

PROVINCIA DI LATINA

Settore Lavoro e Formazione Professionale

Programma Operativo FSE Obiettivo 2 - Competitività Regionale e Occupazione Regione Lazio

PET (Piano Esecutivo Triennale) 2011/13

A.1 - Denominazione intervento:

Azioni di contrasto ai fenomeni di disoccupazione

A.2.1 - Denominazione del soggetto proponente (capofila dell'ATI/ATS):

| |
|--|
| Provincia di Latina |
| Settore Lavoro e Formazione Professionale |

A.2.2 - Denominazione altri soggetti associati:

| |
|---|
| 1) <i>Agenzia Latina Formazione e Lavoro SpA</i> |
| 2) <i>Confagricoltura - Latina</i> |
| 3) <i>Confartigianato - Latina</i> |
| 4) <i>Confcommercio - Latina</i> |
| 5) <i>Confcooperative - Latina</i> |
| 6) <i>Confesercenti - Latina</i> |
| 7) <i>Confindustria - Latina</i> |
| 8) <i>Federlazio - Latina</i> |
| 9) <i>Lega Coop. Lazio - Latina</i> |
| 10) <i>Organizzazione sindacale CGIL - Latina</i> |
| 11) <i>Organizzazione sindacale CISL - Latina</i> |
| 12) <i>Organizzazione sindacale UGL - Latina</i> |
| 13) <i>Organizzazione sindacale UIL - Latina</i> |

A.3.1- Progetto Obiettivo di riferimento della proposta:

- *Progetto Obiettivo Settore Artigianato* ☐
- *Progetto Obiettivo Piccola Impresa* ☐
- *Progetto Obiettivo Grande Impresa* ☐

A.3.2 - Area territoriale (Comuni) di riferimento:

Provinciale

A.4 - Durata totale dell'intervento: **10 mesi**

A.5 - Costo totale dell'intervento :

A.5.1 - Costo di competenza pubblica: **830.000,00**

A.5.2 - Costo di competenza privata:

A.5.3 - Costo totale dell'intervento: **830.000,00**

A.6 - Composizione, compiti, risorse economiche dei componenti l'ATS/ATI

Attività di ricerca (laddove previsto)

| Soggetto | Accreditato Si/No | Userid | Compiti svolti (dettagliare precisamente) | Risorse economiche (utilizzare voci scheda economica) |
|----------|----------------------|--------|--|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Attività di predisposizione del dispositivo di Valutazione Competenze

| Soggetto | Accreditato Si/No | Userid | Compiti svolti (dettagliare precisamente) | Risorse economiche (utilizzare voci scheda economica) |
|----------|----------------------|--------|--|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Intervento di Sperimentazione Occupati

| Soggetto | Accreditato Si/No | Userid | Compiti svolti (dettagliare precisamente) | Risorse economiche (utilizzare voci scheda economica) |
|----------|----------------------|--------|--|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Intervento di Sperimentazione Donne Disoccupate

| Soggetto | Accreditato Si/No | Userid | Compiti svolti (dettagliare precisamente) | Risorse economiche (utilizzare voci scheda economica) |
|----------|----------------------|--------|--|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Intervento di Sperimentazione Disoccupati

| Soggetto | Accreditato Si/No | Userid | Compiti svolti (dettagliare precisamente) | Risorse economiche (utilizzare voci scheda economica) |
|----------|----------------------|--------|--|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

TOTALE

| Soggetto | Accreditato Si/No | Userid | Compiti svolti (dettagliare precisamente) | Risorse economiche (utilizzare voci scheda economica) |
|----------|----------------------|--------|--|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

B.1 - Denominazione del soggetto proponente capofila dell'ATI/ATS

(Il soggetto capofila deve obbligatoriamente risultare in possesso di una sede formativa accreditata)

L'intervento viene realizzato attraverso la formula "in house" direttamente dalla Provincia di Latina ed in termini attuativi gestionali, attraverso la propria Agenzia Latina Formazione e Lavoro SpA, in partenariato attivo con i seguenti soggetti, organizzazioni datoriali e sindacali:

organizzazioni datoriali:

Confagricoltura - Latina
Confartigianato - Latina
Confcommercio - Latina
Confcooperative - Latina
Confesercenti - Latina
Confindustria - Latina
Federlazio - Latina
Lega Coop. Lazio - Latina

organizzazioni sindacali:

CISL - Latina
CGIL - Latina
UGL - Latina
UIL - Latina

B.2 - Partita Iva:

B.3 - Codice Fiscale:

B.4 - User-id di accreditamento regionale

B.5 - Sede formativa

Indirizzo :

C.a.p.: Città : Prov.:

Tel. : E-mail :

Fax:

B.6 - Precedenti esperienze maturate nel settore di interesse del Progetto Obiettivo indicato:

- 1) GO.IN. "Sperimentazione politiche di governance per l'innovazione del sistema formativo" anno 2008;
- 2) GO.IN. 2 "Sperimentazione di un dispositivo locale di tirocini formativi" anno 2009;
- 3) "Piano strategico provinciale per contrastare la fuoriuscita dal mercato del lavoro" 2010/11;
- 4) "Sperimentazione di politiche di Governance per l'Innovazione del Sistema Formativo nella situazione di crisi industriale e occupazionale" 2010/11;
- 5) "Sperimentazione di Tirocini d'inserimento lavorativo presso gli Organi di Giustizia" 2011/12;
- 6) "Interventi tesi a contrastare fenomeni di disagio sociale ed economico derivanti da situazioni di mancato reingresso lavorativo" 2011/12;
- 7) "Governance Innovativa per contrastare i fenomeni di disoccupazione" 2012/13;

D.1 - Breve presentazione dell'intervento proposto:

Premessa:

La situazione di crisi che caratterizza l'attuale momento storico, colpisce in maniera decisa anche il territorio della Provincia di Latina, dove fenomeni di delocalizzazione, già in essere prima che si affacciasse l'attuale momento recessivo, si associano a fenomeni che investono l'intera economia italiana, con evidenti riflessi negativi di natura occupazionale e sociale.

Destano preoccupazione, da un lato i dati relativi alla Cassa Integrazione (ordinaria e straordinaria o in deroga) e dall'altro quelli che fanno riferimento a settori non attualmente coperti da ammortizzatori sociali o da altre forme di sostegno al reddito.

Altrettanta preoccupazione destano i dati e le stime che interessano sia l'occupazione giovanile che quella che riguarda le fasce di età over 45, soprattutto quest'ultima riferita al genere femminile.

I più recenti dati statistici (ISTAT rilevazione III Trimestre 2011) mettono in rilievo come l'offerta di lavoro nel **Lazio** (2,477 milioni) contribuisce al 9,9% delle forze di lavoro in Italia e fa segnare una contrazione dell'1,4% rispetto al secondo trimestre dello scorso anno.

A livello regionale, in controtendenza con l'andamento nazionale, gli occupati nel Lazio (2,297 milioni) calano dello 0,4%, tuttavia le persone in cerca di occupazione (180 mila) diminuiscono del 12,2%, facendo osservare una diminuzione, la più ampia del Paese. Il numero di inattivi 15-64 anni (1,323 milioni) cresce ad un ritmo più sostenuto del dato nazionale, aumentando del 3,8%.

Infine, nel periodo considerato, si contraggono sia il tasso di attività della Regione (64,8%) sia il tasso di occupazione (60%), facendo rilevare rispettivamente diminuzioni di 1,1 e 0,4 punti percentuali. È in calo anche il tasso di disoccupazione (7,3%), che scende di 0,9 punti percentuali, mentre il tasso di inattività (35,2%) aumenta di 1,1 punti percentuali.

Per quanto riguarda i dati relativi ai giovani, sono da sottolineare come preoccupanti:

TASSO DI OCCUPAZIONE 15-24 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

| | Valori percentuali | | | Variazioni su III Trim. 2011 | | |
|---------------|--------------------|-------------|-------------|------------------------------|-------------|-------------|
| | Maschi e femmine | Maschi | Femmine | Maschi e femmine | Maschi | Femmine |
| Totale | 19,6 | 23,1 | 15,8 | -0,9 | -1,1 | -0,7 |
| Nord | 25,4 | 29,5 | 21 | -0,4 | -0,2 | -0,6 |
| Centro | 19,7 | 23,2 | 16,1 | -2,8 | -3,7 | -2 |
| Mezzogiorno | 13,8 | 16,8 | 10,6 | -0,7 | -0,9 | -0,4 |

TASSO DI DISOCCUPAZIONE 15-24 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

| | Valori percentuali | | | Variazioni su III Trim. 2011 | | |
|---------------|--------------------|-------------|-------------|------------------------------|------------|------------|
| | Maschi e femmine | Maschi | Femmine | Maschi e femmine | Maschi | Femmine |
| Totale | 19,6 | 25,1 | 28,6 | 1,8 | 1,5 | 2,3 |
| Nord | 25,4 | 18 | 20,6 | 1,1 | 1 | 1,2 |
| Centro | 19,7 | 24,6 | 31 | 5,1 | 5,9 | 4 |
| Mezzogiorno | 13,8 | 35,2 | 39 | 1,4 | 0,3 | 3 |

Di eguale rilievo negativo è l'aspetto che riguarda gli over 45 dove gli andamenti occupazionali, soprattutto di reingresso nel mercato del lavoro presentano aspetti preoccupanti anche in relazione alle recenti riforme del sistema pensionistico che pone seri limiti al traguardo pensionistico richiedendo una permanenza nel mercato del lavoro più a lungo di quanto previsto.

Tale contingenza merita certamente l'individuazione di dispositivi e/o strumenti articolati e complessi, quindi politiche che consentano di ridurre l'impatto dei fenomeni in atto anche attraverso forme d'intervento che, da un lato garantiscano forme di garanzia reddituale e, dall'altro, tendano però ad ottimizzare l'utilizzo di risorse attraverso l'individuazione e mantenimento di dinamiche occupazionali positive. E' in questa direzione che d'altronde si muovono le riflessioni in corso sulla riforma del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali. In definitiva si intende ostacolare e ridurre quel fenomeno di depauperamento del capitale umano che i fattori di crisi portano con sé, se non attentamente governati, attivando invece strategie che, pur nella difficoltà occupazionale, consentano di mantenere elevati livelli di disponibilità di competenze professionali, immediatamente spendibili sul mercato del lavoro. Ciò vale sia per i giovani per i quali il problema è l'ingresso nel mercato del lavoro che per i lavoratori adulti il cui problema è riferito soprattutto al reingresso. Perché ciò avvenga non è però condizione sufficiente quella della sola offerta di occasioni formative, è invece necessario che tali opportunità vengano innescate sul tessuto economico e produttivo locale, evocando in tal modo quel principio comunitario secondo il quale è solamente attraverso la valorizzazione dei fattori locali che è possibile mantenere livelli di competitività globale. In aggiunta a questo si rifletta sul fatto che non sono ancora disponibili, pur nella riflessione che sta avvenendo a livello nazionale circa la riforma degli ammortizzatori sociali, dispositivi standardizzati che consentano e facilitino la transizione tra situazione di lavoro e di non lavoro e viceversa, continuando invece a ragionare su una struttura occupazionale che non è più rappresentativa della realtà del paese, per merito o per colpa della progressiva flessibilizzazione del mercato del lavoro.

La Provincia di Latina intende quindi adottare, in risposta all'attuale e generale stato di crisi, una strategia di sostegno, sia a favore dell'inserimento lavorativo dei giovani che a favore di tutti i soggetti della fascia di età adulta (over 45) colpiti, in varia misura, da situazioni di crisi occupazionale, definendo ed avviando percorsi e/o azioni articolate che consentano, in primo luogo, il mantenimento e la manutenzione degli specifici livelli di spendibilità sul mercato del lavoro e, in secondo luogo, di perfezionare tutti i servizi già in essere, perché oggetto di sperimentazioni precedenti, che operano in favore di un positivo incrocio tra domanda ed offerta di lavoro.

Tale strategia, per essere attivata e realizzata, richiede il concorso di una significativa porzione di risorse FSE di cui al programma 2007/13, già assegnate alla Provincia di Latina attraverso il PET 2008/2010 e il PET 2011/13.

Strategia:

La Provincia di Latina, attraverso lo strumento della gestione "in house", intende confermare la sperimentazione di una modalità di intervento che vede nella ***innovazione dei processi di governance*** il proprio obiettivo strategico. Andando oltre lo specifico contenuto dell'intervento, ciò che riveste un significativo interesse, è la metodologia seguita per la progettazione e la messa in piedi delle attività previste.

Tale modalità è già stata ampiamente sperimentata, con ottimi risultati, in precedenti progetti obiettivo realizzati nel corso delle annualità dal 2008 al 2012, attraverso i quali sono stati programmati e realizzati interventi formativi che hanno avuto come aspetto centrale l'esperienza del tirocinio formativo, inteso come opportunità di inserimento lavorativo. Tale metodologia è stata applicata a diverse tipologie di utenze: giovani disoccupati, donne disoccupate, adulti disoccupati. Attraverso la partecipazione attiva dell'Università, oltreché delle organizzazioni datoriali e sindacali, è stato avviato un percorso complesso di orientamento → analisi delle competenze → formazione mirata → inserimento in tirocinio, che ha dato importanti risultati sia dal punto di vista occupazionale (circa il 30% dei partecipanti risultano occupati al termine del tirocinio) che in termini di generazione di nuove competenze. Ciò che però è da sottolineare in maniera prevalente è l'esperienza di governance condotta, nell'ambito della quale gli attori locali non hanno svolto unicamente un compito concertativo ma di vera e propria progettazione partecipata oltre che di soggetti attuatori diretti delle azioni.

Ciò che la Provincia ha inteso sperimentare è il tipo di relazione ed il tipo di risultato che è ottenibile nel condividere e nell'attuare una forma di esperienza con le organizzazioni che rappresentano a livello provinciale tutte le imprese (quella di tipo medio-grande, piccola, artigiana, commerciale, cooperativistica e del terzo settore). Tale metodologia rappresenta l'avvio di una nuova stagione di collaborazione, capace di innovare e migliorare le strategie di programmazione formativa, con un effetto positivo che interessa le competenze proprie della Provincia (come Organismo Intermedio della Regione Lazio nella programmazione e attuazione del FSE) ma anche la capacità delle organizzazioni imprenditoriali e sindacali di andare oltre il proprio specifico organizzativo per assumere responsabilità circa la programmazione delle risorse comunitarie ed il loro indirizzo. Se tale approccio ha un valore ormai riconosciuto e dimostrato per le politiche di sviluppo e di innovazione, altrettanto valore assume nel contrastare situazioni di crisi, particolari o generali come ormai da due anni il paese e la provincia stanno vivendo. Il cuore della questione sta nel governo dei processi, economici e sociali, soprattutto quando questi per gli elementi di criticità che rappresentano richiedono, per la loro risoluzione, il concorso non solamente di tutti i soggetti che rappresentano gli interessi, ma la messa a disposizione delle loro competenze e del loro "capitale sociale".

Questa strategia è prioritaria nella programmazione del POR FSE della Regione Lazio per il periodo 2007/2013 anche perché fa proprie le raccomandazioni comunitarie circa l'adozione di modelli di **governance** innovativi rispetto al passato, che, ripetiamo, non si limitano al solo aspetto consultivo e/o concertativo ma introducono forme di confronto e di partecipazione diverse.

Affrontare e gestire problemi connessi ad una concreta realizzazione del concetto di governance, significa per la Provincia di Latina, porsi più che altro nella condizione di svolgere il ruolo che il nuovo assetto del quadro istituzionale le assegna, in particolare per quanto attiene alle funzioni di Organismo Intermedio nell'attuazione della programmazione che interessa il Fondo Sociale Europeo e per gli obiettivi di coesione ed innovazione che s'intendono perseguire.

Il primo problema che ogni amministrazione locale deve porsi oggi è precisamente quello della creazione di una rete di rapporti ed interazioni fra le istituzioni pubbliche, le imprese ed i rappresentanti degli interessi in gioco nel territorio, tale che consenta di individuare tempestivamente ed efficacemente le strategie adeguate per pianificare il cambiamento e l'innovazione, necessari a vincere la sfida della competitività, assicurando quindi ai cittadini quei livelli qualitativi di vita direttamente collegati alle possibilità di successo nella competizione.

Pertanto, a maggior ragione che in passato, dove l'azione si caratterizzava per dare risposte a problemi predefiniti e sostanzialmente sempre uguali, è oggi oltremodo necessario superare i tradizionali problemi di governo.

Appare finanche superfluo sottolineare come l'efficacia di una rete di relazioni che dia concretezza al concetto di governance non può che discendere da un efficiente sistema di comunicazione che, sfruttando al meglio tutte le possibilità di utilizzo oggi offerte dalle nuove tecnologie informatiche e telematiche sia anche in grado di dare soluzione ai vecchi problemi genericamente riconducibili all'esigenza di semplificazione.

La creazione di reti di relazioni tra portatori di interesse viene ad essere lo strumento fondamentale attraverso cui la Provincia di Latina possa far fronte al nuovo ruolo e dare nuova e diversa concretezza al concetto stesso di autonomia. In altri termini, le stesse reti, che in diverse realtà hanno trovato una loro formalizzazione, hanno necessità di essere costantemente monitorate per verificarne l'efficacia e l'adeguatezza nel rilevare e nel dare risposte ai bisogni delle comunità amministrate. Facile è incorrere nel rischio di valutare positivamente un'esperienza di governance non in ragione del suo impatto con la realtà interessata, cosa assai difficile e complessa, come sappiamo (ma non per questo meno necessaria), ma quanto piuttosto in ragione del numero di incontri e di argomenti trattati.

Laddove, al contrario, il concetto di governance è correttamente inteso e visto dagli Enti locali come necessità imprescindibile per l'efficacia dell'azione amministrativa, dove il "pubblico" si trova inevitabilmente a trainare l'innovazione. Questo è probabilmente il risultato più sorprendente

se confrontato all'opinione, ancora radicata e prevalente, che si ha della pubblica amministrazione nel nostro Paese.

Presentazione dell'intervento:

L'ipotesi della Provincia di Latina consiste fondamentalmente nell'avviare azioni, destinate a due tipologie di utenza:

- ✓ Giovani di età compresa tra 21 e 26 anni, iscritti presso i Centri per l'Impiego quali disoccupati/inoccupati alla data di emanazione del presente bando, dunque soggetti che dichiarano di essere alla ricerca attiva e incondizionata di occupazione;
- ✓ Soggetti in età lavorativa avanzata (over 45) il cui status di disoccupazione sia direttamente o indirettamente collegato al fenomeno "crisi", dunque tutti coloro i quali hanno definitivamente risolto il proprio rapporto di lavoro nel corso dell'anno 2013 e che non beneficiano, alla data di emanazione del presente bando, di alcun genere di ammortizzatore sociale, sia per via ordinaria che in deroga o di altre forme di sostegno al reddito statali e/o regionali;

A favore dell'utenza, così circoscritta ed individuata attraverso una pubblica chiamata, viene reso disponibile un servizio "a sportello" per l'inserimento in tirocini formativi e di inserimento lavorativo di media durata (n. 6 mesi).

Il servizio verrà realizzato, previa specifica ed efficace divulgazione sul territorio, utilizzando tutti i possibili canali dell'informazione (anche mediante i Centri per l'Impiego), attraverso azioni periodiche di accoglienza, orientamento, somministrazione degli strumenti tipici del bilancio delle competenze, al fine di poter indirizzare i candidati all'inserimento in tirocinio formativo presso l'azienda che risultata adeguata o meglio rispondente alle abilità o competenze del candidato (quindi una operazione di matching).

Una equipe di lavoro comprendente esperti (a livello universitario) in orientamento e bilancio delle competenze condurrà tutte le azioni della prima fase, a questa seguirà la fase di matching che verrà affidata ad appositi animatori d'impresa individuati dalle organizzazioni datoriali (confermando così la metodologia già sperimentata nelle precedenti esperienze), i tutor aziendali seguiranno ed accompagneranno il candidato nel corso del tirocinio formativo.

La Provincia corrisponderà una borsa lavoro dell'importo mensile pari ad € 800,00 (al lordo), per tutta la durata del tirocinio d'inserimento lavorativo (n. 6 mesi).

Il servizio "a sportello" sarà attivato al "Campus dei Mestieri", in Via Epitaffio Km. 4,200 - Latina, sede dell'Agenzia Latina Formazione e Lavoro.

In definitiva si può quindi sintetizzare nel seguente modo gli obiettivi che la Provincia di Latina si propone di raggiungere attraverso il progetto illustrato:

- ✓ Rafforzare le esperienze di *governance* che la Provincia ha fino ad oggi maturato e che hanno visto la piena partecipazione degli attori locali non solamente alla ratifica delle scelte ma alla formulazione delle stesse e alla loro concreta attuazione;
- ✓ Predisporre una infrastruttura di "servizio", che esca quindi dalla logica della sperimentaltà e del progetto, per accompagnare i cittadini che vivono situazioni di disagio occupazionale ad una dimensione di "occupabilità", attraverso una strategia che vede al centro la valorizzazione delle competenze ed il mantenimento del capitale umano del territorio;
- ✓ La valorizzazione dell'impresa come luogo di esperienza ma anche di formazione, all'interno della quale le persone possono non solamente esercitare una funzione produttiva ma possono anche formulare o riformulare nuove competenze lavorative; assecondando quindi quel processo in base al quale l'impresa non è solamente un soggetto economico ma anche un artefice delle dinamiche sociali del contesto in cui opera;
- ✓ Offrire forme di sostegno al reddito, finalizzate all'inserimento o al reinserimento lavorativo, ad un'ampia fascia di popolazione che attualmente non utilizza ammortizzatori sociali o forme sostitutive di reddito di alcun tipo;

- ✓ Portare a regime, anche con l'obiettivo di stabilizzarlo, un dispositivo attraverso il quale, con la piena partecipazione di tutti gli attori locali, sia possibile e in maniera continuativa, proporre e valorizzare le esperienze di tirocinio formativo come strumento di politica attiva del lavoro.

D.2 - Descrizione dell'intervento

L'intervento è rivolto a circa 150 utenti che appartengano, in parte a fasce di popolazione di età compresa tra 21 e 26 anni e, in parte over 45 anni, tra questi ultimi in particolare coloro i quali, alla data di emanazione del bando risultino disoccupati e privi di alcuna forma di sostegno al reddito e/o degli ammortizzatori sociali.

L'intervento verrà realizzando prevedendo una sequenza logica di azioni che vede un primo momento di accoglienza offerto in maniera diffusa sul territorio, anche grazie al contributo degli attori coinvolti, partner, organizzazioni sindacali o datoriali. Successivamente al momento di accoglienza verrà proposto agli aspiranti tirocinanti un Bilancio di Competenze che consenta di rendere evidenti sia i vissuti professionali che quelli personali, questo al fine di poter valorizzare ed ottimizzare la successiva fase di matching con le imprese. Al termine di questo primo ciclo gli allievi, attraverso un'azione di matching con le offerte rese disponibili dalle imprese, verranno inseriti in tirocinio formativo della durata di 6 mesi con il riconoscimento di una indennità pari ad € 800,00 mese. Durante la fase di tirocinio l'allievo sarà puntualmente e costantemente seguito da un tutor che asseconi il processo formativo, ne valorizzi l'esperienza, contribuisca a rimuovere eventuali situazioni di difficoltà o di disagio.

Importante sottolineare e ricordare come il processo descritto non si configura con modalità progettuali note (ricerca allievi, selezione, inserimento), ma, invece, come servizio che per un certo periodo di tempo, accoglierà costantemente i potenziali utenti, proponendo loro l'avvio del percorso.

D.3 - Obiettivi dell'intervento e coerenza con le finalità di politiche di programmazione locale

Come citato nelle premesse l'intervento concorre fortemente a rafforzare le politiche di programmazione locale e territoriale. La novità introdotta di una progettazione condotta comunemente alle forze produttive locali è di per sé innovativa, riformula infatti non tanto le competenze dell'ente Provincia ma la sua capacità di chiamare alla partecipazione diretta coloro che sono rappresentativi degli interessi, in questo caso il sistema produttivo locale nelle sue diverse componenti e tipologie di impresa. Da sottolineare che la sperimentazione condotta con il presente progetto è in grado di aprire scenari nuovi per quanto riguarda la nuova programmazione del Fondo Sociale Europeo, rispetto alla quale i processi di governance vengono posti in primo piano come prioritari e strategici per una maggiore capacità di coesione delle politiche e delle strategie e di anticipazione dei fenomeni.

In secondo luogo l'obiettivo è quello di offrire strumenti di politica attiva del lavoro a quell'ampia fascia di popolazione che si trova al di fuori degli attuali dispositivi di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito. Da sottolineare anche come l'intervento possa "anticipare" i contenuti e gli strumenti della revisione in atto, a livello di governo e parti sociali, del Mercato del Lavoro e del sistema di ammortizzatori sociali.

Ambedue gli obiettivi prima definiti concorrono al mantenimento della competitività territoriale preservandone il Capitale Umano e rendendo lo stesso territorio maggiormente competitivo una volta superata l'attuale situazione di crisi.

E.1 - Quadro delle attività

Considerando le risorse finalizzate all'intervento, le attività previste sono le seguenti :

| Tipologia utenza | Disoccupati di età compresa tra 21 e 26 anni | Disoccupati over 45 | Azione |
|--------------------------------------|---|----------------------------|--|
| <i>n. utenti</i> | n. 150 beneficiari | | reclutamento a bando |
| <i>Bilanci Competenze</i> | n. 150 | | durata BC 1 ora ad allievo |
| <i>Tirocini Formativi</i> | n. 150 beneficiari | | compenso/mese tirocinante € 800,00 per 6 mesi |

Il contenuto delle singole attività verrà meglio dettagliato in sede di progettazione esecutiva. Diamo di seguito evidenza di quelli che sono gli obiettivi e le macroattività di ciascuna azione.

Accoglienza

L'attività di accoglienza viene realizzata in maniera diffusa sul territorio. Saranno attivati in primo luogo i Centri per l'Impiego, collettori naturali dell'utenza, visibili e riconosciuti sul territorio. A questi si affiancheranno però Sportelli Informativi presso le sedi delle Organizzazioni Datoriali. Presso tali sportelli, agenti di informazione e di diffusione sul territorio, sarà possibile sia per l'impresa che per l'utente, ricevere una prima informazione sulle azioni previste dal progetto, materiale informativo e riferimenti utili per entrare in contatto con gli operatori dei servizi previsti. Compito di tale servizio è anche quello di agire sulla leva dell'inclusione, tenendo conto che alcune volte hanno maggiori difficoltà di accesso ai servizi proprio le persone che maggiormente ne hanno necessità. Compito degli Sportelli è quindi quello di entrare in profondità nel tessuto della popolazione locale, sollecitando l'interesse e la domanda, favorendo la comprensione delle opportunità, facilitandone l'accesso.

Bilancio delle Competenze

Ciascun utente potenzialmente interessato potrà entrare in contatto con il Servizio di Bilancio di Competenze, propedeutico per avviare le successive azioni del progetto. Il servizio verrà predisposto a Latina presso il Campus dei Mestieri, sede dell'Agenzia Latina Formazione e Lavoro SpA.

A ciascun utente verrà somministrato lo strumento-intervista di Bilancio delle Competenze della durata di circa 1 ora, attraverso cui ricavare i dati della storia personale, delle esperienze pregresse, delle motivazioni e delle aspettative, oltre naturalmente delle competenze personali e professionali. Tutto ciò consentirà la definizione di un profilo personale tale da agevolare la successiva fase di matching con le offerte delle imprese.

Ricerca delle imprese

Per la riuscita del progetto evidentemente il nodo fondamentale è quello rappresentato dalla disponibilità delle imprese del territorio ad agire come luogo di formazione. Le passate esperienze e il cospicuo numero di rapporti da parte delle organizzazioni datoriali, non solamente facilita la raccolta delle disponibilità aziendali, ma è in grado di costituire una evoluzione circa le esperienze già maturate. L'evoluzione possibile consiste principalmente in due fattori. Il primo sta nel progressivo accrescimento della capacità delle imprese di saper leggere ed interpretare i propri bisogni di professionalità. Attraverso un'azione di analisi, condotta nelle singole imprese con il sostegno dell'Animatore di Impresa (figura professionale prevista nell'ambito dell'équipe di lavoro) l'azienda definirà le competenze necessarie da individuare nel novero dei potenziali utenti e attraverso le quali condurre l'azione di matching. Parallelamente a questo verrà però anche condotta un'azione di informazione e di sensibilizzazione ad interpretare l'impresa (se stessi

quindi) come luogo di formazione, come contesto all'interno del quale l'inserimento in specifici processi di produzione genera competenze e non solamente effetti economici.

Matching

L'attività di matching, condotta in maniera condivisa e coordinata tra i diversi componenti l'équipe, consentirà di relazionare le competenze espresse dagli utenti con le competenze ricercate dalle imprese. Non sarà certamente possibile un allineamento che sia generalmente completo, sarà quindi cura degli operatori ricercare ed individuare l'allineamento potenziale, in base all'analisi aziendale e al risultato del bilancio delle competenze.

Tirocinio formativo d'inserimento lavorativo

Il tirocinio, retribuito e della durata di sei mesi, consentirà all'allievo un ingresso o un reingresso nel sistema produttivo. Andando oltre il solo aspetto conoscitivo delle dinamiche produttive e organizzative, già note per coloro che hanno vissuto precedenti esperienze di lavoro o ignote per coloro che invece non hanno mai avuto occupazione, la concreta possibilità di esercitare una funzione produttiva deve agire comunque come momento di formazione. Attraverso il sostegno degli operatori del progetto, devono essere innescati quei processi cognitivi e di apprendimento che permettano all'allievo sia una propria contestualizzazione nell'impresa ma anche l'apprendimento di saperi teorici e pratici che costituiscono il bagaglio di skill professionali e tecnici attesi dal progetto. In questo modo peraltro il tirocinio viene ricondotto correttamente a momento formativo, sensibilizzando anche l'impresa ad una interpretazione in questo senso dell'esperienza che sta conducendo. Paradossalmente la ricaduta occupazionale è uno scenario di fondo su cui il progetto agisce, è invece prioritaria la costituzione di un bagaglio di competenze e la relazione con il contesto di lavoro.

E.2 Modalità di selezione degli utenti

Innanzitutto, ricordando che si tratta di implementare un servizio, la diffusione e l'informazione circa l'opportunità offerta. Questo avverrà principalmente attraverso i Centri per l'Impiego di competenza della Provincia ma anche attraverso un'opera di sensibilizzazione e di informazione realizzata grazie a tutti gli attori partner che prendono parte al progetto, in primo luogo le organizzazioni datoriali.

Oltre al possesso dei requisiti specifici previsti riassumibili in:

- Disoccupati/inoccupati di età compresa tra 21 e 26 anni;
- disoccupati che hanno superato il 45° anno di età;

Verrà applicato il solo requisito della residenza nella Provincia di Latina alla data di emanazione del bando e di aver maturato, alla stessa data, lo status come sopra specificato.

Gli allievi verranno progressivamente inseriti nel processo formativo non subendo alcuna forma di selezione se non quella che deriva dal matching tra le competenze in possesso degli stessi e le disponibilità offerte dalle imprese ad ospitarli in tirocinio. Questo naturalmente fino ad esaurimento dei soggetti collocabili in base al budget complessivamente disponibile.

F.1 - Sistema di Valutazione e monitoraggio

Il monitoraggio

Durante la fase di monitoraggio avviene la raccolta, elaborazione e analisi continua e sistematica dei dati e delle informazioni sull'andamento del progetto, finalizzata al controllo di gestione, alla diagnosi precoce degli scostamenti dal programma di lavoro ed all'assunzione di eventuali decisioni correttive.

Il monitoraggio si può considerare uno strumento per la gestione di processo, durante il quale i progressi ottenuti sono confrontati con l'andamento previsto per misurare gli scarti e valutare la necessità di mettere in atto interventi correttivi, o addirittura abbandonare il progetto. Il monitoraggio interessa ogni livello del processo gestionale e si avvale di rapporti formali e di comunicazioni informali. Esso considera soprattutto i risultati, le attività e le risorse definite nel Quadro Logico, ripartite nel tempo secondo il piano di lavoro e tra i partner di progetto secondo una precisa griglia di attribuzione delle responsabilità.

Normalmente il monitoraggio si svolge attraverso l'uso d'indicatori prevalentemente di natura quantitativa, il cui nucleo sarà costituito da quelli già indicati nel Formulario di presentazione.

La valutazione

Esame periodico e analisi critica sul grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati rispetto alle previsioni, considerando l'influenza dei fattori esterni, delle strategie e delle risorse impegnate.

La valutazione avrà diverse finalità:

- Decidere misure correttive durante il percorso di progetto (mid term evaluation):
 - ✓ La misura del grado di conseguimento degli obiettivi e della sua previsione, esaminando l'influenza dei fattori critici;
 - ✓ La esplicitazione delle ragioni che giustificano la continuazione, modifiche o sospensione delle attività.
- Migliorare la concezione di progetto:
 - ✓ Mettere a punto e dettagliare la formulazione degli obiettivi;
 - ✓ Verificare i fattori esterni condizionanti e le ipotesi di scenario, ridefinendone natura e influenza;
 - ✓ Migliorare i futuri interventi sulla base dell'esperienza.
- Aiutare la decisione politica:
 - ✓ Attraverso la verifica della qualità del partenariato;
 - ✓ Confermando la validità della strategia applicata, il coordinamento e la complementarità con altri progetti;
- Identificare i fattori che hanno contribuito al successo o al fallimento dell'iniziativa innovativa, in particolare rispetto a:
 - ✓ Raggiungimento degli intenti di inclusione e sviluppo;
 - ✓ Adeguamento al contesto;
 - ✓ Mainstreaming orizzontale e verticale.

Mentre il monitoraggio sarà condotto soprattutto attraverso l'uso di indicatori quantitativi, la valutazione sarà condotta attraverso l'uso d'indicatori prevalentemente di natura qualitativa.

Nel corso dell'iniziativa saranno realizzate costanti azioni di monitoraggio, una valutazione intermedia ed una finale.

L'attività di M&V prevede le seguenti operazioni principali:

- 1) Ricostruzione della logica di programma evidenziando i legami di causalità tra diversi livelli degli obiettivi/risultati (come definiti nel formulario). Essa aggiornata costantemente in sintonia con l'approccio euristico dell'iniziativa.
- 2) Raggruppamento delle attività per cluster a livello territoriale e tematico sui quali poter applicare batterie di indicatori omogenei. Si propone di assumere quali unità di riferimento per l'aggregazione dei dati, le attività, così come sono definite nel Quadro logico e nel piano di lavoro.
- 3) Definizione dei criteri di monitoraggio e di valutazione e dei rispettivi indicatori quantitativi e qualitativi, assumendo come base quelli già presenti del formulario di presentazione, ma rendendoli più precisi e attuali.

L'avvio delle attività di M&V sarà preceduto da un esame congiunto dello stato di avanzamento delle attività dopo la prima fase e della struttura organizzativa, con i responsabili della gestione esecutiva e della realizzazione, evidenziando le relazioni gestionali, i compiti di ciascun attore, i fattori critici, le esperienze pregresse in tema di M&V e le risorse attivabili.

Da ciò deriverà il work plan e lo schema operativo del sistema di M&V, comprensivo degli strumenti (schede di rilevamento e help desk telematico) e delle procedure di attuazione (distribuzione e raccolta dei dati, elaborazione, analisi e restituzione).

L'attività di monitoraggio e valutazione è affidata ad un comitato di valutazione, formato da esponenti delle organizzazioni partner del progetto. L'attività di valutazione sarà realizzata in forma partecipativa o mista, cioè coniugando l'osservazione esterna - da parte del citato comitato di valutazione - con il coinvolgimento dei responsabili e degli attori impegnati nelle singole attività di progetto.

Dal punto di vista metodologico si cercherà di combinare tre approcci differenti, integrandone i risultati. In primo luogo si utilizzerà il ***Project Cycle Management (PCM)*** e il ***Logical Framework Approach (LFA)***; questa metodologia è quella adottata dalla Commissione Europea, oltre che dalla maggior parte degli organismi internazionali, ed è quella seguita dall'Isfol e dal Ministero del Lavoro nella valutazione di programmi e progetti cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, pertanto sarà quella maggiormente seguita. E' questa una metodologia che privilegia la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi che si erano posti all'inizio del progetto: si tratta quindi essenzialmente di comparare i risultati ottenuti con gli obiettivi iniziali, misurandone il grado di raggiungimento. Trovano posto nella valutazione, ma solo in misura marginale, gli esiti non attesi del progetto, positivi o negativi che siano, e una serie di fattori legati al contesto in cui il progetto agisce.

Questa metodologia sarà dunque integrata con un approccio più diretto a misurare e valutare i cambiamenti nelle condizioni di vita e di lavoro dei beneficiari e nella capacità di intervento degli attori, indipendentemente da quanto previsto e desiderato dal progetto, e a valutare la capacità delle azioni di progetto a portare risultati nei diversi contesti. Va comunque tenuto conto del fatto che reali trasformazioni delle condizioni di vita e di lavoro dei beneficiari si manifestano solo ad una certa distanza temporale dalla conclusione del progetto, quindi al di fuori della portata di analisi di una valutazione svolta con i mezzi del progetto stesso. Si cercheranno quindi gli impatti che si possono osservare al termine di un'azione che proietta invece i suoi effetti nel futuro. E' durante lo svolgimento del progetto che devono essere identificati degli indicatori che permettano per quanto possibile di rendere probabile l'impatto finale positivo sui beneficiari.

G.1 - Assetto Organizzativo del progetto

L'assetto organizzativo che il progetto intende assumere è complesso, sia per la natura delle attività che si prevede di realizzare sia per i livelli di governance che intende sperimentare.

I soggetti chiamati all'attuazione sono:

La **Provincia di Latina** che tramite i propri uffici:

- Esercita la funzione di Coordinamento generale dell'intervento;
- Istituisce e presiede il Comitato Tecnico Scientifico;
- Predispone e attua la progettazione e pianificazione esecutiva dell'intervento;
- Sovrintende alla corretta attuazione dell'intervento da parte degli organismi interessati;
- Stipula gli accordi organizzativi con le Organizzazioni Datoriali e Sindacali impegnate;
- Stipula gli accordi organizzativi con gli altri soggetti impegnati nel progetto;
- Gestisce le partite economiche e finanziarie oltre che i rapporti di natura amministrativa e rendicontuale con la Regione Lazio.

La Provincia rimane comunque l'unica titolare dell'intervento e in tale veste può apportare tutte le modifiche progettuali ritenute necessarie ed opportune.

L'**Agenzia Latina Formazione e Lavoro SpA** su affidamento della Provincia in applicazione del principio della gestione in house:

- Assicura il coordinamento tecnico ed operativo dell'intero progetto;
- Individua e contrattualizza il personale impegnato;
- Attua gli aspetti operativi previsti negli accordi tra la Provincia di Latina e le Organizzazioni Datoriali e Sindacali nonché con altri soggetti coinvolti;
- Procede alla stipula degli accordi convenzionali con le imprese ospitanti i tirocinanti;
- Garantisce il necessario supporto di docenza, tutoraggio e delle altre risorse umane previste nel progetto laddove non fornito dalle organizzazioni sindacali e datoriali;
- Garantisce il necessario supporto tecnico e logistico per le parti di formazione previste, per le parti di segreteria generale e di coordinamento operativo.
- Attua quanto previsto nella progettazione e nella pianificazione esecutiva.

Le **Organizzazioni Datoriali** assicureranno:

- La diffusione dell'iniziativa;
- La sensibilizzazione delle imprese affinché aderiscano sia alle opportunità formative che a quelle di tirocinio;
- Il reclutamento delle imprese necessarie per attuare gli interventi previsti;
- L'eventuale indicazione di risorse umane dotate di competenze professionali specialistiche con compiti di animazione di impresa;
- L'eventuale supporto logistico e organizzativo oltre quello garantito dall'Agenzia Provinciale.

G.2 - Il quadro partenariale

Come già ampiamente descritto nelle premesse, il progetto viene attuato con il concorso attivo delle organizzazioni datoriali e sindacali del territorio oltre che dell'Università, previa loro adesione espressa:

organizzazioni datoriali:

Confagricoltura - Latina

Confartigianato - Latina

Confcommercio - Latina

Confcooperative - Latina

Confesercenti - Latina

Confindustria - Latina

Federlazio - Latina

Lega Coop. Lazio - Latina

organizzazioni sindacali:

CISL - Latina

CGIL - Latina

UGL - Latina

UIL - Latina

I rapporti di natura economica che si intendono stabilire con dette organizzazioni, per le risorse umane che verranno rese disponibili e le attività svolte, nell'ambito di un quadro convenzionale sia di carattere generale che specifico, verranno riconosciuti e rimborsati i soli costi vivi effettivamente sostenuti.

H.1 - Applicazione del principio di Pari Opportunità di Genere

L'intervento progettuale corrisponde ai principi della Pari Opportunità di genere.

“Negli ultimi anni abbiamo assistito ad una femminilizzazione del mercato del lavoro ed ad una crescita del livello di istruzione e specializzazione delle donne, ma nonostante tali cambiamenti e progressi persistono atteggiamenti discriminatori, disuguaglianze nel reddito e nelle opportunità lavorative. Il tasso di occupazione femminile è pari al 46,3% (2006) ben lontano dagli obiettivi di Lisbona del 60% (2010) e del 57% (2005). I principali settori di crescita dell'occupazione femminile continuano a riguardare attività ed occupazioni considerate prevalentemente femminili, rafforzando così la segregazione - settoriale, occupazionale orizzontale e verticale. La presenza delle donne risulta essere più alta quasi totalitaria in quelle professioni che si sono svalutate, e più che essere una conquista femminile sono una rinuncia maschile. Nonostante gli ottimi risultati scolastici le donne hanno grandi difficoltà a raggiungere posizioni apicali e quando le raggiungono percepiscono salari inferiori a quelli dei colleghi maschi: una dirigente guadagna il 26% in meno di un collega maschio. In generale il differenziale retributivo di genere si attesta al 23,3%.

Lo sviluppo economico di questa Provincia, non può prescindere da un miglioramento della condizione femminile che può verificarsi solamente con una politica mirata a migliorare la quantità e la qualità dell'occupazione femminile.

Per quanto riguarda le Borse Lavoro indirizzate a Donne

Il tasso di occupazione femminile risulta essere più basso nella fascia di età più alta, dalla lettura del dato si evince la difficoltà di reingresso dopo un periodo di allontanamento spesso dovuto ad impegni familiari. Permane la difficoltà delle donne di accedere alle posizioni apicali pur essendo in possesso di qualifiche, pertanto si suggerisce di utilizzare le borse lavoro verso le imprese che offrano concrete opportunità occupazionali e di carriera alle donne. Con questa azione mirata alla formazione di donne già qualificate con titolo di studio, s'intende, aumentare la presenza delle donne soprattutto nei vertici aziendali, educare le aziende a “*valutare le competenze*” al di là dell'appartenenza di genere apprezzando le competenze ed il valore della professionalità femminili.

RISORSE:

La Provincia di Latina rende disponibili per l'intervento come sopra illustrato, € 830.000,00 a valere sul Programma Operativo Regione Lazio FSE Obiettivo 2 - Competitività regionale e occupazione 2007/2013 - Asse II Occupabilità, importo che verrà materialmente impegnato, una volta individuata l'utenza beneficiaria delle azioni in programma;

| Azioni di contrasto ai fenomeni di disoccupazione ASSE II - OCCUPABILITA' | | |
|--|--|-------------------|
| A | MACROVOCE DI SPESA: RISORSE UMANE - costi diretti | |
| A.1 | Risorse umane esterne (specificare per ruolo) | |
| | Docenti per somministrazione bilancio competenze | 12.000,00 |
| | Animatori di impresa | 18.240,00 |
| | Tutor on the job | 10.000,00 |
| A.2 | Spese di viaggio, vitto e alloggio | |
| A.3 | Altro (specificare) | |
| | Totale macrovoce: | 40.240,00 |
| B | MACROVOCE DI SPESA: ALLIEVI - costi diretti | |
| B.1 | Assicurazione INAIL ed assicurazioni aggiuntive | 4.000,00 |
| B.2 | Spese di viaggio, vitto e alloggio | |
| B.3 | Reddito allievi tirocinio: n. 150 allievi x € 800,00 x 6 mesi | 720.000,00 |
| | Totale macrovoce: | 724.000,00 |
| C | Macrovoce di spesa: Spese di funzionamento e gestione - costi indiretti | |
| C.1 | Attrezzature: affitto o leasing | |
| C.2 | Attrezzature: ammortamento | |
| C.3 | Affitto e allestimento sedi | |
| C.4 | Cancelleria, stampati, attrezzature, PC, spese allestimento sede sportelli | |
| C.5 | Materiale didattico | 640,00 |
| C.6 | Ammortamento attrezzature per attività non didattiche | |
| C.7 | Amministrativi, rendicontatori, operatori contratto di somministrazione lavoro | 42.000,00 |
| C.8 | Assicurazione | |
| C.9 | Spese generali | 1.500,00 |
| C.10 | Spese generali: predisposizione buste paga - consulente del lavoro | 11.000,00 |
| C.11 | Spese postali e telefoniche | |
| C.12 | Collegamenti telematici e spese telefoniche | |
| C.13 | Spese cariche sociali | |
| | Totale macrovoce: | 55.140,00 |
| D | Macrovoce di spesa: Altre spese - costi diretti | |
| D.1 | Pubblicità e convegni | |
| D.2 | Progettazione esecutiva | |
| D.3 | Valutazione gruppo matching | 4.320,00 |
| D.4 | Comitato Tecnico Scientifico | 6.300,00 |
| | Totale macrovoce: | 10.620,00 |
| TOTALE GENERALE | | 830.000,00 |