

## Allegato 2)

### **PROGRAMMA DI RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E REINSERIMENTO OCCUPAZIONALE DEI COLLABORATORI A PROGETTO *in attuazione del Decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali (3 dicembre 2008)***

#### **CONTESTO E FINALITÀ DEL PROGRAMMA**

La presente proposta riguarda le azioni previste dal *Decreto emanato dal "Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali"* il 3 dicembre 2008 e riguardante l'assegnazione alle Regioni e alle Province autonome di risorse destinate ai "programmi di riqualificazione professionale ed al reinserimento occupazionale" dei "collaboratori a progetto che hanno prestato la propria opera presso le aziende interessate da situazioni di crisi".

L'intervento delineato si colloca nell'ambito delle politiche per il lavoro promosse nella L.R. 17/2005 (*Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro*) e degli interventi che la Regione ha messo in campo a sostegno dall'attuale fase di crisi economica ed occupazionale (DGR 692/2009 - *Indirizzi e criteri generali di competenza istituzionale della Regione per l'utilizzo delle procedure di attivazione di interventi nelle situazioni di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione, anche con gli ammortizzatori in deroga e relative disposizioni attuative*).

Promozione dell'occupazione e della sua qualità, valorizzazione delle competenze e dei saperi delle persone, affermazione dei loro diritti nelle attività lavorative e nel mercato del lavoro, attuazione del principio delle pari opportunità, rappresentano, come indicato nella LR 17/05, i fondamenti essenziali per lo sviluppo economico e sociale del territorio.

L'intervento si inserisce nell'ambito *Piano di politiche attive del lavoro per attraversare la crisi, salvaguardando capacità produttive e professionali, occupazione, competitività e sicurezza sociale in attuazione dell'Accordo tra Governo, Regioni, Province Autonome sottoscritto in data 12 febbraio 2009 e del Patto sottoscritto fra Regione Emilia-Romagna e Parti Sociali in data 8 maggio 2009* nella logica di offrire a tutti i lavoratori azioni mirate e specialistiche al fine di incrementarne l'occupabilità e l'adattabilità.

In coerenza con quanto premesso, **il programma avrà la finalità di sostenere e salvaguardare le capacità produttive e professionali e l'occupazione di persone che, in forma di "collaboratori a progetto**

**... hanno prestato la propria opera presso aziende interessate da situazioni di crisi" .**

La finalità di questo programma è collocata, dalla Regione Emilia Romagna, nel quadro di una strategia regionale complessiva, delineata nei documenti di programmazione, tesa a coniugare competitività e sicurezza sociale.

Collocare la finalità del programma nel quadro della strategia regionale consente di

§ non disperdere patrimoni professionali e ridurre il rischio di una lunga permanenza in uno stato di inattività o di disoccupazione;

§ accelerare il processo di transizione occupazionale e sostenere le persone a individuare rapidamente una collocazione lavorativa adeguata al proprio potenziale professionale;

§ favorire la competitività del sistema economico regionale attraverso la qualificazione professionale di soggetti che possono inserirsi in ambiti lavorativi innovativi.

Il programma e le azioni in esso previste, tengono conto:

§ **delle diverse caratteristiche che, dal punto di vista socio anagrafico e professionale, presentano le persone occupate con questa tipologia contrattuale**

Le rilevazioni ISTAT, che ricomprendono i collaboratori a progetto nella popolazione dei cosiddetti lavoratori atipici, evidenziano che le "collaborazioni coordinate e continuative" e le "prestazioni occasionali d'opera" hanno interessato, in Emilia-Romagna, nel 2008, 39.339 persone di cui il 51,39% donne (20.196) e i rimanenti 19.143 uomini.

Queste tipologie contrattuali appaiono più presenti nelle classi di età più giovani (25-44 anni), dove incidono per il 59,5%, con le donne al 66,2% e gli uomini al 52,4%.

L'incidenza percentuale degli occupati con titoli di studio bassi (licenza media e qualifica professionale) è del 26%, con titoli di studio medi (diploma) 38,5%, mentre l'incidenza di coloro che hanno un titolo universitario (laurea, dottorati,...) è del 35,4%. Si rileva in riferimento alla percentuale di laureati il forte divario di genere: a fronte di un 46,1% di donne tale percentuale si riduce al 24,2% per gli uomini .

I settori che impiegano maggiormente i collaboratori sono i Servizi alle imprese (23%) con la percentuale femminile più alta di quella maschile (25,1 % contro il 20,7%), l'Istruzione e sanità (15,7%), con le femmine al 20,4% ed i maschi al 10,8%, ed i Servizi pubblici e sociali (14,4%), dove ancora predomina la quota femminile (19,3%) rispetto a quella maschile( 9,1%).

E' da evidenziare che ben l'89% dichiara di lavorare per una sola impresa, senza registrare sostanziali differenze di genere. L'82,3% lavora presso il cliente, ancora senza sostanziali differenze di genere.

Il 44,9% lavora con queste tipologie contrattuali da uno o due anni, ma sia per i maschi che per le femmine, la durata contrattuale percentualmente più numerosa è di sei anni ed oltre, con una percentuale rispettivamente di 29,2% e 32,3%.

Secondo i dati amministrativi rilevati dal SILER (Sistema Informativo lavoro dell'Emilia-Romagna) c'è stato nel 1°

quadrimestre 2009, rispetto allo stesso periodo del 2008, una diminuzione dell'8% di contratti di collaborazione coordinata e a progetto, e che potrebbe corrispondere a circa 2.000 collaboratori che non hanno avuto il contratto rinnovato. Supponendo che la tendenza del primo quadrimestre corrisponda alla tendenza media-annua ne risulterebbe un calo occupazionale dell'8-10% circa .

Prendendo in considerazione lo stock di occupati con queste tipologie contrattuali, circa 40.000, potrebbero essere circa 4.000 i collaboratori che nel 2009 rimarrebbero privi di lavoro e privi di ammortizzatori sociali.

#### § **delle caratteristiche del mercato del lavoro emiliano romagnolo e delle politiche regionali in tema di sviluppo economico**

L'occupazione regionale continua a risentire degli effetti negativi della congiuntura economica internazionale e segnala le sue difficoltà di tenuta tramite un intenso ricorso agli ammortizzatori sociali, così come attraverso la contrazione delle opportunità di lavoro.

L'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni per sostenere il reddito dei lavoratori delle aziende in crisi dell'Emilia Romagna è stata autorizzato dall'INPS nel corso dei primi quattro mesi dell'anno per 9,3 milioni di ore in totale, con un aumento complessivo del 282% rispetto ad un anno prima, più elevato della media nazionale (233%) e dell'intero Nord-Est (175%).

Nel primo quadrimestre dell'anno le imprese pubbliche e private della regione hanno effettuato poco più di 283mila assunzioni con contratto di lavoro dipendente oppure parasubordinato, circa un quarto in meno rispetto ad un anno prima e con una contrazione più intensa per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (-36%). Le persone interessate sono 224mila e la riduzione delle opportunità lavorative interessa parimenti gli uomini e le donne. Sul totale delle assunzioni il peso dei contratti a termine cresce di tre punti percentuali, giungendo all'84% del totale, segnalando così come le aziende oltre a contrarre l'organico rendano più flessibile la manodopera per ricercare sempre maggiori margini d'adattabilità a fronte delle incertezze sull'evoluzione della congiuntura economica internazionale.

La riduzione che si registra negli inserimenti lavorativi è particolarmente significativa nell'industria manifatturiera (-46%), più che nelle costruzioni (-30%) e nel terziario (-22%).

Nella situazione delineata, per la realizzazione di questo programma, la Regione utilizzerà inoltre gli strumenti e i dispositivi di cui in questi anni si è dotata.

#### **OBIETTIVI SPECIFICI**

Coerentemente con le finalità generali sopra delineate e le indicazioni contenute nel decreto ministeriale del 3 dicembre 2008, la Regione intende raggiungere i seguenti obiettivi specifici:

§ supportare le persone nella costruzione/ricostruzione di un'identità professionale che valorizzi le competenze acquisite dalle persone nelle diverse esperienze formative e lavorative;

- § sostenere processi di sviluppo professionale che rafforzino l'occupabilità, l'adattabilità e la competitività delle persone nel mercato del lavoro;
- § contribuire all'innalzamento e la ricomposizione delle competenze per incrementarne la spendibilità e la riconoscibilità nel mercato del lavoro regionale;
- § sostenere processi di trasformazione dei sistemi professionali verso ambiti economici e produttivi maggiormente innovativi e con maggiori prospettive occupazionali;
- § favorire il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone in contesti anche diversi da quelli di provenienza;
- § favorire l'acquisizione da parte delle persone di condizioni lavorative continuative e stabili.

In particolare, il Programma sarà volto a sostenere la "riqualificazione professionale" di persone con livelli differenti di professionalità che hanno collaborato con imprese in crisi appartenenti a settori "tradizionali" e che siano interessate a collocarsi in nuovi settori.

Il "reinserimento occupazionale" previsto dal decreto sarà, per le persone individuate, prioritariamente ricercato in imprese collocate in settori innovativi, dei quali è ipotizzabile un futuro di sviluppo.

Tali opzioni mirano a sostenere l'inserimento lavorativo di professionalità alte in settori strategici e a forte contenuto innovativo con il duplice obiettivo di perseguire un inserimento qualificato e stabile delle persone e di non disperdere un patrimonio di competenze necessarie ad affrontare in chiave anticiclica la crisi.

#### **PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, ATTUAZIONE E VALUTAZIONE DEL PIANO**

Per il conseguimento degli obiettivi specifici sopra definiti nell'implementazione del presente piano si procederà per fasi successive:

- **individuare i potenziali destinatari** dell'intervento, segmentare l'utenza in funzione delle caratteristiche professionali, delle potenzialità, delle aspettative nel quadro degli obiettivi generali e specifici del Piano e delle prospettive occupazionali intervenendo prioritariamente sui collaboratori a progetto che abbiano operato in maniera prevalente per un solo committente;
- **elaborare il progetto esecutivo** che traduca gli obiettivi del Piano di azioni e opportunità rivolte alle persone valorizzando il ruolo delle concertazione e della collaborazione interistituzionale;
- **erogazione delle attività e degli interventi** individuati nel progetto esecutivo volti ad assicurare la crescita professionale delle persone e ad accompagnarle nel reinserimento occupazionale;
- **monitoraggio** della realizzazione degli interventi e **valutazione in itinere ed ex post** dei risultati conseguiti e restituzione progressiva di tali evidenze alle parti sociali, alle istituzioni e a tutti gli attori del sistema formativo e del lavoro al fine

di valorizzarne la trasferibilità anche in altri contesti e  
riproducibilità dell'esperienza.