del totale) mentre 66 persone sono state assunte con *contratti di apprendistato* (23% del totale) e 45 persone con **un contratto a tempo indeterminato (il 16% del totale)**. Quest'ultimo valore è

<sup>3</sup> Le restanti 17 persone risultano ancora in tirocinio.

<sup>4</sup> Per le restanti 96 persone (inserite nell'aggregato Altro) non disponiamo di informazioni certe circa la loro situazione occupazionale poiché non risultano essere più in carico ai Centri Provinciali per l'Impiego.

superiore di circa 5 punti percentuali rispetto alla media provinciale del 2010 in cui l'incidenza degli avviamenti al lavoro a tempo indeterminato è pari all'11,3%.

**Grafico 5** Persone che hanno effettuato un tirocinio non CPI occupate per tipologia contrattuale (%)

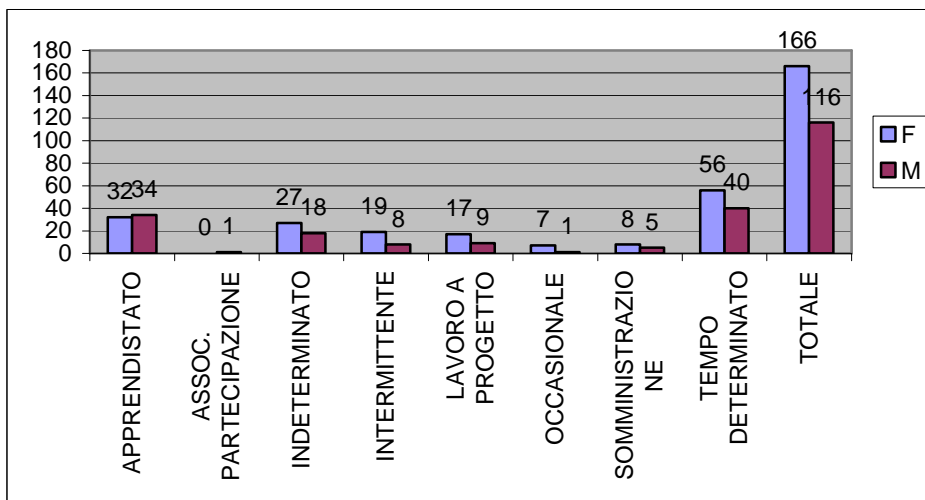


Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OMdL

I contratti a termine in sintesi assorbono il 61% delle persone (171 in totale) mentre la media provinciale degli avviamenti per il 2010 è pari all'84%: la maggior parte (96 persone) hanno un contratto a tempo determinato (il 10% circa del totale occupati) mentre 27 persone (il 25% circa del totale) sono state assunte con contratti di lavoro intermittente e 26 persone con contratti di lavoro a progetto (il 9% del totale occupati).

La *durata media* dei contratti a tempo determinato è di circa **6 mesi** (in giorni 181).

**Grafico 6** Persone che hanno effettuato un tirocinio non CPI occupate per tipologia contrattuale e genere (VA)



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OMdL

Se prendiamo in considerazione il genere si rileva che le donne sono state assunte per la maggior parte con contratti a termine: sono infatti pari a 107 le donne assunte con contratti a termine (il 64% del totale, contro il 55% degli uomini). In particolare la differenza tra i generi è evidente nel lavoro intermittente (il 70% dei contratti riguarda le donne) e nel lavoro a progetto (il 65%).

**Tabella 5. Persone che hanno effettuato un tirocinio CPI occupate per tipologia contrattuale e per genere (VA e %)**

Tipologia contrattuale		F	M	Totale	Val %
ASSUNTI PRESSO STESSA AZIENDA	APPRENDISTATO	23	24	47	42,0%
	LAVORO A PROGETTO	8	5	13	11,6%
	LAVORO A TEMPO DETERMINATO	11	15	26	23,2%
	LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	6	7	13	11,6%
	LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE	2	2	4	3,6%
	LAVORO INTERMITTENTE	6	2	8	7,1%
	LAVORO OCCASIONALE	1	0	1	0,9%
Totale		57	55	112	100%
ASSUNTI PRESSO ALTRA AZIENDA	APPRENDISTATO	11	13	24	14,1%
	ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE	0	1	1	0,6%
	LAVORO A PROGETTO	9	4	13	7,7%
	LAVORO A TEMPO DETERMINATO	43	22	65	38,2%
	LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	21	11	32	18,8%
	LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE	6	3	9	5,3%
	LAVORO INTERMITTENTE	12	6	18	10,6%
LAVORO OCCASIONALE	7	1	8	4,7%	
Totale		109	61	170	100%
<b>Totale complessivo</b>		<b>166</b>	<b>116</b>	<b>282</b>	

Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OMdL

La maggior parte delle persone sono state assunte in un'azienda diversa rispetto a quella in cui hanno effettuato il tirocinio (170 in termini assoluti, pari al 60% circa del totale): per il 38% circa (65 in termini assoluti) sono state assunte con contratti a tempo determinato mentre il 19% circa (32 in termini assoluti) è stato assunto a tempo indeterminato ed il 14% circa come apprendista.

Per quanto riguarda le persone assunte nella stessa azienda (112 persone in termini assoluti) si rileva la maggiore incidenza dell'apprendistato (42% pari a 47 persone in termini assoluti) e la minore incidenza del contratto a tempo indeterminato (l'11% circa del totale pari a 13 persone).

### ***I PIC – Progetti Integrati di Comparto***

Nell'ambito dei PIC sono stati attivati dei percorsi formativi rivolti a persone disoccupate o a rischio di espulsione dal mercato del lavoro, con priorità per le persone in mobilità o in CIG, al fine del rilascio di una qualifica.

### **PIC Manifatturiero**

Nell'ambito del PIC Manifatturiero sono stati attivati 13 percorsi che hanno coinvolto e formato 124 persone, per la maggior parte donne (il 59% circa del totale).



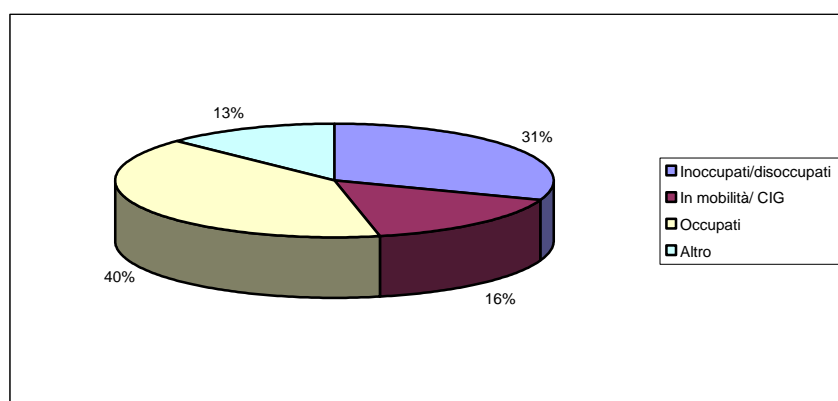
**Tabella 6 Persone formate nel PIC Manifatturiero per attività e genere**

Attività	M	F	Totale	% F
Crepes - creazione di esperti nel settore pasticceria	2	13	15	87%
Addetto alle operazioni ed alle procedure amministrative	6	6	12	50%
Tecnico della pianificazione del sistema di amministrazione e contabilità del personale	4	8	12	67%
Addetto alla realizzazione, rifinitura e stiratura di capi di abbigliamento	1	11	12	92%
La gestione delle buste paga	0	10	10	100%
Tecnico qualificato di import export	1	9	10	90%
Addetto al confezionamento di articoli in pelle	3	7	10	70%
Panificatore - pasticcere	5	4	9	56%
Addetto al montaggio e alla manutenzione di sistemi ed attrezzature meccaniche	8	0	8	100%
Conduttore di generatore di vapore	8	0	8	100%
Professione contabile	2	5	7	71%
Realizzazione di opere murarie	7	0	7	100%
Professione elettricista	4	0	4	100%
Totale complessivo	51	73	124	---

Fonte: Data Base FSE

In relazione alla presenza dei generi si rileva che *corsi tipicamente femminili*<sup>5</sup> sono La gestione delle buste paga in cui le donne rappresentano la totalità delle persone formate, Addetto alla realizzazione, rifinitura e stiratura di capi di abbigliamento (92% circa di presenza femminile) e Tecnico qualificato di import export in cui la presenza femminile è pari al 90%. Quattro corsi risultano invece *tipicamente maschili* e caratterizzati da una presenza di uomini pari al 100%. Si tratta dei corsi di Addetto montaggio e manutenzione sistemi e attrezzature meccaniche, Conduttore di generatore di vapore, Realizzazione di opere murarie e Professione elettricista. Risulta invece essere neutro il corso Addetto alle operazioni ed alle procedure amministrative. Del totale delle persone formate ad oggi il 40% circa (in termini assoluti 50 persone) risultano occupate (per il 68% circa si tratta di donne) mentre il 31% del totale sono ancora alla ricerca di un lavoro.<sup>6</sup>

**Grafico 7 Situazione occupazionale attuale delle persone formate nel PIC Manifatturiero (%)**



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL e data base FSE a cura dell'OMdL

<sup>5</sup> In base alle indicazioni di ISFOL si ricorda che esistono tre tipologie di corsi in relazione alla presenza dei generi: *corsi maschili* (presenza degli uomini formati superiore al 55% indicata con il colore blu), *corsi femminili* (presenza delle donne formate superiore al 55% indicata con il colore rosso) e *corsi neutri* (presenza di entrambi i generi con valori compresi tra il 45% ed il 55% indicata con il colore verde).

<sup>6</sup> I dati sulle persone occupate, aggiornati al 11 gennaio 2012, sono stati estratti da IDOL ed integrati con i dati di monitoraggio sulla situazione occupazionale forniti dai soggetti attuatori dei PIC (in particolare relativi alle informazioni circa le persone non in carico ai Centri per l'Impiego Provinciali).

**Il tasso di inserimento occupazionale** – espresso dal totale delle persone occupate (50 persone) sul totale delle persone di cui disponiamo di informazione circa la loro situazione occupazionale (108<sup>7</sup>) - è pari al **46%** circa con una percentuale maggiore per le donne (51% circa).

**Tabella 7 Situazione occupazionale ed efficacia occupazionale per singole attività e genere - PIC Manifatturiero**

Attività	Data fine attività	Persone Formate			Disoccupati/e			In CIG/mobilità			non in carico nei CPI provinciali [1]			Occupati/e			Efficacia occupazionale per attività	Intervallo temporale (in mesi)
		M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T		
Crepes - creazione di esperti nel settore pasticceria	18/03/2011	2	13	15	0	4	4	0	1	1	1	1	2	1	7	8	53%	10
Addetto alle operazioni ed alle procedure amministrative	22/07/2010	6	6	12	2	2	4	0	0	0	2	1	3	2	3	5	42%	18
Addetto alla realizzazione, rifinitura e stiratura di capi di abbigliamento	09/02/2011	1	11	12	0	4	4	1	1	2	0	3	3	0	3	3	25%	11
Tecnico della pianificazione del sistema di amministrazione e contabilità del personale	21/07/2011	4	8	12	2	1	3	0	3	3	0	0	0	2	4	6	50%	6
Addetto al confezionamento di articoli in pelle	19/07/2011	3	7	10	3	0	3	0	0	0	0	1	1	0	6	6	60%	6
La gestione delle buste paga	27/04/2011	0	10	10	0	3	3	0	1	1	0	2	2	0	4	4	40%	9
Tecnico qualificato di import export	16/12/2010	1	9	10	0	3	3	0	0	0	0	1	1	1	5	6	60%	13
Panificatore - pasticciere	24/05/2011	5	4	9	0	3	3	3	0	3	0	0	0	2	1	3	33%	8
Addetto al montaggio e alla manutenzione di sistemi ed attrezzature meccaniche	12/11/2010	8	0	8	1	0	1	3	0	3	0	0	0	4	0	4	50%	14
Conduttore di generatore di vapore	16/09/2010	8	0	8	0	0	0	5	0	5	0	0	0	3	0	3	38%	16
Professione contabile	06/04/2011	2	5	7	1	3	4	0	1	1	1	0	1	0	1	1	14%	9
Realizzazione di opere murarie	28/03/2011	7	0	7	4	0	4	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0%	10
Professione elettricista	14/02/2011	4	0	4	2	0	2	1	0	1	0	0	0	1	0	1	25%	11
<b>Totale</b>		<b>51</b>	<b>73</b>	<b>124</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>38</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>50</b>		

Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL e data base FSE a cura dell'OMdL

Il percorso formativo che presenta una maggiore efficacia occupazionale è Tecnico qualificato di import export ed Addetto al confezionamento di articoli in pelle con un tasso pari al 60%.

Se passiamo a considerare **le tipologie contrattuali** si rileva che la maggior parte delle persone sono state assunte con *contratti a tempo determinato* (22 persone in termini assoluti pari al 44% circa del totale), 9 persone sono state assunte come *apprendisti* (il 18%) e 6 persone con un **contratto a tempo indeterminato (12%)**, valore lievemente superiore al valore medio provinciale del 2010 (11,3%).

Da rilevare che 34 persone (il 68% del totale) sono state assunto con *tipologie contrattuali a termine*, valore inferiore alla media del 2010 pari all'84% circa del totale avviamenti.

<sup>7</sup> Dal valore totale delle persone formate (124) sono state escluse le persone di cui non disponiamo di informazione circa la loro situazione occupazionale (16) poiché non iscritte ai CPI provinciali.

**Tabella 8 Persone formate dal PIC Manifatturiero ed occupate per tipologia contrattuale e genere (VA)**

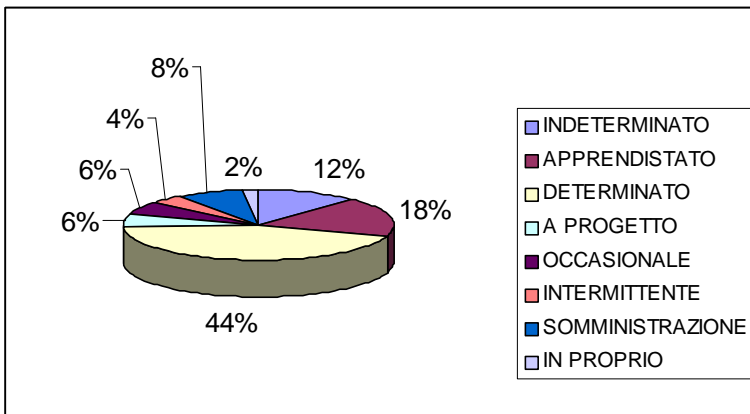
TIPOLOGIA CONTRATTUALE	F	M	Totale
TEMPO INDETERMINATO	3	3	6
APPRENDISTATO	7	2	9
TEMPO DETERMINATO	14	8	22
LAVORO A PROGETTO	3	0	3
LAVORO OCCASIONALE	3	0	3
LAVORO INTERMITTENTE	2	0	2
LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE	2	2	4
LAVORO IN PROPRIO	0	1	1
<b>Totale</b>	<b>34</b>	<b>16</b>	<b>50</b>

Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OMdL

Delle persone assunte con *tipologie contrattuali a termine* la maggior parte (22 in termini assoluti) hanno un contratto a tempo determinato.

La *durata media* dei contratti a tempo determinato è di circa **4,5 mesi** (in giorni 135).

**Grafico 8 Persone formate nel PIC Manifatturiero ed occupate per tipologia contrattuale (%)**

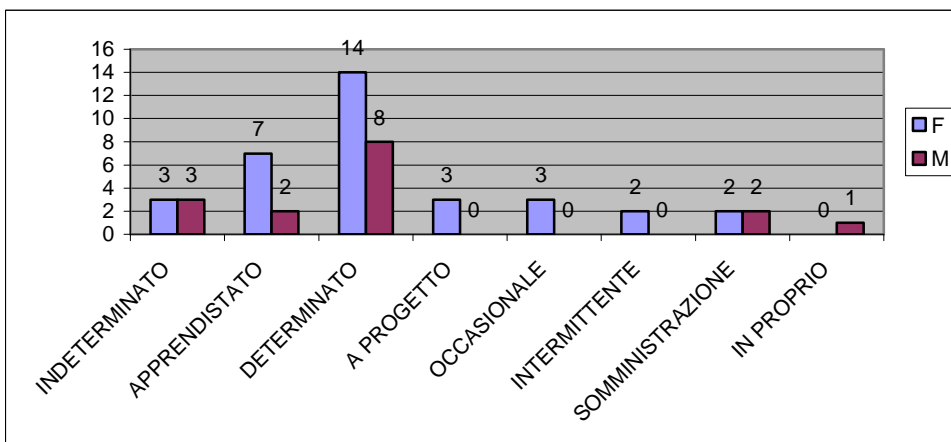


Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OMdL

Se prendiamo in considerazione il genere si rileva che la maggior dei contratti a tempo determinato riguardano le donne (14 in termini assoluti) mentre nei contratti a tempo indeterminato non esistono differenze tra i generi.

La maggior parte delle donne sono presenti nei contratti a termine: su 35 contratti a termine 24 riguardano donne (il 69% circa).

**Grafico 9 Persone formate dal PIC manifatturiero ed occupate per tipologie contrattuale e genere (VA)**



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OMdL

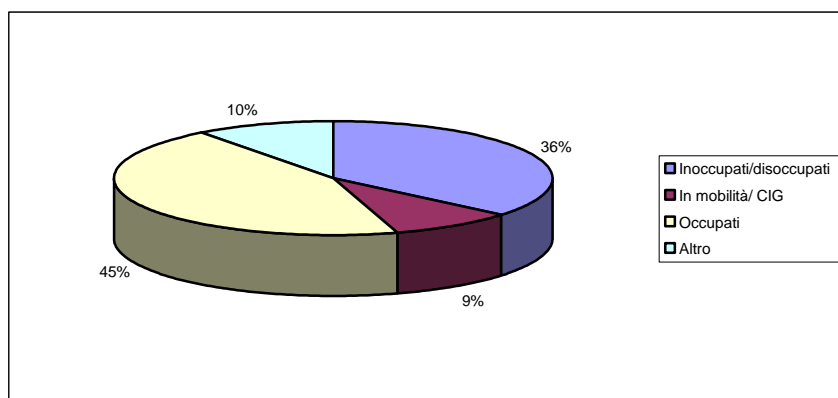
### PIC Commercio e Turismo

Nell'ambito del PIC Commercio e Turismo sono stati attivati 10 percorsi che hanno formato 97 persone, per la maggior parte donne (il 68% circa del totale).

Per la quasi totalità si tratta di corsi femminili in cui le donne risultano la maggioranza con punte più elevate nei corsi di Tecnico qualificato per lo sviluppo del turismo di salute naturale olistica (100%), Tecnico qualificato in progettazione e promozione turistica e culturale (90%) e Gestione dell'accoglienza turistica e acquisizione di prenotazioni (90%).

Del totale delle persone formate ad oggi il 45% circa risultano occupate mentre il 36% risultano ancora alla ricerca di un lavoro, si tratta per la maggioranza di donne (l'86%).<sup>8</sup>

**Grafico 10 Situazione occupazionale attuale delle persone formate nel PIC Commercio e Turismo (%)**



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL e data base FSE a cura dell'OMdL

In sintesi **il tasso di inserimento occupazionale** – espresso dal totale delle persone occupate (43 persone) sul totale delle persone di cui disponiamo di informazione circa la loro situazione occupazionale (87<sup>9</sup>) - è **pari al 49%** circa (scende al 45% per le donne).

**Tabella 9 Persone formate per attività e genere PIC Commercio e Turismo**

Attività	M	F	Totale	% genere
Addetto alla macellazione delle carni	11	2	13	85%
Addetto ai servizi ristorativi	3	9	12	75%
Le tecniche di vendita e la preparazione dei prodotti a base di carne-	8	2	10	80%
Tecnico qualificato in progettazione e promozione turistica	1	10	11	90%
Gestione dell'accoglienza turistica e acquisizione delle prenotazioni	1	9	10	90%
Tecnico qualificato per lo sviluppo del turismo di salute naturale olistica	0	9	9	100%
Tutor dei processi formativi	1	8	9	89%
La gestione dei servizi di sala bar	3	5	8	63%
L'arte del gelato: tecniche di preparazione di prodotti a base di gelato	2	6	8	75%
Rilevatore della domanda di sviluppo locale	1	6	7	86%
<b>Totale</b>	<b>31</b>	<b>66</b>	<b>97</b>	<b>---</b>

Fonte: Data Base FSE

<sup>8</sup> I dati sulle persone occupate, aggiornati al 11 gennaio 2012, sono stati estratti da IDOL ed integrati con i dati di monitoraggio sulla situazione occupazionale forniti dai soggetti attuatori dei PIC (in particolare relativi alle informazioni circa le persone non in carico ai Centri per l'Impiego Provinciali).

<sup>9</sup> Dal valore totale delle persone formate (97) sono state escluse le persone di cui non disponiamo di informazione circa la loro situazione occupazionale (10).

Tale tasso sale al 56% se prendiamo in considerazione i soli percorsi formativi ultimati da almeno 6 mesi.<sup>10</sup>

Il percorso formativo che presenta una maggiore efficacia occupazionale è Rilevatore della domanda di sviluppo locale (occupati pari all'86% del totale formati) seguito da Addetto alla macellazione di carni (69% del totale formati) e Addetto ai servizi ristorativi (58% del totale formati).

Se passiamo a considerare **le tipologie contrattuali** si rileva che la maggior parte delle persone sono state assunte con *contratti a tempo determinato* (19 persone in termini assoluti pari al 44% circa del totale), 10 persone sono state assunte con *contratti a progetto* (il 23%) e 5 persone con un ***contratto a tempo indeterminato (12%)***, valore lievemente superiore al valore medio provinciale del 2010 (11,3%).

Da rilevare che 34 persone (il 79% del totale) sono state assunto con *tipologie contrattuali a termine*, valore vicino, seppur inferiore, alla media provinciale del 2010 pari all'84% circa del totale avviamenti.

**Tabella 10 Persone formate dal PIC Commercio e Turismo ed occupate per tipologia contrattuale e genere (VA)**

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	F	M	Totale
TEMPO INDETERMINATO	4	1	5
APPRENDISTATO	3	1	4
TEMPO DETERMINATO	9	10	19
LAVORO A PROGETTO	7	3	10
LAVORO INTERMITTENTE	4	1	5
<b>Totale</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>43</b>

Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OMdL

<sup>10</sup> Sono stati esclusi i seguenti corsi che sono stati ultimati da meno di 6 mesi: Gestione dell'accoglienza turistica e acquisizione delle prenotazioni e L'arte del gelato: tecniche di preparazione di prodotti a base di gelato.

**Tabella 11 Situazione occupazionale ed efficacia occupazionale per singole attività e genere - PIC Commercio e Turismo**

Attività	Data fine attività	Persone formate			Disoccupate/i			In CIG/mobilità			Persone non in carico nei CPI provinciali <sup>11</sup>			Occupate/i			Efficacia occupazionale per attività	Intervallo temporale (in mesi)
		M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T		
Addetto alla macellazione delle carni	26/01/2011	11	2	13	1	0	1	1	0	1	2	0	2	7	2	9	69%	12
Addetto ai servizi ristorativi	17/11/2010	3	9	12	0	3	3	0	1	1	0	1	1	3	4	7	58%	14
Le tecniche di vendita e la preparazione dei prodotti a base di carne-	18/01/2011	8	2	10	0	1	1	4	0	4	1	0	1	3	1	4	40%	12
Tecnico qualificato in progettazione e promozione turistica	02/12/2010	1	10	11	0	7	7	0	0	0	0	0	0	1	3	4	36%	13
Gestione dell'accoglienza turistica e acquisizione delle prenotazioni	11/10/2011	1	9	10	1	6	7	0	0	0	0	0	0	0	3	3	30%	3
Tecnico qualificato per lo sviluppo del turismo di salute naturale olistica	20/04/2011	0	9	9	0	6	6	0	0	0	0	2	2	0	1	1	11%	9
Tutor dei processi formativi	27/04/2010	1	8	9	0	4	4	0	0	0	0	1	1	1	3	4	44%	21
La gestione dei servizi di sala bar	31/07/2011	3	5	8	1	0	1	0	1	1	2	0	2	0	4	4	50%	6
L'arte del gelato: tecniche di preparazione di prodotti a base di gelato	31/08/2011	2	6	8	1	4	5	1	1	2	0	0	0	0	1	1	13%	5
Rilevatore della domanda di sviluppo locale	17/02/2010	1	6	7	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	5	6	86%	23
Totale	-----	31	66	97	4	31	35	6	3	9	5	5	10	16	27	43	---	-----

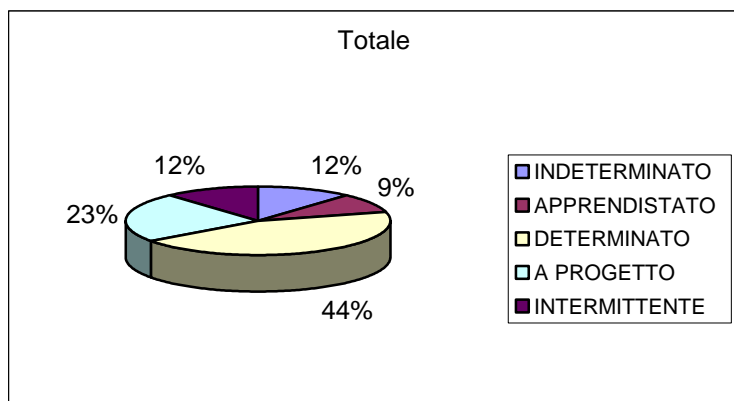
Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL e data base FSE a cura dell'OMdL

Delle persone assunte con *tipologie contrattuali a termine* la maggior parte (19 in termini assoluti) hanno un contratto a tempo determinato (il 56% circa dei contratti a termine), rilevante anche la quota dei contratti a progetto (10 in termini assoluti pari al 30% circa del totale contratti a termine). La *durata media* dei contratti a tempo determinato è di circa **7 mesi** (in giorni 205).

Se prendiamo in considerazione il genere si rileva che la maggior dei contratti a tempo indeterminato riguardano le donne (4 in termini assoluti), mentre la presenza dei generi è all'incirca la stessa nei contratti a tempo determinato. Le donne sono inoltre la maggioranza dei contratti a progetto e nel lavoro intermittente.

<sup>11</sup> Include sia le persone che non risultano iscritte ai Centri per l'Impiego della Provincia di Pistoia sia le persone che risultano cessate dall'impiego o decadute dallo stato di disoccupazione.

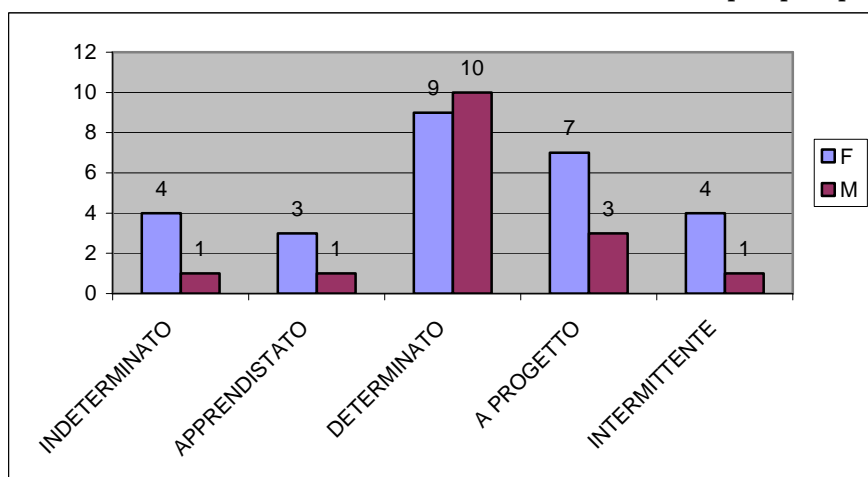
**Grafico 11** Persone formate nel PIC Commercio e Turismo ed occupate per tipologia contrattuale (%)



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OMdL

La presenza dei generi nei contratti a termine non appare così divergente: su 34 contratti a termine 20 riguardano donne il 59% circa del totale contratti a termine.

**Grafico 12** Persone formate dal PIC Commercio e Turismo ed occupate per tipologie contrattuale e genere (VA)



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OMdL

### PIC Agricoltura e Vivaismo

Nell'ambito del PIC Agricoltura e Vivaismo sono stati attivati tre corsi di qualifica che hanno coinvolto 28 persone (di cui 19 uomini).

In relazione alle caratteristiche di genere delle persone formate nei singoli corsi si rileva che per la quasi totalità si tratta di *corsi maschili*, cioè di corsi in cui la presenza degli uomini supera il 55% del totale.<sup>12</sup>

**Tabella 12** Persone formate per attività e genere PIC Agricoltura e Vivaismo

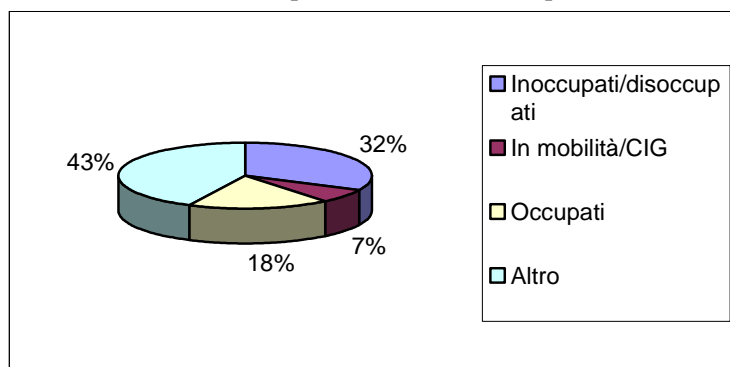
Attività	M	F	Totale	% genere
COLTIVAR - Corso di qualifica per addetto alla coltivazione di piante arboree	7	5	12	52%
IRIDE - Corso di formazione sul risparmio di risorse idriche ed energetiche	7	1	8	87%
INTERIM - Internazionalizzazione delle imprese florovivaistiche	5	3	8	62%
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	---

Fonte: Data Base FSE

<sup>12</sup> In base alle indicazioni di ISFOL si ricorda che esistono tre tipologie di corsi in relazione alla presenza dei generi: *corsi maschili* (presenza degli uomini formati superiore al 55% indicata con il colore blu), *corsi femminili* (presenza delle donne formate superiore al 55% indicata con il colore rosso) e *corsi neutri* (presenza di entrambi i generi con valori compresi tra il 45% ed il 55% indicata con il colore verde).

Se passiamo a considerare la situazione occupazionale attuale delle persone formate nell'ambito del PIC Agricoltura e Vivaismo rileviamo che il 18% oggi risultano occupate.

**Grafico 13 Situazione occupazionale attuale delle persone formate nel PIC Agricoltura e Vivaismo (%)**



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL e data base FSE a cura dell'OMdL

Il **tasso di inserimento occupazionale** (espresso dal rapporto percentuale tra le persone che risultano occupate ed il totale delle persone formate di cui disponiamo di informazione certa) è pertanto pari al 31% circa. Tale tasso sale al 55% se prendiamo in considerazione i corsi ultimati da almeno 6 mesi.<sup>13</sup>

Se passiamo a considerare i singoli percorsi formativi rileviamo che il corso che presenta la maggiore efficacia occupazionale è quello di Internazionalizzazione delle imprese florovivaistiche che ha favorito l'occupazione di circa il 40% delle persone formate.

**Tabella 13 Situazione occupazionale ed efficacia occupazionale per singole attività e genere - PIC Agricoltura e Vivaismo**

Attività	Data fine attività	Persone Formate			Disoccupati/e			In CIG/mobilità			Persone non in carico nei CPI provinciali <sup>14</sup>			Occupati/e			Efficacia occupazionale per attività	Intervallo temporale (in mesi)		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T				
COLTIVAR	30/11/2011	7	5	12	4	2	6	0	1	1	3		2		5	0	0	0	0%	0
IRIDE	16/06/2011	7	1	8	2	0	2	1	0	1	2		1		3	2	0	2	25%	6
INTERIM	25/10/2010	5	3	8	1	0	1	0	0	0	2		2		4	2	1	3	38%	14
Totale		19	9	28	7	2	9	1	1	2	7		5		12	4	1	5	----	----

Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL e data base FSE a cura dell'OmdL

La maggior parte delle persone sono state assunte con contratti di apprendistato (3 in termini assoluti).

**Tabella 14 Persone occupate - PIC Agricoltura per tipologia contrattuale e per genere (VA)**

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	F	M	Totale
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	0	1	1
APPRENDISTATO	0	3	3
LAVORO INTERMITTENTE	1	0	1
	1	4	5

Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL a cura dell'OmdL

<sup>13</sup> E' stato escluso il corso COLTIVAR - Corso di qualifica per addetto alla coltivazione di piante arboree ultimato il 30 novembre 2011.

<sup>14</sup> Include sia le persone che non risultano iscritte ai Centri per l'Impiego della Provincia di Pistoia sia le persone che risultano cessate dall'impiego o decadute dallo stato di disoccupazione.



### Carta ILA

Nel periodo 2009 - 2011 sono state assegnate 826 carte, la maggior parte delle quali ha riguardato l'annualità 2009 (629). La maggioranza delle persone beneficiarie sono donne (67% circa, in termini assoluti 556).

Delle 826 carte assegnate al 30/06/2011 ne erano state chiuse 410. Le carte sono considerate chiuse quando hanno raggiunto il limite massimo finanziabile di € 2.500,00 o hanno un atto di revoca o di rinuncia con il quale ne viene attestata la chiusura. Su 410 carte ILA assegnate, 78 sono state o revocate o le persone vi hanno rinunciato mentre in 332 casi le persone hanno usufruito dell'importo totale del finanziamento.

Tabella 15 Carte ILA utilizzate suddivise per fascia d'età, cittadinanza e genere

Fasce d'età	Cittadinanza Italiana		Cittadinanza Italiana Totale	Cittadinanza straniera (paese UE)		Cittadinanza straniera (paese UE) Totale	Cittadinanza straniera (paese non UE)		Cittadinanza straniera (paese non UE) Totale	Totale		
	F	M		F	M		F	M		F	M	T
	18-24	25	13	38	1	1	2	3	0	3	29	14
25-29	29	10	39	1		1	6	0	6	36	10	46
30-44	87	36	123	8	1	9	18	4	22	113	41	154
45-55	36	30	66	3	1	4	2	0	2	41	31	72
> 55	6	8	14	1		1	2	0	2	9	8	17
<b>Totale</b>	<b>183</b>	<b>97</b>	<b>280</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>228</b>	<b>104</b>	<b>332</b>

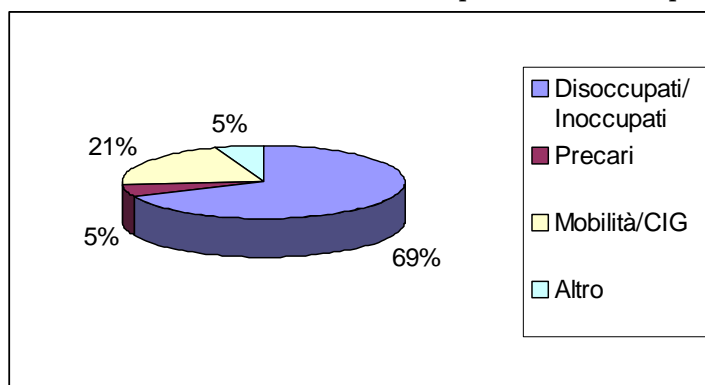
Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL e data base carte ILA a cura dell'OMdL

La maggioranza di coloro che hanno utilizzato la carta ILA ed hanno concluso il percorso formativo sono donne (il 69% circa, pari a 228 carte).

Se consideriamo le fasce di età si rileva che la maggior parte delle Carte ILA chiuse, per il raggiungimento del limite massimo finanziabile, riguardano persone nella fascia di età 30-44 anni, pari a 154 carte (il 46% circa del totale), in prevalenza si tratta di donne (73% circa). Seguono le persone con un'età compresa tra i 45 ed i 55 anni pari a 72 in termini assoluti, che rappresentano il 22% circa del totale.

Delle 332 Carte ILA chiuse più della metà sono state erogate a persone inoccupate/disoccupate il 69%, in termini assoluti 227 persone.

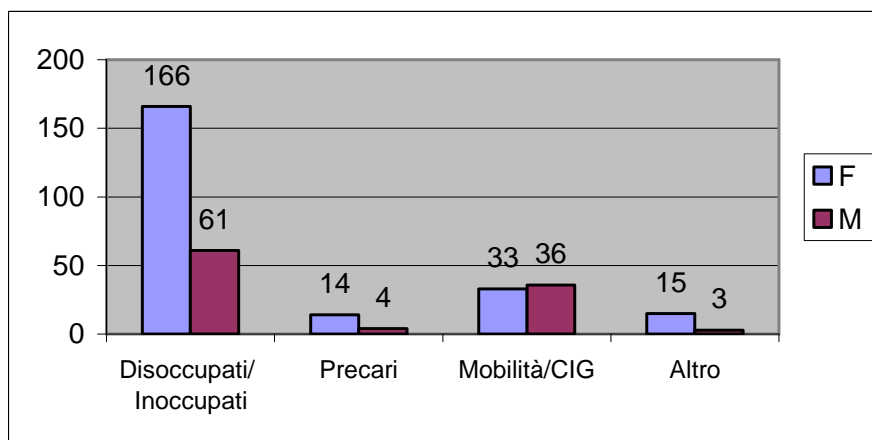
Grafico 14 Carte ILA utilizzate suddivise per situazione occupazionale iniziale delle persone beneficiarie (%)



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL e data base carte ILA a cura dell'OMdL

Le restanti sono state erogate a persone che usufruivano di un qualche ammortizzatore sociale (persone in mobilità o in CIG) pari a 69 unità (il 21%) mentre 18 sono state assegnate a persone che si trovavano nella condizione di precario/atipico (5%).<sup>15</sup>

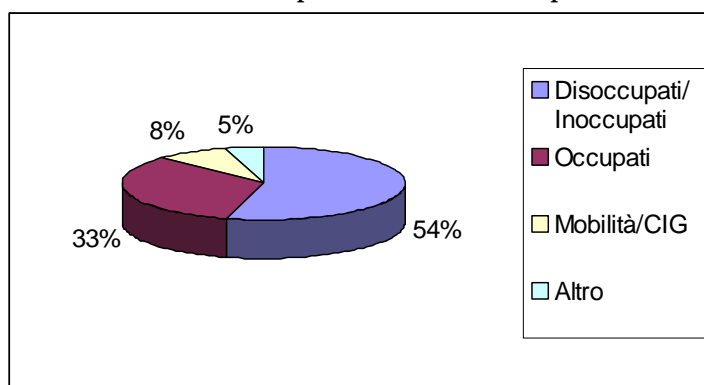
**Grafico 15 Carte ILA utilizzate suddivise per situazione occupazionale iniziale delle persone beneficiarie (VA)**



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL e data base carte ILA a cura dell'OmdL

Se passiamo a considerare la situazione occupazionale attuale rileviamo che sono pari a 110 le persone che risultano occupate, mentre sono 180 coloro che ancora cercano un'occupazione.

**Grafico 16 Situazione occupazionale attuale delle persone formate con la carta ILA (%)**

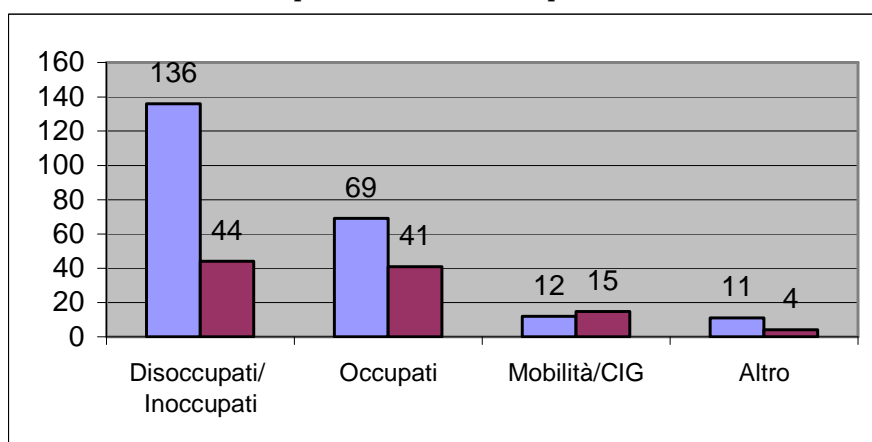


Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL e data base carte ILA a cura dell'OMdL

Più della metà delle persone formate (il 54%) risulta ancora alla ricerca di un lavoro, si tratta per la maggioranza donne (il 76% circa), mentre il 33% ha trovato un'occupazione a distanza di 6 mesi dalla fine del percorso formativo.

<sup>15</sup> Le restanti 18 carte ILA sono state erogate a persone che in base alla codifica IDOL si trovavano nella condizione professionale di ALTRO: occupati non in cerca di altra occupazione, cessati dall'impiego, decaduti dallo stato di disoccupazione, provenienti dal flusso scolastico, segnalati da imprese di fornitura di lavoro temporaneo/agenzie di mediazione.

**Grafico 17 Situazione occupazionale attuale delle persone formate con la carta ILA (VA)**



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL e data base carte ILA a cura dell'OMdL

Se passiamo a considerare **il tasso di inserimento occupazionale** delle persone che si sono formate con la Carta ILA rileviamo che è pari al **35% circa del totale**. Se disaggreghiamo i dati per genere rileviamo che il tasso di inserimento occupazionale femminile è pari al 32% circa, mentre quello maschile è pari al 41%.

Se prendiamo in considerazione *le tipologie contrattuali* con cui le persone sono state assunte si rileva che la maggior parte lo sono state con *contratti a tempo determinato* (41 assunzioni pari al 37% del totale), segue il *tempo indeterminato* (30 persone, **27% circa del totale**) e le assunzioni con *contratti di apprendistato* (13 persone, pari all'12%). Da rilevare che l'incidenza delle assunzioni a tempo indeterminato è ben superiore della media provinciale (11,3%) per il 2010 di circa 15 punti percentuali.

*I contratti a termine* assorbono la maggioranza delle assunzioni: 67 persone in termini assoluti pari al 61% circa del totale. La maggior parte dei contratti a termine è a tempo determinato (41 assunzioni) segue il lavoro a progetto (10 assunzioni).

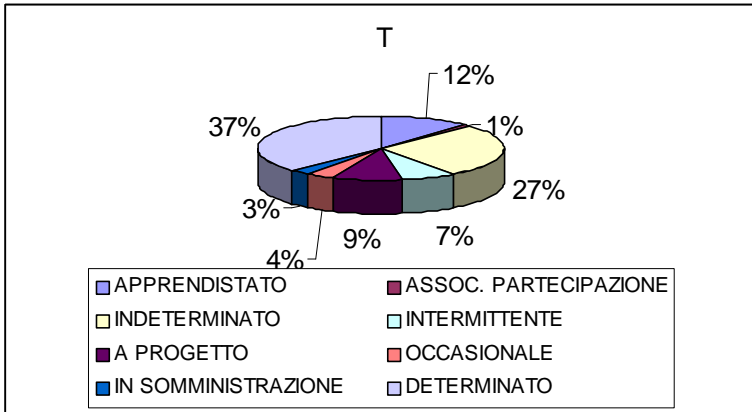
**Tabella 16 Persone formate con la carta ILA ed occupate per tipologie contrattuali e genere (VA)**

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	F	M	T
APPRENDISTATO	8	5	13
ASSOC. PARTECIPAZIONE	0	1	1
TEMPO INDETERMINATO	15	15	30
LAVORO INTERMITTENTE	8	0	8
LAVORO A PROGETTO	9	1	10
LAVORO OCCASIONALE	3	1	4
LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE	1	2	3
TEMPO DETERMINATO	25	16	41
<b>TOTALE</b>	<b>69</b>	<b>41</b>	<b>110</b>

Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL e data base carte ILA a cura dell'OMdL

La *durata media* dei contratti a tempo determinato è di circa **6,5 mesi** (in giorni 195).

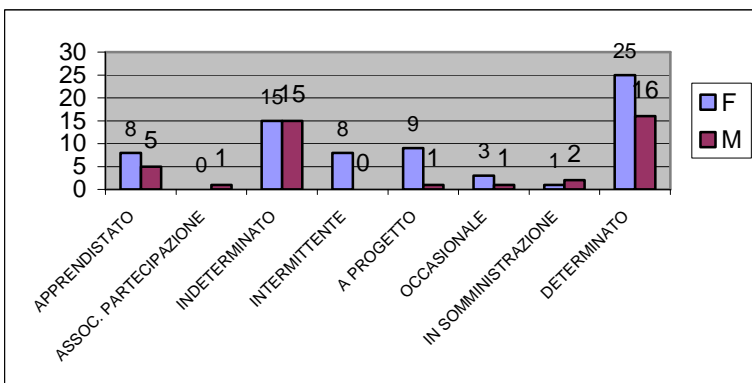
Grafico 18 Persone formate con la carta ILA ed occupate per tipologia contrattuale (%)



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL e data base carte ILA a cura dell'OMdL

Se prendiamo in considerazione il genere si rileva che la maggior parte degli apprendisti sono donne mentre nei contratti a tempo indeterminato non esistono particolari differenze tra i generi. Anche le persone assunte con tipologie contrattuali a termine sono per la maggior parte donne: in particolare le donne sono la maggior parte nei contratti a tempo determinato (25 persone) e la quasi totalità nel lavoro a progetto (9 persone su 10) e la totalità nel lavoro intermittente.

Grafico 19 Persone formate con la carta ILA ed occupate per tipologie contrattuali e genere (VA)



Fonte: Elaborazione su banca dati IDOL e data base carte ILA a cura dell'OMdL

**Note metodologiche**

Sono stati calcolati i seguenti indicatori:

*tasso di inserimento occupazionale* espresso dal seguente rapporto:

$$\frac{\text{Totale persone occupate}}{\text{Totale persone che hanno usufruito dello strumento di PAL (al netto delle persone non più in carico ai CPI provinciali)}} \times 100$$

*indicatore di efficacia occupazionale* per ogni attività (percorso formativo) espresso dal seguente rapporto:

$$\frac{\text{Totale persone formate e occupate}}{\text{Totale persone formate}} \times 100$$

*incidenza dei generi nei singoli percorsi formativi* al fine di classificare i corsi in tre tipologie: *corsi maschili* (presenza degli uomini formati superiore al 55% indicata con il colore blu), *corsi femminili* (presenza delle donne formate superiore al 55% indicata con il colore rosso) e *corsi neutri* (presenza di entrambi i generi con valori compresi tra il 45% ed il 55% indicata con il colore verde). Tale dato può permetterci di arricchire la lettura dell'efficacia occupazionale in ottica di genere<sup>16</sup>.

$$\frac{\text{Totale donne/uomini formate/i}}{\text{Totale persone formate}} \times 100$$

Al fine di valutare l'impatto dello strumento di politica attiva del lavoro gli indicatori sono stati calcolati considerando un periodo di almeno 6 mesi dalla fine del percorso formativo o del tirocinio.

---

<sup>16</sup> Questi indicatori sono stati suggeriti da ISFOL nella ricerca "Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE" (ISFOL, 2006).

***L'attività autorizzata per la formazione professionale***

L'attività autorizzata per la formazione professionale ha rappresentato uno strumento molto particolare di cui si è dotata la Provincia in quanto ha permesso di presentare piani formativi aziendali concertati, direttamente da parte delle imprese ed in qualsiasi momento, regolati da un bando a sportello proprio per rispondere rapidamente ad esigenze di assunzione o miglioramenti occupazionali di personale, previa formazione specifica. Si è trattato infatti di formazione erogata dalle imprese dietro autorizzazione dell'Amministrazione, che consente di coniugare obiettivi di creazione di occupazione, sviluppo di posizioni occupazionali, mantenimento di occupazione in settori a forte competizione, con l'erogazione di attività formative pienamente rispondenti ai fabbisogni presenti all'interno della singola azienda. Lo strumento prevedeva che le richieste di finanziamento da parte delle imprese facessero riferimento a specifici accordi sindacali già sottoscritti al momento della presentazione della domanda: ciò ha garantito che l'attività formativa si inserisse in un progetto organico concertato e condiviso di inserimento di personale o sviluppo di posizioni occupazionali all'interno dell'impresa.

I risultati della programmazione attuata dal 2008 al 2011 in termini di impatto occupazionale e di miglioramento di status lavorativi è espresso nella tabella sottostante (dati alla data odierna).

<i>Imprese e settore di riferimento</i>	<i>Oggetto del percorso formativo</i>	<i>Destinatari da accordo sindacale</i>	<i>Impatto effettivo occupazionale e lavorativo</i>
1 impresa cooperativa Servizi sociali	Qualifica di assistente di base per la successiva assunzione da parte di persone disoccupate. <u>Partecipanti</u> : 10 donne ed 1 uomo	Assunzione di 12 nuovi dipendenti di cui 10 donne e 2 uomini	<b>Personae assunte: 10</b> donne ed 1 uomo
2 imprese cooperative Servizi sociali	Qualifica di Tecnico nei servizi di assistenza rivolti alle marginalità sociali da parte di socie lavoratrici per favorirne la stabilità occupazionale <u>Partecipanti</u> : 13 donne e 2 uomini	Aumento dei livelli di inquadramento per 12 soci lavoratori	Aumento dei livelli di inquadramento per 15 soci lavoratori
1 società cooperativa agricolo forestale	Formazione sulle caratteristiche organizzative, gestionali e valoriali, per favorire l'introduzione in azienda di procedure innovative <u>Partecipanti</u> : 9 donne e 11 uomini	Stabilizzazione del posto di lavoro con percorsi di avanzamento di carriera per 20 soci dipendenti di cui 13 donne e 7 uomini	Stabilizzazione contrattuale per 20 soci dipendenti di cui 13 donne e 7 uomini
2 imprese cooperative Servizi sociali	Qualifica assistente di base per successiva assunzione di persone disoccupate. <u>Partecipanti</u> : 15 donne e 1 uomo	12 nuovi dipendenti di cui 10 donne e 2 uomini	Progetto non ancora concluso
1 società operante nel settore dei servizi telefonici	Formazione iniziale e continua per sviluppo di competenze nei servizi telefonici e rispondente alle esigenze della committenza. <u>Partecipanti</u> : 422 donne e 74 uomini	Reintegro graduale dalla CIG con riqualificazione delle competenze per 496 lavoratori di cui 422 donne e 74 uomini	Assunzione di 496 lavoratori di cui 422 donne e 74 uomini
1 società operante nel commercio al dettaglio con prevalenza di prodotti alimentari e bevande	Formazione teorica e pratica sulla gestione di reparti, ordini, stoccaggio e controllo merce. <u>Partecipanti</u> : corso non ancora partito	Assunzione di 6 persone	Progetto non ancora concluso
1 struttura di assistenza sociale residenziale	Inserimento lavorativo mediante un percorso formativo specifico, con orientamento e coaching individuale e laboratori <u>Partecipanti</u> : 10 uomini e 7 donne	Assunzione di minimo 17 lavoratori stagionali	Progetto non ancora concluso

## DESCRIZIONE DELL'ATTUAZIONE DEL PROCESSO

La **struttura del processo di programmazione** e i suoi presupposti strategici sono stati approvati il 17 febbraio 2011 dal Consiglio Provinciale che con tale atto ha dato mandato per la sua realizzazione.

La definizione delle linee strategiche generali che informano il processo di programmazione e la struttura che ne consegue, hanno seguito un percorso di condivisione con il Collegio di Direzione, con la Commissione Consiliare e un passaggio informativo alla Giunta Provinciale.

Gli elementi di input su cui elaborare la definizione dei contenuti programmatici delle politiche del lavoro, della formazione e dell'istruzione, sono scaturiti dalla realizzazione, da parte dell'Amministrazione Provinciale, di luoghi di ascolto strutturati in **focus group**, che hanno visto come interlocutori i soggetti del territorio e si sono tradotti in incontri di approfondimento e condivisione.

La Provincia ha formato un gruppo di lavoro congiunto con la Commissione Provinciale Tripartita, dopo la condivisione con questa della struttura complessiva (luglio 2010), per definire tutti gli aspetti organizzativi e tematici dei focus.

Sono stati organizzati focus group che hanno coinvolto i soggetti esterni all'ente, sui tre temi prioritari (rischio occupazionale, competitività del sistema delle imprese, giovani), e focus interni all'ente che hanno visto la partecipazione anche dei soggetti accreditati per la formazione e per il lavoro in quanto rappresentano un valore interno al sistema.

In tutti i focus group è stata coinvolta attivamente la Commissione Tripartita i cui componenti hanno anche collaborato nell'individuazione dei temi da proporre per ogni focus e in alcuni casi le organizzazioni di appartenenza hanno messo a disposizione le proprie sedi.

I focus group esterni all'ente si sono svolti con la presenza attiva degli assessori di riferimento.

L'elenco dei focus group realizzati è riportato nella pagina successiva.

Dall'elaborazione dei risultati dei focus e degli strumenti di ascolto attivati, inseriti dentro il quadro strategico comunitario, nazionale, regionale e provinciale e sulla base dell'analisi dei dati di contesto socio-economico, è scaturita la stesura del presente documento programmatico centrato sulle proposte riguardanti le possibili strategie risolutive delle problematiche di partenza, analizzate nei momenti di ascolto e confronto.

La proposta del documento di programmazione definitivo, una volta condivisa con la Commissione Provinciale Tripartita, viene presentata al Tavolo di concertazione generale (con evidenziazione dei collegamenti con le strategie di Pistoia Futura). Quindi dopo un passaggio informativo alla Giunta Provinciale il documento contenente la proposta di programma viene presentato alla competente Commissione Consiliare.

Il DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE PROVINCIALE 2011 – 2013 viene approvato dal Consiglio Provinciale e rappresenta il documento di indirizzo fondamentale delle politiche integrate del lavoro, formazione professionale, istruzione del prossimo triennio.

Il Programma è il punto di partenza per la realizzazione degli interventi, che verranno approvati nel dettaglio dalla Giunta Provinciale, che assumerà anche le deliberazioni per l'attivazione della nuova pianificazione dei servizi al lavoro e degli interventi e progetti integrati.

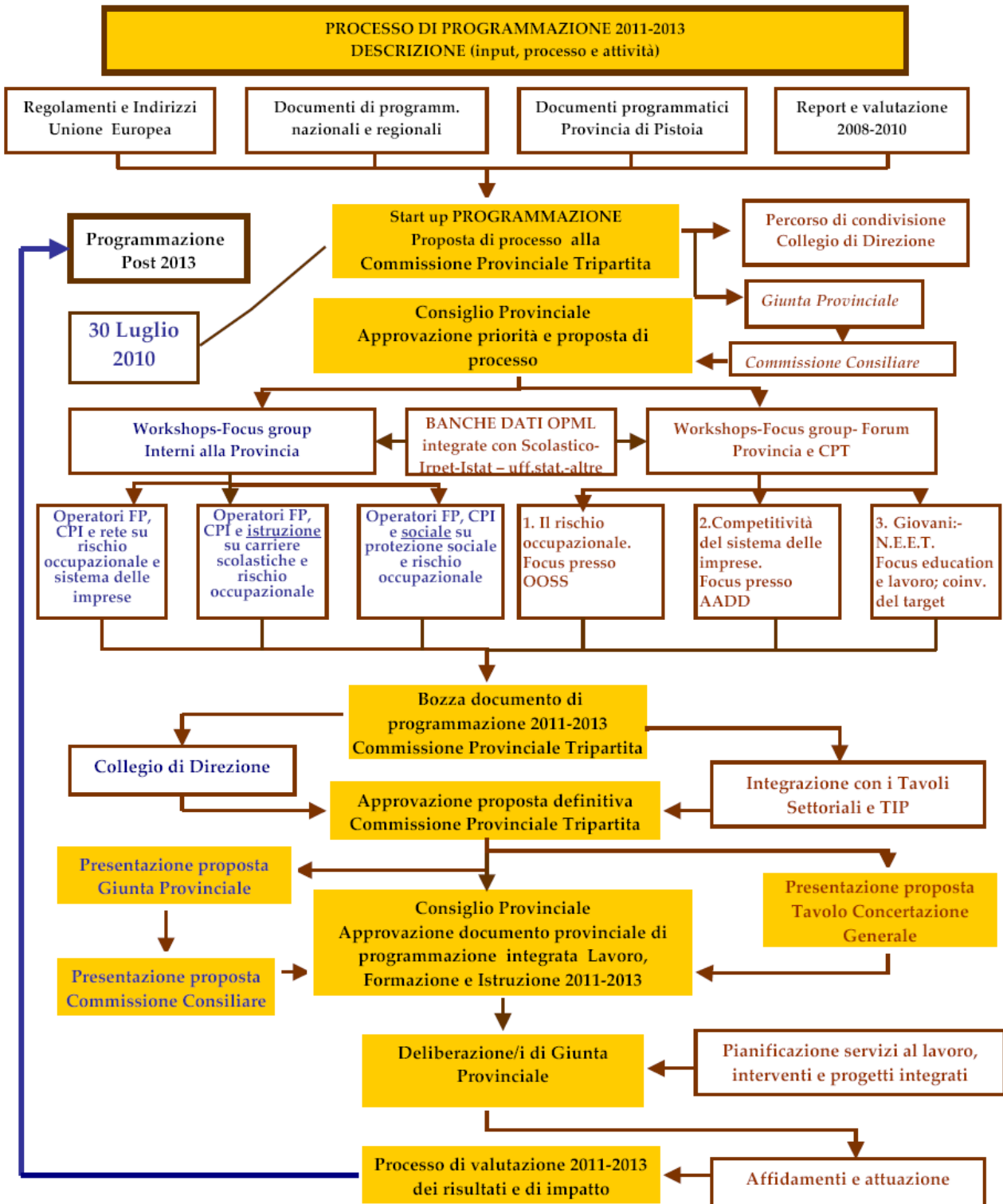
Lo schema del processo è riportato a pag. 25.

<b>Focus esterni</b>	<b>Gruppo priorità</b>	<b>Sede</b>	<b>Date incontri</b>
Focus con Sistema scolastico/formativo/università, con recupero problematiche diritto dovere	Giovani / N.E.E.T.	CPI Pistoia	23 MARZO 2011 ORE 9.30
Focus con gruppi di lavoratori ( <i>insider e outsider</i> ) concordati con le organizzazioni sindacali, singolarmente o in sinergia	Rischio occupazionale	CPI Pistoia	29 MARZO 2011 ORE 15.00
Focus sui servizi al lavoro e formazione, con CPT, soggetti della rete, CPI, agenzie formative	Rischio occupazionale	Sala Nardi Palazzo Provinciale	21 LUGLIO 2011 dalle ore 14.30 alle ore 18.30 sala Nardi
Focus che le associazioni datoriali (Confesercenti e Confcommercio) organizzano nella forma di incontri pubblici con le imprese associate e loro rappresentanze	Competitività del sistema delle imprese	APT Montecatini	19 APRILE 2011 ORE 15.00 riunioni preliminari: 12/04/2011 dalle ore 14.30 alle 16.30 c/o Confcommercio 18/04/2011 dalle ore 10.30 alle 12.30 c/o Confesercenti
Focus che le associazioni datoriali (Agricoltura e vivaismo) organizzano nella forma di incontri pubblici con le imprese associate e loro rappresentanze	Competitività del sistema delle imprese	Cespevi	26 APRILE 2011 ORE 15.00
Focus che le associazioni datoriali (Industriali, CNA, Confartigianato) organizzano nella forma di incontri pubblici con le imprese associate e loro rappresentanze	Competitività del sistema delle imprese	Cespevi	3 MAGGIO 2011 ORE 9.30 riunioni preliminari: 22/04/2011 dalle ore 10.00 alle 12.00 c/o CNA 27/04/2011 dalle ore 11.00 alle 13.00 Confcooperative e Legacoop – sala riunioni Via Tripoli 19 28/04/2011 dalle ore 14.30 alle 16.30 c/o Confartigianato 29/04/2011 dalle ore 10.00 alle 12.00 c/o Ass. Industriali
Focus group con giovani diplomati, in quel momento non occupati ed in attesa di collocamento nel mondo del lavoro	Giovani / N.E.E.T.	Sala Nardi	5 LUGLIO 2011 15-18
Focus group con giovani laureati, in quel momento non occupati ed in attesa di collocamento nel mondo del lavoro	Giovani / N.E.E.T.	Sala Nardi	8 LUGLIO 2011 10-13

<b>Focus interni</b>		
Riunione tra operatori Formazione, Centri per l'impiego e Istruzione	Sala Nardi	09/06/2011 14.30-17.30
Riunione tra operatori Formazione, Centri per l'impiego e Rete	Sala Nardi	23/06/2011 10.00-13.00
Riunione tra operatori Formazione, Centri per l'impiego e Sociale	Sala Nardi	30/06/2011 10.00-13.00



SCHEMA DEL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE



## PRINCIPALI RISULTATI DEI FOCUS GROUP

### FOCUS GROUP ESTERNI

<b>Tematica prioritaria RISCHIO OCCUPAZIONALE</b>
---

#### **Focus con gruppi di lavoratori (insider e outsider) concordati con le organizzazioni sindacali in sinergia del 29 marzo 2011**

Durante la riunione sono intervenuti nella discussione Lavoratori, rappresentati da Associazioni sindacali e Associazioni datoriali.

Da parte dei lavoratori sono state evidenziate con forza criticità riguardanti:

- I contratti di lavoro: le "...le persone con contratti a tempo determinato lavorano sempre a ritmi pesanti per periodi di tempo limitati (un anno e poi un mese a casa poi si ricomincia ecc). Il lavoratore si sente continuamente 'bastonato', quando lavora e quando non lavora...";
- La meritocrazia: non si ottiene il lavoro per capacità ma grazie alle conoscenze;
- Rapporto con il Centro per l'Impiego: riguardo all'accoglienza nessuna criticità ma vorrebbero esser più seguiti nelle varie fasi del loro percorso di ricerca del lavoro;
- Lavoratori (maschi): si riducono le opportunità di lavoro in settori tipicamente femminili (vedi chi ha una qualifica di assistente familiare).

Da parte dei rappresentati delle Associazioni sindacali sono state evidenziate con forza criticità riguardanti:

- I tirocini formativi: gli espulsi dal mondo del lavoro in tirocini presso un'azienda svolgono lavoro a costo '0' ed una volta terminato il periodo di tirocinio non ottengono un contratto di lavoro. Emerge il fenomeno che il tirocinio diventa un surrogato del lavoro senza riflesso occupazionale, specialmente per i bassi profili;
- La disoccupazione: le file dei disoccupati (a causa del progressivo esaurimento degli ammortizzatori sociali) si stanno sempre più ingrossando e la forbice maschio-femmina si sta sempre più divaricando rispetto già ad una situazione di divario pur da sempre presente;
- Ammortizzatori sociali: non c'è ottimizzazione dei tempi da parte dei servizi durante la percezione dell'ammortizzatore;
- Le politiche attive per i lavoratori in CIG in deroga: gestite ancora in modo artigianale, non si tiene conto degli impegni lavorativi ancora in essere (se rotazione, 0 h, ecc.);
- Le persone iscritte negli elenchi della L68/99: non si conosce il meccanismo per cui vengono collocate;
- La formazione: non prevede lo sbocco occupazionale; i corsi finanziati dalla Provincia non garantiscono occupazione; non esiste sufficiente relazione tra la formazione, le politiche attive del lavoro e le strategie/settori di sviluppo.

Inoltre sono anche stati evidenziati i seguenti **punti di forza**:

- La formazione effettuata sulla base di accordi sindacali che prevedono l'assunzione è uno strumento efficace;
- La formazione, anche attraverso lo stage, può contribuire all'occupazione.

#### **Focus sui servizi al lavoro e formazione, con CPT, soggetti della rete, CPI, agenzie formative del 22 luglio 2011**

Durante la riunione sono intervenuti nella discussione rappresentanti delle Agenzie formative e della rete dei servizi per l'impiego:

In particolare sono state evidenziate dai rappresentanti delle agenzie formative le seguenti criticità riguardo:

- Imprese: alle imprese manca una cultura formativa. L'impresa utilizza lo stagista in modo inappropriato, nell'impresa non c'è un tutor formativo, spesso c'è un capo reparto che magari è bravissimo nel suo lavoro ma non sa trasferire il sapere; alcune aziende collaborano e partecipano volentieri alle attività formative, altre invece ritengono la formazione non importante per la crescita dell'azienda; Le imprese sottovalutano la funzione della formazione, il loro coinvolgimento nei processi di identificazione dei fabbisogni è faticoso; Spesso sono gli utenti che non riescono a gestire in modo corretto la loro relazione con l'impresa ospitante, si registrano atteggiamenti eccessivamente rivendicativi oppure non consoni; le imprese nei confronti dello stage sono diffidenti se non si tratta di figure professionali di livello medio-alto;
- Stage: le aziende sono guardinghe ad accogliere stagisti, ma nei casi in cui la persona stia frequentando un percorso professionalizzante le imprese sono invece più motivate;
- Ruolo Agenzie formative: Le agenzie negli ultimi anni sono diventate un punto di riferimento anche per le problematiche sociali degli allievi, il primo ammortizzatore degli effetti della crisi. Il rischio che ne consegue va dall'eccessivo impiego di tempo per questioni non attinenti al compito dell'agenzia alla impossibilità di gestire situazioni difficili che richiedono l'attivazione servizi socio assistenziali o sanitari;
- Strumenti: difficoltà di programmare ed erogare servizi senza poter disporre di indicatori e criteri di misurazione dei livelli di rischio occupazionale; Difficoltà di gestione del voucher di conciliazione, ciò che potrebbe servire è un rimborso spese; è necessario ripensare alle regole per **adeguarle** ai cambiamenti (anche in fase di gestione delle attività); integrazione tra fondi sempre più necessaria e monitoraggio continuo attività erogate per avere in tempo reale indicatori di efficienza ed efficacia;
- Creazione d'impresa: difficoltà di accesso al credito per la cooperazione sociale; competitività sleale che arriva da certi mondi produttivi (es. Coop tipo B che intende operare nel manifatturiero; nel settore agricolo necessaria la multifunzionalità per andare avanti.

Inoltre sono anche stati evidenziati i seguenti **punti di forza**:

- La disponibilità alla formazione in alcune realtà negli anni è andata sempre a crescere, grazie all'esperienza dei PIC;
- Livello di dialogo positivo e partecipazione attiva tra Provincia e soggetti attuatori;
- La formazione continua nei PIC efficace perché erogata in tempo reale.

<b>Tematica prioritaria GIOVANI E N.E.E.T.</b>
--

**Focus group con Sistema scolastico/formativo/università, con recupero problematiche diritto dovere del 23 marzo 2011**

Durante la riunione sono intervenuti nella discussione rappresentanti del mondo della Scuola, del mondo della Formazione, di Associazioni sindacali e Associazioni datoriali.

Da parte dei rappresentanti del mondo della Scuola sono state evidenziate con forza criticità riguardanti:

- Giovani: alcune tipologie di lavoro non risultano gradite ai giovani (causa orari di lavoro, turni...); difficoltà per le persone con disabilità di acquisire attestati e titoli di studio completi e spendibili nel mercato del lavoro;
- Sistema scolastico: la scuola dovrebbe 'rafforzare' i tutor per l'alternanza ma dovrebbero esser rafforzati anche nel settore del lavoro (non ci sono tutor preparati per

l'alternanza scuola-lavoro); divario tra qualità del sistema scolastico e offerte del mercato di lavoro, in questo momento di crisi dovremmo essere capaci di riuscire a deviare le situazioni di grave disagio con opportunità di lavoro, ovvero riuscire a coniugare la crisi occupazionale con la qualità dell'offerta di lavoro. Attualmente la qualità dell'offerta di lavoro non consente di uscire dalla crisi; L'autonomia delle scuole non può essere agita in una situazione di scarso e incerto investimento da parte dello Stato ed enti locali, anche per il potenziamento del capitale umano presente in organico; La progettualità delle scuole è inibita dall'incertezza dei finanziamenti;

- Mercato del lavoro: richiede competenze sempre più specializzate, il ragazzo accetta quello che trova senza avere le idee chiare su cosa dovrebbe andare a fare. Nell'agrario manca una specializzazione, la manovalanza si trova con facilità ma di specializzati non se ne trovano.; gli istituti tecnici si stanno attrezzando ad erogare ai propri studenti del triennio corsi di specializzazione pomeridiani.

Da parte dei rappresentanti del mondo della Formazione, di Associazioni sindacali e Associazioni datoriali sono state evidenziate con forza criticità riguardanti:

- Giovani: dalle imprese proviene una percezione che essi non abbiano adeguata cultura del lavoro; nella scelta della scuola superiore esiste un problema di orientamento efficace, sia a livello individuale che familiare e scolastica (media); Gli operatori (scuole, agenzie, funzionari pubblici) percepiscono la necessità di una loro formazione continua, in modo integrata ed in ottica di sistema;
- Imprese: le imprese tendono a non investire sui giovani, specie se non specializzati, a causa dell'attuale congiuntura economica negativa
- Stage/tirocini: nelle attività più specializzate proporre una persona in stage all'azienda è più difficile, perché l'azienda lo ritiene un peso in questo momento difficile; non c'è un sistema che funziona bene di collegamento tra imprese e scuole (non per colpa delle scuole). Le imprese che hanno bisogno non prendono giovani perché non hanno competenze adeguate. In altri momenti li prendevano perché investivano sul giovane non specializzato;
- Diritto dovere: giovani non percepiscono la formazione prof.le come strumento efficace per accedere ad un'occupazione, ci sono giovani che non credono nell'utilità della scuola, per la ricerca del lavoro.

#### **Focus group con giovani diplomati in attesa di occupazione del 5 luglio 2011**

#### **Focus group con giovani laureati in attesa di occupazione del 8 luglio 2011**

Nel corso della discussione che è avvenuta in occasione dei due focus, sono emerse alcune macro indicazioni, a nostro avviso estremamente interessanti in fase di ristrutturazione e miglioramento dei servizi esistenti:

\_ area orientamento / consulenza per la ricerca della prima occupazione e/o di opportunità di tirocini formativi: i partecipanti hanno messo in evidenza la necessità per loro di un supporto forte, concreto ed efficace per entrare in rapporto con le aziende.

Chiedono di poter accedere ad informazioni filtrate e mirate, sia rispetto alla propria specializzazione, che rispetto alle necessità delle aziende sul territorio. Chiedono strumenti di conoscenza delle opportunità esistenti sul territorio.

Hanno espresso la necessità di trovare nei CPI una più forte e concreta funzione orientativa che permetta loro di incrociare il proprio know out con le opportunità di lavoro offerte dalle aziende sul territorio e che permetta loro di effettuare scelte di ulteriore formazione, efficaci rispetto alla possibilità di trovare successivamente occupazione.

Questo può a loro avviso essere realizzato attraverso:

- attivazione di strumenti on line per la circolazione di un'informazione puntuale, controllata e sempre aggiornata
- una migliore organizzazione degli sportelli dei CPI
- una migliore relazione tra operatori dei CPI ed utenti

\_ area comunicazione: anche per poter accedere alle informazioni di cui sentono di aver bisogno chiedono di attivare quanti più possibili canali di comunicazione tra Provincia, CPI ed utenza siti istituzionali più accessibili e con una migliore visibilità delle pagine in cui si possono trovare le informazioni utili per lavoro e formazione, un sito dedicato a questa materia (visibilità delle offerte di lavoro, incrocio D/O sul territorio.

accesso ai documenti di programmazione per le Politiche del Lavoro e della Formazione, per poter essere in grado di partecipare con più efficacia, in quanto cittadini

attivazione di canali di comunicazione diretta tra CPI e utenza giovani per aver accesso in modo tempestivo a tutte le opportunità che si aprono sul territorio ed almeno a livello regionale (e mail ed SMS)

\_ area partecipazione: i giovani che hanno partecipato ai focus hanno dimostrato e dichiarato un significativo interesse verso le politiche di programmazione, verso le scelte di indirizzo per la formazione e per il lavoro. Chiedono dunque un più semplice accesso ai documenti relativi a questi ambiti. Sarebbe estremamente interessante dare risposta a questa dichiarazione di interesse, nel quadro di promozione di forme di cittadinanza attiva

\_ area formazione e istruzione: i giovani partecipanti al focus hanno chiesto una più forte relazione tra sistema istruzione / formazione e sistema lavoro. Hanno infatti affermato l'importanza che le scelte di indirizzo proposte dalle scuole e dall'università, tengano conto delle opportunità di lavoro che lo sviluppo economico del territorio è in grado di creare.

<b>Tematica prioritaria COMPETITIVITA DEL SISTEMA DELLE IMPRESE</b>
---

**Focus group con imprese associate e loro rappresentanze nei settori del turismo e commercio del  
19 aprile 2011**

Durante l'incontro sono intervenuti rappresentanti delle associazioni di categoria e delle imprese del commercio e del turismo, delle organizzazioni sindacali, della Commissione Provinciale Tripartita.

**PRINCIPALI CRITICITA SEGNALATE**

Da parte dei rappresentanti delle associazioni di categoria sono state evidenziate le seguenti criticità:

- mancanza di clientela: il tessuto commerciale del territorio più legato al turismo è sovradimensionato perché si è sviluppato in un periodo in cui le presenze di turisti erano alte e richiamate dall'offerta del territorio
- le caratteristiche strutturali del comparto producono un'occupazione stagionale e non a tempo indeterminato
- le competenze professionali richieste dal contesto competitivo alle imprese sono di livello elevato e specialistico per promuovere l'utilizzo delle nuove tecnologie e per l'innovazione
- nel settore anche i profili bassi devono essere anche formati, perché svolgono ruoli strategici di interfaccia dell'azienda nei confronti dei clienti
- le professioni del settore sono continuamente a rischio di obsolescenza
- gap tra preparazione scolastica ed esigenze delle imprese, che blocca l'assunzione di giovani

- la professionalità elevata trova ampie possibilità nelle imprese del settore, anche a livello di remunerazione e di stabilità dei posti di lavoro
- gli imprenditori hanno problemi nell'accesso all'informazione, all'aggiornamento
- la gestione dell'impresa non dovrebbe essere esclusivamente del titolare, ma il ricorso a professionisti esterni risulta costoso e non sempre efficace

Da parte dei rappresentanti delle imprese sono state evidenziate le seguenti criticità:

- prevale un'offerta di lavoro straniera nel rivolgersi direttamente alle imprese
- il personale non è disponibile verso orari di lavoro che nel comparto sono allungati alle domeniche o alle ore serali
- il settore degli agenti di commercio non ha la capacità di offrire analisi di settore utili all'impresa per pianificare l'attività
- la figura dell'agente di commercio se non è maggiormente professionalizzata rischia di perdere la sua funzione di promozione del prodotto
- lo sviluppo delle imprese turistiche e commerciali risente della gestione e organizzazione delle città e delle regole comunali
- l'incontro domanda e offerta di lavoro dei Centri per l'Impiego è agito con metodi non innovativi

Da parte dei rappresentanti dei sindacati sono state evidenziate le seguenti criticità:

- gli italiani manifestano disponibilità a lavorare in alberghi e negozi che non è recepita dagli imprenditori, più orientati sugli stranieri perché più disponibili ad accettare condizioni poco favorevoli.

#### **Focus group con imprese associate e loro rappresentanze nei settori dell'agricoltura e vivaismo del 26 aprile 2011**

Durante l'incontro sono intervenuti rappresentanti delle associazioni di categoria e delle imprese dell'agricoltura e del vivaismo, delle organizzazioni sindacali e delle cooperative.

#### **PRINCIPALI CRITICITA SEGNALATE**

Da parte dei rappresentanti delle associazioni di categoria del settore sono state evidenziate le seguenti criticità:

- la competitività delle imprese e l'entrata in nuovi mercati sono frenate dalla scarsa tendenza all'innovazione e dalla scarsa percezione dei benefici della formazione
- non c'è corrispondenza tra profili che escono dalla scuola o dalla università e quelli che interessano alle aziende
- c'è una scarsa propensione all'utilizzo dei tirocini, che consentirebbe di formare le figure all'interno delle imprese
- per le imprese che vogliono interfacciarsi al mercato, inglese e informatica sono il minimo di competenze da possedere
- l'università a Pistoia è una risorsa ma ci sono pochi iscritti
- chiusa l'Arsia non si sa chi svolgerà il servizio fitosanitario
- non ci sono investimenti nelle energie rinnovabili e alternative, siamo dipendenti dal gasolio che ha costi in aumento
- gli scarti verdi sono un'opportunità ma necessitano di un inquadramento normativo
- gli imprenditori hanno desistito dalla ricerca di lavoro tramite i CPI perché prevale la conoscenza
- c'è molto personale non formato, soprattutto sulla sicurezza

Da parte dei funzionari della Provincia del settore pianificazione territoriale e promozione delle risorse del territorio sono state evidenziate le seguenti criticità:

- i piani di studio dell'università sono obsoleti e per il vivaismo non sono abbastanza specifici
- il sistema del vivaismo è statico, con grandi e piccole aziende (al contrario dell'agricoltura tradizionale che è più dinamica)
- gli aiuti non sono tagliati sulle aziende del territorio, perché sono fatti per i grandi poderi a coltura intensiva

Da parte dei rappresentanti delle imprese sono state evidenziate le seguenti criticità:

- l'abbandono degli uliveti porta un danno importante per il paesaggio come risorsa storica, culturale, ambientale
- l'olio ha un basso prezzo di mercato e non esistono aiuti sufficienti per il settore
- nel vivaismo non c'è innovazione di prodotto
- c'è disattenzione delle istituzioni verso il vivaismo
- la vicenda del Cespevi dimostra che si è deciso di non spendere risorse nei centri di ricerca
- solo le grandi imprese effettuano ricerca, le medie sopravvivono senza introdurre innovazione
- nel vivaismo esistono poche imprese importanti, molte altre funzionali a queste, il resto che operano indipendenti sul mercato
- una parte delle imprese indipendenti potrebbe essere assorbita, con ricadute occupazionali negative
- il territorio pistoiese non è competitivo
- nell'agricoltura tradizionale manca un centro brevetti come in altre parti di Europa
- per le medie aziende vivaistiche lo spazio commerciale si è ridotto, con rischio per l'occupazione (rappresentano il 40% della produzione pistoiese)
- le aziende pistoiesi stanno delocalizzando la produzione altrove
- il catalogo si impoverisce perché produrre in modo intensivo non fa coprire tutta la gamma

Da parte dei rappresentanti di altre associazioni di categoria e sindacali sono state evidenziate le seguenti criticità:

- c'è un ritardo con cui ci si pone il problema di creare politiche di filiera, che comunque nascono in modo informale
- nell'agricoltura tradizionale c'è una frammentazione della maglia poderale
- si verifica un progressivo invecchiamento degli addetti
- rischiamo di avere nell'area del Montalbano una selva abbandonata dall'agricoltura
- le aggregazioni rappresentano per le imprese una costrizione che comporta dei costi

### **Focus group con imprese associate e loro rappresentanze nei settori dell'industria e artigianato del 3 maggio 2011**

Durante l'incontro sono intervenuti rappresentanti delle associazioni di categoria e delle imprese dell'industria e artigianato ed anche di organizzazioni sindacali.

#### **PRINCIPALI CRITICITÀ SEGNALATE**

Da parte dei rappresentanti delle associazioni di categoria del settore sono state evidenziate le seguenti criticità:

- nelle realtà artigianali manca la cultura e la formazione al marketing, che viene confuso con la pubblicità. Invece è importante perché il marketing soddisfa i bisogni del consumatore e nei momenti di crisi, di aiuto per avvicinarsi meglio al mercato e poter superare le difficoltà di vendita

- nella nostra zona ci sono due grandi gruppi di imprese, chi fa marketing e chi non la fa. Le aziende che non fanno marketing perpetuano strategie passate e non investono, con conseguenze sugli adeguamenti di professionalità e competitività dei costi
- la filiera è il concetto che soffre di più
- nella maggior parte dei casi le aziende hanno rapporti con il committente e non con il mercato
- è cambiato il mercato perché il committente può comprare dappertutto in un mercato aperto, c'è più competitività, non solo di prezzo ma anche di qualità o innovazione
- nei tirocini per l'azienda artigianale c'è uno svantaggio di costi, non si pensa all'azienda nella regolamentazione
- per le attività professionali l'azienda non ha interesse al tirocinio se non ha la prospettiva dell'inserimento
- c'è scarsa disponibilità dei ragazzi per i tirocini nelle professioni tecniche
- il matching spesso non si fa per mancanza di tirocinanti
- non c'è relazione tra le nostre scuole e le imprese
- in molte imprese i titolari e il personale assunto in altri contesti si sono trovati impreparati alle modifiche del mercato in senso globale
- mancanza di formazione tecnica nei giovani: le imprese richiedono sempre più tecnici specializzati che la scuola non sa fornire; la formazione può supplire solo se il contenuto è molto specializzato
- i servizi dei CPI sono utilizzati dalle imprese associate ma è critico il matching nella ricerca di personale
- ci sono ostacoli burocratici ed autorizzativi al fare impresa che non dipendono spesso dalla Provincia; c'è stato un lavoro per attrarre investimenti da fuori ma le associazioni pensano prima alle proprie imprese
- nei tirocini fatti con i CPI c'è un basso sforzo di preparazione anche se vanno poi a buon fine
- per i ragazzi il tirocinio coincide con la ricerca di lavoro, ma non per colpa loro

Da parte dei rappresentanti delle imprese sono state evidenziate le seguenti criticità:

- è necessario riscoprire oggi cosa sia il lavoro di maestro artigiano, così come le botteghe scuola;
- bisogna andare dietro alle richieste delle aziende
- è un bene che la Provincia si muova sul marketing
- le regole sui tirocini rendono inapplicabile lo strumento perché è difficile gestire una persona che si conosce solo quando arriva la proposta
- se non ci sono i tirocini ci si affida alle agenzie interinali
- la qualità e velocità del risultato giustificano il maggior costo dell'agenzia privata
- la formazione di base data dalla scuola non consente alla persona di muoversi da un'azienda all'altra

Da parte dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali sono state evidenziate le seguenti criticità:

- la fortuna passata del territorio è stata quella di essere diversificati ma ormai la dimensione minima delle imprese che prevale sempre più e che porta a produrre solo sul mercato interno ci rende superati

### ***FOCUS GROUP INTERNI***

I riferimenti fondamentali, per i tre focus-group interni, sono stati diversificati a seconda degli incontri, essendo diversi i soggetti partecipanti.



Per quanto riguarda l'oggetto c'era un elemento unificante, ovvero il rischio occupazionale, declinato come segue nei diversi incontri:

\_ Rischio occupazionale e profili "education" (con rappresentanti del settore ISTRUZIONE, Pistoia, 9-6-2011).

\_ Rischio occupazionale e competitività delle imprese (con rappresentanti della RETE dei Servizi al Lavoro, Pistoia, 23-6-2011).

\_ Rischio occupazionale e protezione sociale (con rappresentanti del settore WELFARE, Pistoia, 30-6-2011).

### **Riunione tra operatori Formazione, Centri per l'impiego e Istruzione, Sala Nardi, 9/6/2011**

#### **PRINCIPALI CRITICITÀ SEGNALATE**

Le criticità principali emerse nell'incontro, sul tema rischio occupazionale e profili educativi, possono essere riassunte nel seguente schema:

I giovani e il sistema istruzione / formazione:

\_ aumento del fenomeno drop out (abbandono scolastico)

\_ insuccessi scolastici che determinano scelte scolastiche sbagliate che a loro volta generano fenomeni di drop out

\_ insuccessi scolastici che si traducono in insuccesso nella collocazione al lavoro, che condizionano negativamente le opportunità di lavoro

\_ azioni di orientamento insufficienti e non efficaci

I giovani e atteggiamenti rispetto al sistema istruzione - formazione / lavoro:

\_ bassa autostima

\_ sfiducia

\_ rinuncia e abbandono

\_ condizioni di privazione di strumenti anche elementari per l'apprendimento e l'inserimento lavorativo

Debolezze strutturali

\_ Servizi per la formazione organizzati in modo gerarchico (con una scarsa comunicazione interna e dal basso?)

\_ Obiettivi disarticolati tra i diversi assessorati

\_ Uso delle gare d'appalto per l'assegnazione dei servizi, strumento poco adatto alle scuole prive di cultura imprenditoriale

\_ Analisi superficiali dei fabbisogni formativi per l'inserimento lavorativo

\_ EDA non centrata rispetto all'obiettivo (inserimenti / reinserimenti lavorativi)

\_ Rete imprese / scuole / Agenzie formative / Enti Locali non attivata, collegamenti non sufficienti ed inefficaci

Il sistema istruzione

\_ una scuola che non favorisce lo sviluppo del potenziale individuale \_ un sistema non centrato sulle competenze

\_ interventi di prevenzione del fenomeno drop out non efficaci

\_ attività di orientamento alle scelte di indirizzo scolastico inefficaci

\_ mancanza di una integrazione tra sistema istruzione e sistema lavoro, scollamento tra sistema scuola e sistema lavoro

\_ scarsi, insufficienti supporti a disposizione dei docenti per la prevenzione del fenomeno drop out

\_ scarsa, insufficiente formazione per il personale docente

Il sistema istruzione

- \_ una scuola che non favorisce lo sviluppo del potenziale individuale
- \_ un sistema non centrato sulle competenze
- \_ interventi di prevenzione del fenomeno drop out non efficaci
- \_ attività di orientamento alle scelte di indirizzo scolastico inefficaci
- \_ mancanza di una integrazione tra sistema istruzione e sistema lavoro, scollamento tra sistema scuola e sistema lavoro
- \_ scarsi, insufficienti supporti a disposizione dei docenti per la prevenzione del fenomeno drop out
- \_ scarsa, insufficiente formazione per il personale docente

Il sistema formazione

- \_ Un'offerta formativa non costante, non disponibile con regolarità
- \_ Un'offerta formativa non rispondente alle esigenze del mercato del lavoro
- \_ Mancanza di strumenti per verificare la ricaduta professionale della formazione
- \_ Azioni EDA non mirate

**Riunione tra operatori Formazione, Centri per l'impiego e Rete, Sala Nardi, 23/6/2011**

PRINCIPALI CRITICITÀ SEGNALATE

Le criticità principali emerse nell'incontro possono essere riassunte nel seguente schema:

Organizzazione / interazione nella rete

- \_ situazione di stand by, provvisorietà
- \_ non è chiaro chi fa cosa
- \_ gli attori della rete non si conoscono o si conoscono poco
- \_ la comunicazione interna alla rete è non organizzata, debole ed intermittente
- \_ l'interazione è difficoltosa, manca un calendario degli incontri per una efficace interazione
- \_ interazione e contatti Rete e CPI solo nelle situazioni di crisi (emergenza)
- \_ la instabilità dei contatti interni alla rete impedisce efficaci azione preventive rispetto al rischio occupazionale
- \_ gli attori si sentono in concorrenza tra loro

Servizi

- \_ analisi fabbisogni ed offerta formativa non in sintonia tra loro
- \_ servizi (orientamento e formazione) insufficienti, servizi D/O insufficienti
- \_ offerta formativa che non arriva "in tempo" rispetto al rischio occupazionale dei lavoratori ed al bisogno da parte delle aziende di essere competitive
- \_ procedure lente e farraginose, non chiare, suscettibili di differenti interpretazione

Comunicazione verso le aziende, i cittadini, all'interno della rete

- \_ situazione di stand by, provvisorietà
- \_ la comunicazione interna alla rete è debole ed intermittente
- \_ l'immagine della rete è debole

Il contesto (fattori esterni su cui non è possibile influire)

- \_ ammortizzatori sociali disomogenei
- \_ polverizzazione delle aziende

## **Riunione tra operatori Formazione, Centri per l'impiego e Sociale, Sala Nardi, 30/6/2011**

### PRINCIPALI CRITICITA SEGNALATE

Le criticità principali emerse nell'incontro, riguardo il sistema di comunicazione e il sistema di rete, possono essere riassunte nel seguente schema:

#### Organizzazione / interazione nella rete

- \_ interazioni deboli tra i vari attori coinvolti nell'ambito del sociale
- \_ differenti risultano gli approcci all'ambito del sociale ed ai problemi che lo caratterizzano
- \_ differenti le strategie adottate per affrontare le problematiche che si presentano
- \_ la rete non è strutturata e non funziona
- \_ mancano strategie di rete condivise sul territorio

#### Servizi

- \_ Strumenti di accompagnamento deboli
- \_ Offerta formativa insufficiente:
  - o Non sufficientemente accessibile alle fasce deboli
  - o Non coerente col mercato
- \_ Le fasce deboli non risultano sufficientemente protette o protette in modo effettivamente efficace (approcci differenti al problema, non coordinati, non rispondenti ad una strategia condivisa)

#### Comunicazione (strumenti e informazioni)

- \_ debole comunicazione tra gli attori coinvolti su due aspetti fondamentali
- \_ gli utenti ricevono informazioni disomogenee da parte dei diversi attori
- \_ gli utenti spesso non hanno accesso alle informazioni utili per loro
- \_ l'immagine dei servizi e degli enti che li gestiscono ne risulta compromessa

#### Gli operatori

- \_ La precarietà indebolisce motivazione e professionalità
- \_ La precarietà non garantisce la continuità della relazione con l'utente, mentre nel sociale essa costituisce un fondamentale strumento di efficacia
- \_ Rapporto operatori / utenza che non permette un'azione puntuale di accompagnamento (sono pochi)
- \_ Gli operatori non hanno a disposizione strumenti adeguati all'accompagnamento (azione fondamentale per questa tipologia di utenza): questo produce frustrazione e consuma motivazione.

## **PRIORITA' SPECIFICHE E LINEE STRATEGICHE DI INTERVENTO**

Dai contributi ricevuti nei focus group e dagli elementi che ricorrono da quanto manifestato dai diversi interlocutori, è possibile individuare alcuni filoni di problematicità (riscontrabili anche nell'analisi di contesto), da considerare come input per l'individuazione delle priorità su cui impostare le strategie di intervento. Ogni priorità individuata è collegata agli indirizzi di documenti programmatici fondamentali quali Europa 2020 e il Piano di Sviluppo Regionale 2011-2015. Di seguito alle priorità si illustrano le linee strategiche con cui intervenire, legate ai gruppi di tematiche prioritarie (in quanto ogni intervento affronta più priorità specifiche emerse) e una serie di indirizzi di intervento su problematiche prioritarie di sistema.

### **Priorità specifiche relative alla competitività del sistema delle imprese**

1. Alle sfide che si pongono oggi sui mercati, il sistema territoriale delle imprese caratterizzato dalla **piccola dimensione** si appropria con carenze nella cultura di impresa, **di visione internazionale e di conoscenze di marketing** per soddisfare i bisogni dei consumatori; le difficoltà di individuare mercati di sbocco si legano anche alla distanza tra l'azienda e il mercato in termini di capacità di lettura, in particolar modo in chiave internazionale.

Siamo nella fase della crisi di sbocco sui mercati in cui il ristagno della domanda interna si fa sentire maggiormente sul sistema delle imprese, che nel nostro territorio si rivolge in gran parte verso mercati locali. Le capacità di esportazione d'altra parte non sempre mostrano di tenere e a questo si aggiungono le difficoltà di rapportarsi con la globalizzazione dei mercati.

Nell'industria è cambiato il mercato perché il committente può comprare dappertutto in un mercato aperto, c'è più competitività, non solo di prezzo ma anche di qualità e di innovazione. Al di là delle imprese rivolte all'export, in molte imprese i titolari si sono fatti trovare impreparati ai cambiamenti del mercato in senso globale e così anche il proprio personale che era stato assunto quando il contesto era diverso. Si pone anche il problema dei tempi non brevi che ci vogliono per sviluppare delle competenze adeguate e aggiornate, al contrario di quelli richiesti dal mercato che sono brevissimi.

Nel turismo e nelle attività commerciali in aree turistiche l'offerta che rappresenta il territorio è basata su volumi di domanda ormai superati dagli eventi. Esistono inoltre alcune specifiche professioni che offrono servizi fondamentali al comparto che sono continuamente a rischio di obsolescenza.

Nelle produzioni legate alle tradizioni territoriali (in particolare agricole e vivaistiche), le attuali dinamiche di mercato stanno disperdendo la peculiarità del prodotto pistoiese e il catalogo si impoverisce perché si risponde producendo in modo intensivo e non allargando e diversificando la gamma di prodotti. Anche in questi settori gli imprenditori hanno scarsa dimestichezza con gli strumenti informatici e hanno poche competenze linguistiche, utili entrambe per la gestione dell'impresa e l'accesso alle informazioni. Il tipo di esigenza legata alla disponibilità di strumenti informativi e alle capacità manageriali è quella che riguarda la fetta più ampia delle aziende.

Le competenze professionali richieste subiscono continui sollecitazioni verso fabbisogni specialistici. Anche gli imprenditori necessitano di acquisire maggiori conoscenze per la gestione dell'impresa e per la visione del mercato.

*Dati di contesto territoriale che giustificano la priorità*

**Competitività sistema imprese** <sup>17</sup>

Nei primi nove mesi del 2011 il bilancio fra le nuove imprese e quelle che hanno cessato l'attività è lievemente positivo (+0,4%), in termini assoluti pari a 128 unità. La nostra provincia si attesta al penultimo posto a livello regionale, al di sotto della media regionale (1,1%).

L'**andamento settoriale** è negativo in molti settori: in agricoltura (-1,4%), nel settore delle costruzioni (-1,7%), nel commercio -1,1%, -0,9% per i settori legati al turismo e -1,4% nel settore dei trasporti. All'interno del manifatturiero, il cui tasso di crescita è anch'esso negativo (-0,6%) ci sono alcuni comparti in cui la variazione è positiva: industria alimentare +0,7%, abbigliamento +0,7%, fabbricazione di materie plastiche +1,3%, industria elettronica (+2,3%) e la stampa (+1,2%). Positivi i tassi di crescita per le aziende di fornitura di energia elettrica, acqua, per i servizi di informazione e comunicazione, per le attività professionali, scientifiche e tecniche. Nel corso del 2010 e del primo semestre del 2011 l'industria manifatturiera non sembra aver colto la ripresa che ha caratterizzato l'economia toscana e nazionale, è pertanto tuttora lontano il recupero delle quote di produzione e fatturato del periodo pre - crisi. Se l'andamento complessivo del 2010 sul 2009 appare stazionario sia per la produzione (-0,1%) che per il fatturato (+0,1%), nel corso del 2011 il comparto registra una lieve ripresa rispettivamente pari all'1%. Le variazioni annuali della produzione sono positive solo per i settori dell'abbigliamento (+0,3%), per pelli, del cuoio e delle calzature (+1,1%), e soprattutto per l'industria della carta (+2,2%).

Da rilevare che nel terzo trimestre 2011 rispetto allo stesso periodo del 2010 mostra nel nostro territorio una crescita significativa per quanto riguarda gli arrivi e le presenze di turisti stranieri (rispettivamente +11% e +11,6%) superiore a quella registrata dal turismo interno, con una permanenza media di 3,6 giorni.

Le **esportazioni pistoiesi** nel 2010 registrano un incremento del +7% sull'anno precedente, valore minore della media regionale (+15,6%) e nazionale (+15,7%) e tale da non permettere di recuperare la flessione pari a circa il 30% subita nel corso degli ultimi due anni (-13,9% nel 2009-2008, -16,9% la diminuzione del 2008 sul 2007), né appare in grado di recuperare il 2001 (-25,4%)<sup>18</sup>.

Nel periodo gennaio- settembre l'export pistoiese registra un incremento pari all'1,5%, ben inferiore al 13,9% medio regionale ed al 13,5% dell'Italia.

Nel terzo trimestre 2011 il valore delle vendite all'estero registra un lieve aumento pari al 1,15%, con una leggera ripresa rispetto al -1,7% registrato nel primo semestre. Il saldo commerciale resta comunque negativo e parti al -9,5%.

La quota di beni agricoli e materie prime esportati nel 2010 pesa un 17% sul totale delle esportazioni, mentre in Toscana ed in Italia tali beni raggiungono appena un peso dell'1,8% e del 2% sull'export totale, andando a confermare il maggiore peso che questo comparto ha nella nostra provincia rispetto alle realtà toscana e italiana. Da segnalare l'incremento dell'export del florovivaismo nel 2010, che è aumentato del 4,9% dopo la flessione del -13% del 2009. Pistoia si conferma leader nel settore: il valore delle piante esportate costituisce il 75,3% dell'ammontare complessivo esportato dalla Toscana per il settore, ed un 3,7% dell'export italiano del settore, un dato significativo tenendo conto che il totale delle esportazioni provinciali rappresenta appena una quota dello 0,3% dell'export nazionale. Al secondo posto nella graduatoria si trovano i mobili (162 milioni, +3,4%), seguono gli articoli di carta e cartone (112 milioni di euro e una variazione positiva di +7,12%), le calzature (+9%) e gli altri prodotti tessili (+24,1%), tra i quali è preponderante la biancheria per la casa. Nel corso del 2010 l'andamento delle esportazioni di mobili è infatti positivo (+3,4%) dopo il calo marcato subito l'anno precedente (-15,9%). Continua a crescere la carta (+11,1%), unico comparto che aveva registrato una variazione positiva nel 2009 (+6,4%), e crescono in modo sostenuto anche le esportazioni di filati e tessuti (+24,6%)<sup>19</sup>. In totale, il settore manifatturiero, con valore di esportazioni pari a 1.051 milioni di euro, presenta una crescita pari al +7,3% rispetto al 2009. Il risultato, inferiore alla media toscana e italiana, è in parte legato alla diminuzione pesante (-61,3%) di esportazioni del ferrotranviario, da ricondursi alla realizzazione di commesse tipicamente pluriennali: se si escludesse tale comparto, l'incremento delle esportazioni di prodotti manifatturieri pistoiesi raggiungerebbe un +14,4% sul 2009<sup>20</sup>.

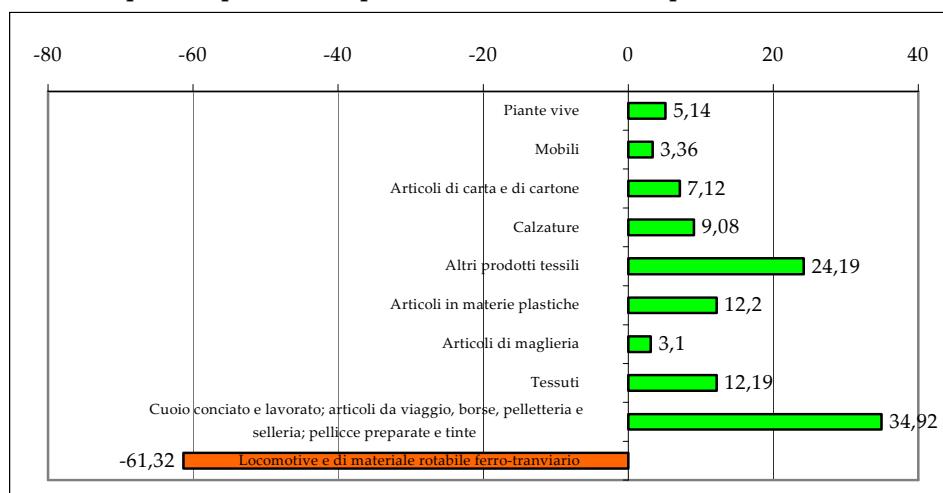
<sup>17</sup> Fonte CCIAA su dati UTC - Osservatorio congiunturale sull'industria manifatturiera (2010 e 2011); IRPET (ottobre 2011)

<sup>18</sup> Assindustria, 2011.

<sup>19</sup> Irpet, 2011, Il commercio estero della Toscana.

<sup>20</sup> Assindustria, 2011.

**Primi dieci prodotti per valore esportato nell'anno 2010 nella provincia di Pistoia, variazioni percentuali sul 2009.**



Fonte: CCIAA

Nel terzo trimestre del 2011 i prodotti esportati con valori più alti e che registrano le maggiori variazioni positive risultano le calzature (+27%) gli articoli di abbigliamento (+25%) ed i prodotti alimentari (+9,2%). Rilevante la vendita all'estero per alcuni prodotti che presentano tuttavia variazioni contenute o negative: tessili (+1,8%), mobili (-16,7%), prodotti agricoli (-8,4%), prodotti cartari (-17,3%).

La crisi economica ha inciso negativamente sulla **spesa delle famiglie e sui consumi**: l'andamento medio delle vendite nella provincia nel 2010 è diminuito ancora del 2,5% rispetto al 2009, anno in cui aveva già registrato una flessione del 4,9%, in linea comunque con quanto accaduto a livello regionale (-2,3%) e nazionale (-2,6%).

La variazione negativa appare ascrivibile soprattutto alla piccola e media distribuzione, che vedono diminuire le vendite rispettivamente del -4,5% e del -2,1%, mentre la grande distribuzione non registra variazioni rispetto all'anno passato.

Anche nel corso del primo semestre del 2011 continuano a scendere le vendite al dettaglio del -1,4%.

A livello strategico la priorità è ricollegabile a:

**EUROPA 2020**  
**Obiettivo B. Crescita sostenibile**  
 Iniziativa faro **Politica industriale per l'era della globalizzazione** che ha tra gli obiettivi:  
 - favorire lo sviluppo di una base industriale solida e sostenibile in grado di competere su scala mondiale  
 - favorire l'internazionalizzazione delle PMI  
 - migliorare la competitività del settore turistico

**PRS 2011-2015**  
*Politiche per l'industria, l'artigianato, il turismo, il commercio*  
 Indirizzo di legislatura **3. sviluppare la competitività dei distretti e dei sistemi produttivi, la crescita delle imprese e la loro internazionalizzazione**, favorendo la sistematizzazione degli interventi di proiezione internazionale e articolando la collocazione internazionale della regione come fattore di competitività; **5. sostenere l'attrazione degli investimenti diretti** identificando e promuovendo le opportunità di investimento che rispondano alle attese ed esigenze di crescita/redditività dell'economia e delle aziende, in un contesto segnato da una forte competizione tra territori per la localizzazione dei progetti e da un mercato degli investimenti sempre più frammentato e limitato

2. L'**innovazione** che può essere introdotta nel nostro sistema delle imprese (caratterizzato dalla piccola dimensione) è maggiormente quella di prodotto e quella che porta alla **diversificazione**.

Ma l'accesso all'innovazione è ostacolato dalle difficoltà di realizzare politiche di filiera, dalla piccola dimensione, dalla mancanza di conoscenze nelle imprese.

Le passate fortune legate alla capacità di essere diversificati sono oggi superate dalla dimensione minima di impresa che prevale e da una produzione orientata solo per il mercato interno. Se in altri territori il sistema impresa riesce a sviluppare delle strategie introducendo elementi di innovazione, il rischio che corrono le nostre imprese è di diventare in tante realtà produttive solo dei grandi contoterzisti che poi subiscono la dipendenza dai committenti.

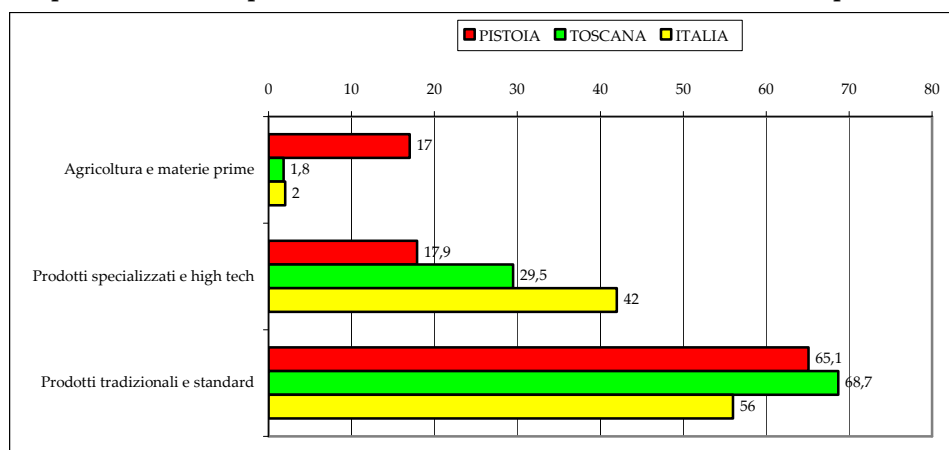
L'elemento che collega tutti i settori è la scarsa tendenza all'innovazione e la tendenziale minor quantità di conoscenze tecniche che si riscontrano all'interno delle imprese, che combacia con alcuni dati da cui risulta un utilizzo dell'innovazione più ridotto rispetto a quello che dovrebbe essere in relazione alla situazione attuale. A questo si aggiunge la mancanza di percezione dei benefici della formazione, che a sua volta porta all'impossibilità di essere competitivi e di entrare in nuovi mercati.

Solo nelle imprese industriali più strutturate si richiedono tecnici specializzati e a cui il sistema della formazione può supplire solo con contenuti molto specialistici, visto che il sistema scolastico, a detta delle imprese, non riesce a fornire professionalità immediatamente spendibili nei contesti produttivi del territorio. Le imprese commerciali e turistiche richiedono competenze professionali che si caratterizzano per il basso livello professionale, ciò è però in contrasto con la necessità di operatori in grado di promuovere l'utilizzo delle nuove tecnologie e dell'innovazione. Nel vivaismo in particolare la criticità è che non c'è innovazione di prodotto e ciò rende dipendenti da imprese commerciali che detengono il monopolio della distribuzione, che scelgono sulla base del prezzo. Inoltre si verifica che mentre le poche grandi imprese effettuano la ricerca al loro interno, quelle di medie dimensioni stanno sopravvivendo senza introdurre elementi di innovazione.

*Dati di contesto territoriale che giustificano la priorità*

Andando a classificare i prodotti commercializzati in base al loro livello tecnologico, in linea con il valore toscano (68,7%) il 65% delle esportazioni pistoiesi riguarda i beni tradizionali, mentre rappresentano soltanto un 18% del totale i prodotti specializzati ed high-tech, contro un 30% regionale ed un 42% nazionale: il tessuto produttivo provinciale continua ad essere impostato sulla produzione di beni a scarso impatto in termini di innovazione<sup>21</sup>. Da questi dati si evince il maggior peso del settore agricolo e del florovivaismo nella provincia rispetto alle realtà toscana ed italiana. La quota di beni agricoli e materie prime esportati pesa un 17% sul totale delle esportazioni, mentre in Toscana ed in Italia tali beni raggiungono appena un peso dell'1,8% e del 2% sull'export totale.

**Composizione delle esportazioni, Pistoia, Toscana e Italia, anno 2010, valori percentuali.**



Fonte: CCIAA su dati Istat

A livello strategico la priorità è ricollegabile a:

<p style="text-align: center;">EUROPA 2020</p> <p>Obiettivo A. <i>Crescita intelligente</i>          Iniziativa faro <b>Unione dell'innovazione</b> che ha tra gli obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- orientare la politica di R&amp;S e innovazione in funzione delle sfide: cambiamento climatico, uso efficiente delle risorse e dell'energia, salute e cambiamento demografico</li> <li>- rafforzare gli anelli della catena dell'innovazione: dalla ricerca "blue sky" alla commercializzazione, contribuendo a migliorare il contesto generale per l'innovazione delle imprese</li> <li>- assicurare un numero sufficiente di persone laureate in scienze, matematica ed ingegneria</li> <li>- impennare i programmi scolastici su creatività, innovazione ed imprenditoria</li> </ul>	<p style="text-align: center;">PRS 2011-2015</p> <p><i>Politiche per l'industria, l'artigianato, il turismo, il commercio</i>          Indirizzi di legislatura: <b>1. sostenere la ricerca per massimizzarne l'efficacia e valorizzare le attività di ricerca applicata</b>, razionalizzando, riorganizzando e potenziando gli strumenti e le infrastrutture per il trasferimento tecnologico, garantendo azioni di diffusione e trasferimento; <b>2. sostenere l'innovazione, la crescita e l'imprenditorialità delle imprese</b>, attraverso la qualificazione manageriale del tessuto produttivo, i processi di aggregazione e crescita dimensionale delle PMI (creazione di reti tra grandi imprese, PMI e centri di ricerca) gli strumenti di ingegneria finanziaria;  <i>Politiche per l'agricoltura e le foreste</i>          Indirizzi di legislatura: <b>5. sostenere e promuovere le produzioni florovivaistiche e del sistema dei servizi connessi alla produzione del verde</b>, come risorsa per la valorizzazione del paesaggio, la riqualificazione del verde nelle città e la riduzione delle emissioni inquinanti in atmosfera; <b>1. sviluppare la competitività delle imprese del mondo agricolo</b> sostenendo i processi di innovazione e di ricerca (in particolare quelli legati alle nuove frontiere della qualità, alla tracciabilità del prodotto, al rapporto tra cibo-salute-sicurezza alimentare e alla sostenibilità), il ricambio generazionale, le agevolazioni per l'accesso al credito e la diversificazione degli investimenti verso le agro-energie, i servizi di manutenzione del territorio ed altri servizi per i turisti e per i residenti</p>
---	---

3. La scarsa stabilizzazione della forza lavoro ha indebolito **l'accumulazione di conoscenze del capitale umano** con effetti negativi sulla produttività e la crescita di mercato.

L'utilizzo delle varie forme contrattuali di lavoro flessibile, ormai quasi totalmente utilizzate in alternativa a quelle tradizionali, hanno impoverito il territorio perché hanno ostacolato la creazione di forze lavoro stabili su cui investire nella conoscenza e nel saper fare.

In alcuni casi, come nel commercio e nel turismo, sono le stesse caratteristiche strutturali dei settori che producono un'occupazione di tipo stagionale e non permette di avere a disposizione un capitale umano permanente su cui investire.

*Dati di contesto territoriale che giustificano la priorità*

La **crescente precarizzazione del lavoro** pone problemi di equità nella distribuzione delle risorse, di tutele e diritti, di mantenimento e crescita del capitale umano, in particolare per alcuni target quali i giovani e le donne.

In riferimento ai contratti di lavoro stipulati dalle unità produttive sul territorio provinciale nel corso dei primi nove mesi del 2011, la maggioranza assoluta dei contratti è stata stipulata a **tempo determinato**. In relazione alle tipologie contrattuali rileviamo il notevole incremento (+57%) delle assunzioni per lavoro domestico. In notevole crescita le **tipologie di lavoro più "precarie"**: sale il lavoro intermittente o "a chiamata" (+31%) ed il lavoro occasionale (+34,4%), aumenta anche il lavoro interinale (di circa il 30%) ed il lavoro autonomo nello spettacolo (+61%).



A livello strategico la priorità è ricollegabile a:

EUROPA 2020  
 Obiettivo B. *Crescita sostenibile*  
 Iniziativa faro **Politica industriale per l'era della globalizzazione** che ha tra gli obiettivi:  
 - migliorare il clima imprenditoriale anche attraverso la promozione di cluster  
 - migliorare la collaborazione tra le parti interessate al fine di sostenere una solida base industriale e cognitiva, permettendo all'Unione Europea di avere un ruolo guida nello sviluppo sostenibile mondiale

PRS 2011-2015  
*Politiche per l'istruzione, l'educazione, la formazione e il lavoro*  
 Indirizzo di legislatura: **1. promuovere la creazione di lavoro qualificato e ridurre la precarietà**, incentivando l'occupazione in tutte le sue forme, in particolare di giovani e donne, mantenendo l'obiettivo di favorire in primo luogo la creazione di posti di lavoro stabili e di qualità, supportando i lavoratori con contratti temporanei e atipici, favorendo l'assunzione di lavoratori in mobilità

4. La **struttura del sistema** di imprese è caratterizzata dalla scarsa dimensione delle imprese, lo scarso ricambio e le caratteristiche di polarità di alcune economie distrettuali o settoriali. C'è difficoltà ad imporre nuove forme di politiche di **aggregazione** a cui riferirsi.

Nell'industria il concetto di filiera soffre in modo rilevante perché nella gran parte le aziende hanno rapporti con il committente e non con il mercato. Queste imprese che non hanno rapporti con il mercato sono quelle che soffrono di più e sono destinate a scomparire con la scomparsa della filiera locale tradizionale. In particolare nell'artigianato, c'è una parte delle imprese che non fa marketing ma resiste e si ostina a fare quello che ha fatto in passato, non investendo con conseguenze rilevanti sulle professionalità che si possiedono e puntando fundamentalmente sulle limature di costi. Questo smonta i concetti consolidati della filiera perché si passa alla individualità dell'azienda.

Nel turismo, venendo meno un tipo di domanda turistica tradizionale e le conseguenti occasioni di vendita, resistono oggi le imprese che sono sopravvissute come eccellenze lavorative, mentre per il resto mancano numeri e qualità turistica.

Nel vivaismo la struttura di settore è caratterizzata dalla presenza di tre tipologie di impresa: la grande impresa (due, tre aziende importanti che sono microcosmi); la filiera di queste grandi imprese; il resto delle aziende che operano indipendenti sul mercato dalla produzione alla commercializzazione (grossi acquirenti, garden, spesso a livello europeo). Inoltre nel settore la nascita di nuove aziende è ormai ridottissima (ciò non avviene nell'agricoltura tradizionale dove c'è un avvicinamento di nuovi imprenditori e dove si può parlare di agricoltura multifunzionale). La conseguenza in generale è che c'è un problema nel creare politiche di filiera, che nascono poi in modo informale e senza un orientamento allo sviluppo. Molte delle imprese inserite nella struttura settoriale di cui sopra sono rimaste sole ad affrontare le problematiche dell'evoluzione del mercato, non ricorrendo a strategie di filiera.

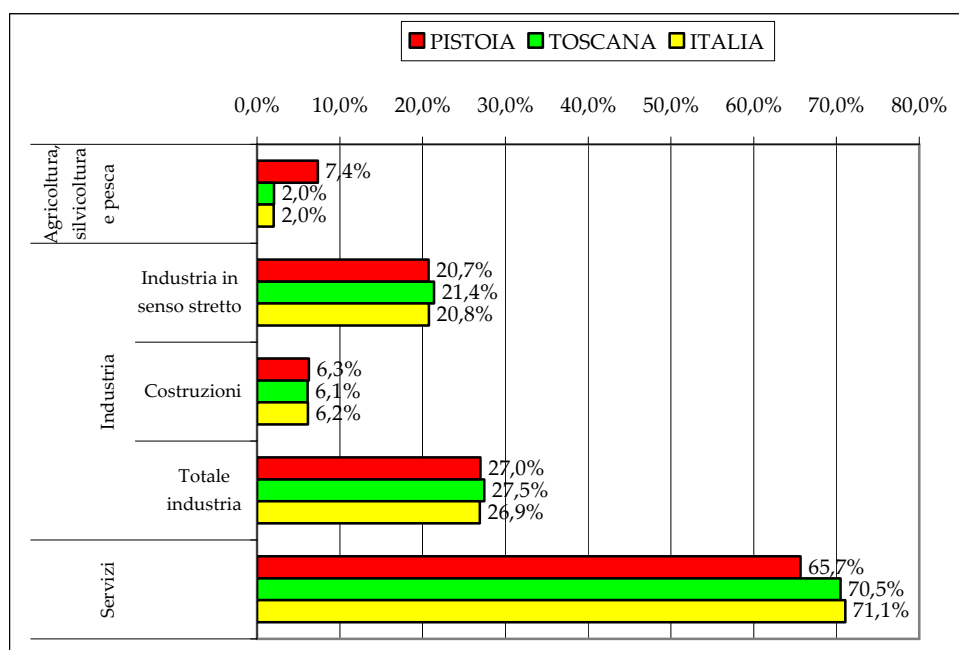
*Dati di contesto territoriale che giustificano la priorità*

Pistoia presenta, rispetto alla media regionale e nazionale, una **struttura produttiva** caratterizzata da un maggiore peso del settore agricolo ed un minor peso del terziario: se il valore aggiunto dell'agricoltura rappresenta circa il 2% del totale in Toscana ed in Italia, nel nostro territorio questo valore sale al 7,4%, data la presenza di aziende pistoiesi leader a livello europeo della filiera vivaistica.

L'incidenza del settore terziario è invece del 65,7%, inferiore di circa 5 punti percentuali rispetto alla media regionale e nazionale (70,5% toscano e 71,1% italiano).

Infine il valore aggiunto prodotto dall'Industria è pari al 27% del totale, all'incirca pari al valore registrato a livello nazionale e regionale.

**Incidenza dei diversi settori sul valore aggiunto a prezzi correnti per settore di attività economica, Pistoia, Toscana, Italia, anno 2008.**

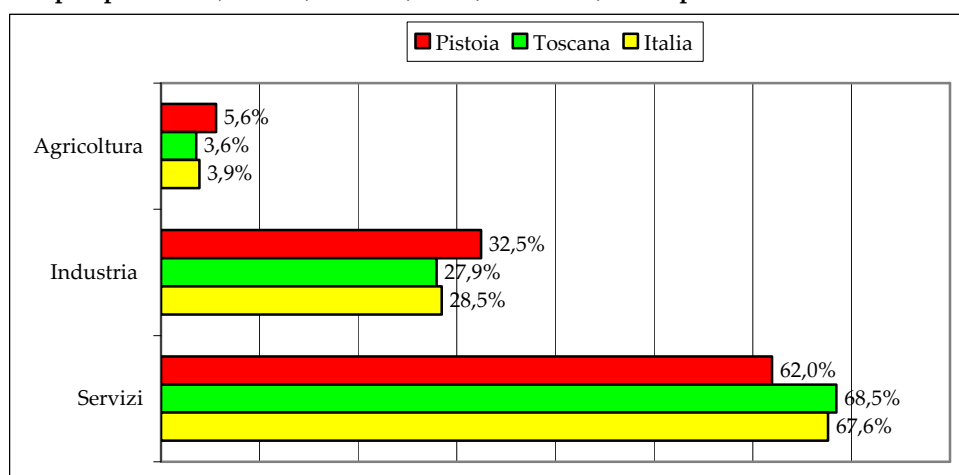


Fonte: Istat

La struttura produttiva ha ovviamente conseguenze nella struttura dell'occupazione: gli occupati nel comparto agricolo raggiungono le 7 mila unità nel 2010 una quota del 5,5% sul totale provinciale, superiore alla media regionale e del Paese.

Anche la quota degli occupati nell'industria è superiore alla media toscana e italiana e pari il 32,5%. Gran parte di questa forza lavoro è impegnata nell'industria in senso stretto: sono circa 29 mila le persone che vi hanno trovato lavoro nel 2010 pari al 23,6% del totale (contro una quota regionale del 19%). L'incidenza dell'occupazione nei servizi raggiunge il 62% nella nostra provincia risultando inferiore di circa 6 punti percentuali rispetto alla quota toscana e italiana nel 2010 ed in calo: dal 2008 al 2010 registra una perdita di mille posti di lavoro.

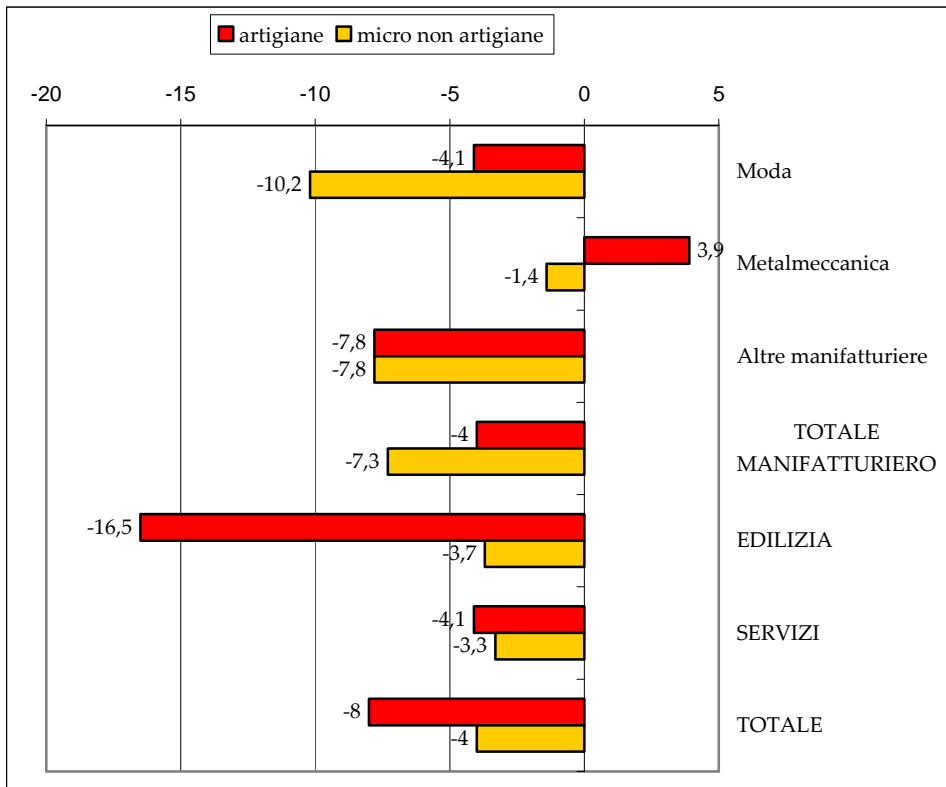
**Occupati per settore, Pistoia, Toscana, Italia, anno 2010, valori percentuali.**



Fonte: Istat

Considerando la **dimensione delle imprese** le aziende con un numero di addetti superiore alle 50 unità hanno raggiunto, rispetto all'anno precedente, risultati positivi dal lato della produzione (+1,4%) ed ancor più del fatturato (+3%).

**Andamento del fatturato delle microimprese, artigiane e non, anno 2010, variazione percentuale sul 2009.**



Fonte: Osservatorio Regionale sull'Artigianato

Il 2010 si chiude nuovamente con un fatturato negativo in tutti i settori sia per l'artigianato che per la microimpresa non artigiana : Pistoia è tra le province che hanno riportato le peggiori variazioni sul fatturato 2009 (-8% per le microimprese artigiane e -4% per le microimprese non artigiane) in Toscana. Una tale variazione va ad aggiungersi al calo di fatturato del -18,1% per le imprese artigiane e del -14,3% per le imprese non artigiane registrato già nel 2009. La sola variazione positiva nel territorio provinciale si registra per il fatturato delle aziende metalmeccaniche artigiane (+3,9% sul 2009).

A livello strategico la priorità è ricollegabile a:

EUROPA 2020  
 Obiettivo C. *Crescita inclusiva*  
 Iniziativa faro **Agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro**  
 che ha tra gli obiettivi:  
 - migliorare la partecipazione delle persone mediante l'acquisizione di nuove competenze per consentire alla forza lavoro (attuale e futura) di adeguarsi alle mutate condizioni e all'eventuale riorientamento professionale

PRS 2011-2015  
*Politiche per l'istruzione, l'educazione, la formazione e il lavoro*  
 Indirizzo di legislatura: **4. sviluppare, con un approccio fortemente integrato, il complesso del sistema terziario,** puntando ad una maggiore qualificazione dell'offerta turistica e distributiva, al fine di coniugare la competitività dell'offerta con la sostenibilità dei processi di sviluppo dei servizi e di riposizionamento dei vari prodotti turistici toscani; la Regione intende inoltre sostenere il sistema termale regionale;  
*Politiche per l'agricoltura e le foreste*  
**2. sostenere la riorganizzazione dei comparti produttivi finalizzata all'integrazione di filiera tra produttori primari e trasformatore/distributori dei prodotti agroalimentari o forestali (legno-energia),** anche attraverso processi di aggregazione e coordinamento nell'attività primaria, l'incremento della possibilità di vendita diretta sul territorio, lo sviluppo di un polo per l'industria e la trasformazione agroalimentare toscana

## Le linee strategiche di intervento per la competitività del sistema delle imprese

### *Lo sviluppo del capitale umano nelle imprese: progetti integrati secondo "obiettivi strategici per la competitività"*

Le priorità emerse nel processo di ascolto del territorio evidenziano come il sistema produttivo locale abbia risentito pesantemente della crisi di sbocco sui mercati e necessiti quindi di un sostegno per agevolare il superamento di tale difficile congiuntura.

Servono a tal fine strumenti adeguati, in grado di accompagnare le imprese in questo percorso e creare terreno fertile incentivando la ripresa, puntando sull'introduzione di innovazione e sulla capacità di diversificazione dei prodotti nel sistema imprenditoriale.

La ristrettezza delle risorse e le caratteristiche strutturali del contesto imprenditoriale locale comportano di individuare una strategia concentrata in pochi interventi in grado di massimizzare ritorni durevoli nell'accumulazione di conoscenze del capitale umano delle aziende.

Occorre quindi basare la strategia di intervento sulla capacità di potenziare le forme di aggregazione intorno ad obiettivi precisi e in linea con le priorità emerse e con gli indirizzi regionali e comunitari, su cui indirizzare le risposte da fornire per contrastare e superare l'attuale congiuntura ponendosi un orizzonte di riferimento ampio e durevole.

L'obiettivo di garantire il mantenimento e l'innalzamento della posizione competitiva delle aziende e lo sviluppo economico territoriale quindi, che ha quale presupposto di base la capacità di adeguarsi al cambiamento e il possesso delle competenze professionali necessarie per poterlo supportare, si traduce in una filosofia di intervento che supera i confini di un comparto produttivo per creare "filiere" di imprese, intese non in senso stretto ma come forma di aggregazione intorno ad obiettivi mirati e durevoli.

Questa strategia si attua con progettazioni che saranno integrate per specifici obiettivi, in cui le imprese sono aggregate per usufruire di percorsi formativi rivolti al proprio personale secondo un obiettivo comune di conoscenze da acquisire riferito ad un macro ambito strategico. Il riferimento è alle strategie comunitarie, condensate nella strategia Europa 2020 e a quelle regionali, espresse dal Piano Regionale di Sviluppo 2011-2015. I macro obiettivi su cui sviluppare i progetti integrati sono i seguenti.

- **sostegno dell'innovazione nelle imprese:** il fine è di massimizzare la capacità di recepimento e introduzione di innovazione di processo e di prodotto ed accompagnarne gli investimenti. La formazione deve essere orientata all'innovazione legata alla crescita "intelligente", "sostenibile" e "inclusiva" intesa come minimizzazione del consumo di risorse naturali, delle emissioni e degli scarti produttivi, l'utilizzo di energie rinnovabili, attraverso opportuni adeguamenti tecnologici e per implementare gli investimenti per innovazioni di prodotto e processo, la sostenibilità dei processi di sviluppo aziendale e le strategie di riposizionamento di prodotti;

- **sviluppo della internazionalizzazione:** il rafforzamento delle competenze ha la finalità di favorire la proiezione internazionale e di articolare la collocazione internazionale delle imprese come fattore di competitività, incrementando la conoscenza degli strumenti di competizione globali e le competenze linguistiche;

- **interventi basati su forme di aggregazione tra imprese finalizzate al superamento dei limiti della frammentazione:** dotare il sistema delle imprese di conoscenze per realizzare processi di aggregazione, di coordinamento di attività intersettoriali, lo sviluppo di filiere locali tra produttori / trasformatori / distributori di prodotti, le forme di cooperazione tra PMI, le politiche di ancoraggio territoriale di grandi aziende tramite la qualità e l'integrazione dell'indotto;

- **sostegno alle iniziative di miglioramento della qualità dei servizi per l'attrattività del territorio:** lo sviluppo di conoscenze nelle imprese è rivolto a una maggiore competitività e qualità

dei servizi sul territorio, che sia mirata ad accrescere il grado di attrattività complessiva del territorio;

- **rafforzamento della capacità della pubblica amministrazione e dei servizi alle imprese:** sviluppo di competenze che siano tese a individuare soluzioni per la semplificazione amministrativa.

### ***Gli interventi di formazione professionale mirata all'assunzione di personale***

Nell'ambito delle politiche indirizzate alle imprese per la crescita dell'occupazione e per l'inserimento / reinserimento professionale, si pone il contributo strategico della formazione professionale.

La situazione economica locale è caratterizzata dalla presenza di realtà produttive che trovano difficoltà ad affrontare l'attuale fase congiunturale, con possibili pesanti ricadute sul piano occupazionale. Una strategia di risposta da parte dell'Amministrazione, attraverso le politiche della formazione e della riqualificazione professionale, è quella di mettere a disposizione delle imprese strumenti per la formazione direttamente finalizzata all'inserimento lavorativo che consentano di coniugare obiettivi di creazione di occupazione e di difesa di occupazione in settori a forte competizione, con la risposta in tempi e modalità pienamente rispondenti alle situazioni congiunturali di impresa e ai fabbisogni professionali legati a nuove strategie delineate. Inoltre i programmi mirati di formazione di personale da inserire in impresa, conformemente alle linee strategiche di sviluppo regionale in cui si pone l'obiettivo di contribuire al sostegno all'attrazione degli investimenti diretti, possono rispondere anche alle esigenze di promozione delle opportunità di investimento esterne per la crescita / redditività dell'economia e delle aziende.

Il supporto all'impresa finalizzato all'inserimento occupazionale tramite la formazione professionale passa dalla realizzazione di **piani formativi di impresa mirati all'assunzione di personale**. I piani formativi aziendali si pongono come strumento a disposizione delle imprese con carattere di accessibilità continua, prevedendo una logica di erogazione di finanziamenti a sportello proprio per rispondere rapidamente ad esigenze di assunzione di personale, previa formazione specifica e con specifico accordo sindacale: in tal modo si garantisce che l'attività formativa si inserisca in un progetto organico concertato e condiviso di inserimento di personale all'interno dell'impresa. Per incentivare la massima coerenza tra gli obiettivi occupazionali sanciti dall'accordo sindacale e l'ingresso in impresa delle persone formate, saranno previsti elementi di commisurazione dell'entità definitiva del contributo all'effettivo adempimento degli impegni presi dalle imprese beneficiarie con l'accordo sindacale stesso. L'esperienza dell'attività autorizzata per la formazione nelle imprese, come evidenziato nella parte sulla efficacia della precedente programmazione, in cui era presente l'elemento dell'accordo sindacale e meccanismi di monitoraggio, ha portato a risultati importanti di impatto occupazionale, che rappresentano il punto di partenza di una nuova linea di intervento per la formazione diretta alle imprese mirata all'assunzione di personale.

Dovrà essere assicurata anche la possibilità di attribuire un voucher di conciliazione per la cura di minori e anziani, al fine di agevolare la frequenza dell'attività formativa dei partecipanti ai corsi.

### ***Formazione e promozione per la sicurezza sui luoghi di lavoro***

Ruolo centrale assume la continuazione del percorso di coinvolgimento sia delle istituzioni che dei soggetti del tessuto economico e produttivo locale per lo sviluppo di azioni integrate e di programmi di intervento sulla prevenzione e sulla crescita della consapevolezza e cultura dei cittadini in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, racchiuso nel lavoro del Tavolo Interistituzionale nato con i protocolli sottoscritti dall'Amministrazione Provinciale.

Nell'ambito delle azioni di prevenzione, si tradurranno operativamente gli indirizzi del Tavolo Interistituzionale per attuare interventi più idonei ad una prevenzione sistematica dei rischi di infortunio sul lavoro e malattie professionali, tra cui assumono rilievo azioni di formazione e la promozione della cultura della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con interventi specifici anche negli istituti secondari della provincia.

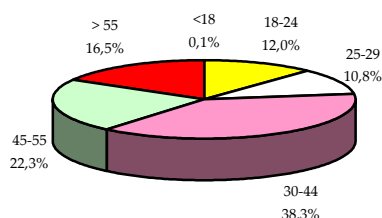
### Priorità specifiche relative al rischio occupazionale

1. Preoccupa la situazione attuale e la tendenza della **disoccupazione**. Andiamo incontro a un periodo in cui le file dei disoccupati (a causa del progressivo esaurimento degli ammortizzatori sociali) si andranno sempre più ingrossando e in cui la forbice maschi - femmine si sta sempre più divaricando rispetto già ad una situazione di divario da sempre presente, con l'eccezione della riduzione delle opportunità di lavoro per gli uomini in settori tipicamente femminili (ad esempio chi ha una qualifica di assistente familiare).

#### *Dati di contesto territoriale che giustificano la priorità*

Alla fine del III° trimestre 2011 le persone iscritte allo stato di disoccupazione della provincia (dato di stock) sono pari a 35.621 per la maggioranza donne (oltre 22 mila, pari al 62%). Le persone straniere sono circa 5.800, il 16,5% del totale. La coorte di età più numerosa è quella tra i 30 ed i 44 anni con 13.357 iscritti (circa il 38,3%). Gli under 30 rappresentano il 23% circa (oltre 8.100 persone); tale quota appare allineata con il peso che i giovani fino a 29 anni rivestono sulla popolazione in età attiva (21,7%).

*Personae iscritte allo stato di disoccupazione presso i Centri per l'Impiego provinciali per genere e fasce di età, valori percentuali.*



*Fonte: elaborazioni Osservatorio sul Mercato del Lavoro su dati SIL Provincia di Pistoia*

Al 31 dicembre del 2010 la metà delle **persone iscritte allo stato di disoccupazione** (16.378 in termini assoluti) possiede un **titolo di studio inferiore** (scuola dell'obbligo), mentre il 25,3% è in possesso di un diploma di scuola superiore (8.495 persone). Il 6% circa possiede invece un titolo di studio superiore (una laurea, un diploma universitario o un altro titolo di livello terziario). Si rileva la presenza di una maggiore scolarizzazione delle donne: tra i laureati le donne sono 1.430 (circa il 74%) e tra i diplomati sono pari a 5.549 (il 65,3%).

Sale il tasso di **disoccupazione provinciale** che nel 2010 raggiunge il 6,5%, un punto percentuale in più sul 2009 e 2,2 punti sul 2008. Mentre il tasso di disoccupazione maschile provinciale è pari al 4,2% il tasso di disoccupazione delle donne raggiunge il 9,6%.

L'IRPET sottolinea che se i lavoratori e le lavoratrici cassaintegrati/e fossero sommati ai disoccupati, il tasso di disoccupazione salirebbe nel 2010 dell'1,1% raggiungendo in Toscana il 7,1%. Se poi si conteggiassero anche gli scoraggiati il tasso di disoccupazione salirebbe ulteriormente all'8%. Se si considera infine la condizione autopercepita dai soggetti, IRPET stima che il tasso di disoccupazione toccherebbe per la Toscana il valore del 9,2% nel 2009 e del 9,4% nel 2010<sup>22</sup>.

A livello strategico la priorità è ricollegabile a:

EUROPA 2020  
Obiettivo C. *Crescita inclusiva*  
Iniziativa faro **Agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro** che ha tra gli obiettivi:  
- modernizzare i mercati del lavoro per aumentare i livelli di occupazione e garantire la sostenibilità dei modelli sociali europei  
- promuovere forme di equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e la parità tra i generi

2. Nell'accesso ad un posto di lavoro permangono alcune distorsioni legate alle modalità di ingresso e alle **tipologie contrattuali**. Il largo utilizzo di contratti di breve durata si associa talvolta per questa tipologia di lavoratori con il dover sopportare ritmi più pesanti di lavoro concentrati in periodi di tempo limitati e con intervalli continui di inattività. L'effetto sul lavoratore è così quello di sentirsi discriminato sia nei periodi di lavoro che in quelli di inattività. Riguardo all'ottenimento del posto di lavoro, la **competenza** resta un valore non considerato perché continuano a prevalere le conoscenze. Si è posta inoltre particolare attenzione sullo strumento dei **tirocini formativi**, nell'ultimo periodo oggetto di revisioni normative anche a livello regionale, nell'ottica di prevenirne l'abuso. Gli espulsi dal mondo del lavoro che entrano in azienda da tirocinanti si trovano ad affrontare situazioni di impiego lavorativo a costo basso o nullo e con la prospettiva di non ottenere un contratto di lavoro al termine del periodo di tirocinio. In questi casi il tirocinio diventa un surrogato del lavoro senza riflesso occupazionale, specialmente per i bassi profili. Dal lato delle imprese, manca una cultura formativa. L'utilizzo del tirocinante in modo inappropriato avviene perché non viene effettivamente affiancato un tutor formativo, ma spesso una figura come può essere un capo reparto che magari è bravissimo nel suo lavoro ma non sa trasferire il sapere. Questa situazione non è generalizzabile perché alcune aziende collaborano e partecipano volentieri alle attività formative, altre invece ritengono la formazione non importante per la crescita dell'azienda. Le imprese sottovalutano la funzione della formazione, il loro coinvolgimento nei processi di identificazione dei fabbisogni è faticoso. A volte però sono gli utenti che non riescono a gestire in modo corretto la loro relazione con l'impresa ospitante, tenendo atteggiamenti eccessivamente rivendicativi oppure non consoni; il risultato è che le imprese nei confronti del tirocinio formativo o dello stage sono diffidenti se non si tratta di figure professionali di livello medio-alto e di un percorso professionalizzante.

*Dati di contesto territoriale che giustificano la priorità*

**Avviamenti al lavoro nella provincia di Pistoia**

I contratti di lavoro stipulati dalle unità produttive sul territorio provinciale nel corso dei primi nove mesi del 2011 sono stati circa 26.500, in linea con quanto avvenuto nel medesimo periodo del 2010 (+0,8% sul 2010).

Un maggior incremento delle assunzioni riguarda la componente femminile (+3%) mentre calano del 2% circa gli avviamenti al lavoro degli uomini.

La maggior parte degli avviamenti riguarda in termini assoluti la fascia di età 30 - 44 anni (circa 11 mila, il 41% degli inserimenti totali): in particolare un contratto ogni 4 è stato firmato da una lavoratrice tra i 30 ed i 44 anni. **In calo le assunzioni per i giovani sotto 30 anni**, in particolare di quelli appartenenti alla fascia di età 25 - 29 anni, i cui avviamenti scendono del 9,5%. Calano le assunzioni degli uomini in tutte le fasce di età, con la sola eccezione della classe tra i 45 ed i 55 anni (+8%); da segnalare che le donne di questa fascia di età registrano la migliore variazione positiva (+17,6%). Particolarmente positivo anche il risultato degli

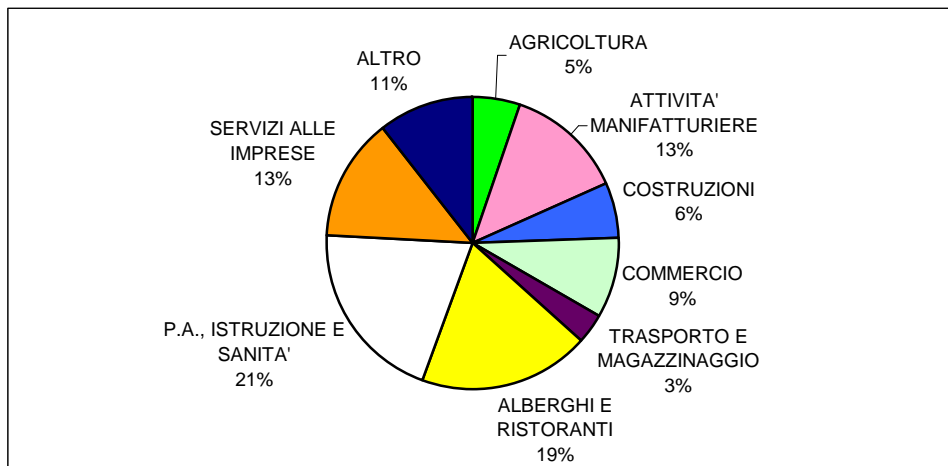
avviamenti per le donne over 55 (+21,4%) mentre, dal lato opposto, **si rileva una diminuzione delle assunzioni delle ragazze tra i 18 ed i 29 anni.**

Se passiamo ad osservare la **durata dei contratti** chiusi nel corso del 2010 si rileva che l'80% del totale non supera undici mesi, in linea con quanto registrato nel 2009 (82%). Nello specifico analizzando le cessazioni per tipologia contrattuale si rileva che i tempi determinati hanno avuto una durata media di circa 4 mesi (120 giorni), le collaborazioni a progetto/coordinate e continuative una durata media di circa 11 mesi, mentre il lavoro interinale o in somministrazione poco più di 2 mesi (71 giorni).

Se nel 2009 i contratti che si sono conclusi entro il primo mese di lavoro erano pari al 27,2%, nel 2010 salgono al 31,6% (8.218 unità): nel 64,3% dei casi tale tipo di contratti riguarda la componente femminile, per un totale di 5.285, in sintesi uno su cinque. Si riferisce invece alla componente maschile la maggioranza dei rapporti con una durata tra i 2 ed i 5 anni (57%).

Positivo ed in controtendenza con quanto rilevato nell'ultimo biennio, l'incremento del 13,4% delle donne avviate a tempo indeterminato, mentre calano di circa il 10% le assunzioni più stabili degli uomini. In calo anche gli altri tipi di contratto che offrono maggiori garanzie, quali il tempo determinato (-7,3%) e l'apprendistato (-11,5%).

*Avviamenti al lavoro per settore di attività economica, Gennaio – Settembre 2011, valori percentuali.*



*Mercato del Lavoro su dati SIL Provincia di Pistoia*

In relazione **ai settori di attività** si rileva che più di un avviamento su cinque avviene nel comparto della pubblica amministrazione, istruzione e sanità (21%): in particolare aumentano di un 11% gli avviamenti nell'Istruzione, mentre scendono di un 20,2% quelli nella pubblica amministrazione. Seguono le attività alberghiere e di ristorazione (19%), che mostrano un andamento negativo rispetto al 2010 (-6,5%).

In linea con l'andamento medio del settore anche il comparto TAC – Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero che registra circa 1.400 contratti (9,2%, il 5,2% degli avviamenti del settore).

Positiva la performance anche del comparto del commercio che registra circa il 9% degli avviamenti totali con un 3,7% in più rispetto al 2010.

In calo l'edilizia che con il 6% circa di inserimenti totali del periodo registra una contrazione delle assunzioni rispetto al 2010 di circa un 11%.

Le assunzioni effettuate dal sistema produttivo locale sono ancora lontane dai valori pre-crisi: dalle oltre 48.600 nel 2007 scendono a 36.300 nel 2010 registrando un calo pari al 25%. Nel corso dei primi 9 mesi del 2011 i contratti di lavoro stipulati dalle unità produttive sul territorio provinciale appaiono stabili (+0,8% sul 2010) e non lasciano dunque intravedere possibilità di recupero.

3. L'utilizzo degli **ammortizzatori sociali** ha permesso di tamponare le pesanti conseguenze immediate della crisi economica che si è abbattuta sul contesto locale. Emergono tuttavia difetti di funzionamento che impediscono il raggiungimento di finalità complessive di questi interventi che vadano oltre il semplice sostegno economico. Per l'attuazione delle politiche attive del lavoro si riscontra una difficoltà di ottimizzazione dei tempi da parte dei servizi durante la percezione



dell'ammortizzatore. Anche per le stesse **politiche attive per i lavoratori in CIG in deroga** si manifestano ancora problemi di gestione che talvolta è improvvisata e non si tiene conto degli impegni lavorativi ancora in essere (se con una rotazione, a zero ore e così via).

*Dati di contesto territoriale che giustificano la priorità*

**Ricorso agli ammortizzatori sociali**

**Le vertenze collettive** riguardanti unità produttive sul territorio pistoiese siglate nel corso del 2011<sup>23</sup> tra le aziende e le Parti Sociali sono 20. I lavoratori e le lavoratrici coinvolti/e sono 672, nella maggior parte dei casi si tratta di dipendenti di aziende con sede nella provincia. I lavoratori per i quali è stata richiesta la cassa integrazione straordinaria sono 248, la CIG in Deroga interessa invece 365 lavoratori. Ad oggi sono 74 i lavoratori che al momento dell'esaurimento degli ammortizzatori sociali verranno posti in mobilità.

Sono oltre 3.500 le **persone iscritte alla liste di mobilità** alla fine del III° trimestre 2011, di cui 1.531 sono donne (il 43%). Oltre tre quarti (2.745 il 78%) dei lavoratori e delle lavoratrici proviene da aziende con meno di 15 dipendenti (mobilità ex L.236/93): in particolare un lavoratore su tre (29%) aveva un'occupazione nella manifattura ed è stato messo in mobilità da una piccola impresa. Complessivamente i lavoratori e le lavoratrici licenziati/e da ditte del comparto manifatturiero sono 1.547 (il 44% del totale); rilevante anche il numero degli ex lavoratori e lavoratrici dell'edilizia e del commercio che rappresentano rispettivamente circa il 14% del totale.

Nei primi nove mesi del 2011 continuano ad aumentare le richieste di **CIG**: sono circa 3 milioni e 900 mila le ore autorizzate, per la maggior parte si tratta di CIG straordinaria (il 48% circa del totale), in aumento del 143% rispetto allo stesso periodo del 2010.

In relazione ai vari settori di attività si registra il notevole aumento dell'industria, +26%, con un numero di ore superiore ai 3 milioni, mentre si rileva una flessione nell'edilizia (-25% circa) e nel commercio (-23% circa). Rilevante la quota ottenuta dal segmento meccanico con un numero di ore di CIG in aumento del +440%, e pari a circa 1.140.000.

Già nel corso del 2010 si è registrata un'esplosione nel ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni nel territorio provinciale: in termini assoluti si sale da un milione e cinquecentomila ore del 2009 a circa 4 milioni e seicentomila ore autorizzate; l'incremento maggiore riguarda la CIG in deroga (+576%).

Come si è visto, l'aumento della CIG non sembra arrestarsi nel corso del 2011: da gennaio a settembre sono pari a circa 3 milioni e 900 mila le ore di CIG autorizzate; per la maggior parte si tratta di CIG straordinaria (1.878.971 ore, in aumento del 143% pari al 48% circa del totale) e di CIG in deroga (pari a 1.628.067 ore, in flessione del -23% circa, pari al 42% circa del totale).

Secondo i dati diffusi dall'ultimo report regionale, nell'ultimo biennio (4 Maggio 2009 – 30 Settembre 2011) sono pari a 2.828 le richieste di **CIG in Deroga** pervenute alla Regione Toscana da parte di 775 aziende della provincia di Pistoia, per 4.294 lavoratori e lavoratrici interessati/e (la maggioranza donne 53,5% incidenza superiore alla media regionale).

Le ore richieste complessivamente per le unità produttive pistoiesi sono state circa 6 milioni e 300 mila, corrispondenti ad una media di circa 183 giorni di sospensione/riduzione per lavoratore, contro una media regionale di 142 giorni. Il 65,4% dei lavoratori e delle lavoratrici è inquadrato come operaio. La maggioranza appartengono alle fasce di età 35-44 anni (1.396) e 45-54 anni (1.154).

Dal 6 ottobre 2010 al 30 settembre 2011 sono stati inoltre autorizzati/e alla **mobilità in deroga** 167 apprendisti/e licenziati nella provincia di Pistoia.

4. Il **rapporto** degli utenti con i **Centri per l'Impiego** pur avendo vissuto di emergenze continue nell'ultimo periodo negli aspetti dell'accoglienza non ha manifestato criticità ma è piuttosto caratterizzato dalla richiesta di maggior seguito nelle varie fasi del percorso di ricerca del lavoro da parte degli utenti stessi. Ci sono ancora inoltre situazioni che necessitano di maggiore progettualità nell'erogazione del servizio come nel caso della gestione della **L.68/99**, che richiede una manutenzione rivisitando le procedure nella direzione di una maggiore informazione sulle opportunità.

<sup>23</sup> I dati sono aggiornati al 19 Novembre 2011.

*Dati di contesto territoriale che giustificano la priorità*

Nel corso dei primi nove mesi del 2011 le **persone che si sono recate ai Centri Provinciali per l'Impiego** per iscriversi allo stato di disoccupazione (**dato di flusso**) sono state circa 7.100 (dato di flusso), in leggero aumento sui primi mesi del 2010 (+5,3%). Circa il 40% dei lavoratori che si sono iscritti ha un'età compresa tra i 30 ed i 44 anni, e si rileva che a iscriversi sono soprattutto le donne (55%). **In aumento le iscrizioni dei ragazzi tra i 18 ed i 24 anni (+9,5%)** e degli uomini tra i 45 ed i 55 anni (+11,3%), ma il picco più alto si è registrato per le donne over 55 (+53,4%, tuttavia i lavoratori in questa fascia di età rappresentano circa il 4,8% del totale).

A livello strategico la priorità è ricollegabile a:

EUROPA 2020

Obiettivo C. *Crescita inclusiva*

Iniziativa faro **Piattaforma europea contro la povertà** che ha tra gli obiettivi:

- garantire coesione sociale e territoriale in modo tale che i benefici della crescita e i posti di lavoro siano equamente distribuiti
- garantire alle persone vittime di povertà e di esclusione sociale (in particolare disabili, famiglie monoparentali, donne anziane) condizioni di vita dignitose e partecipazione attiva alla società

PRS 2011-2015

*Politiche per l'istruzione, l'educazione, la formazione e il lavoro*

Indirizzo di legislatura: **6. potenziare il sistema dei servizi per l'impiego per la riqualificazione professionale e il reinserimento sul mercato del lavoro**, favorendo l'innovazione del sistema dell'offerta integrata e sostenendo l'integrazione dei sistemi di istruzione, formazione, orientamento e lavoro, nonché il potenziamento e il radicamento territoriale dei servizi e la condivisione delle informazioni fondamentali sul mercato del lavoro, attraverso la collaborazione di soggetti pubblici e soggetti privati

5. Il **ruolo della formazione** nella creazione di sbocchi occupazionali attraverso delle difficoltà legate agli effetti della crisi; vi sono tuttavia anche aspetti del funzionamento del sistema che sono migliorabili, come la non sufficiente relazione tra la formazione e le politiche attive del lavoro da una parte e le strategie e i settori di sviluppo dall'altra. Le **agenzie formative** negli ultimi anni hanno assunto un ruolo di fronteggiamento anche delle problematiche sociali degli allievi, quasi come uno degli ammortizzatori degli effetti della crisi. Il rischio che ne consegue va dall'eccessivo impiego di tempo per questioni non attinenti al compito dell'agenzia alla impossibilità di gestire situazioni difficili che richiedono l'attivazione servizi socio assistenziali o sanitari. Dal lato degli **strumenti**, vi sono state difficoltà di programmare ed erogare servizi senza poter disporre di indicatori e criteri di misurazione dei livelli di rischio occupazionale; difficoltà di gestione del voucher di conciliazione (di più semplice attuazione quando consiste in un rimborso spese); necessità di ripensare alle regole per adeguarle ai cambiamenti (anche in fase di gestione delle attività); la maggiore necessità di integrazione tra fondi diversi; il bisogno di un monitoraggio continuo delle attività erogate per avere in tempo reale indicatori di efficienza ed efficacia.

A livello strategico la priorità è ricollegabile a:

PRS 2011-2015

*Politiche per l'istruzione, l'educazione, la formazione e il lavoro*

Indirizzi di legislatura: **2. promuovere l'educazione, la formazione e la qualificazione del capitale umano lungo tutto l'arco della vita**, garantendo l'efficienza e l'efficacia degli interventi di istruzione e formazione in un sistema integrato, mettendo a disposizione dei cittadini toscani adulti anche percorsi formativi, non formali; **4. sviluppare il sistema regionale delle competenze e dell'orientamento**, garantendo la certificazione di competenze acquisite; **5. favorire la mobilità transnazionale a supporto della formazione e dell'occupabilità**, consentendo ai cittadini toscani di realizzare esperienze formative e lavorative all'estero, mettendoli in grado di operare nel contesto internazionale

## Le linee strategiche di intervento relative al rischio occupazionale

*Il concetto di rischio occupazionale come guida di tutti i servizi alla persona*

Il rischio occupazionale è una situazione complessa e di incertezza a cui il cittadino è esposto.

Obiettivo prioritario diventa la possibilità di definirlo, di stabilire un suo 'valore' per riuscire a controllarlo, attraverso la definizione di parametri in base ai quali stabilire quantità e qualità dei servizi di politica attiva da poter erogare all'utenza, sia in base alla disponibilità soggettiva dell'utente sia in base a criteri oggettivi legati ad esempio ad età, sesso, settore, titoli di studio.

In base al valore attribuito al rischio risulta importante decidere le strategie attuative atte a ridurlo. L'individuazione del valore del rischio e l'analisi degli effetti viene svolta dagli operatori dei Centri per l'Impiego e Servizi Territoriali ogni volta che un cittadino si presenta al servizio di prima accoglienza. Il valore del rischio verrà misurato utilizzando una metodologia di 'calcolo' condivisa e da tutti applicata. Tale metodologia verrà strutturata dal team di esperti psicologi del lavoro che operano nei Centri per l'Impiego della Provincia. Per ciascun cittadino al quale è stato calcolato il rischio occupazionale, viene stabilito verso quali interventi di politica attiva del lavoro orientarlo in modo da andare a ridurre, in tempi più brevi possibili con strumenti flessibili, il suo grado di rischio.

In definitiva si tratta piuttosto di linee di intervento per la mitigazione dello stesso rischio occupazionale e per la riduzione di quei comportamenti dei cittadini che possono incrementare il livello della loro 'rischiosità'.

L'individuazione del valore del rischio richiederà inoltre una costante attività di monitoraggio atta a mantenere il rischio occupazionale di ciascun cittadino che avrà usufruito di interventi di politica attiva, sotto della soglia di criticità. E' inoltre opportuno che vengano individuate azioni specifiche per fasce di cittadini a basso rischio occupazionale in modo da bilanciare le azioni di recupero della disoccupazione di lunga durata con interventi di prevenzione dell'esclusione dal mercato del lavoro. L'attività di monitoraggio sia in itinere che ex post, dei servizi erogati sarà tesa anche a correggere e/o evitare eventuali errori di calcolo oltre che a valutare l'impatto degli interventi che verranno realizzati.

### *Interventi a domanda individuale rivolti a cittadini disoccupati / inoccupati*

La strategia centrata sulla domanda formativa individuale si pone come indispensabile per giungere ad un modello di formazione flessibile e orientato ai bisogni effettivi degli individui per il rafforzamento delle loro competenze.

Lo strumento di attuazione di tale strategia si configura come una "**dote formativa**" (domanda individuale di formazione da parte di persone disoccupate / inoccupate), come strumento che permette di fruire di un servizio formativo, regolato da apposito avviso per assicurare pubblicità e parità di accesso ai cittadini.

L'utilizzo della dote formativa da parte del beneficiario avverrà avvalendosi dell'attività di orientamento degli operatori specializzati dei Centri per l'Impiego, presso cui si espletano direttamente le procedure di iscrizione al corso, ciò che permetterà di assicurare la verifica sulle effettive attivazioni dei percorsi formativi e i relativi tempi.

La scelta di investire sulla formazione a richiesta individuale si accompagna alle scelte da prendere per mirare a rendere più efficace ed efficiente lo strumento dei contributi individuali. Ciò può avvenire attraverso una precisa azione di promozione e allargamento dell'offerta di formazione a pagamento ed ad una attenta quantificazione dei massimali di contributo da concedere.

La scelta delle attività formative da parte del richiedente è un passaggio fondamentale e come tale garantito dal rispetto di requisiti di pari accessibilità, trasparenza ed equità. Si pone l'esigenza in

questo senso anche di assicurare la massima informazione sull'**offerta formativa** (anche tramite la stesura di elenchi aggiornati delle opportunità formative), nel quadro delle garanzie di qualità di erogazione delle agenzie formative fornite dall'accreditamento presso la Regione Toscana o se la scelta ricade fuori Regione sulla base del possesso di requisiti certificati preventivamente stabiliti (possesso di certificazione/accreditamento di qualità, ecc).

L'elenco dei corsi che compongono l'offerta formativa si baserà su strumenti di cui si è già dotata l'amministrazione provinciale come il riconoscimento dei corsi concesso secondo la verifica degli standard di erogazione.

Dovrà essere assicurata anche la possibilità di attribuire alla persona che ha ottenuto il finanziamento un voucher di conciliazione per la cura di minori e anziani, al fine di agevolare la frequenza dell'attività formativa.

### ***Corsi di formazione finanziati dalla Provincia per disoccupati / inoccupati.***

Oltre alla previsione di strumenti individuali per l'accesso a percorsi formativi, la finalizzazione dell'inserimento o reinserimento occupazionale si persegue con la costruzione e messa a disposizione di un'offerta formativa gratuita per soggetti disoccupati / inoccupati.

La progettazione di corsi da parte delle agenzie formative si inquadra nell'ambito delle linee tematiche di obiettivo individuate per la formazione nelle imprese (di cui si parla nella relativa sezione) in modo da concentrare lo sforzo programmatico verso obiettivi formativi che possano accrescere le possibilità di inserimento occupazionale in quanto in linea con le priorità assunte anche a livello comunitario e con la programmazione regionale.

L'obiettivo della massimizzazione dell'impatto occupazionale dei percorsi formativi è ulteriormente perseguito con meccanismi di premialità per le assunzioni delle persone che si formano tramite questi percorsi.

L'offerta formativa gratuita per soggetti disoccupati e inoccupati deve rispondere a criteri di efficienza e di efficacia: l'indirizzo in questo senso è verso corsi di profilo elevato, strutturati sia in forma di qualifiche che in percorsi modulari di breve durata, miranti a certificare AdA secondo il sistema delle competenze regionale, con maggiore spendibilità sul mercato del lavoro.

Dovrà essere assicurata anche la possibilità di attribuire un voucher di conciliazione per la cura di minori e anziani, al fine di agevolare la frequenza dell'attività formativa dei partecipanti ai corsi.

### ***Ampliamento delle politiche attive verso il target dei soggetti CIG in deroga***

Il raggiungimento di finalità complessive di reinserimento occupazionale legate agli ammortizzatori sociali tramite l'erogazione delle politiche attive di cui usufruire da parte dei soggetti in Cassa Integrazione in Deroga, impone un ampliamento dell'offerta di orientamento professionale offerto dagli specialisti dei Centri per l'Impiego, con un pacchetto di interventi su tematiche "on demand". Un particolare ruolo può essere giocato dalla opportunità di creare un'impresa o avviare un'attività autonoma da parte di questo target come possibile sbocco delle situazioni di inoccupabilità. Per perseguire questa finalità è necessario creare delle possibilità di ricorrere a servizi di orientamento professionale mirati alla ricostruzione della motivazione, all'ampliamento degli sbocchi come la creazione di attività in proprio, che siano in grado di coniugare potenzialità individuali con il superamento degli ostacoli che si pongono in termini informativi, amministrativi e motivazionali.

### ***Politiche integrate verso le fasce deboli del mercato del lavoro e i soggetti con disabilità***

Lo sforzo istituzionale che viene richiesto per sviluppare e consolidare i percorsi di inclusione delle fasce deboli del mercato del lavoro è orientato alla logica di un sistema di servizi da offrire per rispondere ai bisogni dei cittadini, che metta al centro l'informazione e la comunicazione tra i

diversi uffici. La struttura tecnica opera a tale scopo in modo da garantire un team di operatori con esperienza nel settore sociale, nella formazione e nei servizi per l'impiego, che siano in grado di governare in modo concreto e integrato l'insieme degli interventi erogati direttamente dalla Provincia mettendoli in collegamento con quelli forniti da Comuni, ASL e altri soggetti istituzionali e non, che sul territorio operano sul target di riferimento. I servizi di politica attiva da sempre erogati dalla Provincia (formazione, orientamento, tirocini, accompagnamento, placement) si ottimizzano se forniti con un raccordo stabile sia all'interno dell'Amministrazione che con i soggetti del territorio.

In quest'ottica, la strategia si orienta verso l'integrazione in un unico pacchetto di azioni dirette al target delle fasce deboli e delle persone con disabilità, che consentirà un miglior utilizzo delle minori risorse disponibili e di rispondere ai fabbisogni formativi, orientativi e di inserimento nel mercato del lavoro con un approccio di sistema formazione – lavoro – politiche sociali, in collegamento con la gestione del collocamento di cui alla L.68/99.

In una logica di integrazione con il sistema dell'istruzione, l'intervento per fasce deboli e disabili prevederà anche l'utilizzo di risorse per far confluire all'interno del pacchetto integrato attività che consentano di creare canali in uscita dalle scuole per questo particolare target.

Dovrà essere assicurata anche la possibilità di attribuire alla persona che ha ottenuto il finanziamento un voucher di conciliazione per la cura di minori e anziani, al fine di agevolare la frequenza dell'attività formativa.

Specifici interventi per disabili e immigrati nell'ambito del diritto dovere all'istruzione e alla formazione avverranno in integrazione con il Servizio Istruzione.

### ***Formazione esterna nell'apprendistato***

Con il D.Lgs.167/2011, entrato in vigore il 25 ottobre 2011, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha riformato la disciplina relativa alla formazione per l'apprendistato approvando il nuovo Testo Unico dell'Apprendistato e contemporaneamente abrogando e sostituendo la normativa previgente in materia.

L'attuale disciplina prevede in via generale che la regolamentazione, la durata e la modalità di erogazione della formazione sia rimessa ad appositi accordi interconfederali, ai contratti collettivi nazionali ed alle Regioni.

Il nuovo Testo Unico prevede le seguenti 3 tipologie di apprendistato:

1) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (corrispondente all'ex apprendistato in diritto – dovere) rivolto a soggetti tra i 15 e i 25 anni con la possibilità di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro. La durata contrattuale è determinata sulla base della qualifica o diploma da conseguire e comunque non superiore a 3 anni (ovvero 4 anni nel caso di diplomi professionali);

2) apprendistato professionalizzante o di mestiere (corrispondente all'ex apprendistato professionalizzante) rivolto a soggetti tra i 18 e i 29 anni (17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale). La durata contrattuale è determinata sulla base della qualifica contrattuale da conseguire che comunque non può essere superiore a 3 anni (ovvero 5 anni per le figure professionali dell'artigianato). La durata complessiva della formazione non può comunque essere superiore a 120 ore per la durata di 3 anni;

3) apprendistato di alta formazione e ricerca (corrispondente all'ex apprendistato alta formazione) rivolto a soggetti tra i 18 e i 29 anni (17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale) per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari (dottorati) e utilizzabile per le assunzioni in tutti i settori di attività sia pubblici che privati, sia come ricercatori che come praticanti per l'accesso alle professioni.

La normativa prevede che per le Regioni ove la nuova disciplina non sia immediatamente applicabile, le regolamentazioni previgenti, in via transitoria, varranno per un periodo non superiore a 6 mesi e pertanto sino alla data del 25 aprile 2012.

La Regione Toscana, verificata l'impossibilità di applicazione della nuova disciplina dovuta anche al tempestivo recepimento della normativa da parte della contrattazione collettiva di categoria, ha emanato alcune precisazioni in merito al regime transitorio per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. La nota precisa che i contratti stipulati durante questa fase transitoria seguiranno le disposizioni previgenti in materia. La nota specifica inoltre la possibilità di assumere lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato (per i quali la nuova disciplina non è operativa) per i quali trova applicazione, sempre nel regime transitorio, la disciplina previgente, ferme restando le disposizioni in materia di licenziamenti individuali ed incentivi di legge.

Nel contesto della innovata regolamentazione dell'apprendistato l'obiettivo è il mantenimento dei livelli elevati di qualità combinati con l'utilizzo ottimale delle risorse disponibili.

### ***Il ruolo dei servizi per l'impiego provinciali***

In questo contesto è ancora più forte il ruolo dei servizi al lavoro della Provincia, articolato nei Centri per l'Impiego e servizi territoriali, che assumono una rilevante centralità nell'attuazione delle linee strategiche di intervento individuate. L'attuale situazione di crisi ha reso ancora più evidente la funzione dei Centri per l'Impiego quali presidi territoriali strategici per promuovere un'occupazione di qualità e sostenere la competitività del sistema: in questo contesto lo snodo provinciale appare essenziale per garantire efficacia ed efficienza agli strumenti ed alle politiche del lavoro.

In un recente rapporto, *European Competitiveness Index*, condotto sulle 267 regioni dell'Unione Europea, la Commissione Europea ha messo in evidenza come la capacità competitiva dei territori dipende dal funzionamento del mercato del lavoro ed in particolare dal sistema di governance locale. Nello specifico per il nostro paese emerge che, laddove si sono sviluppati sistemi di governance che vedono il coinvolgimento attivo delle Province nella programmazione ed erogazione degli interventi per il lavoro e la formazione, i risultati sono migliori in termini di efficacia ed efficienza. Regioni in cui la presenza delle Province - quali soggetti non solo erogatori dei servizi per il lavoro ma anche delle politiche attive - è centrale mostrano una maggiore efficienza del mercato del lavoro: in sintesi si può mantenere il lavoro in un contesto di economia più debole o avere al contrario una tenuta economica che non determina risultati occupazionali.

Il rapporto *European Competitiveness Index* mette in evidenza che regioni come la Toscana che, si posizionino al 155° posto per capacità competitiva complessiva del sistema, mostrano una maggiore efficienza del mercato del lavoro (salendo al 123° posto della classifica), così come l'Emilia Romagna che seppur ricopra il 120° posto per capacità competitiva complessiva sale al 69° posto per quanto riguarda l'efficienza del mercato del lavoro.

<i>Regioni</i>	<i>Posizione rispetto all'efficienza del mercato del lavoro</i>
Provincia Autonoma di Bolzano	32° posto
Emilia Romagna	69° posto
Valle d'Aosta	76° posto
Provincia Autonoma di Trento	81° posto
Lombardia	97° posto
Veneto	112° posto
Toscana	123° posto
Friuli Venezia Giulia	141° posto
Piemonte	148° posto
Liguria	151° posto
Marche	156° posto
Umbria	159° posto
Lazio	200° posto
Abruzzo	212° posto

Molise	245° posto
Sardegna	251° posto
Basilicata	254° posto
Calabria	257° posto
Puglia	258° posto
Campania	261° posto
Sicilia	262° posto

Al contrario regioni come il Lazio in cui il ruolo delle Province non è centrale nell'erogazione delle politiche attive del lavoro, seppur presentino performance migliori di altre regioni dal punto di vista della capacità competitiva complessiva (133° posto) si posizionano al 200° posto per quanto attiene l'efficienza del mercato del lavoro.

<i>Regioni</i>	<i>Posizione rispetto alla capacità competitiva</i>
Lombardia	95° posto
Emilia Romagna	120° posto
Lazio	133° posto
Veneto	146° posto
Piemonte	149° posto
Toscana	155° posto
Liguria	170° posto
Friuli Venezia Giulia	172° posto
Marche	180° posto
Umbria	181° posto
Provincia Autonoma di Trento	184° posto
Abruzzo	189° posto
Provincia Autonoma di Bolzano	191° posto
Campania	199° posto
Puglia	211° posto
Valle d'Aosta	212° posto
Sicilia	213° posto
Calabria	222° posto
Molise	225° posto
Sardegna	234° posto
Basilicata	235° posto

In conclusione Emilia Romagna e Toscana (così come il Veneto ed il Piemonte) sono tra le poche regioni italiane con un dato occupazionale migliore rispetto a quello economico – competitivo ed hanno efficaci sistemi di lavoro a regolazione provinciale.

In sintesi dal rapporto emerge che esiste una distinzione tra la capacità competitiva complessiva e l'efficienza del mercato del lavoro che premia le regioni che si dotano di modelli di governance efficaci e di un sistema di servizi a regia provinciale. Il punto centrale è: l'efficienza del mercato del lavoro e del sistema dei servizi è un fondamentale paracadute rispetto alla crisi ed un prioritario investimento sociale.

Alcune ricerche mostrano inoltre l'esistenza di una convergenza tra crescita dell'occupazione e quantità – qualità degli investimenti nelle politiche del lavoro, in particolare i paesi che hanno investito di più sulle politiche del lavoro (in termini di PIL) prima della crisi hanno affrontato meglio la crisi ed hanno registrato una minore caduta dell'occupazione. In particolare le migliori performance riguardano quei paesi che non solo hanno investito di più ma lo hanno fatto soprattutto in termini di politiche attive del lavoro e soprattutto di servizi per l'impiego.

Da una ricerca di Eurostat<sup>24</sup> emerge che i paesi che presentano i mercati del lavoro più efficienti quali Germania e Francia spendono non solo di più ma sono anche caratterizzati da una presenza capillare di servizi specializzati che gestiscono le politiche attive sul territorio.

<sup>24</sup> Dati Eurostat (elaborazioni di Italia Lavoro 2010)

<i>Spesa per politiche del lavoro rispetto al PIL</i>	
Italia	1,4%
Francia	2,3%
Germania	3,4%

<i>Spesa per politiche attive rispetto al destinatario</i>			
Paese	Spesa per persona	Spesa per impresa	Spesa per servizi
Italia	21%	72%	7%
Francia	21%	64%	14%
Germania	39%	13%	47%

In particolare l'Italia è caratterizzata da un rapporto tra numero di disoccupati e numero di addetti elevato (un addetto ogni 150 disoccupati) contro paesi come la Germania che presentano in valore pari a 45.

<i>Rapporto tra disoccupati/e ed operatori/trici pubblici</i>	
Italia	1 operatore/trice ogni 150 disoccupati
Francia	1 operatore/trice ogni 48 disoccupati
Germania	1 operatore/trice ogni 45 disoccupati

In sintesi più alte sono le risorse destinate ai servizi per il lavoro più alto è il tasso di occupazione: in Italia le risorse destinate ai servizi per l'impiego sono tra le più basse d'Europa (4% contro il 12% di Germania o addirittura il 60% del regno Unito) e non a caso il nostro tasso di occupazione si posiziona tra i peggiori.

La decisione strategica presa dal Consiglio Provinciale con Delibera n.189 del 27 maggio 2008 di puntare sulla dotazione interna di professionalità di cui si dotano i servizi per l'impiego provinciali ci copre con il personale fino al 2015.

Per far fronte alla accresciuta importanza assunta dal servizio territoriale di **Quarrata**, in riferimento ai fabbisogni dell'utenza nel bacino territoriale di riferimento, **si ritiene di trasformare la struttura in Centro per l'Impiego**, portando così a quattro i punti territoriali di riferimento nella provincia configurati come tali. Sono già stati sentiti i Comuni di Agliana, Montale e Quarrata che hanno espresso parere positivo, ora chiediamo alla CPT un parere.

#### Priorità specifiche relative ai giovani / N.E.E.T.

Nel corso della discussione che è avvenuta in occasione dei focus nella tematica dei giovani e N.E.E.T., sono emerse alcune macro indicazioni (supportate anche dall'analisi di contesto), interessanti per individuare dei filoni di problematicità, derivanti dal mercato del lavoro, dal rapporto con le aziende, dal sistema della formazione, dall'erogazione dei servizi al lavoro, dal funzionamento della comunicazione nei servizi al lavoro.

1. Riguardo al **mercato del lavoro**, si accentuano le criticità che ostacolano un posizionamento ottimale delle persone più giovani nella ricerca di occupazione. Ci sono settori di lavoro che non offrono nessuna opportunità o in cui l'offerta di lavoro si colloca molto al di sotto delle aspettative economiche minime dei giovani, talvolta neanche in forme contrattualizzate. Si crea un gap tra conoscenze offerte e impieghi richiesti, che spesso opera in entrambe le direzioni: i giovani avvertono la mancata corrispondenza tra le offerte di lavoro e la formazione acquisita o il titolo di



studio posseduto, senza contare le discriminazioni verso le donne; le aziende richiedono competenze sempre più specializzate che i giovani non possiedono e lamentano una mancata consapevolezza nei ragazzi prima di accettare una proposta di lavoro di quello che si troveranno di fronte.

2. Dal lato delle **aziende** permangono delle barriere all'ingresso di giovani figure nel proprio organico. Spesso si manifestano esigenze eccessive (per età, per esperienza e quindi con maggiori difficoltà per chi è al primo inserimento, per richieste di qualificazioni o troppo alte, raggiungibili solo attraverso formazioni o esperienze di lavoro particolari, o troppo basse, per l'offerta di lavori precari oppure molto settoriali, legati a titoli di studio molto specifici), dovute ad una percezione che i giovani non abbiano adeguata cultura del lavoro. A questo occorrerebbe aggiungere un problema di orientamento efficace, sia a livello individuale che familiare e scolastica, nella scelta dei percorsi di istruzione e formazione. Le difficoltà di investimento nei giovani da parte dell'impresa si aggravano a causa dell'attuale congiuntura economica negativa, specie verso i soggetti non specializzati.

3. Le continue esigenze di **formazione** per potersi ben posizionare sul mercato del lavoro si scontrano con le difficoltà di accesso per i giovani all'offerta formativa. Da una parte il mondo giovanile manifesta delle frizioni con l'offerta formativa territoriale in quanto trova dei difetti di questa nel coprire tutti gli ambiti di specializzazione e talvolta fa prevalere l'aspetto commerciale di vendita di un corso a scapito di una adeguata cura degli effettivi sbocchi lavorativi che può offrire e di costi di iscrizione che appaiono non proporzionati rispetto alle prospettive che può aprire. Esistono problemi specifici per i laureati che derivano dai contenuti dei corsi di laurea non centrati sulle opportunità di lavoro e dalle difficoltà di contatto tra le università e il mondo del lavoro.

4. Specifici difetti nella comunicazione tra mondo delle imprese, servizi al lavoro e mondo giovanile aggravano la situazione di difficoltà di questo target nel trovare lavoro. Le informazioni necessarie ed utili a trovare lavoro arrivano in modo frammentario, incompleto, incerto e scontano anche i problemi nello stabilire i contatti tra giovani e aziende che potrebbero offrire delle opportunità. Ci sono poi lacune nel feedback dalle aziende verso i giovani sulle candidature.

5. I **servizi al lavoro** si trovano a fronteggiare problematiche complesse di tutto un sistema locale economico, produttivo, formativo, che verso l'utenza giovanile si accentuano. Si impongono una attenzione ma anche strumenti particolari verso i giovani, per rispondere a bisogni e problematiche. La mancanza di capacità di risposta, di informazioni, di accompagnamento dei servizi al lavoro derivano anche dalla difficoltà di una risposta di sistema, al cui interno si trovano delle sfide di miglioramento nella funzione fondamentale di incontro tra domanda e offerta di lavoro che i servizi devono cogliere.

*Dati di contesto territoriale che giustificano le priorità*

In riferimento ai **giovani 15 - 24 anni**, si rileva che nel 2010 il tasso di disoccupazione provinciale cresce notevolmente (+5,4%) attestandosi sul 19,3%. Nella nostra provincia si registra una crescita del tasso di disoccupazione delle ragazze (di circa il 3%, in linea con la Toscana) ma preoccupante appare la crescita del tasso di disoccupazione dei ragazzi, che è più che raddoppiato tra il 2009 ed il 2010 passando dal 7,6% al 18,5%.

Impressionante risulta la lettura del **tasso di inattività**: nel 2010 le ragazze tra i 15 ed i 24 anni che non partecipano al mercato del lavoro sono nel territorio provinciale circa 87 su 100, contro il 59% circa dei ragazzi.

Da sottolineare che, a differenza degli altri paesi europei, la condizione di **Neet** in Italia è riconducibile all'inattività, come sottolinea ISTAT, piuttosto che alla disoccupazione: indice di una situazione di scoraggiamento dei giovani di fronte alle difficoltà di trovare lavoro. L'Istat sottolinea anche la forte probabilità che tale stato si protragga nel tempo: nel 2010 oltre la metà dei Neet tra i 19 ed i 29 anni è in tale condizione in almeno due dei tre anni precedenti<sup>25</sup>. Ciò può significare che quanto più si resta fuori dal circuito formativo e lavorativo tanto più è difficile rientrarvi, e la permanenza nella condizione di Neet può essere un indicatore del rischio di esclusione sociale.

Negli ultimi due anni scolastici i **diplomati degli istituti pistoiesi**<sup>26</sup> sono stati circa 1380, la maggioranza dei quali ha concluso un percorso liceale o tecnico (circa il 76% nel 2009) e successivamente si è iscritta all'università: gli ultimi dati disponibili del Ministero rivelano infatti che gli immatricolati nelle università italiane residenti a Pistoia diplomati nel medesimo anno (2009) sono stati 965, ovvero il 70% dei ragazzi che hanno concluso con successo le scuole secondarie superiori. Allo stesso tempo, dalle comunicazioni obbligatorie confluite nella banca dati dei Servizi per l'Impiego Provinciali emerge che hanno firmato almeno un contratto di lavoro circa 600 ragazzi dei 1.380 diplomati, il 43%.

Incrociando questi dati potrebbe quindi sembrare positivo lo scenario dei ragazzi appena usciti dagli istituti superiori, come se il fenomeno dei *Not in Education, Employment or Training (NEET)* non coinvolgesse i neodiplomati pistoiesi, nonostante che i *Neet* siano stimati il 20,5% della popolazione italiana tra i 15 ed i 29 anni ed il 15,5% dei giovani toscani.

In realtà, escludendo dai 1380 ragazzi che hanno conseguito la maturità nel 2009 i 965 neodiplomati che nell'Ottobre si sono immatricolati in una università italiana e i 206 che entro al fine dell'anno sono stati avviati con una qualsiasi tipologia contrattuale, si può stimare che sono circa 210 i diplomati che in quello stesso anno sono rimasti fuori dal percorso scolastico e dal mercato del lavoro, il 15,2% dei diplomati, un valore più coerente con la stima dei *Neet* toscani effettuata dall'IRPET.

Considerando la situazione ad un anno dalla maturità, i diplomati del 2009 che hanno firmato almeno un contratto sono stati 450, il 32,6%, e questa probabilità di trovare un lavoro, che nella maggioranza dei casi è a termine, appare stabile anche per i diplomati 2010 (33,5%). Leggermente cambiata in positivo per i diplomati 2010 appare invece la probabilità nel brevissimo periodo: entro la fine dell'anno in cui hanno concluso il percorso scolastico sono 235 coloro che sono stati avviati al lavoro, circa il 14% in più rispetto a coloro che hanno conseguito la maturità nell'anno precedente.

A livello strategico le priorità sono ricollegabili a:

EUROPA 2020

Obiettivo C. *Crescita intelligente*

Iniziativa faro **Youth on the move** che ha tra gli obiettivi:

1. migliorare la qualità del sistema di Istruzione e Formazione a tutti i livelli (dalla scuola materna all'insegnamento superiore) combinando eccellenza ed equità, con la finalità anche di ridurre l'abbandono scolastico
2. promuovere la mobilità di studenti e tirocinanti e l'occupazione dei giovani

PRS 2011-2015

*Politiche per l'istruzione, l'educazione, la formazione e il lavoro*

Indirizzo di legislatura: **3. sostenere l'alta formazione e la qualificazione professionale dei giovani in raccordo con la domanda del sistema produttivo**, migliorando l'apertura e la pertinenza dei sistemi di istruzione e formazione.

<sup>25</sup> L'indagine Eu-Silc segue per 4 anni le persone di 16 anni e più. Istat, 2011, Rapporto Annuale.

<sup>26</sup> Residenti nella provincia.

## Le linee strategiche di intervento per i giovani / N.E.E.T.

### ***Progetti di sviluppo professionale in azienda***

Il protagonismo e il contenuto propositivo di idee da parte della fascia giovanile e maggiormente istruita della popolazione può essere sfruttato creando un collegamento con il percorso di crescita, sviluppo e innovazione delle imprese. L'attuazione di questo collegamento passa dall'utilizzazione di uno strumento caratterizzato da massima accessibilità ed elasticità che permetta la costituzione di un elenco di 'offerte' provenienti da giovani, disoccupati/inoccupati in possesso di diploma o di laurea, che si rendono disponibili a realizzare un progetto, ben definito nell'oggetto e nelle modalità di realizzazione, presso aziende ubicate nel territorio provinciale.

Per le aziende con l'attuazione di questo strumento si crea un canale diretto con cui far emergere l'interesse a dedicarsi a percorsi di sviluppo aziendale a cui rispondere con proposte progettuali che permettono di conseguire le finalità di sviluppo individuate.

La Provincia garantisce l'incontro tra la disponibilità dell'impresa ad accogliere una offerta di realizzazione di un progetto tramite procedure di pubblicazione definite e il cittadino a cui spetta il ruolo centrale di scelta di realizzare la propria proposta progettuale in una delle aziende resesi disponibili.

Il rapporto tra cittadino e azienda per la realizzazione del progetto all'interno dell'impresa viene garantito da modalità di attuazione previste dalla Provincia che garantiscano principi di trasparenza e di equità nell'accesso e di regolazione degli aspetti economici secondo parametri prestabiliti.

La ricerca della massima accessibilità alla realizzazione del progetto in azienda sarà perseguita anche individuando forme di attribuzione di misure di conciliazione vita / lavoro – studio alla persona.

### ***Politiche integrate lavoro – formazione - istruzione***

Si pone l'obiettivo della messa a sistema di un approccio integrato con le politiche del lavoro e della formazione da adottare da parte dei livelli politici e tecnici della Provincia relativamente alle materie dell'Istruzione. Il percorso di integrazione parte dalla inclusione in politiche di sistema complessivo, dell'esperienza storica che ha incluso il diritto-dovere, le varie misure per il rafforzamento delle istituzioni scolastiche nell'integrazione degli alunni stranieri, l'orientamento del target dei giovanissimi, nonché interventi per la qualità, la diffusione e il governo del sistema dell'Educazione Degli Adulti.

### **Complementarietà con altre azioni di livello regionale**

#### *Progetto regionale GIOVANISI*

Giovanisi è il progetto regionale per l'autonomia dei giovani. Prevede sei macro aree (Tirocini, Casa, Servizio Civile, Fare Impresa, Lavoro, Studio e Formazione) con azioni per la valorizzazione del merito, il diritto allo studio, la formazione professionalizzante, il servizio civile regionale, il tirocinio di qualità e retribuito, i prestiti d'onore per percorsi di specializzazione e i contributi per l'affitto e l'acquisto della prima casa. Inoltre sono previste azioni per il sostegno al lavoro all'avviamento di attività economiche e per l'accesso agevolato al credito. Destinatari sono i giovani dai 18 ai 40 anni, attraverso bandi individuali o sovvenzioni ad aziende, Università e Enti Locali.

Nell'ambito del progetto Giovanisi la Regione Toscana promuove lo sviluppo di tirocini secondo la "Carta dei tirocini e stage di qualità nella Regione Toscana" attraverso una forma di rimborso concessa al soggetto ospitante per la borsa di studio erogata al tirocinante di almeno 400 euro

mensili. Il bando è attivo dal 1 giugno 2011 fino a esaurimento risorse. Il finanziamento di tirocini tramite Giovanisì si inserisce nell'erogazione dei servizi al lavoro dei Centri per l'Impiego permettendo di ampliare l'opportunità di innescare politiche attive verso gli utenti e di potenziare in questo modo anche i servizi verso le imprese. La Regione ha d'altra parte previsto che i Centri per l'Impiego siano al centro del meccanismo del progetto Giovanisì per quanto riguarda l'azione dei tirocini, in quanto garanti sia del contenuto formativo di questi che della correttezza degli adempimenti previsti a carico dei soggetti ospitanti.

Il bando è finanziato per 5 milioni di € con risorse del Fondo Sociale Europeo, a cui hanno concorso anche le Province attraverso una decurtazione delle risorse inizialmente assegnate con il Piano Attuativo di Dettaglio del POR FSE 2007-2013.

### **Priorità e linee di intervento specifiche di sistema**

#### ***La comunicazione e la promozione dei servizi***

Il raggiungimento degli obiettivi posti nell'erogazione di politiche attive del lavoro, formazione e servizi per l'impiego, comporta la predisposizione e l'attuazione di una strategia organica di marketing, sia nell'analisi dei bisogni e della percezione dell'utenza, sia in termini di una loro effettiva strutturazione e promozione sul territorio. Sulla base di tali premesse, è nata l'esigenza di strutturare un Piano organico per la comunicazione, approvato con DGP 188/2010, in grado di risultare funzionale al conseguimento di tali obiettivi non solo attraverso la promozione dei servizi, ma anche concentrandosi sulle esigenze di comunicazione interna del Servizio.

La politica comunicativa valorizza le politiche attive del lavoro e la rete dei servizi pubblici offerti, garantendo trasparenza e comprensibilità delle funzioni svolte, le opportunità offerte e la conoscenza della realtà socio-economica del nostro territorio, garantendo un'efficace comunicazione a tutti gli attori del sistema delle politiche del lavoro (operatori, cittadini, imprese, istituzioni) per l'attuazione della propria azione.

Sarà assicurata la continuazione della realizzazione e messa a disposizione all'utenza di rapporti e cataloghi la cui pubblicazione ha carattere annuale: rapporti sul mercato del lavoro e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, catalogo dei corsi di educazione degli adulti. Per quest'ultimo strumento si prevede un potenziamento della propria funzione considerando azioni di supporto professionale che permettano di incrementarne la fruibilità.

#### ***Il monitoraggio e l'analisi del territorio per la programmazione***

Alla base della programmazione delle politiche del Lavoro, Formazione ed Istruzione c'è l'idea che l'individuazione degli interventi nasca in risposta ai bisogni ed ai problemi che emergono dal territorio, a seguito di un processo di condivisione delle analisi socio economiche con gli attori dello sviluppo locale. A tale proposito l'Amministrazione Provinciale necessita nella fase attuale di potenziare ed integrare gli strumenti di osservazione dei fenomeni che caratterizzano il mercato del lavoro locale, e di rilevazione degli strumenti attivati, nel tentativo di poter contare sistematicamente e puntualmente su un'analisi di contesto aggiornata, nonché valutare l'efficacia di alcuni interventi. La finalità è quella di orientare i processi decisionali e permettere lo sviluppo di una visione condivisa con gli attori dello sviluppo, sui problemi da affrontare, sulle priorità, sugli strumenti e sulle politiche da adottare. Al fine di contrastare la crisi economica in atto, in un momento di contrazione delle risorse a disposizione, la sfida che l'Ente si trova ad affrontare è infatti quella dell'integrazione delle risorse e degli strumenti a disposizione e valutare la loro efficacia ed il loro impatto nel tempo.

**L'Osservatorio Provinciale sul Mercato del Lavoro e l'Osservatorio Sicurezza e Salute nei luoghi di Lavoro** rappresentano un punto di partenza per la rilevazione ed analisi costante dei fenomeni che caratterizzano il mondo del lavoro locale nonché per l'analisi dell'efficacia e dell'impatto degli strumenti attivati, anche in ottica di genere, per favorire l'occupazione e la competitività. Le nuove strategie e funzionalità dei due osservatori per raggiungere queste finalità sono state definite con DGP 149/2010. Inoltre per giungere alla costruzione di scenari che tengano conto dei mutamenti congiunturali e strutturali in atto, gli Osservatori operano in una logica di integrazione con gli altri Osservatori provinciali. In questa direzione va la definizione di un sistema provinciale degli osservatori stabilito con DGP 152/2011 con cui si è proceduto ad una integrazione con l'Osservatorio del turismo.

I risultati dell'attività costante degli osservatori saranno affiancati da studi specifici per potenziare il supporto alla programmazione delle politiche del lavoro e della formazione fornito da monitoraggi e analisi, approfondendo lo studio di particolari fenomeni del sistema socio-economico e del sistema *education lavoro*.

### ***Miglioramento della qualità del sistema education lavoro***

Il governo del sistema *education lavoro* e l'erogazione di servizi che applicano le politiche integrate del lavoro, formazione e istruzione da parte dell'Amministrazione provinciale avviene tramite l'operato di un sistema integrato di funzioni, che sia avvale di strumenti operativi specifici.

Di seguito si offre un breve richiamo ad alcuni di questi strumenti di cui si dota la Provincia funzionali all'applicazione delle politiche stabilite con il presente documento di programmazione.

Il sistema di **riconoscimento dei corsi** non finanziati, permette alla Provincia di rilasciare alle Agenzie formative l'autorizzazione a svolgere nel territorio provinciale attività formative "a pagamento", alle quali viene riconosciuta piena validità ai fini della certificazione finale delle competenze e dell'acquisizione di attestati di qualificazione. La pubblicazione dell'elenco dei corsi riconosciuti, aggiornato continuamente, rappresenta un utile strumento informativo al cittadino sull'offerta formativa del territorio ed è anche garanzia del rispetto di standard di erogazione della formazione ed economici, sui quali la Provincia interviene non solo all'atto del rilascio del riconoscimento ma anche con la successiva attività di controllo sulla effettiva realizzazione dei corsi.

A seguito della Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008 sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (2008/C 111/01) che invita gli stati membri a riconoscere il diritto di ciascun cittadino a vedersi riconosciute **tutte le competenze acquisite nei vari contesti di vita**, anche diversi da quelli costituiti dai percorsi di formazione ed istruzione, la Regione Toscana ha ritenuto opportuno modificare il D.P.G.R. 47/R/2003 (reg. di esecuzione alla Legge 32/2002) per adeguare la normativa regionale ai dettami comunitari. La Provincia è chiamata a dare attuazione a tale sistema nel proprio territorio, in modo che l'organizzazione e le regole di funzionamento di cui si è dotata funzionino secondo standard, tempi e servizi previsti dalla normativa regionale, per garantire al cittadino che si rivolge alla Pubblica Amministrazione il riconoscimento di crediti, la validazione e la certificazione delle competenze. Il sistema delle competenze provinciale sarà incentrato sui Centri per l'Impiego, luogo dove i cittadini ricevono l'assistenza e la consulenza specialistica, presso i servizi della formazione della Provincia come struttura di riferimento per l'assolvimento delle procedure di esame e certificazione, con un unico responsabile provinciale del Sistema delle competenze.

L'arco delle modalità di affidamento dei servizi e delle attività formative applicate nella fase funzionale della programmazione si è ampliato negli ultimi anni con il ricorso alle **procedure di appalto**, incentivato dagli indirizzi regionali e dalla semplificazione amministrativa legata al venir meno della fase di rendicontazione dei costi da parte del soggetto attuatore, a cui si accompagna

un maggior potere per l'ente di indirizzare sui fabbisogni e sugli obiettivi da questo stabiliti. L'applicazione dello strumento della procedura di appalto ha comportato l'acquisizione di competenze nuove e in continuo aggiornamento, indispensabili per la scelta delle varie opzioni di procedura disponibili e soprattutto per il corretto adempimento delle varie fasi procedurali, dall'affidamento alla regolazione della prestazione dei servizi, con implicazioni nell'operatività di tutte le fasi funzionali, dalla programmazione alla gestione ai controlli.

Il Servizio Politiche attive del Lavoro, Servizi per l'Impiego, Formazione Professionale, Osservatorio Sociale, Politiche Sociali e per la Gioventù, Politiche di Sicurezza nei luoghi di lavoro ha attivato già da anni un percorso di sviluppo organizzativo che ha portato all'ottenimento e al successivo mantenimento di un **Sistema di Gestione per la Qualità** certificato secondo la normativa ISO 9001, con riferimento alla progettazione ed erogazione dei servizi per l'impiego e alle politiche attive del lavoro. Il Manuale della Qualità è stato adottato nella sua prima versione nel 2005, per essere poi riemesso nel 2009 per adeguamento alle norme ISO 9001:2008 e nel 2010 è stata approvata una prima revisione funzionale al recepimento delle raccomandazioni dell'organismo certificatore. Il 4 luglio scorso sono state approvate dalla nuova dirigente del servizio nuovi importanti aggiornamenti del Sistema Qualità, in particolare con l'introduzione di un nuovo processo dedicato ai Controlli dei livelli di qualità e della correttezza dei servizi erogati in particolar modo da soggetti terzi. Nell'ottobre 2011 l'organismo certificatore ha confermato la certificazione del nostro Sistema Qualità, lodandone in particolare la piena condivisione e conoscenza da parte degli stessi operatori che erogano quotidianamente i servizi. Il mantenimento della certificazione del sistema di qualità si configura perciò tra gli obiettivi da conseguire anche nel periodo di programmazione 2011-2013.

Ai fini del miglioramento della qualità dei servizi erogati nel sistema locale di education e lavoro, si pone come indirizzo di intervento l'accrescimento delle capacità degli operatori del sistema. Strumenti prioritari di intervento sono la formazione e aggiornamento specifici degli operatori dei servizi al lavoro pubblici e degli altri soggetti che compongono il sistema locale.

In sede di valutazione delle varie linee di intervento per l'attuazione delle politiche integrate del lavoro, formazione e istruzione, saranno previsti **indicatori di impatto e di risultato**, anche in ottica di genere come ormai è prassi per la Provincia, in modo da avere un'indicazione sul grado di efficacia raggiunto e di incidenza sul quadro socio-economico locale. A tali indicatori va aggiunto la messa a regime dell'utilizzo nei Centri per l'Impiego dell'indicatore di rischio occupazionale (o potenziale di occupabilità) attraverso una serie definita di indicatori e relativi criteri predeterminati integrati da analisi storiche dell'Osservatorio del Mercato del lavoro. Ciò renderà possibile una valutazione in tempo reale dell'impatto delle politiche attive erogate, poiché ciascun utente avrà una valutazione del proprio rischio occupazionale ad ogni nuovo intervento di politica attiva erogato

Tra le priorità dal punto di vista della gestione amministrativa del FSE la semplificazione amministrativa e di gestione della spesa rappresenta quello più difficile ma urgente.

## La rete dei servizi per l'impiego

Ai sensi del regolamento della Regione Toscana n. 47/R del 2003 e s.m.i. il sistema regionale per l'impiego è costituito dalla rete dei sistemi provinciali. Il sistema provinciale è costituito dalla rete delle strutture territoriali che erogano i servizi per l'impiego. Le strutture territoriali del sistema provinciale per l'impiego sono:

- a) il centro per l'impiego;
- b) il servizio territoriale;
- c) lo sportello di prima accoglienza.

Sono definiti servizi al lavoro:

- a) orientamento;
- b) servizi per l'incontro fra domanda e offerta di lavoro;
- c) monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro;
- d) sostegno alla mobilità geografica dei lavoratori;
- e) ogni altro servizio connesso e strumentale alle funzioni dei servizi pubblici per l'impiego, diverso da quelli sottoposti alle procedure di autorizzazione e da quelli riservati dalla legge in via esclusiva ai soggetti pubblici.

La Regione e le Province possono affidare a soggetti accreditati lo svolgimento di servizi al lavoro mediante la sottoscrizione di una convenzione, secondo i criteri di economicità del ricorso al soggetto privato, di impedimento del servizio pubblico allo svolgimento dei servizi, di cooperazione, di integrazione e qualità. La convenzione disciplina i reciproci impegni delle parti. I soggetti che ottengono l'affidamento di servizi al lavoro devono essere iscritti all'elenco nel momento della sottoscrizione della convenzione.

I soggetti pubblici e privati che intendono svolgere i servizi al lavoro nell'ambito di una sola provincia sono tenuti a presentare la domanda di accreditamento alla provincia medesima. I soggetti pubblici e privati che intendono svolgere i servizi al lavoro nell'ambito di due o più province sono tenuti a presentare la domanda di accreditamento alla Regione. Il soggetto accreditato resta iscritto nell'elenco per due anni.

A seguito degli aggiornamenti normativi della Regione Toscana (che ha modificato anche alcuni requisiti) gli enti hanno dovuto ripresentare domanda di accreditamento alla Provincia di Pistoia nel corso del 2010. A seguito dell'iter di accreditamento, gli enti che lo hanno ottenuto possono ancora considerare valida la previgente convenzione stipulata nel periodo 2003-2004, ovviamente per le sole voci per le quali è stato richiesto e confermato l'accREDITAMENTO.

Alla data attuale pertanto gli enti possono trovarsi in una delle seguenti situazioni:

- Essere stati preventivamente accreditati e convenzionati nel 2003-2004, ma non aver ottenuto il nuovo accreditamento a partire dal 2010. In tal caso questi per enti la convenzione con la Provincia di Pistoia non ha più valore e non possono più accedere alla banca dati IDOL. Tali enti non possono neppure continuare ad usare la cartellonistica della Provincia di Pistoia e i relativi loghi dei Centri per l'Impiego, poiché non fanno più parte del sistema territoriale per l'impiego.
- Essere stati preventivamente accreditati e convenzionati nel 2003-2004, e aver ottenuto il nuovo accreditamento. Per loro la convenzione continua a valere per gli ambiti del nuovo accreditamento, e continuano ad avere accesso a IDOL.
- Non essere stati preventivamente accreditati nel 2003-2004 ma aver ottenuto il nuovo accreditamento nel 2010. Questi enti sono al momento accreditati (e possono quindi svolgere le attività previste dalla normativa regionale) ma non ancora convenzionati con la

Provincia, e pertanto non hanno ancora accesso a IDOL né hanno loghi o cartellonistica da utilizzare.

L'accreditamento resta comunque sempre aperto per tutti gli enti che hanno i requisiti previsti dalla norma, che possono quindi presentare in qualsiasi momento domanda alla Provincia di Pistoia.

*Situazione degli enti accreditati aggiornata al 12/01/2012*

ENTE LOCALE	SERVIZIO ACCREDITATO	N. ATTO
Comune di Agliana	Orientamento: <b>accoglienza e prima informazione</b>	Determina n. 945 del 06.07.2010 prot. n. 99304
Comune di Larciano		Determina n. 946 del 06.07.2010 prot. n. 99305
Comune di Montale		Determina n. 947 del 06.07.2010 prot. n. 99309
Comune di Pescia		Determina n. 948 del 06.07.2010 prot. n. 99313
Comune di Ponte Buggianese		Determina n. 949 del 06.07.2010 prot. n. 99314
Comune di Sambuca P.se		Determina n. 950 del 06.07.2010 prot. n. 99315
Comune di Serravalle P.se		Determina n. 951 del 06.07.2010 prot. n. 99316

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	SERVIZIO ACCREDITATO	N. ATTO
Centro Servizi srl	Orientamento: accoglienza e prima informazione	Determina n. 943 del 06.07.2010 prot. n. 99301
Camera del Lavoro territoriale – Pistoia (CGIL)		Determina n. 944 del 06.07.2010 prot. n. 9930

ENTI PRIVATI	SERVIZIO ACCREDITATO	N. ATTO
Ente Cassa Edile	1. Monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro; 2. Servizi domanda e offerta tirocini; 3. Creazione d'impresa	Determina n. 939 del 06.07.2010 prot. n. 99294
Ente Bilaterale del Terziario della Provincia di Pistoia	1. Orientamento: accoglienza e prima informazione, 2. Servizi di incontro fra domanda ed offerta del lavoro; 3. Monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro; 4. Servizi domanda e offerta tirocini;	Determina n. 940 del 06.07.2010 prot. n. 99296
Servindustria Pistoia Srl	1. Orientamento: accoglienza e prima informazione; 2. Servizi di incontro fra domanda ed offerta del lavoro; 3. Servizi domanda e offerta tirocini;	Determina n. 941 del 06.07.2010 prot. n. 99298
Sophia Scarl	1. Orientamento: accoglienza e prima informazione 2. Servizi di incontro fra domanda ed offerta del lavoro 3. Monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro; 4. Sostegno alla mobilità geografica dei lavoratori	Determina n. 942 del 06.07.2010 prot. n. 99300
Confesercenti Pistoia	1. Orientamento: accoglienza e prima informazione 2. Servizi di incontro fra domanda ed offerta del lavoro 3. Servizi domanda e offerta tirocini;	<i>in corso di adozione</i>



**La proposta della Provincia di Pistoia approvata dalla Commissione Provinciale Tripartita**

La Commissione Provinciale Tripartita ha approvato in data 16 Gennaio del 2012 la proposta della Provincia per la stipula di nuove convenzioni sperimentali con i soggetti accreditati, in relazione alle materie per cui sono risultati idonei a svolgere i servizi oggetto dell'accREDITAMENTO.

La proposta della Provincia si basa su alcune considerazioni che nascono dalla visione ad oggi condivisa con la CPT sul ruolo strategico della rete territoriale per tutti i servizi education e lavoro e trae motivazioni cogenti dalle linee programmatiche che negli ultimi anni hanno sviluppato servizi e progetti ad alta integrazione e di contenuto innovativo.

La Provincia di Pistoia, tramite l'assessore competente, vuole mantenere forte la centralità e qualità dei servizi pubblici, senza precludere le opportunità per i soggetti privati di collaborare ed unire le forze per rispondere in modo adeguato ai bisogni del territorio, con la Provincia che assuma un ruolo di governo.

**La proposta approvata nella Commissione Provinciale Tripartita è quindi quella di realizzare un'integrazione con i soggetti pubblici e privati accreditati/convenzionati sin dal 2003/2004 per i seguenti servizi:**

SERVIZI PREVISTI NELL'ACCREDITAMENTO	SERVIZI PER CUI SI PREVEDE LA CONVENZIONE
a) orientamento;	<b>Orientamento: accoglienza e prima informazione</b>
b) servizi per l'incontro fra domanda e offerta di lavoro;	<b>Incontro domanda offerta di lavoro</b>
e) ogni altro servizio connesso e strumentale alle funzioni dei servizi pubblici per l'impiego, diverso da quelli sottoposti alle procedure di autorizzazione e da quelli riservati dalla legge in via esclusiva ai soggetti pubblici.	<b>Incontro domanda offerta di tirocini Consulenza per la creazione d'impresa</b>

Poiché si presenteranno all'utenza come articolazioni territoriali e punti di contatto del sistema provinciale per l'impiego gli enti saranno tenuti:

- ad adottare le procedure identificate dalla Provincia per l'erogazione dei servizi, incluse le attività di archiviazione delle informazioni, il monitoraggio quantitativo e qualitativo delle prestazioni erogate, la raccolta di feed-back e reclami da parte dell'utenza;
- a dichiarare preventivamente orari e modalità di accesso ai servizi;
- a rendersi disponibili per controlli da parte della Provincia in merito ai servizi erogati e alle procedure adottate;
- ad accedere alla banca dati IDOL solo nelle modalità e con le credenziali di accesso comunicate dalla Provincia;
- a frequentare le iniziative informative/formative organizzate dalla Provincia;

La Provincia si impegnerà:

- a fornire informazione, assistenza tecnica ed accompagnamento, formazione e aggiornamento ai soggetti convenzionati per una corretta erogazione delle prestazioni e per un corretto accesso ed utilizzo della banca dati IDOL;
- a fornire modulistica, loghi e grafica che identifichi chiaramente gli enti quali appartenenti al sistema provinciale per l'impiego;
- ad inserire gli enti convenzionati fra i punti di erogazione dei servizi all'impiego provinciali nel materiale promozionale, sul sito internet, ecc.

Con la nuova proposta di convenzione agli enti sarà data la possibilità di utilizzo del sistema informativo regionale per l'analisi dei fabbisogni dell'azienda, l'identificazione del profilo richiesto, le stampe selettive. Per quanto riguarda la procedura di preselezione, che nella vecchia convenzione era rimasta esclusivamente a carico dei CPI, il soggetto convenzionato sarà abilitato alla convocazione dei potenziali candidati (sulla base delle selezioni dirette sulla banca dati IDOL e/o in risposta agli annunci) presso i Centri per l'Impiego, dove la procedura di preselezione sarà svolta dal personale dell'ente convenzionato e da quello del CPI, secondo il principio per cui l'azienda avrebbe come interlocutore privilegiato il soggetto convenzionato mentre il cittadino sarebbe in carico al servizio pubblico. Al fine di rendere efficiente, rapida e trasparente tale procedura, le reciproche responsabilità e modalità di attuazione saranno dettagliate in un apposito disciplinare da allegare alla convenzione stessa che avrà durata sperimentale per un massimo di 6 mesi e comunque non oltre il 31.12.2012. Durante la vigenza del regime convenzionale la Provincia organizzerà momenti di verifica delle operazioni svolte e relativamente all'esito delle stesse, per garantire un monitoraggio ed una valutazione della sperimentazione.

Il percorso di attuazione prevede quindi il passaggio formale in Giunta che dovrà approvare lo schema tipo per le 2 tipologie di accreditamento previste:

1. Orientamento, accoglienza e prima informazione (di norma previsto per le Amministrazioni Comunali e per le Organizzazioni Sindacali);
2. Orientamento, accoglienza e prima informazione; Servizi di incontro fra domanda ed offerta del lavoro; Monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro (di norma previsto per le Associazioni datoriali e per gli Enti bilaterali).