

GIUNTA REGIONALE DEL LAZIO

oooooooooooooooooooo

18 MAR. 2005

ESTRATTO DAL PROCESSO VERBALE DELLA SEDUTA DEL

ADDI 18 MAR. 2005

NELLA SEDE DELLA REGIONE LAZIO, IN VIA CRISTOFORO COLOMBO, 212 ROMA, SI E' RIUNITA LA GIUNTA REGIONALE COSI' COSTITUITA:

STORACE	Francesco	Presidente	IANNARILLI	Antonello	Assessore
SIMEONI	Giorgio	Vice Presidente	PRESTAGIOVANNI	Bruno	"
AUGELLO	Andrea	Assessore	ROBILOTTA	Donato	"
CIARAMELLETTI	Luigi	"	CAPONARO	Francesco	"
CIOCCHETTI	Luciano	"	SARACENI	Vincenzo Maria	"
FORMISANO	Anna Teresa	"	VERZASCHI	Marco	"
GARGANO	Giulio	"			

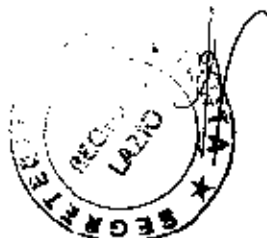
ASSISTE IL SEGRETARIO Tommaso NARDINI  
.....OMISSIS

**ASSENTI: FORMISANO - GARGANO - SARACENI - VERZASCHI**

DELIBERAZIONE N. - 349 -

**OGGETTO:**

Approvazione del progetto "Proposta per l'implementazione di alternative innovative al lavoro stagionale e al sommerso nella Provincia di Roma." approvato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali nell'ambito della riserva di premialità del PON Obiettivo 3 - 2000/06 -Azioni di Sistema e affidamento a Litorale SPA per la realizzazione delle attività.



349 18 MAR. 2005

OGGETTO: Approvazione del progetto "Proposta per l'implementazione di alternative innovative al lavoro stagionale e al sommerso nella Provincia di Roma." approvato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali nell'ambito della riserva di premialità del PON Obiettivo 3 – 2000/06 -Azioni di Sistema e affidamento a Litorale SPA per la realizzazione delle attività.

### LA GIUNTA REGIONALE

Su proposta dell'Assessore Scuola Formazione e Lavoro

#### VISTO



- il Regolamento C.E. n°1784/99 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12.7.1999 che definisce i compiti, il campo di applicazione e le attività finanziabili dal Fondo Sociale Europeo nell'ambito degli Obiettivi n°1, 2 e 3;
- il Regolamento C.E. n°1260/99 del Consiglio del 21.6.1999 recante le disposizioni generali che disciplinano l'insieme dei fondi strutturali, ne definiscono i futuri ambiti di azione, le forme di coordinamento, gli obiettivi prioritari e le attività ammesse oltre che priorità di azione dello Stato membro Italia, i relativi obiettivi e la partecipazione dei fondi strutturali;
- il Regolamento C.E. n. 438/2001 della commissione del 2 marzo 2001 recante modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 1260/1999 e successivamente modificato dal Regolamento (CE) n. 2355/02 per ciò che riguarda i sistemi di gestione e di controllo dei contributi concessi nell'ambito dei fondi strutturali;
- il Regolamento CE n.1685/2000 del 28 luglio 2000 recante disposizioni di applicazione del Regolamento C.E. n°1260/99 per quanto riguarda l'ammissibilità delle spese concernenti il finanziamento delle operazioni cofinanziate dai fondi strutturali, successivamente modificato dal Regolamento (CE) n. 448/2004;
- il Regolamento della CE n. 1159/2000 della Commissione del 30 maggio 2000 relativo alle azioni informative e pubblicitarie a cura degli stati membri sugli interventi dei fondi strutturali;
- il Quadro Comunitario di Sostegno per l'Obiettivo 3, approvato con decisione della Commissione Europea C (200) 1120 del 18 luglio 2000 che è stato riprogrammato ed approvato con Decisione della Commissione Europea n. C(2004) 1967 del 25/05/2004;
- il Programma Operativo Nazionale (PON) "Azioni di Sistemi", approvato con Decisione della Commissione Europea n. C (2000) 2079 del 21/09/2000, la cui riprogrammazione è stata approvata con Decisione della Commissione Europea n. C (2004) 2913 H - 1075 del 20/07/2004;
- che nell'incontro del 20 gennaio 2004 tra il dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) e gli Assessori alla Formazione Professionale ed al Lavoro, è stato concordato di destinare la riserva di premialità del PON Obiettivo 3 2000-06 – Azioni di Sistema – alle Regioni e Province Autonome per sostenere la sperimentazione di azioni

M

349 18 MAR 2006

formative idonee a ridurre o contrastare l'impatto occupazionale negativo conseguente a crisi settoriali e locali;

- la nota dell'U.C.O.F.P.L. n.12533/04 con la quale veniva richiesta al Coordinamento Tecnico delle Regioni, relativamente alla destinazione delle risorse della premialità del PON Obiettivo 3 2000-06 – Azioni di Sistema, l'invio di proposte progettuali da parte delle Regioni e Province Autonome;
- la nota n. 140946 del 3 dicembre 2004 la Direzione regionale formazione e politiche per il lavoro ha presentato il progetto "Proposta per l'implementazione di alternative innovative al lavoro stagionale e al sommerso nella Provincia di Roma." al MLPS in merito della premialità del PON Obiettivo 3 2000-06 – Azioni di Sistema;
- la nota n. 3444/05 del 4.02.05 con la quale è stato inviato il protocollo di intesa tra il MLPS e la Regione Lazio e che di fatto approva il progetto presentato dalla Regione Lazio "Proposta per l'implementazione di alternative innovative al lavoro stagionale e al sommerso nella Provincia di Roma.";

#### CONSIDERATO

- che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e per la Formazione, ha approvato oltre al progetto anche la richiesta finanziaria, della Direzione regionale formazione e politiche per il lavoro, pari ad € 1.331.630,00 di cui un cofinanziamento regionale pari a € 131.963,00;
- che la Regione Lazio è soggetto attuatore del progetto "Proposta per l'implementazione di alternative innovative al lavoro stagionale e al sommerso nella Provincia di Roma.", che è parte integrante della presente deliberazione (Allegato 1 composto da n° 37 pagg.), e che nello stesso indica la volontà di affidare la realizzazione delle attività a Litorale SPA;
- che, in coerenza con gli obiettivi del P.O.R. Obiettivo 3 FSE 2000-2006, la Regione è interessata ad attuare un progetto di interventi innovativi nell'ambito delle strategie locali per l'occupazione al fine di trovare alternative a due vincoli occupazionali che condizionano fortemente lo sviluppo locale:
  1. l'alta stagionalità del mercato del lavoro
  2. la presenza diffusa di lavoro nero e di sacche di esclusione sociale;
- che con il progetto in questione si intendono realizzare azioni innovative nell'ambito delle strategie locali per l'occupazione al fine di far fronte ai problemi del mercato del lavoro nei settori dell'agricoltura, edilizia, attività estrattive, turismo, legati all'alta stagionalità e al sommerso in 69 Comuni della Provincia di Roma;
- che con il progetto in questione si prevede la realizzazione di studi e verifiche sul territorio necessarie a definire nel dettaglio la realtà del territorio e ad individuare gli attori principali per uno sviluppo locale sostenibile, nonché percorsi flessibili e continui di formazione, di diffusione e di sensibilizzazione;

**PRESO ATTO** che la società litorale SPA ha già realizzato un progetto finanziato dalla Comunità Europea nel quale sono state realizzate delle azioni che sono state individuate



come buone pratiche per risolvere i problemi dei soggetti in condizione di debolezza sul mercato del lavoro;

**CONSTATATO** che, in attuazione della legge regionale 5 gennaio 2001, n. 1, e successive modifiche ed integrazioni, per le funzioni di incrementare i livelli occupazionali, di diversificare e specializzare l'offerta turistica e culturale nonché quella artigianale è stata istituita Litorale SPA partecipata e controllata dalla Regione Lazio tramite Agenzia Sviluppo Lazio;

**RITENUTO** che, in conseguenza, sussistono le condizioni richieste dalla vigente normativa comunitaria, nazionale e regionale per procedere ad affidamento come previsto nel progetto approvato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la realizzazione delle predette attività;

**TENUTO CONTO** che, anche in presenza dell'affidamento in house per la realizzazione delle attività a Litorale SPA il soggetto attuatore resta in ogni caso la Regione;

**VISTO** il protocollo d'intesa, che è parte integrante della presente deliberazione (Allegato 2 composto da n° 4 pagg) e gli impegni della Regione nei confronti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la realizzazione del progetto approvato;

**CONSIDERATO** necessario individuare il dirigente dell'Area Rendicontazione 4E05 quale responsabile del progetto che sarà coadiuvato dal ~~sig. Claudio Priori~~ <sup>UN FUNZIONARIO REGIONALE</sup> coordinatore dell'iniziativa che coinvolgeranno le Aree Attuazione Interventi, Rendicontazione, Controllo e Monitoraggio - Valutazione quali referenti che si rapportino con Litorale SPA e allo stesso tempo con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per ciò che concerne gli impegni della Regione Lazio in merito;

1. monitoraggio istituiti a livello nazionale;
2. delle risorse finanziarie rese disponibili dal MLPS - DG Politiche Orientamento e Formazione;
3. predisporre relazioni trimestrali sugli stati di avanzamento delle attività;
4. predisposizione della relazione finale sui risultati quali-quantitativi conseguiti;
5. controllo e verifica ex ante, in itinere e ex post delle attività;
6. rendere disponibile, su richiesta del MLPS - DG Politiche Orientamento e Formazione, della documentazione necessaria per gli adempimenti di competenza della Direzione Generale;

**RITENUTO** di dover provvedere in merito;

**ESPERITA** la procedura di concertazione con le parti sociali;

all'unanimità;

#### DELIBERA

1. di approvare il progetto "Proposta per l'implementazione di alternative innovative al lavoro stagionale e al sommerso nella Provincia di Roma." che è parte integrante della presente deliberazione (Allegato 1 composto da n° 37 pagg.) finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per un importo pari a € 1.331.630,00 di cui un cofinanziamento regionale pari a € 131.963,00;



349 18 MAR. 2005

2. di approvare il protocollo d'intesa, che è parte integrante della presente deliberazione (Allegato 2 composto da n° 4 pagg), tra la Regione Lazio e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
3. di affidare la realizzazione delle attività, come previsto ne progetto finanziato, a Litorale SPA partecipata e controllata dalla Regione Lazio tramite Agenzia Sviluppo Lazio;
4. di individuare il dirigente dell'Area Rendicontazione 4E05 responsabile del progetto che sarà coadiuvato dal <sup>UN FUNZIONARIO REGIONALE</sup> sig. Claudio Pironi in qualità di coordinatore dell'iniziativa che coinvolgeranno le Aree Attuazione Interventi, Rendicontazione, Controllo e Monitoraggio - Valutazione;
5. di dare atto che ai provvedimenti necessari per la realizzazione del progetto "Proposta per l'implementazione di alternative innovative al lavoro stagionale e al sommerso nella Provincia di Roma." in narrativa, si provveda con atti del Direttore della Direzione regionale per la formazione e politiche del lavoro;
6. di pubblicare la presente deliberazione nel Bollettino Ufficiale della Regione Lazio e sul sito [www.sirio.regione.lazio.it](http://www.sirio.regione.lazio.it) al fine di consentirne la massima diffusione.

  
Progetto  
Definitivo.doc

  
Protocollo  
Intesa.pdf

IL PRESIDENTE: F.to Francesco STORACE  
IL SEGRETARIO: F.to Tommaso Nardini

21 MAR. 2005



Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale  
FSE

Programma Operativo Nazionale

Azioni di sistema Programmazione 2000-2006  
Misura D1- D2



Adm. n. .... 349  
DEL 18 MAR 2005

Regione Lazio

Litorale S.p.A.

Proposta per l'implementazione di alternative innovative al lavoro stagionale e al sommerso nella Provincia di Roma



Il presente allegato è composto  
di n. 37 pagg.

<b>1. PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
1.1 IL FENOMENO DEL "SOMMERSO" .....	3
1.2 L'IMPATTO DEL SOMMERSO NEL LAZIO .....	5
1.3 LE ESPERIENZE MATURATE A LIVELLO REGIONALE .....	6
<b>2. IL QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO</b> .....	<b>6</b>
2.1 LA STRATEGIA COMUNITARIA SULL'OCCUPAZIONE.....	7
2.2 LA DIMENSIONE LOCALE DELLA SEO.....	8
2.3 GLI ORIENTAMENTI PER L'OCCUPAZIONE 2003 .....	8
<b>3. AMBITO TERRITORIALE D'INTERVENTO</b> .....	<b>12</b>
3.1 I COMUNI COINVOLTI .....	12
3.2 CARATTERIZZAZIONE DELL'AREA .....	12
<b>4. OPERATIVITA'</b> .....	<b>13</b>
<b>5. OBIETTIVI DEL PROGETTO</b> .....	<b>15</b>
<b>6. DESCRIZIONE DEL PROGETTO</b> .....	<b>15</b>
6.1 LA STRATEGIA.....	15
<b>7. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL PROGETTO</b> .....	<b>18</b>
7.1 RICERCA SUL LAVORO STAGIONALE .....	18
7.2 ANALISI SWOT .....	18
7.3 VALUTAZIONE DELLE NORMATIVE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE A LIVELLO DELLO SVILUPPO LOCALE .....	19
7.4 STUDI SETTORIALI .....	20
7.5 IMPLEMENTAZIONE DI DIVERSI STRUMENTI DI CONCERTAZIONE PER LO SVILUPPO LOCALE E L'OCCUPAZIONE ...	23
7.6 FORMAZIONE CONTINUA E RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE .....	25
7.7 DIFFUSIONE DEL MODELLO E DELLE BUONE PRATICHE, ATTIVITÀ DI MAINSTREAMING .....	31
<b>8. VALUTAZIONE</b> .....	<b>33</b>
<b>9. CRONOGRAMMA</b> .....	<b>36</b>
<b>10. COSTI</b> .....	<b>34</b>

## 1. PREMESSA

Il programma proposto “*Alternative innovative al lavoro stagionale e al sommerso nella Provincia di Roma*” viene presentato dalla Direzione Regionale Formazione e Politiche del Lavoro quale Autorità di Gestione del Por Obiettivo 3 FSE 2000-2006 ed intende attuare un progetto di azioni innovative nell’ambito delle strategie locali per l’occupazione e l’innovazione al fine di trovare alternative a tre vincoli che condizionano fortemente lo sviluppo locale :

- l’alta stagionalità del mercato del lavoro nei Comuni della Provincia di Roma dovuta alle caratteristiche produttive, organizzative e occupazionali ed imposta dalle attività a marcata temporalità (agricoltura, edilizia, turismo);
- la presenza diffusa di lavoro nero e di sacche di esclusione sociale;
- la necessità di rafforzare il capitale locale sociale nelle aree con scarso livello di partecipazione della società civile.

La gestione del progetto verrà affidata a Litorale S.p.A, quale ente strumentale della Regione Lazio che provvederà alla realizzazione delle azioni previste e del raggiungimento degli obiettivi prefissati. Per implementare una strategia integrale in materia di occupazione e sviluppo locale che coinvolga l’intera Provincia di Roma è necessaria la formulazione e l’applicazione di modelli sperimentali di intervento finalizzati a sviluppare cultura manageriale e nuove forme di organizzazione del lavoro, in particolare:

- individuando strumenti per ottimizzare la concertazione tra pubblico e privato a favore dello sviluppo locale;
- compensando, mediante azioni di formazione continua e assistenza tecnica diretta, il gap che esiste tra sommerso ed economia formale;
- applicando modelli innovativi di governance atti a superare i nodi imposti dal livello di disagio e di esclusione sociale.

Al fine di migliorare le condizioni di partenza del territorio oggetto di analisi, che si concretizzano nella presenza di lavoro sommerso e di forme precarie di occupazione (in particolare il lavoro stagionale), risulta necessaria l’implementazione di un percorso di animazione, formazione flessibile e assistenza tecnica puntuale nell’ottica della promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile a nuovi modelli di organizzazione del lavoro e allo sviluppo dello spirito imprenditoriale.

### 1.1 Il fenomeno del “sommerso”

Il sommerso economico è originato da attività produttive svolte, al fine di ridurre i costi di produzione, senza il rispetto della normativa vigente in materia fiscale e contributiva, di norme salariali, dell’orario di lavoro, degli standard di sicurezza e responsabilità ambientale e sociale, e quindi non direttamente osservabile presso le imprese, le istituzioni e le fonti amministrative.

La gamma delle modalità lavorative legate al “sommerso” è molto ampia: questo, se da un lato rende molto difficile tracciare linee nette di demarcazione tra lavoro regolare e irregolare, dall’altro richiede lo studio e l’analisi volti all’individuazione di metodologie atte alla misurazione del fenomeno.

Lo sviluppo occupazionale degli ultimi anni è stato piuttosto intenso anche grazie al rilancio del lavoro dipendente incoraggiato dall’introduzione di nuove tipologie di rapporti di lavoro, che



hanno contribuito in modo rilevante ad accrescere il livello dell'occupazione regolare. Tuttavia anche il lavoro sommerso, lungi dall'essere definitivamente soppiantato, si è caratterizzato per la sua crescita costante in gran parte del territorio nazionale.

La trasformazione in atto nelle imprese e nel mercato del lavoro sono tra le cause a cui ricondurre il fenomeno. Tra queste, la crescita dei settori più innovativi della *knowledge society*, fondata su professionalità individuali non necessariamente riconducibili a standard aziendali tradizionali.

E ancora, l'utilizzo dell'*outsourcing* nella grande impresa, che rende la produzione adattabile agli andamenti mutevoli della domanda; la diffusione della seconda attività in nero per chi ha già un impiego regolare; il carico di oneri contributivi sulle retribuzioni lorde da cui l'interesse di imprenditori e lavoratori ad evadere; l'afflusso di immigrati irregolari, il cui utilizzo è necessariamente irregolare, dal momento che non sussistono le condizioni per poter essere impiegati legalmente.

Riguardo alle motivazioni che inducono al lavoro sommerso, si verificano sostanziali differenze territoriali all'interno del tessuto produttivo nazionale. In particolare, nel Centro-Nord la situazione del sommerso acquista caratteristiche peculiari. Chi lavora in nero lo fa principalmente per accrescere un già elevato livello di reddito. In forte crescita è anche il ricorso al sommerso causato dalla scarsa offerta di manodopera disposta a svolgere mansioni di bassa qualificazione da parte della popolazione locale in età lavorativa e la conseguente utilizzazione di lavoratori immigrati, assunti per lo più in nero a causa della mancanza di permessi regolari di soggiorno.

Si possono dunque distinguere tre motivazioni di massima (Censis, 2002 - Litorale Attivo 2003):

- Un *sommerso di necessità (sommerso difensivo)*, prevalente nelle regioni meridionali dove l'irregolarità diventa una condizione necessaria per garantire la sopravvivenza delle imprese. I lavoratori accettano la situazione sulla base di una sorta di accordo con i datori di lavoro ai fini della tutela delle aziende stesse.
- Un *sommerso di adattamento*, diffuso sempre in regioni meridionali come Campania, Calabria e Sicilia, nelle quali l'adattamento negli anni ha fatto sì che l'imprenditore non possa entrare a far parte del contesto imprenditoriale se rispetta le leggi. Allo stesso modo, il lavoratore ha sperimentato che svolgere un lavoro in nero è l'unica condizione per restare nel mercato del lavoro.
- Un *sommerso di ricchezza (sommerso offensivo)*, cui si accennava in precedenza, diffuso prevalentemente nel Centro Nord, dove l'imprenditore ricorre all'evasione fiscale per accrescere la propria ricchezza e per gestire così il proprio reddito, addizionato spesso da pensione, altro lavoro o assegni di assistenza.

In Italia si è assistito all'espansione del sommerso in un periodo iniziale in cui il fenomeno è stato a lungo parallelo all'economia ufficiale ed insieme ad essa propulsore di uno sviluppo economico locale. Oggi, in una fase più evoluta dal punto di vista dell'espansione industriale, si è invece in presenza di un sommerso che si annida sempre più in segmenti marginali del mercato del lavoro regolare, in contesti anch'essi marginali (v. immigrati irregolari) e poveri, del tutto sterili ai fini di uno sviluppo del sistema economico.

Spesso le forme irregolari sono per così dire "celate" sotto forme apparentemente legittime: doppie buste paga e sottodichiarazioni di ore lavorate, evasione contributiva e forme contrattuali improprie.

Un'ulteriore distinzione può essere attuata in base alle tipologie di impresa le cui attività possono risultare sommerse:

- **Impresa totalmente sommersa:** tutte quelle attività collegate a prestazioni di lavoro individuale, che non esigono luogo di lavoro stabile e la cui clientela di destinazione è privata (ristrutturazione edilizia, cura e assistenza della persona a domicilio, etc.)
- **Impresa quasi sommersa:** per lo più attività a carattere artigianale in cui un laboratorio è ubicato nella stessa abitazione del titolare o simili, con una dimensione media di 2-3 addetti. Di solito, il titolare è in possesso di partita Iva e regolarizza la propria posizione previdenziale, mentre i dipendenti sono impiegati in maniera del tutto irregolare
- **Impresa semi sommersa:** l'attività viene svolta in luoghi identificabili, ma di rado sono rispettate le norme di sicurezza. La maggior parte dei dipendenti e l'impresa sono in regola, ma permangono irregolarità di natura fiscale, normativa e contributiva (evasione fiscale, mancato rispetto del contratto collettivo nazionale del lavoro, etc.)
- **Impresa semi emersa:** azienda in genere superiore ai dieci addetti, nella quale vengono per lo più adempiuti gli obblighi di legge contrattuali e di sicurezza, ma persistono forme di irregolarità fiscale e retributiva (straordinari fuori busta, etc.)

Il concetto di occupazione regolare e non regolare è specificatamente collegato a quello di attività produttive osservabili e non osservabili comprese nell'ambito della produzione del sistema di contabilità nazionale.

Dai primi anni '90 gli istituti nazionali di statistica dei paesi dell'OCSE hanno adottato definizioni stabilite e riconosciute in sede internazionale. Sono state così distinte l'**economia sommersa**, l'**economia illegale** e l'**economia informale**, che comprendono quelle attività economiche per le quali sussistono problemi di rilevazione statistica che vanno sotto il termine di **economia non osservata**.

Si definiscono *illegali* le attività svolte da addetti non autorizzati relative a beni e servizi la cui distribuzione o possesso sono vietati dalla legge. *Informali* sono invece per lo più attività caratterizzate da un basso livello organizzativo, da relazioni di lavoro fondate su vincoli di parentela o rapporti personali.

Sono *sommerse*, infine, le attività legali non direttamente osservabili a causa di problemi di natura statistica e per la propensione delle imprese a celarsi intenzionalmente alle istituzioni previdenziali-assicurative.

## 1.2 L'impatto del sommerso nel Lazio

Le ultime stime disponibili del tasso di irregolarità per le province laziali sono quelle individuate nell'ambito del Progetto Litorale Attivo (oggi sarebbe possibile aggiornare le stime con i nuovi dati prodotti dall'ISTAT -2004-), come riportato nella tabella sottostante:

### Tasso di irregolarità per le province laziali anni 1999 – 2001.

Provincia	Tasso irregolarità 1999 (1)	Tasso irregolarità 2000 (2)	Tasso irregolarità 2001 (3)
Viterbo	19,20	16,60	17,92
Rieti	17,90	17,80	18,06
<b>Roma</b>	<b>17,90</b>	<b>18,50</b>	<b>17,67</b>
Latina	15,80	15,00	15,77
Frosinone	19,00	18,50	19,31
<b>LAZIO (1)</b>	<b>16,90</b>	<b>17,20</b>	<b>17,70</b>

1. = Fonte: Istat
2. = Fonte: Elaborazioni Censis
3. = Fonte: Elaborazioni Litorale Attivo VS/2002/440 su dati Istat

### 1.3 Le esperienze maturate a livello regionale

La Regione Lazio (Assessorato alla Scuola, alla Formazione e Politiche per il Lavoro) ha cofinanziato, congiuntamente con il Fondo Sociale Europeo - art.6-, un'iniziativa nell'ambito delle strategie locali per l'occupazione a favore di 65 comuni del Lazio, nel periodo 01.11.2002-31.10.2004. (VS-2002-0440/CE- DG EMPL/C/4 )

Il progetto, promosso dalla Regione Lazio, ha interessato una parte del territorio delle Province di Roma, Latina e Viterbo. Per la realizzazione della sperimentazione è stato costituito un partenariato tra le autorità Regionali, Provinciali e l'Azienda per lo sviluppo economico, turistico ed occupazionale del litorale laziale - Litorale spa, quale braccio operativo "in house" della regione Lazio.

I risultati raggiunti sono stati notevoli e l'accoglienza a livello locale ha superato ampiamente gli obiettivi prestabiliti.

Sono stati coinvolti i tre vettori fondamentali nel processo atto a garantire occupazione soprattutto tra le fasce del sommerso e del lavoro stagionale:

- la forza lavoro irregolare;
- le piccole e micro imprese;
- gli attori dello sviluppo locale.

L'obiettivo finale è stato quello di sperimentare scelte diverse nell'ambito della concertazione e della negoziazione (territoriale, settoriale, ecc.), specialmente a livello locale.

## 2. IL QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO

Con la revisione del trattato che istituisce la Comunità europea (1997 - Amsterdam), gli Stati membri stabilirono di coordinare le proprie attività per la **promozione dell'occupazione** ai fini dello sviluppo di "una strategia coordinata" a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata, adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici e garantire lo **sviluppo locale**.

Il Vertice di Lussemburgo (novembre 1997) ha lanciato la strategia europea per l'occupazione (SEO). Nel successivo Consiglio europeo di Lussemburgo (dicembre 1997) i Paesi dell'Unione Europea hanno stabilito le quattro linee direttrici su cui articolare la strategia comune in termini di occupazione:

- Pilastro I: **migliorare l'occupabilità** (formazione e miglioramento del capitale umano, misure attive a favore dei giovani e dei disoccupati di lunga durata);
- Pilastro II: **sviluppare l'imprenditorialità** (riforma dei mercati, misure dirette a favorire la creazione di nuovi posti di lavoro);
- Pilastro III: **incoraggiare l'adattabilità delle imprese e dei loro lavoratori** (modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, modificazione degli orari di lavoro, nuove forme di contratti);

- Pilastro IV: **rafforzare le politiche in materia di pari opportunità** (misure dirette ad accrescere il tasso di occupazione femminile, misure dirette a ridurre l'esclusione dei gruppi più deboli e la discriminazione).

Il Consiglio europeo di Lisbona (marzo 2000) ha aggiornato la SEO mediante l'adozione dell'obiettivo della **piena occupazione** da conseguire entro il 2010: 70% per la popolazione attiva in generale e 60% per le donne.

Il successivo vertice di Nizza (dicembre 2000) ha individuato nella **qualità** il filo conduttore dell'agenda sociale europea puntualizzando che la piena occupazione non significa soltanto creazione di nuovi posti di lavoro ma anche posti di lavoro migliori. Tra la crescita dell'occupazione e la qualità nel lavoro vi è una correlazione diretta.

Per una crescita sostenibile dell'occupazione occorre che si realizzino tutte le seguenti condizioni:

- un migliore accesso all'occupazione in generale;
- un maggiore equilibrio tra flessibilità e sicurezza e reali possibilità di mobilità occupazionale verso l'alto per coloro che svolgono lavori di scarsa qualità, senza rendere l'accesso al mercato del lavoro più difficoltoso per coloro che sono ai margini;
- una riduzione della disoccupazione di lunga durata senza generare una situazione nella quale si avvicendino ripetuti periodi di disoccupazione o di occupazione di scarsa qualità e un miglioramento delle dinamiche di innalzamento della qualità che aiuti coloro che svolgono lavori di scarsa qualità ad alto rischio di disoccupazione ad acquisire stabilità occupazionale e a migliorare l'occupabilità.

## 2.1 La strategia comunitaria sull'occupazione

I nuovi orientamenti per la Strategia Europea per l'Occupazione sostituiscono i precedenti quattro pilastri e prevedono il raggiungimento dei seguenti tre Obiettivi:

### 1. Piena Occupazione

aumentare il tasso di occupazione generale (media per l'UE pari al 67% nel 2005 e al 70% nel 2010), per le donne (rispettivamente 57 e 60%) e per i lavoratori anziani (50% nel 2010);

### 2. Qualità e Produttività del lavoro

migliorare la qualità e la produttività sul lavoro, in quanto lo spostamento verso posti di migliore qualità è strettamente correlato con la transizione verso un'economia basata sulla conoscenza;

### 3. Coesione e Integrazione Sociale

coesione e mercato del lavoro inclusivo: ridurre la disoccupazione e le disparità nell'accesso al mercato del lavoro, sia dal punto di vista socioeconomico che regionale, è questione ad un tempo di equità e di efficienza della SEO.

Recentemente il Consiglio europeo di Barcellona (marzo 2002) ha esaminato i progressi compiuti nei primi due anni di attuazione della strategia di Lisbona e, prendendo atto degli importanti successi ottenuti e dell'esistenza di settori in cui i progressi sono stati troppo lenti, ha sostenuto la necessità di semplificare e consolidare detta strategia in modo da garantire una più efficace attuazione delle decisioni già prese e di quelle da prendere.

Il Consiglio ha così individuato i tre settori che richiedono un impulso specifico:

- politiche attive verso la piena occupazione: nuovi e migliori posti di lavoro;
- rafforzamento della strategia per l'occupazione;
- promozione delle competenze e della mobilità nella Unione Europea.

## 2.2 La dimensione locale della SEO

Subito dopo il vertice di Lisbona, con la Comunicazione della Commissione dell'Unione Europea "Agire a livello locale in materia di occupazione. Dare una dimensione locale alla strategia europea per l'occupazione" (COM(2000) 196) del 7 Aprile 2000 viene ufficialmente promossa l'inclusione della dimensione locale dell'occupazione nella SEO.

Si è giunti così ad un approccio coerente ed esauriente in materia di strategie locali per l'occupazione:

*"È necessario mobilitare tutti i soggetti a livello regionale e locale, comprese le parti sociali, al fine di attuare la strategia europea per l'occupazione individuando il potenziale per la creazione di posti di lavoro a livello locale e rafforzando i partenariati a tale scopo."*

## 2.3 Gli Orientamenti per l'occupazione 2003

Nella Raccomandazione del Consiglio del 22 luglio 2003 (2003/579/CE) sull'attuazione delle politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, la **strategia di lotta contro il lavoro non regolare** è stata integrata nella strategia europea per l'occupazione (SEO) ed il lavoro non regolare ha fatto parte della nona linea direttiva dell'occupazione.

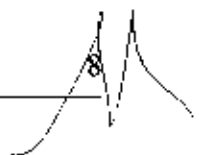
Questa linea direttiva insiste sul fatto che gli Stati membri devono:

"mettere a punto ed applicare azioni e misure di grande ampiezza per eliminare il lavoro non regolare, allo stesso tempo semplificando l'ambiente professionale, eliminando gli effetti dissuasivi e prevedendo incentivi adeguati nei sistemi d'imposizione e d'indennizzo, così da migliorare i mezzi per fare rispettare la legislazione ed applicando sanzioni. Tali azioni e misure dovrebbero consentire, a livelli nazionali e comunitari, di esplicitare gli sforzi necessari per misurare l'estensione del problema ed i progressi compiuti a livello nazionale."

Il fenomeno del lavoro nero implica, ai vari livelli, posti di lavoro di bassa qualità senza o con poca sicurezza per il lavoratore nonché compromissione del finanziamento e dell'erogazione della protezione sociale e dei servizi pubblici.

Occorre, quindi, sensibilizzare maggiormente il pubblico in merito ai possibili effetti negativi dello stesso nonché delle criticità e conseguenze sull'efficienza economica di un territorio caratterizzato da una forte componente di economia sommersa, favorendo, altresì, lo scambio d'informazioni e la cooperazione fra le autorità interessate.

Con la Risoluzione del Consiglio sulla trasformazione del lavoro non dichiarato in occupazione regolare (2003/C 260/01), il Consiglio ha precisato che **la lotta al lavoro non dichiarato** resta una



priorità della strategia generale per l'occupazione e ha promosso lo sviluppo di un'adeguata combinazione di politiche basata sulla prevenzione per combattere il lavoro non dichiarato in modo efficace.

La lotta al lavoro sommerso a livello locale consente di fatto l'innalzamento dei tassi di occupazione e partecipazione al mercato del lavoro conformemente agli obiettivi di Lisbona e Stoccolma e, mediante la riduzione delle disparità sociali (comprese quelle di genere) e territoriali, la promozione di un mercato del lavoro solidale.

Investire nel capitale umano è un requisito preliminare ai fini della promozione della competitività, del conseguimento di tassi elevati di crescita e di occupazione e della transizione a un'economia basata sulla conoscenza.

In una comunicazione del 21.11.2001 "Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente" [COM (2001) 678 def], la Commissione ha lanciato un messaggio chiaro: i sistemi di istruzione e formazione tradizionali devono essere modificati per renderli molto più aperti e flessibili, in modo da permettere ai discenti di accedere a un percorso di apprendimento di loro scelta, in funzione dei loro bisogni e interessi, fruendo così delle pari opportunità lungo tutto l'arco della loro vita.

La prima componente della strategia proposta è rappresentata da un approccio fondato sul partenariato. Tutti gli attori interessati, sia all'interno che all'esterno dei sistemi formali, devono cooperare per far sì che le strategie siano efficaci "sul territorio". La tappa successiva consiste nel raccogliere informazioni sui bisogni del discente, o del discente potenziale, nonché sui bisogni in materia di apprendimento propri delle organizzazioni, delle collettività, della società in senso lato e del mercato del lavoro. Si può a questo punto affrontare la questione di risorse adeguate, in termini di finanziamento nonché dell'assegnazione efficace e trasparente delle risorse stesse.

Si passa quindi ad analizzare come far combaciare le opportunità di apprendimento coi bisogni e gli interessi dei discenti e come agevolare l'accesso sviluppando l'offerta onde consentire che chiunque possa apprendere dove e quando vuole. Occorre evidentemente che il settore formale riconosca il valore dell'apprendimento non formale e informale. In ultima analisi, per generare una cultura dell'apprendimento è necessario incrementare le opportunità di apprendimento, accrescere i livelli di partecipazione e stimolare la domanda di apprendimento.

L'efficacia e l'aumento degli investimenti pubblici e privati in tutti i settori della catena della conoscenza costituisce un fattore chiave nella creazione di manodopera qualificata e dell'innovazione necessaria per sostenere l'occupazione.

Gli orientamenti per l'occupazione 2003 sottolineano in modo particolare la necessità di aumentare gli investimenti in risorse umane da tutte le fonti (autorità pubbliche, individui e imprese) e di migliorare la qualità ed efficienza dei sistemi di istruzione e formazione allo scopo di promuovere la produttività, la competitività e il prolungamento della vita attiva. La partecipazione degli adulti all'istruzione e alla formazione è un aspetto importante, ma l'aspetto veramente critico è garantire l'accesso alla formazione per tutti.

A tale riguardo il Consiglio europeo ha varato una serie di interventi per la promozione di programmi a medio e lungo termine per la promozione di sistemi di istruzione e di formazione professionali che contribuiscono alla creazione di nuovi e migliori posti di lavoro per tutti. [Risoluzione del Consiglio del 15 luglio 2003 sul capitale sociale e umano "Costituire il capitale sociale e umano nella società dei saperi: **apprendimento, lavoro, coesione sociale e genere**" (2003/C 175/02)]

Alla luce delle priorità e degli obiettivi definiti nelle dichiarazioni strategiche sopra citate e del **Piano nazionale per l'occupazione 2003 (NAP Italia)**, l'obiettivo generale del programma proposto consiste nel rafforzare l'attuazione a livello locale della strategia regionale individuata nel POR Ob. 3 Regione Lazio 2000-2006 attraverso il sostegno allo sviluppo di un certo numero di interventi integrati e modulati sulla necessità di **superare il fenomeno della stagionalità del lavoro, contrastare il lavoro sommerso e arginare le sacche di esclusione sociale.**

Lo stesso Piano di Azione Nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005 (**NAP Inclusione**), prevede interventi mirati individuati in tre obiettivi prioritari (coincidenti con gli obiettivi di Copenaghen):

- Obiettivo 1: facilitare l'accesso all'occupazione, accesso alle risorse, diritti, beni e servizi per tutti;
- Obiettivo 2: prevenire i rischi di esclusione sociale;
- Obiettivo 3: appoggio ai gruppi vulnerabili.

In questa ottica il progetto proposto propenderà in modo particolare ad individuare i vincoli istituzionali, formativi e gestionali esistenti nell'area dell'intervento al fine di sostenere i parametri prestabiliti a livello nazionale (anno 2005):

- Tasso di occupazione generale: 58,5%
- Tasso di occupazione femminile: 46%
- Tasso di occupazione degli anziani (55-64 anni): 40%

Gli sforzi più grandi devono essere realizzati a livello regionale nell'incrementare il tasso di partecipazione della componente femminile nei processi produttivi. Lo stesso Documento di Programmazione Economico e Finanziario Regionale (DPEFR) in elaborazione per l'anno 2005, prevede interventi specifici in coincidenza con la programmazione nazionale atti a garantire un incremento del tasso di occupazione femminile.

Attualmente nella Regione Lazio gli indicatori che rappresentano la presenza delle donne, in confronto con la media nazionale sono i seguenti:

Regioni	Tasso di Occupazione	Tasso di Disoccupazione	Disocc. lunga durata	Disocc. femm. lunga durata	Disocc. giovanile	Disocc. giovanile femminile	Differen. occup. Maschile/femminile	Differen. attività maschile/femminile
Lazio	55,80	8,71	65,58	63,73	33,68	38,23	27,85	27,04
Italia	55,99	8,68	57,54	57,32	27,07	30,87	26,63	26,10

In questa ottica il Progetto proposto prevede azioni atte alla promozione e l'attuazione delle pari opportunità mediante interventi che tendano a rafforzare:

- la promozione dell'occupazione e dell'occupabilità;
- lo sviluppo di iniziative di formazione e di riqualificazione;
- la creazione di imprese e l'autoimprenditorialità;
- gli interventi per favorire l'emersione del lavoro sommerso.

Il quadro di riferimento istituzionale normativo si integra con due strumenti fondamentali:

- la **Legge 28 marzo 2003, n. 53** "Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale", in particolare per quanto riguarda l'alternanza scuola lavoro, che consente di integrare il mondo della scuola con il sistema imprenditoriale.

Al riguardo sono da considerare le esperienze innovative che l'Ufficio Regionale sta realizzando con fondo del Programma Regionale di Azioni Innovative "Inn Governance" (cofinanziato dal FESR) attraverso un progetto pilota che prevede la certificazione dei crediti formativi maturati negli stages aziendali.

- il **decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276** "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", ha lo scopo di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro.

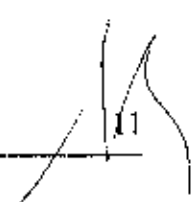
Gli indirizzi introdotti dalla richiamata riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi- **Legge 14.02.03 n. 30**), che tende a migliorare il funzionamento del mercato del lavoro regolare moltiplicando le forme giuridiche del lavoro, "sbloccando" l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, attribuendo nuove funzioni alla mano pubblica, contribuendo significativamente al contenimento ed alla riduzione del fenomeno dell'irregolarità del lavoro, prevedono obiettivi operativi con il fine di:

- favorire l'emersione attraverso una politica di incentivazione;
- attivare strutture di sostegno all'emersione;
- flessibilizzare il mercato del lavoro.

Queste azioni sono possibili mediante un nuovo approccio da parte degli operatori economici, sviluppando la **responsabilità sociale delle imprese**, in sintonia con le linee guida europee in materia di responsabilità sociale d'impresa. Questa visione risulta ampliata nella dimensione degli interventi pro-attivi nel sociale da parte delle imprese (coinvolgimento sociale) e nella partecipazione attiva delle stesse a sostenere il sistema di *welfare*, nazionale e locale, secondo i dettami di una moderna logica di integrazione pubblico - privato.

Il legame fra sommerso e ritardo nello sviluppo locale è forte, in tal senso il **recupero della dimensione territoriale** dello sviluppo economico e della crescita sociale può portare a risultati duraturi. Per tale ragione, parte integrante della strategia nazionale e di quella regionale a favore dell'occupazione prevedono interventi atti a garantire :

- il supporto dei servizi per l'impiego, in termini di strumenti conoscitivi e di animazione del territorio;
- la creazione di reti di cooperazione interistituzionali, capaci di far convergere su comuni obiettivi i diversi soggetti dello sviluppo locale;
- il rafforzamento del dialogo sociale, indispensabile per creare un clima di fiducia fra lavoratori e datori di lavoro.





### 3. AMBITO TERRITORIALE D'INTERVENTO

#### 3.1 I Comuni coinvolti

L'area d'intervento del progetto prevede il coinvolgimento diretto di 69 Comuni della Provincia di Roma e di circa 284.000 abitanti (senza considerare il Comune di Roma):

Affile, Agosta, Allumiere, Anticoli Corrado, Arcinazzo Romano, Arsoli, Camerata Nuova, Campagnano di Roma, Canale Monterano, Canterano, Capena, Carpineto Romano, Casape, Castel Madama, Castelnuovo di Porto, Cerreto Laziale, Cervara di Roma, Ciciliano, Cineto Romano, Civitella San Paolo, Fiano Romano, Filacciano, Formello, Gerano, Guidonia Montecelio, Jenne, Licenza, Magliano Romano, Mandela, Manziana, Marano Equo, Marcellina, Mazzano Romano, Mentana, Monteflavio, Montelibretti, Monterotondo, Montorio Romano, Moricone, Morlupo, Nazzano, Nerola, Palombara Sabina, Percile, Pisoniano, Poli, Ponzano Romano, Riano, Rignano Flaminio, Riofreddo, Rocca Canterano, Rocca Santo Stefano, Roiate, Roviano, Sacrofano, Sambuci, San Polo dei Cavalieri, San Vito Romano, Sant'angelo Romano, Sant'oreste, Saracinesco, Subiaco, Tolfa, Torrita Tiberina, Vallepietra, Vallinfreda, Vicovaro, Vivaro Romano.

#### 3.2 Caratterizzazione dell'area

Il mercato del lavoro in Italia necessita di ulteriori provvedimenti per affrontare gli **squilibri regionali** per quanto riguarda occupazione, disoccupazione e creazione di posti di lavoro e rafforzare ulteriormente la combinazione di politiche per **ridurre sostanzialmente il lavoro nero e per prevenire l'emarginazione delle fasce svantaggiate.**

Circa il 20-25% dei lavoratori e delle imprese italiane operano in condizione di irregolarità. Si passa dall'evasione fiscale e contributiva parziale al vero e proprio lavoro nero, caratterizzato da attività senza contratto e riconoscimento. Si tratta di realtà tra loro molto diverse: imprese legate all'economia illegale, semplici evasori e, in molti casi, gruppi di imprese e territori in cui fare impresa alla luce del sole costa troppo.

Il peso sull'economia nazionale delle attività irregolari è di almeno il 15% del Prodotto Interno Lordo. Un valore enorme, che si cerca di recuperare attraverso accordi con le imprese, incentivi e strumenti di intervento, come quelli definiti dalla nuova Legge per la lotta al lavoro nero, la 383 del 2001. Una strategia che affianca gli aiuti di chi gradualmente si mette in regola alle forme di sostegno per lo sviluppo locale, così da permettere alle imprese divenute regolari di crescere insieme ed alla luce del sole.

I problemi dell'occupazione e del mercato del lavoro nei Comuni della Provincia di Roma risentono delle caratteristiche produttive, organizzative ed occupazionali della stagionalità imposta dalle attività predominanti (agricoltura, edilizia, attività estrattive, turismo)

L'area presenta una grande potenzialità dal punto di vista storico-artistico-culturale. Si pensi alla presenza diffusa in gran parte del territorio oggetto di analisi di beni storici, chiese, monumenti, aree protette, terme, castelli, rocche, fortezze.

Le criticità più evidenti si riscontrano nella difficoltà da parte della componente femminile, nel trovare nuove opportunità di lavoro, anche in presenza di qualificati titoli di studio, e dei neolaureati per la mancanza di raccordo tra le Università e il mondo imprenditoriale.

*I fenomeni di debolezza che condizionano il mercato del lavoro sono:*

- lavoro nero e presenza di lavoratori irregolari;
- disoccupazione stagionale (nei mesi invernali);
- offerta ricettiva turistica e abitativa sotto utilizzata;
- livello di inclusione sociale basso per lo scarso inserimento lavorativo delle categorie svantaggiate;
- scarso coinvolgimento delle parti sociali attraverso un approccio bottom up;
- necessità di consolidare il capitale locale sociale.

*Le nuove opportunità per la promozione di una maggiore occupazione potrebbero essere:*

- valorizzazione delle strutture ricettive in inverno;
- prolungamento della stagione turistica;
- valorizzazione delle risorse ambientali e paesaggistiche;
- coinvolgimento dell'hinterland;
- creazione di strutture micro imprenditoriali e cooperativistiche per l'offerta di servizi alle seconde case (fenomeno molto diffuso), per la qualificazione del patrimonio turistico-archeologico- culturale- ambientale;
- attivazione di percorsi turistici in inverno a favore della terza età, dei giovani in età scolastica, ecc.;
- rafforzamento del processo di attivazione e di costituzione di sedi permanenti di confronto politico- costituzionale a tutti i livelli: governo locale, organizzazione di lavoratori, organizzazioni imprenditoriali, società civile;
- formazione di attori responsabili della pubblica amministrazione;
- formazione di nuovi skill imprenditoriali.

#### **4. OPERATIVITA'**

Il progetto è promosso dalla Regione Lazio - Assessorato Scuola, Formazione e Lavoro- Direzione Regionale Formazione e Politiche del Lavoro ed attuato dall'Azienda per lo sviluppo economico, turistico ed occupazionale del litorale laziale- Litorale spa.

Per la gestione e l'operatività del progetto sarà costituita l'Unità Tecnica Operativa (UTO) nell'ambito di Litorale spa, che avrà come compito, in qualità di attuatore, gli aspetti del coordinamento tecnico e amministrativo dell'intero progetto e della realizzazione del programma di attività.

L'UTO sarà articolata nel seguente modo: un coordinatore tecnico trasversale a tutte le attività, una responsabile amministrativa e una segretaria permanente.

Sarà garantito il rispetto di quanto segue:

- assoluta trasparenza dell'azione amministrativa: il rispetto delle norme nazionali e comunitarie in materia di concorrenza; la predeterminazione di criteri, modalità, requisiti e condizioni per l'accesso agli aiuti e per la selezione delle iniziative (L. 241/90); la pubblicità dei provvedimenti decisionali

- efficienza operativa ed efficacia delle azioni: omogeneizzazione delle linee fondamentali delle procedure istruttorie e della strumentazione amministrativa; fissazione di termini per i procedimenti amministrativi e contabili, con contabilità analitica separata delle operazioni finanziarie effettuate nell'ambito del programma; armonizzazione dei flussi finanziari con i tempi di avanzamento delle iniziative; ottimizzazione del monitoraggio dell'attuazione.
- massima informazione agli operatori sulla partecipazione
- le spese da sostenere e la loro rendicontazione saranno realizzate secondo i criteri stabiliti dalla Circolare n. 41/2003 del 5 dicembre 2003 - UCOFPL Divisione III, che stabilisce i criteri per il riconoscimento della tipologia dei soggetti promotori, l'ammissibilità delle spese e dei massimali di costo per le attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo nell'ambito dei Programmi Operativi Nazionali (P.O.N.) a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per il periodo di programmazione F.S.E. 2000/2006 affidate mediante concessione amministrativa
- le voci ammissibili sono state delineate sulla base del Regolamento (CE) n. 1685/2000 (pubbl. in GUCE serie L n. 193 del 29/7/2000), come modificato dal Regolamento (CE) 1145/2003 (pubbl. in GUCE Serie L n 160 del 28 giugno 2003). E' stato, altresì, tenuto in considerazione il documento "Costi ammissibili al finanziamento del FSE" elaborato dal Gruppo di lavoro istituito presso l'Ufficio Centrale OFPL, del quale il Comitato di Sorveglianza - QCS Ob. 3 - ha preso atto nella seduta del 20 luglio 2001.
- la rendicontazione finale riconosce a livello regionale quanto specificato dalla **Deliberazione N. 1509 del 21.11.2002** della Direzione Regionale Formazione e Politiche del Lavoro, che stabilisce il repertorio normativo di riferimento, in materia di controllo e vigilanza sulle attività formative, corsuali e non, finanziate dalla Regione Lazio e/o realizzate con il concorso finanziario pubblico sia nazionale che comunitario, in particolare il FSE.

La contabilità del progetto sarà separata e sotto la responsabilità dell'UTO. Un conto corrente esclusivo sarà destinato al progetto.

Il progetto provvederà a realizzare attività di auditing quadrimestrali, attraverso un auditor indipendente che informerà sugli stati di avanzamento della spesa ai responsabili del Ministero del Lavoro e della Regione Lazio - Assessorato Scuola Formazione e Lavoro- Direzione Regionale Formazione e Politiche per il Lavoro.

Per la contrattazione del personale ed eventuali appalti e sub appalti si terrà conto delle norme nazionali in vigore.

La durata prevista per l'intervento è di 18 mesi. Si prevede l'inizio delle attività: per il 01.01.2005 ed il termine delle stesse per il 30.06.2006.

## 5. OBIETTIVI DEL PROGETTO

La finalità del programma proposto "Alternative innovative al lavoro stagionale e al sommerso nella Provincia di Roma" è quella di attuare un progetto di azioni innovative nell'ambito delle strategie locali per l'occupazione e l'innovazione al fine di trovare alternative a tre vincoli che condizionano fortemente lo sviluppo locale :

- l'alta stagionalità del mercato del lavoro nei Comuni della Provincia di Roma dovuta alle caratteristiche produttive, organizzative e occupazionali dei settori dell'agricoltura, dell'edilizia e del turismo
- la presenza diffusa di lavoro sommerso e di sacche di esclusione sociale
- la necessità di rafforzare il capitale locale sociale nelle aree con scarso livello di partecipazione della società civile.

Gli obiettivi operativi da raggiungere sono i seguenti:

1. individuazione di strumenti e metodologie atte a razionalizzare le risorse in termini di capitale umano, sociale locale e finanziario del territorio per migliorare la relazione tra interventi di sviluppo locale e promozione dell'economia locale e, conseguentemente, aumentare l'efficacia delle politiche per il lavoro;
2. individuazione di modelli di intervento finalizzati a sviluppare la cultura manageriale e a formulare e sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro;
3. rafforzamento del capitale sociale del territorio interessato attraverso la promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile alle nuove tipologie di organizzazione del lavoro;
4. riduzione del fenomeno dell'alta stagionalità del mercato del lavoro e della presenza diffusa di lavoro sommerso e di sacche di esclusione sociale.

## 6. DESCRIZIONE DEL PROGETTO

### 6.1 La strategia

La strategia proposta prevede lo sviluppo e la promozione di partneriati tra i diversi attori dello sviluppo locale al fine di dotare le aree oggetto di studio di servizi in grado di intercettare le istanze di crescita provenienti dal territorio e di promuovere e favorire l'avvio di iniziative imprenditoriali in nuovi bacini di impiego (turismo, beni culturali ed ambientali, terzo settore, servizi alla persona, economia sociale).

La metodologia che si intende utilizzare prevede la realizzazione di una serie di studi e di verifiche sul territorio atte a definire e descrivere nel dettaglio la realtà regionale oggetto dell'intervento, ad individuare gli attori principali dello sviluppo locale nonché le azioni ed i percorsi flessibili e continui di formazione, di diffusione e di sensibilizzazione.

Per il raggiungimento degli obiettivi sono previste le seguenti quattro fasi:

Fase 1: **Analisi e caratterizzazione** dello scenario di riferimento

Fase 2: Implementazione di diversi **strumenti di concertazione** per lo sviluppo locale e l'occupazione

Fase 3: **Formazione continua e rafforzamento** delle competenze

**Fase 4: Diffusione delle buone pratiche**

Ciascuna fase si articola in diverse azioni di intervento ed è caratterizzata da obiettivi, risultati attesi ed attori coinvolti ben distinti:

**Fase 1: Descrizione dello scenario di riferimento**

Azione	Descrizione	Obiettivi	Risultati attesi	Attori
1.1	Ricerche sul lavoro stagionale e irregolare	Stime comprendenti l'analisi del territorio	Conoscenza della realtà territoriale in ambito del lavoro stagionale e irregolare	Ente promotore ed attuatore del progetto.
1.2	Analisi SWOT	Conoscenza del territorio: debolezze e opportunità	Definizione di indicatori Confronto stagionale: estate/inverno	Ente promotore ed attuatore del progetto
1.3	Valutazione delle politiche dell'occupazione	Analisi delle politiche del lavoro e della normativa vigente in materia	Maggiore efficacia nell'applicazione della negoziazione concertata	Ente promotore ed attuatore del progetto
1.4	Azioni di informazione	Partecipazione degli attori e operatori degli enti locali coinvolti alle problematiche individuate  Divulgazione degli studi e delle esperienze realizzate	Sensibilizzazione degli attori e delle parti coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enti locali</li> <li>▪ Società civile</li> <li>▪ Comuni</li> <li>▪ Associazioni e imprenditori</li> <li>▪ Sindacati</li> <li>▪ Centri per l'impiego</li> <li>▪ ONG /Onlus</li> </ul>

**Fase 2: Implementazione di diversi strumenti di concertazione per lo sviluppo locale e l'occupazione**

Azione	Descrizione	Obiettivi	Risultati attesi	Attori
2.1	Identificazione dei partner che contribuiranno alla definizione della strategia locale di sviluppo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ risolvere le problematiche individuate negli studi della 1° fase</li> <li>▪ identificare i fabbisogni di consulenze specialistiche</li> <li>▪ programmare la strategia di sviluppo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ identificazione delle priorità</li> <li>▪ identificazione delle opportunità</li> <li>▪ definizione degli strumenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ partner società civile</li> <li>▪ Comuni</li> <li>▪ associazioni imprenditori</li> <li>▪ sindacati</li> <li>▪ agenzie per l'impiego</li> <li>▪ CCIAA</li> <li>▪ ONG /Onlus</li> <li>▪ Università e</li> </ul>

				centri di ricerca
2.2	Implementazione degli strumenti di concertazione per la lotta all'economia sommersa, alla stagionalità del lavoro e all'esclusione sociale	<ul style="list-style-type: none"> <li>attivare meccanismi di concertazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>individuazione di soluzione a livello locale per trovare alternative all'incidenza negativa della stagionalità e della presenza di sacche di lavoro sommerso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Associazioni imprenditori (Legacoop, Confcoop, Fed erlazio, Cna, Confartigianato, Unione Industriali) Filas, BIC, Unionfidi</li> </ul>

**Fase 3 Formazione continua e rafforzamento delle competenze**

Azione	Descrizione	Obiettivi	Risultati attesi	Attori
3.1	Azioni di formazione continua a sostegno degli attori istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rafforzamento delle competenze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidamento delle conoscenze dei responsabili dell'attuazione delle politiche attive del lavoro e dello sviluppo a livello locale</li> </ul>	Facilitatori ed esperti dell'Unità Tecnica Operativa dell'ente attuatore
3.2	Azione di rafforzamento delle competenze degli attori coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidamento di percorsi di orientamento atti a garantire processi di negoziazione e mediazione concertati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidamento delle conoscenze dei responsabili di attuare le politiche attive del lavoro e dello sviluppo a livello locale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rappresentati del mondo del lavoro, degli imprenditori, del terzo settore, degli immigranti,</li> </ul>

**Fase 4: Divulgazione e buone pratiche**

Azione	Descrizione	Obiettivo	Risultati attesi	Attore
4.1	Divulgazione a livello locale e provinciale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentazione della esperienza attraverso Case Study</li> <li>Replicare strategie di successo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>seminari</li> <li>workshop</li> <li>incontri di partenariato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ente attuatore</li> </ul>
4.2	Forum sul sito web	<ul style="list-style-type: none"> <li>interscambio dinamico di pareri e suggerimenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>diffusione trasparenza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ente attuatore</li> </ul>

17

## 7. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL PROGETTO

Prima fase: lo scenario di riferimento

### 7.1 Ricerca sul lavoro stagionale

Non esistono dati di base che dal punto di vista statistico siano in grado di spiegare il fenomeno della stagionalità, per i settori a livello disaggregato ed in particolare della correlazione tra lavoro stagionale e lavoro sommerso.

Pertanto si realizzerà una zonizzazione del territorio oggetto di analisi in collaborazione con i Servizi per l'Impiego e si provvederà ad effettuare un'indagine a campione per misurare l'entità del fenomeno del lavoro stagionale e del lavoro sommerso presso le associazioni datoriali, le strutture di accoglienza, i sindacati, le ONI.US, ecc. Inoltre, al fine di calibrare in modo tecnico la dimensione del fenomeno sul territorio provinciale oggetto di studio, verranno utilizzate delle stime econometriche ed un set di indicatori appositamente selezionati.

#### Risultati attesi

- Dare una dimensione quantitativa al fenomeno della stagionalità e del lavoro sommerso nelle aree previste dal progetto
- Individuare un set di indicatori e delle stime econometriche utilizzabili per la misurazione del sommerso

#### Durata prevista:

- 2 mesi

#### Esperti coinvolti:

- Esperti di statistica: 2 x 2 mesi

### 7.2 Analisi SWOT

Per facilitare il processo di valutazione ed individuazione dei punti di forza e di debolezza del territorio, delle sue risorse, delle caratteristiche del mercato del lavoro, delle parti e degli attori coinvolti (e non coinvolti), con i rispettivi ruoli e responsabilità (o la loro assenza) verrà utilizzata una banca dati che rappresenterà la "fotografia della realtà" e che sarà implementata relativamente agli esiti dell'analisi SWOT sui 69 Comuni considerati.

I fenomeni più significativi di debolezza che condizionano il mercato del lavoro e che dovranno essere valutati sono:

- lavoro nero e presenza di lavoratori irregolari,
- disoccupazione stagionale nel settore del turismo (nei mesi invernali) e dell'agricoltura (contro stagione)
- offerta ricettiva turistica e abitativa sotto utilizzata durante i periodi invernali,
- necessità insoddisfatte a livello occupazionale per la popolazione tra i gruppi più deboli: donne, lavoratori anziani, immigrati, disabili e dei portatori di handicap,

- scarso coinvolgimento delle parti sociali, coinvolgimento ancor più necessario tenendo conto della specificità di un territorio marcato dalla “stagionalità” e che richiede un approccio bottom up.

Le nuove opportunità occupazionali da valutare nell’ambito dello studio SWOT saranno tra le altre, le seguenti:

- valorizzazione delle strutture ricettive in inverno,
- allargamento della stagione estiva,
- valorizzazione delle risorse ambientali e paesaggistiche,
- coinvolgimento dell’hinterland, visto come richiedente di servizi
- accordi di partenariato con le altre zone turistiche e ricettive del Mediterraneo e con Paesi europei con esperienza in gestione di partenariato locale
- creazione di strutture microimprenditoriali e cooperativistiche per l’offerta di servizi per le seconde case (fenomeno molto diffuso), per la qualificazione del patrimonio turistico-archeologico- culturale- ambientale.
- attivazione di percorsi turistici in inverno a favore della terza età, dei giovani in età scolastica, ecc.
- rafforzamento del processo di attivazione e di costituzione di sedi permanenti di confronto politico- istituzionale a tutti i livelli: governo locale, organizzazione di lavoratori, organizzazioni imprenditoriali, società civile,
- formazione degli attori responsabili a livello di pubblica amministrazione
- formazione di nuovi skill imprenditoriali

#### Risultati attesi

- Analisi SWOT sulle debolezze e sulle potenzialità che il territorio allo studio offre in termini di opportunità e sbocchi lavorativi per i lavoratori stagionali in particolare occupati in attività sommerse.

#### Durata prevista:

- 2 mesi

#### Esperti coinvolti:

- Esperti settoriali : 3 x 2 mesi

### **7.3 Valutazione delle normative in materia di occupazione a livello dello sviluppo locale**

Obiettivo di questa valutazione ex-ante è lo studio di tutta la normativa esistente nella filiera dell’occupazione, più specificatamente:

- i piani e i programmi settoriali più recenti (patti di sviluppo, accordi di programma, patti territoriali, ecc.)
- gli orientamenti previsti dal NAP *Occupazione* 2003 e NAP *Inclusione* 2003/2005, a livello nazionale
- gli strumenti di programmazione e normative già avviate a livello regionale e provinciale
- il piano socio assistenziale regionale
- il piano formativo regionale
- il piano sanitario regionale



- la normativa regionale e provinciale in materia di sviluppo locale
- l'impatto della Legge Regionale 14/99 (e succ.mod.) in materia di trasferimento delle funzioni relative alle politiche attive del lavoro.
- l'impatto della Legge Comunitaria 2004 e la flessibilizzazione del mercato del lavoro

Risultati attesi:

- valutazione dell'impianto normativo e regolamentare esistente al fine di evidenziare gap concettuali in funzione di quanto previsto dai piani settoriali, regionali, nazionali e comunitari in materia di politiche per la promozione dell'occupazione a livello locale.

Durata prevista:

- 1 mese

Esperti coinvolti:

- Esperti settoriali : 2 x 1 mese

#### **7.4 Studi settoriali**

Si prevede la realizzazione delle seguenti tipologie di studio:

7.4.1 Analisi della rete delle relazioni tra gli attori (sociali ed istituzionali) preposti all'attuazione delle azioni in materia di politiche attive del lavoro presenti sul territorio.

Il ruolo attivo degli interessi sociali organizzati in concerto tra loro, viene sempre più considerato requisito necessario per il successo dei progetti e per l'attivazione dei finanziamenti. La concertazione sociale e la progettazione dello sviluppo diventano così gli elementi fondamentali per dar vita e sostegno a iniziative locali per l'occupazione.

L'obiettivo dello studio è:

- l'analisi e la descrizione degli stili collaborativi oggi presenti tra i soggetti dello sviluppo socio economico per attuare piani, programmi ed azioni volte al rafforzamento della concertazione delle politiche in materia di lavoro.
- l'analisi delle modalità del rapporto pubblico-privato per la gestione delle relazioni nel mondo del lavoro in ambito territoriale.
- la verifica delle politiche in essere come strumenti validi per trovare soluzioni tra le parti sociali

L'elenco degli attori che potrebbero essere coinvolti sono i seguenti:

gli attori pubblici:

- autorità regionali con competenza nelle politiche attive del lavoro Regione Lazio
- autorità provinciali con competenza nelle politiche attive del lavoro
- Servizi per l'impiego a livello locale
- i sindaci dei 69 Comuni coinvolti

gli attori della società civile:

- rappresentanti del terzo settore (rete del capitale locale sociale dell'area del litorale laziale)
- rappresentanti della società civile ( ONG /Onlus, associazioni, sindacati, )
- associazione imprenditoriali (Legacoop, Confcooperative, Federlazio, CNA, Confartigianato, Unione Industriali)

Risultati attesi:

- Descrizione e verifica dell'efficacia del sistema di relazioni utilizzato tra il settore pubblico e privato per l'attuazione di attività di concertazione e di negoziazione in materia di politiche attive del lavoro.

Durata prevista:

- 1 mese

Esperti coinvolti:

- Esperti settoriali : 3 x 1 mesi

7.4.2 Analisi comparata su modelli sperimentali di gestione delle politiche innovative in materia di occupazione a livello locale nelle regioni italiane e nei diversi paesi dell'UE

La metodologia che verrà utilizzata si basa sull'analisi comparativa dei risultati già ottenuti in altri spazi geografici italiani ed europei anche alla luce del NAP 2003 (Occupazione ed Inclusione) e della Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) .

Il progetto mira a realizzare analisi comparative delle strategie di sviluppo di zone italiane ed europee con caratteristiche territoriali ed economiche compatibili con quelle dei Comuni oggetto di studio nell'ottica dell'individuazione delle **strategie e dei modelli** di maggior successo.

Il risultato di tale analisi ha l'obiettivo di rendere adattabili al territorio oggetto dell'intervento le metodologie e gli strumenti individuati quali maggiormente efficaci nella riduzione delle criticità che impediscono la crescita del capitale umano ed economico sociale e, dunque, dello sviluppo locale.

Per ottimizzare e migliorare l'efficienza del presente programma, è prevista l'informatizzazione dei risultati dell'analisi su esposta e di quella relativa ai singoli interventi ed iniziative (da incorporare alla banca dati territoriale) che garantirà la costituzione di un archivio unico informatizzato dei progetti disponibile in rete.

Per la realizzazione di questo studio saranno considerate le modalità indicate dalla Commissione al fine di accrescere l'efficacia degli interventi sul mercato del lavoro e di sviluppare e sostenere l'occupazione a livello locale (Comunicazione della Commissione COM(2000) 196 *Agire a livello locale in materia di occupazione*).

#### Risultati attesi

- Analisi comparata su modelli sperimentali di gestione delle politiche innovative in materia di occupazione a livello locale nelle regioni italiane e nei diversi paesi dell'UE

#### Durata prevista:

- 2 mesi

#### Esperti coinvolti:

- Esperti settoriali : 2 x 2 mesi

#### 7.4.3 Analisi sulle potenzialità del terzo settore come fattore di occupazione nell'area del progetto

Il terzo settore (ovvero «terzo sistema») è caratterizzato dalla concentrazione di operatori economici i cui principi sono basati sull'assenza dello scopo di lucro, sull'indipendenza rispetto al settore privato ed al settore pubblico, sulla ricerca di forme di organizzazione più partecipative ovvero sul servizio alla collettività. Questo settore costituisce oggi un comparto attivo per la creazione di nuova occupazione. Si pensi ai servizi relativi alla valorizzazione e tutela dell'ambiente, ai servizi culturali ed a quelli relativi all'assistenza alle persone (anziani, disabili, infanzia, ecc.)

Lo scopo dello studio è quella di analizzare le potenzialità del terzo settore in termini di domanda ed offerta di lavoro e di individuare l'incidenza che questo settore assume nell'ambito delle politiche locali per lo sviluppo dell'occupazione.

Lo studio dovrà:

- realizzare un censimento attraverso i registri Regionali e provinciali degli enti riconosciuti,
- stabilire i criteri più significativi per l'individuazione dei cluster (applicazione dell'analisi fattoriale - cluster analysis -)
- interpretare i risultati dell'analisi fattoriale al fine di individuare quei criteri che maggiormente sono riscontrabili in realtà caratterizzate da un buon livello di crescita economica.

#### Risultati attesi

- individuazione degli elementi caratterizzanti realtà del terzo settore con maggiore impatto occupazionale.

#### Durata prevista:

- 2 mesi

#### Esperti coinvolti:

- Esperti settoriali : 3 x 2 mesi

Fase 2. Implementazione dei tavoli di consultazione

### 7.5 Implementazione di diversi strumenti di concertazione per lo sviluppo locale e l'occupazione

Finalità:

- Per contrastare efficacemente il fenomeno del lavoro sommerso e trasformare il lavoro stagionale in lavoro permanente occorre rafforzare la dimensione territoriale dell'occupazione consolidando i servizi esistenti e sostenendo lo sviluppo di condizioni socio economiche favorevoli all'instaurarsi di rapporti di impiego più stabili e regolari. Migliorare il dialogo dei vari attori protagonisti delle politiche dell'occupazione a tutti i livelli contribuisce alla creazione di un mercato del lavoro realmente inclusivo. Per tale motivo è necessario rafforzare l'approccio concertativo finalizzato a colmare il **gap partecipativo** che spesso è alla base delle problematiche del mondo del lavoro. Il risultato dell'analisi e dell'elaborazione dei dati raccolti relativamente a questa prima fase di intervento costituirà fattore essenziale nella scelta degli attori da coinvolgere.

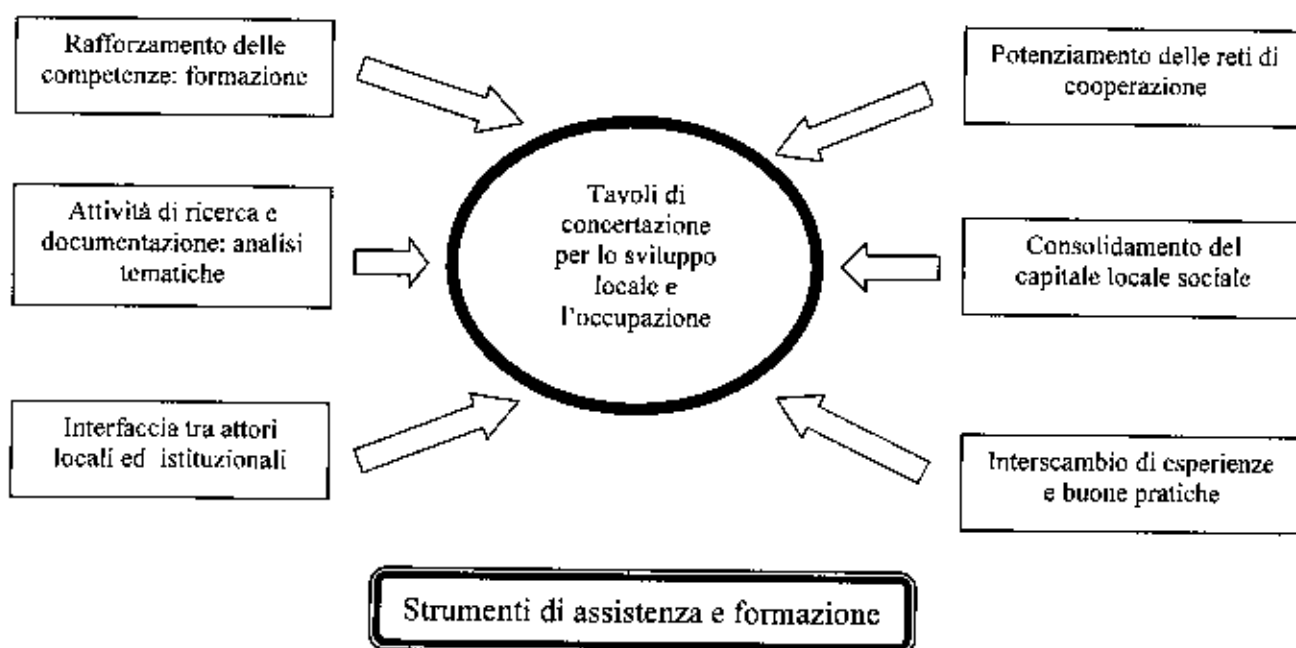
Azioni previste:

- L'identificazione dei diversi partner ed attori interessati a partecipare ad un approccio innovativo e con propensione a diventare **elementi catalizzatori** della strategia stessa. Saranno individuati i protagonisti attivi delle politiche occupazionali a favore dello sviluppo locale. Le parti sociali, possedendo una buona conoscenza della situazione del mercato locale del lavoro, tanto dal lato dell'offerta che della domanda, saranno interlocutori di primaria importanza per incidere sul territorio. Nella realizzazione dell'azione si terranno in considerazione le indicazioni contenute nella Comunicazione della Commissione Europea "Il dialogo sociale europeo, forza di modernizzazione e cambiamento" [COM(2002) 341 def.].
- L'individuazione e implementazione di **strumenti di concertazione** mirati alla realizzazione di partnership locali in grado di migliorare le strategie per lo sviluppo locale dell'occupazione.

La procedura individuata per la realizzazione dei **percorsi di concertazione** è la seguente:

- Individuare dei catalizzatori locali o propulsori locali
- Realizzazione di ricerche di base ed analisi puntuali
- Costituire dei tavoli di lavoro su tematiche specifiche caratterizzanti l'ambito locale di intervento
- Verificare convergenze e divergenze sulla "filosofia" del progetto tra i soggetti interessati e da interessare
- Predisporre piani di azione e d'intervento di concertazione a livello territoriale

Sarà ritenuto prioritario in tale fase il coinvolgimento dei rappresentanti dell'economia sociale. I cambiamenti strutturali degli ultimi due decenni hanno prodotto una crescita delle imprese del terzo sistema e dell'economia sociale che rappresentano una forza trainante e crescente nella creazione di posti di lavoro, soprattutto per coloro che hanno difficoltà ad accedere al mercato del lavoro.



Le organizzazioni dell'economia sociale (terzo settore) possono migliorare le performance e le potenzialità offerte nell'ambito locale e coprire le carenze strutturali non soddisfatte da parte delle istituzioni.

La maggior parte di queste organizzazioni ha la vocazione di fornire beni e servizi e svolge, quindi, attività di natura economica, nell'ambito del mercato che ha fatto registrare in assoluto la maggiore crescita nell'ultimo decennio. Comunicazione della Commissione "Rafforzare la dimensione locale della strategia europea per l'occupazione" [COM(2001)629 def]

- La realizzazione di una serie di studi ed indagini atti a individuare e sperimentare percorsi formativi di supporto agli attori coinvolti nel progetto per l'ottimizzazione della concertazione a favore dello sviluppo locale.

La qualità del lavoro è di fatto intrinsecamente correlata al progresso verso la piena occupazione, una maggiore crescita della produttività e una migliore coesione sociale. A tale proposito si terranno in considerazione le indicazioni contenute nella Comunicazione della Commissione "Migliorare la qualità del lavoro: un'analisi degli ultimi progressi" [COM (2003) 278 def.]

#### Risultati attesi:

- Sensibilizzazione delle parti coinvolte nella fase di concertazione per individuare percorsi innovativi al superamento dei vincoli che condizionano lo sviluppo locale.

#### Durata prevista:

- 12 mesi

#### Esperti coinvolti:

- Il team di tutors /facilitatori (10 x 12 mesi)
- Esperti settoriali : 2 per 2 mesi

### Fase 3: Formazione continua e rafforzamento delle competenze

#### **7.6 Formazione continua e rafforzamento delle competenze**

In questa fase verranno realizzate azioni formative volte al rafforzamento delle competenze degli attori coinvolti nelle politiche dell'occupazione e dello sviluppo locale. In particolare, i beneficiari della formazione saranno:

- i rappresentanti delle parti sociali;
- i titolari e responsabili delle imprese, già impegnati nella realizzazione di azioni formative e non;
- gli operatori dei servizi alle imprese;
- i lavoratori regolari ed irregolari (attraverso strutture di rappresentanza).

A tal fine verrà realizzato un modello di **percorsi formativi flessibili** che prenderà in considerazione i seguenti elementi:

- l'implementazione e diffusione di **modelli di personalizzazione** dei percorsi formativi per le piccole e piccolissime imprese in base alle necessità rilevate in modo diretto sul territorio;

- la sperimentazione di attività finalizzate a sostenere la cultura manageriale al fine di accrescere la competitività dell'impresa in base ai criteri di **occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità**;
- l'attivazione di diversi strumenti di orientamento, formazione e assistenza tecnica quali il sostegno alle imprese a gestione familiare, il coinvolgimento di forza lavoro (inoccupata o coinvolta nel sommerso) nei processi di trasferimento generazionale, l'inclusione dei lavoratori esclusi dal processo regolare di produzione.

Tutte le azioni terranno conto dell'importanza strategica della valorizzazione della **differenza di genere** come risorsa fondamentale.

### **Azione 1**

#### *7.6.1 Analisi dei fabbisogni a livello dei target individuati:*

- amministratori locali;
- micro e piccoli imprenditori;
- lavoratori organizzati e non.

La rilevazione ed **analisi dei fabbisogni** dei target individuati sarà realizzata nei 69 Comuni della Provincia di Roma coinvolti presso le rappresentanze delle associazioni imprenditoriali, dei lavoratori e delle unità distaccate dei Centri per l'impiego e delle istituzioni abilitate dalla riforma introdotta dalla Legge 30/03 e succ. integrazioni.

L'organizzazione di interviste avverrà mediante un apposito questionario di rilevazione dati. Nel caso degli EE.LL, verrà analizzata la disponibilità tecnica per avviare un processo di formazione a distanza.

E' prevista una azione propedeutica di **formazione del team** che parteciperà all'analisi dei fabbisogni (circa 10 intervistatori).

#### Risultati attesi:

- formazione del team di intervistatori
- analisi dei fabbisogni (team di 10 intervistatori)
- verifica delle disponibilità tecniche degli Enti Locali coinvolti

#### Durata prevista:

0,5 mese per la progettazione dei questionari e selezione del team

0,5 mese per la formazione del team

2 mesi per l'analisi dei fabbisogni

#### Esperti coinvolti:

Esperti di formazione e settoriali : 2 x 2 mesi

Team di intervistatori: 10 x 2 mesi

### **Azione 2**

#### *7.6.2 Diagnosi delle competenze*

E' difficile prevedere le risorse del "sommerso" da coinvolgere in un percorso formativo che sviluppi competenze e capacità. Con questa azione si cercherà di analizzare il potenziale delle risorse selezionate (circa 100 funzionari comunali, 100 operatori privati e 30 rappresentati

dell'associazionismo) al fine di acquisire le informazioni utili alla individuazione dei fabbisogni formativi.

Questo processo si articola in tre steps:

- identificazione delle competenze possedute;
- somministrazione di un questionario psico-attitudinale;
- elaborazione dei dati raccolti in una relazione finale.

L'uso del bilancio di competenze permetterà di acquisire una serie di informazioni relative:

- alla conoscenza di base del potenziale della risorsa selezionata;
- agli orientamenti per una giusta collocazione della risorsa stessa nella specifica azione formativa.

Risultati attesi:

- caratterizzazione dei soggetti da coinvolgere nei diversi processi formativi

Durata prevista:

0,5 mese per la progettazione del questionario  
1 mese per la somministrazione del questionario  
1 mese per la elaborazione dei risultati

Esperti coinvolti:

Esperti di formazione e settoriali : 2 x 1 mesi  
Team di intervistatori: 10 x 1 mesi

### **Azione 3**

#### **7.6.3 Elaborazione del percorso formativo e del materiale didattico (package didattico-formativo)**

Sulla base dei risultati ottenuti a seguito dell'analisi dei fabbisogni di cui all'azione 2, verranno elaborati per area di competenza i contenuti del percorso formativo e predisposti i materiali di supporto.

Il percorso formativo, che si articolerà sui livelli *intermedio* ed *avanzato*, sarà strutturato utilizzando il modello ISFOL, basato su un approccio innovativo al tema della competenza professionale e finalizzato a promuovere la definizione di un sistema di riconoscimento (attestato) delle competenze.

Tale sistema permette di creare i presupposti per la capitalizzazione, da parte del soggetto, delle capacità acquisite nel proprio percorso formativo e professionale.

Ogni percorso formativo sarà articolato per aree di competenza, scomposte in unità, relative a tre diversi ambiti:

- competenze manageriali;
- competenze gestionali;
- competenze trasversali – personali.

I percorsi formativi avranno una durata media di 100 ore suddivise tra:



- studio e ricerche individuali (20 ore);
- attività d'aula (20 ore);
- formazione a distanza (50-60 ore).

Nel caso in cui i partecipanti siano in numero limitato sarà possibile organizzare una formazione on the job.

Risultati attesi:

- Progettazione dei moduli formativi;
- Progettazione dei prodotti multimediali per la formazione a distanza;
- Progettazione del sito web dedicato per l'applicazione della FAD.

Durata prevista:

1 mese per progettazione dei moduli formativi  
1 mese per progettazione dei prodotti multimediali  
1 mese per progettazione del sito web dedicato

Esperti coinvolti:

Esperti di formazione e settoriali : 2 x 2 mesi

**Azione 4**

*7.6.4 Programmazione degli interventi formativi*

Per la programmazione e progettazione degli interventi formativi si dovrà tener conto della peculiarità dell'intervento proposto, in quanto, oltre alla numerosità degli Enti Locali coinvolti va aggiunta la atipicità degli operatori da coinvolgere.

Si tratta, in particolare, di disegnare una professionalità in gran parte innovativa basata:

- sulla capacità di seguire, aiutare ed assistere **processi di apprendimento continuo dei partecipanti in situazioni non di aula**: micro e piccoli imprenditori, che molte volte lavorano nel sommerso;
- sulla capacità di valutare i **programmi di formazione multimediali a distanza** dal punto di vista della facilità dell'apprendimento, per soddisfare i fabbisogni dei Comuni (livello di conoscenza e di disponibilità dei funzionari responsabili)

La quarta azione è integrata dalla realizzazione di un **breve ciclo di workshop per un gruppo di circa 15 partecipanti formatori che operano nel sistema dello sviluppo locale**. Tale ciclo, da considerarsi come un'attività propedeutica alla realizzazione del presente progetto, sarà destinato alla formazione di tutor remoti esperti nell'assistenza all'erogazione di formazione multimediale a distanza.

Gli incontri saranno articolati in 3 seminari per complessive 24 ore da destinare a 15 tutors/facilitatori con precedenti e valide esperienze di presenza e interazione in aula e in attività sul territorio.

Ipotesi seminari:

1° seminario – Sede: Roma

Durata: 8 ore

Contenuti: modalità di sviluppo del progetto e presentazione degli strumenti di utilizzo per l'analisi dei fabbisogni aziendali ed individuali;

2° seminario - Sede: da destinarsi in base ad una preventiva verifica delle diverse aree di sperimentazione della formazione

Durata: 8 ore

Contenuti: metodologie di sviluppo dell'attività di formazione rivolta alle associazioni datoriali, sindacali e locali da coinvolte.

3° seminario - Sede: da destinarsi in base ad una preventiva verifica delle diverse aree di sperimentazione della formazione

Durata: 8 ore

Contenuti: modalità di utilizzo degli strumenti di formazione a distanza all'interno della sperimentazione formativa a favore dei responsabili degli Enti Locali

Risultati attesi:

- Programma di interventi - scadenario -
- Selezione dei tutors/facilitatori
- Formazione dei tutors/ facilitatori (10)

Durata prevista:

- 1 mese per la programmazione degli interventi
- 0,5 mese per la selezione dei tutors
- 0,5 mese formazione dei tutors

Esperti coinvolti:

- Esperti di formazione e settoriali : 2 x 2 mesi
- Team di tutors: 10 x 1 mese

## **Azione 5**

### *7.6.5 Attivazione di un sistema di formazione a distanza*

La formazione a distanza potrà essere svolta sia nei poli formativi sia direttamente presso gli enti locali selezionati a seconda delle esigenze dei partecipanti.

Il modello di formazione a distanza si compone dei seguenti elementi:

- il tutoraggio a distanza (il contatto tra tutor /facilitatore e allievo) in modalità On-Line e con l'utilizzo di strumenti per la pianificazione dello studio e per la verifica degli apprendimenti;
- la socializzazione tra gli utenti di corsi di Formazione a Distanza tramite un utilizzo integrato di NewsGroup (conferenze tematiche su argomenti chiave), moduli FAQ (Frequently Asked Questions - raccolta in linea delle domande più frequenti e delle relative risposte degli esperti),

Mailing List (invio da parte degli esperti di informazioni e consigli ai partecipanti del gruppo), segnalazione di risorse nel Web utili al percorso formativo, ulteriori strumenti di comunicazione quali Chat, casella e-mail dell'esperto dei contenuti.

Risultati attesi:

- contratti stipulati tra tutor /facilitatore e "allievo"
- ore FAD realizzate

Durata prevista:

- 2 mesi

Esperti coinvolti:

- Esperti di formazione e settoriali : 2 x 4 mesi
- Team di tutors: 10 x 8 mesi

**Azione 6**

*7.6.6 Realizzazione dei percorsi formativi sperimentali*

Questi percorsi formativi saranno contestualizzati per ciascuno dei diversi settori interessati e delle diverse tipologie di utenza (lavoratori, imprenditori, funzionari pubblici, rappresentanti delle parti), sia per ciò che concerne i contenuti didattici, sia nell'uso di casi aziendali o altri strumenti formativi.

Ogni percorso formativo sarà articolato per aree di competenza relative a tre diversi ambiti:

- competenze manageriali;
- competenze gestionali;
- competenze trasversali – personali.

L'attività di formazione sarà strutturata in modo tale da consentire la scelta del percorso individuale da parte di ciascun partecipante in relazione alle competenze ed esigenze personali.

Risultati attesi:

- percorsi formativi attivati

Durata prevista:

- 12 mesi

Esperti coinvolti:

- Esperti di formazione e settoriali : 2 x 3 mesi
- Team di tutors: 10 x 12 mesi

I percorsi formativi da attivare nella modalità FAD considereranno aspetti quali:

- la negoziazione tra le parti sociali;

- la mediazione;
- la leadership;
- le nuove modalità di contrattazione;
- la flessibilizzazione del mercato del lavoro;
- l'accesso a percorsi e processi innovativi implementati in altre sedi;
- la progettazione e sperimentazione formativa per la creazione di nuove figure professionali quali il facilitatore per la promozione dello sviluppo locale;
- lo sviluppo di nuovi strumenti gestionali e di valutazione.

I percorsi formativi sperimentali, considereranno, tra l'altro, seminari atti a rafforzare il trasferimento di conoscenze e modalità applicative in temi quali:

- la gestione delle aziende a proprietà familiare;
- il trasferimento generazionale e l'inclusione di nuovi profili;
- l'adattabilità a nuove forme gestionali e produttive.

#### **Fase 4: Diffusione dei modelli e delle buone pratiche**

##### **7.7. Diffusione del modello e delle buone pratiche, attività di mainstreaming**

Per ottimizzare l'efficienza del presente programma verranno realizzate azioni di mainstreaming per consentire alle altre realtà territoriali che presentano caratteristiche socioeconomiche simili ai Comuni oggetto di studio di replicare, a seguito delle attività opportune di adattamento, i modelli e, quindi, le strategie di successo individuate.

Le azioni previste sono:

- Workshop per la verifica e il confronto dei risultati raggiunti
- incontri di discussione a livello locale e provinciale, per l'arricchimento delle competenze delle parti
- Tavoli di negoziazione e confronto per tematiche particolari
- Produzione di dispense e materiale di supporto
- Realizzazione di una Newsletter tematica
- Integrazione del sito web per la diffusione della FAD e dei risultati del progetto
- Diffusione di buone pratiche attivate in altri contesti regionali nazionali ed europei.

E' prevista, inoltre, la realizzazione di un sito Internet per la diffusione delle best practices. Tutte le azioni di informazione e pubblicità si atterranno al Reg. CE n. 1159/2000.

L'attivazione di un dibattito sulle "esperienze di successo" e un approfondimento su larga scala dei temi legati alla trasformazione del lavoro irregolare in occupazione regolare attraverso una politica locale per l'occupazione che si basi su un partenariato forte ed integrato e sullo sviluppo delle risorse umane permetterà di accrescere il valore aggiunto dell'azione realizzata.

##### **Risultati attesi:**

- Attività puntuali e continue di diffusione
- 4-6 workshops / 10 tavoli di negoziazione / 6 news letter / un sito Web / 20 documenti dispense settoriali / rassegna stampa

Durata prevista:

- i 18 mesi del progetto

Esperti coinvolti:

- esperto comunicazione: 1 x 2 mesi
- unità tecnica di supporto: 1 esperto junior per 18 mesi

## 8. VALUTAZIONE

Nello specifico del Programma proposto verranno utilizzati i seguenti set di indicatori:

- Gli indicatori di risultato che si riferiscono all'effetto diretto ed immediato prodotto dal programma. Forniscono informazioni sui cambiamenti intervenuti, ad esempio, a livello di beneficiari coinvolti, posti di lavoro creato, livello di inclusione raggiunto rispetto al target della popolazione esclusa dal mercato del lavoro, aziende create, ecc.
- Gli indicatori di impatto che si riferiscono agli effetti del programma al di là dei riflessi immediati sui suoi beneficiari diretti. Ovviamente la misurazione di questo secondo tipo di impatto è complessa e risulta spesso difficile stabilire un chiaro rapporto tra causa ed effetto.

Inoltre saranno anche considerati i seguenti elementi di valutazione per misurare il programma:

- Pertinenza
- Efficienza
- Efficacia
- Utilità
- Sostenibilità.

Le informazioni da presentare comprenderanno i seguenti elementi:

- dati sui sistemi di sorveglianza (dati di base, indicatori per la sorveglianza)
- dati per la valutazione in itinere (incluse eventuali revisioni degli indicatori)
- dati intermedi sul contesto socioeconomico generale e sulla addizionalità del programma.

Queste relazioni saranno presentate all'autorità di gestione sulla base dei seguenti elementi:

- dati sul contesto di esecuzione dell'intervento
- progressi fatti nella realizzazione delle priorità e degli obiettivi specifici delle misure e, se del caso, stato di avanzamento delle diverse misure e azioni, quantificato utilizzando gli indicatori per la sorveglianza a tal fine adottati
- esecuzione finanziaria dell'intervento a livello di misura, sulla base di indicatori quantificati.

### Indicatori di rendimento:

Indicatori quantitativi	definizione	parametro
Tasso di disoccupazione giovanile	Inserimento nel mercato del lavoro	Tasso di disoccupazione giovanile (in età 15-24 anni)
Persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi	Inserimento nel mercato del lavoro	Quota di persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle persone in cerca di occupazione (%)
Tasso di natalità lorda di imprese	Imprenditorialità e lavoro regolare	Tasso di natalità lorda di imprese (nuove imprese sul totale delle imprese registrate nell'anno precedente)
Persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi - Femmine (%)	Occupazione femminile	Quota di persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle persone in cerca di occupazione - Femmine (%)
Tasso di disoccupazione giovanile femminile	Disoccupazione femminile	Tasso di disoccupazione giovanile femminile (giovani donne in età 15-24 anni)
Tasso di occupazione maschile e femminile	Occupazione maschile e femminile	Differenza fra tasso di occupazione maschile e tasso di occupazione femminile

Tasso di natalità lorda di imprese sociali	Imprenditorialità e lavoro regolare	Tasso di natalità lorda di imprese (nuove imprese cooperative sul totale delle imprese registrate nell'anno precedente)
Tasso di natalità lorda di imprese individuali	Imprenditorialità e lavoro regolare	Tasso di natalità lorda di imprese (nuove imprese individuali sul totale delle imprese registrate nell'anno precedente)
Tasso di assunzioni comportando sgravi contributivi	Inclusione	n° di assunzioni
Tasso di contratti temporanei/ tempo indeterminato	Lavoro regolare	rapporto tra contratti a tempo determinato sul totale

### Indicatori qualitativi.

Gli indicatori qualitativi saranno valutati nella situazione "con" e "senza" progetto, in base ad un questionario che sia in grado di misurare il livello di soddisfazione degli attori e i beneficiari (campioni) coinvolti, rispetto alle azioni, misure, attività ed incontri di partenariato realizzati. Questi dati saranno ponderati con il livello quantitativo dei target raggiunti.

Criteri per misurare la qualità di una proposta armonica di gestione del mercato del lavoro

n°	indicatore	definizione	parametro
1	coesione sociale	livello di coesione sociale raggiunto	tasso di esclusione sociale rispetto alla popolazione totale dell'area
2	condizione di lavoro convenienti	livello di tasso di occupazione raggiunto in condizione di qualità	n° lavoratori stagionali/ n° lavoratori totali
3	lavoro di qualità	sviluppare la modernizzazione del quadro normativo	n° di normative e leggi incorporate per migliorare l'impianto normativo rispetto allo stato di necessità
4	invecchiamento attivo	possibilità ed incentivi per i lavoratori anziani di rimanere in servizi	n° di lavoratori oltre 65 anni in attività lavorativa (lavoratori dipendenti ed autonomi)
5	formazione continua	per tutti i lavoratori compresi quelli atipici	ore di formazione erogate
6	mobilità	mobilità geografica e settoriale	n° di lavoratori con turn over orizzontale e verticale / totale lavoratori
7	integrazione dei gruppi a rischio	misure efficaci per promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro dei gruppi e individui a rischio o svantaggiati	n° di persone incorporate al mercato del lavoro/ n° di disoccupati censiti
8	integrazione dei disabili	misure appropriate per integrare i lavoratori disabili, le minoranze etniche e gli immigranti	n° di interventi realizzati n° di lavoratori beneficiari
9	sicurezza	efficace applicazione delle normative esistenti	n° di incidenti rispetto all'anno precedente
10	favorire il lavoro femminile	facilitare l'integrazione del lavoro femminile	n° di interventi normativi e qualitativi realizzati per migliorare la condizione della donna lavoratrice
11	rappresentatività	presenza di associazioni datoriali e di lavoratori	n° di attori rappresentati rispetto al totale degli attori presenti ( per settore)
12	contrattazione collettiva	allargare il campo di applicazione della contrattazione collettiva	n° di occupati beneficiari/ totale occupati
13	livello di conflittualità	stabilire meccanismi di	n° di strutture di mediazione presenti e di atti

		mediazione	realizzati
14	processi decisionali	livello di partecipazione degli occupati ai processi decisionali, inclusi la partecipazione finanziaria	n° di occupati coinvolti /totale occupati

Risultati attesi:

Messa in atto di un processo di valutazione, che sarà realizzato in tre momenti a secondo della natura degli indicatori scelti:

- ex-ante
- mid term
- ex-post

Durata prevista:

- 3 valutazioni puntuali

Esperti coinvolti:

- Esperti di settoriali : 1 x 2 mesi

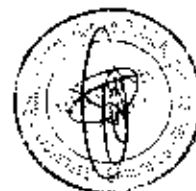


## 9. CRONOGRAMMA

Attività	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Organizzazione ed inizio delle attività																			
<b>Prima fase Fase 1:</b>																			
Ricerca sul lavoro stagionale																			
Analisi SWOT																			
Valutazione normative occupazione e sviluppo locale																			
Analisi della rete delle relazioni tra gli attori																			
Analisi comparata su modelli sperimentali																			
Analisi sulle potenzialità del terzo settore																			
<b>Fase 2: Tavoli di negoziazione</b>																			
Implementazione i strumenti di concertazione																			
<b>Fase 3: Formazione continua</b>																			
Analisi dei fabbisogni a livello dei target individuati:																			
Diagnosi delle competenze																			
Elaborazione del percorso formativo / materiale																			
Programmazione degli interventi formativi																			
Attivazione di un sistema di formazione a distanza:																			
Realizzazione dei percorsi formativi sperimentali																			
<b>Fase 4: Diffusione e sensibilizzazione</b>																			
attività di mainstreaming, workshops, ecc																			

## 10. COSTI

Attività	Unità	Numero	Costo unitario	Costo totale	%
<b>TOTALE</b>				<b>1.331.630</b>	<b>100%</b>
<b>Personale</b>				<b>964.470</b>	<b>72,43%</b>
<i>coordinamento</i>	1	300	540	162.000	12,17%
<i>spese personale</i>				802.470	60,26%
<b>Concertazione sviluppo locale</b>				64.260	4,83%
spese personale interno	1	60	191	11.460	
spese personale esterno	2	60	440	52.800	
<b>Formazione</b>				697.510	52,38%
Azione 1 - spese personale interno	2	90	191	34.380	
Azione 1 - spese personale esterno	2	45	440	39.600	
Azione 2 - spese personale interno	1	30	191	5.730	
Azione 2 - spese personale esterno	2	30	440	26.400	
Azione 3 - spese personale interno					
Azione 3 - spese personale esterno	2	45	440	39.600	
Azione 4 - spese personale interno	10	20	130	26.000	
Azione 4 - spese personale esterno	2	40	440	35.200	
Azione 5 - spese personale interno	10	120	130	156.000	
Azione 5 - spese personale esterno	2	80	440	70.400	
Azione 6 - spese personale interno	10	120	130	156.000	
Azione 6 - spese personale esterno	2	80	440	70.400	
Team intervistatori-(15 per 2 mesi)	10	45	84	37.800	2,84%
<b>Diffusione sensibilizzazione</b>				40.700	3,06%
spese personale interno	1	220	65	14.300	
spese personale esterno	2	30	440	26.400	
<b>Viaggi</b>				11.160	0,84%
<i>locali</i>	180		62,00	11.160	
<b>Amministrazione</b>				45.000	3,38%
<i>locali</i>	affitto	18,00	1.300,00	23.400	
<i>attrezzature</i>	pc + periferiche	4,00	900,00	3.600	
<i>altro (specificare)</i>	utenze	18,00	1.000,00	18.000	
<b>Attività</b>				18.000	23,35%
<i>informazione e diffusione</i>	materiale/attività presso Radio, TV locali, Giornali			15.000	1,13%
<i>stampa e pubblicazione</i>	opuscoli e materiale	copie 1000	14.000		1,05%
<i>pubblicazione elettronica</i>	sito web	progettazione		15.000	1,13%
<i>workshop e seminari</i>	incontri-	20,00	1.000,0	20.000	1,50%
<i>cd e materiale FAD</i>				15.000	1,13%
<i>studi e ricerche</i>				220.000	16,52%
<i>Lavoro stagionale</i>	2	40,00	500	40.000	
<i>Analisi SWOT</i>	2	40,00	500	40.000	
<i>Valutazione normative</i>	1	60,00	500	30.000	
<i>Analisi rete tra gli attori</i>	2	30,00	500	30.000	
<i>Analisi modelli sperimentali</i>	2	50,00	500	50.000	
<i>Potenzialità terzo settore</i>	2	30,00	500	30.000	
<i>monitoraggio e valutazione</i>	1	30,00	400	12.000	0,90%



ALLEGATO N. 2 AL D.D. N. 349

DEL 18 MAR 2005

Allegato 2



Protocollo d'Intesa

tra

il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e per la Formazione

e

la REGIONE LAZIO

PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DELLA PREMIALITA' DEL PON OB. 3  
RELATIVE ALLA REALIZZAZIONE DI AZIONI RIVOLTE ALL'ADATTABILITA' DEI  
SOGGETTI INTERESSATI A SITUAZIONI DI CRISI SETTORIALI E LOCALI

**PREMESSO CHE**

Nell'ambito della programmazione del Fondo Sociale Europeo (FSE) 2000-2006, il Quadro Comunitario di Sostegno per l'obiettivo 3 approvato con Decisione della Commissione Europea n. C (2000) 1120 del 18 luglio 2000 è stato riprogrammato ed approvato con Decisione della Commissione Europea n. C (2004) 1967 del 25 maggio 2004;

Nell'ambito della programmazione del Fondo Sociale Europeo (FSE) - Quadro Comunitario di Sostegno 2000-2006 per l'obiettivo 3, il MLPS - DG Politiche Orientamento e Formazione è titolare del Programma Operativo Nazionale (PON) "Azioni di sistema", approvato con Decisione della Commissione Europea n. C(2000) 2079 del 21.9.2000, la cui riprogrammazione per il periodo 2004-2006 è stata presentata nel corso del Comitato di Sorveglianza del 4.2.2004 ed approvata con Decisione n. C(2004) 2913 H-1075 del 20 luglio 2004;

Il PON Azioni di Sistema Obiettivo 3 stabilisce nel testo riprogrammato che le Azioni di Sistema relative all'Asse D Misura DI dovranno sostenere il consolidamento del sistema di formazione continua con l'obiettivo di contribuire alla conoscenza costantemente aggiornata e sistematica delle diverse tipologie di offerta, anche al fine di garantire la copertura delle diverse fasce di utenza ed il raggiungimento dell'obiettivo dell'accessibilità alla formazione da parte di tutti i lavoratori;

Il Complemento di Programmazione del predetto PON, modificato da ultimo dal Comitato di Sorveglianza del 4.2.2004, prevede nell'ambito dell'Asse D - Misura DI l'Azione 3-"Azioni rivolte all'adattabilità dei soggetti interessati a situazioni di crisi settoriali e locali". L'Azione intende supportare il raggiungimento dell'obiettivo specifico della SEO n. 3 "Affrontare il cambiamento e promuovere l'adattabilità e la mobilità nel mercato del lavoro";

La Delibera del CIPE n° 94 del 4 agosto 2000 cofinanzia a livello nazionale i Programmi Operativi del QCS 2000/2006 dell'Obiettivo 3 - FSE a valere sulle risorse del Fondo di Rotazione di cui all'art. 5 della Legge n° 183/87.

Nell'incontro del 20 gennaio 2004 tra il MLPS e gli Assessori alla Formazione Professionale ed al Lavoro, è stato concordato di destinare la riserva di premialità del PON Obiettivo 3 - Azioni di Sistema - alle Regioni e Province Autonome per sostenere la sperimentazione di azioni formative idonee a ridurre o contrastare l'impatto occupazionale negativo conseguente a crisi settoriali e locali;



presente allegato  
è composto di n. 4 pagg.

M

Con nota U.C.O.F.P.L. n. 12533 Div. VII del 15 aprile 2004 si è richiesto l'invio delle proposte progettuali da parte del Coordinamento Tecnico delle Regioni relativamente alla destinazione delle risorse della premialità del PON Azioni di Sistema Obiettivo 3 e l'esplicitazione degli elementi essenziali caratterizzanti le suddette proposte progettuali avanzate dalle Regioni e dalle Province Autonome;

Con nota n. 1470/04 del 24 giugno 2004 il Coordinamento Tecnico delle Regioni ha provveduto ad inviare al Sottosegretario di Stato il prospetto riassuntivo con le relative proposte progettuali elaborate dalle Regioni e Province Autonome Obiettivo 3;

Con nota del 28 luglio 2004 n. 2042 il Sottosegretario di Stato ha comunicato all'Assessore Coordinatore la necessità di una revisione della proposta progettuale della Regione Lazio;

Con successiva nota U.C.O.F.P.L. n. 30037/04 Div.III del 27 settembre 2004 si è provveduto a richiedere al Coordinamento Tecnico delle Regioni di far pervenire la proposta progettuale della Regione Lazio revisionata;

Con nota n. 140946 del 3 dicembre 2004 la Regione Lazio ha provveduto alla trasmissione del progetto "Proposta per l'implementazione di alternative innovative al lavoro stagionale e al sommerso nella Provincia di Roma";

Con nota n. 150075 del 14 gennaio 2005 la Regione Lazio ha inviato il progetto di cui sopra modificato a seguito richiesta di chiarimenti del 24 dicembre 2004 n. 41523/04 della Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione

#### **SI CONVIENE DI**

Procedere alla realizzazione di sperimentazione di azioni formative di qualità rivolte ai soggetti in condizioni di debolezza sul mercato del lavoro a seguito di crisi settoriali e locali con priorità alle piccole e medie imprese nell'ambito del territorio della Regione;

Attivare le procedure di assegnazione delle risorse finanziarie, al fine di assicurare l'utilizzo dei finanziamenti nei tempi stabiliti dalla normativa comunitaria.

#### **Modalità e termini di attuazione**

L'obiettivo del finanziamento del MLPS - DG Politiche Orientamento e Formazione è rappresentato dal sostegno della sperimentazione di azioni formative idonee a ridurre e contrastare l'impallo occupazionale negativo conseguente a crisi settoriali o locali. Il progetto in questione intende realizzare azioni innovative nell'ambito delle strategie locali per l'occupazione al fine di far fronte ai problemi del mercato del lavoro nei settori dell'agricoltura, edilizia, attività estrattive, turismo, legati all'alta stagionalità e al sommerso in 69 Comuni della Provincia di Roma. Si prevede la realizzazione di una serie di studi e verifiche sul territorio atte a definire nel dettaglio la realtà regionale, ad individuare gli attori principali dello sviluppo locale, nonché le azioni ed i percorsi flessibili e continui di formazione, di diffusione e di sensibilizzazione.

Le strategie previste all'interno del progetto si rivolgono in particolare, a funzionari degli enti locali, ad imprenditori di PMI, a responsabili di associazioni di rappresentanza sindacale e di associazioni con finalità sociale.

Il termine ultimo per la conclusione delle attività è fissato al 30 giugno 2006.  
Eventuali proroghe del termine per concludere le attività previste nel progetto potranno essere concesse dal MLPS - DG Politiche Orientamento e Formazione a seguito di richiesta debitamente motivata da presentare almeno 30 giorni prima della scadenza.

In caso di mancato utilizzo entro il 31 dicembre 2005 di almeno il 70% dell'importo impegnato il MLPS - DG Politiche Orientamento e Formazione potrà revocare il finanziamento assegnato alla Regione nei limiti delle somme inutilizzate.

#### **La Regione si impegna a:**

Attuare il progetto secondo le modalità ed i termini indicati nella proposta progettuale esecutiva, acquisita dal MLPS - DG Politiche Orientamento e Formazione con nota n. 39126/04 del 7 dicembre 2004 e successiva integrazione acquisita con nota 1196/05 del 18 gennaio 2005, ed allegata al presente protocollo, di cui costituisce parte integrante.

Utilizzare procedure aperte di selezione dei progetti, nel rispetto di quanto previsto dai Regolamenti comunitari in materia, nonché di quanto stabilito dal Quadro Comunitario di Sostegno e dal Programma Operativo Nazionale obiettivo 3 su citati a proposito di procedure di affidamento.

Partecipare attivamente ai momenti di monitoraggio istituiti a livello nazionale.

Gestire le risorse finanziarie rese disponibili dal MLPS - DG Politiche Orientamento e Formazione compatibilmente con i vincoli di destinazione dei fondi.

Predisporre relazioni trimestrali sugli stati di avanzamento delle attività, contenenti anche i dati di monitoraggio fisico, finanziario e procedurale secondo le scadenze previste dal PON.

Predisporre una relazione finale sui risultati quali-quantitativi conseguiti.

Svolgere le funzioni di controllo e di verifica ex ante, in itinere ed ex post degli interventi finanziati, previsti dalla legislazione comunitaria e nazionale.

Osservare il Reg.(CE) n.1260/99 recante disposizioni generali sui Fondi Strutturali, il Reg. n.1784/99 relativo al FSE, nonché il Reg.(CE) n. 438/01, modificato dal Reg.(CE) n. 2355/02, e il Reg.(CE) n. 448/01, riguardanti rispettivamente i sistemi di gestione e di controllo dei contributi concessi nell'ambito dei Fondi Strutturali e le rettifiche finanziarie.

Osservare, in coordinamento con il MLPS - DG Politiche Orientamento e Formazione, i dispositivi in materia di informazione e pubblicità previsti dal Reg. (CE) n. 1159/2000 del 30 maggio 2000.

Osservare e fare osservare ai soggetti individuati le norme in materia di spese ammissibili previste dal Reg. (CE) n. 448/2004.

Osservare le disposizioni comunitarie in materia di aiuti di stato.

Rendere disponibile, su richiesta del MLPS - DG Politiche Orientamento e Formazione, la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti di competenza della Direzione Generale.



**Il MLPS - DG Politiche Orientamento e Formazione si impegna a:**

Svolgere le funzioni di monitoraggio generale dell'iniziativa così come previsto per gli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del citato PON.

Impegnare a favore della Regione le risorse finanziarie necessarie per la realizzazione della sperimentazione, dalle caratteristiche e modalità sopra indicate, stimate in euro 1.331.630,00, di cui euro 131.963,00 di cofinanziamento regionale; tali risorse saranno rese disponibili tenendo conto dell'effettiva liquidità di cassa e del rispetto degli adempimenti previsti dagli artt. 31 e 32 del Reg. (CE) n. 1260/1999.

Erogare un anticipo del 10%, in seguito al decreto di approvazione del progetto e contestuale impegno delle risorse, ed i successivi pagamenti intermedi, su certificazione trimestrale della Regione al Ministero, corredata da relazione sull'andamento della sperimentazione.

Inoltrare le richieste di pagamento pervenute dalla Regione al Ministero dell'Economia e delle Finanze - RGS IGRUE e fornire informazioni sugli esiti di tali richieste.

Inviare alla Commissione Europea e al MEF le certificazioni di spesa previste dall'art. 32 del Reg. (CE) n. 1260/99, previa acquisizione del relativo rendiconto trimestrale da parte della Regione.

Regione Lazio  
Assessorato alla Scuola, Formazione, Lavoro  
Assessore Giorgio Simeoni



Ministero del Lavoro e delle  
Politiche Sociali  
Il Sottosegretario  
Onorevole Pasquale Viespoli

