Région Autonome Vallée d'Aoste

Regione Autonoma Valle d'Aosta

Piano Triennale di Politica del Lavoro

Triennio 2012 - 2014

INDICE

Introduzione 4

1. Presentazione del Piano di Politiche del Lavoro 2012 - 2014 4

2. Analisi del contesto socio – economico della Valle d'Aosta 4

2.1.1 L'andamento dei principali indicatori nel periodo 2009 -2011 4

2.1.2 Situazione demografica 5

2.1.3 Le imprese e i settori produttivi 6

2.1.4 L'andamento del mercato del lavoro e i principali trend. 8

2.1.5 L'istruzione secondaria, la formazione professionale e l'istruzione universitaria 14

2.2 Gli effetti della crisi economico-finanziaria: come cambia la struttura economico - produttiva e occupazionale della Valle d'Aosta 16

2.2.1 L'impatto della crisi sul sistema economico e produttivo della Valle d'Aosta 18

2.2.2 L'impatto della crisi sull'occupazione in Valle d'Aosta 18

2.2.3 Analisi degli iscritti ai Centri per l'Impiego nel triennio 2009 - 2011 21

3. Il quadro normativo di riferimento. 28

3.1 L'evoluzione delle strategie europee per l'occupazione e la nuova programmazione comunitaria 2014 - 2020 28

3.2 La riforma del sistema dell'istruzione e della formazione professionale 30

3.3 La riforma dell'apprendistato 32

3.4 La riforma della disciplina dei tirocini 34

3.5 La riforma del Mercato del Lavoro del Governo Monti 35

4. Attuazione del Piano 2009 – 2011: risultati raggiunti e indicazioni per il nuovo triennio di programmazione delle politiche 36

4.1 Il quadro generale del raggiungimento degli obiettivi del Piano 2009 -2011 37

4.2 Indicazioni per il triennio 2012 -2014 41

5. Gli obiettivi strategici per il nuovo triennio 42

5.1.1 Il sistema regionale dei servizi per l'impiego 57

5.1.2 Monitoraggio del mercato del lavoro 59

5.1.3 Il sistema di orientamento permanente e individualizzato 59

5.1.4 Sviluppo di attività e servizi per l'integrazione tra i sistemi e l'accesso alle opportunità di formazione lungo tutto l'arco della vita 61
5.1.4.1 Servizi per la certificazione delle competenze 62
5.1.4.2 Integrazione tra i sistemi della formazione e dell'istruzione 63
5.1.4.3Qualità dei sistemi e sviluppo delle risorse umane che operano nei sistemi educativi 65
5.1.5 Sostegno alle imprese colpite dalla crisi e supporto alla creazione di nuove imprese .. 65
5.1.6 Crescita dell'occupazione attraverso imprese sostenibili e servizi pubblici di qualità... 67
5.1.7 Sostegno alle fasce più deboli della popolazione 68
5.1.8 I Lavori di Utilità Sociale, L.U.S. 72
5.1.9 Immigrati 73
5.1.10 Interventi per favorire l'occupazione dei giovani con elevato titolo di studio 74
5.1.11 Interventi per l'occupazione di persone ad alta professionalità 76
5.1.12 La formazione per gli occupati e la formazione permanente 79
5.1.13 Formazione del personale regionale 80
5.1.14 Sostenere la mobilità occupazionale e professionale a livello internazionale e interregionale 81
5.1.15 Apprendistato 82
5.1.16 La formazione per l'assolvimento del diritto dovere di istruzione e formazione 85
5.1.17 Partecipazione delle donne al mercato del lavoro 88
5.1.18 I buoni formativi 89
5.1.19 I tirocini 90
6 Monitoraggio e valutazione 90
7 Quadro degli incentivi all'assunzione 94
8 Piano finanziario degli interventi di politica del lavoro e formazione professionale a valere sul Fondo per le Politiche del Lavoro. 106

Introduzione

1. Presentazione del Piano di Politiche del Lavoro 2012 - 2014

2. Analisi del contesto socio – economico della Valle d'Aosta

2.1.1 L'andamento dei principali indicatori nel periodo 2009 -2011

Principali indicatori

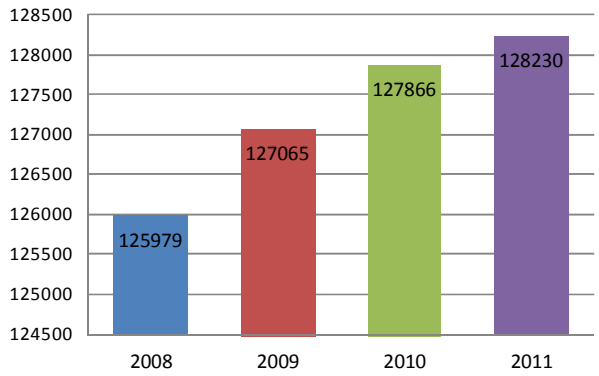
L'arco temporale compreso tra il 2009 e il 2011 è stato caratterizzato dall'esplosione della crisi economica che ha messo in pericolo il sistema finanziario internazionale e, successivamente, ha colpito pesantemente anche l'economia reale. Tale situazione ha avuto ripercussioni anche all'interno del territorio della Regione Valle d'Aosta, generando effetti talvolta imprevisti sull'economia locale. Si è registrata la crescita di alcune variabili come il tasso d'immigrazione e la disoccupazione, soprattutto quella giovanile, mentre interi comparti produttivi che in passato avevano trainato lo sviluppo economico regionale hanno accusato un forte calo in termini di presenza imprenditoriale e valore aggiunto (su tutti, il settore delle costruzioni).
Nei paragrafi seguenti, dunque, saranno prese in considerazione le principali variabili riferibili al contesto socio-economico locale, come le dinamiche demografiche, quelle relative all'istruzione, al mercato del lavoro e al contesto produttivo regionale. I diversi aspetti elencati saranno trattati tenendo conto della situazione di crisi che ha coinvolto il territorio, in modo da tentare di capire se i cambiamenti che hanno interessato le dimensioni socio-economiche descritte possono essere considerati di natura congiunturale o, al contrario, strutturale: questa distinzione appare fondamentale dal punto di vista della scelta e dell'attuazione delle politiche e degli interventi previsti nel Piano di Politica del Lavoro 2012 - 2014.

2.1.2 Situazione demografica

Popolazione, famiglie e tendenze demografiche

Il territorio della regione Valle d'Aosta occupa una superficie pari a circa 3.200 kmq ed ospita una popolazione[1] di circa 128.500 unità (di cui il 51% costituito da femmine ed il 49% da maschi), dato che corrisponde ad una densità di 40 residenti/kmq, la più bassa in Italia e fra le regioni dell'arco alpino appartenenti all'Unione Europea.
Tali condizioni – zona di montagna e bassa densità demografica – determinano l'inclusione del territorio valdostano tra le aree che presentano svantaggi geografici e naturali ai sensi dell'art. 10 del Reg. CE 1080/2006 (FESR). La densità demografica appare comunque in crescita, evidenziando un aumento del 2% nel periodo 2008 – 2011 (Figura 1).

Figura 1: popolazione della Valle D'Aosta 2008 – 2011



Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT

La popolazione si distribuisce su 74 comuni dei quali solo il capoluogo (Aosta) conta più di 10.000 abitanti, mentre gli altri hanno meno di 5.000 residenti e soltanto in tre casi (Saint-Vincent, Châtillon e Sarre) tale soglia viene sfiorata. Sono diciassette i comuni con un numero di residenti compreso tra 2.000 e 5.000 abitanti (il 23% del totale), mentre ben 43 (il 58%) ospitano meno di 1.000 individui. I restanti 13 comuni hanno una popolazione compresa tra 1.000 e 2.000 residenti.

A gennaio 2011, il totale delle famiglie residenti in regione è di circa 60.600 unità, con un aumento del 2% rispetto allo stesso periodo del 2010.
Riguardo alle dinamiche demografiche, dalla metà degli anni '60 le nascite hanno cominciato a calare, determinando – dai primi anni '80 – una progressiva diminuzione degli ingressi nella categoria della popolazione in età lavorativa. Di conseguenza, il saldo generazionale è divenuto negativo dai primi anni '90. Questa tendenza demografica è stata compensata da un aumento dei flussi migratori.

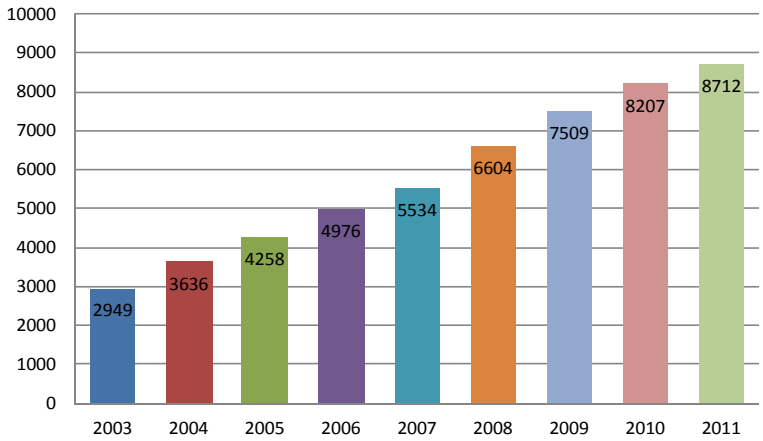
Immigrazione

L'immigrazione in Valle d'Aosta è un fenomeno piuttosto recente, sebbene in costante aumento. I dati relativi al 2011 indicano la presenza di 8.712 residenti in possesso di cittadinanza straniera, pari al 6,8% della popolazione totale regionale. Il *trend* di

[1] *Fonte: dati ISTAT aggiornati al terzo trimestre 2011.*

crescita appare significativo, specialmente se si prende in considerazione un arco temporale più esteso. Nel 1993 la popolazione straniera residente in Valle d'Aosta era di circa 1.000 unità. Tra il 2003 e il 2008 si è verificato un netto aumento della popolazione straniera (+55%) ed è, quindi, cresciuta l'incidenza degli stranieri sul totale dei residenti in Valle d'Aosta, passando dallo 0,9% del totale della popolazione del 1993, al 3,5% del 2005, al 5,9% del 2008 (Figura 2). Nel triennio 2008-2011 la percentuale è salita ancora, attestandosi infine al 6,8%, poco al di sotto del valore medio nazionale (8%).

Figura 2: popolazione straniera residente in Valle d'Aosta 2003 – 2011, valori assoluti



Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT

2.1.3 Le imprese e i settori produttivi

Imprese registrate

Il 2011, in base ai dati Movimprese, evidenzia un calo su base annua del numero di imprese registrate (-0,7%) e di quelle attive (-1%), le quali si attestano a 12.286 unità. Nonostante questa tendenza negativa, va segnalata la crescita del numero di imprese registrate nel settore industriale (+0,6%), specialmente quelle del comparto manifatturiero, mentre il comparto delle costruzioni evidenzia un forte calo delle imprese registrate (-25%) e di quelle attive (-1,4%).

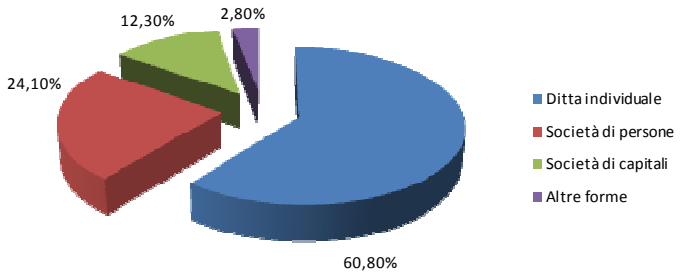
Iscrizioni e cessazioni

La dinamica relativa a iscrizioni e cessazioni delle aziende mostra un saldo negativo (-118 unità). Le imprese agricole attive a fine 2011 sono 1.783 (-5% rispetto al 2010), mentre quelle artigiane sono 4.211 e incidono per il 34% circa sul totale delle aziende attive. La maggioranza delle imprese artigiane opera nel settore delle costruzioni (45,8%).

Distribuzione delle imprese per tipologia societaria

La tipologia societaria prevalente è la ditta individuale (60,8%), seguita dalla società di persone (24%) e dalla società di capitale (12,3%) (Figura 3).

Figura 3: distribuzione imprese in Valle D'Aosta per tipologia societaria nel 2011

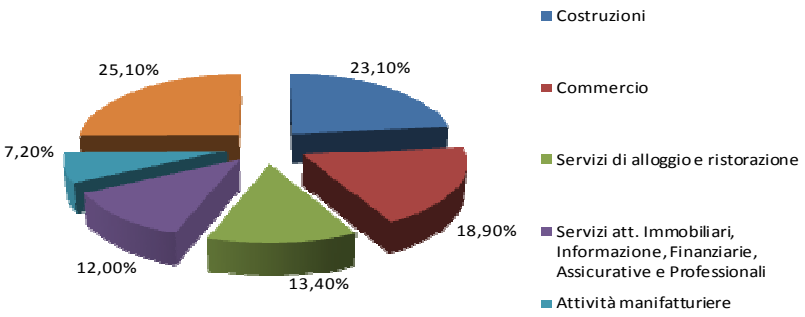


Fonte: ns. elaborazione sui dati Movimprese.

Distribuzione delle imprese per settore

Il comparto più rappresentato è il settore delle costruzioni (che incide per il 23,1% sul sistema economico regionale), seguito dal commercio (18,9%), dai servizi di alloggio e ristorazione (13,4%), dai servizi riguardanti le attività immobiliari, informazione, finanziarie, assicurative e professionali (12%) e dalle attività manifatturiere (7,2%). Le caratteristiche del sistema economico regionale possono inoltre essere descritte da indicatori come il tasso di industrializzazione e quello di terziarizzazione[2]. Il primo è tra i più bassi in Italia (attestandosi sul valore di 10,1) e, all'interno del settore industriale, il comparto delle costruzioni è il più significativo. Il secondo – raggiungendo un coefficiente di 32,8 – conferma come il segmento dei servizi nel suo complesso rappresenti la vocazione economica prevalente della regione.

Figura 4: distribuzione imprese in Valle D'Aosta per settore nel 2011



Fonte: ns. elaborazione sui dati Movimprese.

Dall'esame dei dati brevemente esposti emerge il quadro di un contesto produttivo che subisce gli effetti della crisi, riuscendo comunque ad articolare alcune forme di reazione.

Le direttrici su cui s'intende puntare per la ripresa futura sono principalmente

[2] I tassi di industrializzazione e di terziarizzazione possono essere definiti come segue:

$$\text{Tasso di industrializzazione/terziarizzazione} = \frac{\text{Addetti}_{\text{IND. TERZ.}}}{\text{Popolazione residente}} \times 100$$

dove IND e TERZ indicano i macrosettori oggetto di analisi (industria e terziario).

centrate su:

- *l'innovazione,* che è il principale strumento a disposizione delle imprese per mantenere quei differenziali di qualità e competitività in grado di proteggerle dalla concorrenza; l'aumento della produttività richiede uno sforzo per innovare anche sui piani organizzativo, contrattuale, e delle relazioni industriali. La flessibilità diviene un fattore strategico ma può essere condivisa e produrre benefici solo se accompagnata da sistemi a forte premialità e condivisione sia dei processi decisionali sia dei risultati;
- *l'internazionalizzazione,* che è una via obbligata per agganciarsi, direttamente o indirettamente, alla domanda estera, cercando così di accelerare i tempi di uscita dalla crisi. Ciò è possibile sia per le imprese "export-oriented" sia per quelle inserite in "cluster nazionali" aventi sbocchi sui mercati esteri.

Altre direttrici che possono rivelarsi strategiche per sostenere l'economia locale sono:

- Lo sviluppo e l'adeguamento alle richieste del mercato del sistema di offerta turistica locale.
- Lo sfruttamento delle opportunità legate allo sviluppo della "Green Economy".
- La creazione di nuove opportunità lavorative nel settore dei servizi di welfare (peraltro già di ottimo livello in Regione), favorendo l'integrazione fra tessuto sociale, cooperative sociali, enti pubblici e imprese attive nel privato sociale.

2.1.4 L'andamento del mercato del lavoro e i principali trend.

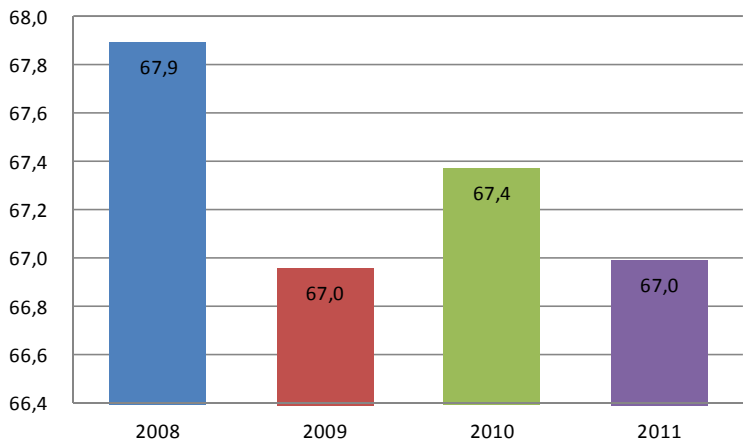
Quadro generale

Il paragrafo presenta le principali caratteristiche del mercato del lavoro regionale soffermandosi in particolare sul trend 2008 – 2011.
È noto come questi ultimi anni siano stati caratterizzati dalla crisi economica e finanziaria mondiale, che ha avuto ricadute anche nel contesto valdostano.
Il mercato del lavoro regionale, come si vedrà nel dettaglio nei paragrafi che seguono, presenta complessivamente un quadro meno preoccupante di altre regioni italiane, per quanto ad un aumento delle forze di lavoro corrisponde una crescita del tasso di disoccupazione sia negli adulti sia fra i giovani.

Per quanto riguarda il numero di occupati prendendo come riferimento i dati ISTAT nel periodo 2008 –2011 si evidenzia una riduzione di 0,9 punti percentuali del *tasso di occupazione* (Figura 5). Per avere piena evidenza della rilevanza della crisi economica in atto occorre prendere in considerazione anche gli altri indicatori del mercato del lavoro in quanto la tenuta del tasso di occupazione è in parte dovuta al ricorso alla cassa integrazione.

Occupazione

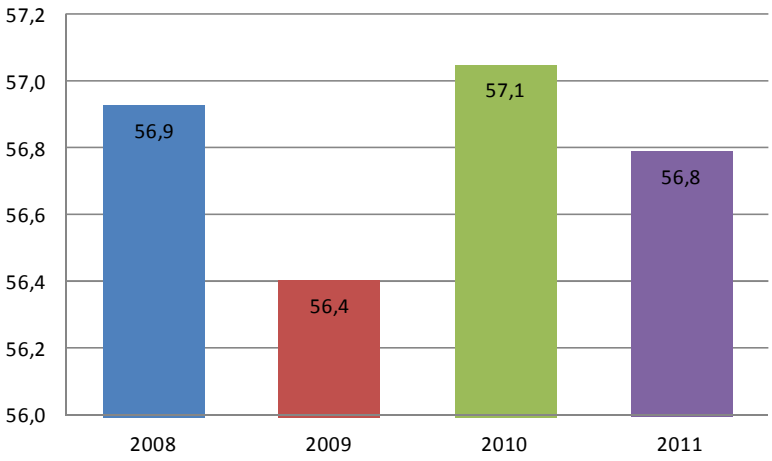
Figura 5: tasso d'occupazione in Valle D'Aosta 2008-2011, dati percentuali



Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT

In valori assoluti, nel terzo trimestre del 2011 gli occupati in Valle d'Aosta sono 56.800, in calo rispetto ai 57100 circa del 2010 (Figura 6).

Figura 6: occupati 2008 - 2011, dati in migliaia

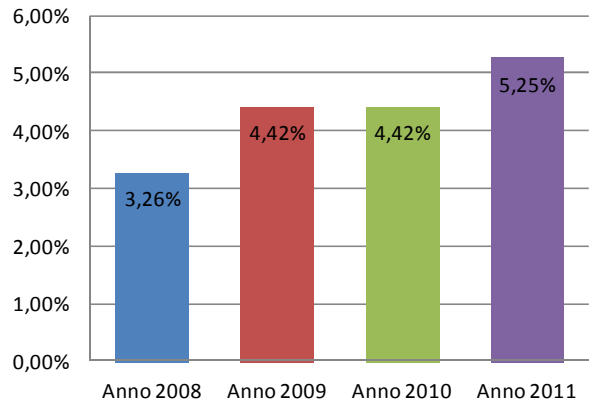


Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT

La Figura 7, che segue, mostra l'andamento del tasso di disoccupazione in Valle D'Aosta della fascia di popolazione fra i 15 e i 64 anni nel periodo compreso fra il 2008 e il 2011: se il trend era rimasto costante nel biennio 2009 – 2010, osserviamo che nel corso del 2011 l'incremento è stato piuttosto consistente (quasi un punto percentuale in più).

Disoccupazione

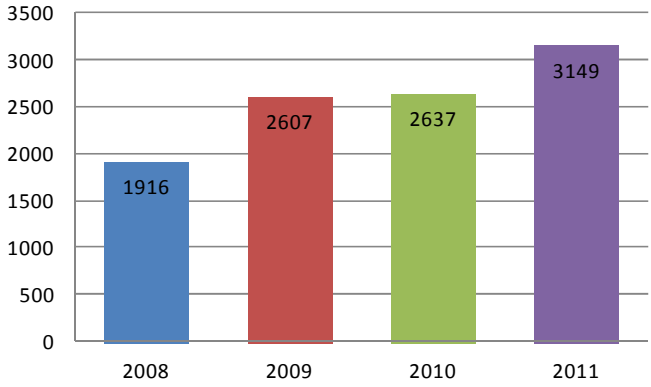
Figura 7: tasso di disoccupazione popolazione 15 - 64 anni in Regione Valle d'Aosta, dati percentuali



Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT

Il grafico sottostante mostra anche l'incremento dello stock di persone in cerca di occupazione in Valle D'Aosta:

Figura 8:persone disoccupate (15 – 64 anni) in Valle D'Aosta periodo 2008 – 2011, valori assoluti

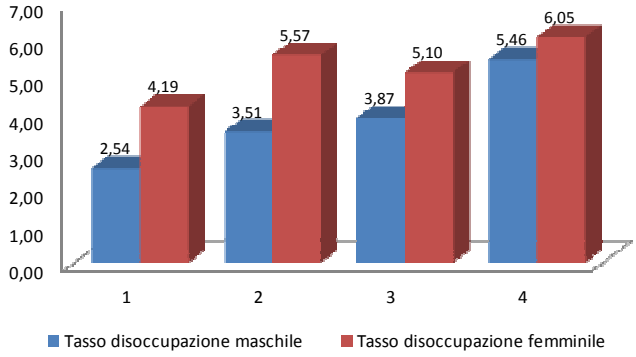


Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT

L'analisi di genere applicata al tasso di disoccupazione, nonché la comparazione tra i dati della Regione Valle D'Aosta e quelli delle altre regioni/province autonome del Nord Italia riportate nelle Figure 9 e 10 restituiscono informazioni di un certo interesse.

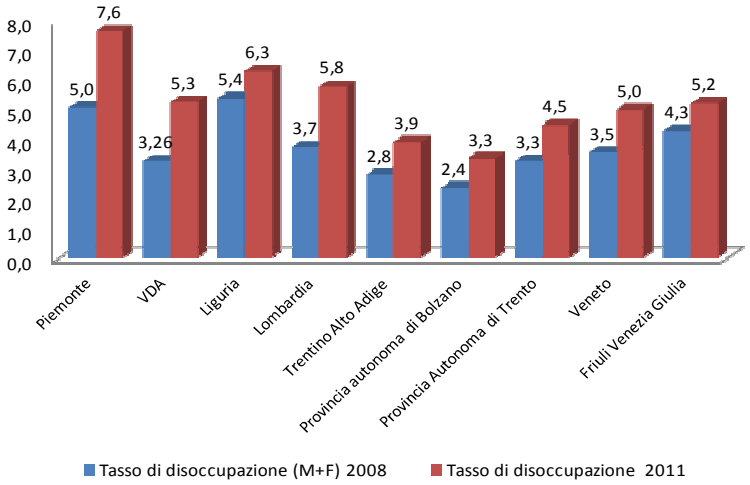
Figura 9: confronti disoccupazione maschile e femminile in Regione Valle d'Aosta, dati percentuali

Disoccupazione maschile e femminile



Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT

Figura 10: confronti fra tassi di disoccupazione Regioni del Nord Italia 2008-2011, dati percentuali



Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT

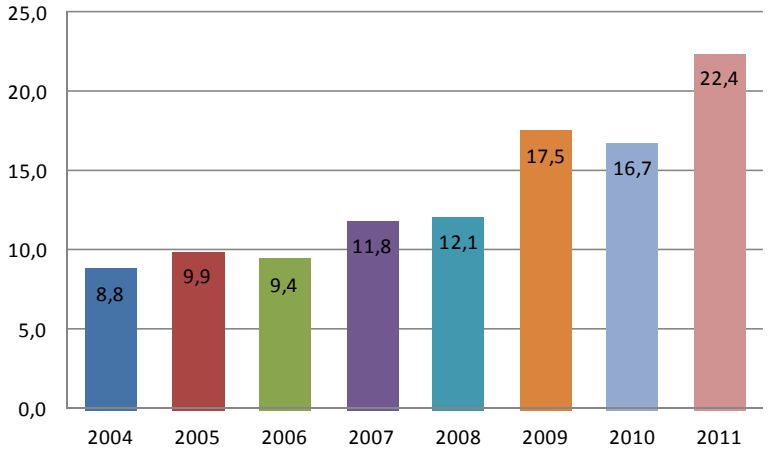
Dai due grafici sopra riportati, realizzati in seguito ad elaborazioni su dati ISTAT, emergono alcune tendenze che caratterizzano l'andamento del mercato del lavoro valdostano. Innanzitutto, il tasso di disoccupazione maschile, pur essendo ancora inferiore a quello femminile, cresce più rapidamente di quest'ultimo, dal momento che la crisi ha colpito maggiormente industria e costruzioni, ossia settori caratterizzati da una prevalenza di forza lavoro maschile a differenza dei servizi.
Mettendo a confronto l'evoluzione del 2008 – 2011 dei tassi di disoccupazione propri delle regioni dell'Italia settentrionale emerge come la Valle D'Aosta evidenzi un deciso aumento del tasso di disoccupazione: dal 3,26% del 2008 si passa al 5,25% del 2011 con un aumento di 2 punti percentuali circa, variazione simile a quelle registrate in Piemonte e Lombardia, regioni che hanno subito in modo particolare la crisi del settore manifatturiero.

Infine sembra opportuno esaminare il fenomeno della *disoccupazione giovanile* in Valle d'Aosta. E' importante focalizzare l'attenzione specificatamente su questo target

poiché è riconosciuto a livello nazionale ed internazionale come uno dei più problematici nell'attuale fase di crisi economica.
La figura 11 mostra l'andamento del tasso di disoccupazione giovanile dal 2004 al 2011 in Valle D'Aosta: considerando il confronto tra l'inizio e la fine del periodo il dato è effettivamente più che raddoppiato con un preoccupante aumento di 5 punti percentuali dal 2010 al 2011.

Disoccupazione giovanile

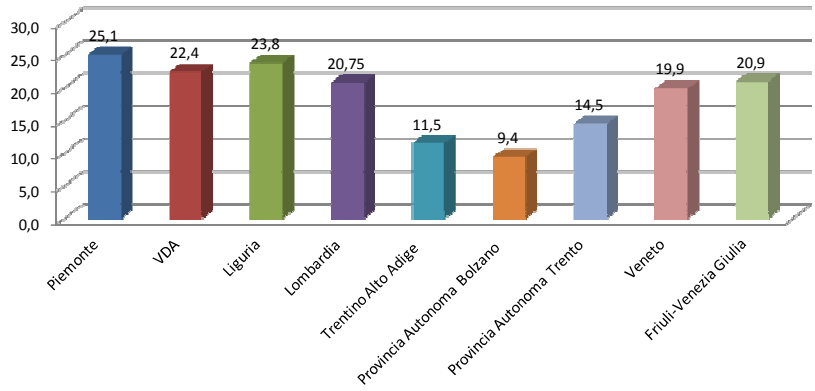
Figura 11: tasso di disoccupazione giovanile (15 – 24 anni) in Valle D'Aosta 2004 – 2011



Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT

Nel grafico che segue (Figura 12) viene presentato il confronto fra i tassi di disoccupazione giovanile nelle regioni del nord Italia nel 2011 ed emerge come la Valle d'Aosta registri una situazione positiva se confrontata con il dato italiano che fa registrare un tasso di disoccupazione giovanile nella fascia di età 15-24 anni del 31,1%. Tuttavia l'aumento fatto registrare nel corso dell'ultimo anno è notevole ed in linea con la situazione delle altre regioni del Nord Ovest dell'Italia.

Figura 12: tasso di disoccupazione giovanile nel Nord Italia, anno 2011

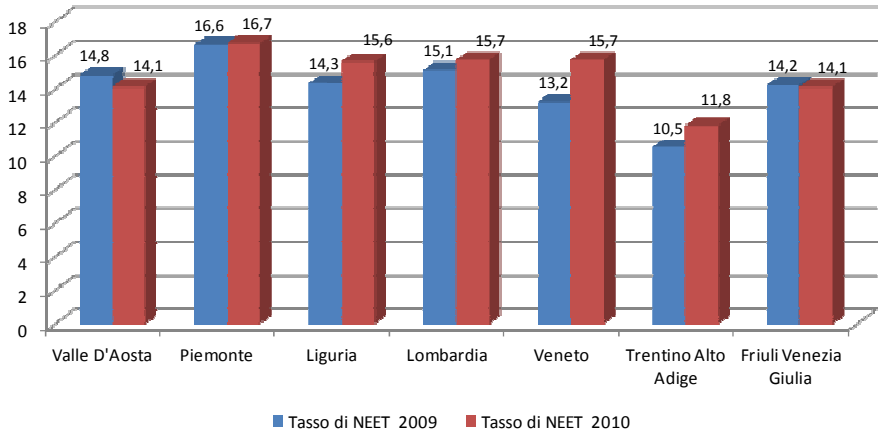


Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT

NEET

I dati relativi ai giovani NEET – "Not in education, employment, or training" (Figura 13) - in Valle D'Aosta risultano più incoraggianti rispetto alla maggior parte delle altre regioni del Nord Italia e decisamente meno critici rispetto alla realtà complessiva del Paese. La realtà è comunque in evoluzione, ed essendo aumentata in modo considerevole la disoccupazione giovanile nel 2011, è molto probabile che sia cresciuto anche il numero di giovani NEET (sui quali non esistono dati aggiornati al 2011).

Figura 13: tasso di NEET Nord Italia 2009 – 2010, dati percentuali



Fonte: ns. elaborazione sui dati ISTAT raccolti da ItaliaLavoro.

In Valle D'Aosta, nel 2010 è stato registrato un numero di 2.492 giovani NEET di età compresa fra i 15 e i 29 anni. Le principali caratteristiche di questi giovani sono le seguenti:

- il 35,1% è rappresentato da inattivi in età da lavoro che non cercano impiego e non sono disponibili a lavorare.
- con riferimento al titolo di studio quasi la metà dei NEET valdostani (46,9 %) ha conseguito la licenzia media, mentre il 28,5% è in possesso del diploma di scuola media superiore.
- il 55,8% risulta disoccupato da più di sei mesi.
- con riferimento ai motivi dell'inattività, il 37,4 % dei NEET si dichiara in attesa d'iniziare un lavoro o immediatamente disponibile, mentre il 32,6% risulta in questa condizione per motivi familiari.

2.1.5 L'istruzione secondaria, la formazione professionale e l'istruzione universitaria

Istruzione secondaria e terziaria

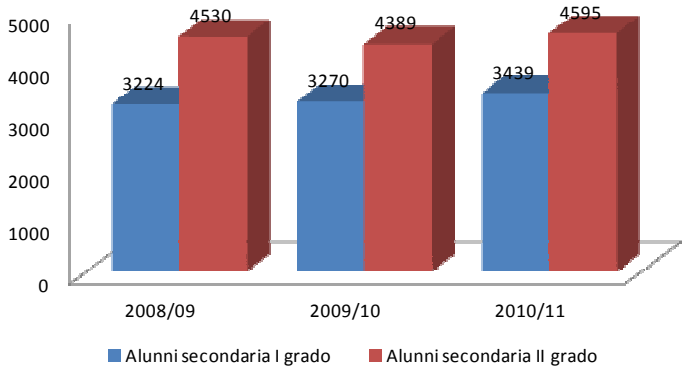
Focalizzando l'attenzione sui livelli di istruzione della popolazione valdostana ed in particolare prendendo in considerazione la popolazione di età superiore ai 15 anni (109.000 individui su un totale di 128.000 circa) emerge che:

- l'8% è laureato o in possesso di un'istruzione post laurea;
- il 24% ha un diploma di scuola media superiore;
- il 36% ha conseguito la licenza media
- il 24% ha conseguito la licenza elementare o non possiede alcun titolo.

Alunni iscritti

Riprendendo quanto riportato nel Memento Statistico della scuola valdostana 2010, la popolazione scolastica in regione è piuttosto stabile a livello numerico ma la tendenza è in crescita, considerato l'aumento delle nascite. La Figura 14, che segue, rappresenta i numeri degli alunni iscritti nelle scuole regionali secondarie di primo e secondo sul territorio regionale

Figura 14: iscritti alle scuole regionali secondarie di I e II grado (anni scolastici 2008/09-2010/11)

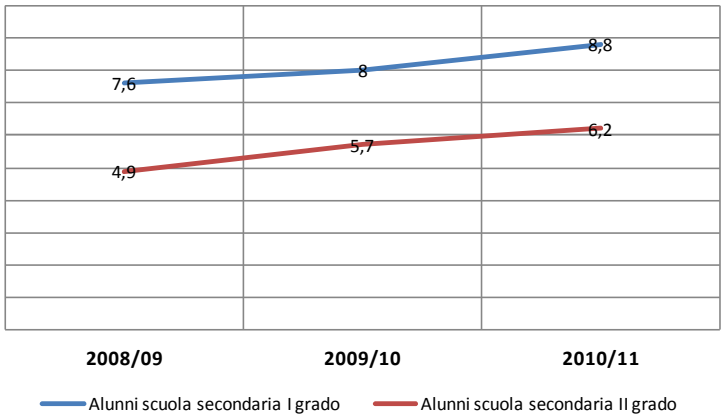


Fonte: ns. elaborazione sui dati presenti nel Memento Statistico della scuola valdostana 2010

Allievi stranieri

Anche nell'ambito della scuola secondaria di I e II grado, è evidente l'aumento dell'incidenza di alunni stranieri che passa dal 7,6% dell'A.S. 2008/2009 all'8,8% dell'A.S. 2010/2011 nella scuola secondaria di I grado e dal 4,9 al 6,2% nella secondaria di secondo grado.

Figura 15: percentuale di alunni stranieri nella scuola secondaria di I e II grado (anni scolastici 2008/09 - 2010/11)



Fonte: ns. elaborazione sui dati presenti nel Memento Statistico della scuola valdostana 2010

Iscrizioni ai Licei

Per quanto riguarda i percorsi d'istruzione secondaria scelti dagli studenti di Regione Valle d'Aosta, considerando gli anni scolastici 2009/2010 e 2010/2011, emerge come l'attuazione della riforma scolastica abbia incentivato le iscrizioni ai licei (si registra un ulteriore incremento dell'incidenza degli iscritti nelle classi prime, da 48% a 56%), sebbene la novità più significativa consista nel sorpasso delle iscrizioni negli istituti tecnici (la cui incidenza aumenta dal 17% al 29%) sugli istituti professionali (il cui "peso" relativo scende dal 28% al 15%).

Istruzione universitaria

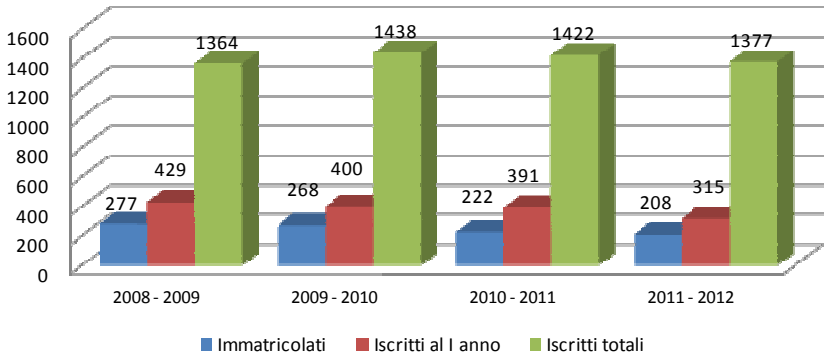
L'offerta d'istruzione universitaria in Regione Valle D'Aosta è rappresentata quasi esclusivamente dall'Università della Valle D'Aosta che propone cinque corsi di laurea:

- Lingue e comunicazione,
- Psicologia,
- Scienze della Formazione,
- Scienze dell'economia e della gestione aziendale,
- Scienze politiche e relazioni internazionali.

Sul territorio valdostano è presente a Verrés una sede decentrata del Politecnico di Torino, che offre un primo anno di studi comune a tutti i corsi di laurea del Politecnico e, successivamente, la possibilità di portare a termine il triennio con i corsi di laurea in ingegneria informatica e meccatronica.
Inoltre sul territorio è presente una sede distaccata dell'Università degli Studi di Torino - Facoltà di Medicina e Chirurgia, che ha attivato in Valle d'Aosta un corso di laurea per infermieri e che riserva alcuni posti agli studenti valdostani in alcuni corsi nell'area sanitaria in base ad un'apposita convenzione stipulata ogni anno con la Regione autonoma Valle d'Aosta e l'Unità sanitaria locale della Valle d'Aosta.
La figura sottostante (Figura 16) fornisce una rappresentazione grafica dell'andamento degli studenti iscritti ai corsi di laurea delle Università presenti in Regione Valle D'Aosta, degli iscritti ai primi anni e dei nuovi immatricolati sulla base dell'anagrafe degli studenti

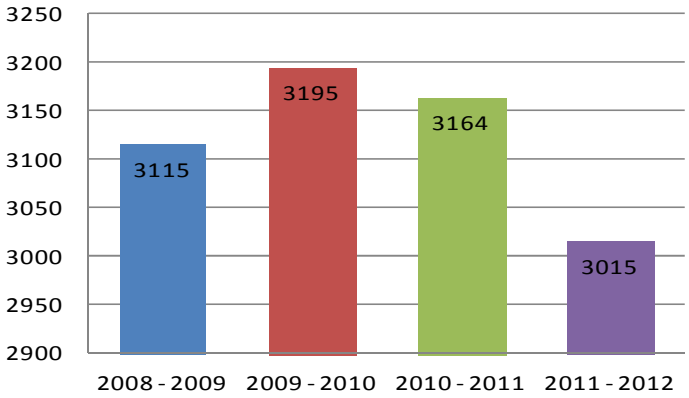
del MIUR[3].

Figura 16: numero d'immatricolati all'Università in Valle D'Aosta (anni accademici 2008/09-2010/11)



Fonte: ns. elaborazione sui dati dell'Anagrafe Nazionale Studenti del MIUR

Figura 17: totale residenti di Regione Valle D'Aosta iscritti all'Università



Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT

2.2 Gli effetti della crisi economico-finanziaria: come cambia la struttura economico-produttiva e occupazionale della Valle d'Aosta

Considerazioni generali

Nel presente paragrafo vengono analizzate le variazioni del sistema economico e produttivo, inteso sotto il duplice aspetto della componente delle imprese da un lato, e di quella del lavoro dall'altro.

[3] *I dati sono stati inseriti in seguito ad estrazione dal sito dell'ANS del MIUR, prendendo in considerazione gli iscritti all'Università della Valle D'Aosta, alla sede di Verres del Politecnico di Torino e al corso di laurea in Scienze Infermieristiche dell'Università degli Studi di Torino.*

Volendo anticipare alcune conclusioni rispetto ai dati che verranno descritti, è possibile affermare che il problema principale sia la mancata ripresa più che la recessione in senso stretto. Per lo sviluppo dell'economia regionale diventa sempre più importante l'investimento in nuovi settori (ad esempio, nel contesto della cosiddetta Green Economy, le energie rinnovabili o i settori connessi alla bio-edilizia) capaci di sostituire quelli più colpiti dalla crisi ma, contemporaneamente, garantire il sostegno a quelli in difficoltà (le costruzioni) o il potenziamento di quelli che caratterizzano storicamente il tessuto imprenditoriale locale (la filiera del legno, l'agroindustria, il turismo).

L'ottica sottesa alle varie iniziative descritte deve necessariamente tendere al conseguimento di un duplice obiettivo: da un lato, occupare la forza lavoro espulsa dal mercato in seguito alla crisi e, dall'altro, creare nuovi posti di lavoro che prevedano l'inserimento anche di figure professionali più qualificate, in modo da assicurare la competitività futura al sistema imprenditoriale regionale.

Proprio il binomio territorio-innovazione assume un'importanza strategica per lo sviluppo del sistema produttivo locale valdostano. Il processo di globalizzazione economica ha implicato per tutte le imprese un'importanza crescente della competitività sui mercati, la quale è sempre più fondata sulla capacità di innovare incessantemente il prodotto e l'offerta, il processo produttivo, l'organizzazione d'impresa, i canali di distribuzione dei servizi al cliente ecc. Inoltre, il territorio appare come una componente permanente del processo di innovazione e sviluppo (sebbene i settori economici regionali non siano omogenei dal punto di vista del processo di innovazione): la cooperazione in rete tra imprese appare oggi essenziale e l'effetto ambiente si manifesta soprattutto come capacità del luogo di generare e valorizzare risorse specifiche, ossia profondamente ancorate nel patrimonio cognitivo locale e difficilmente trasferibili altrove.

A tal proposito, è opportuno intensificare l'utilizzo degli strumenti già esistenti e volti alla nascita e allo sviluppo dell'innovazione, in un contesto di politiche finalizzate alla creazione delle figure professionali altamente qualificate necessarie alla diffusione dell'innovazione e della ricerca in impresa.

I sistemi economici sono soggetti a cambiamenti continui: cambiano le condizioni di contesto, le tecnologie, i competitor, i mercati finali. Le imprese più avvedute, per gestire il cambiamento e anticipare le tendenze future, acquisiscono nuove competenze e stringono accordi con fornitori e clienti. In altri termini, trasformano l'incertezza in opportunità e proprio il tentativo di anticipare il cambiamento costituisce una risorsa molto importante, soprattutto nella fase di gestione delle crisi. Esse vengono abitualmente affrontate attraverso l'utilizzo di strumenti di carattere temporaneo, che dovrebbero ridurre gli effetti dannosi a carico di imprese e lavoratori: nel caso del mercato del lavoro, si pensi a misure quali cassa integrazione, mobilità, sussidi di disoccupazione ecc. L'obiettivo a cui tendere è, al contrario, avvalersi di politiche attive volte a prevenire le crisi, garantendo *ex ante* maggiori opportunità professionali agli individui (tramite l'adattamento delle loro competenze ai fabbisogni professionali delle imprese del territorio) e puntando ad un equilibrio tra domanda e offerta di lavoro che sia durevole nel tempo.

2.2.1 L'impatto della crisi sul sistema economico e produttivo della Valle d'Aosta

Andamento del PIL regionale

Nonostante i principali indicatori economici abbiano evidenziato la sostanziale tenuta del sistema di fronte alle difficoltà congiunturali verificatesi a partire dal 2009, sono indiscutibili i segnali di debolezza che gli stessi indicatori hanno cominciato a mostrare più di recente. Il PIL regionale nel 2012, dopo il picco negativo di -4,6% registrato nel 2009 e la risalita a 1,1% nel 2010, dovrebbe confermare la tendenza di calo avviata nel 2011 ed attestarsi attorno al -0,2%. I dati sulla disoccupazione – descritti nei paragrafi precedenti – mostrano come il fenomeno sia in crescita, diminuiscono invece le ore di CIG autorizzate, le esportazioni complessive e anche il numero di imprese attive iscritte alla Camera di Commercio.

I dati – diffusi da Confindustria Valle d'Aosta – riferiti al terzo trimestre 2011 e relativi alla produzione, indicano un ritorno ai livelli negativi del 2008 e 2009. Anche gli ordini totali in capo alle aziende subiscono un calo, particolarmente accentuato per gli ordini export, i quali avevano fatto registrare valori positivi ad inizio anno.

La condizione d'incertezza ha determinato una diminuzione degli investimenti programmati e per ampliamenti, molte imprese hanno scelto di dedicarsi a interventi di manutenzione e l'utilizzo degli impianti è sceso al 63%, il dato peggiore dell'ultimo biennio. Anche la situazione di liquidità delle aziende risulta in peggioramento, dal momento che il 58,6% delle imprese segnala ritardi negli incassi (nel terzo trimestre del 2011 era il 53,5%).

Di conseguenza, le previsioni sull'evoluzione dei mercati nel breve periodo non sono positive da parte degli operatori economici, in particolare quelli appartenenti al settore manifatturiero e a quello dei servizi. Il calo della domanda interna ha prodotto l'effetto di indurre questi comparti (specialmente il settore del turismo) a tentare di velocizzare il loro processo d'internazionalizzazione, volto alla ricerca e al presidio di nuovi mercati di sbocco. Tale sforzo, se è in qualche misura connaturato all'attività turistica appare più arduo per la componente industriale locale, formata principalmente da piccole realtà abituate ad operare in settori di nicchia e ancora scarsamente propense alla creazione di reti capaci di agire su mercati internazionali. Inoltre, il settore del turismo appare in qualche misura penalizzato a causa delle tipologie contrattuali maggiormente utilizzate: si tratta essenzialmente di contratti atipici e di durata temporanea, i quali dunque rendono più difficile la stabilizzazione dei lavoratori.

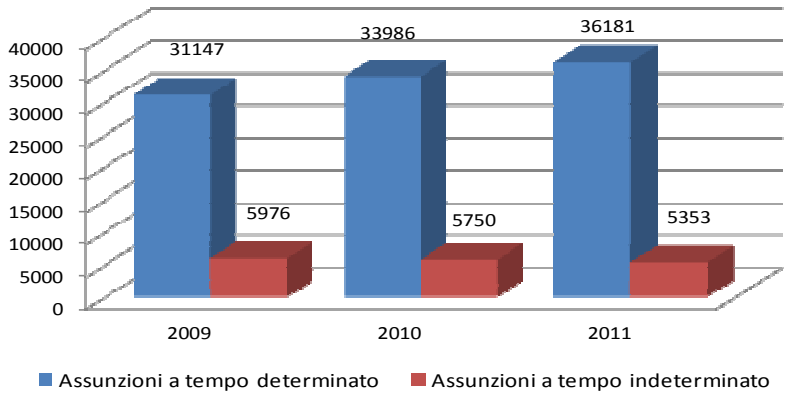
2.2.2 L'impatto della crisi sull'occupazione in Valle d'Aosta

L'impatto della crisi è stimabile anche sotto il profilo dei cambiamenti dell'occupazione locale. Dopo aver esaminato i dati ISTAT nei paragrafi precedenti, è utile tentare di capire quale sia stato l'effetto della crisi prendendo in considerazione i dati sull'andamento occupazionale regionale diffusi dal SIL, ossia il sistema informatico che fa capo ai centri per l'impiego (CPI) attivi in Valle d'Aosta. L'analisi di tali informazioni, oltre a consentire una verifica della conformità delle due fonti statistiche relativamente agli effetti occupazionali della crisi, permetterà altresì di valutare gli eventuali cambiamenti (congiunturali o strutturali) relativi alle caratteristiche dell'occupazione locale.

Nel 2011, i CPI valdostani hanno registrato 41.534 assunzioni[4] in totale: 21.575 hanno riguardato la componente femminile della popolazione e 19.959 quella maschile. Rispetto al 2009, le assunzioni delle donne sono aumentate del 9% e quelle degli uomini sono cresciute del 15%. Complessivamente, si è dunque registrata una crescita di assunzioni pari a 11,8%, ma l'aumento ha riguardato esclusivamente i contratti a tempo determinato (+16,2% rispetto al 2009), mentre quelli a tempo indeterminato sono diminuiti del 10,4%. Dunque, è possibile affermare che, sebbene sia cresciuto il numero degli avviamenti, non si è verificata una corrispondente stabilizzazione dei contratti: al contrario, a partire dal 2009 per i contratti a tempo indeterminato è cominciata una tendenza di diminuzione pari al -4% annuo (Figura 17).

Avviamenti nel 2011

Figura 17: avviamenti per anno e tipologia contrattuale in Valle D'Aosta nel 2011, valori assoluti



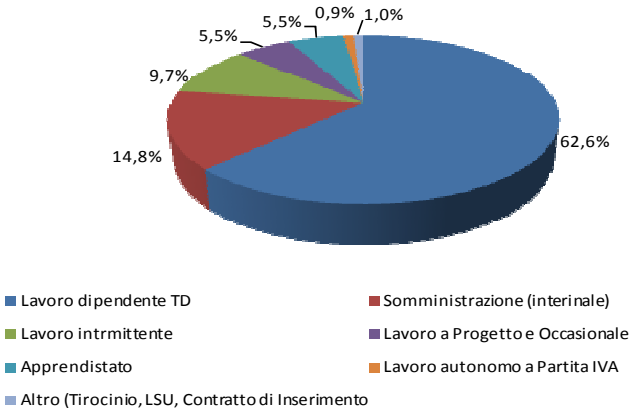
Fonte: ns. elaborazione sui dati SIL

Un cambiamento della struttura occupazionale valdostana emerge anche dall'esame di quali siano le tipologie contrattuali prevalenti nel contesto regionale, escludendo i contratti a tempo indeterminato. Il contratto di lavoro dipendente a tempo determinato è quello più utilizzato, facendo registrare 22.600 avviamenti, ossia circa il (il 64% delle COB con contratto a tempo determinato ha riguardato donne e il 61% uomini). Gli altri contratti maggiormente utilizzati sono stati il lavoro interinale in somministrazione e il lavoro indipendente (Figura 18).

[4] I dati relativi agli avviamenti comprendono tutte le assunzioni effettuate sul territorio valdostano e le assunzioni di lavoratori valdostani che sono stati avviati al lavoro da aziende con sede operativa al di fuori dei confini della Regione Valle d'Aosta. Inoltre comprendono anche le cosiddette "work experience" cioè i tirocini e i lavori socialmente utili.

Assunzioni a TD per tipologie contrattuali

Figura 18: assunzioni a tempo determinato, anno 2011: tipologie contrattuali

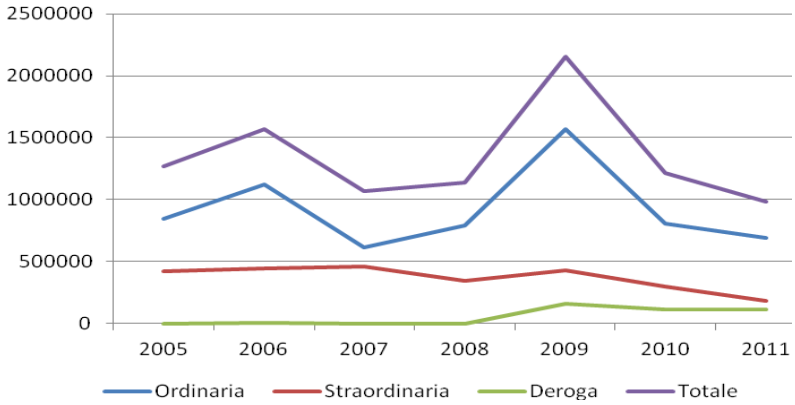


Fonte: ns. elaborazione sui dati SIL

Infine, è opportuno verificare l'andamento delle ore di cassa integrazione guadagni (CIG) complessivamente autorizzate in Valle d'Aosta negli ultimi anni. La quota più rilevante ha riguardato la CIG ordinaria, che nel 2009 ha superato 1,5 milioni di ore, mentre sono state autorizzate meno ore di CIG in deroga e CIG straordinaria (Figura 19).

La cassa integrazione

Figura 19: ore di CIG autorizzate in Valle d'Aosta, anni 2005 – 2011, valori assoluti



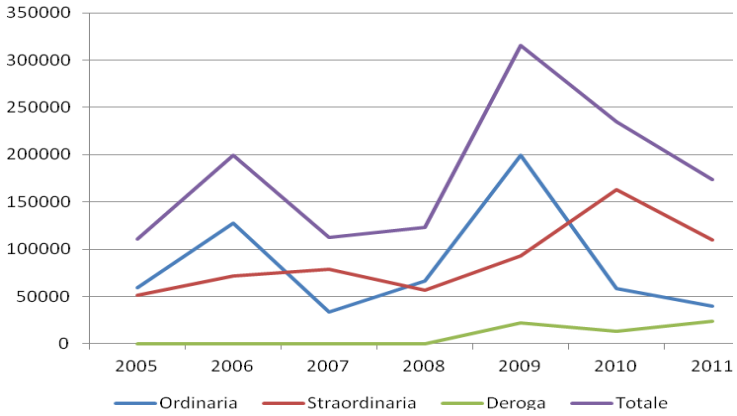
Fonte: ns. elaborazione sui dati INPS

Analizzando le ore di CIG autorizzate negli anni 2008-2011 in relazione alle categorie di destinatari, va rilevato come tra il 2008 e il 2009 le ore di CIG ordinaria destinate agli impiegati siano praticamente triplicate (circa 200.000 ore, + 199% rispetto al 2008), mentre nel 2010 la variazione più significativa è stata raggiunta dalla CIG straordinaria (quasi 163.000 ore, + 75% rispetto al 2009) e nel 2011 dalla CIG in deroga (24.000 ore, + 87% rispetto al 2010).

La maggior parte di ore di CIG autorizzate ha coinvolto gli operai: le ore di CIG ordinaria sono state le più autorizzate nell'intero arco temporale e hanno mostrato l'aumento più rilevante nel 2009 (quasi 1,4 milioni di ore, + 89% rispetto al 2008); nel

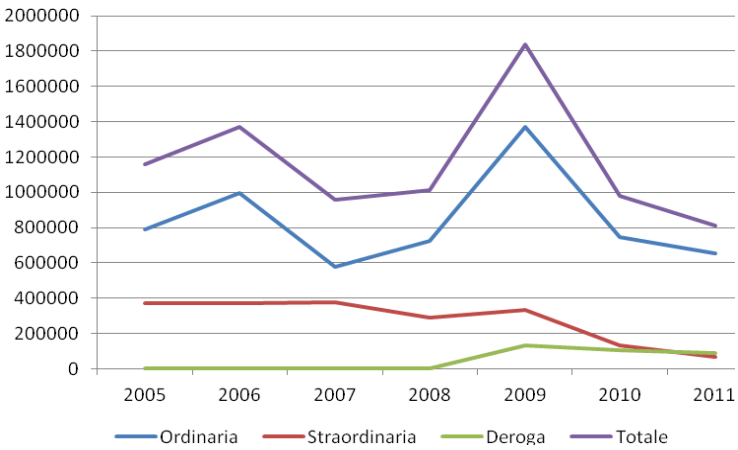
2010 e nel 2011, invece, è progressivamente diminuita l'autorizzazione di ore per tutte le tipologie di CIG (Figura 20 e 21).

Figura 20: ore di CIG autorizzate in Valle d'Aosta per impiegati, anni 2005 – 2011, valori assoluti



Fonte: ns. elaborazione sui dati INPS

Figura 21: ore di CIG autorizzate in Valle d'Aosta per operai, anni 2005 – 2011, valori assoluti



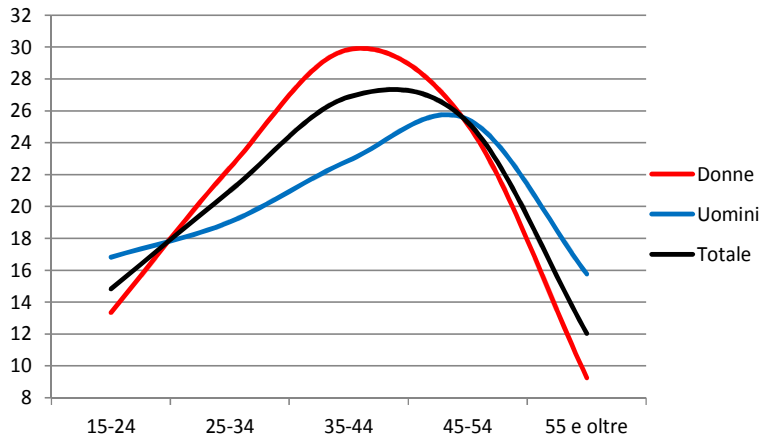
Fonte: ns. elaborazione sui dati INPS

2.2.3 Analisi degli iscritti ai Centri per l'Impiego nel triennio 2009 - 2011

Sul totale degli iscritti al 1 marzo 2012 nei Centri per l'Impiego, gli italiani prevalgono nettamente pesando per il 79,9% del totale; seguono i disoccupati extra comunitari (14,2%) e infine i disoccupati stranieri con cittadinanza comunitaria (5,9%). Le donne

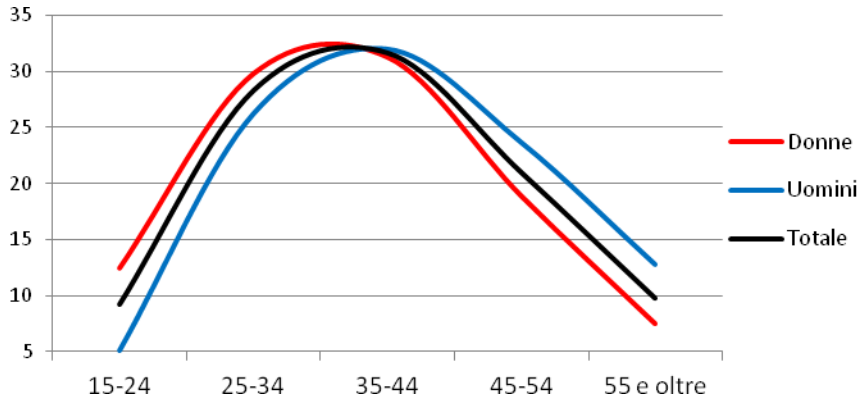
disoccupate prevalgono in tutti i gruppi, con il 57,2% dei disoccupati italiani, il 56,3% di quelli extra comunitari e il 67,6% dei cittadini comunitari.
La disoccupazione per fasce d'età e genere indica una particolare distribuzione per i cittadini italiani, con le donne disoccupate che si concentrano soprattutto nella classe 35-44 anni, mentre gli uomini prevalgono nella classe 45-54 anni. Per i disoccupati extra comunitari, sia per gli uomini che per le donne la classe d'età più numerosa è quella da 35 a 44 anni, mentre tra i disoccupati comunitari le donne sono più numerose nella classe 25-34 anni e gli uomini si distribuiscono abbastanza equamente tra le due classi d'età 25-34 e 34-44.

Figura 22 Disoccupati italiani: distribuzione % per fasce d'età



Fonte: ns. elaborazione sui dati SIL

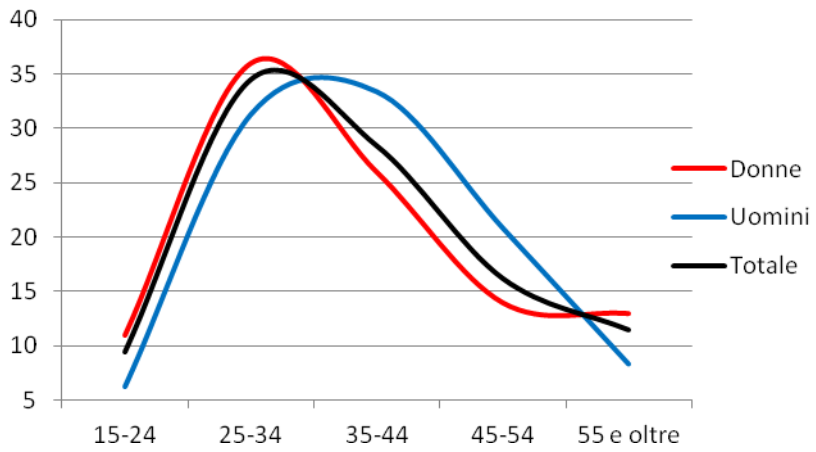
Figura 23 Disoccupati extra comunitari - distribuzione % per fasce d'età



Fonte: ns. elaborazione sui dati SIL

Dinamiche della disoccupazione fra gli iscritti ai CPI

Figura 24 Disoccupati comunitari - distribuzione % per fasce d'età

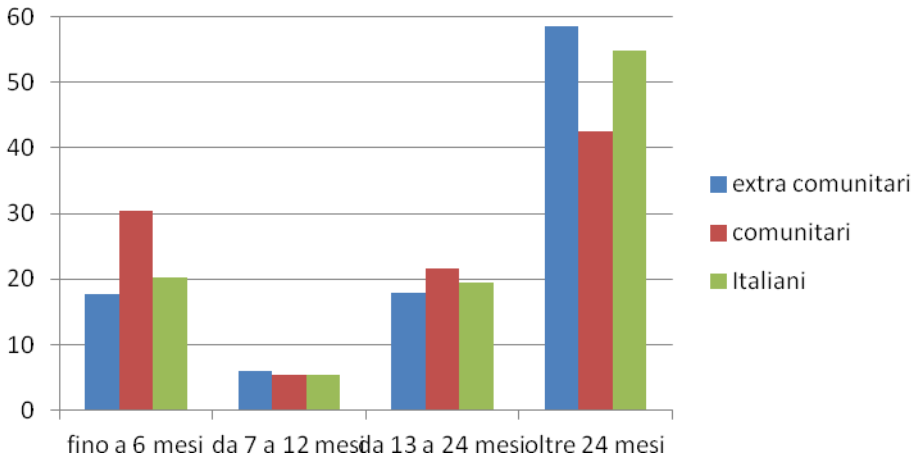


Fonte: ns. elaborazione sui dati SIL

Rispetto alle cittadinanze straniere, prevalgono i disoccupati marocchini, pari a quasi 47% degli extra comunitari disoccupati, seguiti da albanesi (9,2%) e tunisini (8,7%); tutte le altre cittadinanze seguono con un peso non superiore a 5% ciascuna.
Si può, infine, rilevare che l'anzianità di iscrizione è superiore a 24 mesi per la grande maggioranza dei disoccupati, indifferentemente dalla cittadinanza; tuttavia, per extracomunitari e italiani, tale situazione è più grave. In genere l'anzianità segue un andamento molto simile per cittadini italiani ed extra comunitari, mentre per i disoccupati comunitari si differenzia con una concentrazione sui valori estremi (fino a 6 mesi oltre 30% dei disoccupati, otre 24 mesi quasi 43%).

Anzianità d'iscrizione ai CPI

Figura 25: Anzianità d'iscrizione - distribuzione %



Fonte: ns. elaborazione sui dati SIL

L'anzianità, inoltre, aumenta con l'aumentare dell'età dei disoccupati: solo il 31,7% dei disoccupati con età fino a 24 anni cerca lavoro da oltre 24 mesi, contro il 66% dei disoccupati con oltre 55 anni. Questo vale per cittadini italiani ed extra comunitari, con poche differenze nella distribuzione per classe d'età; per i cittadini comunitari, si rileva l'aumento dell'anzianità solo fino a 54 anni.

Tabella 1 Tipologia di disoccupati per classi d'età

Disoccupati totali							
		Classi d'età					
Anzianità		15-24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre	Totale
fino a 6 mesi		38,1	25,7	17,5	13,7	10,6	20,5
da 7 a 12 mesi		6,1	5,1	5,9	6,3	3,1	5,5
da 13 a 24 mesi		24,1	22,6	18,2	14,5	20,5	19,4
oltre 24 mesi		31,7	46,7	58,4	65,5	65,9	54,6
	Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Disoccupati con cittadinanza italiana							
		Classi d'età					
Anzianità		15-24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre	Totale
fino a 6 mesi		37,0	26,0	16,9	13,6	10,8	20,2
da 7 a 12 mesi		5,7	5,7	5,4	6,5	2,5	5,4
da 13 a 24 mesi		24,9	22,6	18,4	15,2	18,7	19,5
oltre 24 mesi		32,3	45,7	59,3	64,6	68,0	54,8
	Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Disoccupati con cittadinanza extra comunitaria							
		Classi d'età					
Anzianità		15-24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre	Totale
fino a 6 mesi		36,4	20,8	15,9	13,3	5,7	17,6
da 7 a 12 mesi		12,1	3,0	8,0	5,3	2,9	5,9
da 13 a 24 mesi		24,2	21,8	16,8	8,0	25,7	17,9
oltre 24 mesi		27,3	54,5	59,3	73,3	65,7	58,5
	Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Disoccupati con cittadinanza comunitaria							
		Classi d'età					
Anzianità		15-24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre	Totale
fino a 6 mesi		64,3	33,3	28,6	16,7	17,6	30,4
da 7 a 12 mesi		0,0	3,9	7,1	4,2	11,8	5,4
da 13 a 24 mesi		7,1	23,5	19,0	20,8	35,3	21,6
oltre 24 mesi		28,6	39,2	45,2	58,3	35,3	42,6
	Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: ns. elaborazione sui dati SIL

L'analisi dei lavoratori avviati nel triennio 2009-2011 indica:

1. In generale un andamento positivo per il 2010 e negativo per il 2011 (con variazioni decisamente maggiori per gli uomini),

2. Performance peggiori per i residenti in Valle d'Aosta, rispetto a lavoratori residenti fuori Valle d'Aosta (unica eccezione per gli Uomini residenti in Valle nel 2010),
3. Performance migliori per i cittadini comunitari, rispetto ai cittadini extra comunitari (unica eccezione per le Donne extra comunitarie nel 2011).

Analisi degli avviamenti

Tabella 2: LAVORATORI AVVIATI - Valori assoluti

	DONNE	UOMINI	Totale complessivo
2009	10.717	11.736	22.453
2010	10.794	12.116	22.910
2011	10.773	11.854	22.627
Totale complessivo	32.284	35.706	67.990

Var. % annua	DONNE	UOMINI	Totale complessivo
2010	0,7	3,2	2,0
2011	-0,2	-2,2	-1,2

Tabella 3: lavoratori avviati per residenza

	DONNE			UOMINI		
	Residenza fuori VdA	Residenza in VdA	Totale	Residenza fuori VdA	Residenza in VdA	Totale
2009	2.064	8.653	10.717	3.246	8.490	11.736
2010	2.094	8.700	10.794	3.242	8.874	12.116
2011	2.297	8.476	10.773	3.336	8.518	11.854
Totale complessivo	6.455	25.829	32.284	9.824	25.882	35.706

Tabella 4: lavoratori avviati per cittadinanza

	DONNE			UOMINI		
	Cittadini extra comunitari	Cittadini comunitari	Totale	Cittadini extra comunitari	Cittadini comunitari	Totale
	1.243	9.474	10.717	1.723	10.013	11.736
2010	1.150	9.644	10.794	1.609	10.507	12.116
2011	1.233	9.540	10.773	1.554	10.300	11.854
Totale complessivo	3.626	28.658	32.284	4.886	30.820	35.706

Va, tuttavia, precisato che la parte più consistente dei lavoratori avviati possiede

cittadinanza comunitaria e residenza in Valle d'Aosta (con una media annua di circa 7.350 uomini avviati e 7.600 donne avviate nel periodo 2009/2011), seguita dai cittadini comunitari non residenti in Valle d'Aosta.

Figura 26: lavoratori avviati per genere e residenza

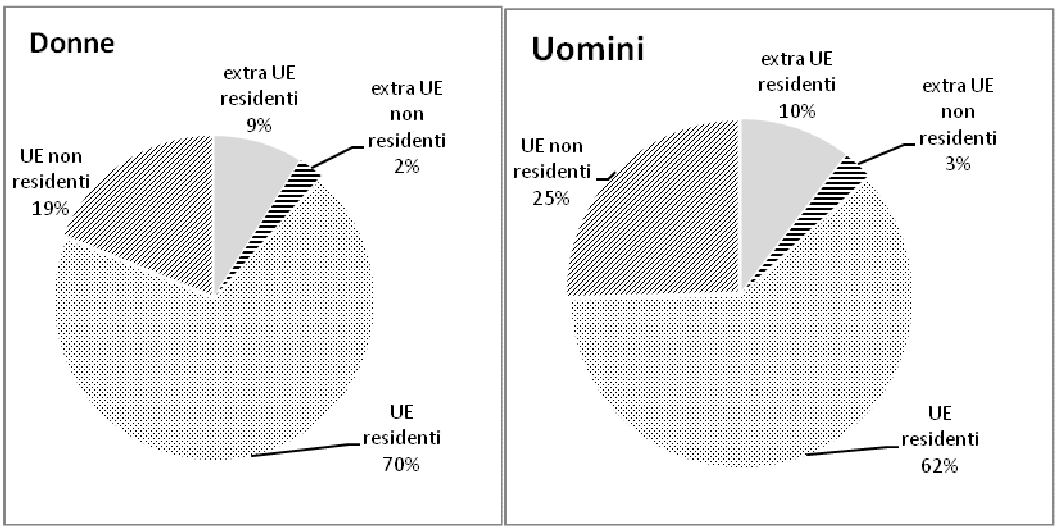
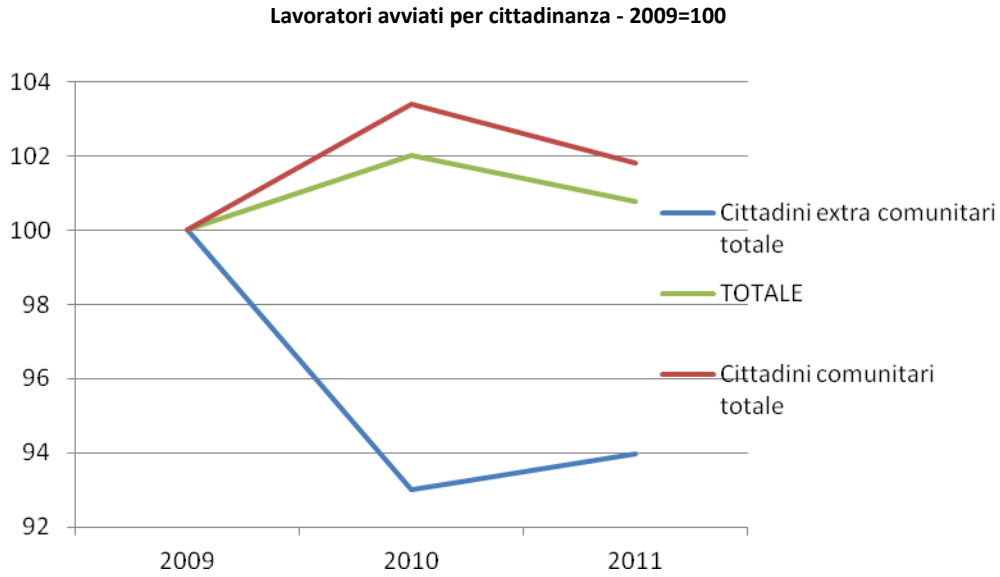


Tabella 5: lavoratori avviati per genere, anno, residenza e cittadinanza.

	DONNE			UOMINI		
	Cittadini extra comunitari	Cittadini comunitari	Totale	Cittadini extra comunitari	Cittadini comunitari	Totale
Residenti fuori VdA						
2009	217	1.847	2.064	401	2.845	3.246
2010	201	1.893	2.094	338	2.904	3.242
2011	271	2.026	2.297	326	3.010	3.336
Totale	689	5.766	6.455	1.065	8.759	9.824
Residenti in VdA						
2009	1.026	7.627	8.653	1.322	7.168	8.490
2010	949	7.751	8.700	1.271	7.603	8.874
2011	962	7.514	8.476	1.228	7.290	8.518
Totale	2.937	22.892	25.829	3.821	22.061	25.882
Totale complessivo	3.626	28.658	32.284	4.886	30.820	35.706

Dinamica lavoratori avviati per cittadinanza 2009 – 2011.

In effetti, i lavoratori extra comunitari avviati subiscono una riduzione complessiva nel triennio 2009/2011, passando da 2.966 nel 2009 a 2.787 nel 2011; mentre i lavoratori con cittadinanza europea nel triennio aumentano, seppure di poco (da 19.487 nel 2009 a 19.840 nel 2011).



Con riferimento ai lavoratori extra comunitari avviati, nel 2011 la nazionalità più diffusa in Valle è quella marocchina (35%), seguita da quella albanese (13,8%), ucraina (6,1%), tunisina (6%) e moldava (5,7%); tutte le altre nazionalità pesano singolarmente meno del 4% sul totale dei lavoratori extracomunitari avviati. Tra i lavoratori extra comunitari, inoltre, prevale nettamente la residenza in Valle d'Aosta (per 79%), con punte dell'89% per la cittadinanza tunisina.

Sempre nel 2011, si rileva che i cittadini extra comunitari hanno usufruito di 1,6 assunzioni a testa: per i lavoratori extra comunitari, si rileva che il 53,8% delle assunzioni sono a tempo determinato, il 19,5% sono a tempo indeterminato, il 12% con contratto intermittente, il 7,8% con contratto interinale e il 4,2% con un contratto di apprendistato. Il tempo pieno riguarda il 70,2% delle assunzioni totali, con percentuali maggiori per i contratti a tempo determinato (83,6% delle assunzioni) e per l'apprendistato (87,8%); invece, il part - time interessa in maniera prevalente le assunzioni fatte con contratto di lavoro interinale.

3. Il quadro normativo di riferimento.

3.1 L'evoluzione delle strategie europee per l'occupazione e la nuova programmazione comunitaria 2014 - 2020

Politica di coesione

La politica di coesione dell'Unione Europea persegue l'obiettivo di ridurre il divario di sviluppo fra le regioni europee in termini di reddito e benessere, valorizzando allo stesso tempo il potenziale inutilizzato dai territori al fine di aumentarne la competitività. Per favorire il raggiungimento di questi obiettivi le istituzioni comunitarie si sono dotate di alcuni documenti d'indirizzo in modo da coordinare più efficacemente gli interventi previsti nei programmi operativi attuati dagli Stati Membri e dalle regioni europee finanziati con i fondi strutturali.

SEO

Nel 1997, la *Strategia Europea per l'Occupazione* aveva l'obiettivo di ridurre la disoccupazione in maniera significativa a livello europeo in cinque anni. La *SEO* istituiva un quadro di sorveglianza multilaterale che comprendeva in particolare una relazione congiunta annuale sull'occupazione, linee direttrici per l'occupazione che potessero fungere da base per i piani di azione nazionali (PAN) elaborati dagli Stati membri e le raccomandazioni del Consiglio dei Ministri destinate ai diversi Stati.

I quattro pilastri su cui s'incentrava la SEO erano:

- Occupabilità;
- Imprenditorialità;
- Adattabilità;
- Pari opportunità.

La SEO introduceva anche il "metodo aperto di coordinamento"al fine di creare un equilibrio di responsabilità fra gli stati membri e la Comunità Europea, lo scambio di esperienze e la definizione di obiettivi comuni.

Strategia di Lisbona

Nell'anno 2000**,** come esito di un lungo processo d'introspezione europeo, nasceva la *Strategia di Lisbona*, che prende il nome dal luogo dove si svolse il Consiglio straordinario. La volontà era d'imprimere un nuovo slancio alle politiche comunitarie, in un momento in cui la congiuntura economica era promettente**.** L'Unione Europea riteneva possibile intraprendere riforme economiche e sociali all'interno di una strategia che combinasse competitività e coesione.

Gli obiettivi fissati dalla Strategia di Lisbona erano i seguenti:

- Raggiungere nel 2010 una media d'incremento del PIL del 3%;
- Creare 20 milioni di nuovi posti di lavoro puntando a portare il tasso d'occupazione generale al 70% e quello delle donne al 60%;
- Portare al 3% del PIL la percentuale d'investimento in ricerca, per i 2/3 provenienti dalle industrie.

Entrambe le strategie, e soprattutto quella di Lisbona, sono state sottoposte a revisione nel corso del 2010, attraverso una verifica degli obiettivi raggiunti e dei risultati conseguiti. Le cause d'insuccesso nel raggiungimento degli obiettivi sono state varie e fra le principali possiamo elencare la mancanza di una governance forte, le differenze di performance degli Stati Membri, l'insufficiente azione dei fondi strutturali e la mancanza di un quadro unico europeo di politica macroeconomica e sociale.

Strategia Europa 2020

Da quest'analisi sono derivati i nuovi obiettivi per il decennio successivo che sono stati tradotti nella Strategia Europa 2020. Se la Strategia di Lisbona era basata su parole chiave quali competitività, coesione sociale ed economia basata sulla conoscenza, la strategia di Europa 2020 individua tre priorità basandosi su un modello di crescita che si diversifica nel seguente modo:

1. Crescita intelligente, attraverso lo sviluppo delle conoscenze e dell'innovazione.
2. Crescita inclusiva, volta a promuovere l'occupazione, la coesione sociale e territoriale.
3. Crescita sostenibile, basata su un'economia più verde, più efficiente nella gestione delle risorse e più competitiva.

Obiettivi

In seguito all'enunciazione di questi principi di fondo, l'Unione Europea fissa anche cinque obiettivi numerici che gli Stati Membri dovrebbero raggiungere entro il 2020 in modo da far progredire l'intera Unione Europea verso questi traguardi:

- Il 75% delle persone di età compresa fra i 20 e i 64 anni deve avere un lavoro;
- Il 3% del PIL dell'UE deve essere investito in Ricerca & Sviluppo;
- I traguardi "20/20/20" in materia di clima/energia devono essere raggiunti (compreso un incremento del 30% della riduzione delle emissioni se le condizioni lo permettono);
- Il tasso di abbandono scolastico deve essere inferiore al 10% e almeno il 40% dei giovani deve essere laureato;
- 20 milioni di persone devono uscire dalla condizione di povertà.

Questi obiettivi devono essere a loro volta declinati in obiettivi e percorsi nazionali che richiedono una forte "governance"per potersi raccordare in modo efficace e far migliorare i livelli di sviluppo.

La crisi economica che ha colpito la maggior parte dei paesi dell'UE sta sicuramente rallentando l'avvicinamento dei territori dell'UE ai traguardi posti da Europa 2020. Questa situazione ha ora bisogno di una risposta univoca da parte dell'UE, area nella quale le economie dei singoli Stati Membri hanno un alto grado d'interconnessione e non possono agire in maniera separata. La stessa interconnessione si può riscontrare negli obiettivi fissati in Europa 2020: livelli d'istruzione più elevati garantiscono livelli occupazionali superiori come anche un aumento degli investimenti in R&S garantirà maggiore competitività, nuovi posti di lavoro a maggiore qualifica e un abbassamento delle emissioni di gas nocivi per l'ambiente.

In questo quadro generale europeo s'inserisce la futura politica regionale finanziata dai fondi strutturali dell'Unione Europea, in particolare dal Fondo Sociale Europeo, che le Regioni attuano tramite la predisposizione di programmi operativi che durano sei anni.

Il Piano di Politica del Lavoro 2012 – 2014 si presenta pertanto come uno strumento che accompagna il PO FSE 2007 – 2013, agendo in maniera complementare per dare attuazione al principio di complementarità fra fondi europei e fondi provenienti dal bilancio regionale. Il Piano, inoltre, non può non tenere in considerazione le innovazioni contenute nei principi della nuova politica di coesione che partirà con la programmazione 2014 – 2020 dei fondi strutturali. I principi di maggiore interesse per l'attuazione e la gestione delle politiche regionali nel futuro sono i seguenti:

Principi cardine

1) Nell'ambito del rafforzamento della governance e dell'aumento del valore aggiunto dell'UE:
   - Snellimento della burocrazia;
   - Migliorare il funzionamento degli strumenti di valutazione della performance dei risultati per verificare l'andamento dei programmi;
   - Migliorare ricorso a strumenti d'ingegneria finanziaria messi a punto dalla CE insieme alla Banca Europea per gli investimenti (BEI), e Banca di sviluppo del Consiglio d'Europa CEB.
2) Nell'ambito dell'introduzione di una nuova dimensione della "coesione territoriale" che darà particolare risalto al ruolo delle città, alle aree geografiche funzionali ed a quelle che affrontano specifici problemi geografici o demografici e infine alle strategie macroregionali
   - Pianificare azioni ad hoc per aree con caratteristiche specifiche (per esempio montagna o aree ultraperiferiche con problemi demografici)
   - Rafforzamento della cooperazione territoriale tra regioni dello stesso paese.
3) Razionalizzare la programmazione sulla base delle lezioni apprese attraverso;
   - La riduzione dei carichi amministrativi e la semplificazione della gestione
   - Maggiore responsabilizzazione delle istanze nazionali.

Passando alla nuova proposta di Regolamento FSE per il periodo 2014-2020, le priorità individuate sono le seguenti:

1. Promuovere l'impiego e la mobilità dei lavoratori.
2. Promuovere l'inclusione sociale e la lotta alla povertà.
3. Investire nell'educazione, competenze e apprendimento permanente.
4. Migliorare le capacità istituzionali e l'efficienza della pubblica amministrazione

Il 20% delle risorse (in coerenza con l'obiettivo "crescita inclusiva") dovrebbe essere allocato per interventi di riduzione della povertà e promozione dell'inclusione sociale con un aumento della partecipazione di partner sociali e organizzazioni non governative.

3.2 La riforma del sistema dell'istruzione e della formazione professionale

Con l'evolversi della struttura occupazionale che nel corso di questi anni sta interessando l'UE ed i suoi stati membri, il ruolo dell'istruzione e della formazione professionale sembra essere sempre più centrale nel preparare la futura forza lavoro alle nuove sfide poste dai mercati globalizzati. Entrambi i settori devono inoltre contribuire al miglioramento del capitale umano in esubero dai settori produttivi ormai obsoleti.

Nel corso degli ultimi anni l'azione del Governo ha inciso in modo rilevante su entrambi gli ambiti.

Intesa Stato-Regioni

Per quanto riguarda l'istruzione e la formazione professionale (di seguito I e FP), con l'Intesa Stato-Regioni del 16-12-2010 sono state varate le Linee guida per la messa a

del 16-12-2010

regime del sistema di I e FP; le Linee guida hanno per oggetto gli "*organici raccordi*" fra i percorsi di IPS, ITS e Ie FP, in applicazione del comma 1 quinquies dell'articolo 13 della L. 40/2007.
Dal punto di vista dell'assetto strutturale i contenuti principali dell'Accordo Stato/Regioni del dicembre 2010, possono essere così sintetizzati:

- Definitivo varo del corso annuale per l'ammissione all'esame di stato di 5° anno per chi ha compiuto il percorso quadriennale di formazione professionale.
- Definizione nazionale delle 22 qualifiche triennali e dei 21 diplomi quadriennali cui le Regioni debbono obbligatoriamente fare riferimento. Questo è un elenco modificabile ed integrabile, ma riveste una grande importanza per permettere il riconoscimento e la transitabilità dei titoli a livello nazionale ed europeo, attraverso l'adeguamento al Quadro Europeo delle Qualifiche.
- Precisazione delle modalità di erogazione dell'I e FP da parte delle Regioni. Superata definitivamente l'offerta surrogatoria della qualifica triennale, di competenza esclusiva regionale, da parte dei vecchi corsi degli Istituti professionali statali, ha preso avvio l'offerta sussidiaria.
- Interventi di orientamento per favorire i passaggi tra i sistemi e limitare la dispersione.

Il secondo provvedimento certamente rilevante è la definitiva messa a regime del sistema Ie FP: l'accordo Stato-Regioni del 27/07/11 istituisce, ai sensi dell'art . 18 del Decreto legislativo 226/2005, il Repertorio nazionale dell'offerta di Istruzione e Formazione Professionale. Tale repertorio è composto da 22 figure nazionali di riferimento relative alle qualifiche di Istruzione e Formazione Professionale di durata triennale e da ventuno figure nazionali relative ai diplomi professionali di durata quadriennale e descritte secondo standard minimi formativi delle competenze tecnico-professionali Questo accordo ha definito il quadro di riferimento: gli standard formulati costituiscono un importante punto di partenza, poiché chiariscono che una forte e concreta formazione per il lavoro richiede anche un'adeguata alfabetizzazione generalista, del cittadino e del produttore (in particolare l'allegato 4 che definisce gli standard minimi formativi nazionali delle competenze di base del terzo e quarto anno dell'Istruzione e Formazione professionale).

Accordo Stato-Regioni del 27-07-2011

Per quanto riguarda invece il settore dell'istruzione, occorre in questa sede ricordare la riforma di riordino dell'Istruzione Secondaria di secondo grado introdotta dal Ministro Gelmini: la riforma è stata attivata per l'anno scolastico 2010/2011, ed entrerà in pieno regime per l'anno scolastico 2014-2015. Il comparto indirizzi (composto da 396 corsi sperimentali e 51 progetti assistiti) di licei ed istituti tecnici, viene snellito e ridotto drasticamente, passando a sei nuovi licei, due settori e undici indirizzi per gli istituti tecnici. Vengono inoltre abolite tutte le sperimentazioni dei licei, istituti tecnici e professionali precedentemente esistenti. Anche gli istituti professionali sono ridotti a due macrosettori, "servizi" e "industria & artigianato", con sei indirizzi.

Deliberazione della Giunta regionale n. 519 del 26 febbraio 2010

Nella Regione, con l'adeguamento alla riforma, si è identificata la scuola quale canale privilegiato per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e, pertanto, in tale contesto è stata attivata un'offerta formativa triennale (in regime di sussidiarietà integrativa e complementare) finalizzata a permettere ai giovani l'acquisizione di una qualifica professionale.
La deliberazione della Giunta regionale n. 519 del 26 febbraio 2010, riguardante l'adeguamento regionale al riordino del 2° ciclo e la sussidiarietà integrativa e complementare nell'istruzione professionale, prevede l'adattamento del curricolo con specifiche curvature nell'area d'indirizzo, per il conseguimento della qualifica triennale di cui agli accordi e alle intese Stato – Regioni siglati a iniziare dall'anno 2003.
Per garantire la prosecuzione degli studi nell'ultimo biennio dei percorsi quinquennali dell'istruzione sono, altresì, previste la progettazione e la realizzazione di appositi percorsi personalizzati.

La Regione istituirà un'apposita commissione allo scopo di integrare in modo flessibile l'offerta del sistema di istruzione con l'offerta, post obbligo di istruzione, del sistema di formazione professionale e con il mondo del lavoro, in particolare nell'ambito del contratto di apprendistato, tenendo conto delle esperienze realizzate in tali ambiti negli anni scorsi.

Nell'ambito di questa commissione saranno definite le possibili linee di lavoro per il triennio 2012-2014 finalizzate a:
- consolidare e sviluppare un sistema di offerta formativa finalizzato a garantire l'accesso e la permanenza nei percorsi educativi e, quindi, la riduzione della dispersione scolastico - formativa, con particolare riferimento al diritto-dovere di istruzione e formazione;
- sostenere e promuovere l'integrazione tra i sistemi di istruzione e formazione e la relazione di questi sistemi con l'ingresso nel mondo del lavoro, come indicato al paragrafo 5.1.4.2.

3.3 La riforma dell'apprendistato

Il contratto di apprendistato è uno strumento finalizzato a favorire l'inserimento lavorativo stabile dei giovani nel mondo del lavoro. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Secondo il XII rapporto sul monitoraggio dell'apprendistato in Italia realizzato dall'ISFOL, i contratti di apprendistato del periodo 2008 – 2010 in Valle d'Aosta (per quest'ultimo anno i dati sono parziali) sono i seguenti:

Numero di apprendisti in Valle d'Aosta nel periodo 2008 – 2010

2008	2009	2010
1.917	1.841	1.774

Fonte: ns. elaborazione su dati ISFOL

Testo Unico D.Lgs. n. 167 del 14-11-2011

Il governo è intervenuto di recente con l'emanazione del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 *Testo unico dell'apprendistato*, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. L'apprendistato è declinato nelle sue tre forme, disciplinate in modo diverso rispetto alla legge 276/2003. Dall'art. 3 all'art. 5 viene descritto il nuovo apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (non più chiamato "apprendistato in diritto – dovere"), l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere e l'apprendistato di alta formazione e ricerca. Il contratto di apprendistato potrà essere stipulato anche dalle pubbliche amministrazioni e sarà riconosciuta la possibilità di apprendistato per i praticanti di professioni ordinistiche. La durata massima del contratto sarà di tre anni con l'eccezione delle figure professionali dell'artigianato per le quali la durata è di cinque anni.

Protocollo di Intesa

Per quanto riguarda gli avanzamenti nel recepimento della normativa nazionale, la Regione ha siglato in data 28/12/2011 un "Protocollo d'intesa per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" con le parti sociali e le associazioni datoriali, recepito dalla Giunta regionale con deliberazione n. 85 del 20/01/2011. Quest'accordo regolamenta l'offerta formativa pubblica rivolta ai giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere e, in via transitoria, apprendisti minorenni.

I contenuti dell'intesa si riferiscono:

- ai nuovi contratti stipulati ai sensi dell'art. 4 del TU Apprendistato (D.Lgs 167/2011);
- ai contratti stipulati ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 276/2003 o della Legge 196/97 fino alla fine della fase transitoria per l'entrata in vigore del D.Lgs 167/2011;
- alla formazione del tutore o referente aziendale.

In relazione ai contratti stipulati fino all'entrata in vigore dell'intesa (21 gennaio 2012), sono state introdotte varie semplificazioni amministrativo/procedurali per l'attuazione degli obblighi formativi relativamente alla disciplina pre-vigente ed è stata prevista la copertura finanziaria delle attività connesse alla predisposizione e alla gestione dei Piani Formativi Individuali di dettaglio degli apprendisti presentati, per ulteriori 12 mesi.

Per tutti i contratti stipulati dopo tale data, sia nel periodo transitorio che con l'entrata in vigore del Testo Unico, saranno definiti in accordo con le parti sociali procedure e modalità di accesso e finanziamento dell'offerta formativa pubblica.

L'Amministrazione regionale metterà gratuitamente a disposizione delle aziende specifici servizi atti a supportarle nella pianificazione dello sviluppo professionale del proprio personale dipendente e la certificazione delle competenze acquisite

valorizzando, anche in maniera attiva, il ruolo della bilateralità, in ottemperanza al principio illustrato al punto "a" dell'articolo 2 del Testo Unico sull'apprendistato e nel rispetto degli accordi interconfederali e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.
In merito agli altri due tipi di apprendistato ex art. 3 e art. 5 del nuovo Testo Unico, uno degli obiettivi della Regione, da perseguire entro il primo anno di attuazione del Piano di Politica del Lavoro, è quello di definire intese anche per queste due fattispecie, tenuto conto di un contesto di "piccoli numeri" e di ridotte dimensioni aziendali che complica sia la definizione che l'attivazione delle iniziative afferenti tali tipologie contrattuali.
Nel corso del triennio sarà in ogni caso fondamentale il potenziamento delle reti esistenti con il contesto produttivo locale e con il sistema scolastico e la creazione di reti con il sistema universitario regionale e del vicino Piemonte.

3.4 La riforma della disciplina dei tirocini

Legge n. 196 del 24-06-1997 e D.M. 142 del 25-03-1998

A livello nazionale, la disciplina dei tirocini formativi e di orientamento è stata introdotta con l'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 (legge Treu), che ha individuato i principi generali per l'attivazione dei tirocini ed è stata poi regolamentata con il D.M. 25 marzo 1998, n. 142. Tali norme, che s'incardinano nell'assetto giuridico istituzionale precedente alla legge costituzionale n. 3 del 2001 che ha riformato il Titolo V della Costituzione attribuendo alle Regioni funzioni esclusive, si sono rivelate nel tempo non più in grado di garantire il corretto uso dello strumento.

Legge n. 148 del 14-09-2011

L'articolo 11 del Decreto legge del 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella legge 14 settembre 2011, n. 148 interviene a disciplinare i livelli essenziali di tutela in materia di tirocini formativi, al fine di garantire una maggiore certezza del quadro legale di riferimento, e ne sancisce la specifica funzione di formazione e orientamento dei giovani.

Circolare MLPS n. 24 del 12-09-2011

La Circolare n. 24 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 12/09/2011 chiarisce che l'ambito di applicazione dell'art. 11 della legge n. 148/2011 è limitato ai tirocini formativi rivolti a neodiplomati e neolaureati e che, pertanto i tirocini rivolti ad altri target non rientrano nell'ambito d'applicazione, hanno finalità diversa e sono soggetti esclusivamente alla regolamentazione regionale.

La potestà legislativa delle regioni

Giova precisare, inoltre, che in ragione dell'esclusiva competenza regionale in materia di tirocini intervenuta con la riforma del titolo V della Costituzione (e chiarita nella sentenza della Corte Costituzionale n. 50 del 2005), l'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, così come il suo regolamento attuativo (D.M. 25 marzo 1998, n. 142) costituiscono norme con valore cedevole nei confronti di quanto nel merito legittimamente disposto dalla potestà legislativa delle Regioni.

3.5 La riforma del Mercato del Lavoro del Governo Monti

La proposta di riforma del mercato del lavoro è stata presentata al Consiglio dei Ministri il 12 marzo e si propone di contribuire alla crescita dell'occupazione tramite la promozione di un maggiore collegamento fra flessibilità del lavoro e stabilizzazione dei percorsi.
La riforma si basa su cinque pilastri principali:

1) *Contratti*
2) *Ammortizzatori*
3) *Flessibilità in uscita*
4) *Politiche attive*
5) *Servizi per il lavoro*

In sintesi, questi sono i contenuti principali della riforma.

Contratti

La riforma intende disincentivare l'uso improprio dei contratti flessibili introdotti con le riforme del "pacchetto Treu" e dalla "Legge Biagi" innalzando il regime contributivo sui contratti a tempo determinato e a progetto, eliminando molte delle fattispecie contrattuali meno utilizzate fra i contratti di lavoro temporanei e disincentivando l'uso delle partite IVA. Come contratto d'ingresso si deve privilegiare l'entrata con un apprendistato serio, formativo, non soltanto interpretato come flessibilità in entrata ma dando importanza al contenuto formativo seguito da una stabilizzazione che non va vista come "blindatura". Per quanto riguarda i contratti a progetto, questi devono essere caratterizzati dallo svolgimento di mansioni non ripetitive da parte del lavoratore e da una professionalità maggiore dello stesso.

Ammortizzatori sociali

Sono confermate la cassa integrazione guadagni e la cassa integrazione straordinaria ma non per i casi patologici, quando l'impresa sta, di fatto, cessando la sua attività. Si prevede l'eliminazione degli istituti dell'indennità di mobilità, l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria, l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti e l'indennità di disoccupazione speciale edile, mentre si prevede l'introduzione dell'assicurazione universale contro la disoccupazione universale AsPI (per i giovani si tratterà della mini – AsPI) che dovrebbe avere durata compresa fra i dodici e i diciotto mesi (per i lavoratori con almeno 55 anni di età).

Flessibilità in uscita

La flessibilità in uscita è uno degli aspetti più critici della riforma del mercato del lavoro oggi in discussione. Nel caso di licenziamenti illegittimi, ove il giudice accerti l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo addotto, egli dichiara risolto il rapporto di lavoro disponendo il pagamento in favore del lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva che può andare da 15 a 27 mensilità di retribuzione.
Per quanto riguarda il diritto al reintegro nel posto del lavoro, nel caso di licenziamenti discriminatori o in alcuni casi d'infondatezza del licenziamento disciplinare sarà il giudice a decidere.

Politiche attive e Servizi per il lavoro

La riforma del lavoro opererà infine per «*rinnovare le politiche attive, adattandole alle mutate condizioni del contesto economico e assegnando loro il ruolo effettivo di accrescimento dell'occupabilità dei soggetti e del tasso di occupazione del sistema*». Sono previsti interventi indirizzati principalmente verso i giovani che si affacciano al mondo del lavoro, i lavoratori già inseriti o sospesi in via temporanea, i lavoratori espulsi o da ricollocare, i soggetti con caratteristiche di difficile occupabilità e inattivi.

4. Attuazione del Piano 2009 – 2011: risultati raggiunti e indicazioni per il nuovo triennio di programmazione delle politiche

L'analisi dei risultati raggiunti nel triennio 2009-2011, fa emergere un quadro più che soddisfacente. Si può, infatti, affermare che il Piano è stato realizzato al 90/92% circa delle sue potenzialità, inoltre, per quanto riguarda la formazione e le misure d'incentivazione all'impiego di lavoratori svantaggiati, disabili, etc., ha in alcuni casi sopravanzato le aspettative iniziali. Tuttavia la grave situazione di crisi economica, già preesistente all'elaborazione del documento e che, a partire dall'inizio della sua attuazione, ha visto un suo generale, progressivo peggioramento anche nella nostra regione, ha reso particolarmente difficile l'attuazione di alcune misure (per esempio non è stato possibile realizzare alcune azioni nell'ambito dell'alta formazione) ed ha anche impedito il raggiungimento di migliori risultati in tema di incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato. In ogni caso, proprio questa difficile condizione di contesto ha messo bene in evidenza quanto siano e possano ancor più essere efficaci, gli interventi di sostegno alle fasce più svantaggiate della popolazione regionale, in quanto rispetto ad essi si registra un ritorno occupazionale e sociale pronto e positivo.

Nel successivo paragrafo 4.1 si illustrano, per i principali ambiti di intervento, il livello di attuazione ed i principali risultati conseguiti nel triennio **2009-2011** e si dà conto di come gli stessi abbiano contribuito al raggiungimento degli obiettivi del Piano nell'ambito delle Politiche di sistema e delle Politiche attive del lavoro. Al § 4.2 si riassumono, infine, le indicazioni per il nuovo Piano per il triennio 2012-2014.

4.1 Il quadro generale del raggiungimento degli obiettivi del Piano 2009 -2011

Promozione e comunicazione

In ambito di *Politiche di Sistema* si registra a consuntivo la sostanziale realizzazione dei fondamentali obiettivi strutturali che il Piano si è prefisso. Per quanto concerne la *Promozione e Comunicazione*, numerose sono state le attività compiute per dare trasparenza alle politiche del lavoro, rafforzare la collaborazione tra attori istituzionali e diffondere dati quali/quantitativi relativi alle situazioni in corso ed alla loro evoluzione.

Riorganizzazione dei servizi per il lavoro

Circa *la Riorganizzazione dei servizi per il lavoro* sono stati condotti numerosi interventi di potenziamento e di ristrutturazione dei Centri per l'Impiego e la complessiva riorganizzazione funzionale del Dipartimento Politiche del Lavoro e della Formazione, attuata con più delibere di Giunta. Inoltre è stato progressivamente realizzato il sistema informativo lavoro della Valle d'Aosta, acquisendo in tal modo una migliore gestione ed un più continuo aggiornamento dei dati concernenti i flussi in ingresso ed uscita dai Centri per l'Impiego.

Sviluppo dell'integrazione fra i sistemi dell'istruzione e formazione

Lo *Sviluppo dell'integrazione* fra sistemi d'istruzione e formazione, rivolto alla creazione di reti e alla definizione di modalità comuni di progettazione e realizzazione di percorsi integrati Istruzione/Formazione, ha visto realizzare il nuovo dispositivo regionale di accreditamento delle sedi formative (già a ottobre 2009) ed il Repertorio regionale dei profili professionali (luglio 2010); mentre è in corso di definizione l'iter del sistema regionale per la certificazione delle competenze formali e non formali acquisite dai cittadini. Va sottolineato che tale attività – fortemente tecnica, complessa ed articolata su diversi piani di intervento in ragione dei molteplici interessi sostanziali in campo – segna un momento di elevata qualificazione dell'obiettivo di Piano.

Sicurezza sui luoghi di lavoro

Per quanto concerne la *Cultura e la pratica della sicurezza sui luoghi di lavoro*, tutte le azioni di coordinamento e di programmazione sono state realizzate.

Politiche di genere

Sul versante del *Consolidamento delle Politiche di genere*, le azioni rivolte a favorire la permanenza delle donne sul mercato del lavoro hanno ottenuto buoni risultati nel corso di tutto il periodo di attuazione del Piano.

Per quanto riguarda le *Politiche attive*, in relazione a ciascun ambito di intervento, è stato realizzato quanto segue:

Servizi per la

- ✓ *Strategie integrate mirate ad affrontare l'attuale crisi congiunturale.* Si è operato in particolare sui servizi rivolti ai lavoratori per la gestione dei difficili

ricollocazione

processi di ricollocazione (Centro Orientamento) e per realizzare una vera e propria presa in carico di lavoratori in difficoltà rendendoli parti attive d'interventi specifici di formazione, orientamento e inserimento lavorativo. E' stata condotta una decisa azione di rafforzamento del "*Patto di Servizio*". E' stato previsto l'obbligo per i percettori di ammortizzatori sociali in deroga di partecipare alle iniziative di politica attiva, pena la perdita dei benefici economici a sostegno del reddito. L'intervento a favore dei lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga ha interessato un rimarchevole numero di destinatari ed è stato completato con la firma di due accordi regionali (07/06/2011 e 25/05/2010) che hanno ampliato le categorie di destinatari degli ammortizzatori in deroga. Alcuni interventi strumentali, consulenziali e di supporto ad altre azioni del Piano (come: Azioni di consulenza e sostegno finalizzate a prevenire situazioni di crisi nelle imprese, Creazione di un gruppo per approfondire le possibili integrazioni delle varie fonti di finanziamento); dovranno essere delineati in maniera più efficiente per il prossimo Piano.

Patto di servizio

✓ *Diritto dovere d'istruzione e Apprendistato***.** Sono stati realizzati significativi interventi di costruzione dell'offerta formativa rivolta ai giovani che hanno interrotto il loro percorso scolastico senza conseguire un titolo/qualifica. Ne è scaturita la proposta di percorso professionale per ultra sedicenni relativa ai profili di carrozziere, impiantista (elettrico/termoidraulico), addetto alla cucina/sala/bar, acconciatore, estetista). In altri termini, è stata data priorità alla definizione del sistema e dei rapporti tra istruzione e formazione in materia di diritto-dovere tenuto conto della riforma dell'istruzione. Il sostegno finanziario, organizzativo e procedurale alle attività di formazione nei percorsi integrati d'istruzione e formazione ha comportato impegni di spesa per oltre 2,24mln euro su undici progetti presentati. Significativa è stata altresì l'attività di assistenza a tutti gli allievi e in particolare ai soggetti con disabilità o handicap ed il monitoraggio della sperimentazione sui percorsi integrati, condotto attraverso questionari somministrati agli allievi del primo e del terzo anno. Sono stati realizzati percorsi flessibili di pre-professionalizzazione: orientamento, formazione e tirocini.

Offerta formativa per i giovani

Rapporti tra istruzione e formazione in materia di Diritto-Dovere

Per quanto concerne l'*apprendistato* è stato ed è tuttora necessario coordinarsi con la nuova disciplina dettata dal legislatore statale, considerate le forti ricadute che tale regime ha sulla disciplina regionale dei profili formativi del rapporto. In termini pratici anche per questa ragione si è ritenuto di non dare corso alla proposta di legge regionale sull'apprendistato, dando piuttosto vita ad un protocollo d'intesa fra amministrazione Regionale, Organizzazioni sindacali e Organizzazioni datoriali (28 dicembre 2011, approvato con DGR n. 85 in data 20 gennaio 2012 ed entrato in vigore il 21 gennaio 2012) per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, rivolto a definire le condizioni per la miglior attuazione possibile dei contenuti del nuovo Testo Unico sull'Apprendistato, a favorire il ricorso a tale contratto, regolamentando la gestione dei contenuti formativi dei contratti di apprendistato avviati in precedenza e nel contempo promuovendo la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista secondo la normativa regionale vigente.

Apprendistato

Gestione congiunta

✓ *Formazione permanente - Formazione superiore. - Formazione continua*. In

dei fondi per la Formazione Continua

questo ambito si rileva la sostanziale attuazione di quasi tutte le azioni di Piano. L'azione di promozione di un accordo per la gestione congiunta dei fondi destinati alla formazione continua quali ad esempio Fondi interprofessionali, fondi ex legge 236, FSE, fondi regionali in particolare sarà inserita fra le azioni del nuovo Piano.

Attività finanziate con il FSE

Sono state realizzate attività e corsi a carico del Fse per oltre 24 mln euro nel periodo di Piano, interessando circa 6.000 soggetti e riscontrando un ritorno – in termini di occupazione dopo la formazione – attestato sul 24 % circa dei partecipanti ai corsi. Gli interventi hanno riguardato, fra l'altro, la formazione per il reinserimento lavorativo; per la creazione d'impresa; per gli occupati (formazione continua), per aggiornamento tecnico e professionale, in agricoltura e nel settore forestale, etc.

Eurodyssée

✓ *Mobilità occupazionale anche internazionale.* Tutte le azioni inserite nel Piano volte a favorire lo scambio e la mobilità di giovani nel contesto delle regioni europee aderenti all'ARE (Assemblea delle regioni d'Europa – Eurodyssée) sono state realizzate. Non è stata, invece, realizzata l'azione relativa alla "sperimentazione di certificazione/attestazione"; si è scelto, infatti, di non avviare sperimentazioni fino a quando non fosse stato efficacemente concluso il percorso di collaborazione con altre regioni aderenti al programma di definizione di strumenti comuni.

Incentivi all'assunzione

✓ *Instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato***.** Di particolare interesse l'erogazione d'incentivi alle imprese per favorire l'assunzione a tempo indeterminato di appartenenti a categorie in posizione di debolezza (es. adulti soli con figli e/o conviventi anagrafici a carico; persone con più di 50 anni disoccupate o in procinto di perdere il lavoro; disoccupati di lungo periodo, persone in mobilità, Cigs o in procinto di perdere il posto di lavoro a seguito di crisi aziendale) o anche di giovani diplomati/laureati o giovani ricercatori. L'erogazione ha superato i 2 mln di euro.

Politiche per l'imprenditorialità

✓ *Politiche volte a incentivare l'imprenditorialità.* In quest'ambito, quasi tutte le azioni del Piano hanno trovato attuazione con interventi d'informazione nell'ambito del Master in Risorse Umane presso l'Università della VdA e di edizioni regionali del Tgr; con la collaborazione con la "Chambre valdôtaine des entreprises et des activités libérales" ed il sistema Confidi per la promozione e gestione del fondo di garanzia a favore degli imprenditori in uscita dal percorso di neoimpresa; con numerose partecipazioni a incontri informativi promossi da gruppi di giovani e con oltre 200 colloqui orientativi individuali. Positivi i risultati anche per ciò che riguarda il *Sostegno alla creazione*. In tema di misure economiche di incentivazione, sono stati erogati oltre 1,3 mln di euro.

Regolamentazione delle procedure attuative L.68

Accreditamento coop. sociali di tipo B e C

✓ *Integrazione nel mercato del lavoro di disabili e svantaggiati*. Si è dato corso alla *regolamentazione*, per le parti mancanti, delle procedure attuative della legge 12 marzo 1999, n. 68 (con l'approvazione del testo di disciplina dell'elenco regionale dei disabili e altre categorie protette, delle chiamate pubbliche su presenza e della formazione delle graduatorie previste dalla legge nazionale n. 68/99) ed alla elaborazione del dispositivo per l'accreditamento dell'attività di inserimento lavorativo da parte delle cooperative sociali di tipo B e C. Concertate con l'Assessorato Regionale alla Sanità, Salute e Politiche Sociali azioni di *sviluppo d'iniziative alternative all'inserimento lavorativo* e l'approvazione delle linee guida

Responsabilità sociale d'impresa

Iniziative alternative all'inserimento lavorativo

Tirocini

Borse lavoro

Interventi a favore dei detenuti

Incentivi all'assunzione

Lavori di Utilità Sociale

Promozione dell'innovazione e della ricerca

Interventi formativi

per l'attivazione dei laboratori occupazionali. E'stata svolta un'intensa attività tecnica preparatoria in tema di buone pratiche in materia di *responsabilità sociale dell'impresa* (tuttavia ancora da completare). Si è lavorato per l'attuazione della l.r. n.14/2008 sull'inserimento lavorativo, lo sviluppo e applicazione della Carta dei Servizi per l'Integrazione Lavorativa, la definizione e applicazione del patto di servizio personalizzato, la piena armonizzazione degli interventi previsti dalla l.r. n. 54/81 e quelli indicati invece dalla legge nazionale n. 68/99 (in tema di procedure di assunzione dei diversamente abili), per lo sviluppo dell'inserimento della clausola sociale (assunzione di disabili/svantaggiati) nelle procedure di gara. Notevoli risultati sono stati raggiunti nei *tirocini di orientamento e reinserimento lavorativo* e nelle convenzioni concluse in base alla legge n. 68/99 e nell'erogazione di *borse lavoro* a tempo determinato, per soggetti maggiorenni in condizione di grave disabilità o di grave svantaggio sociale di norma non inseribili in attività lavorative.
L'*intervento a favore della popolazione carceraria* (Protocollo d'Intesa del 17/09/2007) ha originato 5 corsi di formazione per circa 50 detenuti. L'erogazione d'*incentivi alle imprese* per l'assunzione di disabili e di persone in svantaggio sociale ha visto l'erogazione di oltre 2,2 mln euro. Il capitolo dei *Lavori di Utilità Sociale* ha poi impattato sull'azione di attuazione del Piano per un importo superiore a 2,7 mln euro, coinvolgendo circa 230 persone.

✓ *Favorire lo sviluppo e l'innovazione nella pubblica amministrazione.* Tutte le relative azioni sono state attuate ad eccezione di quella inerente allo sviluppo in sinergia con altre amministrazioni pubbliche regionali di un modello di formazione a distanza in grado di supportare anche il telelavoro Di tale misura occorrerà una più accurata definizione tecnica a partire dal prossimo Piano.

✓ *Politiche di promozione e di sostegno ad innovazione e ricerca.* In questo ambito sono state realizzate azioni consistenti in eventi di promozione dell'innovazione e della ricerca; sostegno ai Centri di eccellenza per il rafforzamento delle Unità di Ricerca interne ; promozione e sostegno allo sviluppo di reti locali su base settoriale e sviluppo di programmi di ricerca regionali con la realizzazione di *interventi di formazione specialistica* di interesse comune; di animazione scientifica e tecnologica, di interventi per lo sviluppo di competenze trasversali "di rete", supporti informativi e consulenza specialistica a sostegno della creazione di reti locali; interventi di formazione seminariale specialistica a catalogo per ricercatori, tecnici superiori, tecnologi ed esperti di settore coinvolti in progetti di innovazione e di ricerca realizzati o da realizzarsi nelle imprese, in enti pubblici e in soggetti privati; formazione specialistica per il trasferimento tecnologico, rivolta a imprenditori, tecnici aziendali, ricercatori e tecnici di ricerca, nonché agli operatori dei centri di servizi alle imprese, sia a carattere seminariale, sia con percorsi formativi finalizzati a profili e professioni del trasferimento tecnologico. Per le poche azioni non attuate (fra cui: formazione per tecnici di laboratorio ed assistenti di ricerca da affiancare a ricercatori impegnati in progetti di interesse regionale; Interventi di formazione/consulenza a sostegno della nascita e dello sviluppo di imprese innovative che valorizzano risultati di ricerca, in particolare collocate negli incubatori della regione; realizzazione di un sito regionale dedicato all'innovazione e alla ricerca a sostegno dell'informazione e

della comunicazione scientifica, etc.) occorrerà una loro rimodulazione in ragione delle contingenti situazioni occupazionali e produttive.

4.2 Indicazioni per il triennio 2012 -2014

Il nuovo Piano Politiche del Lavoro 2012/2014 conferma sostanzialmente l'impianto del precedente (a riprova della bontà ed efficacia di quell'assetto), con particolare attenzione e cura rivolte agli interventi formativi e di sostegno per la stabilizzazione del lavoro precario, all'incremento delle assunzioni a tempo indeterminato, il sostegno alle fasce più svantaggiate; nel contempo valorizzando al massimo il ruolo dell'apprendistato come canale privilegiato di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro con rapporti a tempo indeterminato. La complessiva attuazione del Piano PL 2009/2011 ha fatto emergere la necessità che le azioni che ne derivano siano sinergiche e quindi ben coordinate fra loro, quale condizione per poterne rendere massima l'efficacia. Ciò ha portato a prestare una grande attenzione (caratteristica del nuovo Piano) nell'individuare azioni e interventi che trovino completa corrispondenza nelle concrete esigenze della regione, particolarmente in questo periodo di grave crisi economica e sociale. Tale fondamentale premessa porta a confermare e a sostenere con accresciuto vigore la centralità del ruolo dell'istituzione Regione nel coordinare e nel dirigere le molteplici attività e gli svariati interventi in ambito regionale del lavoro e della formazione: coniugando tale ruolo con la valorizzazione dei contributi e delle partecipazioni provenienti dai soggetti privati in ogni settore, inseriti entro una cornice definita dalle norme e dalle misure stabilite dalla Regione. L'esperienza complessiva di applicazione del Piano 2009/2011, infatti, ha confermato come sia ineliminabile la presenza ed il concreto intervento dell'Istituzione regionale, anche a garanzia e sostegno di settori e di soggetti che altrimenti subirebbero gli effetti negativi di fenomeni di mercato tendenti a escluderli e penalizzarli ulteriormente. Questa esperienza, proiettata sul futuro triennio e avendo riguardo alle concrete azioni da porre in essere, ha sottolineato l'importanza del fatto che queste ultime siano coerenti con il quadro europeo e nazionale, anche se necessariamente rivolte alla valorizzazione delle specificità regionali e della relativa autonomia; anche in questo caso, al fine di potere rendere efficaci al massimo i risultati perseguiti. Gli effetti della crisi attuale hanno ormai dimensioni e conseguenze negative che sempre

più spesso provengono da lontano e postulano quindi soluzioni conseguenti, inserite in un contesto che non può essere solamente locale. Lo sforzo costruttivo sarà inoltre diretto – fatto di particolare importanza in questa situazione di crisi – a semplificare e velocizzare gli interventi, a favore di una maggiore snellezza operativa che non sacrifichi però il rigore dei requisiti (normativi e qualitativi) richiesti per gli interventi stessi. Nell'aspetto degli interventi formativi (intesi nel senso più ampio) sarà anche perfezionato il processo di sinergia con le misure che fruiscono dei Fondi europei in direzione del sostanziale ampliamento della platea di soggetti che usufruiscono delle misure d'incentivazione e sostegno alla formazione (in tutte le fasce di età e in diverse condizioni lavorative). Le attività di Orientamento svilupperanno la loro efficacia, anche attraverso il fattivo coordinamento delle correlate iniziative private e per procedere in sinergia con il complesso e lungo lavoro in corso nel campo delle certificazioni delle competenze e delle professionalità. Un peso particolare – come già è avvenuto nel Piano attuale – ed anzi crescente avrà nel nuovo Piano il sistema complessivo delle incentivazioni alle assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato e di spinta alla creazione di nuove attività d'impresa o professionali alternative a situazioni di mancata occupazione. Tali misure continueranno quindi a coprire tendenzialmente tutte le numerose posizioni lavorative interessate, integrando ed ampliando il già vasto elenco di quelle previste dalle norme europee (questo perché la conoscenza delle specificità regionali e locali consente di intervenire con maggiore precisione ed efficacia). In quest'ambito non sfugge neppure l'esigenza che innovazione e ricerca siano fortemente supportate ed incentivate non solo dal punto di vista dei contenuti (attraverso, fra l'altro, il rapporto più diretto con le Università e gli Enti di Ricerca) ma anche, molto concretamente, sul versante degli incentivi economici rivolti a favorire l'impiego di professionalità elevate. Di particolare e innovativo valore sarà, in conseguenza degli sfidanti obiettivi prefissati, la cultura del monitoraggio delle azioni del nuovo Piano, intesa come strumento principe per assicurarne l'evoluzione attiva nel corso del suo periodo di attuazione anche attraverso snelli meccanismi di aggiornamento annuale.

Il quadro complessivo degli interventi da prevedere nel nuovo Piano si andrà a contraddistinguere quindi, in questa situazione di crisi globale, per la grande varietà delle azioni generali e specifiche da realizzare con un forte ruolo di coordinamento e di regia Regionale, nell'ambito del lavoro come in quello della formazione.

5. Gli obiettivi strategici per il nuovo triennio

Il Piano di Politica del Lavoro 2012 – 2014 propone una strategia d'azione a sostegno della ripresa economica e che agisca su diversi versanti, coordinando le necessità emergenti dal territorio, i bisogni delle categorie più a rischio, le azioni tese a

combattere l'emersione delle nuove povertà e lo sviluppo delle potenzialità del capitale umano maggiormente qualificato. Questa strategia si concretizza nella proposizione di diciassette obiettivi strategici che possono essere ricondotti in maniera semplice a politiche attive o di sistema. Queste politiche a loro volta sono tradotte in azioni il più possibile concrete e misurabili affinché possano essere assicurati i seguenti obiettivi principali:

1. Il raggiungimento puntuale dei destinatari finali.
2. Una più precisa verifica periodica dello stato di avanzamento fisico e procedurale da parte dell'amministrazione stessa.
3. La visibilità e piena trasparenza delle politiche messe in campo dalla Regione.
4. L'efficace integrazione fra risorse finanziarie regionali ed europee.

La Regione Valle d'Aosta intende perseguire nel triennio 2012 – 2014, i seguenti *Obiettivi*:

A. Rafforzare il ruolo di regia dei servizi pubblici nel sistema regionale dei servizi per l'occupazione attraverso l'individuazione e attuazione di forme innovative di collaborazione con i soggetti privati.
B. Rafforzare il sistema informativo per la definizione delle strategie di intervento in materia di occupazione.
C. Favorire l'utilizzo di strumenti e metodologie per la rilevazione e certificazione delle competenze e per la registrazione delle esperienze formative e lavorative delle persone.
D. Integrare le politiche dell'istruzione, della formazione professionale, del lavoro e dello sviluppo economico, anche attraverso l'utilizzo sinergico delle diverse fonti di finanziamento disponibili.
E. Sostenere la ripresa delle imprese appartenenti ai settori maggiormente colpiti dalla crisi economico-finanziaria, la loro permanenza sul territorio regionale e favorire l'insediamento e lo sviluppo di nuove attività produttive.
F. Favorire l'attuazione d'interventi mirati alla protezione e alla crescita dell'occupazione in particolare attraverso imprese sostenibili e servizi pubblici di qualità.
G. Incrementare le azioni a sostegno delle persone più vulnerabili, soprattutto quelle rese ancora più deboli dalla crisi economica in atto.
H. Favorire l'occupabilità, l'accesso degli inoccupati e dei disoccupati al mercato del lavoro, con particolare attenzione alle fasce più giovani della popolazione.
I. Favorire la mobilità interregionale e internazionale.
J. Favorire la ricollocazione professionale di occupati a rischio di perdita del posto di lavoro.

K. Promuovere le pari opportunità di genere attraverso interventi che favoriscano, in un'ottica di conciliazione, una partecipazione di qualità al mercato del lavoro da parte delle donne.
L. Sostenere la valenza educativa della formazione iniziale (ivi compresa quella realizzata in alternanza) quale leva strategica in grado di porsi in funzione complementare all'istruzione per l'innalzamento complessivo dei livelli di apprendimento.
M. Migliorare l'efficacia delle iniziative di contrasto alla dispersione e accentuare il carattere strategico della formazione superiore nel quadro di un ridisegno delle politiche formative imperniato sulla centralità della persona e sul paradigma del *lifelong learning*.
N. Favorire l'occupazione di persone ad alta professionalità attraverso lo sviluppo dell'innovazione e della ricerca.
O. Rafforzare la connotazione strategica della formazione continua degli occupati, rendendo maggiormente evidente la connessione tra piani formativi e programmi aziendali di investimento.
P. Sostenere lo spirito imprenditoriale e ampliare le occasioni di interscambio tra enti di ricerca e sistema economico-produttivo.
Q. Valorizzare le attività complementari alla programmazione (monitoraggio, controllo, valutazione), nella prospettiva di innalzare il livello qualitativo di interventi e politiche formative e del lavoro.

Gli obiettivi strategici sopra riportati trovano la loro declinazione operativa in specifiche *Aree di intervento* riconducibili, per quanto riguarda le politiche rivolte alle persone, a *Macro target* così come di seguito dettagliato:

Obiettivo Strategico	Aree d'intervento	Tipologia di politica	Macro target	Azioni previste	Destinatari
A. Rafforzare il ruolo di regia dei servizi pubblici nel sistema regionale dei servizi per l'occupazione attraverso l'individuazione e attuazione di forme innovative di collaborazione con i soggetti privati.	A.1 Interventi volti a potenziare i Centri per l'impiego e a consolidare e valorizzare le reti di soggetti pubblici e privati impegnate nell'erogazione dei servizi per il lavoro	POLITICA DI SISTEMA		• Consolidamento del sistema della presa in carico attraverso il Patto di Servizio • Completamento dell'attività di ri-modellizzazione dei servizi anche attraverso la definizione degli standard di erogazione delle azioni; • Istituzione del sistema di accreditamento dei servizi per il lavoro ai sensi dell'art. 7 del Dlgs. 276/2003 e s.m.i.; • Creazione di un sistema integrato per le attività di orientamento professionale e per l'orientamento scolastico e formativo; • Completamento del percorso di definizione dell'accreditamento delle cooperative sociali di tipo B e C;	✓ Centri per l'impiego; ✓ Centro Orientamento; ✓ Centro per il diritto al lavoro dei disabili; ✓ Operatori pubblici e privati che erogano servizi per il lavoro; ✓ Istituzioni scolastiche e formative; ✓ Cooperative sociali di tipo B e C, già attive o di nuova costituzione.
B. Rafforzare il sistema informativo per la definizione delle strategie di intervento in materia di occupazione	B.1 Monitoraggio del Mercato del Lavoro.	POLITICA DI SISTEMA		• Attività di rilevazione, elaborazione ed analisi dei dati afferenti al mercato del lavoro regionale; • Attività di indagine sui settori in cui operano le aziende valdostane al fine di rilevare i fabbisogni di professionalità e individuare le figure di difficile reperimento sul mercato.	✓ Dipartimento Politiche del Lavoro e della Formazione; ✓ Centri per l'impiego; ✓ Parti Sociali; ✓ Imprese; ✓ Soggetti responsabili della programmazione delle politiche
C. Favorire l'utilizzo di strumenti e metodologie per la rilevazione e certificazione delle competenze e per la registrazione delle esperienze formative e lavorative delle persone.	C.1 Interventi volti allo sviluppo di servizi per la certificazione delle competenze acquisite in modo formale e informale.	POLITICA DI SISTEMA		• Completamento del percorso di strutturazione del sistema regionale di certificazione delle competenze; • Istituzione di una rete di servizi a supporto dell'attività di certificazione; • Realizzazione di servizi d certificazione delle competenze rivolti alle imprese; • Messa a regime del *Libretto Formativo* e del *Fascicolo del Lavoratore;*	✓ Centri per l'impiego; ✓ Parti Sociali; ✓ Imprese; ✓ Enti di formazione; ✓ Lavoratori
D. Integrare le politiche dell'istruzione, della formazione professionale, del lavoro e dello sviluppo economico, anche attraverso l'utilizzo sinergico delle diverse fonti di finanziamento disponibili.	D.1 Attività e servizi per l'integrazione tra i sistemi	POLITICA DI SISTEMA		• Definizione di modalità di coordinamento operativo tra istituzioni scolastiche e formative per le attività di certificazione delle competenze; • Istituzione di una Commissione composta dai referenti istituzionali e dalle PP.SS per la definizione delle condizioni di attivazione, di supporto e monitoraggio delle azioni integrate; • Definizione dell'offerta formativa per l'adempimento del diritto-dovere di istruzione e formazione; • Studio di un modello sperimentale per l'attivazione in forma integrata di percorsi di IV di Ie FP; • Definizione di modalità di inserimento nel lavoro (anche attraverso l'apprendistato di qualifica o il diploma professionale) valorizzando i saperi e le competenze acquisiti e certificati in uscita dai sistemi	✓ Istituzioni scolastiche e formative; ✓ Parti Sociali; ✓ Imprese;

Obiettivo Strategico	Aree d'intervento	Tipologia di politica	Macro target	Azioni previste	Destinatari
				educativi di istruzione e formazione professionale;	
	D.2 Interventi a sostegno della qualità dei sistemi educativi			• Formazione e aggiornamento delle risorse umane che operano nel sistema educativo; • sostegno alla creazione di progetti integrati, reti di collaborazione e banche dati o sistemi informativi comuni, tra istituzioni scolastiche, agenzie formative, Università, mondo del lavoro; • sostegno alle sperimentazioni ed alle innovazioni pedagogiche e didattiche che saranno promosse in una logica di integrazione dei sistemi (progettazione di standard comuni, dispositivi di alternanza, ecc.) • promozione di occasioni di confronto e scambi fra gli operatori a livello regionale, nazionale e transnazionale e di divulgazione delle esperienze e delle buone pratiche.	✓ Istituzioni scolastiche e formative; ✓ Università; ✓ Parti Sociali;
E. Sostenere la ripresa delle imprese appartenenti ai settori maggiormente colpiti dalla crisi economico-finanziaria, la loro permanenza sul territorio regionale e favorire l'insediamento e lo sviluppo di nuove attività produttive.	E.1 Interventi volti al mantenimento della competitività delle imprese attraverso il potenziamento del sistema della formazione continua.	POLITICA DI SISTEMA		• Accompagnamento delle imprese nella definizione di programmi di riqualificazione del personale ancora più funzionali ai programmi aziendali d'investimento per l'innovazione di prodotto e/o di processo; • Istituzione di un sistema di follow - up a conclusione delle attività formative realizzate	✓ Istituzioni formative; ✓ Parti Sociali; ✓ Imprese;
	E.2 Interventi per favorire la creazione di nuove imprese			• Maggiore coordinamento tra Istituzioni; • Informazione, sensibilizzazione e orientamento anche attraverso la gestione di uno o più sportelli sul territorio, eventualmente in collaborazione con enti ed istituzioni; • Progettazione e realizzazione di studi e ricerche per la valutazione di potenziali iniziative imprenditoriali;	✓ Neo Imprese; ✓ Enti e Istituzioni impegnate in attività volte a favorire lo sviluppo del territorio
		POLITICA ATTIVA		• Informazione, sensibilizzazione e orientamento in collaborazione con enti ed istituzioni; • Assistenza tecnica per l'elaborazione dei progetti d'impresa attraverso interventi formativi collettivi e/o individualizzati; • Assistenza tecnica per l'elaborazione dei progetti di avvio di attività professionale in forma individuale o associata; • Concessione di contributi;	✓ Neo imprenditori ✓ Persone in cerca d'occupazione

Obiettivo Strategico	Aree d'intervento	Tipologia di politica	Macro target	Azioni previste	Destinatari
F. Favorire l'attuazione di interventi mirati alla protezione e alla crescita dell'occupazione in particolare attraverso imprese sostenibili e servizi pubblici di qualità.	F.1 Interventi volti a sostenere e sviluppare l'occupazione attraverso la creazione di imprese orientate alla sostenibilità;	POLITICA ATTIVA		• Attivazione di percorsi formativi e di alta istruzione collegati ad un incubatore di imprese sostenibili. • Attività di formazione per il riposizionamento d'imprese già esistenti verso settori più innovativi e sostenibili.	✓ Neo imprenditori ✓ Giovani
	F.2 Interventi volti a sostenere e sviluppare l'occupazione nel privato sociale.	POLITICA DI SISTEMA		• Definizione di modalità per il coinvolgimento di soggetti no-profit (prioritariamente Coop. Sociali) nell'erogazione di servizi alle persone attraverso l'utilizzo di voucher	✓ Soggetti no profit e del privato sociale; ✓ Enti Locali;
G. Incrementare le azioni a sostegno delle persone più vulnerabili; soprattutto quelle rese ancora più deboli dalla crisi economica in atto.	G.1 Interventi volti ad offrire ai soggetti svantaggiati esperienze innovative e personalizzate di accompagnamento permanente al lavoro, finalizzate a una reale integrazione nei processi produttivi, a consolidarne la presenza nel mercato del lavoro e a creare, per gli stessi, nuova occupazione: DISABILI	POLITICA ATTIVA	Soggetti svantaggiati	• azioni volte a garantire la presa in carico individualizzata; • servizi "a sportello", finalizzati a garantire azioni di orientamento e formazione professionale e inserimento lavorativo; • servizi di supporto all'incontro fra domanda e offerta di lavoro; • attivazione di tirocini di orientamento, formazione e reinserimento lavorativo; • erogazione di incentivi all'assunzione di persone in situazione di svantaggio sociale; • attivazione di convenzioni per la promozione dell'inserimento lavorativo, così come previsto dagli artt.9,11, e 12 della legge 68/99; • erogazione di borse lavoro a tempo determinato, rinnovabili, per soggetti di età superiore ai 18 anni in condizione di grave disabilità o in situazione di grave svantaggio sociale di norma non inseribili in attività lavorative con rapporto di lavoro; • realizzazione di sperimentazioni di strumenti occupazionali per persone con capacità lavorative molto ridotte; • monitoraggio e l'accompagnamento degli inserimenti lavorativi da realizzarsi in collaborazione con soggetti privati; • armonizzazione delle azioni di cui alla Legge regionale 54/81 con la normativa comunitaria vigente in materia di aiuti all'occupazione; • realizzazione di azioni di inserimento lavorativo di disabili adulti (*active ageing*) anche attraverso l'utilizzo di incentivi all'assunzione e sostegno al reddito per persone disabili con età superiore ai 45 anni • realizzazione di azioni innovative di integrazione socio-lavorativa dei soggetti disabili (per es. fattorie sociali);	✓ Persone disabili e/o in situazioni di disagio in carico ai competenti servizi socio-sanitari

Obiettivo Strategico	Aree d'intervento	Tipologia di politica	Macro target	Azioni previste	Destinatari
	G.2 Interventi volti ad offrire ai soggetti svantaggiati esperienze innovative e personalizzate di accompagnamento permanente al lavoro, finalizzate a una reale integrazione nei processi produttivi, a consolidarne la presenza nel mercato del lavoro e a creare, per gli stessi, nuova occupazione – DETENUTI.	POLITICA ATTIVA	Soggetti svantaggiati	• interventi di formazione professionale; • interventi che consentano l'avvio ed il consolidamento di attività imprenditoriali all'interno del carcere; • servizi integrati di orientamento e mediazione al lavoro. • tirocini finalizzati all'inserimento/reinserimento lavorativo di persone che abbiano terminato di scontare la pena detentiva all'interno del carcere.	✓ Detenuti o ex detenuti.
	G.3 Azioni rivolte al miglioramento del sistema regionale nelle fasi di erogazione e gestione dei servizi destinati ai vari soggetti del target.	POLITICA DI SISTEMA		• regolamentare, per le parti mancanti, delle procedure attuative della legge 12 marzo 1999, n. 68	✓ Cooperative sociali; ✓ Enti Locali; ✓ Imprese; ✓ Strutture regionali competenti in materia di servizi al lavoro e servizi sociali
	G.3.1 Clausola sociale negli appalti pubblici	POLITICA DI SISTEMA		• dare attuazione della legge regionale 14/2008 per quanto attiene all'inserimento lavorativo; (clausola sociale).	
	G.3.2 Azioni volte a rafforzare il sistema della cooperazione sociale sul territorio valdostano	POLITICA DI SISTEMA		• completare il percorso di definizione dell'accreditamento delle cooperative di tipo B e C • accompagnamento nel percorso di accreditamento, delle cooperative già attive nel territorio regionale • attuazione di quanto previsto nel precedente PPL riguardo al riconoscimento del costo del lavoro del Responsabile sociale • rafforzamento del *MMIL, s*ervizio di monitoraggio e mantenimento degli inserimenti lavorativi;	
	G.3.3 Azioni volte a rafforzare il coordinamento fra le politiche attive del lavoro e le politiche sociali.	POLITICA DI SISTEMA		• sviluppo di azioni che favoriscano il coordinamento tra politiche attive del lavoro e politiche sociali su misure specifiche (laboratori occupazionali e servizi di educativa territoriale)	
	G.3.4 Favorire la cultura della responsabilità sociale d'impresa	POLITICA DI SISTEMA		• azioni volte a favorire lo sviluppo della responsabilità sociale d'impresa (ad es. favorire la certificazione di qualità in materia etica, sociale, ambientale e della sicurezza, azioni di sensibilizzazione etc.)	✓ Enti Locali; ✓ Imprese;
	G.3.5 Azioni volte al sostegno dei lavoratori di utilità sociale (LUS)	POLITICA ATTIVA	Persone iscritte alle liste dei LUS, a grave rischio di	• attuazione di azioni volte a incentivare percorsi di inserimento lavorativo per i lavoratori di utilità sociale che non abbiano trovato occupazione una volta concluso il periodo di lavoro di utilità sociale	✓ soggetti in situazioni di devianza, disagio sociale e relazionale attestata dai servizi

Obiettivo Strategico	Aree d'intervento	Tipologia di politica	Macro target	Azioni previste	Destinatari
			esclusione sociale	• erogazione d'incentivi per le imprese che assumono persone provenienti dai LUS. • Proporre percorsi diversificati in modo da intercettare maggiormente i bisogni dei soggetti da prendere in carico e quelli del Mercato del Lavoro.	socio-sanitari competenti; ✓ soggetti in situzioni di tossicodipendenza, ex-tossicodipendenza, alcool dipendenza attestata dal Sert,T (Servizio tossicodipendenze); ✓ soggetti in situazione di detenzione (ivi compresa la circostanza di esecuzione penale esterna) ed ex detenzione; ✓ donne in cerca di occupazione da oltre 24 mesi; ✓ persone in cerca di occupazione riconosciute invalide ai sensi dell'art. 1 punti a), b), c) e d) della legge 68/1999 o portatori di handicap psichici o sensoriali; ✓ disoccupati di lunga durata, da oltre 12 mesi, di età superiore a 32 anni; ✓ lavoratori a cui manchino non più di cinque anni per il raggiungimento dei requisiti per la pensione di anzianità o

Obiettivo Strategico	Aree d'intervento	Tipologia di politica	Macro target	Azioni previste	Destinatari
					vecchiaia.
H. Favorire l'occupabilità, l'accesso degli inoccupati e dei disoccupati nel mercato del lavoro, con particolare attenzione alle fasce più giovani della popolazione.	H.1 Interventi volti alla qualificazione del capitale umano e al collegamento tra il sistema regionale dell'alta formazione e il sistema produttivo mediante la messa a disposizione di figure professionali di alto profilo che possano contribuire all'innovazione e la ricerca in enti pubblici e/o aziende private	POLITICA ATTIVA	Giovani in possesso d'istruzione terziaria in cerca di occupazione	• Buoni formativi per sostenere i giovani valdostani nella frequenza di Master universitari di I e II livello (progettati congiuntamente con aziende e associazioni di categoria) e percorsi d'alta formazione anche all'estero. • Assegni di ricerca come disciplinati dell'art. 22 della legge 240/2010. • Borse di ricerca • Tirocini formativi e di orientamento entro e non oltre i dodici mesi dal conseguimento della laurea • Promozione dell'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca, per l'attivazione del quale si provvederà alla regolamentazione dei profili formativi e delle durate dei percorsi	✓ Laureati ✓ Laureandi ✓ Dottori di ricerca ✓ Assegnisti di ricerca
	H.2 Interventi volti a favorire l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani.	POLITICA ATTIVA	Giovani in cerca di occupazione di età 18 - 29	• Attuazione dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, secondo quanto disposto dall'Accordo del 28/12/2011 tramite la predisposizione dell'offerta formativa pubblica ai sensi del D.Lgs 167/2011; • regolamentazione e della gestione dell'offerta formativa pubblica per i contratti di apprendistato avviati in epoca precedente al 25/04/2012 • definizione del nuovo standard formativo per il tutore o referente aziendale. • Definizione della qualifica di maestro artigiano o di mestiere e dei relativi standard professionali e formativi, ad opera di un apposito gruppo di studio istituito nell'ambito del Tavolo per la gestione dei repertori • sperimentazione di servizi atti a supportare le aziende nella pianificazione dello sviluppo professionale del proprio personale dipendente	✓ Giovani in cerca d'occupazione in possesso di qualifica.
	H.3 Interventi volti a favorire l'occupabilità degli immigrati in cerca di lavoro.	POLITICA ATTIVA	Immigrati in cerca di prima o di nuova occupazione.	• erogazione di servizi integrati di orientamento e mediazione al lavoro; • potenziamento dei servizi offerti dai CpI mediante il consolidamento della presenza di mediatori culturali e la formazione/aggiornamento del personale di CPI sulle problematiche tipiche di questi destinatari; • attivazione di tirocini finalizzati all'inserimento/reinserimento lavorativo	✓ Immigrati disoccupati

Obiettivo Strategico	Aree d'intervento	Tipologia di politica	Macro target	Azioni previste	Destinatari
	H.4 Interventi sperimentali volti a favorire la riattivazione dei giovani NEET (Not in employment, education or training) tramite percorsi personalizzati di reinserimento formativo o d'inserimento lavorativo.	POLITICA ATTIVA	Giovani di età compresa 15 – 29 anni.	• Proposizione di percorsi innovativi e personalizzati di riqualificazione/ reinserimento professionale, o d'inserimento al lavoro.	✓ Giovani NEET di età compresa fra i 15 e i 29 anni
I. Favorire la mobilità interregionale e internazionale.	I 1 Interventi volti a favorire la mobilità internazionale e interregionale di giovani e adulti in possesso di diploma o laurea, occupati o disoccupati.	Politica attiva	Giovani e adulti in cerca di occupazione o occupati	• Proseguimento della partecipazione al programma Eurodyssée; • rafforzamento delle attività dello sportello EURES • sviluppo di strategie comuni d'intervento con la Regione Piemonte nel campo della definizione di politiche del lavoro e della formazione professionale al fine di allargare il bacino occupazionale.	✓ Giovani e adulti in cerca di occupazione o occupati
J. Favorire la ricollocazione professionale di adulti disoccupati o occupati a rischio di perdita del posto di lavoro.	J.1 Interventi volti a favorire la ricollocazione di adulti disoccupati attraverso la realizzazione di percorsi di riqualificazione e re-inserimento al lavoro	POLITICA ATTIVA	Adulti disoccupati o a rischio del posto di lavoro	• Azioni di orientamento/formazione/bilancio di competenze / riqualificazione / aggiornamento / accompagnamento al reinserimento lavorativo dei lavoratori	✓ Lavoratori e lavoratrici over 45 che hanno perso il lavoro o a rischio di perdita del posto di lavoro ;
	J.2 Interventi specifici rivolti ai lavoratori percettori di ammortizzatori sociali.	POLITICA ATTIVA	Adulti a rischio del posto di lavoro	• Interventi rivolti alla qualificazione – riqualificazione dei lavoratori sulla base dei fabbisogni delle imprese. • Interventi di orientamento/formazione, accompagnamento e reinserimento al lavoro.	✓ Lavoratori e lavoratrici percettori di ammortizzatori sociali quali CIGO, CIGS o mobilità indennizzata. ✓ Imprese in crisi escluse dalla possibilità di ricorrere alla CIG
K. Promuovere le pari opportunità di genere attraverso interventi che favoriscano, in un'ottica di conciliazione, una partecipazione di qualità al mercato del lavoro da parte delle donne.	K.1 Interventi finalizzati all'inserimento qualificato o al reinserimento al lavoro di donne giovani e adulte	POLITICA ATTIVA	Donne giovani e adulte inoccupate, disoccupate, o occupate aspiranti ad altra occupazione	• Rinnovo dello strumento dei voucher di conciliazione dei tempi di lavoro e vita familiare; • Incentivi alle assunzioni con contratto part – time per le donne che ne fanno richiesta volontaria; • Proposta di sperimentazioni relative al telelavoro e a progetti di reinserimento al lavoro in seguito a un periodo di congedo parentale.	✓ Giovani donne disoccupate. ✓ Donne in rientro occupazionale con problemi di fronteggiamento di attività di cura. ✓ Donne con problemi di conciliazione vita

Obiettivo Strategico	Aree d'intervento	Tipologia di politica	Macro target	Azioni previste	Destinatari
					lavorativa/vita familiare e privata.
L. Sostenere la valenza educativa della formazione iniziale (ivi compresa quella realizzata in alternanza) quale leva strategica in grado di porsi in funzione complementare all'istruzione per l'innalzamento complessivo dei livelli di apprendimento.	L 1. Interventi volti a supportare la transizione da scuola a scuola, da scuola a lavoro e da lavoro a lavoro.	POLITICA DI SISTEMA		• istituzione di una commissione, con il compito di definire le condizioni di attivazione e di supporto e monitoraggio delle azioni integrate; • Interventi di monitoraggio degli abbandoni in collaborazione con la Sovraintendenza agli studi.	✓ Istituzioni scolastiche e formative; ✓ Università; ✓ Sovraintendenza agli studi; ✓ Parti Sociali;
		POLITICA ATTIVA		• Colloqui e percorsi di orientamento finalizzati a supportare l'ingresso in formazione	✓ Adolescenti in assolvimento dell'obbligo di istruzione e formazione ✓ Giovani NEET di età compresa fra i 15 e i 18 anni
		POLITICA ATTIVA	Giovani in obbligo scolastico.	• mantenimento dell'articolazione dell'offerta di IeFp del sistema di istruzione (percorsi triennali in sussidiarietà integrativa e complementare) e del sistema di FP (corsi biennali per l'acquisizione di una qualifica professionale).	✓ Giovani in obbligo scolastico
	L.2 Interventi volti a contrastare la dispersione scolastica e formativa dei giovani entro il diciottesimo anno di età che non sono né a scuola né al lavoro	POLITICA DI SISTEMA		• Attivazione di un tavolo tecnico con le parti sociali nel quale verranno definite le proposte di regolamentazione dei profili formativi per i giovani che hanno assolto l'obbligo d'istruzione.	
	L.3 L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.			• Promozione di un protocollo d'intesa sull'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale entro un anno dall'entrata in vigore del Piano.	✓ Istituzioni scolastiche e formative; ✓ Università; ✓ Parti Sociali;
M. Migliorare l'efficacia delle iniziative di contrasto alla dispersione e accentuare il carattere strategico della formazione superiore nel quadro di un ridisegno delle politiche	M.1 Interventi volti a favorire l'accesso all'apprendimento in ragione delle proprie strategie di vita e delle esigenze di adattabilità e occupabilità	POLITICA DI SISTEMA		• Azioni di orientamento nelle scuole secondarie di I grado • Azioni di orientamento nella fase di passaggio dal sistema d'istruzione a quello di formazione professionale e finalizzati anche all'elaborazione di progetti di sviluppo professionale. • Studio di un modello sperimentale di percorsi di IV anno di IeFP finalizzati al diploma di tecnico e attivati in base alle esigenze del	

Obiettivo Strategico	Aree d'intervento	Tipologia di politica	Macro target	Azioni previste	Destinatari
formative imperniato sulla centralità della persona e sul paradigma del *lifelong learning.*				tessuto economico locale; • Azioni volte alla valorizzazione delle competenze acquisite nei contesti educativi per favorire il passaggio fra i due sistemi e delle competenze apprese in contesti formali e non formali (crediti e certificazioni). • Buoni formativi	
N. Favorire l'occupazione di persone ad alta professionalità attraverso lo sviluppo dell'innovazione e della ricerca.	N.1 Promozione della cultura scientifica, dell'innovazione e della ricerca	POLITICA DI SISTEMA	Giovani in uscita dalla scuola secondaria di secondo grado e dall'università	• sviluppo di progetti di promozione della cultura scientifica in collaborazione con scuole, università, centri di ricerca, imprese e centri servizi alle imprese; • la realizzazione di eventi di promozione della ricerca (Notte dei ricercatori, Caffè della Ricerca, Settimana della creatività e dell'innovazione, Research open day,); • realizzazione di un sito web 2.0 regionale dedicato all'innovazione e alla ricerca.	✓ Istituzioni scolastiche e formative; ✓ Università; ✓ Enti di ricerca; ✓ Imprese.
	N.2 Creazione di reti tra ricercatori e tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale.	POLITICA DI SISTEMA		• azioni di sostegno per la creazione e lo sviluppo di unità di ricerca operanti sul territorio con personale di ricerca formatosi nella regione; • azioni di promozione e sostegno per lo sviluppo di reti di ricerca locali finalizzate allo sviluppo di programmi di ricerca su tematiche qualificanti per l'economia regionale; • azioni di supporto alla creazione di una rete scientifica regionale tesa a migliorare la qualità della ricerca (ad es. azioni di networking e coordinamento, animazione di rete, creazione/gestione di comunità di interesse per tematiche scientifiche); • mappatura delle competenze tecnico scientifiche di alto profilo presenti in Valle d'Aosta e realizzazione di una piattaforma informatizzata al servizio dell'incontro tra la domanda e l'offerta di conoscenza e di professionalità per laureati/esperti/ricercatori, da un lato, e imprese/enti/università, dall'altro; • sviluppo di un sistema di monitoraggio degli esiti occupazionali e dei percorsi di carriera dei giovani ricercatori formati in Valle d'Aosta, nonché della loro capacità di rete attivata sul territorio.	
	N.3 Sostenere la crescita delle risorse umane per l'innovazione	POLITICA ATTIVA	Persone coinvolte in	• azioni per favorire l'approccio dei giovani neolaureati alla specializzazione post laurea attraverso la ricerca;	✓ Neo laureati; ✓ Addetti alla ricerca;

Obiettivo Strategico	Aree d'intervento	Tipologia di politica	Macro target	Azioni previste	Destinatari
	e nel settore della ricerca		percorsi di studio e professionali nell'ambito dell'innovazione e ricerca	• interventi di formazione iniziale e attività di coaching per giovani ricercatori e tecnici di ricerca, realizzati anche in collaborazione con altre regioni (ed es. Summer School per giovani ricercatori); • interventi di formazione tecnico-scientifica e manageriale per l'innovazione e la ricerca, anche a carattere seminariale; • interventi formativi sulla comunicazione della ricerca, sia in lingua italiana, sia in lingua inglese • percorsi formativi finalizzati a profili e professioni per l'innovazione, la ricerca e il trasferimento tecnologico; • interventi di formazione specialistica per il trasferimento tecnologico e la valorizzazione dei risultati di ricerca, sia a carattere seminariale, sia con percorsi di formazione-azione e di accompagnamento ai processi di trasferimento; • formazione specialistica individualizzata per ricercatori, tecnologi ed esperti finanziata con i Buoni formativi per la Ricerca; • erogazione di incentivi economici per favorire l'assunzione di giovani ricercatori nelle imprese e negli enti che svolgono attività di ricerca sul territorio; • azioni di sostegno alla realizzazione di progetti di ricerca realizzati presso le Università con sede in Valle d'Aosta in collaborazione con le imprese; • promozione e azioni di sostegno ai corsi di dottorato in collaborazione con le imprese e gli enti della regione; • valorizzazione di ricercatori, tecnici ed esperti di settore che intendano sviluppare un'idea innovativa presso un'impresa o un ente con sede in Valle d'Aosta	✓ Ricercatori; ✓ Dottorandi; ✓ Imprenditori, Tecnici aziendali, Esperti di settore
O. Rafforzare la connotazione strategica della formazione continua degli occupati, rendendo maggiormente evidente la connessione tra piani formativi e programmi	O.1 Interventi volti a migliorare la qualificazione del capitale umano e l'occupabilità delle persone rafforzando la formazione continua	POLITICA ATTIVA	Adulti occupati e disoccupati residenti in Valle D'Aosta.	Interventi finanziati con fondi PO FSE 2007/2013 e leggi statali 236/93 e 53/2000: • formazione aziendale; • formazione individuale a catalogo aggiornamento e alta formazione; • formazione interaziendale	✓ Lavoratori occupati; ✓ Lavoratori disoccupati;

Obiettivo Strategico	Aree d'intervento	Tipologia di politica	Macro target	Azioni previste	Destinatari
aziendali di investimento.	O.2 Interventi volti a migliorare la qualificazione del capitale umano e l'occupabilità delle persone rafforzando la formazione permanente.			• Consolidamento del sistema di erogazione di *voucher* formativi individuali per il rafforzamento di competenze specifiche e trasversali ed al recupero di qualifiche professionali; • sperimentazione di un catalogo di attività formative per lo sviluppo di competenze di base e trasversali a domanda individuale; • Implementazione di azioni formative connesse all'acquisizione ed al recupero delle competenze di base ed al rafforzamento di competenze specifiche. • azioni rivolte ad estendere ed elevare il tasso di alfabetizzazione nell'area informatica; • azioni formative legate ai nuovi settori delle tecnologie dell'informazione, della comunicazione, delle nuove tecnologie digitali e delle lingue straniere; • azioni volte a diffondere conoscenze culturali e ad accrescere le competenze sociali di giovani e adulti (cittadinanza attiva); • Conferma dello strumento dei Buoni Formativi per la formazione permanente.	
P. Sostenere lo spirito imprenditoriale e ampliare le occasioni di interscambio tra enti di ricerca e sistema economico-produttivo.	P.1 Interventi volti alla creazione di nuove opportunità d'impresa per persone con alta professionalità e organizzazioni no profit attive nel privato sociale.	POLITICA ATTIVA		• Attivazione di percorsi formativi e di alta istruzione (anche in collaborazione con l'Università) collegati ad un incubatore di imprese sostenibili in vari ambiti innovativi. • Attuazione di azioni specifiche volte a sviluppare nuove occasioni di impresa e occupazione nel settore dei servizi alle persone tramite il potenziamento dello strumento dei voucher di servizio. • Erogazione d'incentivi per attività professionali in forma individuale o associata	✓ Giovani imprenditori attivi in settori economici innovativi o nel settore del privato sociale; ✓ Giovani professionisti.
Q. Valorizzare le attività complementari alla programmazione (monitoraggio, controllo, valutazione), nella prospettiva di innalzare il livello qualitativo di interventi e politiche formative e del lavoro	Q.1 Interventi volti a migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa delle Regione.	POLITICA DI SISTEMA		• Presentazione del rapporto annuale di valutazione del Piano di Politica del Lavoro. • Presentazione di almeno 2 rapporti di valutazione d'impatto delle principali politiche declinate dal Piano a partire dal secondo anno. • Attività di monitoraggio continua che si sostanzierà con la produzione di tavole statistiche e brevi rapporti informativi ad hoc. • Azioni sperimentali di monitoraggio riguardanti destinatari specifici di politiche attive per il lavoro e la formazione.	✓ Consiglio Regionale VDA; ✓ Dipartimento Politiche del Lavoro e della Formazione; ✓ Parti Sociali; ✓ Imprese; ✓ Soggetti responsabili della programmazione delle politiche; ✓ Cittadini di Regione

Obiettivo Strategico	Aree d'intervento	Tipologia di politica	Macro target	Azioni previste	Destinatari
					VDA; ✓ Valutatori terzi.

5.1.1 Il sistema regionale dei servizi per l'impiego

In linea con quanto accaduto in altri contesti regionali, anche in Valle d'Aosta la crisi economica ha determinato un forte incremento del numero di cittadini che si rivolgono ai Centri per l'impiego per dare la propria disponibilità immediata al lavoro. Il numero crescente delle persone prese in carico dai Centri della Regione attraverso la sottoscrizione del *Patto di servizio*[5], non ha avuto il solo effetto di ampliare considerevolmente il volume dell'attività amministrativa svolta dagli operatori ma, soprattutto, di aumentare le richieste di servizi specialistici quali l'orientamento e l'accompagnamento e il sostegno all'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Potenziamento dei Centri per l'Impiego

In un quadro generale che non fa prevedere nel breve-medio periodo una significativa ripresa economica, il potenziamento della capacità di risposta dei servizi per l'impiego pubblici alla crescente domanda di servizi da parte dei lavoratori/trici espulsi o a rischio di espulsione dal mercato del lavoro, di lavoratori/trici in CIG, nonché delle persone, soprattutto giovani, in cerca di primo impiego, appare una necessità ineludibile.

Tale potenziamento verrà realizzato nel triennio di vigenza del Piano, prioritariamente attraverso le seguenti iniziative:

a. consolidamento del sistema della presa in carico attraverso il *Patto di servizio*;
b. completamento dell'attività di ri-modellizzazione dei servizi;
c. attivazione di collaborazioni stabili e strutturate tra CpI ed altri soggetti finalizzata all'istituzione di una rete di servizi per il lavoro pubblici e privati in grado di garantire ai cittadini:
    - specializzazione per ambiti di intervento e specifici target (in particolare per quanto riguarda gli interventi rivolti ai soggetti in situazione di maggiore svantaggio sul mercato del lavoro),
    - un più efficace raccordo con le imprese al fine di favorire inserimenti lavorativi stabili e qualificati.

Standard dei servizi per il lavoro

Con riferimento al primo punto, s'intende portare a compimento il lavoro di ri-posizionamento dei Servizi per l'impiego iniziato nel corso del 2011 attraverso la definizione di standard di erogazione delle azioni e dei relativi flussi operativi. Tale attività consentirà non solo di aggiornare e migliorare gli strumenti e le modalità operative in uso presso i Centri per l'Impiego ma, soprattutto, definirà il modello di riferimento per l'erogazione degli interventi che i soggetti che aderiranno alla rete dei servizi al lavoro dovranno adottare assicurando, in tal modo, omogeneità di prestazioni su tutto il territorio regionale.

La rete pubblico-privata di servizi per il lavoro che si intende istituire nella nostra regione, avrà le seguenti caratteristiche:

- le strutture regionali competenti in materia di servizi per il lavoro (CpI,

[5] Il numero degli iscritti ai tre Centri per l'impiego (Aosta, Morgex, Verrès) che:

- sul questionario hanno dichiarato di essere alla ricerca di lavoro,
- che hanno firmato il nuovo Patto di servizio,
- che, iscritti dal 5/11/2011, hanno dichiarato di essere alla ricerca attiva di lavoro;

al 1° marzo 2012, risultava essere pari a 2.507 unità.

Centro di Orientamento e il Centro per il diritto al lavoro dei disabili) svolgeranno funzioni di coordinamento e supervisione degli interventi;
- verrà garantita adeguata diffusione dei servizi sul territorio;
- riconoscibilità dei servizi da parte dei cittadini;
- uniformità di prestazioni ricevute (sia per quanto attiene le modalità di erogazione che il livello qualitativo delle attività).

La rete dei servizi per il lavoro sarà realizzata con l'istituzione di un elenco di soggetti accreditati ai sensi dell'art. 7 del Dlgs. 276/2003 e s.m.i..[6]

Accreditamento dei Servizi per il lavoro

Il sistema di accreditamento regionale manterrà in capo alle strutture regionali per il lavoro sopra citate, un fondamentale ruolo di coordinamento e di regia della rete. I soggetti accreditati svolgeranno le loro attività a supporto di tali strutture nell'attuazione delle politiche di intervento definite dalla Giunta Regionale e a completamento della gamma dei servizi erogati dai CpI, dal Centro di Orientamento e dal Centro per il diritto al lavoro dei disabili.

[6] Le Regioni sono, infatti, tenute, in attuazione dell'art. 7 del Dlgs. 276/03 , *ad istituire appositi elenchi per l'accreditamento degli operatori pubblici e privati che operano nel proprio territorio nel rispetto degli indirizzi da esse definiti ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, e dei seguenti principi e criteri:*

a) garanzia della libera scelta dei cittadini, nell'ambito di una rete di operatori qualificati, adeguata per dimensione e distribuzione alla domanda espressa dal territorio;

b) salvaguardia di standard omogenei a livello nazionale nell'affidamento di funzioni relative all'accertamento dello stato di disoccupazione e al monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro;

c) costituzione negoziale di reti di servizio ai fini dell'ottimizzazione delle risorse;

d) obbligo della interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15, nonche' l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;

e) raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione.

L'art. 7 del citato Decreto stabilisce inoltre che *il provvedimenti regionali istitutivi dell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 7 citato, disciplinano altresì:*

a) le forme della cooperazione tra i servizi pubblici e operatori privati, autorizzati ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4, 5 e 6 o accreditati ai sensi del presente articolo, per le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, sostegno alla mobilità geografica del lavoro;

b) requisiti minimi richiesti per l'iscrizione nell'elenco regionale in termini di capacità gestionali e logistiche, competenze professionali, situazione economica, esperienze maturate nel contesto territoriale di riferimento;

c) le procedure per l'accreditamento;

d) le modalità di misurazione dell'efficienza e della efficacia dei servizi erogati;

e) le modalità di tenuta dell'elenco e di verifica del mantenimento dei requisiti.

5.1.2 Monitoraggio del mercato del lavoro

Monitoraggio del Mdl

La crisi economica in atto richiede con sempre maggiore urgenza, che le strutture regionali competenti in materia di lavoro si dotino di strumenti e modalità operative idonei a fornire, in modo tempestivo e completo, tutte le informazioni necessarie alla definizione delle strategie di intervento in materia di occupazione. A tale proposito, tra gli interventi che saranno realizzati nella prima fase di vigenza del Piano, è previsto il potenziamento del monitoraggio del mercato del lavoro.

Il Dipartimento Politiche del Lavoro effettuerà un'attività sistematica di rilevazione, elaborazione ed analisi dei dati afferenti al mercato del lavoro regionale a supporto della definizione dell'indirizzo politico, della concertazione tra le parti sociali e della programmazione delle politiche del lavoro sul territorio, elaborando ed analizzando i dati contenuti nelle banche dati amministrative (soprattutto quelli derivanti dalle comunicazioni obbligatorie sui rapporti di lavoro). Al fine di integrare queste informazioni con i dati statistici nell'ambito del Sistar-Vda, tali attività saranno svolte coordinandosi con l'Osservatorio economico e sociale.

Il Dipartimento politiche del lavoro avrà cura, inoltre, di svolgere specifiche attività di indagine sui settori in cui operano le aziende valdostane, sulle conseguenti professionalità utilizzate e quelle più difficilmente reperibili

5.1.3 Il sistema di orientamento permanente e individualizzato

Sistema integrato per l'Orientamento professionale

Viene confermata, anche per il triennio 2012-2014, la volontà d'implementare ulteriormente un sistema di orientamento funzionale all'inserimento e al re-inserimento qualificato delle persone nel mercato del lavoro.
Si rileva, tuttavia, la necessità di focalizzare l'attenzione su alcune tendenze in atto nel mondo economico – produttivo regionale che richiedono l'adozione di interventi correttivi in direzione di una più efficace sinergia e collaborazione tra i soggetti che sono deputati all'erogazione di azioni di orientamento al lavoro e di azioni orientative a supporto delle persone impegnate nella scelta dei percorsi scolastici e formativi.
L'istituzione della rete di operatori accreditati per l'erogazione di servizi per il lavoro, potrà contribuire alla creazione di un sistema regionale integrato per le attività di orientamento professionale nel quale servizi e competenze dei diversi soggetti pubblici e privati possano cooperare ad una migliore presa in carico dei bisogni delle persone e, in una logica di filiera di servizi (orientativi, formativi, di accompagnamento all'inserimento lavorativo), assicurare maggiori probabilità di successo degli interventi.
Come già accennato, l'instabilità occupazionale determinata, da una lato, dal perdurare della crisi economica e, dall'altro, dalla rilevante diffusione di forme contrattuali a tempo determinato e flessibili, richiede con sempre maggiore frequenza ai servizi regionali per l'impiego, l'erogazione di interventi di orientamento rivolti a lavoratori "maturi" con significativa esperienza lavorativa che presentano problemi di ricollocazione e di riqualificazione. Soprattutto per l'attuazione degli interventi di orientamento e di accompagnamento all'inserimento lavorativo di questa particolare categoria di lavoratori (ma ciò vale anche per i target più svantaggiati quali: persone con disabilità, ex detenuti, persone dipendenti da sostanze, adulti disoccupati con

basso titolo di studio, ecc), si ritiene sia fondamentale affidare la presa in carico delle persone a soggetti caratterizzati da elevata specializzazione.
Le strutture regionali competenti in materia di servizi per il lavoro potranno, qualora se ne rilevasse la necessità e nell'ambito dell'attuazione di specifiche politiche di intervento, avere il supporto di:

- Cooperative Sociali di tipo B e C in possesso dello specifico accreditamento per la realizzazione degli interventi di inserimento lavorativo di persone particolarmente svantaggiate;
- soggetti accreditati ai sensi dell'art. 7 del D.lgs 276/2003 per servizi specialistici connessi all'intermediazione tra la domanda e offerta di lavoro o nell'outplacement per la realizzazione, ad esempio, di percorsi di ricollocazione di lavoratori espulsi da aziende in crisi.

L'esigenza di assicurare la governance delle politiche di orientamento nell'ambito del sistema integrato assegna al Centro Orientamento una funzione di secondo livello di:

- coordinamento dei progetti integrati di orientamento, formazione e accompagnamento all'inserimento lavorativo e di servizi connessi all'intermediazione tra domanda e offerta o di outplacement realizzati dai servizi per il lavoro accreditati ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs 276/2003, da altri soggetti individuati per specifici destinatari (stranieri, persone svantaggiate, disoccupati di lungo periodo, lavoratori espulsi da aziende in crisi ecc., giovani NEET ecc.) e dalle agenzie formative accreditate per la gestione di attività cofinanziate del FSE anche attraverso una modellizzazione degli standard minimi di qualità dei servizi;
- formazione degli operatori dell'orientamento anche in collaborazione con l'Università e con gli Assessorati competenti;
- certificazione delle competenze degli orientatori.

Si conferma, inoltre, il ruolo del Centro Orientamento trasversale ai sistemi scuola/formazione e lavoro nell'erogazione di servizi di informazione, counselling orientativo e monitoraggio/tutoring dei processi di transizione.

Sarà inoltre cura della Regione, in continuità con quanto già realizzato nel periodo 2009-2011, potenziare i percorsi individualizzati di orientamento e di inserimento – reinserimento al lavoro, con strumenti di supporto alla partecipazione agli interventi quali: indennità di frequenza, rimborsi spese e altre forme di sostegno al reddito.

Al fine di facilitare la transizione professionale dei lavoratori, è intenzione potenziare i servizi e gli strumenti per la valutazione delle competenze acquisite in contesti non formali e creare le condizioni per l'attivazione tempestiva di attività formative sinergiche alla disponibilità di posizioni lavorative sul territorio.

La separatezza tra scuola e mondo del lavoro è oggetto, da anni, di un vivace dibattito tra le varie istituzioni che si occupano di orientamento; sono inoltre sempre più frequenti le richieste di intervento per favorire il dialogo tra i sistemi educativi e quelli della produzione.

E’ ritenuto importante migliorare il coordinamento con le istituzioni scolastiche e formative e con l’Università allo scopo di prevenire l’abbandono scolastico prematuro e l’insuccesso formativo attraverso azioni informative diffuse capaci di ridurre le scelte individuali incoerenti l’identificazione precoce e tempestiva delle situazioni di rischio; di fronteggiare la dispersione scolastica e formativa attraverso tempestivi interventi di recupero di motivazione e il ripristino di condizioni potenzialmente adeguate al reinserimento in percorso; e infine di favorire il successo formativo e l’occupabilità dei giovani attraverso azioni informative diffuse e coerenti rispetto ai diversi profili di destinatari, con particolare attenzione agli ambiti scientifici, tecnici e tecnologici.

Orientamento scolastico e formativo

A tale proposito il Centro Orientamento garantirà un ruolo di supporto tecnico e coordinamento in collaborazione con l’Assessorato Istruzione e Cultura e l’Università della Valle d’Aosta, attraverso:

- la partecipazione ai tavoli di coordinamento (Forum regionale dell’orientamento) per i progetti di orientamento realizzati nell’ambito delle istituzioni scolastiche;
- la promozione di progetti presso le scuole per la prevenzione della dispersione scolastica, la motivazione al successo formativo, l’orientamento ai profili professionali e la transizione scuola/lavoro.

5.1.4 Sviluppo di attività e servizi per l’integrazione tra i sistemi e l’accesso alle opportunità di formazione lungo tutto l’arco della vita

I temi delle competenze e della loro definizione e certificazione si collocano come nodo strategico da affrontare per conferire qualità al sistema formativo e praticabilità al processo di integrazione tra i sistemi, nella logica del *life long learning.*

L’integrazione acquista senso se dotata di modelli e strumenti che rendano possibile sia il dialogo costante con la realtà socio-economica che l’effettiva possibilità di capitalizzare le esperienze di apprendimento condotte dagli individui in luoghi, momenti e contesti diversi.

In questo quadro, acquistano centralità anche i dispositivi di garanzia e promozione della qualità dei sistemi.

5.1.4.1 Servizi per la certificazione delle competenze

Il sistema di certificazione

Per quanto riguarda le attività volte a favorire la messa in trasparenza dei saperi e delle competenze acquisite nei diversi contesti di apprendimento realizzate nel precedente triennio, il bilancio del periodo appena trascorso è sostanzialmente positivo.

Nonostante si possa affermare che quanto previsto dal Piano 2009-2011 in tema di certificazione delle competenze sia stato in larga misura realizzato, attraverso significative sperimentazioni, l'attuazione di un sistema di certificazione richiede lo sviluppo di un insieme di interventi, in una logica di implementazione progressiva.

Il tema mantiene un'assoluta rilevanza e attualità rispetto alle problematiche connesse all'accesso al mercato del lavoro e al sistema integrato dell'istruzione e della formazione. Si prevede pertanto di proseguire l'azione avviata, al fine della progressiva strutturazione di un sistema di certificazione incardinato nell'offerta di servizi per i lavoratori e le imprese.

Gli ambiti sui quali si ritiene di dover intervenire nel triennio in corso, riguardano i seguenti aspetti:

- ✓ composizione e funzionamento delle Commissioni di certificazione;
- ✓ servizi a supporto delle attività di certificazione;
- ✓ ruolo dei Centri per l'impiego nel processo di certificazione;
- ✓ certificazione delle competenze su richiesta delle aziende per il proprio personale;
- ✓ integrazione tra istruzione, formazione professionale e lavoro sul tema della certificazione;
- ✓ Libretto formativo del cittadino e Fascicolo del lavoratore.

Commissioni di certificazione

Definizione di modalità e procedure per la realizzazione dei procedimenti di certificazione delle competenze in esito ad apprendimenti formali, informali e non formali. Nell'ambito di tali disposizioni saranno altresì disciplinati la composizione ed il funzionamento delle commissioni di certificazione.

Servizi a supporto delle attività di certificazione

Un altro aspetto che sarà affrontato è quello relativo ai servizi a supporto del processo di certificazione.

Le strutture regionali preposte a questa attività potrebbero avere, nell'immediato futuro, la necessità di essere affiancate da altri soggetti esterni qualora si procedesse all'erogazione dei servizi di certificazione ad una platea di utenti più numerosa di quella attuale.

Pur mantenendo in capo ai Centri per l'impiego un ruolo informativo e di primo avvicinamento delle persone all'opportunità della certificazione delle competenze e al Centro per l'orientamento i servizi di accompagnamento e supporto ai procedimenti individuali di certificazione, si ritiene opportuno coinvolgere in queste attività anche altri soggetti, attraverso le opportune revisioni del dispositivo regionale di accreditamento delle sedi formative o attraverso la definizione del nuovo dispositivo di accreditamento di servizi al lavoro.

Attività di certificazione su richiesta delle aziende

Il potenziamento dei servizi di certificazione sopra descritto sarà, tra l'altro, funzionale all'estensione dell'offerta di questa attività alle imprese che volessero certificare le competenze del proprio personale sia per esigenze connesse, ad esempio, alla definizione di percorsi di carriera interni sia per l'avvio di processi di ricollocazione a seguito di ri-organizzazione aziendale.
Sarà, tuttavia, cura della Regione prima di attivare il servizio rivolto alle imprese, promuovere un'azione di sensibilizzazione e condurre, entro l'anno 2012, un'indagine conoscitiva al fine di quantificare la domanda potenziale e individuare le esigenze più frequenti così da poter impostare un servizio il più possibile rispondente alle attese rilevate.

Certificazione delle competenze: integrazione tra istruzione, formazione professionale e lavoro

Uno degli obiettivi del sistema regionale di certificazione delle competenze, è …… "*di consentire il dialogo e l'integrazione tra i diversi sistemi di apprendimento. Il sistema degli standard minimi di competenza e formativi costituisce uno degli elementi essenziali per rendere possibili i percorsi individuali attraverso i diversi sistemi della formazione, dell'istruzione, dell'educazione non formale, del lavoro*" [7].
Con il Piano 2012-2014 la Regione intende rafforzare la funzione di "*quadro comune*" del sistema di certificazione attraverso iniziative volte a rendere più operativa l'integrazione tra i diversi sistemi e rendere più agevole la mobilità delle persone tra di essi.
A tal fine saranno promosse apposite azioni di sistema e, nell'ambito delle intese previste tra i sistemi della formazione professionale e dell'orientamento scolastico, saranno inseriti specifici punti relativi alle modalità di coordinamento operativo per le attività di certificazione delle competenze.

Libretto formativo del cittadino e Fascicolo del lavoratore

La Regione Valle d'Aosta ha partecipato, alcuni anni fa, con altre 7 Amministrazioni (Bolzano, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Liguria, Molise, Toscana, Trento), ad una sperimentazione del Libretto Formativo del cittadino.
La sperimentazione realizzata nella nostra Regione è stata pianificata con il coordinamento del Centro Orientamento ed ha visto come destinatari giovani in diritto – dovere e adulti in orientamento o in qualificazione. L'attività è stata focalizzata, in particolare, sulla compatibilità del Libretto con il sistema regionale di validazione delle competenze e di riconoscimento dei crediti.
Nel triennio 2012 – 2014 si prevede di concludere la fase di *testing* dello strumento e di mettere a regime il libretto formativo del cittadino, nell'ambito del più generale processo di definizione del *Fascicolo del lavoratore*.

5.1.4.2 Integrazione tra i sistemi della formazione e dell'istruzione

Tenendo conto delle esperienze realizzate dalla Regione negli anni scorsi sia in relazione ai sistemi educativi di istruzione e formazione ed alla loro integrazione, sia in riferimento all'apprendistato, è opportuno definire le possibili linee di lavoro per il triennio 2012-2014 finalizzate a sostenere e promuovere l'integrazione tra i sistemi di

[7] Punto B, pag. 9 Allegato alla DGR n° 2712 del 2 ottobre 2009;

istruzione e formazione e la relazione di questi sistemi con l'ingresso nel mondo del lavoro.

Consolidare e sviluppare il sistema di offerta formativa

A tal proposito si intende consolidare e sviluppare un sistema di offerta formativa finalizzato a garantire l'accesso e la permanenza nei percorsi educativi e, quindi, la riduzione della dispersione scolastico - formativa, con particolare riferimento al diritto-dovere di istruzione e formazione.

Sviluppare il coinvolgimento delle PP.SS.

Riguardo all'ingresso nel mondo del lavoro si intende sviluppare ulteriormente il coinvolgimento delle parti sociali, in particolare con lo scopo di valorizzare le competenze acquisite nei contesti educativi nella fase dell'inserimento lavorativo, regolamentando l'articolo 3 del Decreto Legislativo 167/2011, relativo all'apprendistato "per la qualifica ed il diploma professionale", con riferimento ai giovani che hanno assolto all'obbligo di istruzione.

Offerta di IeFP del sistema di istruzione

Nel triennio 2012-2014 saranno indicativamente attivate le seguenti azioni:

- ✓ definizione dell'offerta formativa per l'adempimento del diritto-dovere di istruzione e formazione: in tale ambito viene mantenuta l'articolazione dell'offerta di IeFp del sistema di istruzione (percorsi triennali in sussidiarietà integrativa e complementare) e del sistema di FP (corsi biennali per l'acquisizione di una qualifica professionale) con particolare attenzione alla scelta dei profili professionali in esito che dovranno essere definiti, ove possibile, sulla base dei fabbisogni professionali espressi dal mondo del lavoro, contestualizzati in relazione alle caratteristiche locali dei settori di riferimento, complementari e non concorrenziali fra i due sistemi di istruzione e formazione, innovativi e anticipatori rispetto ai bisogni professionali del sistema economico e produttivo;

Percorsi di IV anno IeFP in forma integrata

- ✓ studio di un modello sperimentale per l'attivazione in forma integrata di percorsi di IV anno IeFP, finalizzati al conseguimento del diploma di tecnico e realizzazione di sperimentazioni definite ed attivate sulla base dei fabbisogni professionali del contesto economico produttivo;

Apprendistato

- ✓ definizione delle modalità di inserimento nel mondo del lavoro, anche attraverso l'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale (art. 3 D.Lgs 167/2011), valorizzando i saperi e le competenze acquisiti e certificati in uscita dai sistemi educativi di istruzione e formazione;

Azioni di sistema

- ✓ definizione delle modalità di inserimento nel mondo del lavoro, anche attraverso l'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale (art. 3 D.Lgs 167/2011), valorizzando i saperi e le competenze acquisiti e certificati in uscita dai sistemi educativi di istruzione e formazione, tenendo conto delle eventuali nuove modifiche che saranno apportate alla disciplina del mercato del lavoro dai testi in via di approvazione in Parlamento;

- ✓ attivazione di azioni strutturate e sistematiche di monitoraggio, formazione degli operatori, assistenza tecnica, divulgazione, anche in collaborazione con l'Università

della Valle d'Aosta.

5.1.4.3 Qualità dei sistemi e sviluppo delle risorse umane che operano nei sistemi educativi.

La creazione di una società della conoscenza deve essere fondata su investimenti nella qualità delle risorse umane e sul suo miglioramento. Un uso più efficace delle risorse e una concezione dell'IFP orientata al futuro, aperta a nuove forme di apprendimento, a scuola e nel lavoro, sono fattori essenziali.

Nell'ambito di tale obiettivo verranno pertanto sviluppati, nel triennio, interventi quali:

Interventi a sostegno della qualità dei sistemi educativi

- formazione e aggiornamento delle risorse umane che operano nel sistema educativo;
- sostegno alla creazione di progetti integrati, reti di collaborazione e banche dati o sistemi informativi comuni, tra istituzioni scolastiche, agenzie formative, Università, mondo del lavoro;
- sostegno alle sperimentazioni ed alle innovazioni pedagogiche e didattiche che saranno promosse in una logica di integrazione dei sistemi (progettazione di standard comuni, dispositivi di alternanza, ecc.)
- promozione di occasioni di confronto e scambi fra gli operatori a livello regionale, nazionale e transnazionale e di divulgazione delle esperienze e delle buone pratiche.

5.1.5 Sostegno alle imprese colpite dalla crisi e supporto alla creazione di nuove imprese

La crisi economica – produttiva che ha investito la regione negli ultimi 3 anni, nonostante alcuni flebili segnali di ripresa, ha ormai assunto alcune caratteristiche che rischiano di connotarla sempre più come crisi a carattere permanente e strutturale.
Le iniziative che la Regione intende attivare nel corso dei prossimi tre anni, si collocano prioritariamente sulle seguenti aree di intervento:

Cassa integrazione in deroga

1. In continuità con il recente passato, saranno destinate risorse per il mantenimento dei livelli occupazionali delle imprese in difficoltà attraverso la conferma, per tutto il 2012, degli ammortizzatori sociali in deroga. Per quanto riguarda i successivi anni di vigenza del Piano, la Regione adotterà i provvedimenti necessari a seguito dell'approvazione della Riforma del mercato del lavoro in attualmente in discussione in Parlamento, che ri-definisce il sistema degli ammortizzatori sociali.

Agevolazioni IRAP

2. Riduzione dello 0,92%, come previsto dalla Legge regionale 13 dicembre 2011, n. 30 [8],dell'aliquota IRAP ordinaria. Tale intervento porta l'aliquota al 2,98% rispetto al 3,90% e consente di liberare circa 17 milioni di euro che restano, in tal modo, a disposizione delle imprese del territorio.

Rafforzamento della formazione per la riqualificazione del personale occupato

3. Ridefinizione degli interventi formativi rivolti agli occupati. In considerazione dell'importanza strategica che assume la formazione degli occupati per il rilancio della competitività delle imprese, la regione intende potenziare il sistema della formazione continua, da un lato, attraverso l'attivazione di un'azione di sistema che accompagni le imprese nella definizione di programmi di riqualificazione del personale ancora più funzionali ai programmi aziendali di investimento per l'innovazione di prodotto e/o di processo per il rilancio dell'azienda ed il mantenimento dei livelli occupazionali e, dall'altro, con l'istituzione di un sistema di follow - up a conclusione delle iniziative realizzate.

Servizi di supporto e assistenza alle imprese

Per il periodo 2012-2014 è importante sostenere la nascita di nuove idee imprenditoriali o il loro consolidamento per accelerare la ripresa dello sviluppo economico-occupazionale sostenibile della Regione.
A tal fine è indispensabile un maggior coordinamento tra le strutture regionali competenti e le altre strutture che, a diverso titolo, si occupano del sistema delle imprese, come la Chambre valdôtaine des entreprises et des activités libérales e Vallée d'Aoste Structure.
In questo modo si creeranno le condizioni adatte di supporto e assistenza alle imprese tramite servizi facilmente accessibili, integrati e di qualità.

Azioni a sostegno della creazione d'impresa o all'avvio di attività professionali

Nell'ambito delle politiche volte ad incentivare la vocazione all'imprenditorialità, per il triennio 2012 -2014 si prevedono le seguenti azioni:

- *Azioni per la diffusione della cultura d'impresa:*
  - Informazione, sensibilizzazione e orientamento anche attraverso la gestione di uno o più sportelli sul territorio, eventualmente in collaborazione con enti ed istituzioni;
  - Progettazione e realizzazione di studi e ricerche per la valutazione di potenziali iniziative imprenditoriali;
  - Azioni di animazione territoriale diretta soprattutto verso l'imprenditoria locale, femminile, i giovani e diffusione delle informazioni attraverso l'integrazione con servizi che operano a livello locale;
- *Punto impresa:*
  - Informazione, sensibilizzazione e orientamento in collaborazione con enti, istituzioni e associazioni d'imprese;
  - Assistenza tecnica per l'elaborazione dei progetti d'impresa attraverso interventi formativi collettivi e/o individualizzati per la creazione

[8] Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (Legge finanziaria per gli anni 2012/2014). Modificazioni di leggi regionali

d'impresa. L'azione di supporto consisterà in un percorso di orientamento e formazione, della durata massima di otto settimane, durante il quale viene verificata la fattibilità dell'idea progettuale e vengono trasferite le principali conoscenze in materia di gestione di un'impresa. Alla conclusione del percorso formativo è espressa una valutazione complessiva di fattibilità di ciascun progetto d'impresa, che costituisce elemento essenziale per l'ammissione alle ulteriori agevolazioni di natura finanziaria e di assistenza tecnica allo start up;;

  - Concessione di contributi nella misura massima di 25.000 euro, di cui 5.000 euro come sostegno al reddito e 20.000 rimborso per acquisto di macchinari e attrezzature nuovi di fabbrica corrispondenti ad una percentuale di agevolazione comunque non superiore all'80% del piano di investimenti programmati per ogni soggetto disoccupato o in cerca di occupazione che assume un ruolo imprenditoriale, con un massimo di Euro 40.000,00 per le forme di esercizio collettivo di impresa e comunque entro i limiti previsti dalla regola del "de minimis". Le imprese ammesse a beneficiare dei contributi, sulla base di una preventiva valutazione, potranno usufruire di un'azione di tutoraggio per un massimo di 120 ore nei primi 3 anni di attività.

- *Sostegno alle persone con meno di 35 anni nell'avvio di attività professionali in forma individuale o associata:*
  - Informazione, sensibilizzazione e orientamento in collaborazione con enti ed istituzioni;
  - Assistenza tecnica per l'elaborazione dei progetti di avvio di attività professionale attraverso interventi formativi collettivi e/o individualizzati;
  - Concessione di contributi nella misura massima di 15.000 euro per ogni soggetto disoccupato o che avvia attività professionale in forma individuale o associata, di cui 5.000 euro per sostegno al reddito e 10.000 a rimborso per spese di avvio dell'attività, acquisto di macchinari e attrezzature nuovi di fabbrica corrispondenti ad una percentuale di agevolazione comunque non superiore all'80% del piano di investimenti programmati.

5.1.6 Crescita dell'occupazione attraverso imprese sostenibili e servizi pubblici di qualità

Aziende orientate alla sostenibilità

Il tema della promozione della crescita economica del territorio attraverso il sostegno alle aziende orientate alla sostenibilità, è più che mai attuale. Gli effetti della sfavorevole congiuntura economica sollecitano, con maggiore urgenza, ad una profonda riflessione sulle modalità di intervento e sugli strumenti più adatti per promuovere lo sviluppo di un mercato di beni e servizi sostenibili che possa aumentare la competitività della nostra regione e creare nuova occupazione in particolare per professionalità innovative ad elevata qualificazione.

Progetti

Nel triennio 2012-2014 saranno avviati progetti straordinari per sostenere la

straordinari di creazione e sviluppo d'impresa.

creazione e/o lo sviluppo di iniziative imprenditoriali nel campo della cosiddetta economia sostenibile. L'obiettivo sarà l'attivazione o il potenziamento, anche in una logica di sinergia fra diversi Enti ed istituzioni, di servizi reali alle imprese per favorire la nascita di nuove imprese o il ri-posizionamento di imprese già esistenti che creano occupazione aggiuntiva.
A tal fine saranno attivati appositi percorsi formativi e di alta istruzione (anche in collaborazione con l'Università) collegati all'incubatore di imprese sostenibili.
A titolo di esempio, alcuni degli ambiti sui quali si potrà intervenire sono: la filiera della trasformazione delle risorse naturali e delle produzioni agricole, la filiera dell'artigianato anche tradizionale, la *green economy*, servizi e prodotti per la qualità della vita ecc.

Servizi per la qualità della vita

Uno degli effetti che la crisi economico – finanziaria ha determinato in tutti i paesi occidentali, è stato il forte ri-dimensionamento dei sistemi di *welfare*.
L'esigenza ineludibile di razionalizzazione del *welfare* può, tuttavia, essere considerata come occasione per attivare innovazione finalizzata al bene comune della qualità della vita.
Nel triennio 2012 -2014 si intendono promuovere, con il coinvolgimento dei soggetti del *non-profit*, azioni specifiche volte a sviluppare nuove occasioni di impresa e occupazione nel settore dei servizi alle persone. Saranno a tale proposito potenziati gli strumenti, quali i *voucher di servizio,* per favorire la libera scelta dei servizi da fruire da parte dei cittadini e delle famiglie.

5.1.7 Sostegno alle fasce più deboli della popolazione

Persone disabili e/o in situazioni di disagio in carico ai competenti servizi socio-sanitari

Si intende favorire la realizzazione di una gamma composita di interventi finalizzati ad offrire ai diversi target che possono essere ricompresi nella definizione di "soggetti svantaggiati", esperienze innovative e personalizzate di accompagnamento permanente al lavoro finalizzate ad una reale integrazione nei processi produttivi, a consolidarne la presenza nel mercato del lavoro e a creare, per gli stessi, nuova occupazione.
Attraverso l'attività del Centro per il diritto al lavoro dei disabili e degli svantaggiati si intende, pertanto, supportare l'inserimento e il reinserimento lavorativo di persone disabili e/o in situazione di disagio in carico ai competenti servizi socio-sanitari, con:

- la realizzazione di azioni volte a garantire la presa in carico individualizzata;
- lo sviluppo di servizi "a sportello", finalizzati a garantire azioni di orientamento e formazione professionale e inserimento lavorativo;
- l'erogazione di servizi di supporto all'incontro fra domanda e offerta di lavoro anche attraverso la messa a disposizione di strumenti specifici, utili alla ricerca attiva del lavoro;
- l'attivazione di tirocini di orientamento, formazione e reinserimento lavorativo;
- l'erogazione di incentivi all'assunzione di persone in situazione di svantaggio sociale (vedi Cap. 8 "*Quadro degli incentivi all'assunzione*").

- l'attivazione di convenzioni per la promozione dell'inserimento lavorativo, così come previsto dagli artt.9,11, e 12 della legge 68/99;
- l'erogazione di borse lavoro a tempo determinato, rinnovabili, per soggetti di età superiore ai 18 anni in condizione di grave disabilità o in situazione di grave svantaggio sociale di norma non inseribili in attività lavorative con rapporto di lavoro;
- la realizzazione di sperimentazioni di strumenti occupazionali per persone con capacità lavorative molto ridotte
- il monitoraggio e l'accompagnamento degli inserimenti lavorativi da realizzarsi in collaborazione con soggetti privati (cooperative sociali di tipo B e C accreditate);
- l'armonizzazione delle azioni di cui alla Legge regionale 54/81 con la normativa comunitaria vigente in materia di aiuti all'occupazione. I nuovi inserimenti lavorativi di persone disabili avverranno secondo le modalità previste dal presente Piano;
- la realizzazione di azioni di inserimento lavorativo di disabili adulti ("*active ageing"*) anche attraverso l'utilizzo di incentivi all'assunzione e sostegno al reddito per persone disabili con età superiore ai 45 anni (vedi Cap. 8 "*Quadro degli incentivi all'assunzione*").
- l'esplorazione della possibilità di introdurre delle azioni innovative di integrazione socio-lavorativa dei soggetti disabili. Analizzando i fabbisogni e le potenzialità del territorio, potrà essere avviato uno studio di fattibilità, in sinergia con interlocutori pubblici e privati, finalizzato alla realizzazione di sperimentazioni caratterizzate da innovatività in settori quali ad esempio quello agricolo, turistico o delle nuove tecnologie.

Detenuti

Nel triennio di vigenza del Piano si provvederà, inoltre, a sviluppare attività a favore della popolazione carceraria in applicazione del Protocollo d'intesa siglato tra il Ministero della Giustizia e la Regione Autonoma Valle d'Aosta in data 17 settembre 2007.
Si intende, pertanto, supportare il reinserimento lavorativo di persone detenute o in regime di semi libertà a partire dalla promozione di interventi all'interno delle strutture carcerarie, ed in particolare:

- interventi di formazione professionale;
- interventi che consentano l'avvio ed il consolidamento di attività imprenditoriali all'interno del carcere.

Servizi trasversali ai diversi target

Sono inoltre previste iniziative e servizi a favore di tutte (o della maggior parte) delle diverse tipologie di target trattate nei precedenti capoversi; tali iniziative e servizi, pur a fronte di una medesima denominazione, dovranno essere di volta in volta caratterizzati in base agli specifici bisogni del target trattato. Gli interventi trasversali che si intende promuovere sono:

- i servizi integrati di orientamento e mediazione al lavoro:
  - servizio di accoglienza e orientamento mediante la realizzazione di colloqui con operatori qualificati e specializzati rispetto alle diverse problematiche caratterizzanti i diversi target;

- servizi di consulenza orientativa e bilancio delle competenze;
- accompagnamento alla costruzione del curriculum vitae e simulazione di colloqui di lavoro; supporto all'autocandidatura.

- potenziamento dei servizi offerti dai centri per l'impiego e la formazione/aggiornamento del personale di CPI sulle problematiche caratterizzanti gli specifici target.
- tirocini finalizzati all'inserimento/reinserimento lavorativo di persone che abbiano terminato di scontare la pena detentiva all'interno del carcere, che abbiano concluso percorsi di recupero e riabilitazione dalla dipendenza di sostanze, di immigrati, di persone in situazione di disagio.

Per quanto riguarda, infine, le azioni destinate ai sistemi, si provvederà a:

Azioni di sistema

- regolamentare, per le parti mancanti, delle procedure attuative della legge 12 marzo 1999, n. 68;
- dare attuazione della legge regionale 14/2008 per quanto attiene all'inserimento lavorativo; (clausola sociale);

Clausola sociale

- completare il percorso di definizione dell'accreditamento delle cooperative di tipo B e C. Saranno pertanto individuati con apposito provvedimento i seguenti aspetti:
  - i requisiti (strutturali, infrastrutturali, gestionali, le competenze del personale addetto all'erogazione dei servizi),
  - l'iter procedurale per la presentazione della domanda per l'accesso all'elenco,
  - le modalità di verifica dei requisiti (sia in fase di primo accesso, sia per la sorveglianza periodica per il mantenimento dell'accreditamento).

Accreditamento delle cooperative sociali di tipo B e C

S'intende inoltre, attivare una specifica azione di sistema finalizzata all'accompagnamento nel percorso di accreditamento, delle cooperative già attive nel territorio regionale.
Con la messa a regime del sistema di accreditamento, gli interventi di inserimento socio-lavorativo di persone in situazione di particolare svantaggio, potranno essere realizzati esclusivamente da cooperative di tipo B e C accreditate e inserite nell'apposito elenco regionale.
Con l'istituzione del sistema di accreditamento delle cooperative di tipo B e C la Regione intende, inoltre, dare attuazione a quanto già previsto nel PPL 2009-2011 con riferimento alla figura di Responsabile Sociale. In particolare saranno rese operative le modalità di riconoscimento del costo del lavoro del Responsabile sociale che sarà calcolato prendendo in considerazione:

Responsabile sociale

- gli inserimenti lavorativi ai sensi della L. 381/91,
- le borse lavoro attivate presso cooperative sociali e le persone in situazione di grave disagio sociale.

Il rimborso sarà erogato, fino alla misura massima del 100% del costo del lavoro, in modo proporzionale al numero di soggetti svantaggiati contemporaneamente presenti:

N° persone disabili e/o svantaggiate inserite in	Percentuale massima di rimborso del costo del

cooperativa in qualità di lavoratori o allievi della formazione	lavoro del responsabile sociale
10 persone	Max 100%
da 7 a 9 persone	Max 90%
da 4 a 6 persone	Max 60%
da 1 a 3 persone	Max 40%
L'entità del rimborso, determinato dal Consiglio per le Politiche del lavoro ed erogato esclusivamente per personale dipendente della cooperativa, varia in relazione della gravità della disabilità o svantaggio, all'orario ed alla durata dell'inserimento della persona disabile o svantaggiata ed all'anzianità dell'inserimento.	

Servizio di MMIL

Come già sopra accennato in relazione all'attività di verifica dell'efficacia degli inserimenti lavorativi in contesti pubblici e privati delle persone in situazione di disagio sociale, si intende dare nuovo impulso al *Servizio di monitoraggio e mantenimento degli inserimenti lavorativi* (Servizio di MMIL). L'utilizzo sistematico del Servizio renderà possibile una più stretta connessione tra erogazione dei contributi all'assunzione ed il buon esito dell'inserimento favorito anche dal supporto messo a disposizione delle imprese.

Coordinamento tra politiche attive del lavoro e politiche sociali

L'inserimento socio – lavorativo delle persone svantaggiate richiede una presa in carico globale dei bisogni della persona. Qualsiasi azione di accompagnamento delle persone in particolare situazione di disagio, non può prescindere dall'attivazione di una forte integrazione tra il progetto di vita e quello di lavoro. Al fine di rendere fattiva tale integrazione, saranno promosse modalità operative che favoriscano un maggiore e più efficace coordinamento tra politiche attive del lavoro e politiche sociali. Le azioni che beneficeranno di tale coordinamento, potranno essere:

- i laboratori occupazionali (quali luoghi di valutazione delle persone per il loro avvio a iniziative funzionali anche al loro eventuale inserimento lavorativo);
- le misure di sostegno da attivare a supporto dell'inserimento lavorativo al fine di garantirne il più possibile il mantenimento nel tempo, quali servizi di assistenza domiciliare e servizi di educativa territoriale.

Responsabilità sociale di impresa

Nell'ambito delle politiche volte a promuovere la responsabilità sociale delle imprese, si provvederà a:

- realizzare azioni volte a favorire la sensibilizzazione ed il dialogo tra le imprese, le parti sociali ed i soggetti portatori di interessi collettivi, per diffondere la cultura e la prassi della responsabilità sociale delle imprese;
- realizzare azioni volte ad accordare l'azione della Regione con le iniziative comunitarie e nazionali in materia di responsabilità sociale delle imprese e di sviluppo sostenibile;
- promuovere ed incentivare la certificazione di qualità in materia etica, sociale, ambientale e della sicurezza;
- realizzare studi, documentazioni ed informazioni sui sistemi di

certificazione e sulle modalità di accesso.

- istituire un Premio quale riconoscimento destinato alle imprese che si distinguono nel favorire l'occupazione dei soggetti maggiormente penalizzati sul mercato del lavoro in particolare delle persone con disabilità.

5.1.8 I Lavori di Utilità Sociale, L.U.S.

Lavoratori di utilità sociale (LUS)

I lavori di utilità sociale (LUS) sono uno strumento transitorio per sostenere l'inserimento lavorativo e il riavvicinamento al mercato del lavoro ordinario delle persone gravemente a rischio di esclusione sociale e lavorativa attraverso progetti regionali promossi dalle Comunità Montane della Valle d'Aosta.
I progetti, ad alta intensità di lavoro, devono avere ad oggetto opere e servizi di utilità sociale che riguardino iniziative temporanee rientranti, di norma nei seguenti settori:
- abbellimento e manutenzione dell'ambiente urbano e rurale;
- cura, valorizzazione e promozione dei beni culturali, ambientali ed artistici.

Sono possibili progetti in settori diversi da quelli descritti solo nel caso in cui la tipologia di attività risulti coerente con gli obiettivi del recupero socio-lavorativo delle persone coinvolte e proponga la sperimentazione di servizi da riservare con convenzioni alle cooperative sociali di tipo B o C successivamente al progetto LUS.

Ogni lavoratore, nel corso della propria vita lavorativa, può usufruire di un massimo di tre assunzioni nei progetti di utilità sociale o per un massimo di 60 mesi nel caso di lavoratori da accompagnare al raggiungimento dei requisiti per la pensione (vedi Cap. 7 "*Quadro degli incentivi all'assunzione*").

I destinatari di questa azione sono i disagiati sociali e più precisamente:
- le persone coinvolte in situazioni di devianza, disagio sociale e relazionale attestata dai servizi socio-sanitari competenti;
- le persone detenute in esecuzione penale esterna o ex detenute;
- le donne assenti dal mercato del lavoro da oltre 24 mesi;
- le persone inserite in liste di mobilità e lavoratori percettori di indennità di mobilità in deroga
- i soggetti in situazioni di tossicodipendenza, ex-tossicodipendenza, alcool dipendenza attestata dal Ser.T. (Servizio tossicodipendenze);
- le persone in cerca di occupazione riconosciute invalide ai sensi dell'art. 1 punti a), b), c) e d) della legge 68/1999 o portatori di handicap psichici o sensoriali;
- disoccupati di lunga durata, da oltre 12 mesi, di età superiore a 32 anni;

- i lavoratori a cui manchino non più di cinque anni per il raggiungimento dei requisiti per la pensione di anzianità o vecchiaia.

Progetti LUS: modalità applicative

Sono esclusi dai lavori di utilità sociale i beneficiari di trattamenti pensionistici di vecchiaia o di anzianità nonché i lavoratori di utilità sociale che sono stati licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo da progetti LUS nel corso degli anni precedenti.

Destinatari delle iniziative sono le Comunità Montane a cui il Dipartimento politiche del lavoro e della formazione eroga un contributo rapportato al costo del lavoro dei lavoratori coinvolti, dei capi-squadra e del tutor, oltre al rimborso delle spese sostenute per il supporto e l'accompagnamento al lavoro.

I progetti devono:

- avere durata compresa tra 6 e 18 mesi non prorogabili, salvo particolari motivazioni non dipendenti dai partner e sino a 60 mesi nel caso di lavoratori pensionandi;
- prevedere l'organizzazione del lavoro sulla base di squadre composte da operai e caposquadra, salvo nel caso di lavoratori pensionandi per i quali è possibile un percorso alternativo individuale;
- prevedere per ogni lavoratore inserito un Progetto di Integrazione Lavorativa sottoscritto da tutor, lavoratore e servizi invianti;
- prevedere una chiara e significativa ricaduta occupazionale.

I suddetti progetti devono essere gestiti in partenariato tra Comunità Montana titolare, una cooperativa sociale di tipo B o C, che attua il progetto, e uno o più partner di progetto tra i servizi socio-sanitari territoriali, il Ser.T. dell'Azienda USL della Valle d'Aosta o la Casa Circondariale di Aosta, che partecipa alle attività di sostegno alle persone.

5.1.9 Immigrati

Gli immigrati rappresentano una risorsa per l'economia regionale e al fine della loro piena integrazione nella società e nel mondo del lavoro saranno realizzati interventi formativi finalizzati a migliorare la conoscenza di base delle lingue e ad approfondire gli elementi propri della cultura valdostana e della cultura e dell'educazione civica italiana. Le iniziative si configurano da un lato come forte strumento di integrazione e dall'altro come opportunità per acquisire, al termine del percorso, certificazioni ufficiali di conoscenza della lingua italiana. L'iniziativa potrà inoltre prevedere servizi di accompagnamento finalizzati a sostenere la partecipazione alle attività formative in modo continuativo.

A favore della popolazione immigrata, inoltre, saranno:

- erogati servizi integrati di orientamento e mediazione al lavoro;

- potenziati i servizi offerti dai CPI mediante il consolidamento della presenza di mediatori culturali e la formazione/aggiornamento del personale di CPI sulle problematiche caratterizzanti questo specifico target;
- l'attivazione di tirocini finalizzati all'inserimento/reinserimento lavorativo.

5.1.10 Interventi per favorire l'occupazione dei giovani con elevato titolo di studio

Rilevazione dei fabbisogni professionali

Il periodo di programmazione 2009-2011 ha visto la realizzazione di numerosi interventi di alta formazione tra cui master universitari, borse di ricerca e buoni formativi per la ricerca.
Nell'ambito del presente Piano triennale si prevede di rafforzare la promozione di interventi volti alla qualificazione del capitale umano e al collegamento tra il sistema regionale dell'alta formazione e il sistema produttivo mediante la messa a disposizione di figure professionali di alto profilo che possano contribuire all'innovazione e la ricerca in impresa.
Tale obiettivo potrà essere raggiunto più efficacemente a fronte di una costante rilevazione dei fabbisogni professionali delle imprese, pur nella consapevolezza che, tanto la fase congiunturale negativa che caratterizza il contesto socioeconomico, quanto l'inevitabile disallineamento temporale tra rilevazione dei fabbisogni e la realizzazione degli interventi costituiscono elementi di criticità ineludibili e propri di qualsiasi intervento regionale e nazionale.
La rilevazione costante dei fabbisogni professionali delle imprese potrà essere realizzata attraverso un'indagine *ad hoc* ed anche tramite la messa a punto ed implementazione di un sistema permanente di rilevazione dei fabbisogni professionali propria del sistema regionale valdostano.

Master universitari progettati con il sistema produttivo

Tra gli strumenti per promuovere al fine dell'occupabilità dei giovani con titolo di studio elevato si farà ricorso, *in primis,* all'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca, per l'attivazione del quale si provvederà alla regolamentazione dei profili formativi e delle durate dei percorsi.
In continuità con il triennio appena trascorso, sarà ulteriormente sviluppata la realizzazione di Master universitari di I e II livello aventi ad oggetto tematiche afferenti i settori strategici dell'economia regionale. Al fine di supportare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani laureati i master dovranno prevedere lo svolgimento di un tirocinio curricolare in azienda. Aziende e associazioni di categoria saranno coinvolte nella progettazione dell'offerta formativa al fine di mettere a punto interventi pienamente coerenti con i fabbisogni professionali del territorio.

Assegni e borse di ricerca

Tra gli strumenti da utilizzarsi nella specializzazione post – laurea e post dottorato di ricerca si proporranno gli assegni di ricerca, così come disciplinati dell'art. 22 della legge 240/2010 "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario". Ciascun assegnista sarà tenuto a sviluppare parte del proprio percorso formativo e di ricerca preferibilmente in impresa; in tal caso, le imprese saranno coinvolte fin dalla fase di definizione della proposta progettuale e chiamate a mettere a diposizione dell'assegnista strumenti e attrezzature necessarie per lo sviluppo del percorso formativo e di ricerca.
In linea con il passato le Borse di ricerca costituiranno lo strumento per il finanziamento di una delle seguenti attività inserite in un Progetto di Specializzazione post laurea:

- Project Work per la Ricerca
- Attività di Ricerca
- Trasferimento Tecnologico
- Stage di Eccellenza
- Dottorato di Ricerca
- Tesi di Ricerca

Tirocini formativi e di orientamento per neolaureati

Si riconosce inoltre l'importanza di promuovere la realizzazione di tirocini formativi e di orientamento rivolti a neolaureati che abbiano conseguito il titolo da non oltre 12 mesi, specificatamente finalizzati a supportare la transizione dei giovani dal sistema dell'istruzione al sistema produttivo. Al fine della piena valorizzazione dell'esperienza formativa dei destinatari potranno essere previsti specifici momenti di formazione d'aula - per la realizzazione dei quale sarà chiamati ad operare gli Atenei - dedicati a supportare *ex ante* o *in itinere* i tirocinanti su tematiche afferenti il settore di attività dell'azienda ospitante o temi trasversali caratterizzanti il mondo del lavoro (tipologie contrattuali, canali per la ricerca del lavoro …).

5.1.11 Interventi per l'occupazione di persone ad alta professionalità

Sviluppo dell'innovazione e della ricerca

La messa a disposizione di figure professionali di alto profilo che possano contribuire allo sviluppo dell'innovazione e della ricerca verrà promossa attraverso la proposta di un piano di interventi finalizzato da un lato a sviluppare la capacità innovativa del territorio, migliorando in tal modo le condizioni di occupabilità delle risorse umane, dall'altro alla formazione delle persone coinvolte o da coinvolgere nei processi innovativi di organizzazioni pubbliche e private locali e nei progetti di ricerca realizzati presso enti e imprese in unità operative espressioni anche di partenariati e di reti di ricerca.

Sensibilizzare il territorio sul tema dell'innovazione potrà produrre positive ricadute sull'orientamento delle scelte educative, formative, imprenditoriali e, in generale, di lavoro. A tal fine, rivolgere iniziative formative ed eventi di promozione della ricerca ad un'ampia varietà di utenze favorirà l'evoluzione della cultura scientifica e proporrà nuovi riferimenti che la società potrà utilizzare per leggere la realtà e agire all'interno di essa in modo proattivo. In particolare, un risultato atteso è l'incremento delle lauree tecnico - scientifiche al fine di soddisfare la crescente domanda di risorse umane qualificate da impiegare nella ricerca.

La creazione sul territorio di nuove unità di ricerca e di reti di ricercatori e tra università, centri di ricerca e imprese, con l'auspicabile accesso a finanziamenti UE per la ricerca, rafforzerà il sistema della ricerca regionale proponendo soluzioni utili allo sviluppo economico, alla tutela dell'ambiente e al miglioramento della qualità della vita nella regione.

Formare dei ricercatori capaci e creativi, orientati al risultato e alla valorizzazione della conoscenza prodotta nel contesto nazionale e internazionale, in grado di proporla agli attori economici significativi sul territorio (in particolare alle PMI), e curare in parte anche gli aspetti legati all'utilizzazione economica dei risultati, può rivelarsi una strategia importante per fronteggiare fenomeni quali:

- la crescente disoccupazione giovanile nella fascia alta di istruzione;
- la debole domanda di laureati da parte delle piccole imprese;

- la contrazione della domanda da parte degli enti pubblici;
- l'aumento dell'offerta dei laureati che rientrano in Valle dopo la laurea.

L'attività dei ricercatori potrà rafforzare la competitività del territorio e promuovere la nascita di iniziative imprenditoriali con la creazione di nuovi posti di lavoro nei settori ad alta tecnologia o ad alta innovazione.
Gli interventi formativi finalizzati allo sviluppo di competenze specialistiche eccellenti, sia tecnico - scientifiche sia manageriali - organizzative, spaziano tra la formazione iniziale per giovani ricercatori, il supporto ai ricercatori esperti e lo sviluppo di nuove professionalità per l'innovazione e la ricerca.

Gli strumenti proposti variano dagli interventi d'aula, anche a carattere seminariale, alla realizzazione di progetti individuali di specializzazione post laurea che comprendono dottorati di ricerca, stage di eccellenza e attività di ricerca e sviluppo tecnologico, finanziati con borse di ricerca e buoni formativi. Inoltre, presso l'Università della Valle d'Aosta e il Politecnico con sede a Verrès sarà rafforzata l'attività di ricerca finanziata con assegni di ricerca.
Particolare attenzione sarà rivolta alle borse e agli assegni di ricerca che saranno utilizzati in collaborazione con enti pubblici o privati, loro consorzi e associazioni, in particolare con le imprese le quali ospiteranno i borsisti e gli assegnisti fornendo le necessarie strumentazioni e partecipando al finanziamento.

Azioni di sistema per lo sviluppo dell'innovazione e della ricerca

Per quanto riguarda le attività di promozione della cultura scientifica, dell'innovazione e della ricerca sul territorio valdostano, si prevede di mettere in atto alcune azioni di sistema quali:

- lo sviluppo di progetti di promozione della cultura scientifica finalizzati in particolare all'incremento delle lauree tecnico-scientifiche, in collaborazione con scuole, università, centri di ricerca, imprese e centri di servizio alle imprese;
- la realizzazione di eventi di promozione della ricerca attraverso l'incontro tra ricercatori, università, centri di ricerca, studenti e pubblico (es. Notte europea dei Ricercatori, Caffè scientifici, Settimana della creatività e dell'innovazione, Research open day, ..);
- la realizzazione di un sito web regionale dedicato all'innovazione, alla comunicazione scientifica, alle attività di ricerca svolte sul territorio e al sostegno delle reti.

Azioni per la creazione di reti di ricerca

Le attività di sistema per la creazione di reti promosse riguarderanno la creazione di reti tra i ricercatori, tra i principali stakeholder coinvolti nelle attività di ricerca (università, centri di ricerca, mondo produttivo e istituzionale):

- azioni di sostegno per la creazione e lo sviluppo di unità di ricerca operanti sul territorio con personale di ricerca formatosi nella Regione;
- azioni di promozione e sostegno per lo sviluppo di reti di ricerca locali finalizzate allo sviluppo di programmi di ricerca su tematiche qualificanti per l'economia regionale e al loro collegamento a reti di ricerca nazionali e internazionali;

- azioni di supporto alla creazione di una rete scientifica regionale tesa a migliorare la qualità della ricerca; la rete sarà costituita dai ricercatori formatisi in Valle d'Aosta in questi ultimi anni ed è finalizzata all'interscambio di idee, esperienze e di servizi relativi alla formazione e all'attività di ricerca, alla comunicazione scientifica, allo sviluppo di nuovi progetti di ricerca, nonché progetti di start-up e spin-off, a collaborazioni e iniziative per l'acquisizione di finanziamenti europei *(networking e coordinamento, animazione di rete, realizzazione di una piattaforma digitale - collaborativa, creazione/gestione di comunità di interesse per tematiche scientifiche);*
- mappatura delle competenze tecnico scientifiche di alto profilo presenti in Valle d'Aosta e realizzazione di una piattaforma informatizzata al servizio dell'incontro tra la domanda e l'offerta di conoscenza e di professionalità ad uso di laureati/esperti/ricercatori, da un lato, e imprese/enti/università, dall'altro;
- sviluppo di un sistema di monitoraggio degli esiti occupazionali e dei percorsi di carriera dei giovani ricercatori formati in Valle d'Aosta, nonché della loro capacità di rete messa in gioco sviluppando relazioni sul territorio.

Per quanto riguarda le azioni di politica attiva dedicate alle persone occupate nel settore della ricerca e innovazione o che cercano occupazione in questo settore, s'intende promuovere i seguenti interventi:

Interventi per la crescita delle risorse umane

- azioni per favorire l'approccio dei giovani neolaureati alla specializzazione post laurea attraverso la ricerca, in particolare tramite supporti informativi, colloqui di orientamento, stage presso unità di ricerca di imprese e centri di eccellenza (università, centri di ricerca, …) e brevi corsi di introduzione alla ricerca;
- interventi di formazione iniziale e attività di coaching per giovani ricercatori e tecnici di ricerca, realizzati anche in collaborazione con altre regioni (es.: "*Summer School* per Giovani Ricercatori");
- interventi di formazione tecnico-scientifica e manageriale/organizzativa per l'innovazione e la ricerca, anche a carattere seminariale, realizzati in collaborazione con università, enti di ricerca e centri di servizi alle imprese;
- interventi formativi sulla comunicazione della ricerca;
- percorsi formativi finalizzati a profili e professioni per l'innovazione, la ricerca e il trasferimento tecnologico;
- interventi di formazione specialistica per il trasferimento tecnologico e la valorizzazione dei risultati di ricerca, sia a carattere seminariale, sia con percorsi di formazione-azione e di accompagnamento ai processi di trasferimento;
- formazione per giovani ricercatori attraverso la realizzazione di progetti individuali di specializzazione post laurea che prevedono attività di ricerca, dottorati, stage di eccellenza e tesi di ricerca per laureandi, finanziati con Borse di ricerca e Buoni formativi per la ricerca;
- formazione specialistica individualizzata per ricercatori, tecnologi ed esperti, sviluppata sulla base di piani di formazione annuali finanziati con Buoni formativi per la Ricerca;
- erogazione di incentivi economici per favorire l'assunzione di giovani

ricercatori (vedi Cap. 8 "*Quadro degli incentivi all'assunzione*");

- azioni di sostegno alla realizzazione di progetti di ricerca realizzati presso le Università con sede in Valle d'Aosta, in particolare di progetti che saranno sviluppati in collaborazione con le imprese, loro consorzi, o associazioni, enti pubblici o privati, impegnati in attività d'innovazione con i quali i ricercatori, anche borsisti ed assegnisti, manterranno un costante rapporto;
- promozione e azioni di sostegno ai corsi di dottorato in collaborazione con le imprese e gli enti della regione, in particolare con percorsi formativi che prevedono attività tecnico-scientifiche svolte in unità di ricerca sul territorio;
- valorizzazione, mediante Project Work finanziati con borse di ricerca, di ricercatori, tecnici ed esperti di settore che intendano sviluppare un'idea innovativa presso un'impresa o un ente con sede in Valle d'Aosta, condividendo il know-how e lo sviluppo dell'idea in un gruppo di ricerca locale, in particolare con prospettive di imprenditorialità creativa e innovativa.

5.1.12 La formazione per gli occupati e la formazione permanente

La formazione continua

La formazione continua regionale è finalizzata all'adattabilità dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori, anticipando ed accompagnando le politiche economiche, i mutamenti del sistema competitivo e l'innovazione organizzativa e viene finanziata in Regione Valle d'Aosta a valere su risorse dell'Asse I "Adattabilità" PO FSE CRO 2007-13 e su risorse assegnate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sulle leggi 236/93 e 53/2000.
Le imprese valdostane hanno ad oggi a disposizione diversi strumenti per realizzare un'ampia gamma di interventi, tra cui :

- piani formativi articolati in base a specifiche esigenze (Formazione aziendale);
- iniziative formative erogate da soggetti esterni e pubblicizzate sul mercato (Formazione individuale a catalogo aggiornamento e alta formazione);
- iniziative formative erogate da organismi di formazione regionali su richiesta delle aziende (Formazione interaziendale).

Integrazione con i FPI

In Valle d'Aosta il 36,3%[9] delle aziende aderisce ai Fondi paritetici interprofessionali (d'ora in avanti FPI) per la formazione continua, istituiti con l'art. 118 della legge 388/2000 s.m.i. Il tema dell'integrazione tra iniziative realizzate dalle regioni e quelle dei Fondi interprofessionali è un tema di grande attualità ed ha visto una prima formalizzazione a livello nazionale nell'ambito dell'Accordo sui Fondi paritetici interprofessionali sottoscritto tra Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Regioni e Province autonome e parti sociali sottoscritto il 17 aprile 2007.

Nel corso del triennio si avrà cura di:

- rafforzare e implementare la formazione permanente, potenziando le azioni

[9] Fonte: ISFOL, "Rapporto sulla formazione continua 2010"

Potenziamento della formazione permanente

già attivate nel periodo 2009-2011. A tal fine si provvederà a:

- consolidare il sistema di erogazione di *voucher* formativi individuali finalizzati al rafforzamento di competenze specifiche e trasversali ed al recupero di qualifiche professionali;
- definire e sperimentare un catalogo di attività formative per lo sviluppo di competenze di base e trasversali a domanda individuale;
- attivare azioni di formazione connesse all'acquisizione ed al recupero delle competenze di base ed al rafforzamento di competenze specifiche.

Si provvederà inoltre a:

- consolidare ed allargare la cultura generale, con particolare attenzione alla dimensione dell'interculturalità, alla valorizzazione delle specifiche culturali e materiali locali, e allo sviluppo di nuove tecnologie attraverso:
  - azioni rivolte ad estendere ed elevare il tasso di alfabetizzazione nell'area informatica;
  - azioni formative legate ai nuovi settori delle tecnologie dell'informazione, della comunicazione, delle nuove tecnologie digitali e delle lingue straniere;
  - azioni volte a diffondere conoscenze culturali e ad accrescere le competenze sociali di giovani e adulti (cittadinanza attiva);

- promuovere la permanenza attiva nei processi produttivi attraverso la promozione di interventi per incentivare l'invecchiamento attivo della popolazione anziana, valorizzando il suo ruolo nei processi di trasmissione del proprio sapere professionale alle nuove generazioni.

5.1.13 Formazione del personale regionale

In questa situazione di crisi e di cambiamento, la formazione del personale regionale ha un ruolo rilevante, non solo come mezzo di aggiornamento e sviluppo delle competenze, ma anche quale strumento per accompagnare e facilitare l'applicazione delle riforme e contribuire a migliorare l'organizzazione.

In un'organizzazione complessa come la Regione, il sistema organizzativo della formazione interna deve soddisfare più esigenze contemporaneamente: da un lato occorre mantenere un forte coordinamento centrale della strategia al fine di garantire la necessaria unitarietà d'indirizzo, dall'altro è indispensabile tenere conto della disomogeneità e della specializzazione delle funzioni svolte dai dipartimenti regionali.

L'azione formativa di base da programmare sarà così suddivisa in macro aree di riferimento, declinate di seguito:

- Area delle competenze generali/trasversali
- Area delle competenze specialistiche/professionali
- Area delle competenze linguistiche e informatiche

Obiettivi

- Sviluppo di una sempre più adeguata professionalità di tutto il personale, indipendentemente dalla qualifica di appartenenza.
- Miglioramento della produttività del sistema regione
- Diffusione di una cultura di managerialità pubblica

- Predisposizione degli strumenti per migliorare le relazioni esterne, i rapporti intersoggettivi del personale e le motivazioni al lavoro.
- Miglioramento delle relazioni tra le istituzioni pubbliche e i cittadini.
- Costante adeguamento della professionalità dei dipendenti alle innovazioni tecnologiche introdotte o da introdurre.

5.1.14 Sostenere la mobilità occupazionale e professionale a livello internazionale e interregionale.

Nell'ambito delle azioni messe in campo per favorire l'occupazione e l'occupabilità delle persone, è importante sottolineare la possibilità offerta a coloro che sono in cerca di occupazione o che sono già occupati di poter sviluppare le proprie competenze e carriere anche al di fuori del territorio regionale.

Programma Eurodyssée

A tal proposito proseguirà anche per il triennio 2012-2014 la partecipazione al programma Eurodyssée, che prevede scambi di giovani promosso dall'Assemblea delle Regioni d'Europa (ARE).
Com'è noto, l'obiettivo di Eurodyssée è di migliorare le opportunità dei giovani europei di entrare nel mercato del lavoro, offrendo loro la possibilità di acquisire un'esperienza professionale all'estero tramite lo svolgimento di un tirocinio retribuito. Potranno, pertanto, prendere parte al programma giovani di età compresa fra i 18 e i 30 anni. Prima del tirocinio, di durata variabile (fra 3 e 7 mesi), essi potranno beneficiare di un corso di lingua del paese ospitante da svolgersi prima o parallelamente alla formazione pratica.

Sportello Eures

In conformità con le linee strategiche definite a livello europeo, la transnazionalità rappresenta uno strumento per promuovere e valorizzare gli interscambi di soggetti e di attori chiave dei sistemi per consolidare la cultura del dialogo e del confronto fra realtà diverse nella logica del mutuo apprendimento. E' una dimensione centrale che riguarda diverse aree tra cui le politiche attive del mercato del lavoro e il capitale umano.
In quest'ottica, s'intende promuovere il servizio EURES (European Employment Services - Servizi europei per l'impiego), rete di cooperazione formata dai servizi pubblici per l'impiego, a cui partecipano anche i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro. L'obiettivo della rete è facilitare la libera circolazione dei lavoratori nello Spazio economico europeo. La rete EURES è stata istituita sia per le persone in cerca di lavoro interessate a trasferirsi in un altro paese per lavorare e studiare, sia per i datori di lavoro che desiderano assumere persone di un altro paese.
In particolare l'inserimento nel mondo del lavoro di giovani con qualifiche medio - alte che abbiano anche la conoscenza di una o due lingue europee.
Saranno organizzati incontri di orientamento per descrivere l'andamento dei diversi mercati del lavoro europei ed i trend di alcuni profili professionali allo scopo di aiutare i giovani a fare, in maniera più consapevole, le scelte sul percorso formativo più adatto a garantire loro un futuro lavorativo.

Sostegno alla mobilità interregionale dei lavoratori

Infine s'intende sviluppare strategie comuni d'intervento con la Regione Piemonte al fine di avviare un processo di messa in condivisione di strumenti e competenze per meglio rispondere ai bisogni occupazionali dei territori in un'ottica di sistema interregionale. A tal proposito ci si impegna a

- promuovere lo scambio di buone prassi e la stipula di convenzioni in tema d'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, con particolare riferimento al contratto di apprendistato;
- facilitare lo scambio di offerte di lavoro da parte delle imprese dei due territori con particolare attenzione a quelle dedicate ai giovani;
- migliorare la rete dei servizi per il lavoro tramite momenti di confronto e scambio di servizi fra le due regioni anche al fine di promuovere accordi e iniziative congiunte di partenariato pubblico privato, a supporto delle attività dei CPI;
- sostenere la collaborazione fra osservatori regionali del mercato del lavoro per facilitare letture omogenee e processi di programmazione coerenti tra territori attigui;
- consolidare i rapporti operativi fra gli sportelli Eures.

5.1.15 Apprendistato

Riforma apprendistato

L'istituto dell'apprendistato, in via di definizione a livello nazionale (DDL Riforma del Lavoro) come contratto unico d'ingresso nel mercato del lavoro, è stato recentemente oggetto di riforma attraverso l'entrata in vigore del Testo Unico dell'Apprendistato (Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167), che riconduce a un quadro unitario le numerose e stratificate fonti (norme regionali, statali e contrattazione collettiva) che disciplinavano la formazione dell'apprendista.
Il D.Lgs 167/2011, che ha abrogato la normativa precedente, articola l'istituto nelle seguenti tipologie contrattuali, distinte in base alla finalità formativa:

1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (art.3);
2. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, per il conseguimento della qualifica professionale ai fini contrattuali (art.4);
3. Apprendistato di alta formazione e ricerca, finalizzato a conseguire titoli di studio (diploma di istruzione secondaria superiore, titoli universitari e dell'alta formazione - compresi dottorati di ricerca e diplomi ITS) ovvero a svolgere attività di ricerca nonché il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali (art.5).

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Per quanto concerne l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, disciplinato dall'art. 3 del D.Lgs. 167/2011, le Regioni, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sono chiamate a regolamentare i profili formativi, in osservanza di quanto definito dall'Accordo in Conferenza permanente tra Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano. Tale Accordo è stato approvato nella seduta del 15

marzo 2012 e ha stabilito i seguenti punti:

- le figure nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali conseguibili attraverso l'apprendistato sono quelle di cui all'art. 18 comma 1, lettera d, del D.lgs. 226/2005 come definite nell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27/07/2011, e integrato dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 19 /01/2012;

- gli standard minimi formativi delle competenze tecnico professionali e delle competenze di base, relativi alle figure di cui al punto precedente, sono quelli di cui all'art. 18 comma 2 del D.lgs. 226/2005, come definiti dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011 e recepito nel D.I. dell'11 novembre 2011;

- i percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale prevedono la frequenza di attività di formazione, interna o esterna all'azienda, strutturata in osservanza degli standard fissati dalle Regioni e P.A. nel rispetto di quanto definito nell'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011 e nel D.lgs. 226/2005, per un monte ore non inferiore a 400 ore annue, tenuto conto della possibilità, nel caso di apprendisti di età superiore ai 18 anni, di riconoscere crediti formativi in ingresso;

- le modalità di erogazione dell'ulteriore formazione aziendale, ai sensi del comma c, art. 3 del D.lgs. 167/2011, sono stabilite dalla contrattazione collettiva, nel rispetto del Piano formativo dell'apprendista, assicurandone la tracciabilità secondo le modalità definite dalle Regioni e P.A.

Come previsto nel Protocollo di Intesa, di cui alla DGR 85/2012, la Regione attiverà un apposito tavolo con le Parti Sociali e, in tale ambito, saranno definite le proposte di regolamentazione dei profili formativi per i giovani che hanno assolto all'obbligo di istruzione.

Nell'ambito del Tavolo per l'articolo 3 saranno considerati i seguenti elementi:

- declinazione regionale delle qualifiche triennali e dei diplomi professionali nazionali ex D.Lgs. 226/05 conseguibili in apprendistato;
- struttura del piano formativo individuale (PFI);
- standard di erogazione della formazione "strutturata", interna ed esterna all'azienda, nel rispetto della durata minima di 400 ore/anno, a carico delle agenzie formative e dell'azienda;
- standard generali di tracciabilità e verifica della ulteriore formazione aziendale;
- competenze e funzioni del tutore aziendale e relativa formazione;
- modalità di valutazione degli apprendimenti, certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi in ingresso e per il passaggio/proseguimento nei percorsi di IeFP, nonché per la registrazione sul libretto formativo del cittadino;
- programmazione e finanziamento dell'offerta formativa regionale.

Apprendistato professionalizz. o contratto di mestiere

La regolamentazione dei profili sarà seguita dalla predisposizione, organizzazione e gestione dell'offerta formativa pubblica.

Relativamente all'apprendistato professionalizzante, le Regioni in osservanza di quanto definito dal D.Lgs. n. 167/2011:

- devono provvedere, sentite le Parti Sociali, alla programmazione e all'attuazione dell'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, di cui assicurano il finanziamento nei limiti delle risorse annualmente disponibili;
- possono promuovere l'utilizzo delle risorse dei Fondi Paritetici Interprofessionali, secondo modalità da definire mediante specifici accordi, per il finanziamento dei percorsi formativi degli apprendisti.

In attuazione delle disposizioni relative all'art. 4 del D.Lgs 167/2011, in data 28 dicembre 2011 Regione Valle d'Aosta ha stipulato un "*Protocollo d'intesa per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere"* (DGR 85/2012), in cui regolamenta l'offerta formativa pubblica rivolta ai giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e nelle more della regolamentazione dell'apprendistato ex D.Lgs 167/2011.
Per il periodo 2012-2014, pertanto, si prevede di attuare l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, secondo quanto disposto dall'Accordo del 28/12/2011, attraverso una pluralità di azioni.
La Regione intende predisporre l'offerta formativa pubblica ai sensi del D.Lgs 167/2011:
- finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, definendo gli standard minimi per l'erogazione della formazione, che indichino:
  - ✓ soggetti erogatori della formazione (agenzia formativa accreditata e/o presso l'impresa);
  - ✓ durata della formazione in base al titolo di studio dell'apprendista (entro il limite max di 120 ore nel triennio);
  - ✓ contenuti della formazione;
  - ✓ procedure e modalità di accesso all'offerta formativa pubblica e ai servizi resi disponibili dalla regione;
- finalizzata a permettere l'accesso facoltativo alla formazione tecnico-professionale finanziata con fondi regionali o FSE.

Nel corso del 2012 la Regione deve inoltre farsi carico della regolamentazione e della gestione dell'offerta formativa pubblica per i contratti di apprendistato avviati in epoca precedente al 25/04/2012 (scadenza del regime transitorio del D. Lgs 167/2011) ai sensi della l.196/97 o del D.Lgs 276/03.
Obiettivo regionale individuato dal protocollo è anche la definizione:

a) del nuovo standard formativo per il tutore o referente aziendale, relativo al corso di base di 12 ore stabilito dal Protocollo di Intesa;
b) della qualifica di maestro artigiano o di mestiere e dei relativi standard professionali e formativi, ad opera di un apposito gruppo di studio istituito nell'ambito del Tavolo per la gestione dei repertori (DGR 2712 del 2/10/2009).

Apprendistato per l'alta formazione

In ultimo, a completamento del quadro regolamentare dell'apprendistato professionalizzante, la Regione dovrà definire le modalità di certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista, in ottemperanza della normativa regionale vigente, ed a sviluppare ed implementare specifici servizi atti a supportare le aziende nella pianificazione dello sviluppo professionale del proprio personale dipendente.

Per quanto concerne l'Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca, normato dall'art. 5 del D.Lgs. 167/2011, le Regioni sono chiamate a definire la regolamentazione dei profili formativi e delle durate dei percorsi, in accordo con le Parti Sociali, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative e di ricerca.
La Regione Valle d'Aosta intende attuare questa tipologia di apprendistato, secondo quanto disposto nel Protocollo del 28 dicembre 2011, attraverso l'attivazione e l'animazione di specifici tavoli tecnici, funzionali alla sottoscrizione di un protocollo di intesa con le Università della Valle d'Aosta e del Piemonte e le Parti Sociali che contenga i seguenti elementi minimi di regolamentazione:

- ✓ finalità degli interventi;
- ✓ durata massima della componente formativa del contratto ed eventuale previsione di un periodo di proroga o di riduzioni della durata a seguito di riconoscimento di CFU conseguiti a seguito di esperienze formative o professionali precedenti alla stipula del contratto di apprendistato;
- ✓ struttura del piano formativo individuale (PFI);
- ✓ modalità di erogazione delle attività formative a carico delle istituzioni formative e da svolgere presso l'azienda;
- ✓ modalità di attestazione dei CFU;
- ✓ impegni delle parti.

A seguito della sottoscrizione dell'Accordo con le università e le parti sociali, la regione provvederà alla definizione di appositi indirizzi per la programmazione e realizzazione dei percorsi.
Le regolamentazioni di cui agli articoli 3 e 5 del D.Lgs 167/2011 saranno definite entro il primo anno di attuazione del Piano di Politica del Lavoro, tenendo conto delle eventuali nuove modifiche che saranno apportate alla disciplina del mercato del lavoro dai testi in via di approvazione in Parlamento.

5.1.16 La formazione per l'assolvimento del diritto dovere di istruzione e formazione

I percorsi di IeFP

In regione Valle d'Aosta dall'a.s. 2010/2011[10] i percorsi di IeFP sono realizzati dagli istituti tecnici e professionali, che possono avvalersi della collaborazione degli Enti di formazione, in regime di sussidiarietà integrativa (nei primi tre anni dei percorsi quinquennali dell'istruzione professionale) o di sussidiarietà complementare (con percorsi triennali strutturati secondo un curricolo appositamente definito in modo affine a quello dell'istruzione professionale).
I percorsi attualmente previsti sono riportati nella tabella seguente[11]:

QUALIFICA	TIPOLOGIA DI PERCORSO

OPERATORE DELLA RISTORAZIONE – indirizzo Preparazione pasti - Preparazione piatti di base e della tradizione valdostana	Percorso in sussidiarietà integrativa interno al percorso quinquennale dell'istruzione professionale "SERVIZI PER L'ENOGASTRONOMIA E L'OSPITALITÀ ALBERGHIERA"
Operatore della ristorazione – indirizzo Servizi di sala e bar	
OPERATORE INSTALLATORE E MANUTENTORE DI IMPIANTI ELETTRICI	Percorso in sussidiarietà integrativa interno al percorso quinquennale dell'istruzione professionale "MANUTENZIONE E ASSISTENZA TECNICA"
OPERATORE MECCANICO - MONTATORE - MANUTENTORE	
OPERATORE INSTALLATORE E MANUTENTORE DI IMPIANTI TERMOIDRAULICI	
OPERATORE DEL LEGNO	Percorso in sussidiarietà integrativa interno al percorso quinquennale dell'istruzione professionale "PRODUZIONI INDUSTRIALI ED ARTIGIANALI – LEGNO".
OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DEI VEICOLI A MOTORE	Percorso in sussidiarietà complementare con la titolarità dell'istituzione scolastica
OPERATORE AGRICOLO	Percorso in sussidiarietà complementare con la titolarità dell'istituzione scolastica
OPERATORE EDILE	Percorso in sussidiarietà complementare con la titolarità dell'istituzione scolastica

Passaggio al IV anno

I percorsi in sussidiarietà complementare sono gestiti dalle istituzioni scolastiche che prevedono attività di approfondimento valutate per il passaggio al quarto anno dell'istruzione professionale.

Corsi biennali di formazione professionale

Con riferimento al canale della formazione professionale, nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione la Regione, nell'autunno 2011, ha attivato un nuovo modello di corsi di formazione professionale biennali, finalizzati all'acquisizione di una qualifica professionale regionale, rivolti in via prioritaria ai giovani nella fascia d'età 16-18 anni (estesa fino ai 20 anni a copertura dei posti disponibili), che hanno assolto l'obbligo di istruzione, ma non hanno conseguito alcun titolo di studio superiore o qualifica professionale[12].
Si tratta di corsi biennali, della durata complessiva di 2000 ore, strutturati con una forte caratterizzazione professionalizzante, una preponderanza di attività teorico-pratica (metodo induttivo), la presenza di significative esperienze in azienda, l'organizzazione di attività di sostegno alla motivazione, alla presa di coscienza dei propri processi di apprendimento, allo sviluppo dell'individuo ed infine, l'organizzazione di attività di sostegno alla ricerca attiva del lavoro.
La formazione riguarda profili professionali di base, approvati dalla Giunta regionale in data 15 luglio 2011 previo accordo del Consiglio Politiche del Lavoro, per l'acquisizione di una qualifica regionale, inseriti nel repertorio regionale degli standard professionali e descritti in termini di attività e competenze. Tali profili sono stati definiti dalla Regione con la collaborazione delle parti sociali e di esperti dei sistemi dell'istruzione e della formazione.
La partecipazione delle parti e, in particolare delle associazioni di categoria per ogni settore considerato, è stata fondamentale per la definizione di profili rappresentativi dell'attività lavorativa e del contesto produttivo regionale e sarà mantenuta per la definizione dei futuri profili.
L'offerta formativa avviata nel 2011 è stata definita sulla base delle richieste espresse dal sistema economico produttivo ed è riferita ai seguenti profili professionali:

- acconciatore di base,
- estetista di base,
- commis di cucina,
- commis di sala/bar,
- carrozziere di base,
- impiantista elettrico,
- impiantista termoidraulico.

Allo scopo di fronteggiare problematiche connesse con l'assolvimento dell'obbligo di istruzione nei confronti di giovani minorenni, con deliberazione della Giunta regionale n. 3077 del 23/12/2011 è stato approvato un Protocollo d'intesa tra la Sovraintendenza agli studi e il Dipartimento politiche del lavoro e della formazione, per l'inserimento, nei corsi biennali di formazione professionale, di giovani che non hanno assolto l'obbligo di istruzione.

Protocollo d'intesa tra Sovraintendenza agli studi e Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione

I giovani considerati rientrano nelle sotto elencate categorie:

- ✓ studenti che abbiano frequentato i percorsi scolastici per 10 anni e che compiano 16 anni entro la fine dell'anno solare;
- ✓ studenti che, compiuti i 16 anni di età, non abbiano assolto l'obbligo di istruzione perché non in possesso del requisito di 10 anni di scolarizzazione nei corsi dell'istruzione;
- ✓ studenti che hanno assolto l'obbligo di istruzione, pertanto in possesso di entrambi i requisiti richiesti, ma che non hanno ottenuto il diploma di Stato del primo ciclo.

Le attività proposte sono le seguenti:

- ✓ per i giovani che abbiano frequentato percorsi scolastici per 10 anni e che compiano 16 anni entro l'anno solare: iscrizione contestuale ad un istituto scolastico e ad un corso di formazione professionale al fine del rilascio della certificazione delle competenze acquisite nell'assolvimento dell'obbligo di istruzione di cui al D.M. n. 9/2010;

- ✓ per i giovani che abbiano già compiuto 16 anni ma non abbiano 10 anni di scolarizzazione: iscrizione presso una scuola secondaria della regione e contestualmente a un percorso di formazione professionale fino all'assolvimento dell'obbligo di istruzione[13];

- ✓ per i giovani che hanno assolto l'obbligo di istruzione senza ottenere il diploma di Stato del primo ciclo: promozione, attraverso apposite convenzioni tra i CTP e gli enti di formazione professionale, del conseguimento del diploma di Stato del primo ciclo.

Con deliberazione della Giunta regionale n. 813 del 13/04/2012 è stato istituito il Gruppo di monitoraggio, composto da rappresentanti della Regione e delle parti sociali, che avrà il compito di monitorare i corsi di formazione attraverso la definizione di un impianto di monitoraggio quantitativo e qualitativo (individuazione di indicatori, modalità e strumenti di rilevazione) in relazione alle seguenti Aree:

- o profilo professionale;

Gruppo di

monitoraggio

- didattica e organizzativa;
- allievi.

Come indicato nel paragrafo 5.1.4.2, per il triennio 2012-2014 la Regione si impegna a sviluppare l'integrazione tra i sistemi di istruzione e formazione attraverso l'istituzione di un'apposita commissione, composta dai referenti istituzionali e dalle parti sociali, che avrà il compito di definire le condizioni di attivazione e di supporto e monitoraggio delle azioni integrate.

Integrazione tra i sistemi di istruzione e formazione

Nel triennio 2012-2014, in relazione all'offerta formativa per l'adempimento del diritto-dovere di istruzione e formazione, viene mantenuta l'articolazione dell'offerta di IeFp del sistema di istruzione (percorsi triennali in sussidiarietà integrativa e complementare) e del sistema di FP (corsi biennali per l'acquisizione di una qualifica professionale) e verrà posta particolare attenzione alla scelta dei profili professionali in esito che dovranno essere definiti, ove possibile, sulla base dei fabbisogni professionali espressi dal mondo del lavoro, contestualizzati in relazione alle caratteristiche locali dei settori di riferimento, complementari e non concorrenziali fra i due sistemi di istruzione e formazione, innovativi e anticipatori rispetto ai bisogni professionali del sistema economico e produttivo.

5.1.17 Partecipazione delle donne al mercato del lavoro

In un periodo di recessione economica, molto spesso le fasce della popolazione più a rischio di esclusione sociale sono quelle che già presentano debolezze sostanziali. In questo scenario, la componente femminile della popolazione rischia di vedere ridotta la sua partecipazione al mercato del lavoro, come del resto sta accadendo in buona parte d'Italia. La situazione di Regione Valle D'Aosta sembra essere meno preoccupante rispetto a quella del paese, come confermano i dati seguenti:

- Il tasso di occupazione è del 60,8% (contro il 46,7% circa dell'Italia) facendo registrare un leggero aumento rispetto al 2010 (+ 0,5%);

[10] D.G.R. 519 del 26 febbraio 2010 - Determinazioni in merito al nuovo ordinamento dell'istruzione secondaria superiore in Valle d'Aosta, disposizioni per la formazione delle classi e conferma del piano di dimensionamento delle istituzioni scolastiche regionali di scuola secondaria superiore.

[11] - D.G.R. 2370 del 3 settembre 2010- Recepimento delle figure del repertorio nazionale dell'offerta di istruzione e formazione professionale di cui all'accordo in Conferenza Stato – Regioni del 29/4/2010, con integrazioni regionali, per l'attivazione dei percorsi triennali, nell'ambito dei curricoli quinquennali dell'istruzione tecnica e professionale, per l'acquisizione di una qualifica professionale e per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione di cui alla D.G.R. 519/2010;
- D.G.R. 3052 del 16 dicembre 2011 - Integrazione del repertorio dell'offerta di istruzione e formazione professionale di cui all'accordo in conferenza stato - regioni del 29/4/2010 di cui alla D.G.R. 2370/2010, per l'acquisizione della qualifica professionale di "operatore edile".

[12] DGR 1736/2011 "Approvazione dell'invito a "regia regionale" per la presentazione di corsi biennali di formazione professionale post obbligo di istruzione per le qualifiche di impiantista elettrico, impiantista termoidraulico, carrozziere di base, acconciatore di base, estetista di base.

[13] Ai sensi del Decreto del Ministero della Pubblica Istruzione n. 139 del 22 Agosto 2007 "Regolamento recante norme in materia di adempimento dell'obbligo di istruzione, ai sensi dell'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

- Si riscontra un tasso di disoccupazione femminile superiore rispetto a quello maschile di soli 0,25 punti percentuali nel 2011. In proporzione cresce più rapidamente la disoccupazione maschile rispetto a quella femminile a causa della crisi del settore industriale che registra minore partecipazione femminile. Il *gap* di genere pertanto si è costantemente ridotto nell'ultimo triennio.

Nonostante questi dati piuttosto incoraggianti, restano alcuni punti critici come la maggiore difficoltà per le donne ad accedere al lavoro ed una maggiore precarizzazione dei rapporti di lavoro che caratterizza i settori in cui le donne trovano maggiormente impiego (servizi, istruzione e cura). Inoltre è bassa la presenza delle donne della regione Valle D'Aosta nelle facoltà scientifiche come ingegneria e sono ancora poche le imprese femminili (25,1%, e solo il 23% di quelle di nuova creazione nel 2010). Infine a ciò si aggiunge, per le donne occupate, il perdurare di difficoltà di accesso alle posizioni più elevate della scala gerarchica e, non di meno, delle possibilità di carriera.

Indicazioni generali

Per il triennio 2012 – 2014 si pensa di promuovere misure che possano supportare la maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro attraverso il sostegno alla diffusione di modelli organizzativi aziendali orientati alla conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa e l'offerta di sostegni per estendere l'accesso alla formazione e l'orientamento nell'ambito dei percorsi di sviluppo formativo e di carriera.

Misure per la conciliazione famiglia - lavoro

Si prevede di rinnovare ed estendere l'erogazione dei voucher di conciliazione tra i tempi di vita familiare e di lavoro. I voucher serviranno ad acquistare servizi inerenti la vita privata delle famiglie (quali asili nido, centri diurni per i minori, ludoteche, servizi di cura a domicilio etc.) e saranno erogati a favore di donne nel cui nucleo familiare vivono minori, anziani non autosufficienti e disabili le quali siano occupate o disoccupate o inoccupate ma frequentanti attività d'istruzione o formazione residenti in Regione.

Incentivi all'utilizzo di contratti part-time volontari, telelavoro o coperture di orario.

Sarà incentivata l'assunzione con contratti part – time da parte delle aziende, qualora espressamente richiesto dalla lavoratrice (vedi Cap. 7 "*Quadro degli incentivi all'assunzione*"). Potranno essere favorite, anche se in misura diversa, sperimentazioni mirate riguardanti l'uso del telelavoro, progetti volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti dopo un periodo di congedo parentale e l'erogazione d'incentivi alle assunzioni di donne per coprire differenziali d'orario conseguenti a riduzioni d'orario per motivi di cura o per sostituzioni di maternità.

5.1.18 I buoni formativi

Buoni per la formazione permanente e per l'alta formazione

I buoni formativi sono uno strumento di potenziamento delle competenze di giovani e adulti per lo sviluppo della società della conoscenza tramite il finanziamento di voucher individuali per la partecipazione ad iniziative formative collegate al proprio progetto di sviluppo professionale.

Per Alta formazione si intende l'ambito della formazione superiore post diploma e post laurea finalizzato allo sviluppo di competenze professionali tecnico specialistiche

e/o manageriali.
Per formazione permanente si intendono le attività formative finalizzate al rafforzamento e all'implementazione di competenze e conoscenze specifiche funzionali ad una migliore occupabilità e/o alla riprogettazione del proprio percorso professionale.
Considerate la buona flessibilità ed efficacia ad oggi dimostrate, la regione intende confermare lo strumento anche per il triennio 2012-2014.

5.1.19 I tirocini

Tipologie di tirocini

La Regione Autonoma Valle d'Aosta ha promosso nel passato e intende consolidare nel futuro il tirocinio come strumento utile per arricchire un percorso formativo e/o orientativo con un'esperienza guidata in ambiente di lavoro o per favorire l'inserimento stabile in azienda di persone disoccupate e/o inoccupate.
Il tirocinio assume quindi finalità ed obiettivi diversi a seconda delle caratteristiche del tirocinante e delle motivazioni dell'azienda ospitante:

1. può essere uno strumento utile per arricchire il proprio percorso di formazione ed acquisire un'esperienza professionale che consolidi il percorso formativo/educativo svolto. Spesso a questo fine il tirocinio, o meglio "lo stage", è intercalato o posto a conclusione di un percorso d'istruzione o di formazione professionale;
2. può essere uno strumento utile per favorire la conoscenza dei sistemi produttivi e delle diverse professionalità richieste dal mondo aziendale, permettendo alla persona di valutare l'eventuale scarto tra competenze possedute e ancora d'acquisire;
3. può essere uno strumento finalizzato all'inserimento o reinserimento lavorativo e quindi il tirocinio ha una valenza più elevata nel favorire l'ingresso stabile del lavoratore in azienda ed ad accompagnare il disoccupato o l'inoccupato nella prima fase di socializzazione al lavoro e apprendimento delle regole formali e non formali dell'azienda con la quale s'intende formalizzare un rapporto di lavoro.

La Regione Autonoma Valle d'Aosta intende regolamentare tali tipologie di tirocinio al fine di ottimizzarne la valenza formativa e occupazionale e prevenire forme di abuso e promuoverli tramite i propri Centri per l'Impiego e il Centro Orientamento.

6 Monitoraggio e valutazione

Finalità della valutazione

La Regione Valle d'Aosta ha da tempo introdotto nella propria programmazione operativa pratiche di monitoraggio e valutazione. Essa, infatti, riconosce l'importanza di tali strumenti al fine di:

- migliorare e correggere l'azione pubblica nell'impostazione strategica delle politiche e degli interventi;
- migliorare e correggere l'azione pubblica negli strumenti di intervento e nelle modalità attuative;
- rafforzare l'impegno dell'azione pubblica nel raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- aumentare la consapevolezza degli attuatori e restituire informazioni ai destinatari circa l'azione pubblica;
- alimentare il dibattito pubblico e la discussione partenariale.

In accordo con tali principi, la Regione, data la natura complessa ed articolata del piano, intende supportare l'attuazione del PPL 2012-2014 attraverso uno specifico sistema di Monitoraggio e Valutazione. Tale sistema dovrà consentire di verificare l'effettiva realizzazione della strategia d'intervento individuata, il controllo dei suoi risultati nonché, limitatamente ad alcuni specifici interventi, dei suoi effetti.

Il sistema di Monitoraggio

Propedeutica alle attività di valutazione è l'implementazione di un sistema di monitoraggio delle misure/interventi di politica attiva che permetta di osservare *"in itinere"* l'andamento dei singoli interventi che verranno attuati a valere sulle diverse fonti di finanziamento. Questo sistema, per il quale verrà istituito un gruppo di controllo interno al dipartimento delle politiche del lavoro e della formazione, prevede come attività iniziali:

- l'identificazione di indicatori quantitativi e quali/quantitativi sintetici, scelti in base alla loro significatività, che permettano di tracciare i dati fondamentali sull'andamento degli interventi con l'obiettivo di produrre periodicamente un report/cruscotto di controllo che restituisca una visione d'insieme sui risultati ottenuti e permetta di supportare la governance dei servizi/misure di politica attiva. Gli indicatori saranno coerenti con quelli in uso a livello nazionale ed europeo;
- nella fase di progettazione, la costituzione di un gruppo di lavoro ad hoc che veda coinvolti i referenti dei diversi settori responsabili della programmazione e attuazione degli interventi di politica attiva del lavoro, in modo da condividere il set d'indicatori e procedere nella scelta delle modalità operative per la sua messa a sistema;

Il monitoraggio fisico- realizzativo agirà in modo trasversale sui sistemi di controllo e monitoraggio in essere al fine di offrire una lettura complessiva e di sintesi mediante una batteria di indicatori comuni che verranno alimentati dai dati tracciati dai sistemi informativi esistenti evitando duplicazioni e sovrapposizioni.
Una prima azione sperimentale di monitoraggio avrà come focus d'osservazione il "disoccupato" in cerca di opportunità lavorative e formative in quanto utente dei

servizi e delle misure messe a disposizione dalla Regione.

Il sistema di M&V si baserà su due tipi di prodotti:

- rapporto di valutazione dell'attuazione;
- rapporti di valutazione degli effetti di singoli interventi.

Valutare l'attuazione del PPL

Il primo prodotto verrà realizzato con cadenza annuale (per i tre anni del Piano) e avrà lo scopo di fornire elementi di conoscenza circa lo stato d'avanzamento complessivo delle realizzazioni effettuate nell'ambito del PPL, nonché di fornire indicazioni sulle ragioni che potranno determinare eventuali ritardi di implementazione su alcune di esse. Scopo di tale valutazione sarà quello di identificare su quali obiettivi strategici del Piano si sarà, fino al momento nel quale l'indagine occorre, concentrato il maggior sforzo da parte dell'amministrazione nella realizzazione degli interventi e cosa avrà invece "rallentato" l'attuazione degli altri.
Tali informazioni consentiranno ai Responsabili del PPL di disporre di un quadro complessivo del "livello di attuazione" raggiunto su tutti i diversi obiettivi della strategia di Piano, al fine di poter "stimolare" l'attuazione dei settori d'intervento in ritardo ed, eventualmente, procedere alla loro riprogrammazione. Tali informazioni, potranno in parte essere assunte dai RAE del PO FSE.
Il rapporto sulla valutazione dello stato di attuazione della PPL conterrà due distinte analisi:

- un'analisi dei livelli di attuazione fisica e finanziaria dei singoli obiettivi strategici;
- un'analisi delle cause che determinano i ritardi di implementazione.

Il rapporto sullo stato di attuazione avrà cadenza annuale, per un numero complessivo di tre rapporti.
Il secondo prodotto sarà costituito invece da valutazioni degli effetti di singoli interventi, previsti dal PPL 2012 - 2014. Le valutazioni degli effetti dovranno, in linea di massima, riguardare interventi innovativi (p.e. nuove forme di sostegno al reddito), dei quali risulti essere incerto il livello di efficacia. Le attività di valutazione dovranno essere effettuate tramite approccio contro fattuale, utilizzando gruppi di controllo costruiti con esperimenti o quasi esperimenti.

Valutare gli effetti di alcune azioni del PPL.

La scelta degli interventi sui quali focalizzare le valutazioni potrà essere concordata con le parti sociali (sindacati ed associazioni datoriali), coinvolte nella definizione ed attuazione del piano.
Il rapporto di valutazione degli effetti riguarderà non più di due interventi l'anno, per un massimo di sei complessivi nel periodo di vigenza del Piano.

Le "domande valutative"specifiche[14], poste alla base dei rapporti di valutazione, dovranno essere orientati dalle esigenze conoscitive dai soggetti a vario titolo coinvolti nella definizione, nella gestione e nella eventuale ridefinizione del PPL. A tal

fine verrà predisposto un Gruppo di Pilotaggio (GdP) per la Valutazione del Piano. Il gruppo sarà composto da:

- dirigenti e funzionari del Dipartimento Politiche del Lavoro e Formazione;
- parti sociali;
- esperti di settore (accademici o consulenti esterni);

Le domande valutative

Il GdP si riunirà almeno una volta all'anno per formulare i quesiti che dovranno informare le attività di valutazione.

Le domande valutative che emergeranno da tale processo dovranno essere chiare, rilevanti e contestualizzate. Esse potranno indagare i seguenti oggetti:

- il disegno del programma/intervento (la teoria del programma, l'assetto di obiettivi e risorse, l'individuazione degli strumenti operativi);
- le realizzazioni del programma/intervento (i prodotti immediati del programma come ad esempio il numero di allievi che frequenta un corso, il numero delle imprese finanziate);
- gli effetti del programma/intervento (intesi come i cambiamenti che si determinano in alcune caratteristiche della popolazione o del sistema socio-economico a seguito dell'intervento pubblico e che a quest'ultimo sono causalmente riconducibili).

Le domande valutative potranno intervenire in qualsiasi fase del ciclo di vita di un programma/intervento: programmazione, attuazione e conclusione-riprogrammazione.

Nella tabella successiva, a titolo esemplificativo sono riportate alcune domande valutative, di natura generale, che potranno essere formulate nelle diverse fasi:

Fasi di vita del programma/ intervento	Oggetti di valutazione		
	Disegno del programma/intervento	Realizzazioni/prodotti del programma/intervento	Effetti del programma/intervento

Programmazione	Il disegno del programma/intervento risponde ai bisogni emersi?	Le realizzazioni/ prodotti previsti consentono il conseguimento gli obiettivi del programma/intervento?	In che misura gli effetti previsti consentono di incidere sui problemi posti alla base del programma/intervento?
Attuazione	Il disegno del programma/intervento viene attuato secondo le previsioni?	Il programma intervento sta producendo le realizzazioni/ prodotti previsti?	Il programma/intervento sta producendo gli effetti previsti ?
Conclusione e ri-programmazione	Il disegno del programma/intervento è ancora idoneo rispetto ai bisogni?	Le realizzazioni si sono rivelate sufficienti a garantire il raggiungimento degli obiettivi?	Gli effetti del programma/intervento sono riusciti a incidere sui problemi posti alla base del programma/intervento?

L'incarico di eseguire le valutazioni potrà essere affidato tanto a valutatori interni (Nucleo di valutazione e verifica degli investimenti pubblici della Regione) quanto a valutatori esterni all'Amministrazione regionale.

Le attività di valutazione del PPL 2012 - 2014 dovranno integrarsi con quelle del PO FSE 2007-2013.

7 Quadro degli incentivi all'assunzione

Considerata l'ampia articolazione delle tipologie di incentivi e la variabilità dei parametri di aiuto previsti nel triennio appena trascorso (sia in relazione all'intensità, sia alla durata del beneficio) si è provveduto, per il periodo 2012 – 2014, a razionalizzarne il quadro complessivo.
Si precisa, tuttavia, che sulla base all'art. 4, comma 4, della legge regionale 31 marzo 2003 n°7, la Giunta Regionale, in relazione alle risorse disponibili, determinerà annualmente con legge finanziaria l'ammontare degli incentivi alle assunzioni previsti nel piano triennale di politica del lavoro.

Destinatari e I destinatari dei contributi a titolo di incentivo e le condizioni che devono essere

requisiti

rispettate ai fini dell'ammissione ai benefici, sono di seguito elencati.

a. Sono destinatari del contributo a titolo di incentivo i datori di lavoro privati:

- costituiti e attivi al momento della presentazione della domanda;
- operanti sul territorio della Regione Valle d'Aosta;
- appartenenti ad una delle seguenti categorie che esercitano attività economica e titolari di partita IVA: imprese, cooperative, associazioni, fondazioni, soggetti esercenti libere professioni in forma individuale, associata o societaria e lavoratori autonomi;
- che assumano personale rientrante nelle categorie indicate ai punti successivi con contratto di lavoro tempo indeterminato, o a tempo determinato, e non intermittente.

Il requisito della residenza in Valle d'Aosta deve essere posseduto dal lavoratore al momento dell'assunzione per la quale viene richiesto il finanziamento. Non è sufficiente aver presentato al Comune l'istanza di residenza. Nel caso in cui lo stesso trasferisca fuori Valle la propria residenza in un momento successivo all'assunzione, il contributo rimane comunque in essere per il periodo previsto.

Sono escluse le assunzioni effettuate con contratto di apprendistato.

b. Ai fini dell'ammissione ai benefici il datore di lavoro non deve avere effettuato licenziamenti, per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, di personale appartenente alla stessa qualifica professionale o avente mansioni analoghe a quelle del lavoratore oggetto della richiesta di finanziamento, nei dodici mesi precedenti la data di assunzione. Nello stesso periodo il datore di lavoro non deve avere personale appartenente alla stessa qualifica professionale, o avente mansioni analoghe a quelle del lavoratore oggetto della richiesta di finanziamento, in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria o in mobilità.

c. Non possono essere ammesse agli incentivi le aziende che presentino domanda per l'assunzione:
    - del coniuge, di parenti entro il 3° grado o di affini entro il 2° grado del titolare o legale rappresentante;
    - nonché degli eventuali soci dell'impresa (nel caso di società di persone).

d. I datori di lavoro devono rispettare la disciplina contrattuale prevista dalla normativa vigente ed essere in regola con gli obblighi contributivi e assicurativi, nonché con la corresponsione mensile delle retribuzioni.

e. I soggetti per i quali è richiesto il finanziamento non devono avere avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato presso l'impresa richiedente nei dodici mesi precedenti l'assunzione oggetto del finanziamento.

f. I soggetti per i quali è richiesto il finanziamento non devono avere avuto rapporti di lavoro a tempo determinato presso l'impresa richiedente nei sei mesi

precedenti l'assunzione a tempo indeterminato. Si precisa che per rapporti di lavoro a tempo determinato si intendono esclusivamente quelli in cui è presente l'elemento della subordinazione.

g. Gli incentivi a favore di un datore di lavoro ammesso a finanziamento che effettui passaggi di dipendenti (dovuti a modifica della ragione sociale, a fusione, a trasformazione o trasferimento di azienda) nel corso del biennio, vengono trasferiti al nuovo datore di lavoro rapportandoli proporzionalmente al periodo lavorativo maturato presso lo stesso. Il trasferimento del finanziamento avverrà su presentazione di comunicazione scritta dell'avvenuto passaggio unitamente a copia del verbale di accordo tra le parti ed i sindacati, oppure idonea documentazione (es. copia dell'atto notarile di riferimento). La presente disposizione si applica anche nel caso di cessione di azienda a terzi: in questo caso il datore di lavoro subentrato acquisisce il contributo per il restante periodo. In ogni caso l'erogazione del contributo rimane subordinata alle disposizioni indicate nell'*Iter procedurale per l'ammissione all'incentivo economico - punto "Erogazione dell'incentivo economico".*

h. Nel caso in cui un nuovo datore di lavoro subentri nella gestione di un'attività (o venga variata la forma giuridica o la ragione sociale), non sono ammissibili i finanziamenti per il personale che risultava già in forza nella ditta precedente, salvo quanto previsto al precedente punto g.

i. La presentazione della domanda da parte di cooperative, anche sociali, regolarmente iscritte nel registro regionale delle cooperative, per l'assunzione di un socio-lavoratore, è ammessa solo nel caso in cui lo stesso sia stato assunto in qualità di lavoratore dipendente.

j. I datori di lavoro non devono trovarsi in condizioni di difficoltà ai sensi della Comunicazione della Commissione europea 2004/C 244/02 recante "*Orientamenti comunitari sugli aiuti di Stato per il salvataggio e la ristrutturazione di imprese in difficoltà*"[15] e dell'art. 1, paragrafo 7 del Regolamento 800/2008[16];

Tipologie di incentivo

Le tipologie di incentivo all'assunzione previste per il periodo 2012 – 2014, sono le seguenti:

Lavoratori svantaggiati[17]:

- Incentivi economici erogati in regime "*de minimis*" oppure ai sensi dell'art. 40 del Reg. (CE) n. 800/2008 per assunzioni a tempo indeterminato di chi non ha un impiego retribuito da almento 6 mesi.

L'intensità dell'aiuto erogato in regime "*de minimis",* è pari al 50% del costo salariale lordo[18] nel caso di assunzione di uomini, al 55% nel caso si tratti di donne. La durata massima del beneficio è pari a 3 anni.
L'intensità dell'aiuto erogato ai sensi dell'art. 40 del Reg. (CE) n. 800/2008*,* è pari al 50% del costo salariale lordo sia nel caso di assunzione di uomini che di donne. La durata massima del beneficio è pari a 1 anno.

- Incentivi economici erogati in regime "*de minimis*" oppure ai sensi dell'art. 40 del Reg. (CE) n. 800/2008 per assunzioni a tempo indeterminato o trasformazione di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3);

L'intensità dell'aiuto erogato in regime "*de minimis",* è pari al 50% del costo salariale lordo nel caso di assunzione o di trasformazione di contratto di uomini, e al 55% nel caso si tratti di donne. La durata massima del beneficio è pari a 3 anni.
L'intensità dell'aiuto erogato ai sensi dell'art. 40 del Reg. (CE) n. 800/2008*,* è pari al 50% del costo salariale lordo sia nel caso di assunzione o di trasformazione di contratto di uomini che di donne. La durata massima del beneficio è pari a 1 anno.

- Incentivi economici erogati in regime *"de minimis"* oppure ai sensi dell'art. 40 del Reg. (CE) n. 800/2008 per assunzioni a tempo indeterminato o trasformazione di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;

L'intensità dell'aiuto erogato in regime "*de minimis",* è pari al 50% del costo salariale lordo nel caso di assunzione o di trasformazione di contratto di uomini, e al 55% nel caso si tratti di donne. La durata massima del beneficio è pari a 3 anni.
L'intensità dell'aiuto erogato ai sensi dell'art. 40 del Reg. (CE) n. 800/2008*,* è pari al 50% del costo salariale lordo sia nel caso di assunzione o di trasformazione di contratto di uomini che di donne. La durata massima del beneficio è pari a 1 anno.

- Incentivi economici erogati in regime *"de minimis"* oppure ai sensi dell'art. 40 del Reg. (CE) n. 800/2008 per assunzioni a tempo indeterminato o trasformazione di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di adulti che vivono soli con una o più persone a carico[19];

L'intensità dell'aiuto erogato in regime "*de minimis",* è pari al 50% del costo salariale lordo nel caso di assunzione o di trasformazione di contratto di uomini, e al 55% nel caso si tratti di donne. La durata massima del beneficio è pari a 3 anni.

L'intensità dell'aiuto erogato ai sensi dell'art. 40 del Reg. (CE) n. 800/2008, è pari al 50% del costo salariale lordo sia nel caso di assunzione o di trasformazione di contratto di uomini che di donne. La durata massima del beneficio è pari a 1 anno.

Lavoratori molto svantaggiati[20]:

- Incentivi economici erogati in regime *"de minimis"* oppure ai sensi dell'art. 40 del Reg. (CE) n. 800/2008 per assunzioni a tempo indeterminato di chi non ha un lavoro da almento 24 mesi.

L'intensità dell'aiuto erogato in regime "*de minimis",* è pari al 50% del costo salariale lordo nel caso di assunzione di uomini, al 55% nel caso si tratti di donne. La durata massima del beneficio è pari a 3 anni.
L'intensità dell'aiuto erogato ai sensi dell'art. 40 del Reg. (CE) n. 800/2008, è pari al 50% del costo salariale lordo sia nel caso di assunzione di uomini che di donne. La durata massima del beneficio è pari a 2 anni.

Lavoratori disabili[21]:

- Incentivi economici erogati in regime *"de minimis"* oppure ai sensi dell'art. 41 del Reg. (CE) n. 800/2008 per assunzioni a tempo indeterminato o determinato di:
  - Disabile fisico con invalidità civile compresa tra il 46 -79 % o invalidità del lavoro compresa tra il 33 - 60 %;
  - Disabile fisico con invalidità civile superiore al 79 % o invalidità del lavoro superiore al 60 %;
  - Disabile psichico o sensoriale con invalidità superiore al 45 %.

L'intensità dell'aiuto erogato sia in regime "*de minimis"* sia ai sensi dell'art. 41 del Reg. (CE) n. 800/2008, è pari a:

- 55% del costo salariale lordo nel caso di assunzione di disabile fisico con invalidità civile compresa tra il 46 -79 % o invalidità del lavoro compresa tra il 33 - 60 % (sia uomini che donne). L'incentivo è portato al 65% se il disabile ha un'età superiore a 45 anni;
- 65% del costo salariale lordo nel caso di assunzione di disabile fisico con invalidità civile superiore al 79 % o invalidità del lavoro superiore al 60 % (sia uomini che donne). L'incentivo è portato al 75% se il disabile ha un'età superiore a 45 anni;
- 75% del costo salariale lordo nel caso di assunzione di disabile psichico o sensoriale con invalidità superiore al 45 % (sia uomini che donne).

La durata massima del beneficio, per tutte le tipologie di disabilità, è di 3 anni.

Altre categorie di persone oggetto di inserimento lavorativo:

- Incentivi economici erogati in regime *"de minimis"* oppure ai sensi degli artt. 2, 12 comma 3, 15 del Reg. (CE) n. 800/2008 per assunzioni a tempo indeterminato di giovani ricercatori;

L'intensità dell'aiuto è:

- in regime "*de minimis",* non superiore al 40% del costo salariale lordo del personale (ai sensi del Regolamento (CE) n. 1998/2006 della Commissione);
- ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione - articoli 2, 12 comma 3, 15, a fronte di un progetto di investimento:
  - non superiore al 20% nel caso di piccole imprese;
  - non superiore al 10% nel caso di medie imprese.

Il periodo per il quale viene concesso il contributo non può essere superiore a 2 anni.

Le attività per cui possono essere assunti giovani ricercatori sono: ricerca fondamentale, ricerca industriale, sviluppo sperimentale, trasferimento tecnologico.

Possono essere destinatari del contributo le imprese, operanti in Valle d'Aosta, per l'assunzione di giovani ricercatori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e non intermittente, da inserire in un progetto di ricerca da attivare o già attivo presso l'impresa, la cui descrizione va allegata alla richiesta di contributo;

I ricercatori da assumere devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- laureati (in possesso di laurea di 1° livello o specialistica o magistrale o vecchio ordinamento o dottorato di ricerca);
- esperienza di ricerca per un periodo di almeno 18 mesi, anche discontinui;
- disoccupati ai sensi del D.lgs 181/2000;
- residenza in Valle d'Aosta.

- Erogazione di incentivi economici in regime "*de minimis*" oppure ai sensi dell'art. 40 del reg. CE n. 800/2008 per l'assunzione a tempo indeterminato, a seguito di un tirocinio della durata di 6 mesi, di giovani di età compresa tra i 18 e i 32 anni diplomati o laureati.

L'assunzione di personale residente in Valle d'Aosta, di età compresa tra 18 e 32 anni appartenente alla categoria di "lavoratore svantaggiato" o "lavoratore molto svantaggiato" rispettivamente ai sensi dell'art. 2 comma 18, lett. a) e comma 19 del Reg. CE 800/2008 a seguito di un tirocinio della durata di sei mesi. I requisiti della residenza in Valle d'Aosta e dell'età devono essere posseduti dal lavoratore al

momento dell'assunzione per la quale viene richiesto il finanziamento. Non è sufficiente aver presentato al Comune l'istanza di residenza. Nel caso in cui lo stesso trasferisca fuori Valle la propria residenza in un momento successivo all'assunzione, il contributo rimane comunque in essere per il periodo previsto.
Il tirocinio è promosso dai servizi del Dipartimento Politiche del Lavoro e della Formazione o da un ente dallo stesso individuato e operante in regime di concessione, è regolato da una convenzione tra l'ente promotore e l'azienda ospitante. I contributi previsti dal presente paragrafo vengono concessi per assunzioni effettuate anche con contratto a part-time così composto:

- Part-time orizzontale: a partire da un minimo di 15 ore settimanali;
- Part-time verticale: a partire da un minimo di 5 mesi all'anno eventualmente anche non continuativi.

Sono ammissibili al finanziamento esclusivamente le assunzioni con qualifiche non inferiori al primo livello di competenza, dal primo al settimo grande gruppo professionale delle qualificazioni ISTAT delle professioni CP2011.

L'intensità dell'aiuto erogato in regime "*de minimis",* è pari al 50% del costo salariale lordo nel caso di assunzione di uomini, al 55% nel caso si tratti di donne. La durata massima del beneficio è pari a 3 anni.
L'intensità dell'aiuto erogato ai sensi dell'art. 40 del Reg. (CE) n. 800/2008*,* è pari al 50% del costo salariale lordo sia nel caso di assunzione di uomini che di donne. La durata massima del beneficio è pari a 1 anno, se svantaggiato, 2 anni se molto svantaggiato.

- Erogazione di incentivi economici in regime de minimis oppure ai sensi dell'art. 40 del reg. CE n. 800/2008 per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani di età compresa tra i 18 e i 32 anni diplomati o laureati.

L'assunzione di personale residente in Valle d'Aosta, di età compresa tra 18 e 32 anni appartenente alla categoria di "lavoratore svantaggiato" o "lavoratore molto svantaggiato" rispettivamente ai sensi dell'art. 2 comma 18, lett. a) e comma 19 del Reg. CE 800/2008. I requisiti della residenza in Valle d'Aosta e dell'età devono essere posseduti dal lavoratore al momento dell'assunzione per la quale viene richiesto il finanziamento. Non è sufficiente aver presentato al Comune l'istanza di residenza. Nel caso in cui lo stesso trasferisca fuori Valle la propria residenza in un momento successivo all'assunzione, il contributo rimane comunque in essere per il periodo previsto.
I contributi previsti dal presente paragrafo vengono concessi per assunzioni effettuate anche con contratto a part-time così composto:

- Part-time orizzontale: a partire da un minimo di 15 ore settimanali;
- Part-time verticale: a partire da un minimo di 5 mesi all'anno eventualmente anche non continuativi.

Sono ammissibili al finanziamento esclusivamente le assunzioni con qualifiche non

inferiori al primo livello di competenza, dal primo al settimo grande gruppo professionale delle qualificazioni ISTAT delle professioni CP2011.

L'intensità dell'aiuto erogato in regime "*de minimis",* è pari al 50% del costo salariale lordo nel caso di assunzione di uomini, al 55% nel caso si tratti di donne. La durata massima del beneficio è pari a 3 anni.
L'intensità dell'aiuto erogato ai sensi dell'art. 40 del Reg. (CE) n. 800/2008*,* è pari al 50% del costo salariale lordo sia nel caso di assunzione di uomini che di donne. La durata massima del beneficio è pari a 1 anno, se svantaggiato, 2 anni se molto svantaggiato.

- Incentivi economici erogati in regime *"de minimis"* per assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori a cui manchino non più di 5 anni per il raggiungimento dei requisiti per la pensione di anzianità o di vecchiaia.

L'intensità dell'aiuto erogato in regime "*de minimis",* è pari al 65% del costo salariale lordo sia nel caso di assunzione di uomini che di donne. La durata massima del beneficio è pari a 5 anni.

- Incentivi economici erogati in regime *"de minimis"* per la trasformazione di contratto di apprendistato prima della scadenza;

L'intensità dell'aiuto erogato in regime "*de minimis",* è pari al 50% del costo salariale lordo nel caso di trasformazione di contratto di uomini, e al 55% nel caso si tratti di donne. La durata massima del beneficio è di 3 anni.

- Incentivi economici erogati in regime *"de minimis"* per assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che hanno compiuto il 45° anno di età e che hanno perso il lavoro.

L'intensità dell'aiuto erogato in regime "*de minimis",* è pari al 50% del costo salariale lordo nel caso di assunzione di uomini, al 55% nel caso si tratti di donne. La durata massima del beneficio è di 3 anni.

- Incentivi economici erogati in regime *"de minimis"* per assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori in lista di mobilità.

L'intensità dell'aiuto erogato in regime "*de minimis",* è pari al 50% del costo salariale lordo nel caso di assunzione di uomini, al 55% nel caso si tratti di donne. La durata massima del beneficio è di 3 anni.

- Incentivi economici erogati in regime *"de minimis"* per assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori in lista di mobilità in deroga.

L'intensità dell'aiuto erogato in regime "*de minimis",* è pari al 50% del costo

salariale lordo nel caso di assunzione di uomini, al 55% nel caso si tratti di donne. La durata massima del beneficio è di 3 anni.

- Incentivi economici erogati in regime *"de minimis"* per assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori sospesi a zero ore in CIGS o in CIG in deroga.

L'intensità dell'aiuto erogato in regime "*de minimis",* è pari al 50% del costo salariale lordo nel caso di assunzione di uomini, al 55% nel caso si tratti di donne. La durata massima del beneficio è di 3 anni.

- Contributi economici erogati per assunzioni a tempo determinato di persone da impiegare in lavori di utilità sociale (LUS).

Lavori di utilità sociale per il recupero socio-occupazionale

E'prevista l'erogazione di un contributo pari al 100% del costo del lavoro dei lavoratori coinvolti, dei capisquadra e del tutor, oltre al rimborso delle spese sostenute per il supporto e l'accompagnamento al lavoro.

Lavori di utilità sociale per accompagnamento alla pensione

L'assunzione potrà avere durata compresa da 6 a 60 mesi, non prorogabili, ed è prevista l'erogazione di un contributo pari al 50% del costo del lavoro delle persone assunte. Questa misura è in alternativa e non cumulabile con la possibilità prevista dall'art. 5 comma 1 e 2 della legge regionale n. 1 del 23/01/2009.

Lavori di utilità sociale per lavori stagionali

Gli incentivi all'assunzione riguardano le seguenti categorie di soggetti:

- donne assenti dal mercato del lavoro da oltre 24 mesi, per un periodo massimo di 6 mesi; è prevista l'erogazione di un contributo pari al 70% del costo del lavoro delle persone assunte;
- persone iscritte ai LUS per un periodo massimo di 4 mesi non prorogabili; è prevista l'erogazione di un contributo pari al 50% del costo del lavoro delle persone assunte.

Nell'ambito dei progetti LUS, viene applicato a tutti i lavoratori di utilità sociale il Contratto di lavoro appositamente definito dalle parti sociali.

- Incentivi economici erogati in regime *"de minimis"* per assunzioni a tempo determinato e indeterminato di persone in situazione di disagio sociale.

Per *"persone in situazione di disagio sociale"* sono da intendersi quelle di seguito elencate:

- i soggetti coinvolti in situazioni di devianza, disagio sociale e relazionale attestata dai servizi socio-sanitari competenti;
- i soggetti in situazioni di tossicodipendenza, ex-tossicodipendenza, alcool dipendenza attestata dal Ser.T (Servizio tossicodipendenze);
- i soggetti in situazione di detenzione (ivi compresa la circostanza di esecuzione

penale esterna) ed ex detenzione. Sono considerati “ex detenuti” esclusivamente coloro che siano stati scarcerati o che abbiano terminato di scontare la pena da non oltre 12 mesi;
- le donne in cerca di occupazione da oltre 24 mesi;
- disoccupati di lunga durata, da oltre 12 mesi, di età superiore a 32 anni;

L’intensità dell’aiuto erogato in regime “*de minimis”,* è pari:

- al 50% del costo salariale lordo per assunzioni a tempo determinato (uomini e donne),
- al 75% del costo salariale lordo per assunzioni a tempo indeterminato (uomini e donne).

La durata massima del beneficio è di 3 anni.

Quadro di sintesi degli Incentivi all'assunzione per il periodo 2012-2014

Tabella a)

Destinatari del contributo	Persone oggetto di inserimento lavorativo:	Incentivo erogato a fronte di:	Concessione dell'aiuto:	Intensità del contributo fino al:	Durata max del beneficio
	Lavoratore SVANTAGGIATO				
Datori di lavoro privati	Chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;	Assunzione a tempo indeterminato	in regime "De Minimis" ai sensi del Reg. (CE) 1998/2006	50% del costo salariale lordo (uomini) 55% del costo salariale lordo (donne)	3 anni
			in esenzione ai sensi del Reg. (CE) 800/2008	50% del costo salariale lordo (uomini e donne)	1 anno
	Chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3);	Assunzione a tempo indeterminato Trasformazione rapporto lav. da T.Det. a T. Ind.	in regime "De Minimis" ai sensi del Reg. (CE) 1998/2006	50% del costo salariale lordo (uomini) 55% del costo salariale lordo (donne)	3 anni
			in esenzione ai sensi del Reg. (CE) 800/2008	50% del costo salariale lordo (uomini e donne)	1 anno
	Lavoratore che ha superato i 50 anni di età;	Assunzione a tempo indeterminato Trasformazione rapporto lav. da T.Det. a T. Ind.	in regime "De Minimis" ai sensi del Reg. (CE) 1998/2006	50% del costo salariale lordo (uomini) 55% del costo salariale lordo (donne)	3 anni
			in esenzione ai sensi del Reg. (CE) 800/2008	50% del costo salariale lordo (uomini e donne)	1 anno
	Adulto che vive solo con una o più persone a carico;	Assunzione a tempo indeterminato Trasformazione rapporto lav. da T.Det. a T. Ind.	in regime "De Minimis" ai sensi del Reg. (CE) 1998/2006	50% del costo salariale lordo (uomini) 55% del costo salariale lordo (donne)	3 anni
			in esenzione ai sensi del Reg. (CE) 800/2008	50% del costo salariale lordo (uomini e donne)	1 anno
	Lavoratore MOLTO SVANTAGGIATO				
Datori di lavoro privati	Lavoratore senza un lavoro da almeno 24 mesi	Assunzione a tempo indeterminato	in regime "De Minimis" ai sensi del Reg. (CE) 1998/2006	50% del costo salariale lordo (uomini) 55% del costo salariale lordo (donne)	3 anni
			in esenzione ai sensi del Reg. (CE) 800/2008	50% del costo salariale lordo (uomini e donne)	2 anni
	Lavoratore DISABILE				
Datori di lavoro privati	Disabile fisico con invalidità civile compresa tra il 46 -79 % o invalidità del lavoro compresa tra il 33 - 60 %	Assunzione a tempo indeterminato o determinato	in esenzione ai sensi del Reg. (CE) 800/2008 o in regime "De Minimis" ai sensi del Reg. (CE) 1998/2006	55% del costo salariale lordo (uomini e donne) - 65% se di età superiore a 45 anni	3 anni
	Disabile fisico con invalidità civile superiore al 79 % o invalidità del lavoro superiore al 60 %			65% del costo salariale lordo (uomini e donne) - 75% se di età superiore a 45 anni	
	Disabile psichico o sensoriale con invalidità superiore al 45 %			75% del costo salariale lordo (uomini e donne)	

Tabella b)

Destinatari del contributo	Persone oggetto di inserimento lavorativo:	Incentivo erogato a fronte di:	Concessione dell'aiuto:	Intensità del contributo fino al:	Durata max del beneficio
	Altre categorie				
Datori di lavoro privati	Ricercatore	Assunzione a tempo indeterminato	in regime "De Minimis" ai sensi del Reg. (CE) 1998/2006	40% del costo salariale lordo (uomini e donne)	2 anni
			in esenzione ai sensi del Reg. (CE) 800/2008	20% del costo salariale lordo (uomini e donne) nel caso di piccole imprese	
				10% del costo salariale lordo (uomini e donne) nel caso di medie imprese	
Datori di lavoro privati	Giovane di età compresa tra i 18 e i 32 anni diplomato o laureato	Assunzione a tempo indeterminato (anche a seguito di un tirocinio della durata di 6 mesi)	in regime "De Minimis" ai sensi del Reg. (CE) 1998/2006	50% del costo salariale lordo (uomini)	3 anni
				55% del costo salariale lordo (donne)	
			in esenzione ai sensi del Reg. (CE) 800/2008	50% del costo salariale lordo (uomini e donne - svantaggiati)	1 anno
			in esenzione ai sensi del Reg. (CE) 800/2009	50% del costo salariale lordo (uomini e donne - molto svantaggiati)	2 anni
Datori di lavoro privati	Lavoratore a cui manchino non più di 5 anni per il raggiungimento dei requisiti per la pensione di anzianità o di vecchiaia	Assunzione a tempo indeterminato	in regime "De Minimis" ai sensi del Reg. (CE) 1998/2006	65% del costo salariale lordo (uomini e donne)	5 anni
	Apprendista	Trasformazione di contratto di apprendistato prima della scadenza	in regime "De Minimis" ai sensi del Reg. (CE) 1998/2006	50% del costo salariale lordo (uomini)	3 anni
				55% del costo salariale lordo (donne)	
	Lavoratore che ha compiuto il 45° anno di età e che ha perso il lavoro	Assunzione a tempo indeterminato	in regime "De Minimis" ai sensi del Reg. (CE) 1998/2006	50% del costo salariale lordo (uomini)	3 anni
				55% del costo salariale lordo (donne)	
	Lavoratore in lista di mobilità	Assunzione a tempo indeterminato	in regime "De Minimis" ai sensi del Reg. (CE) 1998/2006	50% del costo salariale lordo (uomini)	3 anni
				55% del costo salariale lordo (donne)	
	Lavoratori percettori di indennità di mobilità in deroga	Assunzione a tempo indeterminato	in regime "De Minimis" ai sensi del Reg. (CE) 1998/2006	50% del costo salariale lordo (uomini)	3 anni
				55% del costo salariale lordo (donne)	
	Lavoratori sospesi a zero ore in Cigs o in Cig in deroga			50% del costo salariale lordo (uomini)	3 anni
				55% del costo salariale lordo (donne)	
Comunità montane Comune d'Aosta	LUS - Lavoratore di utilità sociale	Assunzione a tempo determinato	nessun regime di aiuto applicabile	100% del costo salariale lordo (uomini e donne) nel caso di lavori di utilità sociale per il recupero socio-occupazionale; 50% del costo salariale lordo per gli uomini e del 70% per le donne assenti dal mercato del lavoro per oltre 24 mesi) nel caso di LUS per lavori stagionali; 50% del costo salariale lordo (uomini e donne) nel caso di lavori di utilità sociale per l'accompagnamento alla pensione. Ogni lavoratore può usufruire fino a 3 assunzioni nei progetti di utilità sociale o per un max di 5 anni nel caso debba essere accompagnato al raggiungimento dei requisiti per la pensione	3 anni *(recupero socio-occupazionale e lavori stagionali)* 5 anni *(accompagn. alla pensione)*
Datori di lavoro privati	Persona in situazione di disagio sociale	Assunzione a tempo indeterminato o determinato	in regime "De Minimis" ai sensi del Reg. (CE) 1998/2006	50% del costo salariale lordo per assunzioni T.Det. (uomini e donne)	3 anni
				75% del costo salariale lordo per assunzioni T. Ind. (uomini e donne)	

8 Finanziamenti previsti sul bilancio regionale 2012/2014 per gli interventi di politica del lavoro e della formazione professionale a valere sul Fondo per le politiche del lavoro, autorizzati dall'articolo 49 della l.r 30/2011 (Legge finanziaria per il triennio 2012/14).

Struttura competente	*Descrizione*	quota 2012	quota 2013	quota 2014	Capitolo	dettagli
Presidenza della Regione						
Struttura Politiche per l'impiego						
	Contributi agli enti locali e ai servizi della PA per l'impiego temporaneo di lavoratori in opere e servizi di utilitò sociale	1.500.000,00	0,00	0,00	26080	12900
	Spese per iniziative formative a fasce deboli e marginali	25.000,00	25.000,00	25.000,00	26030	12.888,00
	Totale	**1.525.000,00**	**25.000,00**	**25.000,00**		
Struttura Politiche della formazione e dell'occupazione						
	Contributo per la creazione d'impresa	450.000,00	0,00	0,00	26060	16566
	Contributo per lo sviluppo d'impresa	50.000,00	0,00	0,00	26060	16567
	Contributi per sostenere il passaggio di proprietà delle attività professionali o a rischio estinzione e l'accompagnamento nel subentro di imprese familiari	25.000,00	0,00	0,00	26060	16568
	Contributi per l'avvio di attività professionale	258.300,00	0,00	0,00	26060	16569
	Totale	**783.300,00**	**0,00**	**0,00**		
	Contributi ad imprese in regime de minimis per favorire l'assunzione di lavoratori	565.000,00	570.000,00	595.000,00	26050	16562
	Contributi ad imprese per favorire l'assunzione di lavoratori disabili e molto svantaggiati e per l'adattamento di posti di lavoro ai sensi del Reg. CE 800/2008	540.000,00	540.000,00	564.000,00	26050	16563
	Contributi a datori di lavoro per favorire l'assunzione di lavoratori disabili e molto svantaggiati e per l'adattamento di posti di lavoro ai sensi del Reg. CE 800/2008	100.000,00	100.000,00	150.000,00	26055	16564
	Contributi a datori di lavoro in regime de minimis per favorire l'assunzione di lavoratori	169.100,00	169.100,00	170.000,00	26055	16565
	Contributi a datori di lavoro per l'assunzione a tempo determinato di giovani diplomati o laureati, disoccupati (Reg. CE 800/2008)	200.000,00	200.000,00	200.000,00	26055	17351
	Contributi a datori di lavoro per l'assunzione a tempo determinato di giovani diplomati o laureati, disoccupati a seguito di tirocinio formativo (Reg. CE 800/2008)	150.000,00	150.000,00	150.000,00	26055	17352
	Spese per azioni di orientamento e di informazione rivolte alla popolazione in materia di politiche attive del lavoro	5.000,00	0,00	0,00	26075	17349
	Totale	**1.729.100,00**	**1.729.100,00**	**1.829.000,00**		
	Spese per iniziative di formazione professionale	1.280.000,00	1.216.500,00	955.000,00		12887
	Quota associativa annuale di iscrizione a Tecnostruttura delle Regione prevista dal PPL	40.000,00	0,00	0,00		12889
	Totale	**1.320.000,00**	**1.216.500,00**	**955.000,00**		
	FONDO PER LE POLITICHE DEL LAVORO					
	Spese per iniziative di formazione professionale	0,00	356.000,00	466.000,00	26010	4753
	Contributi a sostegno delle nuove imprenditorialità	0,00	783.300,00	783.300,00	26010	4755
	Contributi agli Enti locali e ai servizi della PA x impiego temporaneo di lavoratori in opere o servizi di utilità sociale	0,00	1.500.000,00	1.500.000,00	26010	4757
	Totale FONDO	**0,00**	**2.639.300,00**	**2.749.300,00**		
Assessorato turismo, sport, commercio e trasporti						
Dipartimento Turismo, sport, commercio e trasporti	Spese per il finanziamento di formazione professionale	150.000,00	0,00	0,00	vari	vari
Assessorato agricoltura e risorse naturali						
Struttura Flora, fauna, caccia e pesca	Spese per il finanziamento di formazione professionale	76.000,00	76.000,00	0,00	vari	vari
Struttura Produzione vegetali e servizi fitosanitari	Spese per il finanziamento di formazione professionale	90.000,00	34.000,00	0,00	vari	vari
Assessorato attività produttive						
Struttura Assistenza alle imprese, ricerca qualità e formazione professonale	Spese per il finanziamento di formazione professionale	420.000,00	400.000,00	400.000,00	vari	vari
Strttura Attività promozionali	Spese per il finanziamento di formazione professionale	110.000,00	0,00	0,00	vari	vari
Totale Assessorati diversi		**846.000,00**	**510.000,00**	**400.000,00**		
	TOTALI	**6.203.400,00**	**6.119.900,00**	**5.958.300,00**		

N.B.: " La Giunta regionale, ai sensi dell'art. 4, comma 4, della legge regionale 31 marzo 2003 n° 7, in relazione alle risorse disponibili, determina annualmente con legge finanziaria l'ammontare degli incentivi alle assunzioni previsti nel piano triennale di politica del lavoro".