



*Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali*

Il trasferimento delle competenze alla Provincia di Trieste

di MARINA URTI

SOMMARIO: 1. Sintesi introduttiva sulla Provincia di Trieste. – 2. Il contesto normativo. – 3. Il percorso del buon Lavoro. – 4. La nuova legge in sintesi. – 5. Regolamentazione attuativa della legge regionale n. 18 del 2005. – 6. La modernizzazione dei Centri per l'impiego. – 7. Il Centro per l'impiego di Trieste.

Working paper n. 40/2007

Publicazione registrata il giorno 11 novembre 2001
presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609

1. Sintesi introduttiva sulla Provincia di Trieste

“La provincia di Trieste è caratterizzata da un mix produttivo prevalentemente terziario che vede in primo piano il sistema delle infrastrutture di trasporti, il settore del credito e delle assicurazioni, il commercio, il comparto turistico alberghiero, il sistema della ricerca ed in generale gli studi scientifici e naturalmente la pubblica amministrazione, i servizi alla popolazione quali la scuola, la sanità, l'università, ecc. Naturalmente è presente un sistema industriale prevalentemente concentrato nell'EZIT (Ente Zona Industriale di Trieste) e nell'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica con produzioni nel campo della siderurgia, navalmeccanica, elettronica, industria alimentare, industria del mare ed in quella tecnologicamente avanzata. Vi è inoltre presente un significativo settore artigianale. Il suo carattere “di città di frontiera” favorisce gli scambi di merci e di persone ed alimenta il mercato del lavoro con lavoratori provenienti dai Paesi dell'Est Europeo.

Si tratta di caratteristiche che si riflettono sul mercato del lavoro sia dal lato della domanda che da quello dell'offerta con una consistente richiesta di qualifiche quali quelle dei diplomati e soprattutto dei laureati per il sistema del credito e delle assicurazioni, delle imprese ad alta tecnologia, da quelle del settore navalmeccanico, dalla pubblica amministrazione. Vi è inoltre una significativa richiesta di figure a bassa qualifica professionale da utilizzare nei servizi tradizionali quali il commercio, il settore alberghiero, i trasporti, i servizi alle imprese ed alle persone, ecc.”¹.

2. Il contesto normativo

La riforma del mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30, detta Legge Biagi, si colloca in un contesto dove accanto ai numerosi cambiamenti, è in corso la devoluzione agli enti locali (Regioni e Province) delle competenze in materia di lavoro (d.lgs. n. 469 del 1997, *Conferimento alle regioni ed agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro a norma dell'art. 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59*; d.lgs. n. 21 aprile 2000, n.181, *Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144*; e d.lgs. n. 19 dicembre 2002, n. 297, *Disposizioni modificative e correttive del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della L. 17 maggio 1999, n. 144*).

La Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (di seguito denominata Regione), in forza alla sua autonomia e capacità normativa in materia di lavoro ha mantenuto in capo a sé la competenza e la gestione operativa fino al 30 giugno 2002 e a decorrere dal 1° luglio 2002 ha proceduto al trasferimento di competenze in materia di lavoro alle Province con la modalità illustrata qui di seguito:

- ai sensi dell'art. 2-*bis* della l.r. 14 gennaio 1998, n.1, le Province del Friuli Venezia Giulia sono subentrate all'Agenzia regionale per l'impiego nello svolgimento di tutte le attività in materia di:
 - a) politica attiva del lavoro;
 - b) collocamento ed avviamento al lavoro e servizi per l'impiego;
 - c) conflitti del lavoro;
 - d) anagrafe dei soggetti che hanno adempiuto o assolto l'obbligo scolastico;
 - e) rinnovo e sostituzione dei componenti gli organi collegiali individuati ed operanti presso le Inps di livello provinciale;
- ai sensi del combinato disposto dell'art. 2-*bis*, 1 comma, lett. a), della l.r. n. 1 del 1998; dell'art. 2-*ter*, comma 2, lett. a), della l.r. n. 1 del 1998, e dell'art. 4, comma 26, della l.r. n. 3 del 2002, è di competenza delle Province la gestione delle assegnazioni dei fondi statali per gli interventi per l'inserimento al lavoro previsti dall'art. 13 della l. n. 68 del 1999 (collocamento dei disabili), nonché

l'istruttoria delle relative istanze di accesso alle agevolazioni e la stipula delle relative convenzioni.

A decorrere dal 1° gennaio 2003:

- ai sensi dell'art. 4, comma 8, della l.r. n. 3 del 2002, le Province subentrano all'Agenzia regionale per l'impiego nell'attuazione degli interventi contributivi attribuiti nell'ambito dell'Obiettivo 3 per il periodo 2000-2006.

Alcuni aspetti del trasferimento delle competenze hanno comportato non poche difficoltà di gestione ed organizzazione sia del processo che delle attività e servizi da erogare. L'impianto della normativa regionale prevede il conferimento alle Province delle funzioni amministrative in materia di lavoro, collocamento e cooperazione sociale, mentre la Regione mantiene alcune competenze di carattere generale che riguardano la programmazione, il coordinamento, il controllo ecc.

Uno degli aspetti particolarmente delicati è rappresentato dal personale in servizio che "nelle more della completa attuazione del comparto unico Regione-Enti Locali, le Province si avvalgono del personale regionale assegnato agli uffici dell'Agenzia regionale per l'impiego alla data del 30 giugno 2002".

Ciò sta a significare che, per il personale messo in avalimento e fintanto che permarrà detto istituto, la gestione giuridica ed economica avverrà nel rispetto delle norme e del Contratto collettivo di lavoro in vigore per tutto il personale del ruolo unico regionale e pertanto, il personale continuerà a rispondere direttamente ai Direttori di Servizio dell'Agenzia regionale per l'impiego. Ne consegue che sta in capo a questi Direttori il compito di garantire il collegamento con le Province al fine di agevolare queste ultime nell'esercizio delle competenze trasferite.

Risulta evidente la difficoltà alla quale va incontro il Dirigente della Provincia preposto all'organizzazione degli uffici e delle relative competenze secondo i criteri di funzionalità ed efficienza senza poter disporre pienamente di tutto il personale assegnato.

A seguito della sottoscrizione dell'accordo sul Comparto unico Regione-Enti Locali (CcrI Fvg) avvenuto il 7 dicembre 2006 si è potuta avviare la trattativa per l'accordo sul trasferimento alle Province del personale messo in avalimento attualmente in corso.

3. Il percorso del *Buon Lavoro*

La Regione ha assunto tra le priorità del programma di legislatura il lavoro, riconoscendolo quale potente fattore di coesione sociale e di equilibrato sviluppo economico. Fa suoi alcuni principi basilari quali:

- flessibilità, ma non precarietà;
- centralità dei servizi per l'impiego pubblici, in un ambito di integrazione con i servizi resi da soggetti privati dotati di precisi requisiti di affidabilità;
- pieno inserimento lavorativo delle donne;
- pieno inserimento lavorativo dei soggetti in condizione di svantaggio occupazionale;
- superamento delle situazioni di difficoltà occupazionale che si manifestano sul territorio regionale.

L'Amministrazione regionale ha scelto di affrontare queste tematiche adottando il **metodo della concertazione** (cioè attraverso la consultazione costante delle forze sociali attive sul territorio) e della collaborazione istituzionale (cioè attraverso la consultazione e la responsabilizzazione degli enti locali).

È stato così intrapreso un percorso che, passando dal **documento del *Buon Lavoro*** e dalle **Linee Guida**, ha portato nel 2005 all'approvazione della **legge regionale n. 18**, vero e proprio testo unico in materia di lavoro in Friuli Venezia Giulia.

La legge ha introdotto anche un **Programma triennale regionale di politica del**

lavoro (art. 3 della l.r. n. 18 del 2005), strumento principale di programmazione delle politiche regionali in materia di lavoro, e di raccordo con la programmazione regionale in materia di economia, politiche sociali e sistema formativo. Il Programma costituisce riferimento per la definizione dell'azione delle Province nell'esercizio delle funzioni e dei compiti in materia di lavoro ad esse trasferite.

Anche l'approvazione del Programma è avvenuta con il metodo della concertazione:

- il Documento il *Buon Lavoro* a cura del Tavolo di concertazione fra la Regione e le Parti Sociali, settembre 2004;
- le Linee guida per una legge regionale in materia di lavoro, marzo 2005;
- la legge regionale n.18 del 2005, *Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro*;
- il Programma triennale regionale di politica attiva del lavoro 2006-2008, approvato con deliberazione della Giunta regionale 21 aprile 2006, n. 856.

Mediante detto Programma la Regione:

- a) individua le aree d'intervento prioritario, gli obiettivi da perseguire con priorità e le tipologie degli interventi da effettuare;
- b) definisce, nel rispetto delle regolamentazione dell'Unione Europea, l'entità e la durata degli incentivi;
- c) definisce gli indirizzi per le attività dell'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale;
- d) si raccorda con la programmazione regionale in materia di economia, politiche sociali e sistema formativo;
- e) costituisce riferimento per la definizione dell'azione delle Province.

Il documento è articolato in una prima parte di analisi del mercato del lavoro regionale ed in una seconda in cui sono delineate le strategie di intervento per dare attuazione alla l.r. n. 18 del 2005. Per il periodo 2006-2008 vengono poste in evidenza due priorità: il funzionamento dell'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale e la messa a regime del Sistema Informativo del Lavoro e del nodo regionale della Borsa nazionale del lavoro.

Infine, il Programma, definito trasversale ed integrato, prende in considerazione il sistema regionale dei servizi per l'impiego, le politiche attive del lavoro, l'inserimento lavorativo delle persone disabili, le situazioni di grave crisi occupazionale, la parità di genere e la conciliazione dei tempi di famiglia, di vita e di lavoro, il lavoro sommerso, la sicurezza sui luoghi di lavoro, il mercato del lavoro e l'immigrazione, il raccordo tra politiche del lavoro e sistema formativo, l'apprendistato e gli interventi per il sostegno al credito e al reddito.

L'effettiva operatività del programma è legata a regolamenti attuativi, alcuni attualmente in fase di realizzazione.

Lo spirito della legge regionale del *Buon lavoro* è volto a delineare una strategia per l'occupazione con l'obiettivo di rafforzare i livelli di coesione ed integrazione sociale per promuovere lo sviluppo, l'innovazione e la competitività del territorio del Friuli Venezia Giulia. La formula che ne consegue è:

+politiche +mercato+servizi+formazione = *Buon Lavoro*

- **politiche** attive, finalizzate a favorire l'inserimento nel mercato del lavoro di chi è in condizione di svantaggio, gestione delle situazioni di crisi occupazionali più significative con un forte partenariato istituzionale e sociale, promozione di strumenti che favoriscano una flessibilità che non declini verso la precarizzazione;
- **mercato**, favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro con strumenti come Borsa lavoro, i Servizi per l'impiego, interventi formativi che colmino la

- distanza tra le esigenze dell'impresa e le competenze del lavoratore;
- **servizi** di una rete integrata e capillare, efficiente e moderna fatta di pubblico, parti sociali e operatori privati accreditati;
 - **formazione** perché nell'economia della conoscenza questa è la leva più importante per diffondere e rafforzare opportunità di lavoro.

Dal punto di vista strategico, l'intento è di coniugare crescita e occupazione, sviluppo economico e coesione sociale. Aumentare l'occupazione non solo sotto l'aspetto quantitativo ma anche qualitativo offrendo perciò più stabilità, più opportunità, più qualità, più regolarità, più sicurezza.

Come fattore di competitività dell'economia rappresentata dalle imprese che competono sul piano della qualità e dell'eccellenza, puntare sulla valorizzazione delle potenzialità delle risorse umane. Sostenere un sistema sociale di qualità dove si affermano pienamente diritti di cittadinanza e di integrazione, si diffonde un'aspettativa e una capacità diffusa di progettare e costruire il futuro, si determina e si rafforza la coesione tra economia e società.

È stato indispensabile per la Regione dotarsi di uno strumento concreto per consentire alla comunità regionale di crescere in armonia tra mercato e diritti, tra spinta competitiva e integrazione, tra crescita e coesione, tra flessibilità e ricerca della stabilità garantendo una coerenza nel percorso legislativo che a partire dal 2005 ha affrontato temi quali la competitività delle PMI, l'immigrazione, il lavoro, l'innovazione, il sistema integrato del *welfare*.

Questo percorso si concretizza nella realtà attraverso politiche non settorializzate ma fortemente integrate (e perciò tanto più efficaci) normate attraverso l'emanazione di regolamenti attuativi di specifici articoli della legge n. 18 del 2005.

4. La nuova legge in sintesi

La l.r. n. 18 del 2005 (*Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro*) è un testo unico che disciplina tutte le materie riguardanti lavoro che rientrano nelle competenze della Regione.

1. Istituzioni e istituti coinvolti.

1. Regione.
2. Province, anche tramite i Centri per l'impiego.
3. Comitato di coordinamento interistituzionale.
4. Commissione regionale per il lavoro.
5. Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale.
6. Consiglieri di parità, regionale e provinciali.

2. I Servizi per l'impiego.

Forte è l'investimento sui Servizi **pubblici** per l'impiego.

Vengono potenziati i Centri per l'impiego (strutture provinciali) e vengono ridefinite le loro funzioni:

- attività di accoglienza e di orientamento al lavoro per le persone;
- informazione sui servizi disponibili per l'accesso al lavoro, sugli incentivi e sulle politiche attive per l'inserimento al lavoro o la creazione di lavoro autonomo;
- attività amministrative connesse al collocamento e alla certificazione dello stato di disoccupazione;
- erogazione di servizi di mediazione culturale per lavoratori stranieri;
- ricevimento e gestione delle comunicazioni da parte dei datori di lavoro pubblici e privati.

La Regione svolgerà un'azione di controllo sui **privati** che intendano fornire servizi al lavoro (tale possibilità è stata introdotta dal legislatore nazionale), e si tradurrà in un provvedimento di accreditamento, che permetterà loro di svolgere determinati servizi in caso di impossibilità da parte del servizio pubblico.

3. Politiche attive e tutela del lavoro.

Incentivi per:

- assunzioni a tempo indeterminato di donne e di soggetti svantaggiati;
- avvio di nuove attività imprenditoriali;
- integrazione lavorativa delle persone disabili;
- stabilizzazione occupazionale.

4. Gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale.

È previsto che la Regione assuma una funzione strategica di regia, che si concretizza nella promozione della concertazione con le parti sociali, nella dichiarazione dello stato di crisi, nell'elaborazione di un piano di intervento e nell'attuazione di tutte le azioni opportune.

In base al principio di sussidiarietà, la nuova legge riconosce alle Province un ruolo di primo piano nella gestione delle crisi occupazionali che si verificano nel loro territorio.

5. Qualità del lavoro.

Con azioni di sistema, la Regione insieme agli enti locali, favorisce:

- l'ingresso, la permanenza e il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro;
- il superamento di ogni forma di discriminazione per le lavoratrici;
- la conciliazione dei tempi di famiglia, di vita e di lavoro.

Nell'ambito delle proprie competenze, la Regione intende anche:

- contribuire al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;
- contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare.

6. Lavoro e formazione.

La Regione persegue fortemente l'integrazione fra le politiche del lavoro e quelle del sistema formativo.

7. Interventi per il sostegno al credito e al reddito.

Tra le misure più innovative e socialmente rilevanti vi sono:

- il sostegno per l'accesso al credito da parte dei lavoratori precari;
- il sostegno al reddito dei lavoratori privi dei requisiti per il trattamento di integrazione salariale.

Nel 2006 ha preso avvio la costituzione dell'ente funzionale regionale denominato *Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale*. Essa è chiamata a fornire un supporto tecnico scientifico alle strutture regionali e provinciali

che si occupano di lavoro e formazione sviluppando rilevazioni statistiche e studi sul mercato del lavoro regionale, con attenzione anche a particolari situazioni di crisi o di difficoltà lavorative ed è suo compito la valutazione dell'efficacia delle politiche in tema di lavoro e formazione.

All'attività di monitoraggio per la valutazione dell'efficacia delle politiche in questi due campi (lavoro e formazione) si affianca l'attività di consulenza/assistenza tecnica che ha come risultato la predisposizione di progetti o norme di legge, la progettazione e gestione di iniziative di politica del lavoro e formativa, la messa a punto del programma triennale regionale di politica del lavoro e dei suoi aggiornamenti, la progettazione e gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale, l'analisi e l'approfondimento di specifici temi quali il *mobbing*, il lavoro irregolare, la sicurezza, ecc.

In tale quadro di attività risultano assolutamente rilevanti i rapporti fra Agenzia e strutture coinvolte a livello regionale (Assessore al lavoro, Direzione centrale del lavoro e della formazione, Province, Centri per l'impiego) e nazionale (Ministero del lavoro, Inps, Inail, etc.) da sviluppare in un'ottica di piena collaborazione sfruttando, in modo sinergico, le diverse potenzialità con l'obiettivo di un efficace governo del mercato del lavoro e della formazione professionale.

Normativa di riferimento:

- L.r. n. 18 del 2005, *Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro*.
- L.r. n. 7 del 2005, *Interventi regionali per l'informazione, la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro*.
- D.G.R. n. 856 del 2006, *Approvazione del Programma triennale regionale di politica del lavoro 2006-2008*.
- DPR n. 347 del 2006², *Regolamento per la promozione di progetti contro le molestie morali e psico-fisiche sul luogo di lavoro e per l'accreditamento dei centri di sostegno e di aiuto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, denominati "Punti di Ascolto",.*

Relativamente ai diversi ambiti d'intervento le funzioni dell'Agenzia sono concentrate nei seguenti argomenti:

- sistemi informativi;
- osservatorio del mercato del lavoro;
- valutazione dell'efficacia delle politiche del lavoro e della formazione;
- gestione delle crisi produttive ed occupazionali;
- sviluppo dei servizi per l'impiego;
- pari opportunità e conoscenza dei fenomeni di *mobbing*.

5. Regolamentazione attuativa della legge regionale n. 18 del 2005

Titolo I – Assetto istituzionale

- Regolamento per l'acquisizione in economia di beni e servizi per le esigenze operative del consigliere regionale di parità – Decreto del Presidente della Regione n. 430 del 2005³.

Titolo II – Sistema regionale dei Servizi per l'impiego

- Regolamento per il sostegno all'esercizio, da parte delle Province, delle funzioni e dei compiti trasferiti in materia di lavoro - Decreto del Presidente della Regione n. 391 del 2005⁴.

- Regolamento recante indirizzi e procedura in materia di azioni volte a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e a contrastare la disoccupazione di lunga durata – Decreto del Presidente della Regione n. 227 del 2006⁵.

Titolo III – Politiche attive e tutela del lavoro

Capo I – Promozione dell'occupazione e nuove attività imprenditoriali

- Regolamento per la concessione di contributi finalizzati alla stabilizzazione occupazionale (art. 33, comma 1, lett. c) – Decreto del Presidente della Regione n. 419 del 2005⁶.

- Regolamento per la gestione delle risorse attribuite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali alla Regione Friuli Venezia Giulia per il finanziamento di attività utili a favorire la ricollocazione dei dirigenti d'azienda il cui rapporto di lavoro sia cessato, ai sensi dell'articolo 20 della legge 7 agosto 1997, n. 266, *Interventi urgenti per l'economia* – Decreto del Presidente della Regione n. 304 del 2005⁷ –

Capo II – Inserimento lavorativo delle persone disabili

- Regolamento concernente le convenzioni che prevedono l'accesso alle agevolazioni del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili nonché per la concessione delle agevolazioni medesime – Decreto del Presidente della Regione n. 285 del 2005⁸.

- Regolamento relativo alle procedure per l'esonero parziale dagli obblighi occupazionali, di cui all'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68, *Norme per il diritto al lavoro dei disabili* – Decreto del Presidente della Regione n. 286 del 2005⁹.

Capo III – Previsione e gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale

- Regolamento per la disciplina dei criteri e le modalità di concessione alle Province di risorse destinate alla realizzazione delle azioni di coordinamento degli interventi attuativi dei Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale – Decreto del Presidente della Regione n. 420 del 2005¹⁰.

- Regolamento per l'attuazione da parte delle Province degli interventi previsti dai Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale – Decreto del Presidente della Regione n. 237 del 2006¹¹.

Capo V - Contrasto del lavoro sommerso e irregolare e tutela salute e sicurezza sul lavoro

- Regolamento per la realizzazione di interventi nell'ambito della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro – Decreto del Presidente della Regione n. 392 del 2005¹².

Titolo IV – Internazionalizzazione del mercato del lavoro

- Regolamento concernente le procedure per la ripartizione tra le Province delle quote di ingresso per lavoratori stranieri extracomunitari – Decreto del Presidente della Regione n. 429 del 2005¹³.

- Regolamento concernente le modalità di approvazione dei progetti formativi di lavoratori stranieri in trasferimento temporaneo o distacco ai sensi dell'articolo 27, comma 1, lett. f), del d.lgs. n. 286 del 1998 – Decreto del Presidente della Regione n. 236 del 2006¹⁴.

- Regolamento per le spese in economia per la realizzazione del programma EURES nell'ambito della rete europea dei servizi per l'impiego – Decreto del Presidente della Regione n. 100 del 2006¹⁵.

Titolo V – Lavoro e formazione

- Regolamento relativo alla tipologia dell'apprendistato professionalizzante

- Decreto del Presidente della Regione n. 415 del 2005¹⁶ – modificato dal Decreto del Presidente della Regione n. 25 del 2006¹⁷.

Nella l.r. n. 18 del 2005 si delineano gli indirizzi ed i concetti chiave volti al potenziamento dei Servizi pubblici per l'impiego per rendere effettivo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Il punto di riferimento nonché centro operativo di questo sistema decentrato è costituito dai Centri per l'Impiego (Cpl) gestiti direttamente dalle

**6. La
modernizzazione
dei Centri
per l'impiego**

Province (rif. artt. 21 e ss. della l.r. n. 18 del 2005).

Ciò comporta un drastico cambiamento di rotta per l'intero sistema dei Servizi per l'impiego, che da strutture eminentemente amministrative devono trasformarsi in strutture erogatrici di servizi e di misure di politica attiva del lavoro, in grado di rispondere con efficienza ed efficacia alla domanda rappresentata dalle persone e dalle imprese.

Il documento programmatico cui fare riferimento per le azioni da porre in essere è il *Masterplan dei Servizi pubblici per l'impiego della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia 2006-2008*. È uno strumento operativo (approvato dalla Giunta regionale, dal Comitato di coordinamento interistituzionale e dalla Commissione regionale per il lavoro), articolato per "Progetti Obiettivo" (PO) che rappresentano gli obiettivi generali che finalizzano le Azioni d'intervento previste nel documento di pianificazione.

In applicazione dell'art. 26 della l.r. 18 del 2005 e della riforma del collocamento introdotta dalla normativa nazionale con il d.lgs. n. 181 del 2000, sono stati definiti i criteri e le procedure per l'accertamento, la verifica e la certificazione dello stato di disoccupazione. Sono stati stabiliti una gamma di interventi e di servizi minimi erogati dai Cpl destinati a promuovere l'inserimento lavorativo, a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e a contrastare la disoccupazione di lunga durata.

Per fronteggiare le situazioni di grave crisi occupazionale che si sono verificate e rispetto alle quali la Regione ha provveduto ad approntare un Piano la cui attuazione prevede una serie di interventi ai sensi dell'art. 48 della l.r. n. 18 del 2005 attuati dalle Province in conformità al regolamento regionale approvato con d.P.R. n. 0237 del 2006¹⁸. Gli interventi hanno riguardato la concessione di incentivi per favorire l'assunzione con contratti a tempo indeterminato, anche parziale, di lavoratori disoccupati o a rischio di disoccupazione; concessione di incentivi per la creazione di nuove imprese; contributi per la frequenza da parte dei lavoratori di corsi di riqualificazione. Inoltre, vengono disciplinate forme speciali di incentivazione per l'assunzione di quei lavoratori privi di occupazione e vicini alla maturazione dei requisiti per usufruire del trattamento pensionistico.

Sono stati approntati anche diversi progetti specifici che vengono realizzati attraverso l'attività dei Cpl e, per alcuni aspetti, con il supporto di strutture accreditate dalla Regione.

Un progetto di intervento in relazione alla **formazione** dei lavoratori provenienti da situazioni di crisi è relativo all'Azione 11 del bando multimisura attuato nell'ambito dei finanziamenti del FSE. Possono essere attivate diverse tipologie formative a seconda dell'esigenza contingente, compresi percorsi individuali tramite *work experience* che prevedono la possibilità di percepire un'indennità.

Il progetto denominato RESTART (finanziato dal PON obiettivo 3 asse D misura D.1 – PON IT 053 PO 007), è finalizzato a fronteggiare delle situazioni di crisi occupazionale attraverso la progettazione e la realizzazione di un sistema di accompagnamento nella fase della perdita del posto di lavoro, con l'offerta di servizi integrati di sostegno al reinserimento lavorativo.

Il Programma PARI è anch'esso un intervento di notevoli dimensioni ed opera in favore del reiniego dei lavoratori svantaggiati coinvolti nei processi di crisi, proponendo nel contempo un piano di lavoro di particolare sensibilità, poiché agisce sui segmenti più deboli del mercato del lavoro (Ministero del *welfare* – Decreto Direttoriale n. 668 del 2005, affidato ad Italia Lavoro).

Il territorio della provincia di Trieste prevede un unico Centro per l'impiego situato in una zona centrale del capoluogo ed un ufficio distaccato presso un grosso centro commerciale anch'esso in prossimità del centro.

I dati disponibili sull'attività del 2005 del Cpl di Trieste, ricavati dalla scheda di rilevazione annuale a cura dell'ISFOL evidenziano:

7. Il Centro per l'impiego di Trieste.

Collocamento ordinario:

	Maschi	Femmine
numero di soggetti presenti nell'elenco anagrafico al 31/12/2005	65.674	52.967
numero disoccupati al 31/12/2005 immediatamente disponibili al lavoro ex d.lgs. n. 181 del 2000 e succ. modificazioni	6439	9023
di cui occupati con conservazione dello stato di disoccupazione	306	511
numero di sospesi dallo stato di disoccupazione al 31/12/2005	269	363
numero disoccupati stranieri extracomunitari o neocomunitari al 31/12/2005 immediatamente disponibili al lavoro ex d.lgs. n. 181 del 2000 e succ. modificazioni	925	830
numero di iscritti al Cpi minori di 18 anni al 31/12/2005 in obbligo formativo	29	12
numero di nuove dichiarazioni di disponibilità dal 30/06/2005 al 31/12/2005	902	1289

Rispetto al raggiungimento degli standard minimi di qualità previsti dal Masterplan regionale, i seguenti elementi di rilevazione risultano essere presenti e/o attivi in misura sufficiente:

- i locali del Cpi garantiscono riservatezza del rapporto operatore/utente;
- presenza di spazi d'attesa per il pubblico;
- le dimensioni dei locali sono adeguate all'affluenza media dell'utenza;
- presenza di segnaletica interna;
- presenza di barriere architettoniche all'esterno dell'edificio;
- orario di apertura al pubblico;
- adeguatezza delle sedi;
- risorse informatiche ;
- presenza di un collegamento internet sia con la Regione che con la Provincia;
- versione Netlabor: 4.1;
- altro *software*: (denominazione e utilizzo) COL (cerco Offro Lavoro) utilizzato per l'incrocio domanda/offerta di lavoro.

Collocamento obbligatorio (l. n. 68 del 1999)

convenzioni stipulate			
dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2005			
Datori di lavoro privati			
Convenzioni individuali art. 11, l. n. 68 del 1999 (senza richiesta agevolazioni)			
Convenzioni stipulate nr.	2		
Convenzioni individuali artt. 11 e 13, l. n. 68 del 1999 (con richiesta agevolazioni)			
Convenzioni stipulate nr.	9		
Convenzioni di programma art. 11, l. n. 68 del 1999			
Convenzioni stipulate nr.	31		
Convenzioni individuali art. 12, l. n. 68 del 1999 (cooperative sociali)			
Convenzioni stipulate nr.	1		
Datori di lavoro pubblici			

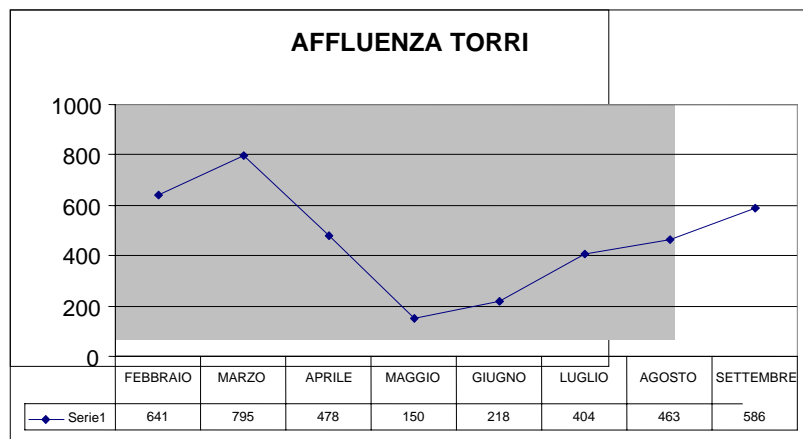
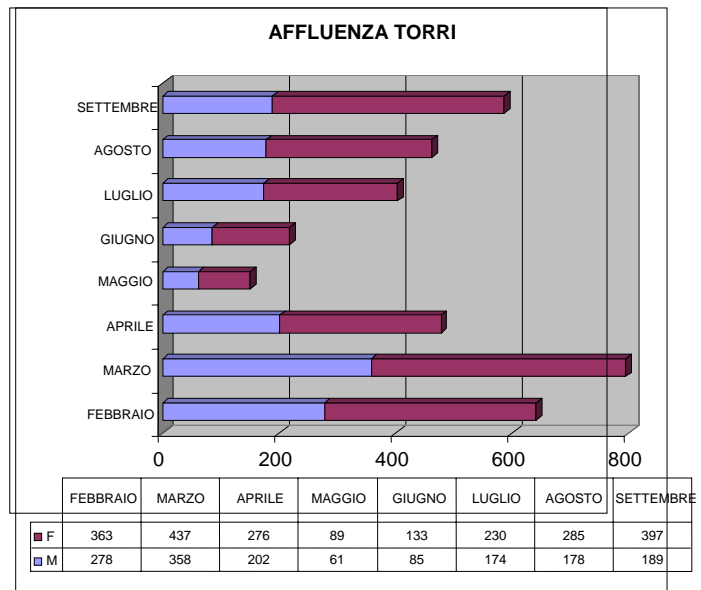
Convenzioni individuali art. 11, l. n. 68 del 1999	
Convenzioni stipulate nr.	4
Convenzioni di programma art. 11, l. n. 68 del 1999	
Convenzioni stipulate nr.	1
Totale convenzioni stipulate nr	48
Esonero parziale	
Art. 5, comma 3 della l. n. 68 del 1999 - dm n. 357 del 2000 e regolamenti regione fvg	
Autorizzazioni nr.	18
Diniego autorizzazione nr.	0
Sospensione obblighi occupazionali	
Art. 3, comma 5 della l. n. 68 del 1999 - art. 4, d.p.r. n. 333 del 2000	
Autorizzazione sospensione obblighi per 3 mesi nr.	0

Nel novembre 2005 è stato aperto in via sperimentale un ufficio distaccato presso un grosso Centro Commerciale situato in una zona leggermente periferica rispetto al centro cittadino ma ben servita da mezzi pubblici. L'aspetto innovativo è rappresentato dalla collocazione scelta pensando di avvicinarsi il più possibile all'utenza cogliendo anche contesti diversi legati ad altre esigenze della vita quotidiana e dall'orario di apertura che attualmente copre una fascia oraria continuativa dalle 14.00 alle 20.00 su cinque giorni lavorativi la settimana con la disponibilità al pubblico di un operatore specializzato del Servizio di incontro domanda e offerta.

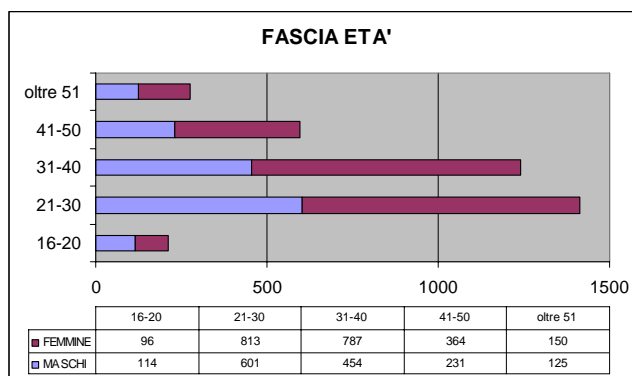
I primi dati disponibili per l'analisi prendono in considerazione il periodo di apertura dell'ufficio dal 06 febbraio 2006 al 31 settembre 2006 (compresa una breve chiusura per motivi tecnici dall'11 maggio 2005 al 15 giugno 2006) per complessivi 63 giorni lavorativi.

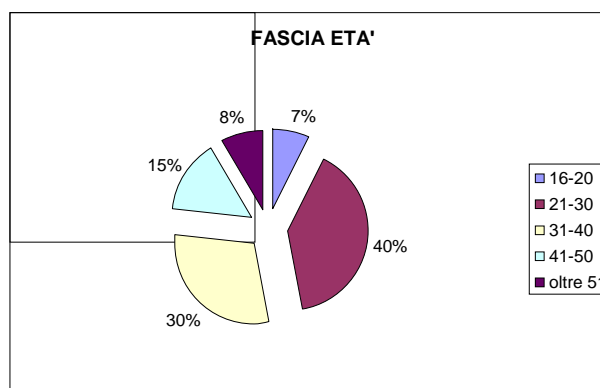
I servizi proposti sono:

- informazioni (sui servizi offerti dallo Sportello Lavoro, sulle opportunità lavorative e formative, sugli incentivi e sgravi, sulle tipologie contrattuali, su mobilità e crisi aziendale, ...);
- accoglienza e analisi della domanda;
- dichiarazione di disponibilità all'impiego;
- ricezione comunicazioni obbligatorie e richieste personale;
- colloqui di orientamento professionale;
- consultazione guidata delle opportunità di lavoro nel territorio;
- autocandidature alle offerte di lavoro.

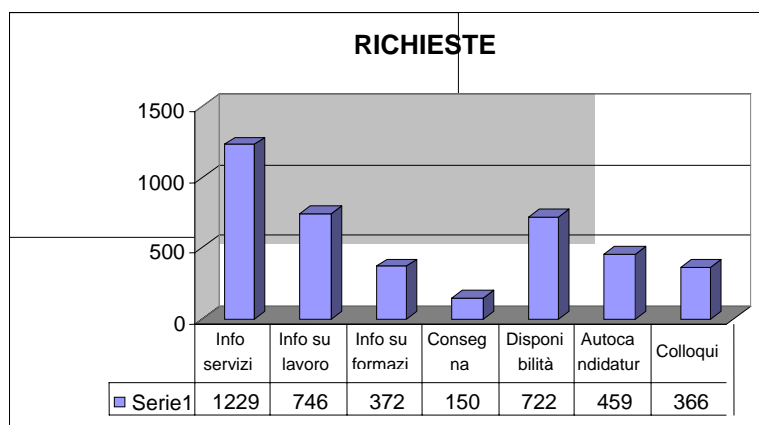


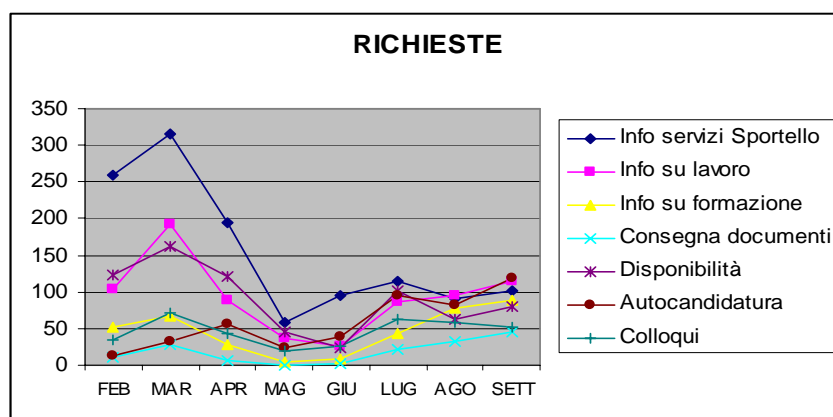
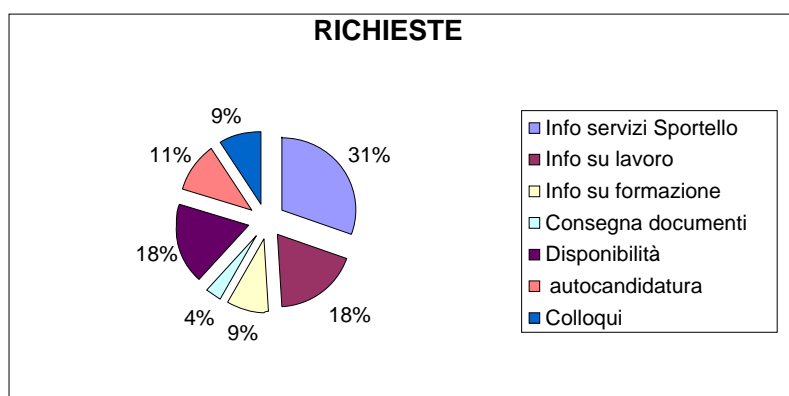
	MASCHI	FEMMINE	totale
16-20	114	96	210
21-30	601	813	1414
31-40	454	787	1241
41-50	231	364	595
oltre 51	125	150	275
totale	1525	2210	3735





Tra l'analisi dei bisogni delle persone che si rivolgono allo sportello del Centro Commerciale "Le Torri D'Europa", si evidenzia chi si rivolge esclusivamente per chiedere spiegazioni sui servizi proposti. Spesso le informazioni richieste riguardano il mercato del lavoro, le tipologie contrattuali, gli incentivi e gli sgravi, la mobilità e la cassa integrazione. Per quanto riguarda le informazioni sulle opportunità formative viene illustrato lo strumento dei tirocini di orientamento e formativi promossi dalla Provincia di Trieste e il panorama della formazione finanziata dal Fondo Sociale Europeo e viene guidata la ricerca delle opportunità formative.





Tra i nuovi servizi attivati, quelli più caratterizzanti attività specifiche ad essi collegate sono:

- La dichiarazione di disponibilità all'impiego

Dal 30 gennaio 2003 è in vigore il d.lgs. n. 297 del 2002, modificativo del d.lgs. n. 181 del 2000.

A seguito di questo decreto sono soppresse le liste di collocamento ordinarie e speciali (art. 2 comma 3 del decreto) con esclusione del collocamento dello spettacolo, delle liste di mobilità e degli elenchi per l'inserimento lavorativo dei disabili di cui alla l. n. 68 del 1999 (disabili, orfani o coniugi di superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati).

Le persone aventi l'età stabilita dalla legge per essere ammesse al lavoro che, indipendentemente dal loro stato occupazionale (quindi anche occupati), intendono avvalersi dei servizi per l'impiego, possono richiedere l'inserimento nell'elenco anagrafico del Centro per l'impiego nel territorio in cui sono domiciliati. Potranno essere inseriti nell'elenco anagrafico solamente coloro che dichiarano l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa.

Dal 29 gennaio 2003 è stato soppresso il libretto di lavoro e la revisione annuale dello stato di disoccupazione.

Lo stato di disoccupazione è riconosciuto esclusivamente a chi, privo di lavoro, si presenta al competente Centro per l'impiego, e dichiara (utilizzando l'apposito modulo predisposto dall'Ufficio) l'immediata disponibilità allo svolgimento di un'attività lavorativa, oltre all'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta. Per richiedere l'indennità di disoccupazione agli uffici dell'Inps è necessario rendere la dichiarazione di immediata disponibilità.

Lo stato di disoccupazione decorre dal giorno in cui si rende la dichiarazione di immediata disponibilità. Successivamente alla dichiarazione, il Servizio effettua l'iscrizione e/o l'aggiornamento della scheda anagrafica e professionale, rilascia la ricevuta attestante l'avvenuta dichiarazione e propone i servizi di promozione dell'inserimento lavorativo (colloqui di orientamento, servizio di incontro domanda offerta di lavoro).

Ha diritto ad essere riconosciuto come disoccupato anche chi percepisce un reddito da lavoro non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione (indicato annualmente dalla legge Finanziaria dello Stato). L'interessato si impegna a comunicare le eventuali variazioni di reddito.

- Il servizio colloqui di orientamento professionale

L'orientamento professionale costituisce la "nuova frontiera" dei Servizi all'impiego, rappresentando una novità assoluta fra i servizi offerti.

Presso lo Sportello del Lavoro le persone in cerca di occupazione possono ricevere informazioni e soprattutto le indicazioni per utilizzarle al meglio; possono analizzare, in spazi riservati e con operatori qualificati, le loro aspettative professionali, le loro reali prospettive di occupazione e le eventuali necessità di formazione e/o di riqualificazione.

Il servizio colloqui consente di accedere a un percorso personalizzato, centrato sulla relazione tra operatore specializzato e lavoratore, durante il quale viene rivisitata l'esperienza formativa e professionale e vengono individuati i criteri utili a favorire una efficace ricerca attiva del lavoro. È la prima fase di accesso a una consulenza orientativa per facilitare la comprensione dei propri interessi e attitudini professionali, per fornire informazioni sulle opportunità formative e lavorative sul territorio e per sostenere e facilitare i processi di scelta professionale e lavorativa, accompagnando la persona nella costruzione del proprio progetto formativo/lavorativo.

Il servizio si rivolge:

- alle persone disoccupate, in cerca di prima occupazione che hanno dato disponibilità ad entrare nel mondo del lavoro;
- a coloro che, pur essendo occupati, desiderano entrare in contatto con un'altra azienda per cambiare lavoro.

Il colloquio di orientamento professionale è un'azione specialistica volta a:

- ricostruire la propria storia lavorativa;
- approfondire il contenuto della professionalità posseduta;
- individuare eventuali fabbisogni formativi;
- valorizzare le esperienze lavorative precedenti;
- conoscere le caratteristiche del contesto economico-produttivo del territorio;
- chiarire e definire quali sono gli elementi di forza sui quali fare leva per la ricerca di un nuovo lavoro in relazione anche alle abilità professionali possedute o da potenziare;
- definire un programma di reinserimento lavorativo e attivarsi per realizzarlo.
- Predisporre e/o modificare il proprio *curriculum vitae* e la lettera di

presentazione.

Le persone interessate ad aderire al Servizio Colloqui possono fissare un appuntamento per un colloquio di orientamento professionale con un operatore specializzato presentandosi presso l'Ufficio in Scala Cappuccini o presso l'Ufficio del Centro Commerciale "Le Torri d'Europa".

Normativa di riferimento:

- L.r. 9 agosto 2005, n. 18.
- D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
- D.lgs. 21 aprile 2000, n. 181.

- Il servizio di incontro domanda offerta di lavoro

Questo servizio assume un ruolo fondamentale nelle politiche attive del lavoro, in quanto si propone come strumento per facilitare e rendere più efficace l'incontro tra le persone che offrono competenze e le imprese che le richiedono. Si sostanzia nella predisposizione di una serie di attività concretamente finalizzate ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro: ovvero provvedendo all'inserimento in banca dati dei curricula delle persone in cerca di occupazione e delle ricerche di personale da parte delle aziende; promuovendo attivamente dei contatti "ad hoc" tra imprese e persone in cerca di occupazione; predisponendo gli annunci delle offerte di lavoro che vengono pubblicati con regolarità settimanale sia a mezzo stampa che nel sito internet della provincia.

Le attività del servizio consentono di:

- raccogliere rispettivamente le candidature dei lavoratori e le richieste di personale da parte dei datori di lavoro, tenendo conto di competenze offerte e richieste;
- rendere disponibili all'autoconsultazione le candidature dei lavoratori da parte delle aziende e le richieste di personale da parte dei cittadini interessati;
- svolgere, su richiesta dei datori di lavoro, preselezioni di candidati o gruppi di candidati e campagne di reclutamento sia tra gli utenti del proprio servizio che della rete dei Centri per l'impiego;
- fornire alle aziende delle rose mirate di candidati;
- dare l'opportunità a coloro che sono alla ricerca attiva di lavoro di candidarsi alle offerte di lavoro.

Offrire a tutti coloro che sono alla ricerca di un'occupazione:

- colloqui individuali per l'analisi approfondita delle competenze professionali e di eventuali esigenze formative;
- costruzione di una scheda professionale personalizzata;
- inserimento delle informazioni raccolte durante il colloquio nella banca dati domanda/offerta lavoro;
- indicazione di strategie di ricerca attiva del lavoro e/o percorsi formativi;
- indicazioni sulle opportunità di lavoro disponibili;
- segnalazione del nominativo alle aziende interessate.

Offrire alle aziende e ai professionisti che sono alla ricerca di personale:

- accoglimento delle richieste di personale e pubblicizzazione delle offerte di lavoro;
- presentazione di una rosa di candidati, corrispondente ai requisiti richiesti

per la selezione in azienda;

- promozione dell'incontro tra utenti in cerca di lavoro ed imprese anche attraverso la costruzione di progetti di inserimento individualizzati (ad esempio "Borse Formazione Lavoro" e "Tirocini di Formazione ed Orientamento").

Per aderire al servizio di Incontro e Domanda Offerta di Lavoro:

Le persone alla ricerca attiva di lavoro possono:

- autocandidarsi alle offerte pubblicizzate settimanalmente presentandosi presso le sedi dello Sportello del Lavoro, muniti di dichiarazione di disponibilità all'impiego rilasciata dalla Provincia di Trieste o da altri centri per l'impiego.
- prendere appuntamento per un colloquio di orientamento professionale presentandosi presso le sedi dello Sportello del Lavoro, muniti di dichiarazione di disponibilità all'impiego rilasciata dalla Provincia di Trieste o da altri centri per l'impiego.

Le aziende interessate a richiedere il servizio possono:

- inviare via fax il modulo di richiesta del personale, indicando la professionalità ricercata e le modalità di ricerca e pubblicizzazione dell'offerta;
- prendere contatto con uno degli operatori specializzati e definire insieme le modalità della ricerca.

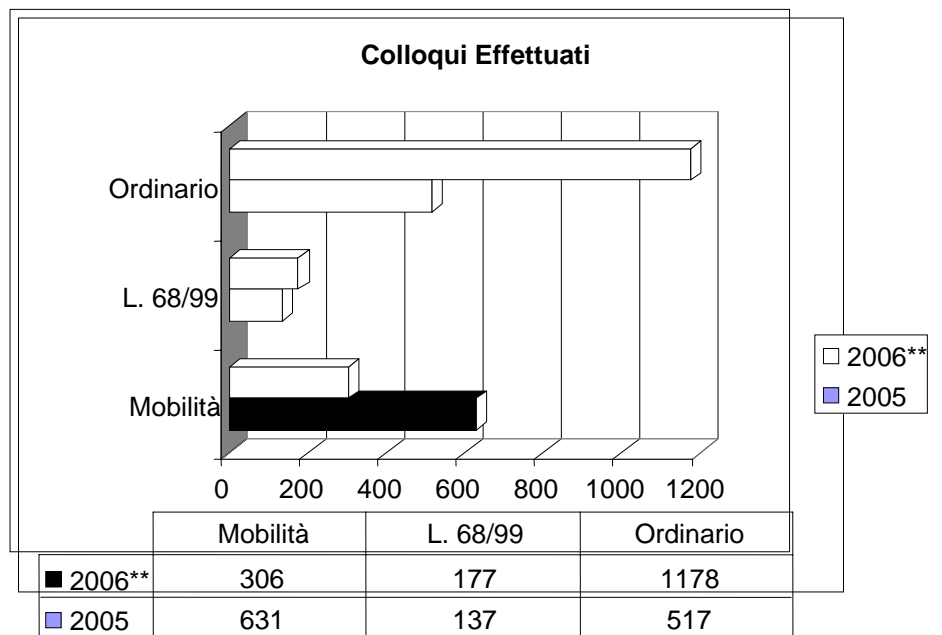
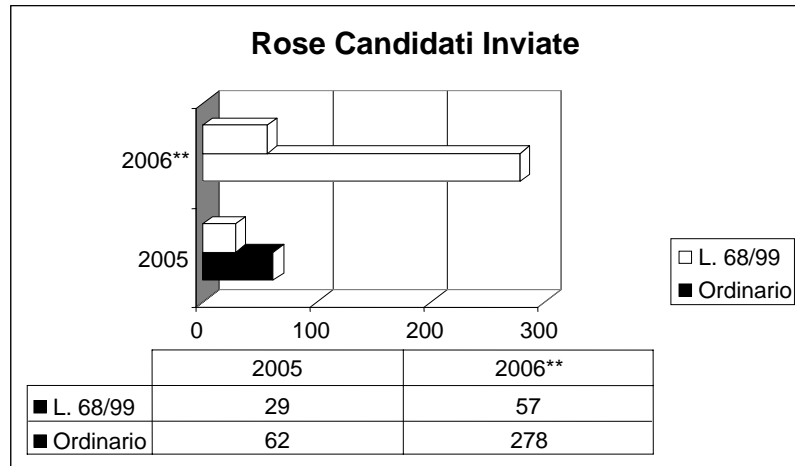
Normativa di riferimento:

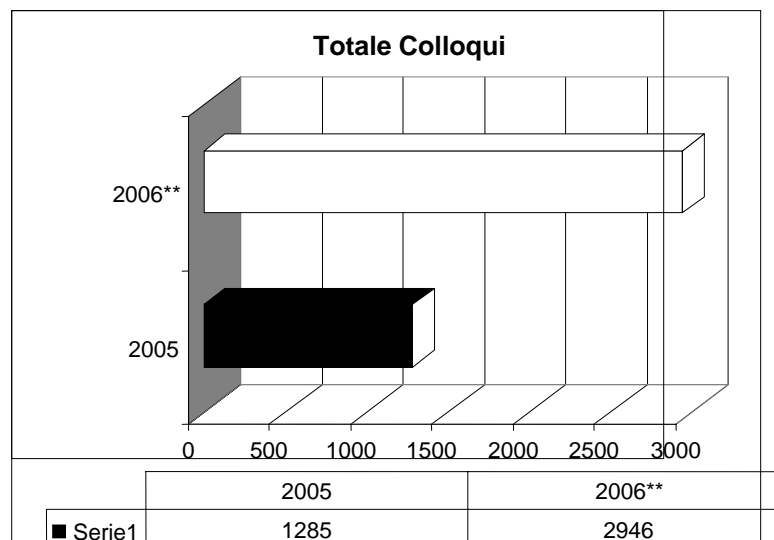
- L.r. 9 agosto 2005, n. 18.
- D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
- D.lgs. 21 aprile 2000, n. 181.

Alcuni dati sull'attività svolta:

- la media di colloqui svolti al giorno è di 14, di cui 10 colloqui nella sede di scala Cappuccini e 4 colloqui nella sede presso il Centro Commerciale "Le Torri";
- la calendarizzazione degli appuntamenti prevede in media un tempo di attesa non superiore a 60 giorni, fatta eccezione per iniziative di particolare interesse o urgenza che hanno priorità rispetto la programmazione ordinaria.

Per ogni annuncio di ricerca pubblicato sulla stampa locale (*Il Piccolo, Il Mercatino*) successivamente viene trasmessa all'azienda una rosa candidati estratta dalla banca dati relativa ai colloqui individuali di orientamento professionale e una rosa candidati effettuata a seguito dell'attività di raccolta delle autocandidature.





** Fonte: banca dati COL, aggiornati al 14 settembre 2006.

- L'apprendistato professionalizzante

Con il d.lgs. n. 276 del 2003 (Legge Biagi) l'apprendistato diventa l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento, (fatto salvo l'utilizzo del contratto di formazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni).

Il nuovo apprendistato, così come configurato nel decreto di riforma del mercato del lavoro, vuole essere uno strumento idoneo a costruire un reale percorso di alternanza tra formazione e lavoro, quale primo tassello di una strategia di formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

È finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro e, grazie all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali, mira all'accrescimento delle capacità tecniche dell'individuo al fine di farlo diventare un lavoratore qualificato.

La durata è compresa tra un minimo di due anni ed un massimo di sei anni, può essere stipulato dai datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi, comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali. È rivolto a giovani dai 18 ai 29 anni. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha fornito a tale riguardo alcune delucidazioni operative precisando, tra l'altro, che l'età massima per assumere gli apprendisti è fissata a 29 anni e 364 giorni.

L'operatività dell'apprendistato professionalizzante è subordinata all'intervento di tutti i soggetti coinvolti: le Regioni a cui è demandato il compito di regolamentare gli aspetti formativi del contratto e le Parti Sociali, ovvero i contratti collettivi, cui spetta il compito di determinare le modalità di erogazione e di articolazione della formazione esterna ed interna alle singole aziende.

Ne consegue che se la contrattazione collettiva non ha disciplinato nella sua interezza tale istituto, sia dal punto di vista contrattuale sia per i contenuti formativi, l'apprendistato professionalizzante non può trovare applicazione e continua ad applicarsi la vecchia disciplina (l. n. 25 del 1955 e successive modificazioni e integrazioni tra cui quelle della l. n. 196 del 1997).

Il contratto di apprendistato professionalizzante va stipulato per iscritto e deve contenere gli elementi essenziali indicati all'art. 49 del d.lgs. n. 276 del 2003, ivi compreso il Piano Formativo Individuale, il quale è parte integrante del contratto in quanto descrive l'intero percorso di formazione che l'apprendista deve seguire per tutta

la durata del contratto stesso.

Infine, durante tutto il periodo di svolgimento del contratto di apprendistato, deve essere assicurata la presenza di un *tutor* aziendale che supporti l'apprendista durante l'intero percorso di formazione così come identificato nel Piano Formativo Individuale.

Normativa di riferimento:

- D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, art. 49.
- Circolare ministeriale 14 ottobre 2004 n. 40.
- Circolare ministeriale 15 luglio 2005 n. 30.
- L.r. 9 agosto 2005, n. 18, artt. 61-62.
- Regolamento attuativo dell'apprendistato professionalizzante – d.P.R. 23 novembre 2005, n. 0413/Pres.

- I tirocini formativi

Il tirocinio è una formazione lavorativa in azienda che non costituisce rapporto di lavoro e non è retribuito. Le attività svolte nel corso del tirocinio di formazione e orientamento vengono certificate, possono avere valore di credito formativo ed essere inserite nel curriculum dello studente o del lavoratore.

È rivolto a: studenti; lavoratori inoccupati, disoccupati, in mobilità; persone svantaggiate (comma 1, art. 4, l. n. 381 del 1991); portatori di handicap.

La durata può variare a seconda del soggetto coinvolto.

Per il tirocinante costituisce un'esperienza formativa all'interno di un ambiente lavorativo. Il tirocinante viene affiancato da un *tutor* interno aziendale e supportato da un tutor dell'ente promotore.

Per le aziende è un modo per formare una figura professionale su misura, in base alle specifiche esigenze del settore, per una eventuale futura collaborazione.

- Le Borse formazione lavoro

Sono un'esperienza professionalizzante svolta in un contesto lavorativo, finalizzata alla formazione di persone in situazione di disagio economico e sociale e rappresentano un valido strumento d'intervento propedeutico all'inserimento lavorativo. Per l'accesso è prevista una soglia di reddito attualmente fissata a € 4.800,00 annue risultante da certificazione ISEE. Una particolare attenzione nell'attivazione dell'intervento viene rivolta alle situazioni di disagio e svantaggio anche non certificato.

Si rivolgono a tutte le persone in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea, ed alle persone extracomunitarie in regola con il permesso di soggiorno, che abbiano rilasciato la dichiarazione di disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa, domiciliati nella Provincia di Trieste e di età non inferiore ai 18 anni.

Viene svolta un'azione di sensibilizzazione e stimolo rivolta alle aziende interessate ad ospitare e formare una figura professionale rispondente alle esigenze del proprio settore.

Questa tipologia d'intervento costituisce per i borsisti un'opportunità di seguire un progetto individualizzato di inserimento o reinserimento in un contesto lavorativo. L'esperienza è a tempo determinato per la durata di sei mesi e prevede un incentivo mensile a favore del borsista. Detto incentivo è a carico dell'ente promotore dell'intervento. Nei confronti della persona beneficiaria ha l'obiettivo di favorire lo sviluppo di competenze professionali e di aumentare la possibilità di accesso al mercato del lavoro. Il borsista viene affiancato da un tutor aziendale e l'intervento è monitorato da un operatore specializzato dello Sportello del Lavoro. Al termine del

periodo viene effettuata una sintesi delle competenze professionali acquisite al fine di favorire un futuro sbocco professionale. Significativa è l'incidenza, da parte delle aziende ospitanti, di contratti stipulati alla persona beneficiaria della borsa al termine dell'intervento. Ciò, oltre a dimostrare la riuscita dell'intervento evidenzia anche l'interesse da parte delle aziende di utilizzare questa opportunità per formare una figura professionale nell'ottica di una collaborazione futura.

La durata della borsa formazione lavoro è di 6 mesi, su una base di 20 ore settimanali in orario concordato tra il borsista e l'azienda ospitante.

Alcuni dati:

Borse Formazione Lavoro	2004	2005	2006
	42	104	135
Totale graduatoria	11	34	64*
Attivate (di cui 44 con pari)	2004	2005	2006

Ai servizi su indicati si collegano direttamente le azioni specifiche di interventi mirati disposti dalla Regione quali:

-Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale.

La l.r. 18 del 2005, al Capo III, prevede azioni per prevenire e fronteggiare le situazioni di gravi difficoltà occupazionale che dovessero riscontrarsi sul territorio regionale. È previsto che la Regione, attraverso l'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale, e le singole Province, per quanto riguarda il loro territorio, assuma una funzione strategica che si concretizza nella promozione della concertazione con le parti sociali, nella dichiarazione dello stato di crisi, nell'approvazione di un piano di intervento e nel controllo e affiancamento nell'attuazione di tutte le azioni previste nel piano. I Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale racchiudono quindi tutti gli strumenti che devono essere posti in essere per fronteggiare la situazione di crisi occupazionale che si presenta. Sino a questo momento per l'ambito territoriale della Provincia di Trieste sono stati deliberati dalla Giunta regionale Piani di gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale relative ai settori: metalmeccanico, tessile, elettronica, commercio, telefonico.

In aggiunta ai settori indicati, la Provincia di Trieste ha ritenuto di intervenire anche a favore dei lavoratori espulsi dal settore chimico-farmaceutico e turistico-alberghiero.

Sono beneficiari degli interventi i lavoratori che abbiano perso il posto di lavoro successivamente al 1° gennaio 2005 o che siano a rischio di licenziamento (CIGS o mobilità) o licenziati individualmente o collettivamente dalle imprese del settore metalmeccanico che operano nel territorio della provincia di Trieste.

La strategia d'intervento si articola su due piani:

- interventi volti a favorire la ricollocazione dei lavoratori coinvolti realizzando attività di: informazione, consulenza orientativa, formazione mirata, accompagnamento per l'inserimento lavorativo al fine di favorire il reingresso in un nuovo contesto aziendale;
- ricerca di nuove opportunità di lavoro, da finalizzare al reingresso dei lavoratori di cui al punto precedente, attraverso il coinvolgimento delle imprese che attuano politiche di assunzione.

Gli strumenti attualmente disponibili per porre in essere gli interventi sono:

- il bando multimisura – Azione 11;
- il progetto RESTART;
- il programma P.A.R.I.;
- gli incentivi a favore delle imprese, disciplinati da apposito regolamento regionale

approvato con d.g.r. 26 gennaio 2007, n. 120, che nello specifico prevedono:

- a) incentivi per l'assunzione con contratti a tempo indeterminato e l'inserimento in cooperative;
- b) incentivi per lo sviluppo di nuove attività imprenditoriali e l'acquisto di partecipazioni prevalenti;
- c) incentivi per la trasformazione di rapporti di lavoro ad elevato rischio di precarizzazione in rapporti a tempo indeterminato.

¹ Tratto da: Agenzia Regionale del Lavoro e della Formazione Professionale – Regione FVG, "Le previsioni di assunzione per l'anno 2006 in Friuli Venezia Giulia attraverso le stime del Sistema Informativo Excelsior", Trieste 30 ottobre 2006.

² In *BUR*, 2006, n. 46.

³ In *BUR*, 2005, n. 51.

⁴ In *BUR*, 2005, n. 46.

⁵ In *BUR*, 2006, n. 32.

⁶ In *BUR*, 2005, n. 49.

⁷ In *BUR*, 2005, n. 40.

⁸ In *BUR*, 2005, n. 37.

⁹ In *BUR*, 2005, n. 37.

¹⁰ In *BUR*, 2005, n. 49.

¹¹ In *BUR*, 2006, n. 35.

¹² In *BUR*, 2005, n. 46.

¹³ In *BUR*, 2005, n. 51.

¹⁴ In *BUR*, 2006, n. 35.

¹⁵ In *BUR*, 2006, n. 16.

¹⁶ In *BUR*, 2005, n. 50.

¹⁷ In *BUR*, 2006, n. 8.

¹⁸ In *BUR*, 2006, n. 35.