



SPECIALE

LOTTA ALLA DISOCCUPAZIONE, PRIORITA' EUROPEA

- **Il discorso programmatico tenuto dal prof. Romano Prodi, Presidente designato dell'U.E., davanti al Parlamento Europeo il 4 maggio 1999**

EUROPA

- **Il nuovo Regolamento del Fondo Sociale Europeo**
- **Nuove politiche per l'informazione e la pubblicità: sesto seminario dei corrispondenti nazionali dell'informazione sul FSE - occupazione. Uppsala, 3-5 giugno 1999**

ITALIA

- **Il programma di informazione 1999 dell'UCOFPL**
- **La formazione esterna per gli apprendisti**

REGIONI

- **Informazione e orientamento al lavoro in Emilia-Romagna: monitoraggio su 116 punti di servizio**



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

UFFICIO CENTRALE PER L'ORIENTAMENTO
E LA FORMAZIONE
PROFESSIONALE DEI LAVORATORI



**SPECIALE**

- Lotta alla disoccupazione, priorità europea 3
- Il discorso programmatico tenuto dal prof. Romano Prodi, Presidente designato dell'U.E., davanti al Parlamento Europeo il 4 maggio 1999 4

EUROPA

- Il nuovo Regolamento del Fondo Sociale Europeo. 11
- Nuove politiche per l'informazione e la pubblicità: sesto seminario dei corrispondenti nazionali dell'informazione sul FSE - occupazione. Uppsala, 3-5 giugno 1999 17

ITALIA

- Il programma di informazione 1999 dell'UCOFPL 21
- La formazione esterna per gli apprendisti 30

REGIONI

- Informazione e orientamento al lavoro in Emilia-Romagna: monitoraggio su 116 punti di servizio (sintesi) 45

FOP - Formazione Orientamento Professionale - Anno II, numero 3
Rivista bimestrale del Ministero del Lavoro - UCOFPL
Vicolo D'Aste 12 - 00159 Roma
Iscritta al Tribunale di Roma con il n. 191 del 4 aprile 1997
Stampa: I.P.Z.S., Stabilimento Salario - Via Salaria 691, Roma

Direttore responsabile: *Annalisa Vittore*

Comitato tecnico-scientifico:

Francesco Aloise

Angela Silvana Altieri

Maria Caruso

Monica Lippolis

Vera Marincioni

Luciano Marzi

Valdimira Olivi

Isabella Pitoni

Paola Teodori

Coordinamento editoriale e videoimpaginazione: *ASIG Service srl*

Redazione: *Gianfranca Iorio, Ivana Santamaria*

Vicolo D'Aste 12 - 00159 Roma Tel. 06/43588288 Fax 06/43588277

**LOTTA ALLA
 DISOCCUPAZIONE,
 PRIORITÀ EUROPEA**

Il discorso tenuto lo scorso 4 maggio davanti al Parlamento Europeo da Romano Prodi, Presidente designato della Commissione Europea, che riportiamo nelle pagine che seguono, riveste una grande importanza all'interno del dibattito sulla ridefinizione delle politiche dell'Unione per il lavoro.

Tra le priorità che Prodi assegna alla costituenda Commissione Europea vi sono infatti, citiamo, le "politiche per ridare slancio alla crescita economica europea e per combattere la disoccupazione".

La lotta alla disoccupazione assumerà quindi, nel nuovo programma dell'Unione, una valenza strategica, perché attraverso di essa i cittadini potranno avere la garanzia che Euro ed Europa sono sinonimi di sviluppo e benessere.

Tra le indicazioni programmatiche necessarie per ridare slancio alla crescita economica del Continente Prodi indica, accanto a strumenti macroeconomici come la leva fiscale, le privatizzazioni e l'apertura alla competizione di settori sino ad oggi soggetti a riserve monopolistiche o oligopolistiche, anche la formazione professionale, gli investimenti in ricerca e sviluppo, lo sviluppo della Società dell'Informazione.

Le nuove politiche per il lavoro assumono quindi una valenza decisiva per realizzare quella piena convergenza tra i differenti "sistemi Paese", in vista di una effettiva integrazione. E come non può esistere una moneta unica senza una convergenza delle politiche economiche verso un obiettivo di stabilità monetaria e di riduzione del debito pubblico, così non può esistere un mercato del lavoro unico in presenza di forti sperequazioni tra i Paesi dell'Unione per quanto riguarda il tasso di disoccupazione, le opportunità di formazione e riqualificazione professionale, l'accesso dei giovani al mondo del lavoro. La lotta alla disoccupazione costituisce, in conclusione, uno dei tasselli più importanti del mosaico di iniziative necessarie per realizzare l'obiettivo fondamentale del Trattato di Amsterdam: fare dell'Europa uno spazio di libertà, di sicurezza e di giustizia.

IL DISCORSO PROGRAMMATICO TENUTO DAL PROF. ROMANO PRODI, PRESIDENTE DESIGNATO DELL'U.E., DAVANTI AL PARLAMENTO EUROPEO IL 4 MAGGIO 1999

In poco meno di un mese è la seconda volta che mi è data l'opportunità di rivolgermi a questa Assemblea. In omaggio allo stile assai sobrio di questi incontri - stile che condivido pienamente - devo necessariamente rinviare alle cose già dette il 13 aprile scorso, quando ho parlato di "visione" del progetto europeo, garantendo l'impegno mio e della futura Commissione per aprire, in Europa, una grande stagione di riforme e di cambiamento.

Oggi mi concentrerò su alcune delle questioni che stanno in cima all'agenda politica europea. Nel corso dell'incontro con i Capi di Stato e di Governo del 14 aprile è emersa netta la volontà di procedere, da un lato, verso una profonda riforma della Commissione e, dall'altro, verso un rafforzamento delle nostre politiche comuni, soprattutto riguardo

- alla politica estera e di sicurezza comune (PESC), e alla proiezione internazionale dell'Europa;
- alle politiche volte a realizzare, nell'Unione, uno spazio di libertà, sicurezza e giustizia;
- alle politiche per ridare slancio alla crescita economica europea e per combattere la disoccupazione.

È su questi temi che mi soffermerò, oggi.

L'obiettivo di rilanciare il ruolo della Commissione passa essenzialmente per la soluzione di due ordini di problemi:

- (a) la definizione del ruolo istituzionale che spetta alla Commissione in rapporto al Consiglio e al Parlamento.
- (b) una più chiara definizione del rapporto che deve intercorrere tra politica e amministrazione nell'operato della Commissione.

Sono fermamente convinto che un elevato grado di efficienza e di responsabilizzazione nell'operato della futura Commissione dipenda, in larga misura, dalla capacità di ridurre fortemente le "zone grigie" che oggi tendono a offuscare i confini delle autonomie e delle responsabilità tra chi esercita un ruolo di indirizzo politico e chi esercita un ruolo di amministrazione.

L'esigenza prioritaria per rendere più trasparente e netta questa divisione è quella di accrescere la capacità di indirizzo politico da parte della Commissione.

La Commissione deve produrre, nel rispetto pieno dei Trattati e delle competenze del Parlamento e del Consiglio, una grande iniziativa politica, e soprattutto una

iniziativa politica maggiormente focalizzata su alcune forti priorità.

La definizione delle priorità è il compito primario della politica e quindi deve essere diretta responsabilità del Presidente e del "collegio" dei Commissari.

Mi sono interrogato in questi giorni sulle modalità organizzative possibili per accrescere il livello di coordinamento e di cooperazione tra i Commissari, e su come sia possibile operare in forma collegiale ed al tempo stesso efficiente con un organismo composto da venti membri.

Le risposte ai miei interrogativi sono ovviamente ancora parziali e meritano un maggiore approfondimento. Ma, tuttavia, credo che qualche soluzione possa essere tentata, restando pienamente all'interno della lettera dei Trattati. Anzitutto è la qualità politico-professionale dei singoli Commissari e la loro attitudine a lavorare in un team a essere un elemento importante di questo progetto. In secondo luogo penso ci si possa avvalere delle figure dei Vice Presidenti per coordinare aree strategiche per l'attività della Commissione.

Infine, credo vada studiata l'ipotesi di dare vita a dei dipartimenti in cui raggruppare portafogli che richiedono integrazione e cooperazione, affidando così ai Commissari titolari di questi portafogli il compito di operare in forme maggiormente coordinate.

Penso quindi a una Commissione che abbia le competenze, la sensibilità politica e la volontà di operare in termini collegiali, per favorire l'efficienza e la trasparenza e per esprimere una forte iniziativa politica.

Una volta accresciuta la capacità di direzione politica del Collegio dei Commissari, potremo con profitto metter mano ad accrescere la trasparenza, la efficienza e la responsabilizzazione dei Servizi, come è richiesto dal Trattato di Amsterdam e dall'opinione pubblica europea. Una delle cause del formarsi di quell'"area grigia" tra tecnica e politica è, a mio avviso, da ricercarsi nel ruolo assunto dai Gabinetti.

Occorre che i Gabinetti acquisiscano una strutturazione maggiormente sovranazionale e che siano esclusivamente strumento di supporto alla elaborazione politica del Presidente e dei Commissari.

La attuazione operativa deve integralmente ricadere sui Servizi e quindi sul Segretariato Generale e sulle Direzioni Generali che necessitano di maggiore autonomia e maggiore responsabilità.

Vi è una responsabilità politica che non può che fare capo al Collegio dei Commissari e da ultimo al Presidente, ma vi è una responsabilità amministrativa che deve far capo ai Direttori Generali in un sistema che rende chiari i campi di autonomia, ma anche le forme e gli strumenti di controllo.

So che questo Parlamento, interpretando un sentimento diffuso tra i cittadini europei, si attende passi significativi su questo versante.

Da parte mia sono consapevole che l'Europa dei cittadini si costruisce anche attraverso la trasparenza e la apertura delle Istituzioni e mi impegno a dare una forte priorità a questi temi.

Nei prossimi anni, l'azione dell'Unione Europea sarà sempre più caratterizzata da una dimensione internazionale. Le ragioni principali e più urgenti per un più alto profilo della presenza europea nel mondo sono - a mio avviso - tre.

(a) In primo luogo, i grandi passi avanti dell'integrazione nel campo economico e monetario hanno immesso sulla scena internazionale un grande attore - l'Euro - con responsabilità di primo piano per la gestione della stabilità monetaria e per il rilancio dello sviluppo dopo le crisi finanziarie degli ultimi anni.

Come anche per le questioni più prettamente politiche, per le quali l'asse transatlantico è portante, ritengo che un'Europa più forte sia utile ad una più equa e sostenibile suddivisione dei compiti tra le due sponde dell'Atlantico e permetta un modello a "due motori" sicuramente più stabile di un sistema basato su un'unica divisa. Una diversa distribuzione dei pesi richiede però necessariamente degli aggiustamenti all'architettura istituzionale finanziaria.

Se la stabilità monetaria internazionale è un prerequisito fondamentale per un'economia sana, il vero volano dello sviluppo sarà però un'ulteriore "round" di liberalizzazione degli scambi internazionali nella cornice dell'Organizzazione Mondiale del Commercio, per la quale la Commissione Europea ha una competenza fondamentale.

(b) La seconda ragione per una maggiore enfasi sulla

dimensione internazionale dell'azione dell'Ue nasce dalla necessità di ribilanciare il percorso dell'Europa economica attraverso l'Europa politica.

Vanno quindi in questo senso le ambizioni della "strategia di Vienna per l'Europa", approvata dal Consiglio nel Dicembre scorso.

In futuro, un nuovo disegno istituzionale, delineato in una nuova Conferenza, si renderà necessario per poter rendere fruttuoso un impegno comune nel campo della difesa, seguendo eventualmente il modello graduale e progressivo già sperimentato nell'Unione Monetaria. Una difesa comune dell'Unione Europea sarà una condizione fondamentale per il mantenimento della pace e della stabilità, com'è stato recentemente ribadito anche dal vertice NATO di Washington. L'Europa deve essere in grado di fare la sua parte.

Una prima sfida è già stata aperta dall'inaugurazione del processo di allargamento dell'Unione.

Oltre a chiudere la pagina infelice della "cortina di ferro" nella storia europea, l'allargamento pone delle immediate questioni politiche, in quanto sposta il baricentro dell'Unione a oriente, sottolineando l'importanza del rapporto con la Russia, su cui si misurerà il successo di ogni futura PESC. La sfida più grande sarà quella di mantenere viva la vocazione civile e commerciale dell'Europa anche di fronte al contatto con culture diverse ed eterogenee a est e a sud est, che può venire realizzata solo rinunciando al modello ottocentesco di Stato chiuso, di confini inviolabili per abbracciare la concezione più moderna e liberale di società aperta, di frontiere "porose" e di comunità d'interessi.

(c) La terza ed ultima ragione per realizzare presto la vocazione politica dell'Europa è purtroppo oggi di fronte agli occhi di tutti. Nella ex-Jugoslavia le ragioni dell'odio etnico e della sopraffazione prevalgono infatti su quelle dello sviluppo e dell'integrazione economica.

L'intervento della comunità internazionale è stato pertanto doloroso, ma necessario in quanto, almeno in quell'Europa che ha fissato i suoi standard di comportamento nell'Atto Finale di Helsinki e nella Carta di Parigi, l'uso sistematico dell'esercito contro la propria popolazione è intollerabile e deve incorrere in sanzioni severe.

Ma il ruolo dell'Unione nella ex-Jugoslavia va anche e soprattutto al di là della soluzione alla presente crisi militare.

Ho già avuto modo di accennare alla necessità di un qualche luogo di riflessione che possa risolvere tutti i conflitti della ex-Jugoslavia in un'unica e più ampia cornice, immaginando un percorso che porti l'intera regione ad una completa e permanente stabilizzazione e ad una sua collocazione nell'ambito europeo. Mi chiedo se non sia necessario dare vita a una grande conferenza internazionale sui Balcani. Non si tratta di rinnegare gli accordi di Dayton o di Rambouillet, che sono basati sui principi irrinunciabili della Conferenza di Londra, ma anzi di rafforzarne lo spirito e di comporli in un quadro che possa finalmente aspirare ad essere definitivo per tutta la regione. Penso che l'Unione Europea, per la sua posizione e la sua vocazione, possa giocare un ruolo chiave in questo senso, soprattutto una volta che le armi e le violenze avranno lasciato il posto alla ragionevolezza e dopo che la Federazione Jugoslava sarà ritornata nella famiglia delle nazioni europee.

Un'altra fondamentale dimensione della politica europea dei prossimi anni è quella legata alla "sicurezza interna". Il 14 ottobre 1999, a Tampere, il Consiglio europeo - d'intesa con il Parlamento - dovrà definire, in riunione straordinaria, gli obiettivi del piano per lo spazio di libertà, sicurezza e giustizia che diventerà il programma di legislatura dell'Unione Europea per il prossimo quinquennio, completando il primo piano di azione definito a Vienna nello scorso dicembre.

Nel metodo, considero essenziale la stretta sinergia fra il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione, i Governi e i Parlamenti nazionali, i rappresentanti della società civile. Nel merito, considero essenziale l'obiettivo della realizzazione dello "spazio di libertà, sicurezza e giustizia", che rappresenta un obiettivo fondamentale del Trattato di Amsterdam per l'evoluzione dell'Unione e per l'attuazione e l'impegno nei confronti dei diritti fondamentali, la cittadinanza europea e la lotta contro qualsiasi forma di discriminazione.

Condivido e faccio mia, a questo proposito, la posizione espressa dal Parlamento Europeo, nella risoluzione approvata il 13 aprile scorso. Il Trattato di Amsterdam offre infatti gli strumenti perché all'evoluzione politica, economica e sociale dell'Europa nell'ultimo decennio, si affianchi una risposta alla sempre crescente domanda di sicurezza e di giustizia.

Si tratta cioè di ricercare un'adesione convinta di tutti all'obiettivo dello spazio di libertà, sicurezza e giustizia come espressione concreta della cittadinanza europea. Se l'Europa

ha saputo rinunciare alle sovranità nazionali quanto alla moneta comune e alla frontiera esterna comune, essa dovrà e saprà certo raccogliere la sfida della spada comune per la sicurezza e della bilancia comune per la giustizia.

Essere riusciti in questi mesi a mettere in piedi la gestione unitaria della politica monetaria europea, è una impresa di cui dobbiamo andare orgogliosi, ma è un atto che ha ricadute enormi sulla nostra attività e di cui dobbiamo essere pienamente consapevoli.

Un anno fa, contavamo che l'avvio dell'Euro si accompagnasse a una fase espansiva del ciclo europeo e che ciò favorisse un rapido azzeramento dei disavanzi pubblici nazionali. Inoltre, la ripresa avrebbe creato un contesto più favorevole per la realizzazione delle ulteriori politiche di convergenza reale nell'ambito della struttura dei mercati, convergenza che è compito della Commissione stimolare. Ora l'economia europea si trova nel mezzo di una fase di rallentamento della crescita.

È coinvolta in una guerra le cui pesanti conseguenze ai suoi confini si sentiranno per anni.

Deve affrontare quelle trasformazioni strutturali dei mercati dei beni e dei fattori produttivi, che sono richieste dall'assenza di un bilancio pubblico federale.

Infine, ma non di minore importanza, è alle prese con il rischio del disincanto dei cittadini europei, dopo l'euforia iniziale per l'Euro.

Successi tangibili sul fronte dell'occupazione devono essere raggiunti per garantire i cittadini che Euro ed Europa sono sinonimi di benessere.

(a) Politiche macroeconomiche. Tutti i governi nazionali sono consapevoli che la convergenza reale deve avvenire ora attraverso la realizzazione piena della liberalizzazione dei mercati dei beni e dei servizi e attraverso la loro totale integrazione. L'azione della Commissione dovrà dare una nuova spinta a questo processo per ridurre le differenze che ancora rimangono nell'applicazione delle direttive e per sollecitare interventi dove il peso dello Stato è ancora di rilievo.

Il tema della tassazione è cruciale per configurare un vero e proprio mercato europeo. Passi ulteriori possono essere fatti nella tassazione indiretta, in particolare per quanto riguarda la tassazione delle emissioni inquinanti, che alcuni paesi hanno già cominciato a introdurre, come applicazione degli accordi di Kyoto. Il coordinamento è necessario per non penalizzare, sul piano produttivo, quei paesi che prestano maggiore attenzione alla difesa dell'ambiente.

Sul piano congiunturale, dovranno impiegarsi tutte le opzioni che allo stato attuale il Patto di Stabilità e i programmi presentati dai paesi offrono per il sostegno alla domanda interna europea. A questo fine sarà opportuno dare rapido seguito agli accordi relativi ad Agenda 2000, studiando, se necessario, formule appropriate di anticipazione di fondi per il sostegno a programmi pluriennali di investimenti pubblici in opere di interesse transnazionale. Non dobbiamo comunque trascurare il problema di dotarci di strumenti che consentano all'Uem di intervenire a contrastare eventuali situazioni di emergenza congiunturale.

I grandi orientamenti di politica economica (GOPE), formulati dalla Commissione il 30 marzo scorso, delineano le azioni di medio periodo e i governi nazionali stanno già adeguandosi ad essi. È per me, infatti, ragione di soddisfazione osservare, per esempio, che vanno moltiplicandosi le dichiarazioni bilaterali per la conduzione delle politiche del lavoro, in vista della preparazione del Patto sull'Occupazione per il prossimo vertice di Colonia.

Si tratta di importanti germogli di coordinamento. Non tutte le visioni sono omogenee, ma è questa molteplicità a proporre la sfida e la selezione delle pratiche migliori. È ancora ragione di soddisfazione vedere che in diversi paesi va ampliandosi la disponibilità a riconsiderare l'elevato livello della tassazione e della spesa. L'azione di riduzione dei carichi fiscali e contributivi in termini di Prodotto Interno Lordo dovrà, infatti, essere intensificata nel futuro e dovrà essere condotta di pari passo tra i diversi paesi, agendo gli uni da stimolo agli altri. Poiché la riduzione della tassazione dovrà avvenire nel rispetto dei programmi di stabilità, essa richiederà una riflessione congiunta su quali tra le spese correnti dovranno essere contenute in termini di Pil. Date le diverse strutture del bilancio e del debito pubblico dei diversi paesi le indicazioni non potranno essere univoche, ma è facile prevedere che esse coinvolgeranno anche i ritmi di crescita della spesa sociale. Per favorire la mobilità del lavoro e avvicinarci a un modo comune di coniugare efficienza e solidarietà, gli interventi sulla spesa sociale dovrebbero almeno ispirarsi a principi comuni, quali una maggiore base assicurativa per le prestazioni di sicurezza sociale.

Anche in questo ambito l'azione della Commissione dovrà salvaguardare gli interessi delle generazioni future, spingendo i governi ad affrontare con tempestività i conflitti intergenerazionali che l'invecchiamento della

popolazione prospetta.

(b) Politiche microeconomiche. Nell'affrontare efficacemente il problema della disoccupazione e del futuro delle giovani generazioni, le appropriate politiche macroeconomiche vanno accompagnate con un altrettanto lungimirante ventaglio di azioni microeconomiche.

Questo ventaglio di azioni deve innanzitutto comprendere uno straordinario impegno

- (i) per la formazione di tutte le risorse umane;
- (ii) per l'innalzamento degli investimenti in ricerca e sviluppo (R&S);
- (iii) per lo sviluppo della Società dell'Informazione.

Fra le varie cause della disoccupazione dobbiamo includere anche una specializzazione produttiva dei Paesi dell'Unione Europea ove scarsa è la presenza dei settori più nuovi e dinamici.

Da un lato la gran parte degli indicatori della "produzione" scientifica e tecnologica mostrano una performance europea sostanzialmente in linea con quella di Stati Uniti. Dall'altro lato, l'Europa mostra una struttura produttiva assai più debole di quella americana, nei settori più innovativi e ad alta tecnologia.

La spiegazione di ciò può ricondursi alla insufficiente capacità di trasformare le conoscenze scientifiche e tecnologiche in effettive opportunità imprenditoriali. Nel gigantesco cammino che ci sta innanzi, l'Europa tuttavia non parte da zero, l'Europa non è affatto all'anno zero. Certo, sulla frontiera dell'innovazione c'è un grande sforzo collettivo da fare. Tuttavia, proprio a livello comunitario, vi sono alcune esperienze che possono essere di esempio e di aiuto nella costruzione del futuro. Le possiamo raggruppare in sei grandi linee d'azione:

- Il programma "Erasmus" – oggi inglobato nel nuovo programma "Socrates" – va annoverato fra le esperienze più significative: abitua i giovani a muoversi fra i diversi Paesi dell'UE; pone a confronto le tante tradizioni culturali - la latina, la germanica, l'anglosassone - che animano il Vecchio Continente; accresce la loro formazione e la loro "occupabilità". Dal 1987 a oggi ne hanno potuto usufruire ben 500 mila studenti. Forse varrà la pena di estenderlo anche al di là del mondo degli studenti.
- Anche sul versante delle politiche europee a sostegno del progresso tecnologico, vi sono alcuni segnali positivi che è necessario coltivare: il riferimento va soprattutto al "V

Programma Quadro” volto a consolidare il rapporto tra ricerca e piccole e medie imprese (PMI).

- Proprio da ciò nasce una terza linea d’azione: nei prossimi anni, dobbiamo dare forza e concretezza alla scelta dello sviluppo sostenibile, facendo sempre di più della qualità ambientale uno dei segni distintivi del modello sociale ed economico europeo e un positivo fattore di innovazione. In questa prospettiva, alcuni obiettivi andranno perseguiti con particolare vigore. Ai problemi della tassazione cui ho già fatto cenno devono aggiungersi: un’armonizzazione ancora più piena tra le normative nazionali; una maggiore integrazione tra le politiche ambientali e le altre politiche europee (in particolare le politiche agricole e d’incentivo all’innovazione industriale e i programmi infrastrutturali); un impegno forte per il risanamento e lo sviluppo sostenibile delle città, veri pilastri dell’anima europea. Per l’Europa lo sviluppo sostenibile è una scelta acquisita, indicata con chiarezza nel Trattato di Amsterdam, nell’Agenda 2000 e riaffermata nei Consigli europei di Cardiff e di Vienna. L’attenzione per la qualità dell’ambiente è non solo una risorsa su cui dobbiamo puntare per difendere e sviluppare la competitività della nostra economia, ma uno dei modi più concreti e seri per contribuire positivamente al destino dei nostri figli.
- I cambiamenti intervenuti nelle “regole del gioco” della vita economica rappresentano un quarto positivo segnale. Non ci troviamo oggi in presenza soltanto di un “mercato unico” con piena libertà di circolazione di beni, servizi, persone e capitali; e non ci troviamo soltanto in presenza di una moneta “comune”. Quello europeo è oggi un sistema economico più concorrenziale: al riguardo si pensi al regolamento sulle concentrazioni del 1989 e alla conseguente (severa) giurisprudenza antitrust che ne è emersa; alla normativa sugli “aiuti di Stato” alle imprese, alla spinta alle liberalizzazioni e alle privatizzazioni. Ecco perché ho enfatizzato il ruolo di nuove “regole del gioco” come fattore di cambiamento insieme al progresso tecnologico. Il processo di progressiva liberalizzazione dei mercati va inoltre accompagnato da un rafforzamento degli strumenti di tutela dei consumatori. I consumatori, attraverso le loro opinioni, debbono entrare a pieno titolo nel gioco tra imprese ed autorità di regolazione.
- Un quinto positivo segnale è rappresentato dalla

crescente importanza assunta dai mercati di borsa europei nell’allocazione delle risorse. Il ruolo delle banche d’affari e dei fornitori di capitale di rischio nello sviluppo delle imprese americane ad alta tecnologia è giustamente sottolineato con forza da tutti gli osservatori. Qualcosa di importante si sta muovendo oggi anche nella nostra Europa, dove è in atto un progressivo consolidamento dei nuovi mercati pan-europei per le PMI hi-tech e ad alta crescita. Questa tendenza va con vigore rafforzata.

- Sono infine numerose le operazioni di fusione e acquisizione che hanno luogo nell’industria e nella finanza europea, soprattutto a partire dalla seconda metà del 1998.

A questi mutamenti devono accompagnarsi nuovi strumenti giuridici, a cominciare dallo “Statuto della Società Europea”. Mediante la creazione di una società europea si permetterà a società di Stati membri differenti di formare una holding o una filiale comune senza dover sottostare ai vincoli giuridici e pratici di quindici ordinamenti differenti.

Al termine del mio mandato, nel 2005, nelle tasche dei cittadini europei cirolerà da ormai più di tre anni una unica moneta; il completamento delle ultime tappe dell’Uruguay Round avrà aperto ulteriormente la nostra economia agli scambi internazionali; i monopoli nazionali saranno in gran parte scomparsi; la concorrenza, anche nei servizi reali e finanziari, sarà più elevata e i consumatori europei ne avranno già assaggiato i vantaggi in molti modi. L’Unione avrà acquisito dei nuovi membri e sarà in procinto di iniziare una nuova fase di allargamento verso paesi che già avranno cominciato ad integrare le loro economie con la nostra.

I successi in ciascuna di queste direzioni sosterranno quelli nelle altre, ma è nel corso dei prossimi diciotto-ventiquattro mesi che dovremo riuscire a imboccare la strada dello sviluppo di queste potenzialità impostando le riforme nei mercati nazionali e nelle istituzioni europee, per prepararle all’allargamento.

Ma anche se riusciremo in ciò, molti dei risultati che ci aspettiamo potrebbero essere a rischio se nel corso dei prossimi tre o quattro mesi l’Unione non sarà in grado di fare di tutta l’area geografica europea un’area di pace. Dobbiamo sin d’ora pensare a organizzare il dopo guerra; a trovare i modi per applicare nei Balcani la soluzione che nei

paesi dell'Ue ha consentito di sciogliere i conflitti grandi e piccoli con un'integrazione economica sempre più profonda. La sanzione nei confronti dei responsabili del conflitto sarà la sconfitta del loro progetto di separazione fisica e culturale e saprà far apprezzare alle popolazioni balcaniche che la democrazia, il benessere e l'autonomia locale non sono in conflitto, ma vengono esaltati dalla integrazione di un'area che mai nella sua storia ha avuto esperienze di integrazione.

L'Europa è un continente che ha concepito guerre dolorose e sanguinose competizioni tra le Nazioni.
Ciò nonostante si è affermata nel tempo una nuova

coscienza, che è stata negli ultimi cinquant'anni la base dell'integrazione e di una pace vera e duratura. Questa coscienza è l'erede della cultura umanistica e della cultura cristiana e ha saputo emancipare il cittadino europeo nella tolleranza e nella diversità. Lo sviluppo dello spirito religioso, l'illuminismo nel campo scientifico, la rivoluzione industriale e liberale in quello economico e l'arrivo della democrazia del Welfare State hanno permesso i grandi successi dell'Unione Europea. Solo allargando le nostre istituzioni e garantendo uno spazio continentale di pace potremo mettere al sicuro quello che abbiamo conquistato e potremo portarlo a compimento.



IL NUOVO REGOLAMENTO DEL FONDO SOCIALE EUROPEO

Il nuovo Regolamento del Fondo Sociale Europeo, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee del 26 giugno 1999, costituisce lo strumento fondamentale attraverso il quale la Comunità, nell'arco temporale 2000-2006, promuoverà una serie di misure atte a prevenire e combattere la disoccupazione, nonché a sviluppare le risorse umane e l'integrazione sociale nel mercato del lavoro.

All'interno di questa strategia complessiva, scopo del nuovo Regolamento è la ridefinizione degli obiettivi, la semplificazione delle procedure di finanziamento, il rafforzamento degli organismi preposti alla valutazione, al monitoraggio, al controllo sugli interventi effettuati.

Il nuovo Regolamento dei Fondi Strutturali ha ridotto a tre gli obiettivi dell'azione dei Fondi: promuovere la crescita economica delle regioni in ritardo di sviluppo (Obiettivo 1); favorire la riconversione economico-sociale delle zone in difficoltà strutturali (Obiettivo 2); favorire l'ammmodernamento delle politiche di istruzione, formazione, riqualificazione (Obiettivo 3).

Tra i Fondi Strutturali, il Fondo Sociale Europeo è l'unico a contribuire al conseguimento di tutti e tre gli obiettivi. Esso contribuisce alle azioni intraprese nell'ambito della Strategia Europea per l'Occupazione definita dal Trattato di Amsterdam: sviluppare i sistemi formativi, favorire l'adattabilità al cambiamento e l'attitudine imprenditoriale tra i lavoratori, garantire pari opportunità nell'accesso al mercato del lavoro.

All'interno delle nuove Iniziative Comunitarie per il settennio 2000-2006, il FSE finanzia inoltre le azioni dell'iniziativa EQUAL, finalizzata alla lotta alle discriminazioni di ogni tipo nel mercato del lavoro.

REGOLAMENTO (CE) N. 1262/1999 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO DEL 21 GIUGNO 1999 RELATIVO AL FONDO SOCIALE EUROPEO

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO
DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 148,

vista la proposta della Commissione¹,

visto il parere del Comitato economico e sociale²,

visto il parere del Comitato delle regioni³,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato⁴,

(1) considerando che il regolamento (CE) 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali⁵, sostituisce il regolamento (CEE) n. 2052/88⁶, nonché il regolamento (CEE) n. 4253/88⁷, che è necessario sostituire anche il regolamento (CEE) n. 4255/88 del Consiglio, del 19 dicembre 1988, recante disposizioni d'applicazione del regolamento (CEE) n. 2052/88⁸, per quanto riguarda il Fondo sociale europeo;

(2) considerando che il regolamento (CE) n. 1260/1999 definisce le disposizioni generali che disciplinano l'insieme dei Fondi strutturali e che è necessario provvedere a una definizione delle attività finanziabili dal Fondo sociale europeo (in appresso «Fondo») nell'ambito degli obiettivi n. 1, n. 2, e n. 3, di cui all'articolo 1, punti 1, 2 e 3 di tale regolamento (in prosieguo gli obiettivi n. 1, n. 2, n. 3), nell'ambito dell'iniziativa comunitaria per la lotta alla discriminazione e alle disparità di ogni tipo in relazione al mercato del lavoro nonché nell'ambito di azioni innovative e di assistenza tecnica;

(3) considerando che è necessario definire le attività affidate al Fondo in relazione ai compiti prescritti dal trattato e nel contesto delle priorità decise dalla Comunità nei campi dello sviluppo delle risorse umane e dell'occupazione;

(4) considerando che le conclusioni del Consiglio europeo di Amsterdam del giugno 1997 e la sua risoluzione sulla crescita e l'occupazione del 16 giugno 1997⁹ è iniziata l'attuazione della strategia europea per l'occupazione, degli orientamenti annuali sull'occupazione e del processo di elaborazione dei piani d'azione nazionali per l'occupazione;

(5) considerando che è necessario ridefinire il campo

d'applicazione del Fondo, segnatamente sulla scorta della ristrutturazione e semplificazione degli obiettivi dei Fondi strutturali, per sostenere la strategia europea per l'occupazione e di piani d'azione nazionali per l'occupazione a essa correlati;

(6) considerando che è necessario definire un quadro comune per gli interventi del Fondo nei tre obiettivi dei Fondi strutturali, allo scopo di assicurare in tal modo la coerenza e la complementarità delle azioni rientranti in tali obiettivi, in modo da migliorare il funzionamento del mercato del lavoro e garantire lo sviluppo delle risorse umane;

(7) considerando che gli Stati membri e la Commissione garantiscono che la programmazione e l'attuazione delle azioni finanziate dal Fondo a titolo di tutti gli obiettivi contribuiscano alla promozione della parità di opportunità tra le donne e gli uomini nonché alla promozione dell'inserimento e la permanenza nel mercato del lavoro delle persone e dei gruppi svantaggiati;

(8) considerando che gli Stati membri e la Commissione garantiscono altresì che durante l'esecuzione delle azioni finanziate dal Fondo si tenga debitamente conto della dimensione sociale e degli aspetti occupazionali della società dell'informazione;

(9) considerando che è necessario assicurare che le operazioni in materia di adattamento industriale tengano conto dei bisogni generali dei lavoratori e delle lavoratrici risultanti dalle trasformazioni economiche e dall'evoluzione dei sistemi produttivi già constatate o prevedibili e non siano progettate a beneficio di singole imprese o di un particolare ramo industriale; che si dovrebbe dedicare particolare attenzione alle piccole e medie imprese nonché al miglioramento dell'accesso alla formazione e dell'organizzazione del lavoro;

(10) considerando che è necessario garantire che il Fondo continui a rafforzare l'occupazione e le qualifiche professionali sostenendo azioni di anticipazione - per quanto possibile - di consulenza, di messa in rete e di formazione in tutta la Comunità, e che di conseguenza le attività finanziabili devono essere di tipo orizzontale ed estendersi al sistema economico nel suo insieme, senza un riferimento prioritario a industrie o settori specifici;

(11) considerando che è opportuno ridefinire le azioni finanziabili per rendere più efficace l'attuazione dei traguardi politici nel quadro di tutti gli obiettivi in cui il Fondo interviene; che è necessario definire le spese ammissibili al contributo del Fondo nel quadro del partenariato;

(12) considerando che è necessario completare e precisare il contenuto dei piani e delle forme di intervento, segnatamente sulla base della ridefinizione dell'obiettivo 3;

(13) considerando che l'attuazione degli interventi del Fondo, a tutti i livelli dovrebbe basarsi sulle priorità sociali in materia di occupazione della Comunità nonché sulle priorità iscritte nei piani di azione nazionali;

(14) considerando che si possono prevedere disposizioni che consentano ai gruppi locali, comprese le organizzazioni non governative, di accedere semplicemente e rapidamente al sostegno del Fondo per iniziative nel campo della lotta all'emarginazione sociale, migliorando così la loro capacità operativa in tale settore;

(15) considerando che le misure di particolare rilevanza per la Comunità intraprese su iniziativa della Commissione svolgono un ruolo importante per il raggiungimento degli obiettivi generali dell'azione strutturale comunitaria di cui all'articolo 1 del regolamento (CE) n. 1260/1999; che tali misure dovrebbero in primo luogo promuovere la cooperazione transnazionale e l'innovazione politica;

(16) considerando che il Fondo contribuisce anche al sostegno dell'assistenza tecnica e delle azioni innovative, di preparazione, sorveglianza, valutazione e controllo, ai sensi degli articoli 22 e 23 del regolamento (CE) n. 1260/1999;

(17) considerando che è opportuno determinare le competenze per l'adozione delle modalità di applicazione e prevedere norme transitorie;

(18) considerando che il regolamento (CEE) n. 4255/88 deve essere abrogato,

HANNO ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

Compiti

Nell'ambito dei compiti assegnati al Fondo sociale europeo («Fondo») dall'articolo 146 del trattato nonché di quelli assegnati ai Fondi strutturali a norma dell'articolo 159 del trattato, conformemente alle disposizioni del regolamento (CE) n. 1260/1999, il Fondo fornisce il proprio sostegno a misure volte a prevenire e a combattere la disoccupazione nonché a sviluppare le risorse umane e l'integrazione sociale nel mercato del lavoro al fine di promuovere un livello elevato di occupazione, la parità tra uomini e donne, uno sviluppo duraturo e la coesione economica e sociale. In particolare, il Fondo contribuisce alle azioni intraprese nell'ambito della strategia europea per l'occupazione e degli orientamenti annuali sull'occupazione.

Articolo 2

Campo di applicazione

1. Il Fondo sostiene e completa le attività degli Stati membri volte a sviluppare il mercato del lavoro nonché le risorse umane nei seguenti settori politici, in particolare nel contesto dei rispettivi Piani pluriennali nazionali di azione per l'occupazione:

a) sviluppo e promozione di politiche attive del mercato del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione, evitare a donne e uomini la disoccupazione di lunga durata, agevolare il reinserimento dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro e sostenere l'inserimento nella vita professionale dei giovani e di coloro, uomini e donne, che si reinseriscono nel mercato del lavoro;

b) promozione di pari opportunità per tutti nell'accesso al mercato del lavoro, con particolare attenzione per le persone che rischiano l'esclusione sociale;

c) promozione e miglioramento

- della formazione professionale,
- dell'istruzione,
- e della consulenza,

nell'ambito di una politica di apprendimento nell'intero arco della vita, al fine di:

- agevolare e migliorare l'accesso e l'integrazione nel

mercato del lavoro,

- migliorare e sostenere l'occupabilità e
- promuovere la mobilità professionale;

d) promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro, dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro nonché della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca, nella scienza e nella tecnologia;

e) misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale, e a ridurre la segregazione verticale ed orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro.

2. Nell'ambito dei settori di cui al paragrafo 1, il Fondo tiene conto dei seguenti elementi:

a) promozione di iniziative locali in materia di occupazione, segnatamente iniziative locali per promuovere l'occupazione e patti territoriali per l'occupazione;

b) dimensione sociale e aspetti occupazionali della società dell'informazione, in particolare attraverso l'attuazione di politiche e programmi destinati a sfruttare il potenziale in materia di occupazione della società dell'informazione garantendo un accesso equo alle possibilità e ai vantaggi che essa offre;

c) parità tra uomini e donne nel senso dell'integrazione delle politiche in materia di pari opportunità.

Articolo 3

Attività ammissibili

1. Il sostegno finanziario del fondo è concesso essenzialmente sotto forma di aiuto alle persone per le attività seguenti, finalizzate allo sviluppo delle risorse umane, che possono far parte di un approccio integrato di inserimento nel mercato del lavoro:

a) istruzione e formazione professionale - ivi compresa la

formazione professionale equivalente alla scuola dell'obbligo - apprendistato, formazione di base, tra cui insegnamento e aggiornamento di conoscenze di base, riabilitazione professionale, misure volte a potenziare l'occupabilità nel mercato del lavoro, orientamento, consulenza e perfezionamento professionale continuo;

b) aiuti all'occupazione e al lavoro autonomo;

c) nel settore della ricerca, della scienza e dello sviluppo tecnologico, formazione post-laurea e formazione di dirigenti e tecnici presso istituti di ricerca ed imprese;

d) sviluppo di nuove fonti di occupazione, anche nel settore dell'imprenditoria sociale (terzo settore).

2. Al fine di aumentare l'efficacia delle azioni di cui al paragrafo 1, possono essere sostenute le seguenti azioni:

a) Assistenza a strutture e sistemi:

i) sviluppo e miglioramento della formazione professionale, dell'istruzione nonché dell'acquisizione di qualifiche, compresa la formazione degli insegnanti, dei formatori e del personale e miglioramento dell'accesso dei lavoratori alla formazione e all'acquisizione di qualifiche;

ii) ammodernamento e miglioramento dell'efficienza dei servizi di collocamento;

iii) sviluppo dei legami tra il mondo del lavoro e gli istituti di istruzione, formazione e ricerca;

iv) sviluppo, nei limiti del possibile, di sistemi di previsione delle tendenze del mercato del lavoro e delle esigenze di qualificazione, in particolare in rapporto alle nuove modalità di lavoro e alle nuove forme di organizzazione del lavoro, tenendo conto dell'esigenza di conciliare la vita familiare e la vita lavorativa e di consentire ai lavoratori anziani di svolgere un'attività che li soddisfi fino al momento del pensionamento; è comunque escluso il finanziamento di regimi di prepensionamento.

b) misure di accompagnamento:

i) sostegno nel quadro della prestazione di servizi ai beneficiari, tra cui fornitura di servizi e strutture per

l'assistenza a familiari;

ii) incentivazione di misure di accompagnamento di carattere sociopedagogico volte ad agevolare un approccio integrato di inserimento nel mercato del lavoro;

iii) sensibilizzazione, informazione e pubblicità.

3. Il Fondo può finanziare attività a norma dell'articolo 2, paragrafo 4, secondo comma del regolamento (CE) n. 1260/1999.

Articolo 4

Concentrazione dell'intervento

1. In relazione alle priorità nazionali definite in particolare, dai piani di azioni nazionali per l'occupazione, nonché alla valutazione ex ante, è stabilita una strategia che tiene conto di tutti i settori politici pertinenti e riserva un'attenzione particolare agli ambiti di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere d) ed e). Al fine di rendere quanto più possibile efficace il sostegno erogato dal Fondo, gli interventi attuati nel quadro di tale strategia e tenendo conto dei settori prioritari definiti dall'articolo 2, paragrafo 1 sono concentrati su un numero limitato di settori o temi e sono mirati alle esigenze più importanti ed alle azioni più efficaci.

Per quanto concerne gli stanziamenti assegnati per ciascun intervento del Fondo, i settori politici ai quali deve darsi priorità sono scelti secondo la formula del partenariato. Si tiene conto, secondo le priorità nazionali, delle azioni di cui all'articolo 2, paragrafo 1, di comune accordo.

2. La programmazione degli interventi del Fondo prevede che un importo ragionevole degli stanziamenti del Fondo destinati all'intervento a titolo degli obiettivi 1 e 3 sia disponibile, a norma dell'articolo 27 del regolamento (CE) n. 1260/1999, sotto forma di piccoli sussidi, accompagnati da disposizioni speciali di ammissibilità per le organizzazioni non governative e i raggruppamenti locali. Gli Stati membri possono decidere di dare attuazione al presente paragrafo secondo le disposizioni in materia di finanziamento di cui all'articolo 29, paragrafo 6 del regolamento (CE) n. 1260/1999.

Articolo 5

Iniziativa comunitaria

1. Conformemente all'articolo 20 del regolamento (CE) n. 1260/1999, il Fondo, a norma dell'articolo 21, paragrafo 2 di detto regolamento, contribuisce all'attuazione dell'iniziativa comunitaria per la lotta a qualunque tipo di discriminazione e disparità in relazione al mercato del lavoro.

2. Ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 2 del regolamento (CE) n. 1260/1999, le decisioni relative al contributo del Fondo all'iniziativa comunitaria possono ampliare le attività ammissibili di cui all'articolo 3 del presente regolamento per coprire misure finanziabili sulla base dei regolamenti (CE) n. 1261/1999¹⁰, n. 1257/1999¹¹, e n. 1263/1999¹², in modo da consentire l'attuazione di tutte le misure previste dall'iniziativa.

Articolo 6

Azioni innovative e assistenza tecnica

1. Ai sensi dell'articolo 22, paragrafo 2 del regolamento (CE) n. 1260/1999, la Commissione può finanziare azioni di preparazione, sorveglianza e valutazione, negli Stati membri o a livello comunitario, necessarie per la realizzazione delle azioni di cui al presente regolamento. Esse possono includere:

- a) azioni di carattere innovativo e progetti pilota concernenti il mercato del lavoro, l'occupazione e la formazione professionale;
- b) studi, assistenza tecnica e scambi di esperienze con effetto moltiplicatore;
- c) assistenza tecnica connessa alla preparazione, alla realizzazione, alla sorveglianza e alla valutazione, nonché al controllo delle azioni finanziate dal Fondo;
- d) azioni destinate, nell'ambito del dialogo sociale, al personale delle imprese in due o più Stati membri, aventi per oggetto il trasferimento di conoscenze specifiche relative ai settori d'intervento del Fondo;
- e) informazione delle parti interessate, dei beneficiari

finali del contributo del Fondo e del pubblico in generale.

2. Ai sensi dell'articolo 22, paragrafo 2 del regolamento (CE) n. 1260/1999, il campo di applicazione delle azioni di cui al paragrafo 1, lettera a) del presente articolo è ampliato, dalla decisione relativa alla partecipazione dei Fondi, a misure che possono essere finanziate in virtù dei regolamenti (CE) n. 1261/1999, n. 1257/1999 e n. 1263/1999, in modo da coprire tutte le misure necessarie per l'attuazione delle azioni di carattere innovativo in questione.

Articolo 7

Richieste di contributo del Fondo

Le richieste di contributo del Fondo sono accompagnate da un modulo informatizzato elaborato nel quadro del partenariato, ove sono indicate le varie fasi di ciascun intervento, affinché esso possa essere seguito dall'impegno di bilancio fino al pagamento finale.

Articolo 8

Modalità di applicazione

Tutte le modalità di applicazione del presente regolamento sono adottate dalla Commissione secondo la procedura di cui all'articolo 53 del regolamento (CE) n. 1260/1999.

Articolo 9

Disposizioni transitorie

Le disposizioni transitorie di cui all'articolo 52 del regolamento (CE) n. 1260/1999 si applicano, mutatis mutandis, al presente regolamento.

Articolo 10

Clausola di riesame

Su proposta della Commissione il Parlamento europeo e il Consiglio riesaminano il presente regolamento entro il 31 dicembre 2006.

Essi deliberano sulla proposta secondo la procedura di cui

all'articolo 148 del trattato.

Articolo 11

Abrogazione

Il regolamento (CEE) n. 4255/88 è abrogato con effetto a decorrere dal 1° gennaio 2000.

I riferimenti al regolamento abrogato s'intendono fatti al presente regolamento.

Articolo 12

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il terzo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Lussemburgo, addì 21 giugno 1999.

Per il Parlamento europeo
Il presidente
J. M. GIL-ROBLES

Per il Consiglio
Il presidente
G. VERHEUGEN

NOTE

¹ GU C 176 del 9.6.1998, pag. 39, e GU C 74 del 18.3.1999, pag. 7.

² GU C 407 del 28.12.1998, pag. 74.

³ GU C 51 del 22.2.1999, pag. 48.

⁴ Parere del Parlamento europeo del 19 novembre 1998 (GU C 379 del 7.12.1998, pag. 186), posizione comune del Consiglio del 14 aprile 1999 (GU C 134 del 14.5.1999, pag. 9) e decisione del Parlamento europeo del 6 maggio 1999 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

⁵ Cfr. pagina 1 della presente Gazzetta ufficiale.

⁶ GU L 185 del 15.7.1988, pag. 9. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 3193/94 (GU L 337 del 24.12.1994, pag. 11).

⁷ GU L 374 del 31.12.1988, pag. 1. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 3193/94.

⁸ GU L 374 del 31.12.1988, pag. 21. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CEE) n. 2084/93 (GU L 193 del 31.7.1993, pag. 39).

⁹ GU C 236 del 2.8.1997, pag. 3.

¹⁰ Vedi pagina 48 della presente Gazzetta ufficiale.

¹¹ Regolamento (CE) n. 1257/1999 del Consiglio, del 17 maggio 1999, sul sostegno allo sviluppo rurale da parte del Fondo europeo agricolo di orientamento e garanzia (FEAOG) e che modifica ed abroga taluni regolamenti (GU L 160 del 26.6.1999, pag. 80).

¹² Vedi pagina 54 della presente Gazzetta ufficiale.



NUOVE POLITICHE PER L'INFORMAZIONE E LA PUBBLICITÀ: SESTO SEMINARIO DEI CORRISPONDENTI NAZIONALI DELL'INFORMAZIONE SUL FSE - OCCUPAZIONE. UPPSALA, 3-5 GIUGNO 1999

Dal 3 al 5 giugno scorso, a Uppsala, in Svezia, si è svolto il sesto seminario dei corrispondenti nazionali dell'informazione sul FSE-occupazione. Per l'Italia era presente la dottoressa Gianfranca Iorio, della Divisione II dell'Ufficio Centrale O.F.P.L. del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Riportiamo nelle pagine che seguono un breve resoconto del seminario, unitamente al testo degli articoli 46 (Informazione e pubblicità) e 23 (Assistenza Tecnica) del nuovo Regolamento dei Fondi Strutturali, ai quali è stata dedicata, nel corso del seminario, particolare attenzione.

Il seminario è stato aperto da Georges Katzourakis (capo unità DG V/02) con un'introduzione ai temi trattati:

- La riforma dei Fondi Strutturali e in particolare del FSE;
- La nuova Iniziativa Comunitaria EQUAL;
- Il rapporto sull'applicazione dell'articolo 32 negli Stati membri.

La Commissione ha definito le priorità di azione del FSE per il nuovo periodo di programmazione.

Secondo il Trattato di Amsterdam del giugno 1997 il FSE deve promuovere:

- Opportunità di lavoro e mobilità (art. 146);
- La coesione economica e sociale.

Il FSE costituirà il sostegno anche finanziario alla strategia europea per l'occupazione, concentrando la sua azione e finanziando attività che mirano allo sviluppo delle risorse umane e del mercato del lavoro in 5 settori (non vengono più definiti i gruppi bersaglio):

- Politiche attive del lavoro per prevenire e combattere la disoccupazione;
- Combattere l'esclusione sociale;
- Sviluppare la formazione lungo tutto l'arco della vita e i sistemi formativi;
- Adattabilità della forza lavoro e imprenditorialità;
- Azioni positive per le donne.

All'interno delle politiche settoriali il FSE terrà conto di tre temi orizzontali:

1. Iniziative locali per l'occupazione;
2. La dimensione sociale e del mercato del lavoro nella

- Società dell'informazione;
3. Pari opportunità per uomini e donne.

Le novità fondamentali riguardo il FSE:

- Approccio rispetto a politiche tematiche;
- Lo Stato membro determina la concentrazione sulle varie priorità all'interno del quadro del Piano Nazionale per l'Occupazione;
- Un nuovo periodo di programmazione di 7 anni;
- Una cifra ragionevole dei Fondi deve essere destinata alle ONG e ai partenariati locali.

L'obiettivo 3 sarà monofondo FSE. Tale obiettivo si applica a tutte le zone fuori dall'obiettivo 1 sostenendo la modernizzazione delle politiche e dei sistemi di istruzione, formazione e occupazione, definendo un quadro di riferimento per tutte le misure che promuovono lo sviluppo delle risorse umane nello Stato membro.

Il FSE cofinanzia anche azioni nelle aree obiettivo 2 (ex ob. 2 e 5b). Per l'obiettivo 2 il contributo FSE dovrà essere di almeno il 5% rispetto agli altri Fondi.

Il piano da presentare alla Commissione UE da parte dello Stato membro dovrà prevedere per l'intero territorio nazionale un quadro di riferimento per lo sviluppo delle risorse umane.

Nei nuovi Comitati di Sorveglianza la Commissione avrà solo un ruolo di osservatore mentre le ONG parteciperanno a pieno titolo. Lo Stato dovrà chiedere autorizzazione alla Commissione solo nel caso di spostamento di risorse da una priorità ad un'altra. Le azioni e le misure vengono definite dallo Stato dopo che la Commissione ha approvato le priorità e le risorse ad esse destinate.

Il partenariato tra Commissione e Stato include:

- le autorità regionali e locali;
- le parti economiche e sociali;
- altri enti rilevanti.

Il nuovo regolamento dei Fondi Strutturali è stato pubblicato sulla GUCE del 26/6/99. Lo Stato ha poi 4 mesi per definire le aree ob. 1 e i Piani per gli obiettivi 1 e 3 devono pervenire alla Commissione per il 29 ottobre. La Commissione ha 5 mesi per analizzarli. Per il 29/3/2000 tutti i programmi ob. 1 e 3 devono essere approvati, lo

Articolo 46
Informazione e pubblicità

1. Ai fini della consultazione di cui all'articolo 15, paragrafo 1, gli Stati membri provvedono che i piani siano resi pubblici.
2. Senza pregiudizio dell'articolo 23, paragrafo 1, l'autorità di gestione ha la responsabilità di assicurare che l'intervento sia reso pubblico e in particolare di informare:
 - a) i potenziali beneficiari finali, le organizzazioni professionali, le parti economiche e sociali, gli organismi per la promozione della parità tra uomini e donne e le organizzazioni non governative interessate in merito alle possibilità offerte dall'intervento;
 - b) l'opinione pubblica in merito al ruolo svolto dalla Comunità in favore dell'intervento e ai risultati conseguiti da quest'ultimo.
3. Gli Stati membri consultano la Commissione, conformemente all'articolo 37, paragrafo 2, e l'informano annualmente circa le iniziative assunte ai fini di cui ai paragrafi 1 e 2 del presente articolo.

Stato invia poi complementi alla programmazione entro 3 mesi.

Le responsabilità Stato/Commissione sono così ripartite:

- La Commissione definisce obiettivi, priorità strategiche e allocazione delle risorse;
- L'applicazione, il monitoraggio sono di responsabilità dello Stato;
- Lo Stato nomina un'autorità responsabile che gestisca i fondi.

Sistema dei pagamenti:

- Una prima approvazione da parte della Commissione con un anticipo del 7% (da rimborsare se entro 18 mesi non viene assegnata);
- Le altre pagate ogni 30 di Aprile.

Informazione e pubblicità

Sono stati poi analizzati gli articoli 23 e 46 del nuovo regolamento dei Fondi Strutturali, relativi rispettivamente a:

- Assistenza tecnica;
- Informazione e pubblicità.

L'Italia (rappresentata dalla dott.ssa Iorio) ha illustrato le priorità richieste nel settore dell'informazione:

- necessità che il nuovo regolamento attuativo dell'articolo 46 (attualmente in discussione alla Commissione) includa un capitolo dedicato alla comunicazione, informazione e pubblicità del FSE facendo espliciti riferimenti al ruolo delle strutture centrali e periferiche;
- la necessità che azioni di informazione generale e di coordinamento tra gli attori territoriali continuino a svilupparsi a livello dei Ministeri nazionali;
- la formalizzazione della rete comunitaria dei corrispondenti di informazione FSE anche per rafforzare il ruolo del Ministero nella rete regionale dei corrispondenti per l'informazione nell'interno del Progetto Quadro.

Tali considerazioni sono state accolte dagli altri Stati e dalla Commissione DG V che si è impegnata a trasferirle nel nuovo regolamento in via di redazione con le altre DG (XVI, X, VI), anche se le azioni della rete vengono considerate più efficaci se poco strutturate. Nei prossimi incontri potranno essere invitati anche alcuni rappresentanti regionali che possano portare contributi di buone prassi in materia.

Articolo 23
Assistenza tecnica

I Fondi possono finanziare, su iniziativa della Commissione e per conto della stessa, previo parere dei comitati di cui agli articoli da 48 a 51 sui vari tipi di misure e non oltre lo 0,25 % della propria dotazione annuale, le misure preparatorie, di sorveglianza, di valutazione e di controllo necessarie per l'applicazione del presente regolamento. Esse comprendono in particolare quanto segue:

- a) studi, compresi quelli di carattere generale, relativi all'azione dei Fondi;
- b) azioni di assistenza tecnica e scambi di esperienze e di informazioni destinate alle parti, ai beneficiari finali degli interventi dei Fondi e al pubblico;
- c) l'installazione, il funzionamento e il collegamento dei sistemi informatizzati per la gestione, la sorveglianza e la valutazione;
- d) il miglioramento dei metodi di valutazione e lo scambio di informazioni sulle prassi in questo settore.

Si definiranno i messaggi chiave a livello europeo da adattare a livello nazionale e lo Stato membro dovrà informare gli operatori, i beneficiari finali e il grande pubblico. La Commissione non fisserà una quota fissa di fondi da destinare all'AT per l'informazione, ma considererà con attenzione la proposta di diversi Stati (tra cui l'Italia) di destinare le risorse a livello centrale considerato il decentramento in atto in alcuni Stati. Oltre ad una maggiore chiarezza la Commissione si impegna a porre nel nuovo regolamento l'enfasi sul monitoraggio e la valutazione.

Conclusioni

Nel regolamento attuativo dell'articolo 46 verranno quindi inseriti i seguenti punti:

- obiettivi;
- piano di comunicazione;
- le risorse;
- il monitoraggio;
- la valutazione.

Il messaggio del FSE sarà sempre più legato a tutti i temi dell'occupazione (come è stato sottolineato avviene già in Italia), ma non può essere lo stesso per tutta Europa. La riforma dei Fondi Strutturali porterà a ripensare il modello di comunicazione che dovrà essere più per 'problemi' che per categorie di utenti. Infine, è stato formulato dalla Commissione e da alcuni Stati Membri il suggerimento che in ogni P.O. sia prevista una specifica linea di finanziamento per l'informazione.

Prossimo incontro

In considerazione di ciò è stata proposta dall'Italia, e immediatamente accolta dalla Commissione, l'organizzazione del prossimo seminario degli Information Officers a Roma per la fine di novembre.

Tale incontro avrà come temi centrali il monitoraggio e la valutazione delle campagne di comunicazione e la presentazione delle linee di sviluppo in materia di comunicazione a seguito del nuovo regolamento FSE.



IL PROGRAMMA DI INFORMAZIONE 1999 DELL'UCOFPL

Più informazione, più opportunità: è questa, in estrema sintesi, la strategia di comunicazione dell'UCOFPL. Nell'ambito di questa strategia, l'obiettivo dell'Ufficio è andato progressivamente estendendosi al di là di quello istituzionale, pur importante, di fornire informazioni sulle opportunità offerte dal Fondo Sociale Europeo. Oggi lo scopo del mix di strumenti messi in campo dal Ministero è quello di contribuire alla diffusione, tra i giovani e nella società tutta, di una nuova cultura del lavoro, che metta al centro l'aggiornamento e la formazione lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

Il programma di comunicazione che viene sinteticamente descritto in queste pagine si caratterizza, da un lato, per la molteplicità degli strumenti informativi utilizzati, dalla pubblicità «classica» agli stand all'interno di fiere, dagli strumenti interattivi e multimediali sino alla realizzazione di programmi televisivi sui temi del lavoro e, dall'altro lato, per la complementarità e l'integrazione dei contenuti informativi.

Per rimanere a contatto con l'utenza, l'UCOFPL ha inoltre realizzato un sistema di monitoraggio continuo delle azioni informative, che con cadenza mensile coordina e aggiorna informazioni, linguaggi e tecnologie utilizzate.

CAMPAGNA PUBBLICITARIA

L'attività di comunicazione pubblicitaria sul FSE era iniziata nel 1997 e proseguita nel 1998, con l'obiettivo di far conoscere il Fondo Sociale Europeo e

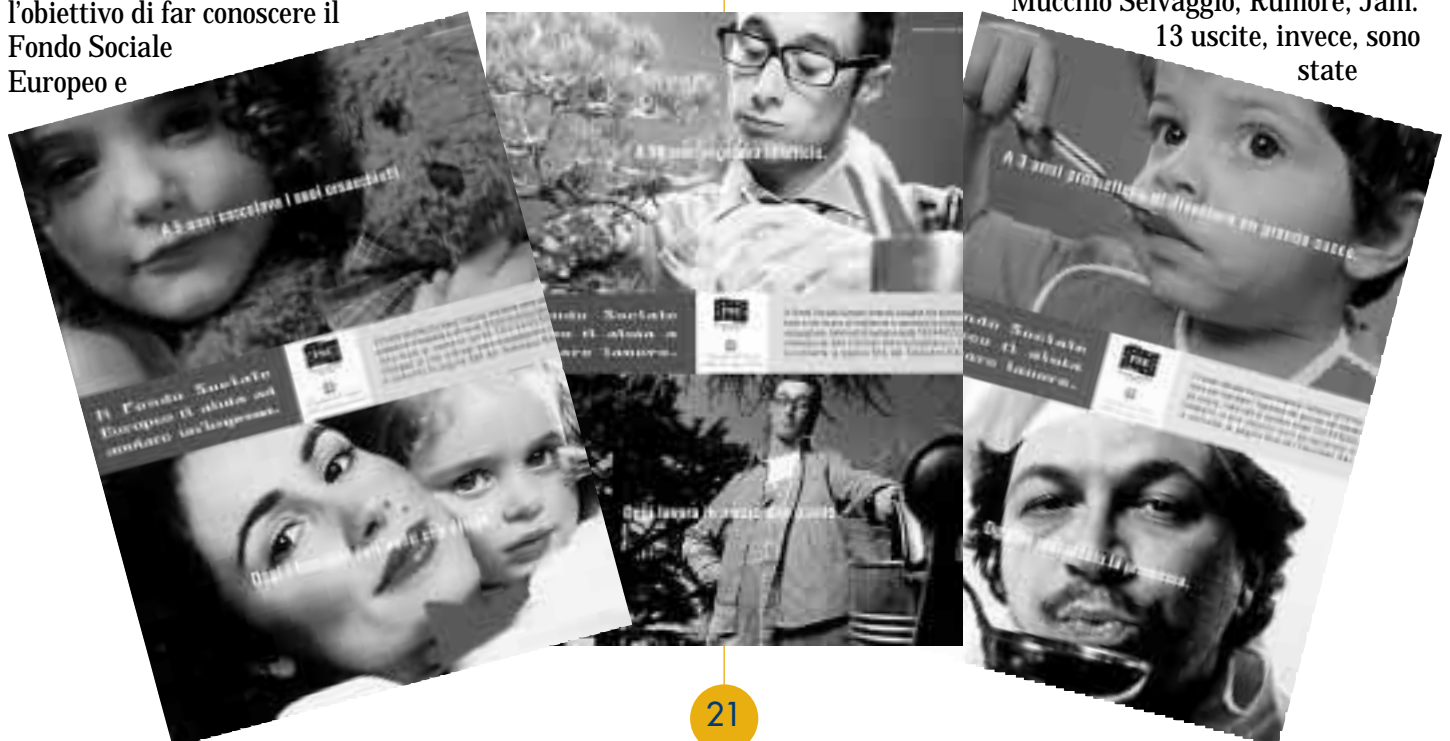
di proporlo ai potenziali beneficiari come uno strumento di lavoro concreto, efficiente e facile da usare. Il target della campagna era costituito sia dai potenziali beneficiari dei finanziamenti sia dai destinatari finali delle azioni del FSE, giovani disoccupati o lavoratori da riqualificare.

La campagna pubblicitaria del Fondo Sociale Europeo per il 1999 ha ulteriormente precisato questa strategia informativa, concentrandola però su un solo target, i destinatari finali, e con un duplice obiettivo: continuare a dare notorietà al FSE e, soprattutto, "chiamare all'azione" i giovani ed i lavoratori.

La strategia media ha utilizzato un ampio ventaglio di strumenti: stampa quotidiana e periodica, cinema, radio commerciali nazionali e locali, affissioni. Un annuncio è stato inoltre pubblicato dalla schedina del Totocalcio del 2 maggio 1999.

Stampa

In totale sono state pubblicate, tra i mesi di aprile ed agosto, 71 uscite, 24 delle quali sui quotidiani: la Repubblica, la Gazzetta dello Sport, Corriere dello Sport e Corriere Lavoro, il supplemento settimanale del Corriere della Sera. 34 uscite sono state pubblicate su periodici particolarmente diffusi tra il pubblico giovanile: Guerin Sportivo, Motosprint, Musica della Repubblica, Ciak, Max, Tuttomusica, Campus, Mucchio Selvaggio, Rumore, Jam. 13 uscite, invece, sono state



dedicate a periodici femminili: Donna Moderna, TV Sorrisi e Canzoni, 100 Cose, Top Girl.

Radio commerciali

Uno spot di 20 secondi è stato mandato in onda, nei periodi 19 aprile-14 maggio e 12 giugno-10 luglio, sui network nazionali Radio Dimensione Suono, Kiss Kiss, Radio 105, per un totale di 736 spot messi in onda. Oltre che sui network radiofonici nazionali, lo spot da 20 secondi è stato messo in onda, nel periodo aprile-maggio, su quattordici stazioni radiofoniche di Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna, che totalizzano 2,4 milioni di ascoltatori nel giorno medio. Per ciascuna emittente sono stati trasmessi sei spot al giorno per venti giorni. Oltre allo spot radiofonico, sono stati predisposti interventi di approfondimento di tipo giornalistico, della durata di 100 secondi ciascuno, trasmessi da quindici emittenti delle stesse regioni, per un totale di 336 passaggi.

Cinema

Uno spot della durata di 30 secondi è stato proiettato, nel mese di maggio, nelle 216 sale del circuito Acme.

Affissioni

A partire dal 26 aprile e per una durata di due settimane, sono stati affissi manifesti di cm 100 x 140 nelle stazioni ferroviarie di Torino Porta Nuova, Milano Centrale, Genova Principe, Firenze S.M. Novella, Napoli (Centrale e Porta Garibaldi), Roma (Termini, Ostiense, Prenestina, Tiburtina, Trastevere, Tuscolana), Bari e Palermo. Nello stesso arco temporale sono stati affissi 6.400 «pendoli» su 1.600 carrozze ferroviarie circolanti nelle regioni Campania, Puglia, Calabria, Sicilia e Lazio. Tra il 3 e il 16 maggio, infine, sono stati affissi 200 manifesti di formato 200 x 140 in tutte le stazioni della metropolitana di Roma.

FSE IN FIERA - GLI STAND

Uno stand dell'UCOFPL, fortemente caratterizzato e dotato di tutte le più moderne tecnologie di comunicazione pubblica (chiosco automatizzato, Internet, CD-Rom, videowall, videogiochi formativi, ecc.), è stato presente nel 1997-1998 all'interno di 19 manifestazioni fieristiche nazionali e comunitarie.

Questo è il calendario 1999:

25 - 27 marzo	Milano	Salone dello Studente
25 - 27 marzo	Ancona	obiettivo LAVORO
13 - 14 aprile	Palermo	Crescere per competere
15 - 17 aprile	Napoli	Euripe
20 - 24 aprile	Genova	Formula
04 - 08 maggio	Roma	Forum P.A.
05 - 08 maggio	Salerno	Studimed
21 - 22 maggio	Cagliari	Crescere per competere
11 - 19 settembre	Bari	Fiera del levante
15 - 17 settembre	Bologna	Com.p.a.
11 - 13 ottobre	Roma	Salone dello Studente
21 - 24 ottobre	Ferrara	Bussola '99

L'iniziativa è volta alla promozione della conoscenza delle opportunità offerte dal FSE e dal Ministero del Lavoro - UCOFPL a sostegno della formazione e dell'occupazione. Per realizzare compiutamente tale iniziativa e riuscire a coinvolgere il numero più elevato ed eterogeneo di utenti (giovani, disoccupati, studenti, insegnanti, formatori, ecc.) vengono ospitati in ogni manifestazione, all'interno dello stand, con specifiche postazioni, organismi operanti nel settore della formazione e dell'orientamento, a carattere nazionale e territoriale (Enti locali, Uffici territoriali, SCICA, InformaGiovani, strutture di Assistenza Tecnica al Ministero, ecc.).

L'iniziativa comprende una molteplicità di interventi ed una complessità di azioni progettuali e comunicative che ineriscono sia la preparazione e l'allestimento della struttura espositiva, sia la gestione e il coordinamento della presenza del Ministero del Lavoro - UCOFPL presso le manifestazioni prescelte.

La selezione delle manifestazioni di interesse nazionale e comunitario presso le quali si è ritenuta opportuna la partecipazione del Ministero del Lavoro - UCOFPL è stata compiuta tenendo conto di alcuni fattori di riferimento mirati al raggiungimento di precisi obiettivi:

- Coinvolgimento di un numero elevato di visitatori, equamente distribuito tra operatori del settore dell'orientamento e della formazione professionale ed utenti finali;
- Realizzazione di un'ampia distribuzione degli interventi sul territorio nazionale.

IO LAVORO - I CARAVAN

Nel mese di maggio 1998 è partito il progetto «Io lavoro» che, utilizzando strutture itineranti (*motorhomes*) e, affiancato da *postazioni semi-permanenti* (stazioni

multimediali di accesso alle informazioni poste presso le sedi istituzionali dell'informazione dell'orientamento) percorre tutto il territorio nazionale, al fine di portare l'informazione sulla formazione professionale e sul mondo del lavoro a conoscenza dei beneficiari delle iniziative stesse.

Gli obiettivi

Il progetto «Io Lavoro» ha come obiettivo primario diffondere l'informazione sugli strumenti di formazione ed orientamento finalizzati a favorire l'accesso al mercato del lavoro, portando le notizie direttamente agli utenti.

L'itinerario e le soste

L'itinerario è stato definito coinvolgendo i referenti locali del Ministero, le Regioni, le Provincie, i Comuni. In ogni regione è previsto un numero di soste (della durata media di 2 o 3 giorni per i *motorhomes* e di circa 10 giorni per le *strutture semi-permanenti*) che varia in funzione dell'aspetto demografico ed occupazionale.

A chi si rivolge

Giovani in cerca di prima occupazione, studenti, disoccupati, soggetti appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro, lavoratori intenzionati a mettersi in proprio ricevono informazioni sugli strumenti di politica attiva del lavoro (tirocini professionalizzanti, piani di inserimento professionale, il lavoro interinale, ecc.), sul FSE e sugli interventi previsti a sostegno dell'occupazione e dello sviluppo professionale dei lavoratori.

Le informazioni

I *motorhomes* distribuiscono materiale illustrativo ed informativo sulle opportunità di formazione ed orientamento professionale, relative ad iniziative nazionali, locali e comunitarie ed in particolare sugli attuali percorsi dell'occupazione: tirocini, borse lavoro, lavoro interinale, contratto di apprendistato, contratto di formazione e lavoro, prestito d'onore, piani d'inserimento professionale, corsi di formazione professionale, curriculum vitae, creazione d'impresa, lavoro all'estero, notizie sul FSE.

Tali informazioni sono disponibili, presso i *motorhome* e le *postazioni semi-permanenti*, sia in forma cartacea sia in forma multimediale (CD-rom da interrogare tramite *touch-screen*, PC abilitato a navigare nei siti Internet). Per facilitare l'accesso alle informazioni, operatori esperti assistono gli utenti nella scelta delle informazioni più

adeguate alle specifiche esigenze.

Inoltre si è avviata una efficace collaborazione con gli *operatori di Enti e sportelli locali di orientamento e formazione* (uffici regionali e provinciali del lavoro, assessorati regionali e provinciali, agenzie per l'impiego, SCICA, ecc.) che hanno partecipato al servizio di informazione al pubblico ed hanno fornito materiale informativo sulle iniziative locali.

Il monitoraggio

Al fine di consentire il miglioramento continuo dell'organizzazione e sviluppo del progetto «Io Lavoro», sono state predisposte due tipi di schede di monitoraggio (una contenente i dati relativi alle caratteristiche personali dell'utente ed alle sue richieste specifiche, l'altra finalizzata a rilevare i seguenti dati: tipologia di utenza, richieste dell'utenza, indice di gradimento dell'utenza, partecipazione da parte degli operatori locali, difficoltà a livello logistico, orari di maggiore affluenza, partecipazione dei media) che, grazie alla raccolta di alcune semplici informazioni, permettono di monitorare il servizio e consentono l'individuazione di eventuali disfunzioni e la loro tempestiva soluzione.

Percorso dei Motorhome (maggio-settembre 1999)

1° Motorhome	
giugno 1999	Calabria
luglio 1999	Calabria - Basilicata
agosto 1999	Campania
settembre 1999	Sicilia
2° Motorhome	
giugno 1999	Sardegna
luglio 1999	Umbria (Umbria Jazz) Toscana (Arezzo wave)
agosto 1999	Lazio (estate romana)
settembre 1999	Bologna (Compa)
3° Motorhome	
giugno 1999	dorsale adriatica (Emilia-Romagna, Abruzzo, Puglia)
luglio 1999	dorsale adriatica (Emilia-Romagna, Abruzzo, Puglia)
agosto 1999	dorsale adriatica (Emilia-Romagna, Abruzzo, Puglia)
settembre 1999	Puglia (fiera del Levante)

CRESCERE PER COMPETERE - LE MANIFESTAZIONI

Nel corso degli anni 1998 - 1999 è stato realizzato, per iniziativa del Ministero del Lavoro, con il finanziamento del Fondo Sociale Europeo e in collaborazione con le Regioni e le strutture periferiche del Ministero, un ciclo di otto manifestazioni interregionali, denominate «Crescere per Competere» ad ingresso gratuito destinate a promuovere e diffondere la conoscenza del FSE e della Strategia per l'occupazione.

L'ampia pubblicità organizzata dal Ministero del Lavoro, la presenza delle Istituzioni Pubbliche, delle Associazioni delle grandi Imprese sia in ambito Comunitario che Nazionale e Locale, insieme all'elaborato piano di convegni ed incontri, ai comunicati stampa, ed alla presenza dei Media, hanno consentito agli espositori l'utilizzo di una particolare ed unica vetrina, dislocata sul territorio.

Il grande afflusso di visitatori (circa 10.000 tra giovani e non, aziende ed istituzioni nei soli due giorni di ogni manifestazione) è stato favorito dall'ingresso totalmente gratuito e dalla vasta azione di sensibilizzazione svolta tramite gli Uffici per l'impiego, le Associazioni, le Università ed i Media.

Una sezione dedicata all'evento è stata inserita all'interno del sito Internet dell'Ufficio Centrale Orientamento e Formazione Professionale Lavoratori (www.europalavoro.it) e all'interno della pagina 654 del Televideo Rai nazionale, consentendo la diffusione di informazioni in dettaglio, per gli interessati e per le aziende.

La grande quantità di materiale predisposto (Cataloghi - Libri - Floppy - Brochure) consente una divulgazione estremamente capillare.

Ogni manifestazione comprendeva:

- uno spazio espositivo, organizzato per aree tematiche, nel quale Regioni ed Amministrazioni Locali, Scuole ed Università, Centri di Orientamento e di Formazione, Associazioni di Rappresentanza, Imprese e Società, presentavano al pubblico dei giovani prodotti e programmi, iniziative e strumenti finalizzati a favorirne la crescita professionale e l'inserimento nel mondo del lavoro.
- un programma di convegni, dibattiti e workshops sui temi della formazione e del lavoro finalizzato a favorire la maggior diffusione dell'informazione, lo scambio delle esperienze e delle buone prassi, la presentazione di nuove iniziative, la costruzione di partenariati e rapporti collaborativi tra i diversi soggetti.

Obiettivi dell'iniziativa

L'iniziativa si poneva i seguenti obiettivi:

- Favorire l'informazione sugli strumenti e le opportunità offerte dal FSE;
- Promuovere azioni di orientamento al lavoro;
- Facilitare la conoscenza e l'incontro tra Domanda ed Offerta di lavoro;
- Diffondere la conoscenza delle innovazioni in tema di sostegno all'occupazione;
- Incentivare lo scambio di esperienze tra le diverse realtà locali;
- Sostenere l'integrazione tra istituzioni locali ed operatori.

Le date e le aree tematiche

Ogni manifestazione è stata articolata rispetto ad uno dei cinque temi riguardanti il mondo dell'occupazione, riunendo espositori e visitatori di una distinta area multiregionale, in collaborazione con Regioni, Agenzie per l'impiego, Università, scuole, Imprese e parti sociali.

Questo l'elenco delle manifestazioni organizzate:

- Padova, 28-29 Aprile 1998;
- Torino, 24-25 Settembre 1998;
- Parma, 15-16 Ottobre 1998;
- Viterbo, 22-23 Ottobre 1998;
- Cosenza, 12-13 Novembre 1998;
- Foggia, 3-4 Dicembre 1998;
- Palermo, 13-14 Aprile 1999;
- Cagliari, 21-22 Maggio 1999.

Gli espositori

Le aree espositive erano distinte in:

- Area formazione (istituti e scuole, centri di formazione, organizzazioni non-profit) con il 32,3 % di presenze.
- Area imprese (Aziende ed imprese di produzione e del terziario avanzato, società di assistenza tecnica e promozione di nuova impresa) con il 26,5 % di presenze.
- Area orientamento (centri di orientamento, agenzie e servizi per l'impiego) con il 14,7% di presenze.
- Area istituzionale (Ministeri, Regioni, Amministrazioni locali) con il 9,8 % di presenze.
- Area Studi universitari (Università e scuole post-universitarie) con il 9,6 % di presenze.
- Area lavoro interinale con il 7,1 % di presenze.

I Visitatori

L'utenza target degli eventi realizzati era costituita da giovani diplomati, universitari in cerca di prima occupazione o in fase di qualificazione professionale, e da

adulti disoccupati di lungo periodo o interessati ad un percorso di formazione continua.

La Manifestazione

Oltre allo spazio espositivo, che rappresentava il luogo di incontro e relazione tra giovani, scuole, enti ed aziende, sono stati programmati convegni e seminari di approfondimento sul tema della manifestazione e su temi di attualità regionale.

Dallo stand del Ministero del Lavoro - UCOFPL per l'informazione sul FSE e la strategia dell'occupazione, sono state organizzate videoconferenze coinvolgendo altre Regioni, con la presenza di Rappresentanti di uffici del lavoro, enti locali, enti di formazione, giovani, studenti e disoccupati, dando modo di costruire un dibattito che coinvolgesse sia gli esperti sia l'utenza finale.

All'interno della manifestazione era prevista un'area sperimentale per orientarsi verso le nuove forme di lavoro (telelavoro, informazioni su EURES per favorire la mobilità in Europa, piani di inserimento professionale destinati a favorire la mobilità in Italia).

EUROPALAVORO

Per favorire una diffusione quanto più capillare possibile sulle opportunità offerte dal Fondo Sociale Europeo, l'UCOFPL ha attivato una serie di servizi multimediali, che vanno dal sito Internet al numero verde, dall'agenzia di stampa al Televideo, realizzati con l'assistenza tecnica della società Conform.

Sito Internet www.Europolavoro.it

È il sito di riferimento sulle tematiche della formazione e del lavoro. È stato recentemente rivisto per essere in linea con le continue evoluzioni del settore e con la possibilità di accesso di un numero sempre maggiore di cittadini (oltre 3.000.000 in Italia).

È diviso in 2 aree: per cittadini e per operatori del mercato e istituzioni.

I punti di forza esclusivi del sito sono:

- Liste e links aggiornati ai corsi di formazione attivati in tutte le Regioni italiane.
- Bandi, modulistica, circolari, leggi e decreti per presentare corsi di formazione finanziati dal Fondo Sociale Europeo.
- Schede pratiche su strumenti, opportunità e indirizzi per affrontare la formazione e il lavoro. Link aggiornatissimi divisi per tipologia.

- Rassegna stampa in versione elettronica sul FSE e sui temi della formazione e del lavoro.

Il sito Europolavoro comprende una sottosezione ISFOL dove convergono tutte le informazioni prodotte ed elaborate da questa Assistenza Tecnica sul FSE.

EuropaLavoro Vi informa (su Internet)

È un servizio che offre la possibilità, per le istituzioni e gli operatori del mercato del lavoro e della formazione, di ricevere automaticamente al proprio indirizzo elettronico le informazioni sui temi di interesse e sulle novità senza obbligarli a frequentare quotidianamente il sito. Conta più di 1300 abbonati.

I Forum di discussione (su Internet)

Lo strumento dei Forum per l'approfondimento di tematiche di interesse è stato scelto per la possibilità di avere rapporto diretto con utenti e cittadini e le centinaia di Enti aderenti al servizio EuropaLavoro vi Informa. Si configura come uno strumento utile a definire un modello per future forme di trasparenza che potrebbero essere prassi operativa per la P.A. nei prossimi anni. Tra i servizi più interessanti presenti in quest'area, va segnalato uno Spazio di approfondimento sulla Riforma dei Fondi Strutturali, che presenta il materiale sulla riforma del Fondo Sociale Europeo e una Rassegna Stampa aggiornata sull'argomento, tratta da pubblicazioni italiane ed europee. Altro servizio presente in questo spazio è il Forum sui temi della formazione e lavoro: uno spazio di libera discussione coordinato da un giornalista e finalizzato a raccogliere dal territorio nazionale contributi, buone prassi ed esempi da diffondere.

Centro d'Ascolto - NumeroVerde 800-444555

Il Numero Verde nasce nel 1996 come servizio messo a disposizione dal Ministero del Lavoro - UCOFPL per dare all'utenza informazioni su tutti gli interventi specifici del Fondo Sociale Europeo in Italia.

Oggi - in un contesto di trasformazione e rinnovamento del Ministero e dei servizi che questo offre ai cittadini - l'esigenza di un più diretto contatto col territorio ha portato ad un ampliamento del servizio a tutte le tematiche e alle iniziative promosse dal Ministero del Lavoro a sostegno dell'occupazione. Ciò in linea con gli indirizzi formulati nei Piani Nazionali di Azione che l'Unione Europea intende perseguire anche attraverso le risorse finanziarie del FSE.

Gli argomenti disponibili nella banca dati del Numero Verde sono:

- FSE (informazioni per utenti ed Enti);
- orientamento (strutture e indirizzi di riferimento, progetti di orientamento, il Curriculum Vitae...);
- strumenti per l'inserimento giovanile (tirocini, PIP, borse lavoro...);
- contratti di lavoro (CFL, apprendistato, lavoro interinale...);
- la creazione d'impresa;
- le società cooperative;
- la CIGS;
- le attività della Direzione Osservatorio Mercato Lavoro;
- il servizio di biblioteca del Ministero.

E' in via di elaborazione una sezione specifica sulle pari opportunità.

Attualmente il Numero Verde è anche impegnato in due campagne informative specifiche:

- sul D.Lgs 626/94, per la sicurezza sul lavoro;
- sul «Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione», per informare le diverse categorie di utenza (giovani in cerca di prima occupazione, disoccupati, occupati, imprese...) sulle opportunità conseguenti all'importante accordo siglato tra il Governo e le Parti Sociali.

La visibilità del Numero Verde presso le categorie interessate è assicurata dalla campagna pubblicitaria FSE (manifesti, stampa, televisione, radio, cinema), dalla citazione durante le trasmissioni RAI in materia di occupazione, dalla pubblicazione sulle pagine del Televideo RAI 654 e 659 e del sito Internet Europalavoro, dall'attività svolta nell'ambito dei progetti di informazione del Ministero del Lavoro.

Alcuni dati deducibili dalle statistiche sull'utenza sono:

- Domande più frequenti: 50% orientamento - ricerca del lavoro; 30% creazione d'impresa; 16% formazione professionale.
- Categorie di utenti: 54% disoccupati; 23% occupati; 13% in cerca di prima occupazione. Categorie di operatori: 38% organismi di formazione; 22% amministrazioni provinciali; 18% imprese; 16% amministrazioni comunali.
- Televideo è la maggiore fonte di informazioni sull'esistenza del Numero Verde (34%), seguito dalla TV (17%), dagli spot radio TV (12%), dai manifesti pubblicitari (11 %), dai quotidiani (9%).
- Il 70% dell'utenza ha meno di 30 anni.
- il 16% ha la licenza media, il 70% è diplomato, il 13% laureato.

Televideo pagina 654

10 pagine di informazioni-flash sulle iniziative del Ministero del Lavoro sul Televideo RAI. Uno strumento di facile lettura, molto consultato dai cittadini, che spesso veicola poi l'attenzione su altre iniziative o fonti informative (Internet, Numero Verde, Fiere...).

Rassegna stampa

Bisettimanale e Mensile con informazioni su Formazione e Lavoro, FSE, bandi di corsi di formazione:

- 25 quotidiani nazionali e locali esaminati ogni giorno;
- almeno 3 riviste settimanali;
- inviata bisettimanalmente a oltre 3 referenti del Ministero e mensilmente ai referenti indicati dal Ministero incluse le Commissioni Lavoro di Camera e Senato.

A partire dal 14 maggio 1999 è a disposizione di tutti gli operatori del mercato del lavoro e della formazione la versione elettronica della rassegna stampa. Tale nuovo prodotto è distribuito tramite il sito Europalavoro.it nella sezione «Novità».

L'Agenzia di Stampa

Il servizio si rivolge a testate radio e televisive, quotidiani o periodici nazionali.

Il feed-back è dato da 4-5 riprese in media/mese sulla stampa nazionale. L'azione si concentra nel portare l'attenzione dei media sulle attività dell'UCOFPL.

Chioschi Informativi

Terminali di informazione Touch-Screen che riportano al pubblico le tematiche sul FSE e il lavoro presenti sul sito Internet; sono dislocate in luoghi frequentati dal pubblico e presso gli stand del Ministero del Lavoro a fiere ed esposizioni. Ne è disponibile una versione su CD-Rom che può essere utilizzata da qualsiasi sportello di servizi all'impiego.

PROGETTO MEDIA

Nell'ambito del piano di comunicazione sul Fondo sociale europeo messo in atto dal Ministero del Lavoro attraverso le strutture di Assistenza Tecnica, nel dicembre del 1996 la Divisione II dell'UCOFPL ha avviato in via sperimentale con l'Isfol un Progetto Quadro per favorire la diffusione di informazioni nelle diverse realtà locali. Sono state messe a disposizione delle Regioni risorse aggiuntive per l'organizzazione di brevi seminari di

diffusione con gli utenti finali del Fse, da tenersi nelle scuole o nell'ambito dei corsi di Fp, e per la realizzazione di prodotti informativi multimediali. Il Progetto, conclusosi nel dicembre 1997, ha coinvolto 12 Regioni che hanno realizzato azioni e prodotti di differente qualità ed efficacia.

L'obiettivo di quella sperimentazione, potenziare il livello regionale della strategia di comunicazione, è oggi più che mai valido ma, alla luce dei risultati raggiunti, necessita di un impegno più costruttivo.

Inoltre la necessità più volte rilevata dalla stessa Commissione, di stabilire flussi idonei di informazione tra Amministrazioni e Media sui temi del Fondo sociale e delle politiche ad esso collegate, ha determinato nell'UCOFPL la volontà di potenziare l'impianto di comunicazione nazionale, attraverso un Progetto d'informazione e sensibilizzazione sul Fondo sociale europeo e sulle sue iniziative di sviluppo regionale, con uno specifico riferimento al ruolo giocato dall'Italia, quale Paese membro, nella definizione e applicazione degli indirizzi comunitari.

Finalità

Il Progetto, in sintonia con quanto delineato nella nuova programmazione dei Fondi Strutturali per il periodo 2000-2006, intende favorire la più estesa e diffusa conoscenza delle politiche del lavoro messe in atto a livello nazionale e regionale nel quadro delle linee operative e delle finalità del Fondo sociale europeo, assicurando nel contempo una maggiore visibilità all'interno e all'estero all'azione svolta sul tema in questione dal Governo nazionale e dalle Regioni italiane.

Il raggiungimento di questo duplice obiettivo (conoscenze diffuse sul territorio in tema di Fondo sociale e politiche del lavoro-costruzione di un rapporto stabile e proficuo con i Media) prevede il coinvolgimento di più soggetti, istituzionali e privati.

In primo luogo l'Ufficio Centrale OFPL del Ministero del Lavoro, che deve definire in dettaglio gli obiettivi di comunicazione che si intendono raggiungere con il Progetto; le Regioni, il cui coinvolgimento attivo è indispensabile per la costruzione di una Rete informativa sul territorio; la Commissione, referente principale per quanto attiene il reperimento di informazioni e orientamenti a livello comunitario; l'Isfol, nella sua veste di Assistenza Tecnica, che deve garantire l'operatività del Progetto stesso.

Azioni

Il Progetto si articola in tre azioni distinte:

1. Costituzione di una rete regionale di responsabili della comunicazione

La difficoltà di individuare all'interno di ciascun Assessorato un referente certo e competente per la messa a punto di qualunque strategia di comunicazione, rende necessario il coinvolgimento, tramite il Coordinamento delle Regioni, degli stessi Assessori affinché si impegnino a nominare un responsabile dell'informazione per il Fse in vista della costituzione di una Rete di informatori. I compiti di questa Rete riguardano in primo luogo la messa a punto di piani di attività e dei relativi strumenti per la diffusione sul territorio dell'informativa riguardante le iniziative di sviluppo regionale nel quadro degli indirizzi nazionali e comunitari; inoltre, la promozione e il controllo di flussi informativi tra il centro e la periferia, in accordo con i mezzi di comunicazione locali.

2. Formazione di responsabili regionali per la comunicazione Fse

Per lo svolgimento dei compiti sopra descritti sono necessarie professionalità specifiche. La formazione è dunque necessaria in tutte quelle realtà regionali (la maggioranza) in cui queste professionalità non sembrano esistere. La proposta formativa accrescerebbe, inoltre, la motivazione nei funzionari designati in vista degli impegni futuri.

3. Costituzione di un gruppo operativo per l'elaborazione e la diffusione delle informazioni

Il gruppo sarà costituito da esperti della comunicazione pubblica i quali, in raccordo con la Divisione II e con l'Assistenza Tecnica dell'Isfol, dovranno raccogliere e diffondere sul circuito dei media informazioni, dati e notizie relative al Fse, agli interventi da questo finanziati, agli indirizzi del Fondo nella nuova programmazione e, più in generale, alle politiche del lavoro messe in atto a livello comunitario, nazionale e locale, anche in raccordo con i responsabili regionali e il Coordinamento delle Regioni. Il gruppo utilizzerà tutti i canali d'informazione che si riterranno più utili al riguardo: testate nazionali e locali (anche organizzando tavole rotonde tematiche, ad es. sul Sole 24ore), radio/TV, conferenze stampa, convenzioni con siti Internet delle maggiori testate. Azioni specifiche di sensibilizzazione saranno rivolte agli

«opinion leaders» del settore: soggetti del mondo accademico, delle istituzioni, dell'economia in grado di favorire un'attenzione particolare dei Media. Il gruppo si occuperà di ottimizzare la funzionalità della rete regionale al fine di garantire un flusso bidirezionale di informazioni tra centro e periferia, e svolgerà un costante monitoraggio dell'informazione di settore veicolata dai media nazionali e locali valutandone l'efficacia. Per l'individuazione di esperti della comunicazione pubblica, si suggerisce il ricorso ad una società di comunicazione attraverso bando di gara.

PROGRAMMI RAI

Per il terzo anno consecutivo il Ministero del Lavoro-UCOFPL ha stipulato una convenzione con la Rai (Radio Televisione Italiana) per realizzare un piano di comunicazione mirato ad informare i cittadini sui temi della formazione, orientamento professionale e, più in generale, su tutti gli argomenti inerenti al lavoro sia in ambito italiano che europeo.

Le trasmissioni televisive e radiofoniche hanno costituito anche un mezzo, insieme alle pagine televideo, al sito Internet e ai comunicati stampa, di diffusione delle informazioni relative alle altre iniziative di informazione sul FSE e sull'occupazione del Ministero del Lavoro. L'elenco dei principali programmi è così riassumibile:

Uno Mattina

Il programma di servizio di Raiuno ha ospitato una rubrica creata ad hoc con appuntamento settimanale ad orario fisso. La rubrica, dal titolo «Idea Lavoro», è stata contraddistinta dal logo che, posto in sovrapposizione per tutta la durata dell'intervento, ha identificato il programma dedicato alle tematiche del lavoro. Ospiti ed esperti (con la presenza dello stesso Ministro del Lavoro) attraverso domande mirate hanno contribuito ad una puntuale informazione dei telespettatori. Il target della trasmissione è risultato particolarmente sensibile ai temi di interesse generale sul lavoro, essendo costituito in maggioranza dai meno giovani, con un ascolto in media di 1,3 milioni di spettatori.

Tam Tam Lavoro

Il mezzo radiofonico non poteva mancare per una completa diffusione dei messaggi di interesse del Ministero del Lavoro. All'interno delle trasmissioni della fascia

pomeridiana è stata quindi realizzata una rubrica contenitore di informazioni e notizie sul mondo del lavoro (professioni emergenti, corsi di formazione, stages, borse di studio e altro), con uno spazio dedicato anche all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, con la presenza di aziende o enti. L'ascolto medio è stato di 1,5 milioni.

Articolo 1

Nata come rubrica del TG3 in onda due volte a settimana nel primo pomeriggio, è diventata appuntamento fisso a beneficio dei cittadini (situandosi subito dopo le notizie del TG a carattere nazionale) con una media di 1,5 milioni di telespettatori.

Okkupati

In onda una volta a settimana, di domenica, nel primo pomeriggio, la trasmissione realizzata da Raitre per il Ministero del Lavoro illustra gli iter da seguire per affrontare le difficoltà che si incontrano per inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro.

Vengono suggerite le opportunità offerte nei vari settori e segnalate le notizie sulla formazione e l'orientamento professionale, attraverso testimonianze di esperienze vissute e con un linguaggio particolarmente adatto al pubblico giovane.

Speciali Okkupati

Una serie di trasmissioni speciali, nel corso delle quali sono stati trattati temi particolarmente richiesti dal pubblico.

Questo l'elenco delle trasmissioni:

9 maggio	L'Apprendistato
16 maggio:	Creazione d'impresa ed economia sociale (terzo settore)
23 maggio	Formazione continua
30 maggio	Il lavoro sommerso
6 giugno	Lo sviluppo locale nel Mezzogiorno
13 giugno	Le nuove modalità di lavoro
20 giugno	Pari Opportunità

LavorOra

E' una trasmissione di dieci minuti, andata in onda tutti i giorni, sabati e domeniche comprese, alle due di notte e, in replica, alle sei e quaranta del mattino, sulla seconda Rete della RAI, dal 9 maggio al 9 giugno.

Ogni giorno venivano date indicazioni precise su argomenti specifici, per esempio:

- Come trovare un lavoro all'estero;
- Come creare una nuova impresa;
- Come conoscere le iniziative del Fondo Sociale Europeo;
- Come scrivere il proprio curriculum;
- Come presentarsi ad un colloquio di lavoro.

Uno dei punti di forza della trasmissione sono state le segnalazioni di offerte di lavoro, un servizio, questo, offerto grazie al contributo di alcuni grandi quotidiani: la Repubblica, Corriere della Sera, Il Sole 24 Ore, Italia Oggi. Per ogni puntata venivano segnalate non meno di tre offerte, con particolare attenzione alle regioni con più alto tasso di disoccupazione.

Le ultime quindici puntate della serie hanno inoltre ospitato offerte di aziende, giunte direttamente alla

redazione di LavorOra, segno che la trasmissione veniva seguita non solo da giovani in cerca di lavoro ma anche, grazie soprattutto alla replica mattutina, da imprenditori. LavorOra disponeva inoltre di un numero di fax attraverso il quale i telespettatori potevano inviare quesiti o richieste specifiche: uno strumento, questo, che ha funzionato con successo.

In termini di ascolto, LavorOra ha avuto una media giornaliera - tra prima trasmissione e replica - di 400.000 spettatori: un ottimo risultato, in considerazione dell'orario di messa in onda e del fatto che il programma è stato scarsamente promosso da altre trasmissioni del palinsesto RAI.

Televideo 659

Oltre alle pagine di servizio dell'UCOFPL destinate ad informare l'utenza finale e gli operatori sulle iniziative cofinanziate dal FSE, ulteriori pagine sono state destinate a fornire informazioni e dettagli rispetto alle trasmissioni realizzate con la RAI.



LA FORMAZIONE ESTERNA PER GLI APPRENDISTI

Nel nuovo quadro normativo che va delineandosi con l'obiettivo di facilitare l'accesso dei giovani al mondo del lavoro, acquista un peso rilevante il rilancio dell'apprendistato, un tipo di rapporto di lavoro che, se pur presente da molto tempo nel nostro ordinamento giuridico, ha vissuto incerte fortune, al punto che non pochi contratti collettivi di lavoro ancora oggi lo vietano espressamente. Riteniamo quindi opportuno presentare nelle pagine che seguono il nuovo quadro normativo delineatosi negli ultimi due anni, dall'articolo 16 della Legge 196/97 sino al recentissimo Decreto Ministeriale del 20 maggio 1999, che individua le aree di contenuto entro le quali deve muoversi l'attività formativa della quale devono beneficiare gli apprendisti.

Concludono questa sezione alcune sintetiche schede su sei progetti sperimentali di formazione per l'apprendistato, cofinanziati dal FSE e che coinvolgono complessivamente 25.000 apprendisti distribuiti su tutto il territorio nazionale.

LEGGE 196/97, ARTICOLO 16

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi nazionali di lavoro e comunque non inferiore a diciotto mesi e superiore a quattro anni. Qualora l'apprendista sia portatore di *handicap* i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni; i soggetti portatori di *handicap* impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni.

2. Ai contratti di apprendistato conclusi a decorrere da un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le relative agevolazioni contributive trovano applicazione alla condizione che gli apprendisti partecipino alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Con decreto del

Ministero del lavoro e della previdenza sociale, su proposta del comitato istituito con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 18 novembre 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 290 dell'11 dicembre 1996, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, le associazioni di categoria dei datori di lavoro e le regioni, sono definiti, entro trenta giorni dalla decisione del comitato, i contenuti formativi delle predette iniziative di formazione che, nel primo anno, dovranno riguardare anche la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, nonché l'impegno formativo per l'apprendista, normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue, prevedendo un impegno ridotto per i soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere. Il predetto decreto definisce altresì i termini e le modalità per la certificazione dell'attività formativa svolta.

3. In via sperimentale, possono essere concesse agevolazioni contributive per i lavoratori impegnati in qualità di tutore nelle iniziative formative di cui al comma 2, comprendendo fra questi anche i titolari di imprese artigiane qualora svolgano attività di tutore. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono determinate le esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore, nonché entità, modalità e termini di concessione di tali benefici nei limiti delle risorse derivanti dal contributo di cui all'articolo 5, comma 1.

4. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore in materia di apprendistato previste per il settore dell'artigianato dalla vigente disciplina normativa e contrattuale.

5. Il Governo emana entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari, norme regolamentari ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in materia di speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, allo scopo di pervenire ad una

disciplina organica della materia secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, con efficiente utilizzo delle risorse finanziarie vigenti, di ottimizzazione ai fini della creazione di occasioni di impegno delle specifiche tipologie contrattuali, nonché di semplificazione, razionalizzazione e delegificazione, con abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti. Dovrà altresì essere definito, nell'ambito delle suddette norme regolamentari, un sistema organico di controlli sulla effettività dell'addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa, con la previsione di specifiche sanzioni amministrative per l'ipotesi in cui le condizioni previste dalla legge non siano state assicurate.

6. Sono abrogati gli articoli 6, primo comma, e 7 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Il secondo comma del predetto articolo 6 continua ad operare fino alla modificazione dei limiti di età per l'adempimento degli obblighi scolastici.

DECRETO DEL MINISTERO DEL LAVORO 8 APRILE 1998

Disposizioni concernenti i contenuti formativi delle attività di formazione degli apprendisti

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA
SOCIALE
[...]

D E C R E T A :

Art. 1

1. I contenuti delle attività formative per apprendisti esterne all'azienda di cui all'articolo 16, secondo comma, della legge 24 giugno 1997, n.196, e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro sono definiti, per ciascuna figura professionale o gruppi di figure professionali, con riferimento ai diversi settori produttivi, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con il Ministro della pubblica istruzione, sentito il parere della Conferenza Stato Regioni.

2. I decreti di cui al comma 1 sono adottati, con l'assistenza tecnica dell'ISFOL e con la partecipazione

delle regioni, entro sei mesi dalla data del presente decreto, sulla base degli accordi tra i rappresentanti delle organizzazioni nazionali datoriali e sindacali di categoria aderenti alle confederazioni comparative più rappresentative.

Art. 2

1. Le attività formative per apprendisti sono strutturate in forma modulare. I contenuti della formazione esterna all'azienda, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi, sono articolati come segue:

a) contenuti a carattere trasversale, riguardanti il recupero eventuale di conoscenze linguistico-matematiche, i comportamenti relazionali, le conoscenze organizzative e gestionali e le conoscenze economiche (di sistema, di settore ed aziendali); in questo contesto una parte dell'attività formativa dovrà essere riservata anche alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, alle misure collettive di prevenzione ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;

b) contenuti a carattere professionale di tipo tecnico-scientifico ed operativo differenziati in funzione delle singole figure professionali: in questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali propri della figura professionale in esame.

2. Ai contenuti di cui al punto a) non potrà essere destinato un numero di ore inferiore al trentacinque per cento del monte di ore destinato alla formazione esterna. La formazione sui contenuti di carattere scientifico, economico, e trasversale dovrà essere svolta nelle strutture regionali di formazione professionale ed anche nelle strutture scolastiche, accreditate ai sensi dell'articolo 17 comma 1, lettera c, legge 24 giugno 1997, n.196. Specificazione dei contenuti, durata dei moduli e modalità di svolgimento possono essere definiti dalla contrattazione collettiva.

3. La formazione esterna all'azienda, purché debitamente certificata ai sensi del successivo art.5, ha valore di credito formativo nell'ambito del sistema formativo integrato, anche in vista di eventuali iniziative formative di completamento dell'obbligo, ed è evidenziata nel curriculum del lavoratore. Qualora vi sia interruzione del rapporto di apprendistato prima della scadenza prevista, le conoscenze acquisite potranno essere certificate come crediti formativi.

Art. 3

1. In caso di riassunzione presso altro datore di lavoro in qualità di apprendisti per lo stesso profilo professionale, coloro che abbiano già svolto le attività formative indicate nel punto a) del primo comma dell' articolo precedente sono esentati dalla frequenza dei moduli formativi già completati, purché siano in grado di dimostrare l'avvenuta partecipazione ai corsi.

2. Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere gli accordi tra le parti sociali definiscono nello specifico i casi di impiego ridotto, i relativi contenuti formativi e le durate dell' apprendistato.

Art. 4

1. Le imprese che hanno nel proprio organico apprendisti indicano alla regione la persona che svolge funzioni di tutore, al fine di assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

2. Nelle imprese con meno di 15 dipendenti e, comunque, nelle imprese artigiane la funzione di tutore può essere ricoperta anche dal titolare dell'impresa.

3. I decreti di cui all' art.1, tenuto conto delle proposte concordate tra le parti sociali, determinano le esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore e gli eventuali momenti formativi per l'acquisizione delle medesime, salva la fattispecie di cui al comma 2.

4. Le imprese che abbiano alle proprie dipendenze apprendisti debbono conservare per cinque anni la documentazione relativa all'attività formativa svolta.

Art. 5

1. Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego. Copia dell'attestato è consegnato al lavoratore.

2. La Regione regola le modalità di certificazione dei risultati dell' attività formativa svolta, secondo quanto previsto dall'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n.196.

3. Le Regioni possono predisporre, anche con il concorso degli enti bilaterali, iniziative per la effettuazione di bilanci di competenze professionali dei lavoratori di cui al presente decreto.

Art. 6

1. Al fine di promuovere iniziative di formazione professionale per apprendisti, coerenti con le finalità del

presente decreto, sono avviate sperimentazioni sulla base degli accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni comparative più rappresentative sul piano nazionale attivando il cofinanziamento comunitario nei limiti delle disponibilità esistenti, fermo restando quanto previsto in materia di agevolazioni contributive all'art. 16, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n.196.

Roma, li 8 Aprile 1998

Il Ministro: Treu

CIRCOLARE N. 93 DEL 16 LUGLIO 1998

Disposizioni per la messa a regime delle norme di cui all'art. 16 della legge 196 del 24 giugno 1997 in materia di formazione degli apprendisti

In relazione a quanto previsto dall'art. 16, comma 2, della legge 196 del 24 giugno 1997, si rende necessario indicare per i vari soggetti interessati, le modalità attraverso le quali si intende garantire la messa a regime delle nuove norme sulla formazione esterna degli apprendisti. Tale obiettivo può essere perseguito prevedendo una fase di transizione che consenta di adottare i necessari accorgimenti utili a sviluppare la necessaria gradualità delle azioni da realizzare.

Pertanto:

a. le iniziative di formazione esterne all'azienda saranno rivolte a tutti i lavoratori assunti in qualità di apprendisti a partire dal 19 luglio 1998. Le iniziative di formazione relative al primo anno potranno essere programmate e attuate entro 12 mesi dall'assunzione;

b. sulla base di quanto stabilito dall'art.1 del Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale 8 aprile 1998, gli schemi di decreto per la definizione dei contenuti delle attività formative e delle competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, saranno elaborati entro il mese di ottobre dell'anno in corso;

c. in attesa dell'adozione dei decreti sopramenzionati, le attività formative cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo e la partecipazione degli apprendisti a tali attività, sono da ritenersi comunque valide ai fini dell'applicazione dell'art. 16, comma 2 della legge n.196 del 24 giugno 1997, in materia di agevolazioni contributive;

d. le Regioni individueranno con propri provvedimenti - da adottarsi in via transitoria in attesa della emanazione delle disposizioni sull'accREDITAMENTO delle strutture

formative e sulla certificazione dei crediti formativi previste dall'art. 17 della legge n. 196 del 24 giugno 1997 - le strutture regionali pubbliche e private di formazione professionale di cui all'art. 2, comma 2, del Decreto 8 aprile 1998, presso le quali dovranno essere svolte le attività formative esterne all'azienda, ed emaneranno le altre disposizioni attuative previste dal decreto citato. Le Regioni trasmetteranno tempestivamente al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale copia dei provvedimenti adottati entro il 31 ottobre 1998. Le strutture pubbliche e private di formazione, rientranti nelle sperimentazioni di cui all'art. 6 del Decreto citato, sono da ritenersi comunque idonee allo svolgimento delle attività formative previste;

e. per promuovere la realizzazione di sperimentazioni cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo nel settore artigiano, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e le Regioni definiranno, entro il 30 settembre 1998, un progetto quadro nazionale di formazione esterna sulla base della nuova normativa. Il progetto verrà attuato tramite trasferimento delle risorse nazionali e comunitarie alle Regioni interessate;

f. la verifica sull'andamento delle azioni predisposte ai sensi di legge e sull'opportunità di adottare ulteriori eventuali dispositivi per garantirne l'efficacia, verrà svolta entro il mese di maggio dell'anno 1999.

Roma, 16 luglio 1998

Il Dirigente Generale
Annalisa Vittore

DECRETO MINISTERIALE N. 179/99

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

[...]

D E C R E T A:

Art. 1

1. Le attività formative per apprendisti di cui all'art.2 lettera a) del decreto del Ministro del Lavoro dell'8 aprile 1998 devono perseguire i seguenti obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuto: competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza sul lavoro.

Competenze relazionali

- Valutare le competenze e risorse personali, anche in

relazione al lavoro ed al ruolo professionale;

- Comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- Analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- Definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia

- Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- Conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa:
 - le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
 - il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
- Sviluppare competenze imprenditive e di autoimprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina del rapporto di lavoro

- Conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- Conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- Conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro (misure collettive)

- Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- Conoscere i principali fattori di rischio;
- Conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

2. Nelle attività formative per apprendisti il primo modulo deve essere dedicato all'accoglienza, alla valutazione del livello di ingresso dell'apprendista e alla definizione del Patto formativo tra l'apprendista e la struttura formativa.

Art.2

1. I contenuti di cui all'art.2 lettera b) del decreto del Ministero del Lavoro dell'8 aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;

- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

2. Nella costruzione dei percorsi formativi si terrà conto dei diversi processi di lavorazione cui fa riferimento la professionalità dell'apprendista.

Art.3

1. I percorsi formativi individuali devono essere costruiti, in fase di progettazione esecutiva, sulla base dell'accertamento dei livelli delle competenze possedute dagli apprendisti e dell'individuazione dei fabbisogni formativi.
2. Il consolidamento e l'eventuale recupero di conoscenze linguistico - matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

Art.4

1. Per l'assolvimento dei compiti di cui all'art.1, comma 2 del decreto del Ministro del Lavoro dell'8 aprile 1998, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale si avvale di una commissione di lavoro, presieduta da un rappresentante dello stesso Ministero e composta da un rappresentante del Ministero della Pubblica Istruzione, da tre rappresentanti delle regioni, e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che opererà con il contributo delle categorie interessate e con il supporto tecnico dell'ISFOL. La Commissione opera senza oneri aggiuntivi a carico dello Stato.

Art.5

1. In via transitoria e in assenza degli accordi nazionali di cui all'art.1, comma 2, del decreto del Ministro del Lavoro dell'8 aprile 1998, le Regioni organizzano le attività formative facendo riferimento agli obiettivi formativi indicati agli artt.1 e 2 del presente provvedimento e ad eventuali accordi a livello regionale tra le organizzazioni datoriali e sindacali di categoria comparativamente più

rappresentative.

Roma, 20 maggio 1999

Il Ministro:
Antonio Bassolino

I PROGETTI SPERIMENTALI DI FORMAZIONE PER L'APPRENDISTATO

Nel corso del 1998 sono stati approvati dal Ministero del Lavoro sei progetti sperimentali di formazione per l'apprendistato. I progetti sono cofinanziati dal FSE e si riferiscono all'annualità 1998/99.

Complessivamente le iniziative intendono coinvolgere in attività formative 25.000 apprendisti distribuiti su tutto il territorio nazionale.

I progetti sono stati promossi dalle principali organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori dei settori di riferimento, sulla base degli accordi bilaterali in materia di apprendistato.

In relazione al modello di gestione adottato si individuano due tipologie di progetti:

- 1) I progetti gestiti a livello nazionale dal Ministero del Lavoro:
 - progetto sperimentale per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti;
 - progetto sperimentale per l'industria delle costruzioni;
 - progetto sperimentale per le imprese del settore turismo.
- 2) I progetti gestiti a livello locale dalle Regioni:
 - progetto sperimentale per la piccola e media industria privata;
 - progetto sperimentale per le imprese artigiane;
 - progetto sperimentale per l'industria tessile.

* * *

Progetto sperimentale per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti

Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm, hanno promosso un progetto sperimentale, a titolarità del Ministero del Lavoro, finalizzato a finanziare la formazione prevista dal Ccnl per la disciplina dell'apprendistato nel settore. Tale progetto, che è stato attivato attraverso l'utilizzo di risorse comunitarie (F.S.E.) e del cofinanziamento italiano, prevede la realizzazione delle attività formative nel biennio 1998-1999.

- Corsi da realizzare: 450.
- Apprendisti coinvolti: 5.184 giovani assunti con

contratto di apprendistato, di cui 2.628 al centro-nord e 2.556 al sud.

- Durata dei corsi: 200 ore annue di cui 160 destinate alla formazione teorico-pratica esterna all'azienda e 40 destinate all'insegnamento pratico in azienda con l'assistenza di un tutor.
- Percorsi formativi: elaborati dalle strutture formative sulla base del modello didattico elaborato dalla Commissione Paritetica Nazionale per la Formazione Professionale - Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom e Uilm.

Struttura del progetto:

Il modello didattico prevede un'articolazione dei corsi in tre moduli formativi:

- modulo base: attiene a quell'insieme di conoscenze riconducibili alla cosiddetta "cultura d'impresa e del lavoro" ritenute fondamentali per facilitare l'inserimento in azienda;
- modulo competenze trasversali: attiene ai comportamenti organizzativi e alle variabili dell'ambiente operativo che influiscono sui comportamenti stessi. L'obiettivo è aiutare l'apprendista a gestire la propria persona in relazione al ruolo assegnato in azienda;
- modulo tecnico professionale: attiene al sapere e alle tecniche legate ai processi lavorativi a cui si riferisce la figura professionale.

La Commissione Paritetica Nazionale per la Formazione Professionale ha elaborato i contenuti del modulo base e del modulo trasversale, che sono comuni a tutte le figure professionali. Il modulo tecnico-professionale è invece legato alla figura professionale.

La Commissione Nazionale ha elaborato quattro schemi esemplificativi di modulo tecnico-professionale relativi alle seguenti figure:

- saldocarpentiere;
- operatore macchine a controllo numerico;
- addetto alla contabilità;
- installatore di impianti elettrici.

Soggetti promotori e attuatori:

Gestione del progetto: a livello nazionale la regia del progetto è assicurata da un Comitato di Pilotaggio (Ministero del Lavoro e Parti Sociali); a livello territoriale le attività sono coordinate dalle Commissioni Paritetiche Territoriali;

Le attività formative verranno realizzate da strutture di formazione presenti sul territorio, che sono state

selezionate dalla Commissione Territoriale sulla base di un "Invito alla presentazione delle candidature". Tali strutture dovranno costituire una Associazione Temporanea di Scopo per realizzare il progetto. In seguito alla firma dell'Atto di concessione di contributo sarà possibile avviare i corsi. A dicembre 1998 sono stati avviati i primi corsi.

Contratto Nazionale per la disciplina dell'apprendistato nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti del 10 marzo 1997 così come modificato dall'accordo di armonizzazione del 4 marzo 1998

Premessa.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dell'apprendistato dà concreta attuazione a quanto concordato nella Nota di Intenti di cui al Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti del 5 luglio 1994, e trova fondamento in quanto definito dall'Accordo sul lavoro del 24 settembre 1996, recepito nel Disegno di legge governativo (Norme in materia di promozione dell'occupazione), e che il presupposto necessario per l'avvio di tale nuova disciplina è costituito dalla definizione di un quadro normativo che garantisca il finanziamento di tutti gli oneri relativi all'attività di formazione.

Art. 1. - Norme generali.

(Testo modificato dall'Accordo di Armonizzazione del 4 marzo 1998)

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale.

Le qualifiche conseguibili sono articolate in due livelli in funzione del loro contenuto professionale:

- il primo livello comprende le professionalità definite dalla declaratoria relativa alla 3^a categoria, di cui all'art. 4, Disciplina generale, sezione Terza, del Ccnl del 5 luglio 1994;
- il secondo livello comprende le professionalità definite dalla declaratoria relativa alla 4^a categoria di cui al medesimo articolo.

Al fine dell'assunzione dell'apprendista per le professionalità di cui alla Disciplina speciale, parte Terza,

si terrà conto dei criteri di inserimento stabiliti alle lett. a) e b) del punto IV lettera C) dell'art. 4 citato.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato e il relativo livello di professionalità devono essere espressamente indicati nella lettera di assunzione. Possono essere assunti come apprendisti giovani di età non inferiore ai sedici anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventiquattro anni ovvero ai ventisei anni nelle aree di cui agli obbiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n.2081/93 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni. I limiti di età sono elevati di due anni qualora l'apprendista sia portatore di handicap. L'apprendista non potrà essere adibito a lavorazioni retribuite a cottimo o ad incentivo, né a lavori di manovalanza o di produzione in serie anche se svolte su linea a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive per abilitarsi alle quali occorra un breve periodo di pratica e conoscenze di tipo elementare e comunque non siano ricomprendibili nella declaratoria relativa alla 3^a categoria.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1. La presente disciplina dell'apprendistato decorre dal 1° settembre 1997 e si applica ai contratti stipulati successivamente a tale data, ferma restando l'immediata operatività della Commissione nazionale e l'immediata attivazione delle Commissioni paritetiche territoriali di cui al seguente art. 5, per lo svolgimento dell'attività propedeutica all'avvio di tale nuova disciplina. Qualora entro il mese di giugno 1997 non dovesse essere stata definita la normativa sulla formazione professionale, di cui al Disegno di legge governativo (Norme in materia di promozione dell'occupazione), le parti si incontreranno per riesaminare la materia.

2. Le parti si impegnano a incontrarsi entro 2 mesi dall'approvazione della legge di riforma dell'apprendistato e della legge sul riordino della formazione professionale, per armonizzare la disciplina contrattuale con le nuove norme legislative.

Art. 2. - Durata del tirocinio.

(Testo modificato dall'Accordo di Armonizzazione del 4

marzo 1998)

La durata del tirocinio è fissata in:

- 30 mesi per il primo livello di professionalità;
- 4 anni per il secondo livello di professionalità.

Per gli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, o di attestato di qualifica professionale inerenti alla professionalità da acquisire le suddette durate sono ridotte a:

- 24 mesi per il primo livello di professionalità;
- 36 mesi per il secondo livello di professionalità.

Art. 3. - Tirocinio presso diverse aziende.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime del periodo di apprendistato, di cui al precedente art. 2, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

A tal fine nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza naturale di cui all'art. 2, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare all'apprendista un'apposita certificazione che attesti il periodo di tirocinio compiuto, le ore e le modalità di formazione teorico-pratica effettuata e la qualifica professionale e il relativo livello di professionalità oggetto dell'apprendistato.

Tale documentazione deve essere presentata dall'apprendista all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende indipendentemente dai relativi livelli di professionalità, purché riferiti alla stessa qualifica professionale.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo di tirocinio è stato interrotto.

Art. 4. - Formazione teorico-pratica ed insegnamento pratico.

Per completare l'addestramento dell'apprendista sono previste 160 ore retribuite in ragione di anno destinate alla formazione teorico-pratica e 40 ore retribuite in ragione di anno destinate all'insegnamento pratico, computate nell'orario di lavoro.

Le ore complessive di formazione e insegnamento pratico

possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica, in conformità ai programmi elaborati secondo quanto previsto all'art. 5, lett. b) e c), presso la sede aziendale, o nella sede prescelta in caso di costituzione di consorzi di imprese, ovvero presso strutture esterne pubbliche o private individuate dalle Commissioni paritetiche ai sensi del successivo art. 5. Nella impossibilità di effettuare la formazione in sede aziendale o attraverso l'attività consortile ed in assenza di strutture idonee a garantire una formazione conforme al presente quadro formativo, la Commissione paritetica territoriale, di cui all'art. 5, elaborerà congiuntamente all'azienda piani alternativi di addestramento. La formazione teorico-pratica effettuata nella sede aziendale dovrà essere realizzata al di fuori dei locali destinati all'attività produttiva.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico-pratica.

Le ore dedicate all'insegnamento pratico sono svolte in azienda con l'obiettivo di stabilire un collegamento tra la formazione teorico-pratica e l'addestramento al lavoro per affiancamento.

Al fine di seguire l'apprendista durante tale periodo di insegnamento pratico, il datore di lavoro incarica un tutor, scelto tra i dipendenti dell'impresa.

La scelta del tutor deve tener conto della sua qualificazione e del suo livello di inquadramento che sarà normalmente di un livello superiore rispetto a quello in cui il giovane potrà essere inquadrato al termine del contratto di apprendistato.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Di norma annualmente l'azienda farà pervenire alla Commissione paritetica un rapporto completo, che sarà consegnato anche alle r.s.u. laddove esistenti, riferito agli apprendisti assunti e alla relativa formazione effettuata.

Art. 5. - Organismi paritetici.

La Commissione Nazionale per la Formazione Professionale di cui all'art. 3, punto 3.1, Disciplina generale, sezione Prima, del Contratto collettivo nazionale, svolgerà i seguenti compiti con riferimento all'apprendistato:

- elaborare schemi esemplificativi di programmi di formazione da allegare al presente contratto;
- monitorare le esperienze svolte nel territorio sulla base della documentazione pervenuta;

- divulgare nel territorio le esperienze più significative;
- assolvere ai compiti delle Commissioni paritetiche territoriali, di seguito definite, laddove queste non vengano costituite;
- predisporre il modulo di documentazione di cui all'art. 3. Nei territori nei quali non sia prevista la costituzione delle Commissioni territoriali per la formazione professionale di cui all'art. 3, punto 3.2, Disciplina generale, sezione Prima, del Contratto collettivo nazionale, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, la costituzione di apposite Commissioni paritetiche.

Le suddette strutture paritetiche territoriali avranno il compito di:

- a) individuare i centri di formazione professionale e le strutture formative anche aziendali presso cui si svolgono i corsi di formazione teorico-pratica, secondo i requisiti indispensabili, indicati nella successiva Dichiarazione a Verbale, riferiti sia alle caratteristiche organizzative che alle risorse impiegate che ai livelli qualitativi di formazione erogata, ed anche in relazione alle professionalità richieste nel territorio;
- b) predisporre, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, moduli formativi standard coerenti con gli schemi esemplificativi elaborati dalla Commissione Nazionale;
- c) verificare che i programmi di formazione predisposti dalle aziende per qualifiche professionali per le quali la Commissione non abbia elaborato il modulo formativo, siano coerenti con gli schemi esemplificativi allegati al presente contratto;
- d) verificare sulla base della documentazione ricevuta che l'attività formativa si sia svolta secondo i criteri definiti dal precedente articolo 4 e conformemente ai programmi di formazione di cui alle precedenti lett. b) e c);
- e) trasmettere alla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale tutta la documentazione riguardante l'applicazione del contratto di apprendistato nel territorio;
- f) svolgere compiti di certificazione anche in relazione a quanto previsto dalla legge.

Le decisioni delle Commissioni territoriali e della Commissione nazionale verranno assunte con la maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti. Gli organismi paritetici di cui al presente articolo opereranno in sintonia con gli Organismi Bilaterali di cui all'accordo interconfederale del 31 gennaio 1995, utilizzando anche le elaborazioni da essi prodotte.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

I centri di formazione esterni all'azienda, individuati dalle Commissioni paritetiche territoriali secondo quanto previsto alla lett. a), del presente articolo dovranno avere i seguenti requisiti:

- svolgere attività con finalità di formazione professionale da almeno tre anni. Nel caso di strutture di più recente costituzione, saranno opportunamente valutate tutte le precedenti esperienze professionali di dipendenti, collaboratori, purché adeguatamente documentate;
- possedere i requisiti previsti per le strutture formative che possono convenzionarsi con la Regione dalla legge n. 845 del 1978, e successive modificazioni;
- svolgere un'attività formativa che sia in diretta correlazione con la specificità delle qualificazioni professionali richieste dalle imprese;
- prevedere un'articolazione dell'attività didattica in modo da assicurare lo svolgimento di più corsi nella stessa giornata;
- disporre di personale docente qualificato in relazione alle materie di insegnamento;
- disporre di una idonea e aggiornata attrezzatura tecnico-didattica in relazione alla specificità degli interventi formativi previsti.

Le strutture formative aziendali di cui alla lett. a) debbono possedere i requisiti previsti dalla legge n. 845 del 1978 per l'ottenimento delle convenzioni regionali.

Art. 6. - Assunzione.

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'art. 1, Disciplina generale, sezione Terza, del Contratto collettivo nazionale, saranno precisate:

- la qualifica professionale oggetto dell'apprendistato e il relativo livello professionale da acquisire;
- il programma di formazione e le relative modalità di attuazione.

Art. 7. - Periodo di prova.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova non dovrà superare 20 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all'acquisizione di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte Prima, e 30 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all'acquisizione di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte Terza. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva, e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Art. 8. - Orario di lavoro.

L'orario di lavoro viene fissato in 40 ore settimanali.

Art. 9. - Ferie.

A norma dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli apprendisti di età non superiore ai 16 anni matureranno per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario.

Gli apprendisti di età superiore a 16 anni compiuti matureranno un periodo di ferie pari a quelle dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte Prima e Terza. All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà per ogni mese di servizio prestato un dodicesimo dei suddetti periodi feriali. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. In caso di risoluzione del rapporto, all'apprendista spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 10. - Determinazione della retribuzione.

(Testo modificato dall'Accordo di Armonizzazione del 4 marzo 1998)

La retribuzione dell'apprendista per il primo livello di

PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Durata	1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre	5° semestre	6° semestre	4° anno
1° livello di professionalità (30 mesi)	67%	72%	77%	82%	90%	---	---
2° livello di professionalità (4 anni)	67%	72%	77%	82%	90%	95%	95%

professionalità e per i primi 30 mesi del secondo livello di professionalità, viene determinata applicando le percentuali di seguito riportate, al minimo tabellare, ex indennità di contingenza, EDR di cui al Protocollo del 31 luglio 1992 del lavoratore inquadrato nella 3^a categoria. Per i restanti mesi previsti per il secondo livello di professionalità le percentuali di riferimento sono applicate al minimo tabellare, ex indennità di contingenza, EDR del lavoratore inquadrato in 4^a categoria. La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

FEDERMECCANICA
ASSISTAL

FIM
FIOM
UILM

Lo Stato di attuazione del Progetto per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti
Soggetti promotori

il progetto "Formazione per l'Apprendistato" è stato promosso dalla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato composta da Federmeccanica, Assistal, Fim, Fiom, Uilm.

Gestione del progetto

A livello nazionale la regia del progetto è assicurata da un Comitato di Pilotaggio composto dalla Commissione nazionale e dal Ministero del Lavoro; è prevista inoltre un'Assistenza tecnica al progetto sia dal punto di vista dei contenuti formativi svolta dall'ISFOL che dal punto di vista degli aspetti amministrativi e procedurali svolta dall'OBN; a livello territoriale le attività sono coordinate dalle Commissioni Paritetiche Territoriali.

Soggetti attuatori

Le attività formative verranno realizzate dalle strutture

formative ritenute idonee dalle Commissioni territoriali. Tali strutture per poter realizzare gli interventi formativi previsti dal progetto devono costituirsi in Associazione Temporanea di Scopo e convenzionarsi con il ministero del Lavoro.

Commissioni costituite ed attività svolta

Sono state costituite 61 commissioni territoriali: di queste 52 hanno individuato gli enti di formazione idonei a svolgere le attività di formazione previste dal progetto. In totale sono stati individuate come idonee 352 sedi operative di centri di formazione.

Il Progetto è aperto a tutti i territori fino a capienza dei corsi che complessivamente sono 432 circa; pertanto, coloro che ancora non si fossero attivati e che ritenessero a questo punto utile inserirsi, possono fare richiesta alla Commissione Nazionale di riapertura dei termini per lo svolgimento delle attività previste.

Nella tabella alla pagina seguente sono elencati i territori nei quali sono state costituite le Commissioni, il numero dei centri idonei per ciascun territorio, il numero dei corsi per i quali è stata firmata la convenzione, quelli attivati ed il numero dei partecipanti.

Costituzione delle Associazioni temporanee di scopo (ATS)

Per realizzare le attività formative i centri idonei devono costituirsi in ATS. La possibilità di associarsi è riservata ai centri individuati come idonei dalla Commissione Territoriale. Il capofila di ogni ATS comunicherà l'indirizzo della sede nonché di posta elettronica alla Commissione Territoriale che provvederà a trasmettere tali informazioni alla Commissione Nazionale al fine di poter costituire un canale di comunicazione diretto con l'ATS per ogni problema relativo all'assistenza tecnica al progetto.

Commissioni territoriali costituite	Numero Enti selezionati	Numero convenzioni attivate	Numero Corsi avviati	Numero partecipanti
Valle d'Aosta				
Aosta	1			
Piemonte				
Alessandria	3	4	4	48
Asti	2	2	2	24
Cuneo	4	3	3	33
Ivrea	5			
Novara	6	2	2	24
Torino	25	25	25	330
Vercelli	9	3	3	35
Lombardia				
Bergamo	15	13	13	220
Brescia	11	15	15	174
Como	7			
Cremona	7	2	2	24
Lecco	5			
Mantova	3			
Milano	32	10	10	120
Legnano	5			
Lodi	2			
Monza	4	2	2	24
Pavia	7			
Varese	10	5	5	69
Voghera	--			
Veneto				
Padova	4			
Rovigo	2			
Treviso	6	8	8	96
Venezia	10	5	5	72
Verona	7	3	3	35
Vicenza	10	9	9	98
Friuli Venezia Giulia				
Pordenone	2			
Udine	2			
Liguria				
Genova	2	4	4	48
Emilia Romagna				
Bologna	8			
Modena	4	3	3	33
Piacenza	10	4	4	43
Parma	6	3	3	43
Reggio Emilia	6			
Toscana				
Firenze	6	6	6	75
Siena	--			
Pistoia	--			
Prato	--			
Arezzo	--	3		
Massa Carrara	1			
Marche				
Ancona	5	6	6	60
Pesaro	2			
Lazio				
Latina	--			
Roma	11	6	6	90
Abruzzo				
Chieti	--			
Pescara	2			

Commissioni territoriali costituite	Numero Enti selezionati	Numero convenzioni attivate	Numero Corsi avviati	Numero partecipanti
Campania				
Avellino	10			
Benevento	7	1	1	17
Caserta	13			
Napoli	21			
Salerno	8			
Puglia				
Brindisi	2			
Taranto	6			
Basilicata				
Potenza	5			
Calabria				
Catanzaro	3			
Cosenza	1			
Crotone	4			
Vibo Valentia	3	2	2	20
Sardegna				
Cagliari	--			
Nuoro	--			
Oristano	--			
TOTALE	352	149	146	1.812

(dati aggiornati a aprile 1999)

Siti Internet:
www.europalavoro.it - www.federmeccanica.it

* * *

Progetto sperimentale per l'industria delle costruzioni

È stato approvato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale nel mese di giugno '98 il nuovo progetto sperimentale di Formazione per l'Apprendistato relativo all'Industria Edile. Il progetto è gestito da FORMEDIL, che è l'Ente Bilaterale del settore.

Corsi da realizzare: 158 così suddivisi:

n° 100 per apprendisti operai;

n° 58 per apprendisti impiegati;

Apprendisti in formazione: n° 2.012 di cui:

n° 1.200 apprendisti operai;

n° 812 apprendisti impiegati.

Almeno il 40% delle attività formative si svolgerà al Sud ed il restante 60% nelle regioni del Centro-Nord.

Durata dei corsi:

apprendisti operai: 288 ore in 24 mesi;

apprendisti impiegati: 216 ore in 18 mesi.

Struttura del progetto:

L'elemento caratterizzante è l'assunzione di un modello

corsuale articolato in moduli di 24 ore, pari a 3 giornate lavorative.

Per gli apprendisti operai sono previsti 12 moduli: 9 moduli generali uguali per tutti e 3 moduli distinti per figura professionale.

Per gli apprendisti impiegati sono previsti 9 moduli: 3 moduli generali uguali per tutti e 6 moduli distinti per figura professionale.

Sono inoltre previste delle azioni preparatorie e di supporto, indirizzate ai coordinatori dei centri e alle aziende, per la sensibilizzazione e la promozione del progetto.

Figure professionali di riferimento:

Per gli apprendisti impiegati:
geometra/perito edile.

Per gli apprendisti operai:

muratore - carpentiere;

decoratore - stuccatore;

operatore macchine movimento terra e gru.

Soggetti attuatori:

Le Scuole Edili dislocate sull'intero territorio nazionale selezionate dal FORMEDIL sulla base delle dotazioni strutturali e professionali.

Stato di attuazione:

Sono state individuate le scuole che realizzeranno le attività formative e ripartiti i corsi.

Nel gennaio '99 si sono svolti due seminari di formazione per i direttori e i coordinatori delle strutture formative, in vista dell'inizio dei corsi dal mese di febbraio '99.

Siti Internet: www.eurolavoro.it - www.formedil.it

* * *

Progetto sperimentale per il settore turismo

Sono state individuate - almeno in modo provvisorio - 9 regioni che saranno massimamente coinvolte nel presente progetto pilota: 6 regioni del Centro Nord (Piemonte, Lombardia, Friuli, Veneto, Abruzzo, Lazio), e 3 regioni del Sud (Sicilia, Sardegna, Puglia).

Apprendisti in formazione: n° 3.600 di cui:

n° 1.600 apprendisti provenienti dalle regioni del Sud;

n° 2.000 apprendisti provenienti dalle regioni del Centro-Nord.

Almeno il 40% delle attività formative si svolgeranno al Sud ed il restante 60% nelle regioni di Centro-Nord.

Durata dei corsi:

120 ore annue di attività formativa per due anni.

Struttura del progetto:

Il modello formativo sarà articolato in moduli, i quali possono avere una composizione sequenziale dei moduli previsti in rapporto al territorio, ai settori di riferimento e ai diversi soggetti coinvolti nel progetto.

I contenuti formativi dei corrispondenti moduli sono divisi in:

Contenuti Trasversali;

Contenuti Tecnico-Professionalizzanti.

Soggetti attuatori:

Imprenditori e Associazioni di categoria; organizzazioni sindacali di categoria; scuole ed enti di formazione professionale; la rete delle strutture formative collegate con CONFCOMMERCIO, FIPE, FEDERALBERGHI, FAITA, FIAVET, FILCAMS-CGIL, FISASCAT, CISL, UILTUCS-UIL.

* * *

Progetto sperimentale per la piccola e media industria

Il progetto è stato approvato il 30 settembre 1998 per le regioni del Centro-Nord, ed il 29 ottobre per quelle meridionali. Nell'ambito del progetto sono previste due tipologie corsuali: per le imprese metalmeccaniche e per le altre imprese.

Corsi da realizzare: 135 così suddivisi:

Centro-Nord: 120 di cui 72 per le imprese metalmeccaniche;

Sud: 15 di cui 9 per le imprese metalmeccaniche.

Articolazione Regionale dei corsi (vedi tabella seguente):

Regioni	Corsi per imprese metalmeccaniche	Altri corsi	Totale corsi
PIEMONTE	15	6	21
LOMBARDIA	15	6	21
VENETO	5	4	9
FRIULI	2	3	5
EMILIA ROMAGNA	25	16	41
TOSCANA	3	4	7
UMBRIA	1	3	4
LAZIO	5	3	8
ABRUZZO	1	3	4
PUGLIA	3	2	5
BASILICATA	3	2	5
SICILIA	3	2	5
TOTALE	81	54	135

Apprendisti in Formazione: 2.025 (mediamente 15 per corso).

Durate dei corsi:

Per gli apprendisti metalmeccanici: 200 ore, di cui 160 destinate alla formazione teorico-pratica e 40 all'insegnamento pratico in azienda;

Per le altre imprese: 120 ore annue.

Gestione del progetto: il progetto è gestito dalle Regioni che individuano le modalità di realizzazione attivando tavoli di concertazione con le organizzazioni sindacali promotrici.

Soggetti attuatori: strutture formative individuate dalle Regioni e dalle Organizzazioni Sindacali promotrici.

Stato di attuazione: quasi tutte le Regioni interessate stanno attivando i tavoli di concertazione, mentre Emilia Romagna e Toscana hanno già individuato i soggetti attuatori.

Siti Internet: www.confapi.it

* * *

Progetto sperimentale per le imprese artigiane

Il presente progetto è stato promosso dalle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori (Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL, UIL), sulla base dell'accordo interconfederale - intercategoriale in materia di apprendistato del 28.9.98.

Articolazione Regionale dei corsi (vedi tabella seguente):

REGIONE	N° CORSI
Piemonte	45
Lombardia	95
Veneto	85
Liguria	10
Emilia Romagna	60
Toscana	70
Umbria	8
Marche	20
Lazio	10
Abruzzo	8
Molise	3
Puglia	32
Campania	16
Basilicata	6
Calabria	7
Sicilia	16
Sardegna	10
TOTALE	501

Apprendisti in formazione: n° 10.020 (mediamente 20 per corso).

Durata dei corsi:

La durata dei corsi è biennale per un totale di 120 ore annue.

Soggetti attuatori:

Strutture formative individuate dalle Regioni e dalle Organizzazioni Sindacali promotrici.

Stato di attuazione:

Quasi tutte le Regioni interessate stanno attivando i tavoli di concertazione, mentre Emilia Romagna e Toscana hanno già individuato i soggetti attuatori.

Siti Internet: www.confartigianato.it (all'interno del sito del mercato del lavoro e formazione)

* * *

Formazione per l'apprendistato: "progetto sperimentale per l'industria tessile e dell'abbigliamento"

Lo scorso 18 luglio 1998, Federtessile ha concluso l'accordo sull'apprendistato. Questo progetto rappresenta una presa di coscienza dell'importanza della formazione al fine di conferire quella professionalità indispensabile per dare (e mantenere) al "made in Italy" della moda la posizione di leadership. È così, che nell'ambito della legge 196/97, e con cofinanziamenti del Fondo Sociale Europeo si è dato il via alla progettazione dei corsi sperimentali.

Corsi da realizzare: 157 così suddivisi territorialmente:

n° 127 per il Centro-Nord;

n° 30 per il Sud.

Articolazione regionale dei corsi (vedi tabella seguente).

Apprendisti in formazione: n° 1.884 (mediamente 12 per corso).

Durata dei corsi:

La durata dei corsi è di 120 ore annue.

REGIONE	N° DI CORSI
Piemonte	19
Lombardia	56
Veneto	16
Emilia Romagna	8
Toscana	13
Marche	7
Abruzzo	8
Campania	7
Puglia	23
TOTALE	157

Struttura del progetto:

La struttura formativa sarà articolata sulla base di tre livelli fondamentali:

Moduli trasversali (generalisti): comuni a tutte le figure professionali, i contenuti sono quelli definiti dal decreto del Ministero del Lavoro dell'8.4.98;

Moduli trasversali (di settore): comuni a tutte le figure professionali, volti a far acquisire conoscenze di base comuni a tutte le tipologie produttive del settore;

Moduli specialistici (differenziati per figure professionali): volti a trasmettere conoscenze e a fare acquisire comportamenti coerenti con le diverse tipologie produttive ed i differenti contesti aziendali.

Figure professionali di riferimento:

Sono state individuate 14 figure professionali di riferimento all'interno di questo specifico settore:

- addetto imp. di filature;
- addetto imp. di tessitura;
- addetto imp. di tintoria;

- addetto imp. di stampa;
- addetto tagliatore;
- addetto confezionista polivalente;
- addetto stiratore finale di capo spalla;
- magazziniere;
- manutentore;
- addetto imp. di testurizzo e falsa torsione;
- addetto ufficio commerciale;
- conduttore macchine di calzetteria;
- addetto imp. di tessitura a maglia;
- addetto al controllo di qualità.

Soggetti attuatori:

Strutture formative individuate dalle Regioni e dalle Organizzazioni Sindacali promotrici.

Stato di attuazione:

Quasi tutte le Regioni interessate stanno attivando i tavoli di concertazione, mentre Emilia Romagna e Toscana hanno già individuato i soggetti attuatori.



INFORMAZIONE E ORIENTAMENTO AL LAVORO IN EMILIA ROMAGNA: MONITORAGGIO SU 116 PUNTI DI SERVIZIO (SINTESI)

PREMESSA

L'attività di Orientamento sta assumendo un crescente rilievo e, da una posizione spesso confinata in un ruolo marginale rispetto alla Formazione, essa ha acquisito un ruolo centrale sia nell'ambito delle politiche educative, sia in quello delle politiche del lavoro che nel raccordo con le azioni per favorire l'inserimento lavorativo delle persone. I cambiamenti che interessano il sistema economico e sociale, le evoluzioni tecnologiche ed organizzative delle imprese, gli elementi di fluttuazione e di flessibilizzazione del lavoro che ne derivano, rendono necessario per l'individuo sviluppare la propria capacità di realizzare scelte responsabili, di orientarsi, appunto, in situazioni di transizione che si presentano in diverse fasi della vita (nel passaggio tra cicli di studio, dalla formazione al lavoro, da lavoro a lavoro, dal lavoro alla formazione).

Uno degli assi strategici degli indirizzi per il funzionamento dei servizi d'orientamento emanati dalla Regione Emilia Romagna per il triennio 1997/1999 è costituito dall'integrazione forte delle funzioni d'orientamento, formazione, incontro domanda-offerta per il governo del mercato del lavoro, che ha acquisito una particolare rilevanza alla luce anche di quanto previsto dalla legge n. 469/97.

In particolare all'Orientamento, coerentemente con le indicazioni date a livello europeo, viene riconosciuta una "funzione di nodo centrale tra le politiche della formazione e le politiche attive del lavoro" ed una "funzione cruciale all'interno della rete dei servizi al lavoro" in quanto strumento di accompagnamento nei passaggi fra percorsi formativi, fra percorsi formativi e lavoro e fra lavoro ed ulteriore formazione.

LE NOVITÀ ISTITUZIONALI

Il decentramento di competenze alle Regioni voluto dalla Legge n. 59 del marzo 1997 consente di realizzare un approccio alla gestione dei mercati del lavoro locali tale da comportare conseguenze in vari campi, tra cui le politiche del lavoro, la formazione e l'orientamento.

Oggi, sia pure con qualche decennio di ritardo rispetto ad altri paesi europei, esiste la possibilità di integrare la costruzione delle politiche attive del lavoro e degli interventi formativi e di orientamento nei contesti dei mercati del lavoro locali, più rispondenti alle esigenze

della domanda e dell'offerta. L'ulteriore passaggio di competenze alle Regioni in materia di politiche attive per il lavoro, sancito dal decreto n. 469/1997, apre una fase nuova: una fase che consente di ricomporre funzioni a lungo ed impropriamente separate e di realizzare interventi (per es.: di orientamento) più aderenti alle peculiarità dei mercati e dei contesti locali.

Ciò potrà avere luogo anche con l'attribuzione alle Province della programmazione dei "Centri per l'Impiego" ai quali spetterà il compito di erogare le azioni di orientamento finalizzate all'inserimento lavorativo.

L'accentuazione ed il potenziamento delle competenze del sistema scolastico ed universitario forniranno un ulteriore contributo nell'esercizio diretto di azioni di orientamento. Le novità, qui solo brevemente richiamate, pongono infine il problema di pensare a nuovi strumenti tecnici di governo e qualificazione dell'Orientamento, soprattutto in relazione alla pluralità di attori istituzionali ed associativi (pubblici e privati) coinvolti nelle attività orientative.

METODOLOGIA

La realizzazione del monitoraggio si è basata, anche per il 1997, su una scheda compilata da una serie di centri individuati con la collaborazione sia della CRI, sia dei responsabili degli Uffici Orientamento e Politiche del lavoro delle singole Amministrazioni Provinciali.

È sempre possibile, naturalmente, che in un campo vasto e articolato come i servizi oggetto di questa rilevazione, alcune strutture possano essere sfuggite alla rilevazione: se così fosse, contiamo di recuperare tali eventuali lacune nei prossimi monitoraggi.

Rispetto alla precedente rilevazione, per la definizione della scheda è stato possibile fare riferimento alle indicazioni contenute nella Deliberazione CRI n. 7 del 24 luglio 1997 circa i requisiti e le caratteristiche essenziali che i servizi erogati dai diversi soggetti pubblici e privati dovrebbero assumere rispetto alle attività di orientamento. Sono stati così precisati alcuni punti, in particolare riferiti alla descrizione delle attività e delle tipologie di intervento.

Nel suo complesso, la scheda, discussa nell'ambito di un sottogruppo di lavoro della CRI e da questa approvata, non ha subito modificazioni strutturali, mentre vi sono state alcune integrazioni (attività di accoglienza, servizi offerti alle imprese ed altri servizi, alcuni strumenti,

giorni di apertura al pubblico, ecc.) che hanno portato da 8 a 11 le sezioni in cui sono state articolate le informazioni da raccogliere:

- 1) servizio o struttura entro cui si collocano le attività di orientamento ed informazione;
- 2) fonti di finanziamento;
- 3) collaborazione con enti o soggetti che si occupano di orientamento, formazione, politiche del lavoro;
- 4) principali attività;
- 5) tipologia degli interventi;
- 6) strumenti;
- 7) giorni di apertura al pubblico;
- 8) il personale del servizio per tipo di rapporto;
- 9) il personale del servizio per titolo di studio;
- 10) modalità di aggiornamento del personale;
- 11) aspetti organizzativi e dotazioni tecnologiche.

Le modalità con le quali le informazioni sono state raccolte, fatta eccezione per la provincia di Bologna, differiscono parzialmente rispetto al precedente monitoraggio, in quanto la rilevazione nelle singole provincie è stata direttamente curata dai responsabili degli Uffici Orientamento e Politiche del lavoro. In alcuni casi ci si è potuti avvalere anche della diretta collaborazione di componenti del sottogruppo CRI. Va infine evidenziato, per una corretta ed agevole lettura dei dati, che nelle rappresentazioni grafiche di alcune domande le percentuali sono state calcolate prendendo a riferimento il numero dei centri che hanno risposto alla indagine (pari a 116). Quindi, poiché in molti casi era prevista la possibilità di fornire più risposte alla stessa domanda, la somma delle percentuali ottenute è superiore al 100%.

GLI ENTI ED I SOGGETTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO NELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

In tutto il territorio regionale i centri rilevati sono 116, quindi 28 in più rispetto al precedente monitoraggio. [...]

Gli Enti con i quali i centri collaborano maggiormente sono innanzitutto quelli pubblici locali (18,51%), gli Uffici del lavoro (13,12%), le Associazioni dei lavoratori (12,85%), l'Università (11,74%), le Associazioni datoriali (11,46%) ed infine il Provveditorato agli studi (8,70%), Consulenti (7,87%), Camere di Commercio (7,60%).

Come nel precedente monitoraggio, tra le collaborazioni lo scambio di informazioni appare la tipologia più diffusa

Grafico 1. Distribuzione territoriale dei servizi

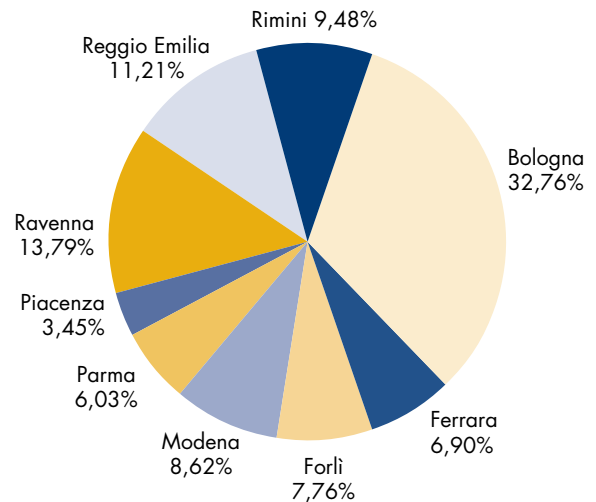
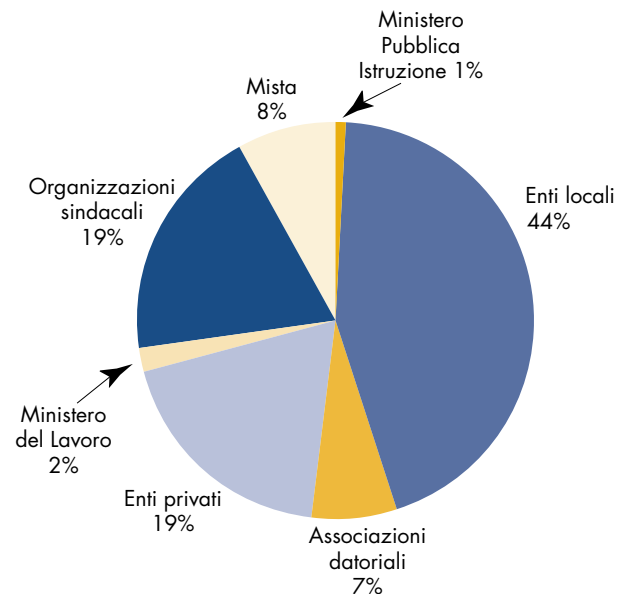
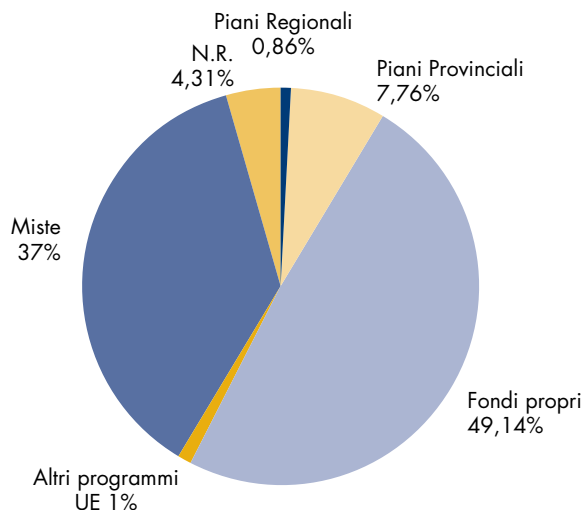


Grafico 2. Distribuzione dei servizi per ente di appartenenza



(54,14%) e coinvolge soprattutto gli Uffici del lavoro (53,04%), le Associazioni dei lavoratori (47,83%), quelle datoriali (46,09%) e gli Enti locali (46,96%), quindi l'Università (36,52%), Consulenti (34,78%) e Camere di Commercio (31,30%), infine il Provveditorato (24,35%). Le collaborazioni su progetti, meno numerose che in precedenza (22,51% rispetto al 25,18%), riguardano soprattutto gli Enti locali (33,91%), mentre sono in aumento di qualche punto le intese formalizzate (15,88% rispetto al 13,65% dello scorso anno).

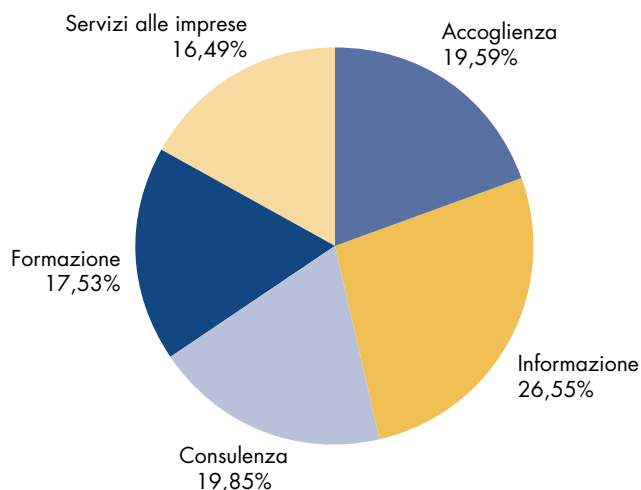
Grafico 3. Fondi di finanziamento dei servizi



LE ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO

[...]
 Rispetto agli utenti delle attività vi è da osservare che, in oltre il 50% dei centri, le attività di accoglienza, informazione e consulenza orientativa, sono rivolte a studenti o persone alla ricerca di prima occupazione e disoccupati, quindi a persone in mobilità ed immigrati, infine a ex-tossicodipendenti e disabili. La formazione orientativa è rivolta dalla maggioranza dei centri (46,55%) a giovani diplomati. Un altro 38,79% dei centri realizza corsi per laureati, il 21,55% per donne, il 18,97% per adulti, il 12,07% per immigrati, il 10,34% per persone in mobilità, il 7,76% per ex-tossicodipendenti ed il 7,45% per disabili.

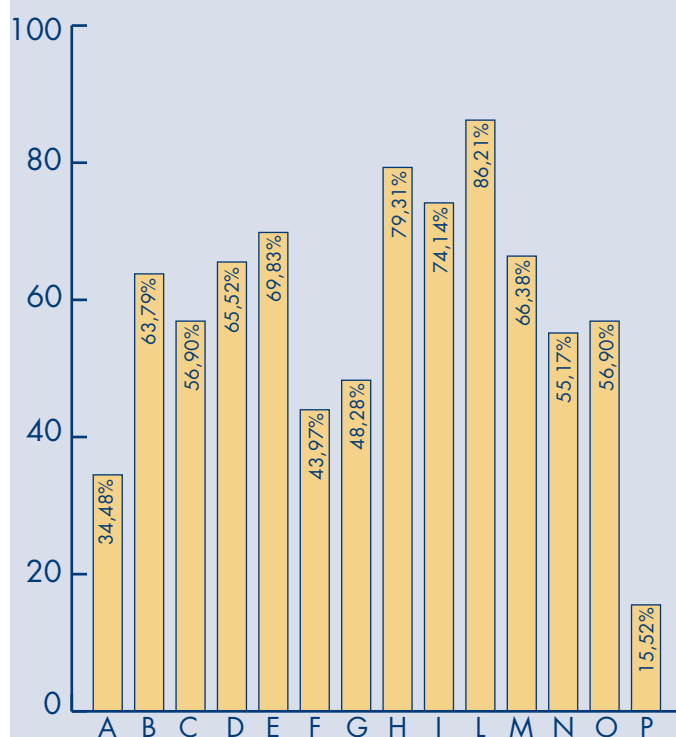
Grafico 9. Principali attività



TIPOLOGIA DEGLI INTERVENTI

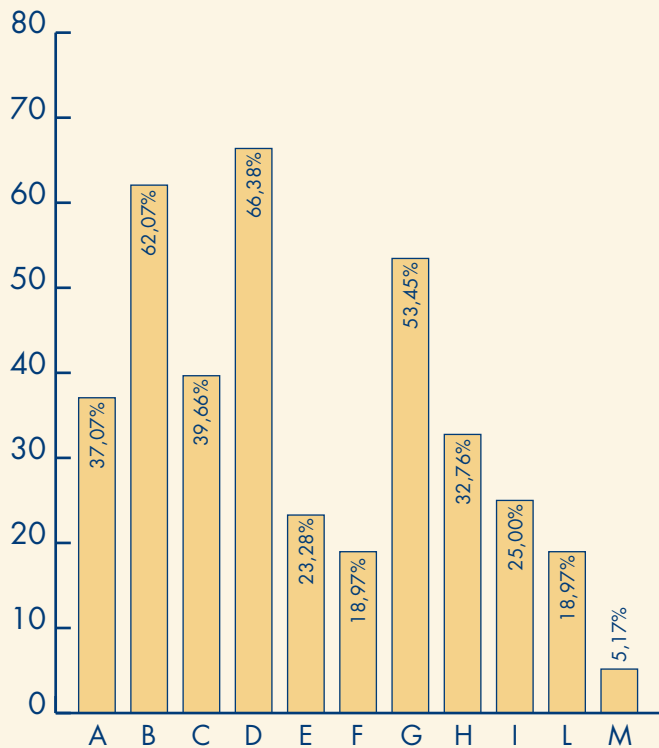
[...]

Grafico 14. Tipologie di intervento - Accoglienza - Informazione orientativa



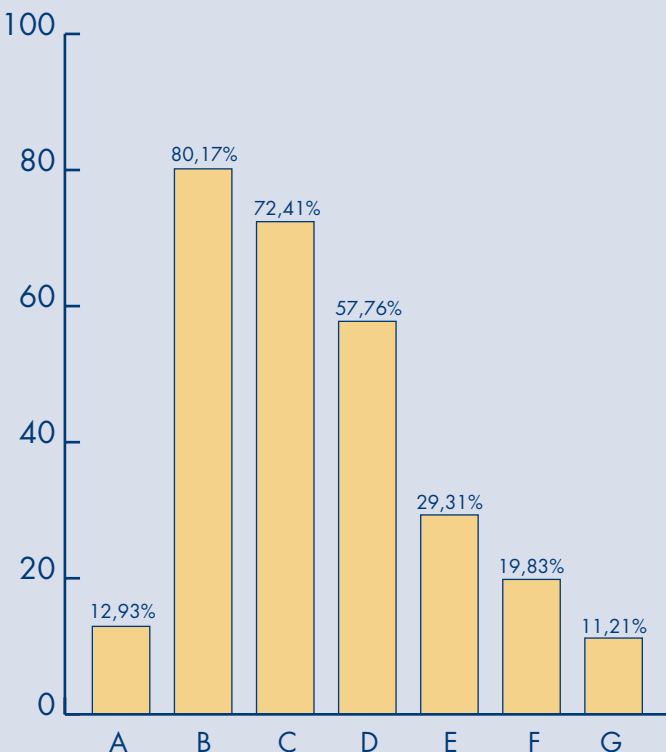
- A = Incontri pubblici tendenze mercato del lavoro
- B = Incontri scuole informazione - orientamento
- C = Possibilità di esperienze formative all'estero
- D = Concorsi pubblici
- E = Altri servizi di base o specialistici erogati da altre strutture del territorio
- F = Borse di studio all'estero
- G = Borse di studio in Italia
- H = Modalità di accesso al lavoro pubblico e privato
- I = Opportunità di lavoro
- L = Opportunità formative
- M = Tipologie di rapporto di lavoro attivabili
- N = Tirocini e borse di lavoro
- O = Sportello informativo
- P = Altro

Grafico 15. Tipologie di intervento - Consulenza e formazione orientativa



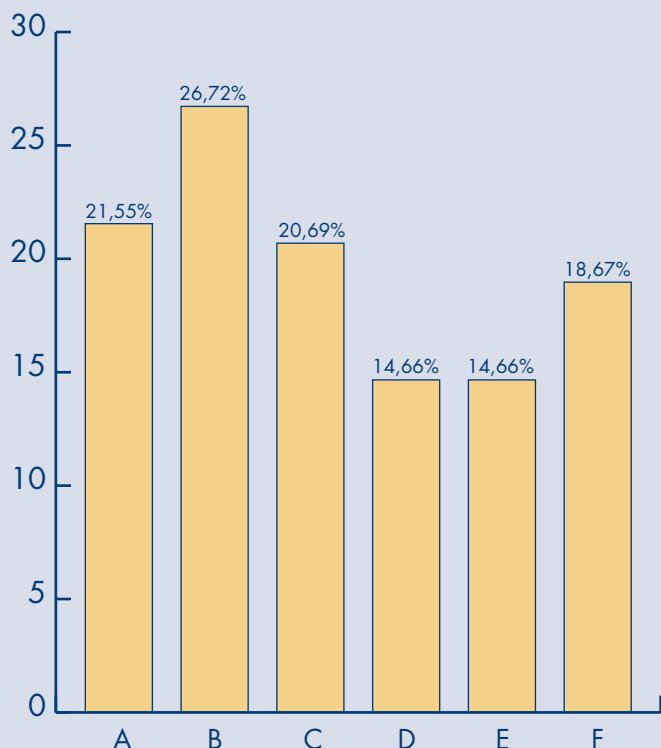
- A = Alternanza formazione lavoro
- B = Azioni di supporto alla ricerca del lavoro
- C = Consulenza orientativa di gruppo
- D = Consulenza orientativa individuale
- E = Corsi tecniche ricerca attiva del lavoro
- F = Counseling
- G = Percorsi di educazione alla scelta, alla conoscenza del mercato del lavoro
- H = Formazione degli operatori del servizio
- I = Interventi per autoimprenditoria
- L = Tutoring per l'inserimento lavorativo
- M = Altro

Grafico 16. Tipologie degli interventi - Altri servizi



- A = Invio a domicilio dei sunti dei concorsi
- B = Supporto alla compilazione dei curriculum e della lettera di accompagnamento
- C = Consigli su come sostenere un colloquio di selezione
- D = Supporto alla selezione di imprese alle quali inviare il curriculum
- E = Diffusione - pubblicizzazione del curriculum vitae a cure del centro
- F = Corso di preparazione e concorsi pubblici
- G = Servizi per utenze speciali

Grafico 17. Tipologie degli interventi - Servizi alle imprese



- A = Informazioni sulle procedure per l'assunzione
- B = Informazioni su incentivi ed agevolazioni
- C = Informazioni sulla modulistica necessaria
- D = Lettura dei fabbisogni e programmazione delle risorse umane
- E = Selezione del personale
- F = Altro

GLI OPERATORI DEI SERVIZI

Il 33% dei centri può contare sulla presenza di operatori compresa da tre a cinque; il 27% vede la presenza di un solo operatore; il 16% da sei a dieci operatori; il 10% di 10 operatori; il 10% 2 due operatori; il 5% nessun operatore. [...]

L'aggiornamento del personale avviene soprattutto mediante corsi esterni (71%) e corsi interni (66%). Resta basso il dato circa l'autorizzazione di stage all'estero (8%). [...]

- A = Documentalisti
- B = Formatori
- C = Operatori di accoglienza, informazione, consultazione
- D = Operatore di consulenza orientativa
- E = Operatore di gestione risorse informative
- F = Psicologi
- G = Altro

Grafico 20. Il personale in servizio suddiviso per sesso e figure professionali

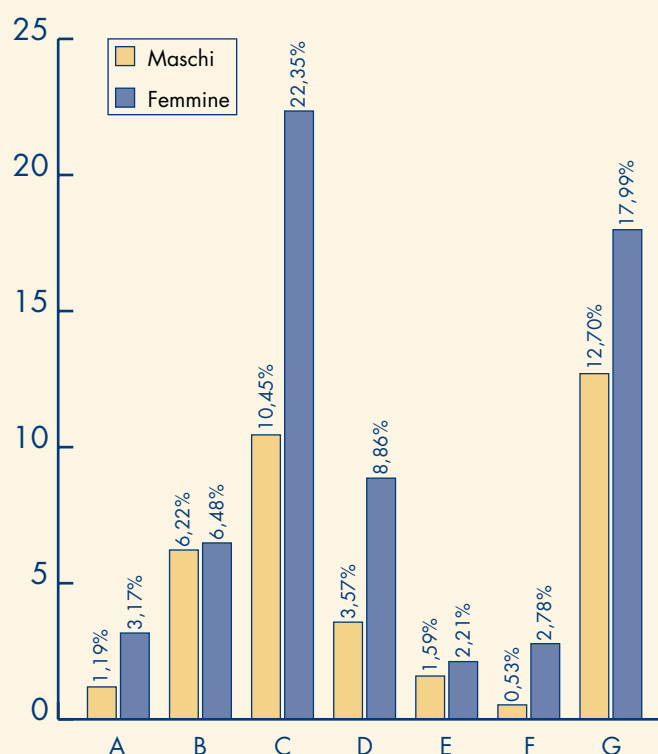
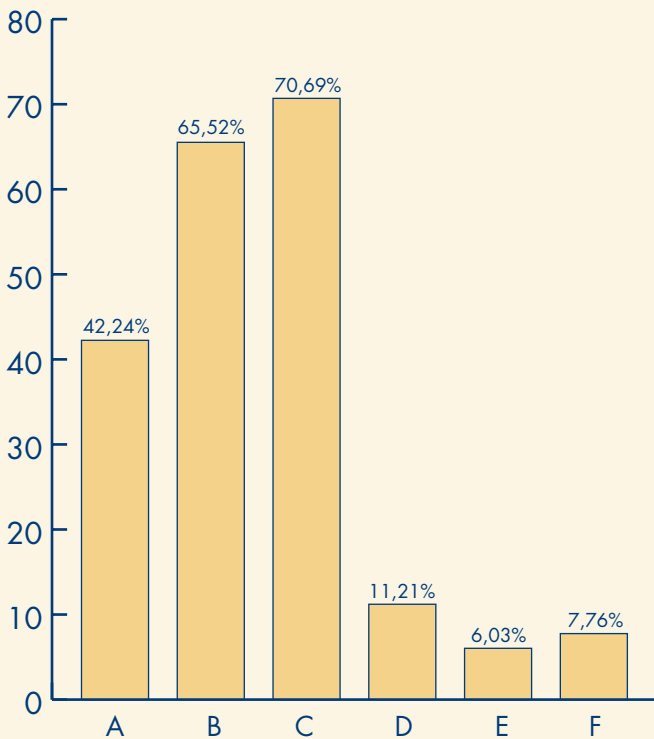


Grafico 31. Modalità di aggiornamento del personale



- A = Affiancamento
- B = Corsi interni
- C = Corsi esterni
- D = Stage in altri servizi in regione
- E = Stage in altri servizi fuori regione
- F = Stage all'estero

DOTAZIONI TECNOLOGICHE

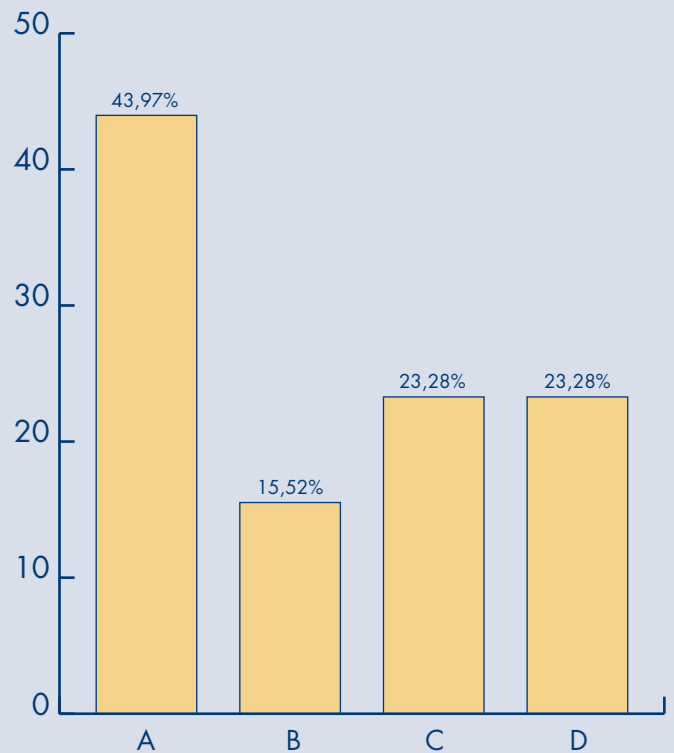
Nel 74% dei centri esiste un servizio di documentazione; nel 68% si può realizzare un collegamento Internet; nel 44% esistono collegamenti con banche dati; nel 40% è presente P.C. per autoconsultazione.
[...]

SCHEDE TERRITORIALI: I SERVIZI NELLE PROVINCE

Provincia di Bologna

Sono state rilevate le attività di orientamento svolte nel 1997 da 39 centri, dodici in più rispetto al monitoraggio dello scorso anno.

Grafico 35. Collegamenti in rete con banche dati



- A = Collegamento in rete banche dati
- B = Banche dati - domanda
- C = Banche dati - offerta
- D = Altro

Si tratta, in maggioranza (24), di centri gestiti dalla Provincia (Centri Retravailleur, Sportello progetti d'impresa e Centri di Informazione ed Orientamento), dai comuni (Informagiovani, Servizio Crevalcore informa, LIBRA Incubatore d'impresa del Comune di Bologna, Sportello Aldini lavoro) od in collaborazione con il Ministero del lavoro (Servizio Metropolitan Bologna Lavoro).

Vi sono poi 5 centri gestiti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori (CID-CGIL, CIOL ed ANTARES CISL, Sportello lavoro ACLI).

La restante parte dei centri che hanno risposto al questionario è analogamente suddivisa tra strutture del Ministero del lavoro (Sportello EURES) e della Pubblica

istruzione (Distretto 33 di Imola); centri privati di formazione professionale che svolgono prevalentemente attività di orientamento nell'ambito dei corsi o anche formazione orientativa, oltre ad attività di informazione e consulenza (AGEFORM, CIOFS, ENAIP, IRECOOP, Servizio Orientamento COFIMP); centri gestiti da enti privati che svolgono prevalentemente attività di informazione o consulenza (CESOP, Centro di psicologia e di consulenza educativa). Tra i centri privati, due (COFIMP ed IRECOOP) appartengono ad organizzazioni imprenditoriali.

Non è stato considerato nelle elaborazioni, in quanto non omogeneo rispetto al periodo preso a riferimento, il Career Service, un nuovo servizio di orientamento rivolto in particolare ai giovani realizzato dalla Fondazione CEUR e dall'Università di Bologna che ha iniziato la sua attività nel novembre del 1997.

Rispetto al monitoraggio svolto lo scorso anno si sono aggiunti, tra gli altri, nuovi sportelli del Servizio Metropolitan Bologna Lavoro, due nuovi servizi realizzati dal Comune di Bologna, l'uno di informazione e consulenza per chi cerca lavoro presso l'Istituto Aldini Valeriani, l'altro specializzato come incubatore per l'impresa femminile (LIBRA).

Analizzando brevemente le principali caratteristiche e le attività svolte dai centri monitorati, si può osservare che essi si finanziano in primo luogo tramite fondi propri ed in secondo luogo utilizzando anche altre fonti. Hanno in corso, per la maggior parte, collaborazioni con altri enti e soggetti che prevedono scambio di informazioni. Le intese formalizzate e le collaborazioni su progetti riguardano prevalentemente gli enti locali.

Tra le attività di orientamento, l'informazione (89,47%) e la consulenza (76,32%) alle persone in cerca di lavoro, spesso unite ad altri servizi quali il supporto alla compilazione del curriculum (86,84%) ed a consigli su come sostenere un colloquio di lavoro (84,21%) sono prevalenti rispetto a quelle di accoglienza (65,79%), al supporto per la selezione di imprese alle quali inviare il curriculum (63,16%), alla formazione orientativa (60,53%) rivolta soprattutto a giovani diplomati e laureati.

Vi è da rilevare che ben il 45% dei centri fornisce anche una tipologia di intervento promozionale, organizzando incontri pubblici sulle tendenze del mercato del lavoro.

Tra gli strumenti maggiormente utilizzati (dal 71 % al 76% dei centri) vi sono guide e materiali informativi, modelli e schemi per le domande di lavoro; in secondo luogo (dal 58% al 61%) contatti diretti con altre strutture e servizi, documentazione in autoconsultazione e banche dati sull'attività formativa; quindi (dal 47% al 53%) repertori e banche dati sulle professioni, schemi per l'analisi delle competenze e strumenti informativi per il lavoro autonomo o la creazione d'impresa; infine (dal 24% al 32%) banche dati sulla domanda e sull'offerta e test attitudinali.

Vi è da segnalare, in particolare, un dato nuovo rispetto al precedente monitoraggio: non sono pochi (18%) i centri che forniscono anche servizi di informazione ed orientamento rispetto alla programmazione e gestione delle risorse umane svolta dalle imprese.

Passando alle informazioni circa la struttura dei centri, si può osservare che l'apertura al pubblico è prevista a partire da un minimo di 4 giorni settimanali (18,4%) ad oltre 4 giorni settimanali (42%). Il restante 30% è composto in maggioranza da servizi aperti da 2 a 3 giorni e mezzo (11 su 14).

Il numero complessivo degli operatori dei servizi nella provincia è limitato a 199 persone, in prevalenza di genere femminile (72%). In particolare i dati più consistenti indicano che 16 centri su 38 (42,11%) hanno una sola persona, 8 centri (21,05%) un numero di persone che varia da tre a cinque, mentre 5 (13,16%) ne hanno da sei a dieci ed altri 4 (10,53%) ne hanno due. Quasi la metà (47,71%) delle persone opera con un rapporto di lavoro continuativo a tempo pieno (28,64%) o a tempo parziale (15,07%). La restante parte (56,28%), certo non esigua, fornisce collaborazioni saltuarie.

Tra le figure professionali, come nel monitoraggio precedente, circa la metà (45,72%) è rappresentata da operatori all'accoglienza – informazione e consulenza orientativa. La restante parte è rappresentata prevalentemente da operatori di consulenza orientativa (13,56%) e da formatori (12,06%). La formazione di base del personale è complessivamente elevata e quasi la metà (45,22%) ha la laurea, alla quale un altro 19% aggiunge una specializzazione. Il restante personale ha un diploma al quale in pochi casi (8,5%) si è aggiunta una specializzazione. L'aggiornamento professionale è realizzato soprattutto con corsi ed affiancamento. L'organizzazione dei centri prevede una direzione o

coordinamento interno e la prevalenza di lavoro individuale con incontri periodici di bilancio sull'attività del servizio. I centri sono dotati, nella maggior parte, di un proprio servizio di documentazione (78,95%) e di collegamenti ad Internet (71,05%). Circa la metà (4,74%) è collegata a banche dati che solo in 7 casi su 38 riguardano la domanda e l'offerta di lavoro.

Provincia di Ferrara

I servizi che hanno compilato la scheda informativa sono otto.

Enti Locali:

- “Servizio politiche attive del lavoro” (Amministrazione provinciale di Ferrara);
- “Informagiovani” (Comune di Comacchio);
- “Informagiovani” (Comune di Ferrara).

Università:

- Ufficio “Orientamento al lavoro” (Azienda regionale per il diritto allo studio universitario [ARDSU] di Ferrara).

Enti privati:

- C.E.S.T.A. (Centro formazione professionale) (Ferrara);
- “C.F.P. Città del ragazzo” (Ferrara).

Organizzazioni sindacali:

- “Job club di Tempi Moderni” (C.G.I.L.);
- Centro per il lavoro (C.I.S.L.).

I servizi che utilizzano lo strumento della convenzione per realizzare le attività di orientamento assumono come interlocutori i Sindacati (50%), gli Enti locali (25%), gli Uffici del lavoro (25%), l'Università (25%), le Associazioni datoriali (12,50%). Non risultano coinvolti né il Provveditorato agli Studi, né la Camera di Commercio. La collaborazione su progetti è praticata con gli Enti locali (50%), utilizzando consulenti specializzati (25%), con l'Università (25%), con gli Uffici del lavoro (12,50%), con i Sindacati (12,50%), con il Provveditorato agli Studi (12,50%). Non risultano collaborazioni né con le Associazioni datoriali, né con la Camera di Commercio. Lo scambio di informazioni avviene soprattutto attraverso il rapporto con gli Enti locali (50%), gli Uffici del lavoro (50%) e l'Università (37%).

Per l'attività di accoglienza il 75% dei centri ha come

utenza gli studenti, il 63% persone alla ricerca di prima occupazione, il 63% disoccupati, il 50% lavoratori in mobilità, il 38% immigrati, il 25% ex-tossicodipendenti, il 25% disabili.

Per l'attività di informazione il 100% dei centri ha come utenza gli studenti, l'87,50% persone alla ricerca di prima occupazione, l'87,50% disoccupati, il 50% lavoratori in mobilità, il 38% immigrati, il 38% disabili, il 25% ex-tossicodipendenti.

Per l'attività di consulenza orientativa il 63% dei centri ha come utenza gli studenti, il 63% persone in cerca di prima occupazione, il 63% disoccupati, il 25% lavoratori in mobilità, il 25% immigrati, il 25% disabili, il 13% ex-tossicodipendenti.

Per l'attività di formazione orientativa il 75% dei centri ha come utenza i diplomati, il 63% i laureati, il 50% giovani “drop-out”, il 50% solo donne, il 50% adulti disoccupati da oltre 12 mesi, il 25% lavoratori in mobilità, il 25% immigrati, il 13% ex-tossicodipendenti. Nessuna attività di formazione orientativa rivolta ai disabili.

Per ciò che riguarda l'area “accoglienza-informazione orientativa” il 75% dei centri dà informazioni su altri servizi presenti sul territorio, sulle modalità d'accesso al lavoro pubblico e privato, sull'opportunità di lavoro, sulle opportunità formative. Il 62% dà informazioni sulle tipologie di rapporto di lavoro attivabili. Il 50% dà informazioni sui concorsi pubblici. Il 38% sulle borse di studio all'estero e sulle borse di studio in Italia. Solo il 25% dà informazioni su tirocini e borse lavoro. Il 50% organizza incontri nelle scuole sull'orientamento al lavoro.

Per le attività di “consulenza e formazione orientativa” il 62% dei centri svolge azioni di rapporto alla ricerca del lavoro; il 62% fa consulenza orientativa individuale (consigli personalizzati per la ricerca del lavoro); il 50% fa consulenza orientativa di gruppo; il 38% organizza esperienze di alternanza “formazione-lavoro” e percorsi di educazione alla scelta e alla conoscenza del mercato del lavoro.

Il 38% organizza attività di formazione e aggiornamento degli operatori del servizio. Solo il 13% svolge interventi per l'autoimprenditoria. Nessun centro compie azioni di “counseling”.

In relazione ad un insieme di altri servizi registriamo che il 100% dei centri svolge azioni di supporto per la compilazione del curriculum e fornisce consigli su come sostenere un colloquio di selezione. Il 38% dei centri offre la conoscenza di elenchi di imprese per l'autocandidatura. Il 25% si presta alla diffusione del "curriculum vitae" e organizza corsi di preparazione a concorsi pubblici. Solo il 13% dei centri organizza l'invio a domicilio dei summi dei concorsi pubblici e nessun centro fornisce servizi per utenze speciali.

Per i servizi alle imprese il 13% dei centri fornisce informazioni sulle procedure per l'assunzione, su incentivi ed agevolazioni, sulla modulistica necessaria. Nessun centro fornisce una lettura dei fabbisogni e una programmazione delle risorse umane, né s'impegna nella selezione del personale.

L'88% dei centri possiede materiali informativi e banche dati su concorsi, schemi e modelli per autocandidatura e domande di lavoro. Il 63% ha contatti diretti con strutture e servizi esterni; il 75% possiede materiali informativi e banche dati su attività formativa; il 50% ha guide informative e materiale informativo per il lavoro autonomo e la creazione d'impresa; il 38% possiede banche dati dell'offerta e il 25% le banche dati della domanda; il 38% fornisce schemi o modelli per l'analisi delle competenze e un servizio di documentazione in autoconsultazione. Il 25% dei centri esegue test attitudinali.

Il 50% dei centri è aperto al pubblico almeno 4 giorni e il 50% dei centri è aperto oltre 4 giorni settimanali.

Il 44% del personale che opera nei centri è a tempo pieno (di cui il 34% donne); il 22% è a tempo parziale (di cui il 16% maschi); il 34% realizza una collaborazione saltuaria. Su 32 persone che operano nei centri, 13 sono forniti di laurea e 12 di diploma.

L'aggiornamento del personale nel 75% dei centri avviene mediante corsi esterni, nel 38% mediante corsi interni e per affiancamento. Solo nel 12% dei centri si utilizza lo stage all'estero o stage fuori regione.

Negli otto centri rilevati la Direzione e il coordinamento sono interni.

Nel 38% dei centri esistono collegamenti in rete con banche dati. Nel 25% esiste collegamento con banca dati offerta; nessun collegamento con banca dati domanda.

Nel 75% dei centri esiste il collegamento Internet; l'88% dei centri possiede un proprio servizio di documentazione. Per ciò che riguarda le modalità organizzative del lavoro interno il 100% dei centri si basa sul lavoro individuale; il 50% ha la presenza di gruppi di lavoro tematici e di gruppi-obiettivo.

Nel 63% dei centri si realizzano incontri periodici di bilancio e verifica dell'attività del servizio.

Provincia di Forlì

I servizi che hanno compilato la scheda informativa sono nove.

Enti Locali:

- "Centro per le transizioni al lavoro e nel lavoro" (Provincia, Università, comuni di Forlì e Cesena);
- Informagiovani" (Centro giovanile polivalente) (Provincia di Forlì, Comune di Bagno di Romagna);
- Informagiovani" (Provincia di Forlì, di Modigliana e Tredozio);
- "Centro donna" (Comune di Forlì);
- "Informagiovani" (Provincia di Cesena).

Enti privati:

- "Centro di ascolto e prima accoglienza "Buon Pastore" (Caritas Diocesana);
- "Centro di solidarietà della Compagnia delle Opere".

Organizzazioni sindacali:

- Centro per il lavoro (CISL Forlì - Cesena).

Associazioni datoriali:

- SOCED (CNA Servizi - Forlì).

I servizi che utilizzano lo strumento della convenzione per realizzare le attività di orientamento assumono come interlocutori gli Enti locali (44%), l'Università (22%), gli Uffici del Lavoro (11%). Non risultano coinvolti i Sindacati, le Associazioni datoriali, la Camera di Commercio ed il Provveditorato agli studi.

La collaborazione su progetti è praticata con gli Enti locali (44%), il Provveditorato agli Studi (22%) e le Associazioni datoriali, i Sindacati, gli Uffici del Lavoro, l'Università (11%). Non risultano collaborazioni con la Camera di Commercio, né l'utilizzazione di consulenti.

Lo scambio di informazioni si realizza mediante il

rapporto con gli Uffici del Lavoro (67%), i Sindacati (56%), l'Università (56%), le Associazioni datoriali (44%), gli Enti locali (44%), i consulenti (44%), la Camera di Commercio (33%), il Provveditorato agli Studi (22%).

Per l'attività di accoglienza il 67% dei centri ha come utenza le persone alla ricerca di prima occupazione; il 56% lavoratori in mobilità; il 56% immigrati; il 44% studenti, disoccupati, ex-tossicodipendenti; il 33% disabili.

Per l'attività di informazione l'89% dei centri hanno come utenza le persone in cerca di prima occupazione; il 78% studenti; il 67% disoccupati e lavoratori in mobilità; il 56% immigrati, il 44% ex-tossicodipendenti e disabili. Per l'attività di consulenza l'89% dei centri hanno come utenza persone in cerca di prima occupazione; il 78% studenti e disoccupati; il 67% lavoratori in mobilità; il 56% immigrati; il 44% disabili; il 33% ex tossicodipendenti.

Per l'attività di formazione orientativa il 56% dei centri hanno come utenza i diplomati; il 44% i laureati; il 22% giovani "drop-out"; l'11% disoccupati di lunga durata, immigrati, ex-tossicodipendenti. Nessuna attività formativa rivolta specificatamente alle donne e ai lavoratori in mobilità.

Per ciò che riguarda l'area "accoglienza – informazione orientativa" l'89% dei centri dà informazioni sulle opportunità di lavoro; l'89% sulle opportunità formative; il 77% fornisce informazioni su altri servizi presenti sul territorio; il 67% sui concorsi pubblici; il 67% dà informazioni sui tirocini e borse di lavoro; il 56% organizza incontri nelle scuole sui temi dell'orientamento; il 56% dà informazioni sulle possibilità di lavoro all'estero; il 44% sulle borse di studio in Italia ed il 22% sulle borse di studio all'estero. Per le attività di "consulenza ed informazione orientativa" il 78% dei centri svolge azioni di supporto alla ricerca di lavoro; il 78% svolge consulenza orientativa individuale; il 56% organizza attività di alternanza "formazione-lavoro"; il 44% sviluppa interventi per autoimprenditoria; il 44% svolge attività per educare alla scelta ed alla conoscenza del mercato del lavoro; il 33% fa consulenza di gruppo; il 33% fa formazione degli operatori del servizio; il 33% tutoring per l'inserimento lavorativo; il 22% organizza corsi per tecniche di ricerca attiva del lavoro; il 22% fa counseling.

In relazione ad un insieme di altri servizi registriamo che

il 78% dei centri svolge attività di supporto per la compilazione del curriculum e della lettera di accompagnamento; il 67% fornisce consigli su come sostenere un colloquio di selezione; il 56% offre un supporto alla selezione di imprese a cui inviare il curriculum e l'elenco di imprese per l'autocandidatura; il 33% invia a domicilio dei sunti dei concorsi pubblici; il 33% dei centri si impegna a diffondere il curriculum; il 22% organizza corsi di preparazione a concorsi pubblici. Per i servizi alle imprese il 33% dei centri fornisce informazioni sulle procedure per l'assunzione; il 33% dà informazioni su incentivi per l'assunzione; il 33% dà informazioni su incentivi e agevolazioni; il 22% informa sulla modulistica necessaria; l'11% opera una selezione del personale.

Il 67% dei centri realizza contatti diretti con strutture e servizi esterni; il 67% possiede materiali informativi e banche dati su concorsi; il 56% ha banca dati della domanda e il 44% banca dati dell'offerta; il 56% ha guide informative; il 56% ha schemi e modelli per autocandidatura e domande di lavoro; il 56% possiede un servizio di documentazione in autoconsultazione; il 44% ha strumenti informativi e banche dati su attività formativa; il 22% ha schemi o modelli per l'analisi delle competenze; il 22% fornisce strumenti informativi per il lavoro autonomo e la creazione d'impresa; l'11% possiede repertori e banche dati sulle professioni; l'11% utilizza test attitudinali.

Il 78% dei centri è aperto oltre quattro giorni settimanali; l'11% almeno quattro giorni e l'11% da due a tre giorni e mezzo.

Il 20% del personale che opera nei centri è a tempo pieno (di cui il 17% donne); il 9% è a tempo parziale (di cui il 7% donne); il 70% è a collaborazione saltuaria (di cui 37% donne e 33% uomini).

Su 89 persone che operano nei centri, 61 sono fornite di laurea e 12 di diploma.

L'aggiornamento del personale nel 78% dei centri avviene mediante corsi interni e corsi esterni; nel 33% per affiancamento. Nessuna utilizzazione dello stage all'estero o fuori regione.

Nei nove centri rilevati la Direzione ed il coordinamento sono interni.

Nel 56% dei centri esistono collegamenti in rete con

banche dati. Nel 33% collegamento con banca dati della domanda, 44% collegamento con banca dati dell'offerta.

Per ciò che riguarda le modalità organizzative del lavoro interno l'89% dei centri si basa sul lavoro individuale; il 44% vede la presenza di gruppi di lavoro tematici; il 22% presenza di gruppi-obiettivo. Nel 78% dei centri si organizzano incontri periodici di bilancio e verifica dell'attività del servizio.

Provincia di Modena

I servizi che hanno compilato la scheda informativa sono dieci.

Enti Locali:

- "Servizio orientamento" (Amministrazione Provinciale);
- "Informagiovani" (Campogalliano);
- "Quicittà - Informagiovani" (Carpi);
- "CFP PATACINI" (Comune di Modena);
- "UFP" (Mirandola);
- "Sportello Arianna" (Sassuolo);
- "Carpi Formazione" (Carpi).

Enti privati

- "Centro per il lavoro" (CISL)
- "Centro per il lavoro" (CGIL)
- "Centro di solidarietà di Modena" (Enti Privati).

I servizi che utilizzano lo strumento della convenzione per realizzare le attività di orientamento, assumono come interlocutori gli Enti locali (30%), i Sindacati (20%), il Provveditorato agli Studi (20%), Uffici del Lavoro (20%), Università (20%), Camera di Commercio (10%), Consulenti (20%), Associazioni datoriali (10%).

La collaborazione su progetti è praticata con gli Enti locali (40%), Provveditorato agli Studi (40%), Università (40%), Uffici del Lavoro (30%), Sindacati (30%), Associazioni datoriali (30%), Camera di Commercio (20%), Consulenti (20%).

Lo scambio di informazioni si realizza mediante il rapporto con i Sindacati (70%), Associazioni datoriali (60%), Uffici del Lavoro (40%), Camera di Commercio (30%), Università (30%), consulenti (30%), Enti locali (20%), Provveditorato agli Studi (20%).

Per l'attività di accoglienza il 60% dei centri ha come utenza le persone in cerca di prima occupazione; il 60%

disoccupati; il 50% studenti, lavoratori in mobilità, immigrati; il 30% ex-tossicodipendenti e disabili. Per l'attività di informazione il 70% dei centri ha come utenza le persone in cerca di prima occupazione; il 60% studenti, disoccupati e lavoratori in mobilità; il 50% immigrati; il 40% ex-tossicodipendenti; il 30% disabili. Per l'attività di consulenza il 70% dei centri ha come utenza i disoccupati; il 50% studenti, persone in cerca di prima occupazione, lavoratori in mobilità; il 20% immigrati, ex-tossicodipendenti, disabili.

Per l'attività di formazione orientativa il 50% dei centri ha come utenza i diplomati; il 40% laureati e disoccupati di lunga durata; il 30% lavoratori in mobilità, immigrati, solo donne; il 20% giovani "drop-out" ed ex-tossicodipendenti. Non risultano attività formative di orientamento rivolte a disabili.

Per ciò che riguarda l'area "accoglienza-informazione orientativa" il 90% dei centri dà informazioni sulle opportunità formative; il 70% organizza incontri nelle scuole per l'orientamento al lavoro; il 60% dà informazioni sulle modalità di accesso al lavoro pubblico e privato, sulle opportunità di lavoro, sui tirocini e borse di lavoro; il 50% dà informazioni su possibilità di lavoro all'estero, sui concorsi pubblici, su altri servizi presenti nel territorio, sulle tipologie di rapporto di lavoro attivabili; il 40% dà informazioni sulle borse di studio all'estero; il 30% organizza incontri pubblici sulle tendenze del mercato del lavoro.

Per le attività di "consulenza e formazione orientativa" l'80% dei centri svolge consulenza orientativa individuale; il 70% azioni di supporto per la ricerca del lavoro; il 60% organizza percorsi di educazione alla scelta e alla conoscenza del mercato del lavoro e attività di alternanza formazione-lavoro; il 50% fa consulenza orientativa di gruppo e formazione degli operatori del servizio; il 30% svolge interventi per auto-imprenditoria; il 20% fa consulenza e "autoring per l'inserimento lavorativo"; il 10% tiene corsi di tecnica per la ricerca attiva del lavoro.

In relazione ad un insieme di altri servizi registriamo che il 70% dei centri svolge attività di supporto per la compilazione del curriculum e della lettera di accompagnamento; il 60% dà consigli su come sostenere un colloquio di selezione; il 40% offre un aiuto per la selezione di imprese a cui inviare il curriculum e l'elenco

di imprese per l'autocandidatura. Inoltre si impegnano per la diffusione del curriculum; il 20% organizza corsi di preparazione per concorsi pubblici, il 30% offre servizi per utenze speciali; il 10% invia a domicilio dei sunti dei concorsi pubblici.

Per i servizi alle imprese il 40% dei centri fornisce informazioni su incentivi ed agevolazioni e informazioni sulla modulistica necessaria; il 30% dà informazioni sulle procedure per l'assunzione; il 20% fa una lettura dei fabbisogni e fa selezione del personale.

Il 90% dei centri realizza contatti diretti con strutture e servizi esterni; il 60% possiede guide informative; il 50% ha materiali informativi e banche dati sui concorsi, repertori e banche dati sulle professioni, schemi e modelli per autocandidatura, schemi e modelli per l'analisi delle competenze; il 40% ha strumenti informativi e banche dati su attività formativa, strumenti informativi per lavoro autonomo e creazione d'impresa; il 30% usa test attitudinali e possiede un servizio di documentazione in autoconsultazione; il 20% possiede banca dati della domanda ed il 10% banca dati dell'offerta.

Il 70% dei centri è aperto oltre quattro giorni settimanali, il 10% almeno 4 giorni; il 10% meno di due giorni. Il 78% del personale che opera nei servizi è a collaborazione saltuaria (di cui 53% donne e 25% uomini); il 13% è a tempo pieno (di cui 9% donne e 4% uomini); il 9% è a tempo parziale (di cui 7% donne e 2% uomini). Su 62 persone che operano nei centri, 33 sono fornite di laurea e 25 di diploma.

L'aggiornamento del personale nel 60% dei centri avviene mediante corsi interni e affiancamento; nel 30% mediante corsi esterni; nel 10% attraverso stage all'estero. Nei dieci centri rilevati la Direzione e il coordinamento sono interni. Nel 90% dei centri funziona il collegamento con Internet. Nell'80% dei centri esiste un servizio di documentazione.

Per ciò che riguarda le modalità organizzative del lavoro interno l'80% dei centri si basa su lavoro individuale; il 60% vede la presenza di gruppi di lavoro tematici ed il 50% la presenza di gruppi-obiettivo. Nell'80% dei centri si tengono incontri periodici di bilancio e verifica dell'attività del servizio. (Nel 50% dei centri esistono collegamenti in rete con banche dati. Nel 20% collegamento con banche

dati della domanda, nel 40% collegamento con banche dati dell'offerta).

Provincia di Parma

I centri che hanno partecipato al monitoraggio sono 7, due in più rispetto al precedente anno.

Si tratta di 5 centri privati (CISITA dell'Unione Industriali, ENAIP e centri delle organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL), un centro della Provincia (Orientalavoro), uno del Comune (Informagiovani). Si finanziano in prevalenza con fondi propri, in due casi anche con altre fonti.

La collaborazione con altri enti e soggetti che operano sul territorio riguarda la maggioranza dei centri e prevede soprattutto scambi di informazioni con uffici del lavoro, università e consulenti. Non mancano comunque collaborazioni su progetti con associazioni datoriali, sindacali ed enti locali.

Tra le attività prevalenti vi sono l'accoglienza, l'informazione ed i servizi alle imprese. Le tipologie di intervento prevedono soprattutto informazioni su modalità ed opportunità di accesso al lavoro, alla formazione ed ai tirocini, quindi altri servizi quali il supporto alla compilazione del curriculum, consigli su come sostenere il colloquio di selezione ed il supporto alla selezione di imprese alle quali rivolgersi. Nell'ambito di tali attività, gli strumenti maggiormente adottati sono contatti diretti con altre strutture e servizi, guide informative e banche dati su attività informativa, schemi per domande di lavoro e documentazione in autoconsultazione.

Tutti i centri sono aperti al pubblico oltre quattro giorni settimanali e vi lavorano complessivamente 45 persone prevalentemente a tempo pieno (71 %) o a tempo parziale (20%), con un numero di persone per centro che nella maggioranza dei casi supera le tre unità. Le donne sono il 60% e la figura professionale prevalente è l'operatrice all'accoglienza -informazione in possesso di laurea o diploma. Vi sono anche numerosi sindacalisti. L'aggiornamento professionale delle persone viene realizzato soprattutto con corsi interni ed esterni ed affiancamento. La modalità di lavoro prevalente è quella individuale, con la presenza anche di gruppi tematici e periodici incontri di bilancio sull'attività del servizio.

In ogni centro vi è una direzione o coordinamento interno. Quasi tutti sono dotati di un servizio di documentazione e di collegamento con la rete Internet. Nessuno dispone di collegamento con banche dati.

Provincia di Piacenza

Il monitoraggio ha riguardato 4 centri: uno gestito dall'Amministrazione provinciale, un Informagiovani comunale, due centri gestiti dalle organizzazioni sindacali (CISL e CGIL).

Quasi tutti si finanziano prevalentemente con fondi propri ed hanno attivato collaborazioni che prevedono soprattutto scambio di informazioni con uffici del lavoro, sindacati, università ed organizzazioni imprenditoriali.

Tutti forniscono prevalentemente attività di informazione e consulenza a giovani alla ricerca del primo lavoro ed a disoccupati. Le informazioni fornite possono riguardare esperienze formative all'estero, concorsi pubblici, altri servizi presenti sul territorio, modalità di accesso al lavoro, opportunità lavorative e formative. La consulenza può essere individuale o di gruppo ed essere affiancata da azioni di supporto alla ricerca del lavoro, tra cui, in particolare, la guida alla compilazione del curriculum, consigli su come sostenere un colloquio di lavoro, ecc. Per tale attività vengono utilizzati soprattutto strumenti quali materiali e guide informative, banche dati della domanda e documentazione in autoconsultazione.

Per quasi tutti i centri sono previsti quattro giorni d'apertura settimanali al pubblico, che vengono sostenuti complessivamente da dieci operatori (di cui quattro donne), tre operatori a tempo pieno, tre a tempo parziale e quattro collaboratori saltuari. La figura professionale dominante è l'operatore di accoglienza, informazione e consulenza, prevalentemente in possesso di diploma, che riceve un aggiornamento attraverso corsi interni ed esterni.

Tutti i centri hanno direzione o coordinamento interno. Solo uno è dotato di collegamento con la banca dati Orientesis e ad Internet, due sono dotati di servizio di documentazione.

Provincia di Ravenna

La rilevazione è stata effettuata in 16 centri, più del

doppio rispetto allo scorso anno.

In maggioranza (7) si tratta di servizi gestiti dagli Enti locali (Centri Informagiovani comunali); vi sono poi tre centri di organizzazioni imprenditoriali (Confcooperative, FORMART della Confartigianato, Servizio Cercalavoro dell'Associazione Industriali), tre delle organizzazioni sindacali (CID CGIL, Centro Servizi per il lavoro CISL, CFP Alberghiero IAL), uno del Ministero del lavoro e due a gestione mista (SIO di Ravenna, Centro Nuova Impresa Giovanile). Quasi tutti i centri si finanziano autonomamente.

La collaborazione con altri enti appare diffusa e caratterizzata soprattutto da scambi di informazioni con Camera di Commercio, enti locali ed uffici del lavoro.

Tra le principali attività prevalgono quelle di accoglienza ed informazione (sulle opportunità di lavoro e formative anche all'estero, sulle modalità di accesso al lavoro, ecc.), altri servizi (supporto alla compilazione del curriculum, consigli su come sostenere il colloquio di lavoro e supporto alla selezione di imprese alle quali inviare il curriculum) e servizi alle imprese (informazioni sulle procedure, incentivi e modulistica per le assunzioni). Gli strumenti maggiormente utilizzati sono materiali informativi e banche dati su attività formative e concorsi, contatti diretti con altre strutture e servizi, schemi per le domande di lavoro, strumenti informativi per il lavoro autonomo. La maggioranza dei centri è aperta al pubblico oltre 4 giorni la settimana.

Il personale dei servizi è costituito complessivamente da 52 persone (58% donne) in prevalenza con rapporti continuativi di lavoro a tempo pieno (56%) o a tempo parziale (35%). Nella maggioranza dei centri il numero di operatori varia da uno a tre. La figura professionale prevalente è l'operatrice all'accoglienza, informazione e consulenza in possesso di laurea o diploma e specializzazione, che ha l'opportunità di aggiornarsi con corsi realizzati soprattutto esternamente alla struttura in cui opera.

Quasi tutti i centri sono strutturati con una direzione od un coordinamento interno. Il lavoro è organizzato su base individuale, con incontri periodici di bilancio sull'attività del servizio. Oltre la metà dei centri è dotata di un servizio di documentazione e di collegamenti con banche dati e ad

Internet.

Provincia di Reggio Emilia

I servizi che hanno compilato la scheda informativa sono tredici.

Enti locali

- “POLARIS” (Amministrazione provinciale);
- “CFF” (Luzzara).

Enti privati:

- “CIOFS - Fp (Reggio Emilia);
- “Centro di solidarietà” (Reggio Emilia);
- “Centro servizi formativi ENAIP” (Reggio Emilia);
- “Comitato impresa donna” (CNA Reggio Emilia);
- “CNA” (Reggio Emilia);
- “IFOA” (Reggio Emilia);
- “Fondazione A. Simonini” (Reggio Emilia);
- “IRECOOP Emilia Romagna” (Reggio Emilia);
- “IAL Emilia Romagna” (Reggio Emilia).

Organizzazioni sindacali:

- “Orientagiovani CISL” (Reggio Emilia).

Associazioni imprenditoriali:

- “Commissione scuola” (Associazione industriali - Reggio Emilia).

I servizi che utilizzano lo strumento della convenzione per realizzare le attività di orientamento assumono come interlocutori gli Enti locali (31%); i Sindacati (23%); le Associazioni datoriali (15%), Uffici del Lavoro, Provveditorato agli studi, Università (8%). Non risulta nessuna convenzione con la Camera di Commercio.

La collaborazione su progetti è praticata con consulenti (46%); Associazioni imprenditoriali (38%); Sindacati, Enti locali, Provveditorato agli Studi, Uffici del Lavoro (23%); Camera di Commercio ed Università (15%).

Lo scambio di informazioni si realizza mediante il rapporto con Uffici del Lavoro (77%); Camera di Commercio (54%); Enti locali (46%); Sindacati ed Associazioni imprenditoriali (38%); Università e consulenti (23%).

Per l'attività di accoglienza il 38% dei centri ha come utenza studenti e persone in cerca di prima occupazione; il

31% disoccupati; il 23% immigrati, ex-tossicodipendenti, disabili; l'8% lavoratori in mobilità.

Per l'attività di informazione il 62% dei centri ha come utenza studenti e disoccupati; il 54% persone in cerca di prima occupazione; il 31% immigrati e disabili; il 15% lavoratori in mobilità ed ex-tossicodipendenti.

Per l'attività di consulenza il 46% dei centri ha come utenza studenti e persone in cerca di prima occupazione; il 38% disoccupati; il 23% immigrati; il 15% lavoratori in mobilità ed ex-tossicodipendenti; l'8% disabili.

Per l'attività di formazione orientativa il 77% dei centri ha come utenza i diplomati; il 46% laureati; il 38% giovani “drop-out”; il 30% solo donne; il 23% adulti disoccupati da oltre 12 mesi; l'8% lavoratori in mobilità ed immigrati.

Per ciò che riguarda l'area “accoglienza-informazione orientativa” il 92% dei centri organizza incontri nelle scuole; il 62% dà informazioni sulle borse di studio in Italia e sulle opportunità formative; il 46% fornisce informazioni su altri servizi presenti nel territorio e dà informazioni sulle opportunità di lavoro; il 38% informa su tirocini e borse di studio; il 31% sulle tipologie di rapporto di lavoro attivabili; il 23% organizza incontri pubblici sulle tendenze del mercato del lavoro, dà informazioni su possibilità di esperienze lavorative all'estero, sui concorsi pubblici, sulle borse di studio all'estero.

Per le attività di “consulenza e formazione orientativa” il 62% dei centri organizza percorsi di educazione alla scelta ed alla conoscenza del mercato del lavoro; il 54% fornisce azioni di sostegno alla ricerca del lavoro, fa consulenza orientativa individuale ed organizza corsi di tecnica per la ricerca attiva del lavoro; il 38% consiglia attorno alle attività di alternanza “formazione-lavoro”, fa formazione degli operatori del servizio e tutoring per l'inserimento lavorativo; il 31% fa consulenza orientativa di gruppo, “counseling” ed interventi per autoimprenditoria.

In relazione ad un insieme di altri servizi registriamo che il 54% dei centri dà consigli su come sostenere un colloquio di selezione; il 46% fornisce un supporto per la compilazione del curriculum; il 31% aiuta nella selezione delle imprese a cui inviare il curriculum; il 23% procede alla diffusione e pubblicazione dei curriculum; il 23% fornisce servizi per utenze speciali; l'8% tiene corsi di preparazione ai concorsi pubblici.

Per i servizi alle imprese il 31% fornisce una lettura dei fabbisogni e fa selezione del personale; il 23% dà informazioni sulle procedure per l'assunzione e sulla modulistica necessaria; il 15% dà informazioni su incentivi ed agevolazioni.

Il 54% dei centri ha contatti diretti con strutture e servizi esterni e possiede guide informative; il 31% ha una banca dati offerta, repertori e banche dati sulle professioni, schemi e modelli per autocandidatura; il 23% ha una banca dati della domanda, materiali informativi e banche dati su concorsi, servizio di documentazione in autoconsultazione, strumenti informativi per lavoro autonomo e creazione d'impresa; il 15% fornisce schemi o modelli per l'analisi delle competenze e fa test attitudinali. Il 69% dei centri è aperto oltre quattro giorni settimanali; l'8% almeno quattro giorni e da due a tre giorni e mezzo. Il 15% ricorre ad altre modalità.

Il 46% del personale che opera nei centri è a collaborazione saltuaria (di cui il 34% uomini ed il 13% donne); il 32% è a tempo parziale (di cui il 24% donne e l'8% uomini); il 22% è a tempo pieno (di cui 16% donne e 6% uomini).

Su 79 persone che operano nei centri, 30 sono fornite di laurea e 23 di diploma.

L'aggiornamento del personale nell'85% dei centri avviene mediante corsi interni e corsi esterni; nel 5,4% per affiancamento; nel 23% mediante stage all'estero.

In dieci centri la direzione ed il coordinamento sono interni ed in tre centri sono esterni. Nel 54% dei centri esistono collegamenti in rete con banche dati; nell'8% collegamento con banca dati della domanda; nel 15% collegamento con banca dati dell'offerta.

Nel 100% dei centri funziona il collegamento con Internet, il 54% possiede un servizio di documentazione.

Per ciò che riguarda le modalità organizzative del lavoro interno il 92% dei centri si basa sul lavoro individuale; il 46% ha la presenza di gruppi di lavoro tematici; il 38% presenza di gruppi-obiettivo. Nel 54% dei centri si tengono incontri periodici di bilancio e verifica dell'attività di servizio.

Provincia di Rimini

I servizi che hanno compilato la scheda informativa sono undici.

Enti Locali:

- “Giovane Impresa” (Comune di Rimini);
- “Agenzia Giovani” (Morciano);
- “Tam Tam Informagiovani” (Sant’Arcangelo di Romagna);
- “Sportello Donna” (Comuni di Sant’Arcangelo, Verucchio, Poggio Berni);
- “Informagiovani” (Bellaria - Igea Marina);
- “Sportello Donna” (Bellaria - Igea Marina);
- “Sportello Donna” (Comune di Rimini);
- “Agenzia Giovani” (Cattolica);
- “Agenzia Giovani” (Riccione).

Organizzazioni sindacali:

- “Centro per il lavoro” (CGIL);
- “CIOL” (CISL).

I servizi che ricorrono alla convenzione per realizzare le attività di orientamento assumono come interlocutori gli enti locali (45%); l'Università (27%); il 18% Camera di Commercio; il 9% le Associazioni imprenditoriali, i Sindacati, il Provveditorato agli Studi. Non risulta nessuna convenzione con gli Uffici del Lavoro.

La collaborazione su progetti è praticata con Enti locali (55%); Sindacati (45%); Provveditorato agli Studi. (27%); Associazioni imprenditoriali e Università (18%); consulenti e Uffici del Lavoro (9%). Non risulta nessuna collaborazione con la Camera di Commercio.

Lo scambio di informazioni si realizza mediante il rapporto con Associazioni imprenditoriali, Sindacati, Uffici del Lavoro (90%); Enti locali (73%); consulenti (64%); Università (45%); Provveditorato agli Studi (36%); Camera di Commercio (9%).

Per l'attività di accoglienza il 91% dei centri ha come utenza gli studenti; l'82% disoccupati; il 73% persone in cerca di prima occupazione; il 18% immigrati; il 9% ex-tossicodipendenti, disabili e lavoratori in mobilità. Per l'attività di informazione il 91% dei centri ha come utenza studenti e disoccupati; l'82% persone in cerca di prima occupazione; il 18% immigrati; il 9% lavoratori in mobilità, ex-tossicodipendenti e disabili.

Per l'attività di consulenza, l'82% dei centri ha come utenza studenti; il 73% disoccupati; il 55% persone in cerca di prima occupazione; il 18% immigrati; il 9% lavoratori in mobilità, ex-tossicodipendenti e disabili.

Per l'attività di formazione orientativa il 45% dei centri ha come utenza diplomati e laureati; il 36% giovani "drop-out"; il 9% solo donne, adulti disoccupati da oltre 12 mesi, lavoratori in mobilità, ex-tossicodipendenti. Non risultano attività formative di orientamento rivolte ad immigrati e disabili.

Per ciò che riguarda l'area "accoglienza-informazione orientativa", il 100% dei centri fornisce informazioni sui concorsi pubblici, sulle modalità di accesso al lavoro pubblico e privato, sulle opportunità di lavoro, sulle opportunità formative, sulle tipologie di rapporto di lavoro attivabili; il 90% dà informazioni su servizi erogati da altre strutture presenti sul territorio; l'81% fa sportello informativo generale; l'81% organizza incontri nelle scuole e fornisce informazioni su possibilità di esperienze lavorative all'estero; il 73% dà informazioni su borse di studio all'estero e sui tirocini e borse lavoro; il 54% tiene incontri pubblici sulle tendenze del mercato del lavoro; il 18% dà informazioni sulle borse di studio in Italia.

Per le attività di consulenza e formazione orientativa l'82% dei centri fa consulenza orientativa individuale; il 73% svolge azioni di supporto per la ricerca del lavoro; il 55% fa formazione degli operatori del servizio; il 45% organizza percorsi di educazione alla scelta ed alla conoscenza del mercato; il 36% sviluppa interventi per autoimprenditoria; il 27% fa consulenza orientativa di gruppo e "counseling"; il 18% tiene corsi di tecnica per la ricerca del lavoro; il 9% informa sulle iniziative di alternanza "formazione-lavoro".

In relazione ad un insieme di altri servizi registriamo che il 100% fornisce un supporto alla compilazione del curriculum; il 90% aiuta a selezionare le imprese a cui inviare il curriculum; il 36% promuove la diffusione del curriculum; il 9% invia a domicilio i sunti dei concorsi pubblici, organizza corsi di preparazione a concorsi pubblici ed offre servizi per utenze speciali.

Per i servizi alle imprese il 64% dei centri dà informazioni su incentivi ed agevolazioni; il 27% fa una lettura dei

fabbisogni; il 18% dà informazioni sulla modulistica necessaria; il 9% dà informazioni sulle procedure per l'assunzione.

Il 100% dei centri ha contatti diretti con strutture esterne e fornisce schemi e modelli per autocandidatura; il 91% possiede un repertorio e banche dati sulle professioni, strumenti informativi e banche dati su attività formative; l'81% ha una banca dati della domanda; il 73% ha un servizio di documentazione in autoconsultazione; il 63% fornisce guide informative; il 55% ha una banca dati dell'offerta e materiali informativi e banche dati su concorsi; il 45% fa test attitudinali; il 36% dà strumenti informativi per lavoro autonomo e creazione d'impresa; il 18% fornisce schemi o modelli per l'analisi delle competenze.

Il 45% dei centri è aperto dai due ai tre giorni e mezzo; il 27% oltre quattro giorni settimanali; il 9% meno di due giorni. Il 32% del personale che opera nei centri è a tempo parziale (di cui 24% donne e 8% uomini); il 41% è a collaborazione saltuaria; il 27% è a tempo pieno (di cui 15% donne e 12% uomini). Su 68 persone che operano nei centri, 36 sono fornite di diploma e 10 di laurea.

L'aggiornamento del personale nel 100% dei centri avviene mediante corsi esterni; nel 45% per affiancamento; nel 45% attraverso corsi interni; nel 9% utilizzando lo stage all'estero. Negli undici centri la Direzione e il coordinamento sono interni.

Nel 36% dei centri esistono collegamenti in rete con banche dati. Nell'8% collegamento con banca dati della domanda e nel 15% con banca dati dell'offerta.

Nel 27% dei centri funziona il collegamento con Internet, nell'82% dei centri esiste un servizio di documentazione. Per ciò che riguarda le modalità organizzative del lavoro interno il 91% dei centri si basa sul lavoro individuale; il 64% ha la presenza di gruppi-obiettivo; il 55% gruppi di lavoro tematici. Nel 64% dei centri si tengono incontri periodici di bilancio e verifica dell'attività di servizio.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dall'insieme dei dati emersi ed alla luce del fatto che si tratta del secondo monitoraggio effettuato in regione, appare possibile sviluppare una riflessione con l'intento di segnalare alcune questioni di fondo.

Innanzitutto va ricordato che con il monitoraggio sono state raccolte informazioni di tipo essenzialmente quantitativo, cioè quanti e quali centri svolgono attività di orientamento, con quali finanziamenti e risorse umane e strumentali, per quale tipo di utenza, con quale livello di integrazione fra istituzioni pubbliche e fra queste e soggetti privati. Pertanto il lavoro svolto va considerato come un'indispensabile premessa per quello di valutazione sulla qualità dei servizi, il quale necessita di ulteriori passaggi metodologici ed operativi al fine di giungere alla definizione di quegli standard di qualità che possono garantire l'efficacia di un sistema di orientamento. Non è possibile infatti conoscere la qualità delle azioni che si realizzano all'interno delle tre aree in cui si articolano le attività di orientamento: accoglienza-informazione, consulenza, formazione.

Tale dimensione qualitativa chiama naturalmente in causa l'operare quotidiano dei servizi, in tutta la complessità che vi si esprime, cioè quel livello più completo e dettagliato delle logiche di azione, delle culture e delle pratiche: è nelle pratiche delle organizzazioni e dei singoli che occorrerebbe puntare quindi l'attenzione.

Un secondo punto da evidenziare riguarda il dato che, fra le attività realizzate, quelle di tipo informativo appaiono preponderanti.

Erogare informazioni deve significare però offrire una risposta efficiente ad una domanda esplicita e formulata con chiarezza; fare orientamento significa aiutare il soggetto anche a formulare le domande. Tutti gli operatori dei servizi sanno che i soggetti assai raramente formulano delle richieste esplicite, il più delle volte esprimono un bisogno, talvolta sofferto, ma non per questo formulato con precisione. Un servizio di orientamento al lavoro quindi non dovrebbe limitarsi a fornire risposta alla domanda ma essere in grado di aiutare l'utente a formulare la domanda stessa. Questo appare essere, più in generale, il ruolo dei servizi pubblici che, per loro natura, "sono servizi che non si limitano a rispondere ad una domanda, bensì accrescono, allargano e ridistribuiscono la capacità di domandare" (De Leonardis, 1998).

Se orientare significa educare alla scelta, allora "affidare la soluzione del problema delle scelte dei giovani e non solo dei giovani, all'informazione sembra essere una scelta

riduttiva, ma anche una ritirata strategica a fronte della difficoltà di percorrere strade più complesse che richiedono una continua collaborazione tra le istituzioni" (Rapporto ISFOL 1988).

Nell'analisi svolta, il dato relativo alle diffuse collaborazioni tra enti pubblici e tra questi e gli enti privati, segnala che questa strada è stata imboccata. In tale quadro il soggetto pubblico non si sta limitando al ruolo di "regolatore del traffico" ma propone luoghi di integrazione possibile per consentire alle esperienze di selezionarsi, diffondersi e consolidarsi, quindi sta lavorando al rafforzamento di un sistema. Certo ciò è reso più difficile dalla pluralità dei soggetti (pubblici e privati) che complica il quadro proponendo sempre nuovi problemi di integrazione. Questa, d'altra parte, non è mai il risultato di un'operazione meramente organizzativa, ma scaturisce sempre da un processo di apprendimento collettivo, cioè dalla costruzione di un sapere che si sedimenta attraverso esperienze e contributi di tanti. La "qualità sociale" dell'intervento pubblico consiste anche nella capacità di favorire questo processo di accumulazione collettiva. "La qualità è per eccellenza una proprietà sistemica. Essa risulta dalla capacità di cooperazione tra attori più che dalla cura messa nell'esecuzione di mansioni isolate" (P. Velz).

Un terzo punto da evidenziare riguarda le risorse umane attualmente a disposizione dei servizi. Esse appaiono complessivamente ancora limitate numericamente e concentrate professionalmente sulla figura, forse un po' troppo generica, di operatore all'accoglienza – informazione – consulenza.

Bibliografia

- Autori vari, *Saper minimo sull'orientamento*, studio promosso dalla Regione Emilia-Romagna, a cura di Morena Sighinolfi, Franco Angeli, Milano 1988.
- Carlo Donolo, *L'intelligenza delle istituzioni*, Feltrinelli, Milano, 1997.
- ISFOL, *Rapporto 1997*, Franco Angeli, Milano.
- ISFOL, *Rapporto 1988*, Franco Angeli, Milano.
- Ota De Leonardis, *In un diverso Welfare*, Feltrinelli, Milano, 1998.
- Pombeni Maria Luisa, *Orientamento scolastico e professionale*, Il Mulino, Bologna, 1990.
- Regione Emilia-Romagna, *Indirizzi e priorità per la formazione professionale e per l'orientamento. Triennio 1997/1999*, Bologna, Settembre 1997.

Da inviare a:

FOP- Formazione Orientamento Professionale

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Ufficio Centrale OFPL

Vicolo d'Aste 12 - 00159 ROMA

Tel. 06 43588288 - fax 06 43588277

e-mail: ucofpl02@uni.net

L'abbonamento può essere attivato soltanto a favore di strutture pubbliche o private impegnate nell'attività di orientamento e formazione professionale dei lavoratori

STRUTTURA _____

TIPO DI ATTIVITA' SVOLTA _____

INDIRIZZO _____

CAP _____ CITTA' _____ PROV _____

TEL. _____ FAX _____ E-MAIL _____

ALL'ATTENZIONE DI:

NOME _____ COGNOME _____

si chiede

Di ricevere regolarmente in abbonamento, al recapito sopra indicato, la rivista "FOP - Formazione Orientamento Professionale"

Resta inteso che i dati personali forniti dovranno essere utilizzati secondo quanto previsto dalla legge 675/96 sulla tutela della riservatezza dei dati personali; pertanto in ogni momento si potrà ottenere la modifica o la cancellazione dei suddetti dati.

(data e firma)



PROGRAMMA D'INFORMAZIONE DELL'UFFICIO CENTRALE O.F.P.L.



WWW.EUROPALAVORO.IT è il sito internet per sapere tutto sul Fondo Sociale Europeo e sulle opportunità per entrare nel mondo del lavoro. Due aree distinte: una con informazioni sui corsi di formazione, sui programmi d'iniziativa comunitaria e sul lavoro in Italia e all'estero; l'altra indirizzata agli operatori della formazione professionale, contenente leggi, bandi e decreti del Ministero del Lavoro, nonché un'utile modulistica e una serie di servizi altamente innovativi per essere informati in tempo reale sulle novità del settore. Il sito è visitato da una media di 15.000 utenti al mese.

NUMERO VERDE 167.444.555 un centro di ascolto completamente gratuito per soddisfare ogni domanda sull'offerta formativa cofinanziata dal Fondo Sociale Europeo e sulle politiche del lavoro. Gli operatori e le operatrici impegnati sulle 13 linee rispondono a una media di oltre 20.000 chiamate al mese.

Numero Verde

167-444555



TELEVIDEO RAI PAGINA 654 10 pagine continuamente aggiornate con notizie - flash sulle iniziative del Ministero del Lavoro-Ucofpl: corsi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, bandi e avvisi, strumenti per la ricerca di lavoro all'estero, appuntamenti con manifestazioni dedicate alla formazione e all'orientamento.

FSE IN FIERA il Fondo Sociale Europeo, le politiche del lavoro e la creazione d'impresa in uno stand presente a 15 manifestazioni dedicate alla formazione e all'orientamento, ma anche alla comunicazione e alla pubblica amministrazione. Un calendario che garantisce una presenza del Ministero del Lavoro-Ucofpl su tutto il territorio. Le 4 postazioni ospitate all'interno dello stand, tutte dotate di strumentazione multimediale, offrono la possibilità d'incontro con personale esperto e un'ampia e diversificata scelta di materiali informativi.

**FSE IN
FIERA**



IO LAVORO un programma creato per far viaggiare l'informazione e raggiungere le zone d'Italia dove è più sentita la necessità di notizie sugli strumenti esistenti per la formazione, l'inserimento nel mercato occupazionale e la creazione d'impresa. Motorhomes con a bordo personale specializzato, informazioni corredate da riferimenti e indirizzi utili per attivare la ricerca di opportunità formative e di lavoro.

CRESCERE PER COMPETERE manifestazioni fieristiche a carattere interregionale dedicate alla formazione professionale, all'orientamento e alle politiche attive del lavoro. All'interno di ciascun appuntamento un'area per far incontrare domanda e offerta di lavoro; e poi workshop, videoconferenze, dibattiti indirizzati ai giovani, ai disoccupati, ai cittadini interessati alla creazione d'impresa, agli operatori della formazione professionale.

**CRESCERE PER
COMPETERE**



PROGRAMMI RAI realizzati con il contributo del Ministero del Lavoro. Tra questi, 2 trasmissioni tv create "ad hoc": **Okkupati** per affrontare più informati il mercato del lavoro; **Articolo 1** sulle tematiche occupazionali in ambito nazionale e locale. E poi una serie di **Speciali tv**, per mettere a fuoco problematiche di particolare rilevanza; e **Tam tam Lavoro**, rubrica radiofonica in grado di offrire suggerimenti e idee per muoversi agilmente nel mondo del lavoro.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI:

MINISTERO DEL LAVORO-UCOFPL, VICOLO D'ASTE N. 12 00159 ROMA - NUMERO VERDE 167-444.555