



**PROGRAMMA DELLE ATTIVITA'  
FORMATIVE 2008-2009  
(deliberazione della G.P. n. 2039  
di data 8 agosto 2008)**

**SEZIONE DELLE AZIONI  
STRAORDINARIE ANTICRISI A  
COFINANZIAMENTO DEL FONDO  
SOCIALE EUROPEO**

**(Approvato con deliberazione della Giunta Provinciale di  
Trento nr. 454 di data 6 marzo 2009)**

# **1) Il ruolo dell'investimento nelle risorse umane. Da strumento per l'adattabilità dei lavoratrici e lavoratori e delle imprese a motore per la ripresa e l'occupabilità.**

Come già anticipato, l'intervento straordinario che la Provincia di Trento intende realizzare per fronteggiare la crisi con il contributo finanziario del Fondo sociale europeo, si inquadra anche nel più generale contesto nazionale ed europeo. Ciò nella consapevolezza che le ragioni e le caratteristiche di quanto sta avvenendo richiedono strategie capaci di sostenere il sistema produttivo locale con risposte efficaci e adeguate all'emergenza e al tempo stesso proiezioni di medio-lungo termine, e quindi interventi che si configurino come veri e propri investimenti volti a sostenere competitività, efficienza e innovazione.

Il sostegno del Fondo sociale europeo consente di dimostrare come il Programma operativo provinciale, disegnato nel quadro della strategia di Lisbona, sia in grado di rispondere con efficacia e tempestività ai nuovi e reali fabbisogni generati dalla crisi, traducendo nella pianificazione concreta e nello specifico contesto attuale quei principi che ne costituiscono l'ossatura. Si dà corpo da un lato a tipologie di azione che rendono immediatamente visibile il ruolo di promozione della capacità delle imprese e dei lavoratrici e lavoratori di adattarsi a processi di cambiamento che non sono solo fisiologici, dall'altro a interventi differenziati, in grado di accrescere le opportunità di trovare lavori a persone che ne restano prive e che in misura differenziata beneficiano di tutele o non ne beneficiano affatto.

Tale strategia richiama con forte coerenza i recenti documenti europei, in particolare la Comunicazione della Commissione del novembre 2008 "Un piano europeo di ripresa economica", che ridisegna la strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione, incentrata sui quattro settori prioritari (persone, imprese, infrastrutture ed energia, ricerca e innovazione) proponendo insieme una serie di iniziative a breve termine per fronteggiare la crisi e al tempo stesso adattando al nuovo scenario socio-economico le misure di medio-lungo termine previste da Lisbona, in modo da rafforzare la creazione di condizioni quadro stabili per ricreare un contesto di fiducia.

Uno dei pilastri su cui poggia il piano europeo di ripresa economica è quello dell'investimento sul capitale umano, in una duplice logica: da un lato la necessità di un'azione immediata, smart, volta a proteggere l'occupazione, dall'altro l'importanza di fare investimenti "intelligenti", promuovendo prospettive occupazionali a lungo termine attraverso la creazione e il rafforzamento delle giuste competenze, adatte alle esigenze di domani.

In particolare, il Piano sottolinea la necessità di attuare un coinvolgimento attivo e politiche integrate di flessicurezza, incentrate su misure di attivazione, riqualificazione e aggiornamento delle competenze, al fine di migliorare l'occupabilità, assicurare un reinserimento rapido nel mondo del lavoro dei lavoratrici e lavoratori giudicati in esubero ed evitare la disoccupazione di lunga durata. In questo contesto diventa importante anche un'adeguata protezione sociale che incentivi a lavorare e consenta di conservare potere d'acquisto.

Il Consiglio europeo dell'11 e 12 dicembre 2008 riprende e rafforza il documento della Commissione, affermando che il Piano europeo di ripresa economica costituisce un quadro coerente per l'azione da intraprendere a livello dell'Unione e per le misure adottate dai singoli Stati membri, in considerazione della situazione di ciascuno. Viene inoltre ribadito che le misure da intraprendere "saranno accompagnate da uno sforzo più intenso di attuazione delle riforme strutturali nell'ambito della strategia di Lisbona. Queste riforme saranno basate su un finanziamento più consistente degli investimenti e delle infrastrutture, sul miglioramento della competitività delle imprese, su un maggior sostegno alle PMI e sulla promozione dell'occupazione, dell'innovazione, della ricerca e sviluppo, nonché dell'istruzione e della formazione."

Ancora una volta prende corpo il ragionamento che l'investimento sulle risorse umane non è secondario, che il sostegno e la promozione dell'occupazione richiedono specifiche strategie a breve, medio e lungo termine, volte a dotare il Paese di lavoratrici e lavoratori in possesso di qualificazioni adeguate non solo alla struttura e alle caratteristiche attuali del sistema produttivo, ma anche alle sue prospettive di sviluppo e di cambiamento tecnologico ed organizzativo.

La sfida che ci attende è saldare queste considerazioni strategicamente rilevanti nel medio periodo, con piani o schemi di azioni che rivestono carattere di urgenza. La predisposizione di una task force in grado di integrare le politiche in rapporto ad obiettivi specifici e ai gruppi sociali più esposti alla crisi potrà dare consistenza operativa a questi piani o schemi che comunque dovrebbero procedere lungo tre direzioni: qualificare il lavoro, sostenere la mobilità in entrata e in uscita nel mercato del lavoro; migliorare l'offerta di servizi alle persone e alle imprese.

L'ottimismo della volontà, impone di guardare alla crisi come opportunità e non solo come problema. Per l'occupazione, questo ha un significato preciso: utilizzare il sostegno al reddito per situazioni di mobilità e disoccupazione, per incentivare la partecipazione ad attività formative, che abbiano un obiettivo preciso: far crescere la qualità del lavoro della Provincia di Trento. Questo obiettivo non può ovviamente essere perseguito senza immaginare sbocchi occupazionali credibili, almeno in prospettiva. In questo senso le azioni formative sembrano maggiormente condivise ed efficaci se volte a produrre un effettivo upgrading o crescita di professionalità; e se questa crescita verrà sostenuta da politiche di sviluppo (industriali) destinate a comparti che più mostrano di aver bisogno di questa crescita, come quelle a favore dei settori con più elevati tassi di esportazione. In ogni caso appare necessario un processo di mobilitazione della stessa pubblica opinione, quasi una campagna per la crescita professionale, coinvolgente parti sociali, istituzioni formative, università, gli stessi media.

In questo contesto deve valere lo slogan “nessuno resti indietro, nessuno resti solo”. Occorre migliorare e rendere ancora più forte se possibile, la partecipazione alle attività formative, ma valorizzare e sostenere tutti i dispositivi, normativi ed economici, che possono facilitare l’ingresso così come l’uscita dal mercato del lavoro. In particolare:

- Rendere più stringenti informazione, orientamento e apprendimento sul lavoro (tirocini, stage, formazione in impresa anche per gli adulti), valorizzando un istituto come l’apprendistato e sostenendo le imprese che accettano lavoratrici e lavoratori non più giovani in stage;
- Rafforzare le misure di conciliazione (condivisione) tra famiglie e lavoro;
- Modulare con più flessibilità le uscite, per valorizzare le esperienze dei lavoratrici e lavoratori “maturi”, non disperderle e al tempo stesso consentire processi di mobilità anche per le persone meno giovani, da lavoro a lavoro, da dipendente a quello indipendente, da lavoro “profit” a quello legato al no profit. Anzi, a questo specifico proposito, occorre portare maggiore attenzione, o meglio valorizzare, un aspetto strutturale e culturale proprio della Provincia di Trento, che attraverso la cooperazione e il privato sociale può svolgere due compiti: assorbire o anche “ospitare” per un certo tempo lavoratrici e lavoratori in difficoltà, finalizzando anche in questo modo un prevedibile più esteso sostegno al reddito; rafforzare il principio di sussidiarietà anche nei diversi percorsi costitutivi di una nozione, allargata e più sociale, di intermediazione di lavoro.

In ogni caso, anche in presenza di un ruolo più forte del terzo settore in campo occupazionale, resta determinante il ruolo dei servizi pubblici. Personalizzare, rafforzare strumenti e tecniche, sostenere reti, accompagnare lavoratrici e lavoratori, ma anche imprese, hanno nella Provincia di Trento precedenti che consentono un loro sviluppo e una maggiore efficacia di intervento, soprattutto se si dovesse rendere più integrato l’intervento pubblico, aggregando politiche attive e politiche passive, verificando competenze ed erogando insieme sostegno al reddito, formazione e incentivi alle imprese.

## 2) Coerenza con il Programma di Sviluppo Provinciale, con i provvedimenti anticongiunturali adottati dalla Giunta provinciale e con gli indirizzi adottati dalla Comunità Europea.

### *“La coerenza con gli indirizzi del Programma di Sviluppo Provinciale”*

La strategia delineata nel presente documento di programmazione e le operazioni che vanno a qualificarla, risultano pienamente coerenti con gli indirizzi già fatti propri dalla Provincia negli ultimi Programmi di Sviluppo.

In particolare, la necessità che le politiche di sviluppo siano composte anche e soprattutto da politiche di accrescimento e di valorizzazione del capitale umano, è testualmente indicato nel PSP per la XIII Legislatura. Nell'ambito del primo asse prioritario di intervento, “conoscenza”, di tale Programma assumono infatti evidenza strategica *“Gli investimenti nel capitale umano... per lo sviluppo economico e sociale di una comunità”*. Risulta infatti *“...indubbio che per far fronte alle dinamiche in continua evoluzione delle conoscenze, i processi educativi e formativi devono essere in grado, da un lato, di esprimere un'ottica unitaria, dall'altro, di offrire a tutte le persone elementi conoscitivi e competenze tali da renderle capaci di gestire consapevolmente il proprio futuro all'interno della comunità, attraverso l'individuazione di obiettivi e l'acquisizione di atteggiamenti e motivazioni tesi a stimolare l'apprendimento lungo il corso della vita”*.

A tal fine diventa, fra l'altro, fondamentale procedere ad una revisione e potenziamento delle azioni di formazione professionale non di base anche e soprattutto nella direzione di *“...elevare la formazione di chi è già sul mercato del lavoro, in particolare per le abilità maggiormente richieste dal mercato”*.

Coerentemente, *“...particolare attenzione dovrà essere .. dedicata agli interventi rivolti a quelle fasce a maggior rischio di obsolescenza delle qualifiche...”*.

### *“L'attuazione degli indirizzi strategici provinciali”*

Le operazioni previste nel presente documento di programmazione risultano poi sostanzialmente delle “attuazioni” degli indirizzi strategici già adottati dalla Giunta provinciale in materia di lotta e contrasto alla crisi di cui alle deliberazioni di seguito richiamate:

- Deliberazione della Giunta provinciale n. 139 del 30 gennaio 2009 avente per oggetto: “Approvazione della proposta di integrazione del documento dei Criteri per gli Interventi di

politica del lavoro per il triennio 2008-2010, concernente l'adozione di azioni per affrontare l'emergenza occupazionale conseguente alla crisi economica “;

- Deliberazione della Giunta provinciale n. 189 del 30 gennaio 2009 avente per oggetto “Disegno di legge: "Assestamento del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2009 e bilancio pluriennale 2009-2011 della Provincia autonoma di Trento " e variazione al documento tecnico di accompagnamento e di specificazione, con la quale si approva la Relazione programmatico-finanziaria per l'anno 2009 relativa all'assestamento del bilancio 2009”.

***“La coerenza con gli indirizzi comunitari”***

Le strategie e le operazioni delineate risultano poi pienamente coerenti con le indicazioni, suggerimenti e proposte avanzate dall'Unione europea nell'ambito del proprio “pacchetto anticrisi”, così come questo viene delineato soprattutto nei seguenti documenti:

- Proposta di emendamento del Regolamento (CE) n. 1081/2006;
- Proposta di emendamento del Regolamento (CE) n. 1080/2006;
- Comunicazione della Commissione europea "Dalla crisi finanziaria alla ripresa - Un quadro d'azione europeo" (COM (2008) 706 del 29.10.2008);
- Comunicazione della Commissione al Consiglio europeo "Piano europeo per la ripresa economica" (COM (2008) 800 del 26.11.2008);
- Proposte di emendamento al Regolamento (CE) n. 1083/2006; Resoconto della riunione del Gruppo Azioni Strutturali del 1. 12. 2008;
- Memo della Commissaria Danuta Hubner sul pacchetto anticrisi;
- Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni – Politica di coesione: investire nell'economia reale;
- Conclusioni della Presidenza relative al Consiglio Europeo del 11/12 dicembre 2008; COM CE (2008) 706 del 29.10.2008 - Dalla crisi finanziari alla ripresa - un quadro d'azione europeo); COM CE (2008) 800 del 26.11.2008 - Un piano europeo di ripresa economica); COM CE (2008) 876 del 16.12.2008 - Politica di coesione: investire nell'economia reale.

***“Il rispetto dei vincoli in materia di aiuti di stato”***

Il 26 novembre 2008, la Commissione ha adottato la comunicazione «Un piano europeo di ripresa economica», in cui si delineano alcuni degli elementi su cui l'Unione europea intende agire per contrastare l'attuale situazione di difficoltà economica, conseguente alla crisi finanziaria che ha colpito i mercati a livello globale. Il piano di ripresa è imperniato su due elementi principali, che si rafforzano a vicenda. In primo luogo, misure a breve termine per stimolare rapidamente la domanda, salvare posti di lavoro e ridurre il costo

umano del rallentamento economico e attenuarne le ripercussioni sulle categorie più vulnerabili. In secondo luogo, «investimenti intelligenti» per garantire una maggiore crescita e una prosperità sostenibile a lungo termine, secondo il modello di crescita e di riforme avviate nell'ambito della strategia di Lisbona.

Quanto proposto dalla Commissione europea rappresenta un approccio alla crisi che, compatibilmente con il ruolo, le funzioni e gli strumenti di cui dispone questa Istituzione comunitaria, si fonda essenzialmente su una maggiore flessibilità nell'applicazione delle norme che regolano i principi dell'Unione europea, incluse le procedure di utilizzazione dei dispositivi d'intervento del Bilancio comunitario, quali i fondi strutturali. Un orientamento che appare largamente motivato dall'impegno delle Istituzioni comunitarie a contenere il rischio di una azione scomposta e non coordinata degli Stati membri nell'erogazione di aiuti finanziari alle rispettive imprese, al di fuori di ogni regola.

E' in questo ambito quindi che vanno lette le più recenti iniziative della Commissione europea tra cui, per quanto d'interesse di questo Programma, si citano:

- la proposta di revisione del Regolamento (CE) n. 1083/06 del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale e del Fondo Sociale Europeo e del Fondo di Coesione che:
  - amplia le opportunità di eleggibilità della spesa e introduce la possibilità di rendicontare in modo forfaitario alcune spese generali (cosiddetto flat rate) rendendo così meno stringenti le regole per la rendicontazione;
  - consente di incrementare significativamente (fino al 100%) i pagamenti offerti a titolo di anticipo ai beneficiari di quegli interventi d'aiuto che rientrano nell'ambito di interesse dell'art. 87 del Trattato;
  - trasferisce a titolo di anticipazione alle Autorità di Gestione un ulteriore quota del 2,5% della dotazione complessiva del Programma operativo di loro specifica competenza così da velocizzare i flussi di spesa;
- la possibilità di concedere aiuti, per un periodo comunque circoscritto (dal 31 dicembre 2008 al 31 dicembre 2010) e con alcune limitazioni, che pur rientrando nel campo di applicazione dell'art.87 paragrafo 3 lettera b del Trattato (aiuti di Stato), superano la soglia di € 200.000 indicata nel cosiddetto regolamento de minimis fino a raggiungere il limite superiore d'Aiuto temporaneo fissato in €500.000,00).

Si tratta di una azione, quella della Commissione europea, che opera in termini del tutto complementari ed integrativi rispetto a quanto ciascuno Stato membro sta realizzando per contrastare gli effetti della profonda crisi finanziaria e di fiducia che sta interessando l'economia mondiale, attraverso l'adozione di iniziative di politica generale applicabili a tutte le imprese dei loro territori e che, come tali, non costituiscono aiuto di Stato e non ledono i principi fondamentali che sono alla base dell'Unione europea.

E' questo il quadro generale entro cui si colloca a pieno titolo l'impegno di contrasto alla crisi della Provincia autonoma di Trento, di cui questo Programma rappresenta un elemento importante, in quanto diretto a prevenire e contenere, ove queste siano già manifesti, gli effetti che l'attuale situazione economica può avere sui lavoratrici e lavoratori trentini. Un Programma che indirizza gli interventi previsti nel PO "occupazione e competitività" del FSE della PAT per il 2009 secondo un approccio in cui condizioni emergenziali si coniugano a pieno titolo con una visione di sviluppo dei singoli lavoratrici e lavoratori che guarda oltre la crisi, per cogliere quelle opportunità offerte dai processi di cambiamento e di innovazione su cui si fonderà la ripresa.



### 3) Le competenze chiave per l'incremento dell'occupabilità e per favorire la competitività

#### *“Nuove competenze per nuova occupazione”*

E' questa la proposta della Commissione europea<sup>1</sup> comprendente una serie di misure per far fronte alle conseguenze della crisi economica sull'occupazione e migliorare le prospettive professionali. Con le proposte presentate la Commissione risponde alla domanda formulata dal Consiglio europeo di valutare i bisogni e le competenze fino al 2020. Una delle conclusioni principali<sup>2</sup> è che l'Europa vedrà creazione di occupazione nel settore dei servizi, nell'ambito dei quali è previsto il situarsi dei tre quarti dell'occupazione entro il 2020. Inoltre si assisterà alla creazione di occupazione in professioni altamente qualificate ma anche di un certo numero di nuovi posti di lavoro in ambiti di livello intermedio di qualificazione. In tutti i settori, competenze trasversali e di base, saranno sempre più “strategiche”. Capacità di risolvere problemi e di analisi, di autonomia e di comunicazione, attitudine a lavorare in team, abilità linguistiche e digitali assumeranno sempre più un ruolo dominante tra quelle competenze necessarie al miglioramento continuo delle qualità e delle professionalità individuali diffuse nelle organizzazioni produttive e, più in generale, nei contesti sociali. Le analisi valgono per l'insieme delle professionalità coinvolte nel processo globale –in atto e atteso- di cambiamento accelerato e ininterrotto nei modelli organizzativi e nelle prestazioni di lavoro. Un processo che, rispetto al mercato del lavoro, contribuisce a consolidare sempre più la necessità di un nuovo approccio al tema dell'occupabilità.

#### *“Standard competitivi e occupabilità”*

Quando si parla di occupabilità si intende l'insieme delle capacità (meglio delle competenze) che consentono a un soggetto di immergersi o di restare nel mondo del lavoro, ovvero di conseguire e conservare un'occupazione. In altri termini, l'insieme delle capacità decisive per porsi correttamente ed efficacemente di fronte al lavoro, nello specifico per trovarlo, per mantenerlo, per migliorarlo, per cambiarlo. E' opinione diffusa che “imparare a curare la propria impiegabilità” è la chiave del futuro per garantirsi una sicurezza nel mercato del lavoro e che essere “impiegabili”, nel cambiamento, comporta la non sufficienza dell'aggiornamento e dell'arricchimento delle competenze tecnico-professionali. Entra in gioco l'importanza di modelli cognitivi evoluti in grado di favorire la capacità di apprendere e di agire responsabilmente in situazioni diverse dal passato, in primo luogo in spazi organizzativi caratterizzati sempre più da zone d'integrazione fra competenze individuali, stili di lavoro d'area, di gruppo, d'obiettivo o di progetto.

---

<sup>1</sup> Cfr. Europa Regioni, dicembre 2008.

<sup>2</sup> Cfr. Cedefop, Future Skill Needs in Europe – Focus on 2020

La dinamica delle competenze diventa, da questa angolatura, il perno del rapporto di interdipendenza tra individui e lavoro collettivo e, più in generale, tra obiettivi individuali e obiettivi strategici dell'impresa; dall'armonizzazione dei primi con i secondi e/o viceversa dipendono le competenze aziendali su cui si evolve la capacità competitiva dell'impresa.

***“la soglia critica delle competenze”***

Esiste dunque una soglia critica delle competenze che può configurare occupazione o disoccupazione per l'individuo e/o, di riflesso, criticità per le imprese nell'avviare e attuare un processo di sviluppo nel quadro delle attuali, e prospettiche, tendenze: l'incapacità della persona di mettere in azione comportamenti riflessivi, trasformativi e progettuali. L'accento si sposta sulla capacitazione cognitiva e apprenditiva dei soggetti quale competenza complessa (o insieme di competenze di varia natura) che chiama in causa la crescita di comprensione dei fenomeni, di consapevolezza dei problemi, di percezione dei limiti a fronte dei rischi individuali e globali, di uso del principio di precauzione nelle decisioni, di uso positivo dell'incertezza. L'attenzione all'empowerment diviene una necessità.

***“l'empowerment come necessità preventiva, terapeutica, riparativa ed emancipatoria”***

Crescita costante, progressiva e consapevole delle proprie potenzialità, di autonomia e assunzione di responsabilità, aumento della capacità individuale di leggere la realtà, individuando condizionamenti e minacce, ma anche condizioni favorevoli ed opportunità, rappresentano gli elementi di quel costrutto –l'empowerment- che determina la possibilità dei singoli di controllare attivamente la propria vita e che diventano strategici e pressanti in riferimento alle caratteristiche principali dei soggetti che, nei momenti di significativi e repentini cambiamenti, stanno al centro della preoccupazione perché appartengono a fasce scarsamente “empowered”.

***“la necessità di ridisegnare la mappa dello svantaggio in funzione del key competencies divide”***

Sembra dunque importante indicare come nuovo fattore di svantaggio lavorativo individuale, e competitivo sul piano organizzativo, quel dislivello in termini sia di competenze di base che di competenze strategiche che designano le “soglie” minime di occupabilità, in altri termini la dotazione di supporti cognitivi necessari per accedere, mantenere, cambiare lavoro e, secondo un'ottica più generale, “*per raggiungere risultati di grande valore a livello individuale e sociale in termini di vita realizzata in tutta la sua durata e di buon funzionamento della società*” (OCSE, progetto DeSeCo 1997-2002). La funzionalità di tali competenze rispetto al soddisfacimento di bisogni importanti e complessi generati da sfide in un'ampia gamma di contesti nonché rispetto al miglioramento dell'uguaglianza sociale in termini di opportunità le categorizza come “competenze chiave”.

***“gli elementi costitutivi di base delle competenze chiave”***

Sono elementi comuni a più competenze, a più figure, a più settori che pur non essendo specifici di una professionalità concorrono a delinearne quei presupposti associabili alla persona in senso ampio, significativi per la composizione di una base minima per l'esercizio di una cittadinanza attiva, per il lavoro, per l'accesso alla formazione, più in generale, per sostenere la flessibilità e la polivalenza. Denotano

prevalentemente il prodotto di una combinazione di conoscenze, abilità e predisposizioni interne del soggetto in termini di espressione comunicativa (linguistica e digitale), di interazione nel contesto economico-produttivo, di azione nel rispetto delle normative, di comprensione di un fenomeno, di un oggetto, di una situazione.

***“gli elementi costitutivi strategici delle competenze chiave”***

Sono elementi che connotano l'abilità del soggetto di combinare e coordinare conoscenze, risorse, capacità in ordine alla predisposizione ed attuazione di piani di intervento (strategie personali) efficaci per affrontare l'evolversi ed il mutare delle situazioni ai fini dell'adattabilità al contesto sociale e lavorativo. E' proprio tra gli elementi strategici che troviamo strumenti e fattori che operano a supporto dell'integrazione dei diversi saperi e abilità possedute come condizione funzionale al soggetto tanto nella sua dimensione di attore sociale quanto nella dimensione di interprete di un ruolo lavorativo. Più in dettaglio, tali elementi fanno riferimento ad operazioni fondamentali proprie di qualunque persona posta di fronte a un compito o a un ruolo che comportano un'identità competente rispetto:

- al trattamento delle informazioni, alla diagnosi delle situazioni, all'analisi e valutazione di problemi, alla valutazione delle proprie risorse e competenze;
- all'impostare e gestire gli aspetti comunicativi e relazionali impliciti nello svolgimento di un compito, nello specifico alla comunicazione in situazione interpersonale (interna/esterna), all'utilizzo di strumenti di comunicazione mediata, alla cooperazione, alla negoziazione, ecc.;
- al porsi con efficienza, efficacia e pertinenza di fronte a un compito lavorativo, risolvendo problemi, pianificando il lavoro, monitorando/valutando le prestazioni, trovando soluzioni innovative, gestendo il tempo, prendendo decisioni, ecc..

***“il comportamento organizzativo e le risorse psicosociali come elementi costitutivi della competenza”***

Tra gli elementi costituiti delle competenze chiave si evidenziano inoltre tutte quelle risorse difficili da esprimere e da descrivere ma che concorrono a definire quelle qualità personali sempre più ricercate sul mercato del lavoro: si tratta del patrimonio emotivo, comportamentale ed etico che, pur non essendo collegato ad uno specifico ambito cognitivo, orienta la persona nel suo percorso di vita personale e professionale e la rende più o meno capace di interagire positivamente con i contesti sociali e lavorativi.

***“la pista da percorrere in chiave reattiva e prospettica rispetto all'evoluzione del contesto”***

Tradurre il tema delle competenze in termini operativi, richiama da un lato la necessità di strategie formative di sviluppo, di miglioramento e d'aggiornamento sul piano individuale e dall'altro di piena valorizzazione ed integrazione delle stesse nel contesto organizzativo. Alle politiche d'intervento sul capitale umano si chiede dunque di salvaguardare, oggi e soprattutto in prospettiva, un campo di scelte (e di opportunità) ampio, sia per gli individui sia per le aziende, funzionale alla convergenza di obiettivi comuni ed in grado soprattutto di sostenere quella necessaria evoluzione del “contratto psicologico di lavoro” da promessa, e garanzia, di impiego per tutta la vita ad occupabilità

permanente sostenuta da una dotazione di competenze, non solo aggiornate, ma soprattutto trasferibili.

Assicurare nuove competenze per una nuova competitività porta dunque a dotare il territorio di capitale umano portatore di competenze articolate secondo una gerarchia in parte differente rispetto a quella passata: l'acquisizione di nuovi vantaggi competitivi colloca sullo stesso piano sia le competenze tecnico-lavorative sia gli elementi di base e strategici che concorrono alle competenze chiave per l'occupabilità.

Diventa quindi prioritario anche per il contesto provinciale concepire, costruire e promuovere un programma d'azione che, indipendentemente dalla tipologia di destinatari e dai loro contesti di bisogno e domanda formativa, metta al centro aree, o cluster, di competenze con caratteristiche di pervasività, attualità ed efficacia in termini di contributo all'aumento della competitività del sistema produttivo locale e, più in generale, alla determinazione di condizioni di adattabilità e occupabilità secondo logiche di pari opportunità nel contesto sociale.

## **4) La rilevazione e la diagnosi dei bisogni formativi a supporto della programmazione delle azioni straordinarie anticrisi: impianto metodologico e principali risultati**

### **5.1 L'impianto metodologico**

Per l'individuazione delle aree di intervento delle azioni previste dal presente Programma si è utilizzato, adattandolo, l'impianto di rilevazione e analisi del modello operativo per la rivelazione e l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali a supporto della programmazione annuale delle attività formative del Fondo Sociale Europeo. Si tratta del modello che, a partire dal 2002, è stato attivato (Deliberazione della Giunta provinciale n. 3303 del 23 dicembre 2002, successivamente integrata dalle Deliberazioni n. 1125 del 16 maggio 2003, n. 178 del 17 settembre 2003 e n. 632 del 19 marzo 2004) allo scopo di:

- fornire, basandosi sulla pluralità di indicazioni offerte dalle fonti disponibili sul territorio provinciale, un quadro degli elementi del contesto socio-economico più significativi ai fini della programmazione formativa;
- definire gli ambiti di attività e delle relative competenze rispetto alle quali orientare la programmazione dell'offerta formativa.

Più in dettaglio, il modello prevede: l'elaborazione di un quadro del "contesto di riferimento" sia dal punto di vista socio-economico nelle sue dimensioni quantitative e qualitative desunte dalla pluralità di indicazioni offerte dalle fonti accessibili sul territorio provinciale sia dal punto di vista delle strategie di sviluppo desunte dai documenti di programmazione provinciale nonché da specifici progetti strategici per il Trentino individuati e/o attivati; l'identificazione di ambiti di attività e delle relative competenze rispetto alle quali orientare la definizione dell'offerta formativa, esplicitando le condizioni per favorire l'integrazione tra le politiche formative e le politiche di sviluppo locale.

Tale scelta di carattere metodologico ha tenuto conto sia del fatto che la progressiva messa a regime del modello ha portato con successo all'implementazione del quadro di riferimento per l'offerta formativa provinciale FSE degli anni 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 e 2008 sia dei significativi elementi di riscontro riguardo all'adeguatezza dell'impianto metodologico e degli strumenti di ricerca previsti dal modello e/o alla sua efficacia nell'attivare processi di progettualità condivisi e partecipati con le Parti Sociali. Nello specifico, si è tenuto conto dei seguenti elementi di caratterizzazione del modello: l'ampiezza dell'analisi e del confronto previsto tra soggetti, che spaziano dagli attori economici ad esponenti della società civile; l'apertura verso l'esterno, grazie al coinvolgimento nelle attività operative di esperti e di interlocutori espressione di settori e sistemi produttivi di altre realtà territoriali extraprovinciali più avanzate; all'utilizzo di impianti metodologici di rilevazione e di analisi utilizzati positivamente in altri contesti, con specifico riferimento alle indagini di approfondimento sulle competenze; la presenza di momenti di confronto e di validazione degli approcci di ricerca, dei risultati intermedi e di quelli finali con le Parti Sociali.

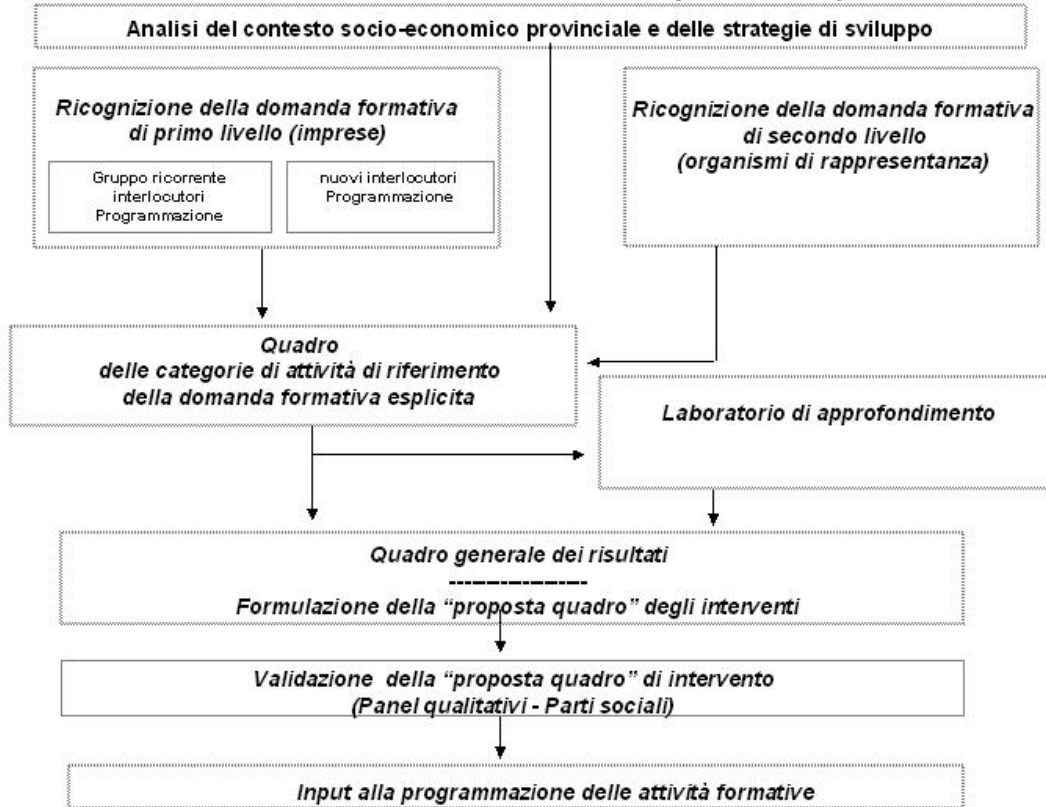
L'impianto metodologico a supporto della definizione delle azioni previste dal presente Programma ha quindi previsto:

- analisi mirate del contesto socio-economico provinciale, con particolare attenzione agli aspetti di maggiore importanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi del modello;
- ricognizioni, attraverso la costituzione di gruppi di lavoro supportati dal web, della domanda formativa esplicita espressa sia dalle istituzioni intermedie e/o di rappresentanza sia dalle imprese;
- approfondimenti relative alle competenze con sviluppo di specifiche indagini per lo studio delle stesse in vari ambiti professionali;
- ricorso a supporti cognitivi (analisi, studi previsionali, ecc.) offerti da gruppi di lavoro impegnati a livello europeo nell'elaborazione di scenari sui trend della domanda di lavoro e dei fabbisogni di competenze.

L'impianto metodologico generale delle attività svolte ha previsto le seguenti macro-fasi di lavoro che risultano tra loro collegate/integrate sulla base del processo di funzionamento di seguito schematizzato:

- analisi del contesto di riferimento;
- ricognizione della domanda formativa di primo livello con coinvolgimento di interlocutori aziendali privilegiati;
- ricognizione della domanda formativa di secondo livello con coinvolgimento degli organismi di rappresentanza (datoriali, professionali, sindacali, ecc.);
- attivazione di un laboratorio di approfondimento sulle competenze e le professionalità per ambiti significativi emersi dalle ricognizioni;
- elaborazione di quadri di riferimento (aree di intervento/cluster di competenze) per le azioni di carattere formativo;
- discussione, confronto e validazione dei quadri attraverso panel con le Parti Sociali e rappresentanti di organizzazioni produttive significative in rapporto al comparto di riferimento;
- stesura dei quadri definitivi a supporto della programmazione formativa.

### **Schema delle attività del modello (Laboratorio)**



### Analisi del contesto di riferimento

L'analisi del quadro socio-economico provinciale ha riguardato principalmente gli aspetti più significativi ai fini della contestualizzazione sia degli esiti delle varie attività di ricognizione e analisi sul campo sia delle priorità di intervento individuate. Tra le fonti disponibili a livello provinciale si sono considerate:

- l'Ufficio Studi e Ricerche della CCIAA di Trento;
- l'Ufficio Studi dell'Associazione Industriali della provincia di Trento;
- il Servizio Statistica della Provincia Autonoma di Trento;
- l'Osservatorio del Mercato del Lavoro dell'Agenzia del Lavoro;
- l'INPS, sede di Trento;
- il Sistema Informativo Excelsior di Unioncamere.

Lo scenario di contestualizzazione è stato dunque ricostruito attraverso la disponibilità di una serie di informazioni; tra le principali:

- lo stato e l'evoluzione della struttura produttiva dei comparti industriale ed artigianale, con indicatori su numero di unità locali, numero di addetti, performances in termini di fatturato, capacità di utilizzo degli impianti, investimenti (per tipologia), orizzonti di mercato delle imprese;
- le valutazioni degli imprenditori in ordine alla situazione congiunturale provinciale, sulla redditività aziendale, sulla competitività delle aziende e dei concorrenti diretti, sulla dinamica dei costi di produzione;
- le previsioni degli imprenditori rispetto all'andamento congiunturale previsto (su base trimestrale oppure annuale);
- il movimento anagrafico delle imprese e della popolazione;
- la condizione professionale della popolazione;
- la dinamica delle assunzioni e delle cessazioni di rapporto lavorativo;
- le figure ricercate nel mercato del lavoro e le difficoltà di reclutamento;
- i posti di lavoro previsti dalle imprese ed i loro aspetti connotativi;
- la Cassa Integrazione Guadagni;
- la Mobilità extra-aziendale.

L'analisi dello scenario è stata poi completata dall'analisi della documentazione relativa alle strategie della programmazione provinciale nelle sue diverse tipologie (piani, progetti, documenti di intervento, ecc.) e, nello specifico, alle implicazioni sul versante formativo degli interventi individuati.

### La ricognizione della domanda formativa

**L'attività di ricognizione della domanda formativa esplicita ha previsto la raccolta via web (utilizzando un database dedicato e collocato in un'area riservata del portale dell'Ufficio del Fondo Sociale Europeo) di informazioni relative alla domanda espressa direttamente:**

- **da un gruppo di interlocutori "di settore/area occupazionale di riferimento per le azioni di intervento", coinvolti nella ricognizione della domanda formativa in quanto operatori in grado, date le caratteristiche del ruolo occupato oppure delle aziende di appartenenza, di offrire indicazioni significative relative alla situazione del settore in termini di ritardi/bisogni e alle strategie più appropriate di risposta;**
- **da associazioni e/o organismi di rappresentanza (datoriali, professionali, sindacali, ecc.).**



**Hanno partecipato alla ricognizione relativa agli interlocutori di settore 49 persone. Tale gruppo è risultato così composto: in parte, da coloro che avevano partecipato alle rilevazioni precedenti; in parte, da nuovi interlocutori; in generale, sia da interlocutori provenienti da contesti produttivi interessati da effetti significativi dell'attuale sfavorevole congiuntura sia da interlocutori di settori non o limitatamente interessati. Queste le aree occupazionali/professionali rappresentate:**

- *area "Estrattiva"*
- *area "Industriale e artigianale di produzione", articolata in*
  - meccanica
  - elettrico/elettronica
  - chimica
  - tessile e abbigliamento
  - carta e cartotecnica
  - agro/alimentare
- *area "Edile e impiantistica civile"*
- *area "Legno"*
- *area "Grafica ed editoria"*
- *area "Turistica"*
- *area "Commercio"*
- *area "Trasporti"*
- *area "Servizi bancari, finanziari e assicurativi"*
- *area "Servizi alle imprese"*

**Il questionario telematico impiegato è stato strutturato in modo da avere un riscontro in termini di presenza o meno di ritardi/bisogni rispetto alle esigenze di competitività nel proprio mercato nonché di strategie messe in atto/auspicabili per farvi fronte. Le macro-categorie delle attività di riferimento, poi disaggregate a vario livello per singola categoria di attività, delle valutazioni in termini di ritardi, bisogni, strategie sono le seguenti:**

- Amministrazione e finanza
- Commerciale
- Risorse umane
- Produzione (prodotto/servizio)

Oltre a queste, particolare importanza è stata poi data alla categoria di riferimento denominata "trasversale", relativa agli ambiti della qualità, della sicurezza, della comunicazione linguistica, delle competenze digitali, ecc..

**Le strategie di intervento opportune/auspicabili sono state articolate in azioni che implicano: innovazione di processo, innovazione di prodotto/servizio, innovazione organizzativa, manutenzione delle competenze, reperimento delle competenze sul mercato del lavoro.**

**Nella rilevazione che ha coinvolto le organizzazioni di rappresentanza (in totale 12 organizzazioni) è stata utilizzata una diversa griglia di rilevazione in grado di segnalare:**

- **le categorie di attività di riferimento delle attività formative sia per il personale occupato sia per quello che si appresta a entrare nel mercato del lavoro;**
- **la tipologia di lavoratrici e lavoratori portatori dei bisogni formativi segnalati e le categorie prioritarie su cui concentrare la formazione;**
- **la stima dei potenziali beneficiari di eventuali azioni di intervento.**

### Laboratorio di approfondimento

Il Laboratorio di approfondimento è stato attivato attraverso un supplemento di rilevazione esteso a organizzazioni produttive non coinvolte nella fase di ricognizione di primo livello ma disponibili a partecipare a una mappatura più fine dei bisogni relativi allo sviluppo delle competenze chiave per l'occupabilità, in particolare quelle clusterizzate, sulla base degli esiti delle analisi e delle ricognizioni compiute, in "competenze di base", "competenze strategiche", "competenze comunicative e relazionali", "competenze valorizzanti". L'indagine è stata svolta mediante intervista condotta da intervistatore e ha coinvolto 10 realtà aziendali di diversa dimensione e appartenenza settoriale.

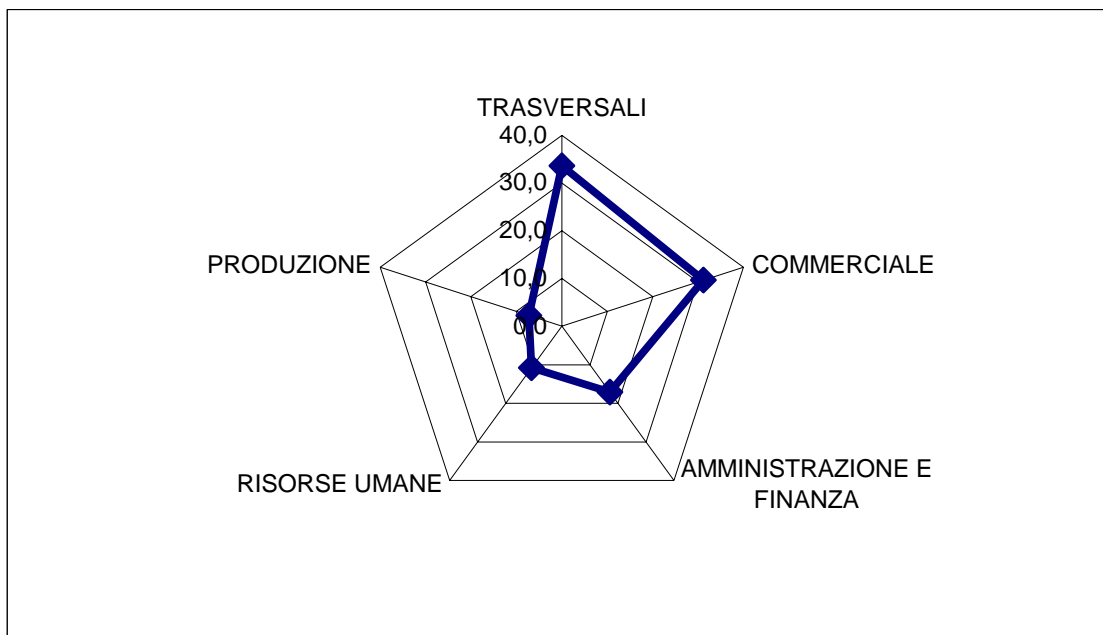
### Discussione, confronto e validazione dei quadri di riferimento delle azioni formative

La discussione e il confronto sugli esiti delle analisi e sull'articolazione e composizione dei cluster di competenze (aree di intervento) di riferimento per l'individuazione delle azioni formative del presente Programma sono avvenuti attraverso uno specifico panel. Al tavolo di discussione hanno partecipato 20 interlocutori, in rappresentanza delle associazioni di categoria, delle associazioni sindacali, di aziende particolarmente significative per il contesto produttivo provinciale.

## **5.2 Principali risultati**

Vengono di seguito riportati i principali risultati delle rilevazioni e analisi presentate e discusse al panel.

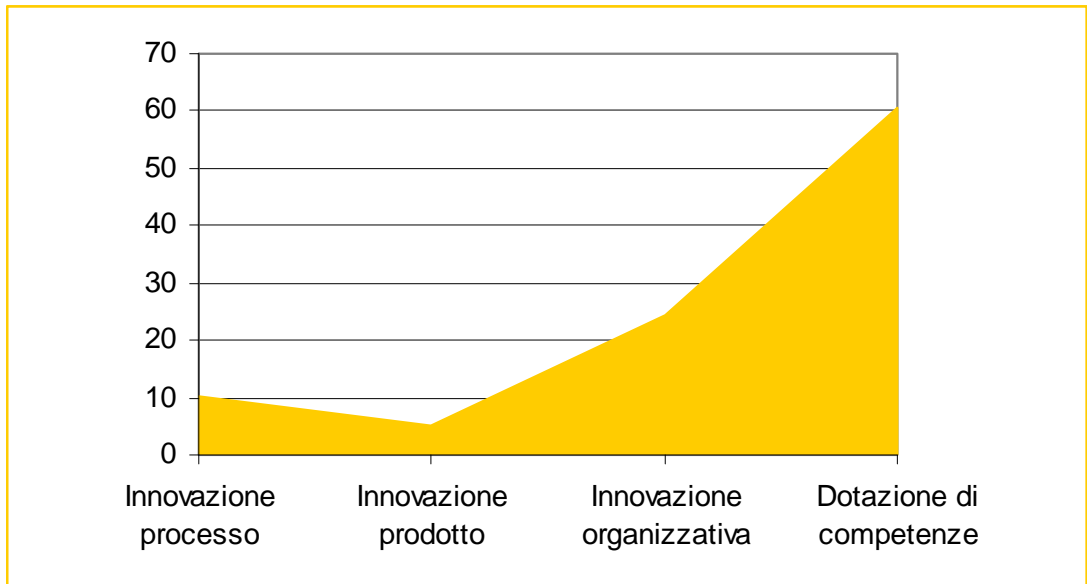
Per quanto riguarda i ritardi/bisogni rispetto alle esigenze di competitività del settore di appartenenza, soprattutto nella prospettiva di miglioramento e di riavvio del ciclo congiunturale, emergono da tutte le aree occupazionali/professionali criticità soprattutto rispetto alla "categoria trasversale" e all'area commerciale.



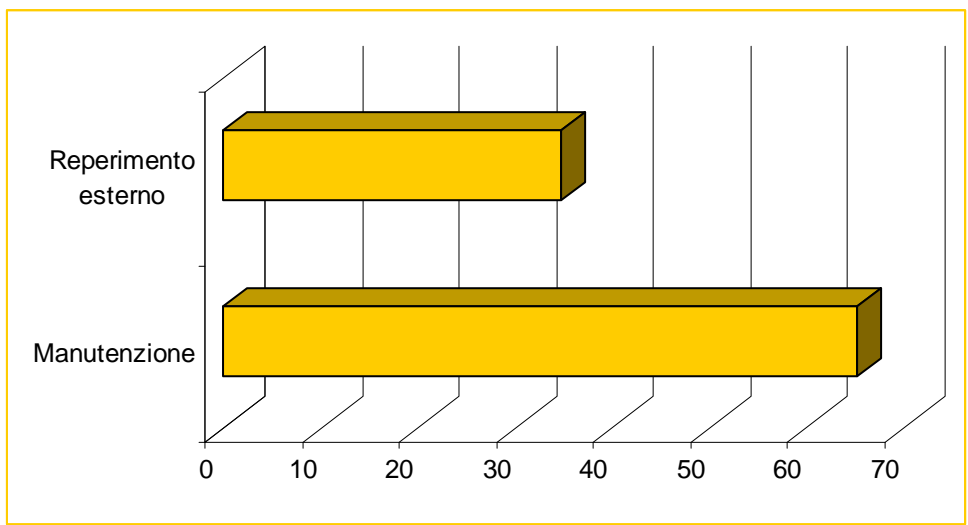
Più in dettaglio, considerando i diversi ambiti di ritardo/bisogno emerge la seguente graduatoria decrescente per livello di criticità.

- Comunicazione in lingua straniera livello base
- Comunicazione e relazioni interpersonali
- Tecniche di vendita e soddisfazione del cliente
- Marketing e sviluppo dell'immagine aziendale
- Progettazione, ricerca e sviluppo
- Sicurezza
- Gestione e sviluppo processi lavorativi attraverso ICT
- Controllo di gestione
- Direzione e organizzazione vendite
- Gestione relazioni industriali, contrattazione
- Assistenza clienti
- Organizzazione
- Qualità
- Comunicazione in lingua straniera livello avanzato
- Contabilità industriale
- Gestione finanziaria
- Gestione degli acquisiti
- Amministrazione vendite
- Gestione fiscale
- Logistica aziendale
- Gestione import/export
- Attività attinenti ai processi di produzione
- Gestione amministrativo-contabile
- Contabilità generale
- Gestione d'ufficio e segreteria

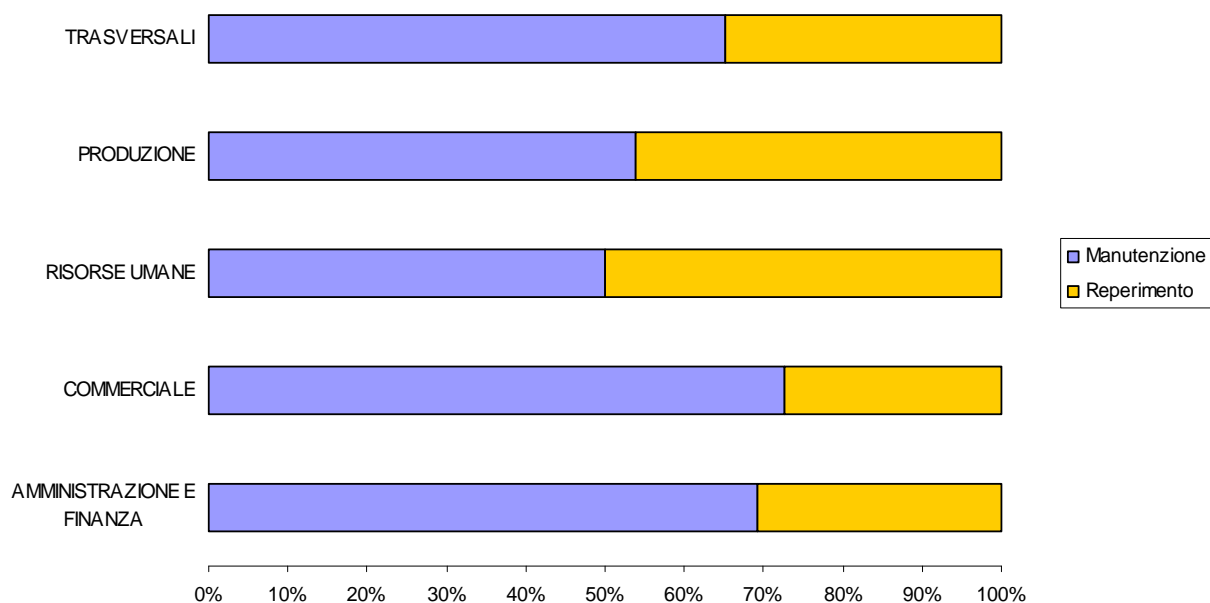
Per quanto riguarda le strategie di intervento, prevale nettamente un orientamento al miglioramento della dotazione di competenze, oltre che all'innovazione sul fronte organizzativo.



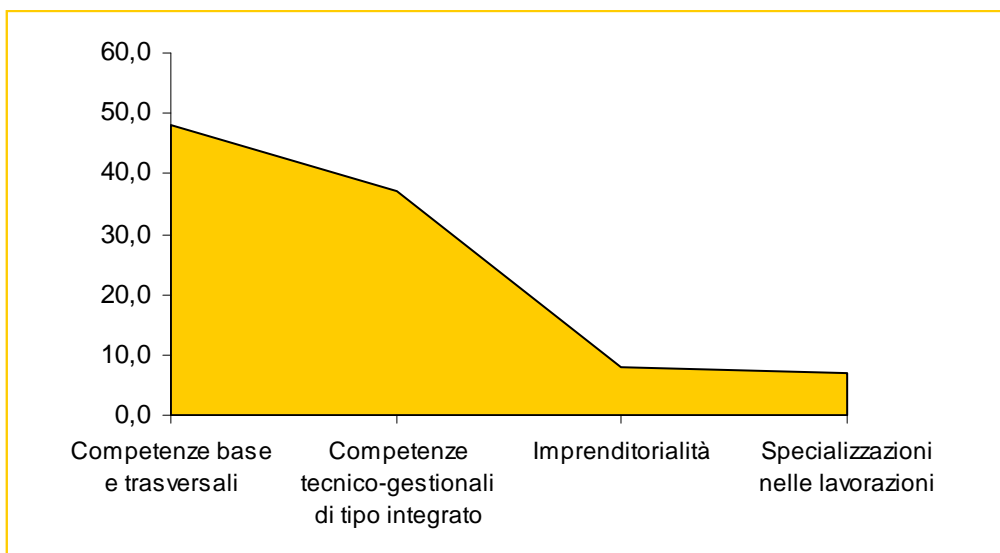
Il miglioramento della dotazione di competenze viene/verrà perseguito prevalentemente attraverso la manutenzione delle competenze dei lavoratrici e lavoratori più che il loro reperimento sul mercato del lavoro.



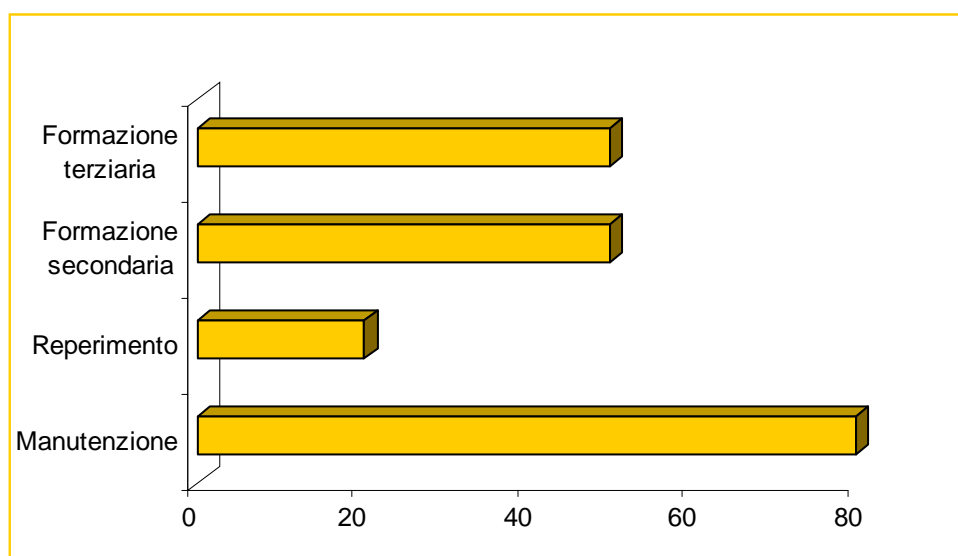
Tra le due diverse tipologie di azione per il miglioramento della dotazione di competenze non si rilevano, rispetto a quella media generale, situazioni significativamente differenziate per categorie/aree considerate.



Anche dal punto delle associazioni di rappresentanza emerge in maniera evidente un fabbisogno formativo soprattutto in termini di competenze base e trasversali mentre tra quelle gestionali, trovano particolare segnalazione tutti gli ambiti delle professionalità tecnico-gestionali di carattere integrato e a “banda larga” nel senso che presentano elementi connotativi che assicurano elevata spendibilità in molti contesti lavorativi e professionali.



In termini di strategie per il miglioramento della dotazione delle competenze anche per le associazioni di rappresentanza prevale nettamente la necessità della manutenzione delle competenze dei lavoratrici e lavoratori più che il loro reperimento sul mercato del lavoro; in questo caso, si sottolinea come gli interventi formativi debbano riguardare sia i possessori di istruzione secondaria sia coloro che hanno concluso cicli di istruzione terziaria.



In termini di aree di intervento formativo e/o di cluster di competenze da sviluppare, le ricognizioni effettuate confermano quanto indicano nel paragrafo precedente a proposito delle competenze chiave per l'occupabilità e la competitività.

Nello specifico, tenendo anche conto dell'analisi di scenario e degli approfondimenti effettuati sia attraverso l'apporto cognitivo dei gruppi di studio che a livello europeo stanno tracciando le direttrici di evoluzione della domanda di lavoro e delle competenze sia attraverso le attività del Laboratorio, emergono alcune macro-aree di intervento che presentano carattere di rilevanza e priorità per predisporre quel contesto favorevole sia all'attenuazione degli effetti dell'attuale ridimensionamento e selettività della domanda di lavoro a causa della situazione congiunturale sia allo sviluppo, secondo un'ottica di anticipazione, di quelle tipologie di competenze necessarie per avvalersi, come lavoratrice e lavoratore e come impresa, delle opportunità che potranno presentarsi nella fase di ripresa del ciclo economico.

Di seguito i principali *cluster di competenze* che sono stati individuati come riferimento prioritario per gli interventi formativi.

*Cluster - Competenze tecnico-gestionali di tipo integrato a "banda larga"*

- Automazione
- Ricerca e progettazione
- Tecnologie a supporto delle reti di filiera
- Innovazione dei servizi e delle strategie di business
- Imprenditorialità

*Cluster - Competenze di base*

- Comunicazione linguistica di base e applicata
- Competenze digitali di base e applicate
- Competenze per l'armonizzazione dei bisogni individuali e le missioni aziendali

*Cluster - Competenze strategiche*

*Cluster - Competenze comunicative e relazionali*

*Cluster - Competenze valorizzanti per l'adattabilità.*

## 5) Inquadramento generale delle operazioni

Per definire un piano di indirizzo degli interventi formativi di contrasto agli effetti prodotti da un andamento congiunturale negativo sul mercato del lavoro bisogna aver chiare le situazioni che potrebbero emergere dalla recessione economica.

Queste infatti possono assumere diverse caratteristiche che vanno:

- dalla sola e limitata riduzione della domanda di fattori produttivi (fra cui anche il lavoro), lasciando inalterate o modificando solo lievemente le caratteristiche del contesto di riferimento organizzativo aziendale e le competenze richieste ai lavoratrici e lavoratori;
- alla parziale o anche completa ristrutturazione di alcuni comparti (produzione, commercializzazione, ecc.) che compongono la struttura aziendale o delle reti fra aziende della filiera produttiva;
- fino alla completa ristrutturazione dei sistemi (cambiamento dei prodotti, dei cicli produttivi, ecc).

A prescindere dello scenario che potrà prevalere nel contesto trentino come conseguenza dell'attuale situazione di crisi, gli strumenti che si possono mettere in campo, per alleviare gli effetti di maggior rilevanza sociale da questa prodotti e, contestualmente, per facilitare i processi di inversione del segno della congiuntura, riferiscono essenzialmente a due grandi tipologie:

- quella della assistenza sociale finalizzata ad assicurare la conservazione di un reddito minimo di entità sufficiente a garantire ai lavoratrici e lavoratori ed alle loro famiglie un tenore di vita adeguato e dignitoso;
- quella delle cosiddette politiche attive del lavoro, tra cui rientra a pieno titolo la formazione, volte a sostenere sia la domanda di lavoro (operando ad esempio sui costi) sia a favorire gli adeguamenti dell'offerta di lavoro in termini di caratteristiche qualitative. Si tratta, in quest'ultimo ambito, di fare in modo che le competenze che compongono il bagaglio dei saperi e delle abilità dei lavoratrici e lavoratori corrispondano allo skill-mix richiesto dalle imprese, una volta che queste abbiano riscontrato un incremento della domanda di prodotti da queste offerti e/o quando abbiano superato le fasi di ristrutturazione o riconversione richieste.

Agire, quindi, attraverso la formazione comporta la messa in campo di interventi diversi ciascuno dei quali calibrato in funzione dei seguenti potenziali macro-target di beneficiari:

- i lavoratrici e lavoratori che potrebbero mantenere una costanza di rapporto contrattuale in quanto risorse che costituiscono lo “zoccolo essenziale” per la sopravvivenza dell'impresa (lavoratrici e lavoratori più qualificati, relativamente più giovani, portatori di un bagaglio rilevante di competenze tacite, che incarnano il “sistema dei valori” d'azienda, ecc.), ma che potrebbero beneficiare di un intervento (o più interventi) di manutenzione delle competenze, interventi che collocherebbero l'impresa in situazione di maggior vantaggio competitivo immediato o a medio termine;
- i lavoratrici e lavoratori che potrebbero mantenere una costanza di rapporto contrattuale, per stessa opportunità d'impresa, in quanto coinvolti direttamente da investimenti più complessivi connessi alla ristrutturazione aziendale, qualora il loro adeguamento in termini di competenze venga sostenuto dall'intervento pubblico;
- i lavoratrici e lavoratori che, o per loro caratteristiche personali-professionali, o per il crollo della domanda devono essere ricollocati (e quindi vengono espulsi dai processi a prescindere da eventuali supporti alla loro riqualificazione);



- i lavoratrici e lavoratori che, anche se preparati e flessibili, subiscono le conseguenze di una riconversione di processi e di prodotto dell'azienda in cui sono inseriti e quindi vengono comunque espulsi.

In sostanza si pone in evidenza la necessità di operare quantomeno su due fronti:

- finanziare progetti di riqualificazione ed aggiornamento professionale presentati dalle imprese per i loro dipendenti;
- offrire interventi di maggior riqualificazione e manutenzione competenze intercettando i lavoratrici e lavoratori già espulsi dalle imprese.

E' partendo da questa prospettiva d'azione che vanno interpretati gli interventi riportati di seguito, che, in coerenza con gli orientamenti strategici generali e la struttura del PO FSE, propongono un insieme articolato di attività differenziato negli obiettivi, nei contenuti e nelle misure di accompagnamento, così da potere dare risposte diversificate e coerenti a quelle che sono le esigenze dei lavoratrici e lavoratori trentini interessati dalla attuale situazione di crisi

## **6) ASSI, OBIETTIVI SPECIFICI E OPERAZIONI**

### **ASSE I – ADATTABILITÀ**

Come definito nel Programma operativo FSE provinciale, con questo Asse si intende promuovere ed ampliare, naturalmente sempre in piena compatibilità con le regole comunitarie in materia di aiuti di stato alla formazione, l’impegno delle imprese trentine a favore dell’aggiornamento ed adattamento dei loro lavoratrici e lavoratori. Un’azione indirizzata a rendere esplicite e valorizzare le competenze possedute ed orientata tanto all’aumento della quota di professionalità più qualificate, quanto alla diffusione di quelle competenze e qualificazioni trasversali diventate ormai una condizione imprescindibile per svolgere tutte le occupazioni. La strategia dell’Asse è perseguibile qualora sia valorizzata la potenzialità di sostenere l’auto riconoscibilità dei propri bisogni da parte delle imprese anche in chiave anticipatoria. La situazione di contrazione della produzione conseguente ai periodi di ristagno della domanda aggregata a livello mondiale e, naturalmente, anche provinciale, implica un notevole incremento nel rischio che le imprese diano luogo dapprima a processi di sospensione e, successivamente, a processi di espulsione della forza lavoro occupata. A maggior rischio di disoccupazione si collocano naturalmente i soggetti che si presentano in condizioni di maggior debolezza in considerazione della loro minor preparazione professionale o più ridotta flessibilità. Problematiche analoghe presentano i lavoratrici e lavoratori in condizione professionale o personale meno tutelata dall’ordinamento ovvero coloro che risultino maggiormente onerosi o con più bassi livelli di produttività (lavoratrici e lavoratori maturi, portatori di disagio, ecc.).

#### ***Obiettivo specifico A): Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l’adattabilità dei lavoratrici e lavoratori.***

L’accresciuta concorrenzialità a cui il tessuto produttivo trentino è esposto, nel corso degli ultimi anni, comporta un impegno straordinario nel mantenimento e l’innalzamento continuo dei saperi, competenze e capacità professionali dei lavoratrici e lavoratori, in particolare di quelli a maggiore rischio di obsolescenza e marginalizzazione. Un’area d’intervento che la Provincia presidia ormai da molti anni, grazie anche all’impegno del FSE, ma che, pur con l’azione dei fondi interprofessionali, continua ad assumere un valore strategico in una politica di sviluppo del territorio che intende fondare la sua competitività sulla conoscenza e quindi sulla qualità del principale fattore di produzione cioè il capitale umano.

Se questo è vero in condizioni economiche “ordinarie”, diventa ancora più drammaticamente rilevante in periodi di recessione, quale quello che stiamo attraversando.

La leva formativa si impone quindi in duplice direzione:

sostituire i periodi di sospensione lavorativa (improduttivi) con periodi di forte investimento nell’accrescimento delle competenze professionali, conservando i rapporti di lavoro e utilizzando lo strumento “FSE” quale investimento a favore del sistema produttivo locale, delle sue realtà produttive e dei suoi lavoratrici e lavoratori;

creare le premesse affinché, in fase di inversione del ciclo economico, la realtà locale e le sue aziende, dispongano di lavoratrici e lavoratori preparati a sostenere la ripresa, fornendo le abilità e le capacità richieste da un periodo in cui la presenza di capitale umano “adeguato” risulterà particolarmente importante quale fattore decisivo per la competitività dei locali sistemi del lavoro.

Il quadro di priorità descritto trova declinazione almeno per quanto riguarda il presente documento nei due **obiettivi operativi** individuati in fase di programmazione comunitaria:

- Sostenere gli interventi di formazione continua per gli occupati.
- Consolidare ed ampliare le opportunità di riqualificazione dei lavoratrici e lavoratori occupati con priorità di intervento per gli ultracinquantenni.

**OPERAZIONI DESTINATE AL PERSEGUIMENTO  
DELL'OBIETTIVO SPECIFICO Asse I - ob. spec. A)**

## **INTERVENTI DI FORMAZIONE CONTINUA IN PERIODO DI CRISI ECONOMICA.**

### *Analisi della situazione o del contesto sociale/organizzativo che motivano l'operazione*

Da alcuni anni stiamo vivendo in una realtà caratterizzata da una economia sempre più globalizzata, dall'apertura dei mercati e da un rinnovamento tecnologico continuo, imprese e lavoratrici e lavoratori sono posti davanti alla necessità, ma anche alla possibilità, di adattarsi. Benefico, anche in condizioni ordinarie, nell'insieme alla crescita e all'occupazione, questo processo di cambiamenti strutturali produce però trasformazioni comunque destabilizzanti soprattutto per alcune fasce di lavoratrici e lavoratori e di imprese.

Ai fini della competitività, a prescindere dal segno della congiuntura, risulta pertanto necessario che le imprese acquisiscano maggiore flessibilità per far fronte ai cambiamenti della domanda dei beni e dei servizi che esse producono, si adattino alle nuove tecnologie e siano aperte all'incedere dell'innovazione.

E' noto inoltre che alla luce della rapida trasformazione delle economie e delle ristrutturazioni che ne derivano, i lavoratrici e lavoratori devono adattarsi a nuovi metodi di lavoro, compreso un migliore sfruttamento delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, a modificare il loro status professionale e devono essere pronti a seguire formazioni durante tutta la vita lavorativa. (c.f.r. anche orientamento n. 21 del Consiglio dell'Unione Europea di cui alla Decisione n. 2005/600/CE "sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione").

In un periodo, quale quello che stiamo attraversando, come già precedentemente indicato, si pone inoltre in tutta evidenza la necessità di operare in termini di finanziamento di progetti di qualificazione ed aggiornamento professionale presentati dalle imprese per i loro dipendenti.

Nel primo caso si evitano in maniera più forte e convincente, fra l'altro, anche i fenomeni tipici della sospensione dal lavoro, ancorché accompagnata da sostegno alternativo al reddito (rischi di: deprivazione, di emarginazione, di perdita di interesse per la professione, di sensazione di inutilità, fino alla vera e propria esclusione sociale).

La conservazione del rapporto di lavoro consente inoltre che vengano valorizzate le potenzialità dell'impresa quale "soggetto formativo", soprattutto quando la formazione deve essere connessa strettamente alle caratteristiche dei processi – prodotti – sistemi e valori di quel determinato contesto.

Si crea allora un circolo virtuoso "premiante" per l'evoluzione anche della competitività aziendale, circolo virtuoso che risulterebbe attivato dalla creazione di economie connesse alla produzione dei beni pubblici "conoscenza" e "competenze professionali".

La sfida, soprattutto nel periodo che si sta attraversando, è naturalmente quella non tanto e non solo di creare delle condizioni facilitanti per l'investimento formativo ma anche e soprattutto di fornire quel set di competenze ai lavoratrici e lavoratori che risultino strettamente connesse a dei processi di ristrutturazione o di capitalizzazione dell'investimento in risorse umane che "anticipino" quelle che

saranno le key skills proprie del sistema aziendale e del sistema produttivo più in generale per una immediata ripresa ma anche, in prospettiva, quando il ciclo economico comincerà a cambiare il proprio segno.

Si tratta di una sfida impegnativa che dovrà vedere associate le capacità revisionali delle imprese con i segnali che possono essere intercettati da studi, ricerche, diagnosi e monitoraggi permanenti delle azioni attivate dall'Amministrazione provinciale, in stretto raccordo con le associazioni di categoria e con gli Istituti di Ricerca locali, nazionali e comunitari.

### **Obiettivi**

Gli obiettivi perseguiti con la presente operazione sono diversi, anche se strettamente connessi:

- evitare i fenomeni di sospensione o espulsione dalle aziende che stanno affrontando una difficoltà di mercato e/o di eccessiva espansione dei costi, e/o di ristrutturazione aziendale di portata limitata (in termini di intensità e durata) conseguenti alle circostanze di crisi in atto;
- evitare così i fenomeni tipici connessi alla perdita di lavoro, che pongono forti limitazioni alla capacità di rendere agevoli rimotivazioni, aggiornamenti e ricollocazioni nell'ambito di altri contesti produttivi;
- sostenere in via indiretta il reddito (ordinario) dei lavoratrici e lavoratori in formazione;
- promuovere la formazione del personale dipendente delle aziende in prossimità o in crisi conclamata, attraverso l'attuazione di piani di formazione aziendale in chiave anticipatoria rispetto ai bisogni già espressi, in relazione alle finalità specifiche delle medesime realtà organizzative interessate;
- favorire la ripresa di competitività e di capacità di sopravvivenza-sviluppo sul mercato delle imprese interessate, sia nel medio che nel lungo periodo.

Particolare attenzione sarà riservata al finanziamento di azioni di formazione learning by doing riferibili alle seguenti fattispecie:

- azioni connesse a progetti di riqualificazione e aggiornamento professionale predisposti e condivisi con l'attiva partecipazione, in chiave concertativa, delle parti economiche e sociali
- azioni destinate a migliorare le competenze professionali dei lavoratrici e lavoratori maturi (over 50), primi a subire le conseguenze in termini di potenziale disoccupazione nel corso di periodi di crisi;
- azioni destinate a migliorare le competenze professionali dei lavoratrici e lavoratori portatori di svantaggio psico-fisico, anch'essi primi a subire le conseguenze in termini di potenziale disoccupazione nel corso di periodi di crisi;
- azioni di formazione continua poste in atto da aziende situate in aree interessate da accordi di programmazione negoziata;
- interventi di aggiornamento finalizzati all'aggiornamento delle competenze e dei saperi dei lavoratrici e lavoratori con contratti atipici.
- aumentare la stabilità del posto di lavoro per le persone colpite dai fenomeni di cambiamento del contenuto, dell'organizzazione e dei metodi di lavoro che interessano un numero crescente di lavoratrici e lavoratori spesso non qualificati o a bassa qualificazione;
- prevenire la disoccupazione delle persone che non possiedono le competenze professionali necessarie per occupare posti di lavoro che richiedono particolari esigenze del settore di attività o per accedere a posti di lavoro che si creano in altri settori.

### ***Contenuti e durate.***

Oltre ai contenuti per l'acquisizione delle competenze caratterizzanti l'obiettivo formativo oggetto di intervento così come emergenti dal piano di ristrutturazione aziendale, i percorsi dovranno necessariamente prevedere un modulo obbligatorio di ICT .

### ***Beneficiari***

Realtà produttive di cui all'art. 5 del Regolamento provinciale di cui al DPP 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008 per lavoratrici e lavoratori assegnati ad una unità operativa avente sede in provincia di Trento.

Per poter beneficiare dei finanziamenti di cui alla presente operazione le realtà, singola impresa, di cui sopra dovrà presentare una proposta progettuale con la documentazione richiesta per la definizione e possibile valutazione degli interventi formativi di cui è richiesto il sostegno, corredata da:

1. una attestazione della situazione di crisi di mercato, di settore, occupazionale o aziendale;
2. un progetto complessivo che attesti, al proprio interno, il ruolo svolto dai processi formativi di cui è richiesto il finanziamento;
3. un accordo di condivisione del progetto proposto da parte delle RSA/RSU o, in loro assenza, da parte di almeno un sindacato rappresentativo a livello provinciale della categoria, ovvero un accordo stipulato presso l'Ente bilaterale di riferimento.

La concessione dei finanziamenti di cui alla presente operazione sarà revocata qualora l'azienda dia luogo all'attivazione di processi di mobilità nei confronti dei lavoratrici e lavoratori interessati al percorso formativo in corso di svolgimento, per la quota residua relativa ai lavoratori medesimi.

Gli interventi sono esclusi nel settore agricolo.

Come noto, l'art. 5 del Regolamento provinciale di cui al DPP 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008, prevede che possano essere erogati contributi per progetti di formazione dei lavoratrici e lavoratori dipendenti anche a *"...i loro consorzi (di imprese), ad altre realtà economiche private, alle associazioni di categoria, enti bilaterali ed ATI/ATS fra questi..."*.

Nel caso di progetti presentati da associazioni di categoria ed enti bilaterali, a questi non dovranno necessariamente essere allegati i documenti di cui ai precedenti punti 1-2-3. Tali adempimenti saranno richiesti all'associazione di categoria o all'ente bilaterale, solo prima che le specifiche azioni progettuali vengano attivate. I progetti presentati da tali realtà saranno comunque valutati con riferimento agli elementi descrittivi proposti e collocati nella graduatoria dei progetti finanziabili. Il finanziamento massimo richiedibile per ciascuna di tali operazioni progettuali non potrà essere superiore agli 800.000 Euro.

In ogni caso, priorità sarà assegnata alle azioni che, a livello progettuale ossia sulla base dei contenuti proposti, rientrino in una o più delle seguenti fattispecie:

- azioni innovative (vedasi Programma Operativo provinciale FSE 2007-2013p.to A4.6.2)
- azioni destinate allo sviluppo locale;
- azioni destinate alla lotta alla discriminazione ed al sostegno della parità di genere;
- azioni che prevedono dei momenti di attenzione agli "atteggiamenti" ed alle competenze trasversali;
- azioni che includono momenti di formazione linguistica;
- azioni che includono momenti di formazione alle lingue straniere;

Sarà attribuita precedenza alle azioni attuate dalle imprese del settore manifatturiero e del settore costruzioni.

### ***Destinatari ultimi***

Lavoratrici e lavoratori occupati, sospesi, imprenditori, manager, lavoratrici e lavoratori autonomi o parasubordinati titolari di forme di lavoro atipico, collaboratori a progetto o associati in partecipazione, di imprese o altre realtà produttive private.

Compatibilmente con le norme vigenti, per i lavoratrici e lavoratori sospesi verrà liquidata una borsa di studio, pari a 2 Euro per ogni ora di formazione effettivamente frequentata, direttamente da parte dell'Amministrazione provinciale.

### ***Articolazione***

La progettazione formativa degli interventi può prevedere:

- fasi di formazione teorica in aula;
- fasi di formazione tecnico-pratica in aula normale o attrezzata e/o in laboratorio;
- fasi di formazione ed addestramento pratico in gruppo;
- segmenti di formazione "su misura" a carattere individuale;
- momenti di formazione extra-aziendale mediante visite di studio presso strutture esterne o altre esperienze analoghe;
- fasi di formazione in stage/distacco temporaneo presso realtà aziendali anche diverse rispetto a quelle di appartenenza.

In deroga anche ai vincoli provinciali già stabiliti dalla deliberazione Giunta provinciale 1819 del 18.07.08 e s.m.i. concernenti i criteri e modalità di attuazione del Programma operativo FSE 2007-2013:

- i percorsi di formazione potranno essere realizzati anche in affiancamento ed in produzione (purché non si dia luogo a delle entrate o a delle utilità diverse non scorporabili, neanche indirettamente, dai costi delle azioni formative di cui viene richiesto il finanziamento);
- le durate delle varie fasi di formazione pro-capite possono arrivare ad un massimo di 500 ore;
- i diversi momenti formativi possono prevedere momenti di formazione ad utenti gestiti in gruppo unitario o in sottogruppi (minimo 3 persone), in questo secondo caso per un massimo pari al 50% della durata della formazione pro-capite) o ad-personam con addestratore o formatore face to face (una persona singola per un massimo pari al 30% della formazione pro-capite);
- non sono stabiliti limiti per la durata corsuale e per la durata della formazione complessiva;
- l'impresa beneficiaria potrà beneficiare di azioni formative anche dilazionate nel tempo, fino alla data del 31.12.2010;

In ogni caso la durata, le caratteristiche e la strutturazione dei singoli interventi devono essere commisurate alle specifiche esigenze formative espresse dalle aziende.

Saranno valorizzate le azioni che, coerentemente con gli obiettivi proposti:



- prevedano una corretta sequenza delle fasi formative in relazione alle competenze e alle esperienze professionali pregresse dei lavoratrici e lavoratori coinvolti nella formazione;
- prevedano percorsi di formazione che contengano fasi di distacco temporaneo.

Ciascun progetto presentato dovrà prevedere azioni formative per almeno 5 lavoratrici e lavoratori.

***Procedure da adottare per l'affidamento in gestione e per l'esecuzione delle singole azioni progettuali che compongono l'operazione***

Anche per la fattispecie in esame valgono le prescrizioni di cui all'art. 9 del Regolamento provinciale di cui al DPP 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008 *"..il finanziamento degli interventi ...è disposto, previo parere della Commissione provinciale per l'impiego, nei confronti di soggetti che hanno presentato le proposte progettuali e che si sono classificati utilmente nelle graduatorie di cui all'art. 8 o all'articolo 7, comma 2"* del citato Regolamento.

Ai sensi dell'articolo 7 del Regolamento provinciale già richiamato *"...le proposte progettuali sono valutate secondo i seguenti criteri generali, che sono specificati con deliberazione della Giunta provinciale:*

- a) *coerenza degli obiettivi formativi proposti con la situazione del contesto di riferimento;*
- b) *congruità degli obiettivi formativi e delle specifiche caratteristiche organizzative progettuali con le figure professionali, o con le competenze definiti negli atti di programmazione di cui all'articolo 2, comma 4;*
- c) *aspetti qualitativi delle proposte formulate, con particolare attenzione alla capacità di conseguire gli obiettivi di apprendimento e favorire la certificabilità degli stessi;*
- d) *sviluppo delle strategie orizzontali di intervento del PO".*

Per la valutazione delle azioni progettuali riferibili alla presente operazione, ai criteri di cui sopra dovranno essere attribuiti i punteggi di seguito definiti:

criterio sub a): 70/100;

criterio sub b): 0/100;

criterio sub c): 20/100;

criterio sub d): 10/100.

Come già disposto (articolo 8 del Regolamento provinciale più volte richiamato), *"l'AdG ...verificano le proposte progettuali in merito alla loro ammissibilità e procedono alla costituzione di nuclei tecnici di valutazione (di seguito denominati nuclei"* (comma 1.). *"I nuclei di cui al comma 1 valutano le proposte progettuali, predispongono apposite graduatorie di progetti potenzialmente affidabili o finanziabili. I nuclei deliberano a maggioranza semplice"* (comma 2). *"L'AdG ... approvano le graduatorie predisposte dai nuclei."* (comma 3).

Secondo quanto stabilito dall'art. 6 del più volte richiamato Regolamento provinciale, *"L'Adg... rendono noti con appositi avvisi, ..., i termini e le modalità per l'affidamento in gestione o per il finanziamento degli interventi formativi.."* (comma 1). Nel caso di cui alla presente operazione tali avvisi dovranno prevedere:

- un budget di finanziamento complessivamente disponibile, da utilizzare, senza alcun contingente temporalmente definito o limitato, per approvare tutti i progetti collocati in graduatoria sino all'esaurimento di tale budget;
- delle scadenze settimanali di presentazione progetti fissate alle ore 12.00 di ogni venerdì;
- le valutazioni di tali proposte e loro collocazione in graduatoria entro 1 settimana dalla presentazione.

Per valutare le proposte progettuali presentate, i nuclei di cui sopra potranno svolgere i loro lavori anche con componenti a distanza e discussioni-deliberazioni assunte con ogni strumento ritenuto idoneo, efficace e possibile.

### ***Intensità dell'aiuto e concorso a carico delle imprese beneficiarie***

Nella generalità dei casi, il finanziamento concesso, configurandosi quale Aiuto di stato ai sensi degli articoli 87 e 88 del Trattato CE, dovrà essere sottoposto ai limiti ed alle condizioni di cui al Regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008 “*che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato (regolamento generale di esenzione per categoria)*”.

Tale Regolamento riconosce (articolo 39) che gli aiuti alla formazione sono compatibili con il mercato comune purchè siano soddisfatte le condizioni di seguito riportate:

L'intensità dell'aiuto non superi:

- il 25% dei costi ammissibili per la formazione specifica;
- il 60% dei costi ammissibili per la formazione generale.

L'intensità di aiuto può essere tuttavia aumentata, a concorrenza di una intensità massima dell'80% dei costi ammissibili, nei seguenti casi:

- di 10 punti percentuali se la formazione è destinata a lavoratrici e lavoratori svantaggiati o disabili;
- di 10 punti percentuali per gli aiuti concessi alle medie imprese e di 20 punti percentuali per gli aiuti concessi alle piccole imprese (per le specifiche di media e piccola impresa si veda l'allegato I del Regolamento comunitario richiamato);

Ove il progetto di aiuti comporti elementi di formazione specifica e di formazione generale che non possono essere distinti ai fini del calcolo dell'intensità dell'aiuto e ove non sia possibile stabilire se il progetto di aiuti alla formazione abbia carattere specifico o generale, si applica l'intensità di aiuto prevista per la formazione specifica.

Per formazione specifica si intende la formazione che comporti insegnamenti direttamente e prevalentemente applicabili alla posizione attuale o futura, occupata dal dipendente presso l'impresa beneficiaria e che fornisca qualifiche che non siano trasferibili ad altre imprese o settori di occupazione, o lo siano limitatamente.

Per formazione generale si intende la formazione che comporti insegnamenti non applicabili esclusivamente o prevalentemente alla posizione, attuale o futura, occupata dal dipendente presso l'impresa beneficiaria, ma che fornisca qualifiche ampiamente trasferibili ad altre imprese o settori di occupazione.

Per lavoratrice e lavoratore svantaggiato, ai nostri fini, si considera chiunque rientri in almeno una delle seguenti categorie:

- chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale;
- i lavoratrici e lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;
- adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- lavoratrici e lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici a livello nazionale, se il lavoratrice e lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato.

Per lavoratrice e lavoratore disabile si intende chiunque sia:

- riconosciuto disabile ai sensi dell'ordinamento nazionale o provinciale;
- oppure caratterizzato da impedimenti accertati che dipendono da un handicap fisico, mentale o psichico.

I costi di personale per i partecipanti al progetto di formazione e spese generali indirette (riconoscibili a forfait dalla Provincia autonoma di Trento in misura massima pari al 20% degli oneri diretti), sono riconoscibili a concorrenza del totale degli altri costi ammissibili

Le disposizioni contenute nel Regolamento comunitario richiamato non si applicano per gli aiuti alle imprese in difficoltà. In questo caso, qualora lo si ritenga opportuno, dovranno essere adottati i procedimenti generali imposti per la dichiarazione di compatibilità degli aiuti o dei regimi di aiuto. Si tenga peraltro presente che le imprese in "difficoltà" sono solo le seguenti:

solo se trattasi di Piccole e medie imprese;

- qualora si tratti di società a responsabilità limitata, che abbia perso più della metà del capitale sottoscritto e qualora la perdita di più di un quarto di detto capitale sia intervenuta nel corso degli ultimi dodici mesi,
- oppure qualora, si tratti di una società in cui almeno alcuni soci abbiano la responsabilità illimitata per debiti della società, abbia perso più della metà del capitale, come indicato nei conti della società, e la perdita di più di un quarto di detto capitale sia intervenuta nel corso degli ultimi dodici mesi,
- oppure, indipendentemente dal tipo di società, qualora ricorrano le condizioni previste dal diritto nazionale per l'apertura nei loro confronti di una procedura concorsuale di insolvenza.

Una PMI costituitasi da meno di tre anni non è considerata un'impresa in difficoltà per detto periodo.

I vincoli, i limiti all'intensità degli aiuti, le condizioni applicabili alle diverse fattispecie sopra richiamati sono quelli propri di regimi non notificati che beneficiano di un trattamento di "specifico". Si tratta quindi di vincoli che valgono per gli incentivi da erogare alle imprese per la realizzazione di azioni formative senza alcuna altra differenziazione.

Nel caso specifico delle azioni riconducibili alla presente operazione possono viceversa applicarsi due condizioni specifiche:

- aiuti di modesta entità che non sono "oggettivamente" in grado di alterare la concorrenza e di contravvenire ai vincoli del Trattato CE (*de minimis*) (regolamento
- progetti riferibili al regime di aiuti notificato dalla Provincia autonoma di Trento e dichiarato compatibile dalla Commissione Europea .

Ai sensi dell'articolo 2 del regolamento *de minimis* vigente si afferma infatti che "Gli aiuti che soddisfano le condizioni stabilite nei paragrafi da 2 a 5 del presente articolo devono considerarsi come aiuti che non corrispondono a tutti i criteri dell'articolo 87, paragrafo 1, del trattato e non sono pertanto soggetti all'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3."

Per poter beneficiare della regola *de minimis*, è necessario che l'aiuto soddisfi i seguenti criteri:

- Il massimale dell'aiuto soggetto alla regola *de minimis* in generale è di 200.000 euro (sovvenzione diretta in denaro) nell'arco di tre esercizi finanziari. Il periodo in questione è mobile per cui è necessario determinare per ciascuna nuova concessione di aiuti *de minimis*, l'importo complessivo degli aiuti *de minimis* concessi nei tre esercizi finanziari consecutivi (incluso l'esercizio fiscale allora in corso);

- Il massimale si applica all'importo complessivo di tutti gli aiuti pubblici considerati *de minimis*. Non incide sulla possibilità del beneficiario di ottenere altri aiuti di Stato in base a regimi autorizzati dalla Commissione, fatta salva la regola sul cumulo descritta in prosieguo;
- Il massimale si applica a qualsiasi tipo di aiuto, a prescindere dalla forma che assume o dall'obiettivo perseguito. L'unico tipo di aiuto escluso dal beneficio della regola *de minimis* è l'aiuto all'esportazione.

La notifica presentata dalla Provincia autonoma di Trento si sostiene dalle seguenti affermazioni formulate dalla Commissione Europea:

*“In questo momento, la crisi finanziaria non colpisce solo le imprese strutturalmente deboli, ma anche imprese che si troveranno di fronte all'improvvisa carenza o persino all'indisponibilità di credito. Un miglioramento della situazione finanziaria di tali imprese avrà effetti positivi per l'intera economia europea.*

*Pertanto, in considerazione dell'attuale situazione economica, si ritiene necessario consentire temporaneamente la concessione di un importo di aiuto limitato, ma tuttavia compreso nel campo di applicazione dell'articolo 87, paragrafo 1, del trattato, poiché di entità superiore alla soglia indicata nel regolamento «de minimis». La Commissione considererà questi aiuti di Stato compatibili con il mercato comune sulla base dell'articolo 87, paragrafo 3, lettera b), del trattato, purché siano rispettate tutte le seguenti condizioni:*

- a) l'aiuto non è superiore ad una sovvenzione diretta in denaro dell'importo di 500.000 EUR per impresa. Tutti i valori utilizzati sono al lordo di qualsiasi imposta o altro onere. Quando l'aiuto è concesso in forma diversa da una sovvenzione diretta in denaro, l'importo dell'aiuto è l'equivalente sovvenzione lordo;*
- b) l'aiuto è concesso sotto forma di regime;*
- c) l'aiuto è concesso alle imprese che al 1° luglio 2008 non erano in difficoltà (secondo i termini più sopra richiamati); esso può essere concesso alle imprese che non erano in difficoltà a quella data, ma che hanno cominciato ad essere in difficoltà successivamente, a causa della crisi finanziaria ed economica mondiale;*
- d) non possono beneficiare del regime di aiuto le imprese che operano nel settore della pesca;*
- e) l'aiuto non costituisce aiuti alle esportazioni né aiuti che favoriscono i prodotti nazionali rispetto ai prodotti importati;*
- f) l'aiuto può essere concesso solo fino al 31 dicembre 2010;*
- g) prima di concedere l'aiuto, lo Stato membro (la Provincia autonoma di Trento nel nostro caso) deve ottenere dall'impresa interessata una dichiarazione, in forma scritta o elettronica, su qualunque altro aiuto «de minimis» e su qualunque altro aiuto di cui al presente paragrafo da essa ricevuto nell'esercizio finanziario in corso. Lo Stato (o nella fattispecie la Provincia) concede l'aiuto previsto nel presente paragrafo solo dopo aver controllato che questo non porti il totale degli aiuti ricevuti dall'impresa nel periodo 1° gennaio 2008-31 dicembre 2010 ad un livello superiore al massimale di 500 000 EUR;*
- h) il regime di aiuto non si applica alle imprese che operano nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli”.*

Per poter ricadere nella fattispecie di cui alla notifica approvata alla Provincia autonoma di Trento, i progetti devono rientrare nelle condizioni e nelle caratteristiche sopra esposte.

Sia nel caso di aiuti “de minimis” sia nel caso di aiuti notificati, non si applicano limitazioni rispetto ad un rimborso completo degli oneri per la formazione (comprensivi del reddito dei dipendenti) ed ulteriori rispetto a quelli stabiliti dalla Giunta provinciale con propria deliberazione di cui all'art. 2, comma 3, del Regolamento di cui al DPP n. 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008.

Viceversa, nel caso di finanziamenti erogati in regime “ordinario”, dovranno essere fatti valere i limiti e le prescrizioni di cui al Regolamento CE n. 800/2008.

***Interventi previsti e risorse programmate***

	<b>2009-2010</b>
n. interventi previsti	60
n. lavoratrici e lavoratori coinvolti	4.000
risorse programmate (euro)	10.000.000

## ASSE II: OCCUPABILITÀ

Come definito nel Programma operativo FSE provinciale, la strategia di questo Asse si esprime nella esigenza di incrementare, in linea con le indicazioni di crescita poste a livello europeo, i tassi di attività e di occupazione dei residenti in provincia di Trento, soprattutto delle donne, dei giovani, degli immigrati e della popolazione in età matura.

Questo può essere tradotto, soprattutto, in periodi di depressione, quale quello che si sta profilando, in azioni di formazione destinate a favorire un possibile reinserimento professionale a breve-medio periodo dei soggetti che risultino portatori di tutela reddituale sostitutiva e di incremento delle opportunità di occupazione a medio termine per coloro che, espulsi dai processi produttivi per debolezza, fragilità o per gravità della congiuntura, siano privi di fonti alternative di reddito e che abbisognino di periodi più consistenti di formazione e maturazione professionale.

### ***Obiettivo specifico E): Attuare politiche del lavoro attive e preventive con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese***

Il Programma operativo FSE provinciale recita, con riferimento all'obiettivo specifico in esame, nei termini di seguito riportati *“Il Trentino, pur registrando tassi di attività e di occupazione superiore a quelli nazionali, si trova a fronteggiare cambiamenti importanti del mercato del lavoro: dal lato della domanda, a seguito della terziarizzazione del tessuto economico ed alle modificazioni organizzative ed innovazioni tecnologiche che investono i processi produttivi; dal lato dell'offerta, con l'allungamento delle fasi di istruzione. Inoltre, a questi cambiamenti se ne aggiungono altri non meno rilevanti su cui è opportuno intervenire per mantenere e possibilmente accrescere gli attuali livelli di benessere individuale e i servizi previdenziali e di welfare. Il riferimento è, solo per citare i più rilevanti, la difficoltà che i giovani continuano ad incontrare per il loro inserimento lavorativo, o ancora la presenza crescente di lavoratrici e lavoratori immigrati che rappresentano una preziosa risorsa da valorizzare tenendo conto delle peculiarità connesse al loro pieno inserimento in contesto sociale. Non di meno la Provincia si trova ad affrontare in prospettiva un declino demografico che può essere fronteggiato solo grazie ad un impegno specifico a favore della promozione e sostegno dell'invecchiamento attivo. In particolare saranno previsti percorsi di inserimento occupazionale di soggetti (prevalentemente di età avanzata) a rischio di esclusione sociale in ambiente lavorativo parzialmente protetto (lavori di pubblica utilità a valenza provinciale). Un'area d'intervento certamente prioritario che, a parte la sua coerenza con le indicazioni comunitarie (SEO e strategia di Lisbona) rappresenta, in presenza di un positivo allungamento della speranza di vita, anche un prerequisito per la sostenibilità dell'attuale sistema previdenziale. Alla luce delle sfide poste da questo nuovo contesto per il conseguimento di questo obiettivo specifico, gli obiettivi operativi che attraverso l'intervento del FSE si intende perseguire sono i seguenti:*

- *Innalzare i tassi di partecipazione al mercato del lavoro con priorità agli immigrati, alle donne, ai giovani e alle persone mature.*
- *Sostenere una più rapida transizione dei giovani dagli studi al lavoro.*
- *Contrastare e prevenire la disoccupazione di lunga durata, favorendo l'occupabilità, con particolare riferimento ai lavoratrici e lavoratori espulsi dai processi produttivi e a quelli delle fasce a più alto rischio di esclusione.*
- *Favorire la creazione d'impresa, anche a partire da situazioni di svantaggio e sostenere la diffusione della cultura imprenditoriale”.*

Tali indicazioni e prospettive strategiche, formulate in sede di programmazione, risultano naturalmente valide a prescindere dalla fase di congiuntura economica che la provincia sta attraversando, essendo attinenti più ai suoi profili strutturali economici e sociali.

Naturalmente, in un periodo recessivo, quale quello che si profila per i prossimi mesi, emergono inoltre delle ulteriori necessità che fortemente provocano l'attivazione di adeguate azioni formative ed in generale di interventi destinati al rafforzamento delle capacità ed attitudini dell'offerta di lavoro provinciale. Quali misure anticongiunturali da attivare da parte dell'operatore provinciale si devono prevedere poi non solo interventi di sostegno della domanda di lavoro (incremento della domanda aggregata e riduzione degli oneri del lavoro) ma anche un set di azioni specificamente destinate alla valorizzazione delle caratteristiche e delle identità che rappresentano l'offerta. Tali operazioni devono affiancarsi ai tradizionali dispositivi definiti “ammortizzatori sociali”, prevedendo una strutturazione adeguata di un mix di politiche del lavoro e di politiche sociali (connesse) che abbiano attenzione sia ai profili passivi (che si sostanziano prevalentemente in sostegni reddituali) sia a profili attivi. Questi ultimi devono, come noto in letteratura, assumere tre importanti riferimenti: la promozione, la differenziazione e l'integrazione. Da questo punto di vista assumono rilievo sia le azioni destinate a promuovere interventi di politica attiva più tradizionali (orientamento e formazione professionalizzante) quanto interventi destinati a sostenere “l'attivazione” del singolo lavoratrice e lavoratore, la capacità di autorientamento, lo spirito di iniziativa, la rimotivazione, la rialfabetizzazione psico-sociale, ecc.

**OPERAZIONI DESTINATE AL PERSEGUIMENTO  
DELL'OBIETTIVO SPECIFICO E) - Asse II**



## **ATTIVARE UNA SPECIFICA OFFERTA DI SERVIZI DI ORIENTAMENTO E SUPPORTO A FAVORE DELLO SVILUPPO DELL' OCCUPABILITA' DELLE PERSONE.**

### *Analisi della situazione o del contesto sociale/organizzativo che motivano l'azione*

La 2905esima sessione del Consiglio dell'Unione Europea sull'Educazione, i Giovani e la Cultura, svoltasi a Bruxelles il 21 novembre 2008, prendendo atto che *“la vita dei cittadini è sempre più caratterizzata da numerosi momenti di transizione: quello più importante è quello dalla scuola all'istruzione e formazione professionale, alla formazione superiore o ad un'occupazione, oppure da una situazione di occupazione alla disoccupazione, a percorsi di aggiornamento o abbandono del mercato del lavoro. L'orientamento assume quindi un ruolo fondamentale nelle principali decisioni che gli individui devono prendere durante la propria vita. Di qui, la possibilità di responsabilizzare gli individui nella gestione della propria carriera in modo più sicuro all'interno del mercato del lavoro di oggi, raggiungendo così un migliore equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa”*. Riprendendo inoltre che *“il mercato del lavoro è caratterizzato anche dal divario tra una disoccupazione duratura e le difficoltà di assunzioni in certi settori. L'orientamento dovrebbe quindi assumere il ruolo di mezzo per rispondere in modo più efficace ai bisogni del mercato del lavoro”*; ha confermato la propria definizione di orientamento *“come un processo continuo che permette ai cittadini di qualsiasi classe di età e in qualsiasi momento della loro vita di identificare le loro capacità, competenze e interessi, di prendere decisioni a livello di educazione, di formazione e di occupazione e di gestire i loro percorsi di vita personali in fatto di apprendimento, lavoro ed altri elementi, dove quelle capacità e competenze sono state apprese e/o utilizzate. Nell'orientamento rientrano una serie di attività individuali e collettive riferite alla trasmissione di informazioni, alla consulenza, alla valutazione delle competenze, al supporto e all'insegnamento del processo decisionale e delle abilità per la gestione delle carriere”*.

E' evidente che l'intervento provinciale destinato a creare quelle che possono essere i presupposti, a livello di esternalità positive che si concretizzano in adeguati livelli qualitativi del capitale umano (conoscenze, abilità e competenze), non possono naturalmente prescindere dalla valorizzazione della risorsa “orientamento” così definita.

Tale imprescindibile necessità si colloca inoltre in armonia con la Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea di data 15 novembre 2007 sulle nuove competenze per le nuove possibilità di occupazione<sup>3</sup>, laddove questa invita gli Stati Membri e la Commissione a preparare le persone a possibili nuove occupazioni all'interno della società della conoscenza offrendo loro un servizio di orientamento professionale che permetta, a coloro che sono in cerca di occupazione, di identificare i moduli di competenze richiesti per poter passare a nuovi lavori caratterizzati da carenze di competenze.

### **Obiettivi**

In linea con le strategie fatte proprie dal presente documento di programmazione, le funzioni che devono essere attribuite al sistema di orientamento alle operazioni formative e di accompagnamento anticongiunturali devono essere ispirate alle seguenti aree di priorità:

---

<sup>3</sup> GU C 290, 4.12.2007, p. 1

## **INCORAGGIARE L'ACQUISIZIONE DELLE COMPETENZE PER LA GESTIONE DELLE CARRIERE**

Le competenze per la gestione della carriera assumono infatti un ruolo decisivo nel processo di responsabilizzazione delle persone affinché siano coinvolte nella decisione del loro percorso di apprendimento, di formazione e di integrazione, nonché della loro carriera. Tali abilità, che devono essere mantenute durante l'intero arco della vita, e sono messe a dura prova durante i momenti di congiuntura negativa, si basano su competenze di base, in particolare quelle riferite all'"imparare ad apprendere", sociali e civili e una consapevolezza di iniziativa e di imprenditorialità.

Le competenze per la gestione della carriera fanno riferimento anche a quanto di seguito riportato, in particolare durante i periodi di transizione, quali quelli introdotti dalle fasi di "crisi":

- conoscenza dell'ambiente economico, delle imprese e del lavoro;
- capacità di autovalutazione, grazie ad una conoscenza di se stessi, e capacità di identificare le competenze che sono state acquisite in ambienti educativi formali, informali e non formali;
- comprensione dei sistemi educativi, formativi e di qualificazione.

## **FACILITARE L'ACCESSO DI TUTTI I LAVORATRICI E LAVORATORI ALLE POSSIBILITA' DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE**

I servizi di orientamento, intesi come servizi di interesse generale, devono essere accessibili a tutti, a prescindere dalle loro conoscenze di base o delle loro competenze iniziali, e devono essere comprensibili senza difficoltà ed essere di una certa rilevanza. Particolare sforzo deve essere fatto al fine di migliorare l'informazione, l'accessibilità ai servizi di orientamento da parte dei gruppi maggiormente svantaggiati e delle persone con particolari bisogni.

## **SVILUPPARE LA GARANZIA DELLA QUALITA' NELL'OFFERTA DI ORIENTAMENTO**

Al fine di promuovere tale priorità si deve prevedere un servizio di orientamento territorializzato che evolva nelle seguenti direzioni:

- migliorare la qualità e assicurare l'obiettività delle informazioni e dei consigli in merito alla carriera, considerando sempre le aspettative dell'utente e la realtà del mercato del lavoro;
- assicurare che le informazioni riportate, i consigli dati e il supporto fornito sono adattati su misura, vista la diversità dell'utenza;
- collegare le informazioni riferite all'offerta formativa e al funzionamento del mercato del lavoro alle specifiche realtà territoriali;

## **INCORAGGIARE IL COORDINAMENTO E LA COOPERAZIONE TRA I VARI SOGGETTI OPERANTI NEL SETTORE**

In tale direzione, deve essere promossa la massima complementarietà e coordinamento tra le diverse aree e tra le diverse strutture che si occupano di orientamento, formazione e lotta alla disoccupazione.

In termini più operativi, gli obiettivi sopra rammentati, possono essere riassunti in un meta obiettivo sintetizzabile come di seguito indicato:

*“realizzare una rete di strutture ed operatori dell'orientamento (nelle sue diverse dimensioni e prospettive), territorialmente distribuita, in grado di accompagnare i lavoratrici e lavoratori nei richiesti momenti di transizione imposti dalla crisi congiunturale. L'accompagnamento potrà*

*esplicarsi in diverse forme e con diverse metodologie, rapportate in ogni caso alle caratteristiche, alle aspettative ed alle propensioni/limiti professionali e personali di cui sono portatori di diversi potenziali beneficiari”.*

### **Organizzazione e contenuti**

In termini organizzativi, l'esecuzione della presente operazione comporta:

#### ***UN POTENZIAMENTO DELLA QUANTITA', DELLA NATURA E DELLA QUALITA' DEI SERVIZI DI ORIENTAMENTO GARANTITI:***

- La Struttura Multifunzionale Territoriale dovrà garantire l'acquisizione di ulteriori due professionalità a tempo pieno, già in possesso di competenze adeguate all'accompagnamento in termini di orientamento, rimotivazione e supporto ai soggetti adulti che stanno attraversando un forte periodo di transizione disoccupazione-occupazione, occupazione-occupazione diversa o sospensione-ripresa in altro contesto dell'attività lavorativa;
- tutte le professionalità operanti presso la Struttura Multifunzionale Territoriale dovranno essere riqualificate per il trattamento delle problematiche connesse all'orientamento alla formazione, alla rimotivazione ed alla crescita del sé dei soggetti che hanno perso o sono sospesi da una attività lavorativa;
- la Struttura Multifunzionale Territoriale dovrà garantire, presso la sede centrale, una apertura a tempo pieno diurna, senza soluzioni di continuità, ed alcune aperture in orario serale;
- le sedi periferiche della Struttura Multifunzionale Territoriale saranno chiamate ad adeguare i loro orari di servizio al pubblico e la natura dei loro servizi alle necessità dei lavoratrici e lavoratori.

A livello di servizi offerti specificamente ai lavoratrici e lavoratori disoccupati o che beneficiano di ammortizzatori sociali, dovranno essere previsti almeno i seguenti:

- sinergia con i servizi offerti dai Centri per l'impiego (in particolare l'intercettazione degli utenti delle azioni previste dal presente documento – Asse Occupabilità - passerà obbligatoriamente e preliminarmente attraverso tali strutture e/o tramite la Struttura multifunzionale territoriale dell'Ufficio FSE);
- accoglienza e prima informazione;
- informazione orientativa;
- percorsi di rimotivazione;
- prima analisi delle competenze ed analisi degli acquis professionali;
- accompagnamento alle scelte formative, di riqualificazione e di ricollocazione;
- definizione di un “patto di servizio” con l'utenza, volto a precisare e codificare gli impegni fra i diversi attori coinvolti e a promuovere ulteriori stimoli all'attivazione consapevole degli utenti stessi.

L'utenza potenziale sarà coinvolta ed informata mediante una idonea “campagna di promozione e pubblicizzazione” che sarà attivata direttamente dall'Ufficio Fondo Sociale Europeo, nell'ambito delle azioni ricomprese nel Piano di comunicazione già condiviso con il Comitato di Sorveglianza provinciale FSE.

### **Beneficiari**

L'operazione vedrà quale beneficiario finale l'Autorità di gestione provinciale FSE nella sua strutturazione quale Ufficio Fondo Sociale Europeo. A livello attuativo si darà luogo ad integrazione del Contratto di Appalto n. di Racc. 37930 (n. di repertorio 26991 del 23 ottobre 2008) già formalizzato con il gestore dei servizi denominati “Struttura multifunzionale a supporto delle azioni a gestione diretta dell'Autorità di Gestione del Fondo sociale europeo”.

***Destinatari***

Cittadine e cittadini.

***Interventi previsti e risorse programmate***

	<b>2009 - 2010</b>
n. interventi previsti	2
n. beneficiari	10.000
risorse programmate (euro)	360.000

## **RAFFORZAMENTO DELLA DOTAZIONE DI RISORSE STRUMENTALI E DI ACCOMPAGNAMENTO A FAVORE DELLA STRUTTURA MULTIFUNZIONALE DELL'UFFICIO FONDO SOCIALE EUROPEO.**

### *Analisi della situazione o del contesto sociale/organizzativo che motivano l'azione*

La Struttura Multifunzionale Territoriale dell'Ufficio Fondo Sociale Europeo, sarà chiamata a realizzare, anche a supporto delle azioni di cui alla presente programmazione.

Si tratta di azioni connesse a:

- funzione di orientamento e riorientamento decentrato territorialmente;
- funzione di prima accoglienza ai lavoratrici e lavoratori;
- funzione di accompagnamento allo sviluppo di progetti individuali di accrescimento delle competenze;
- funzione di accompagnamento alla promozione di supporti all'apprendimento non condizionato da stereotipi legati al genere.

Si tratta di funzioni che il gestore della Struttura menzionata deve poter realizzare in spazi attrezzati e con supporti strumentali e di attrezzature messe a disposizione da parte della Provincia autonoma di Trento (locazioni, noleggi, lavori di manutenzione ed adattamento, ecc.).

### **Obiettivi**

Dotare la Struttura Multifunzionale dell'Ufficio Fondo Sociale Europeo di sedi e di disponibilità strumentali idonee a svolgere le funzioni richiamate.

### **Contenuti**

L'operazione dovrà concretizzarsi in:

- messa a norma e sistemazione impianti e sistema informativo di detta Struttura (oneri computati in ragione della quota di ammortamento);
- acquisizione attrezzature mediante noleggio;
- acquisizione di mobili e altri arredi strumentali all'operatività della struttura;
- pagamento di canoni relativi ad utenze luce, gas, telefono, ecc.

### **Beneficiari**

Il beneficiario finale dell'operazione, ai sensi della normativa comunitaria in vigore, sarà l'Autorità di Gestione del Programma Operativo FSE.

### **Interventi previsti e risorse programmate**

	<b>2009</b>
n. interventi previsti	1
risorse programmate (euro)	200.000

## **REALIZZAZIONE DI AZIONI DI PUBBLICIZZAZIONE ED INFORMAZIONE DEGLI UTENTI IN ORDINE ALLE OPPORTUNITA' PROMOSSE CON IL PRESENTE DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE.**

### *Analisi della situazione o del contesto sociale/organizzativo che motivano l'azione*

Secondo quanto previsto dall'articolo 69 del Regolamento CE 1083/2006 dell'11 luglio 2006 "recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e che abroga il regolamento (CE) n. 1260/1999", "Lo Stato membro e l'Autorità di Gestione del Programma Operativo forniscono informazioni circa i programmi cofinanziati e le operazioni e li pubblicizzano. Le informazioni sono destinate ai cittadini dell'Unione Europea e ai beneficiari allo scopo di valorizzare il ruolo della Comunità e garantire la trasparenza dell'intervento dei Fondi".

Naturalmente il successo di una serie di azioni quale quella contenuta nel presente documento di programmazione, dipende in buona misura anche dal grado di coinvolgimento dei potenziali beneficiari, che devono essere raggiunti con efficaci e pertinenti messaggi informativi.

### *Obiettivi*

L'obiettivo sopra richiamato si declina nella strutturazione di una o più campagne informative e di sensibilizzazione che dovrebbero avere i seguenti target di riferimento:

- 1) associazioni di categoria, consorzi di imprese ed Enti bilaterali;
- 2) istituzioni pubbliche;
- 3) singole realtà produttive;
- 4) cittadini in senso lato;
- 5) lavoratrici e lavoratori e soprattutto lavoratrici e lavoratori in settori potenzialmente in crisi.

Contestualmente appare necessario puntare inoltre sul rafforzamento:

- della conoscenza del Programma Operativo, dei Fondi strutturali, con particolare riferimento alla mission specifica del FSE, e delle politiche comunitarie e nazionali in cui questi si inseriscono soprattutto in fasi di crisi come quella che stiamo attraversando;
- del legame tra l'Europa e il Trentino.
- il fatto che il Fondo sociale europeo è gestito e controllato mediante un sistema di gestione efficiente e rigoroso (con particolare riferimento all'aspetto della repressione di eventuali frodi).

### *Contenuti*

Al fine di raggiungere gli obiettivi ed i gruppi di destinatari sopra identificati, si intende adottare una strategia di comunicazione integrata, fondata su un mix di mezzi di comunicazione calibrato in funzione delle diverse esigenze, e volto a garantire la massima copertura mediatica. Ogni mezzo,

infatti, ha una sua specificità e una sua valenza distintiva che lo rendono importante ed essenziale, ma non sufficiente in sé a colpire in modo esaustivo il target di interesse. Solo un calibrato mix di mezzi ed un messaggio costruito sulle caratteristiche del mezzo stesso consentono di realizzare una comunicazione davvero efficace, consentendo di stimolare l'interesse nel destinatario e consolidare il messaggio nella sua mente. Occorre in particolar modo potenziare e migliorare l'utilizzo degli strumenti già esistenti e allo stesso tempo sperimentare strumenti nuovi, in grado di soddisfare i fabbisogni informativi dei diversi destinatari. In particolare, ferma restando la consapevolezza che il sito web dell'Autorità di Gestione [www.fse.provincia.tn.it](http://www.fse.provincia.tn.it) non possa e non debba essere l'unico mezzo di comunicazione utilizzato per garantire il raggiungimento degli obiettivi del Piano, esso rappresenta comunque l'elemento fondamentale che si intende potenziare ulteriormente, facendolo diventare l'elemento centrale della strategia di comunicazione tra l'Autorità di Gestione e i destinatari identificati nel piano.

### ***Beneficiari***

L'Autorità di Gestione che si avvale di prestazioni di servizio rese da soggetti individuati con confronto concorrenziale.

### ***Destinatari***

I potenziali fruitori dei servizi di cui al presente Programma.

### ***Interventi previsti e risorse programmate***

	<b>2009</b>
n. interventi previsti	2
n. beneficiari	10.000
risorse programmate (euro)	80.000

## **PROGETTAZIONE E ATTUAZIONE DI INTERVENTI DI FORMAZIONE, RIMOTIVAZIONE ED ACCOMPAGNAMENTO DESTINATI ALLA CRESCITA DELL'OCCUPABILITA' DI LAVORATRICI E LAVORATORI SOSPESI O IN MOBILITA' O COMUNQUE CHE BENEFICIANO DI AMMORTIZZATORI SOCIALI, A SEGUITO DI CRISI.**

### *Analisi della situazione o del contesto sociale/organizzativo che motivano l'azione*

Risulta ovvio che in fasi di depressione economica, quando viene contratto il valore della domanda aggregata, l'offerta di beni e servizi si veda costretta a ridurre l'utilizzo dei fattori produttivi. Questo naturalmente riguarda anche l'impiego del fattore produttivo lavoro. A differenza del sottoimpiego degli altri fattori produttivi, la contrazione della domanda di lavoro, comporta notevoli problemi sia di ordine economico che sociale, che investono l'intero sistema globale e locale. Si tratta, come noto, di conservare la possibilità per gli individui di acquisire un reddito minimo che consenta una vita adeguata per sé e per la propria famiglia. Dal punto di vista più generale inoltre si tratta di consentire l'esplicarsi di una domanda di consumo adeguata e di risparmio-accumulazione, altrettanto fondamentale.

E' ormai del tutto noto a livello di letteratura di riferimento e dalle evidenze empiriche, il ruolo che il "lavoro" svolge quale elemento fondamentale per mantenere e sviluppare dei processi psicologici, relazionali idonei all'acquisizione ed al mantenimento di un ruolo attivo ed inclusivo dal punto di vista sociale. Questo anche a prescindere dal fattore lavoro quale elemento di redditività. In altri termini, risulta ormai evidente che i processi di esclusione sociale possono attivarsi a prescindere dal reddito. In altri termini solo il lavoro attiva un insieme di rappresentazioni e di relazioni idonee a configurare una identità inclusiva: il solo reddito, evitando naturalmente una ulteriore causa di esclusione, la povertà, da solo non risulta viceversa idoneo a creare tali condizioni. Risulta necessario che il soggetto sia inserito o rimanga inserito in un circuito di rapporti e relazioni vivace e soprattutto che venga rivestito un ruolo comunque "attivo", di protagonismo, in modo che l'individuo possa identificarsi in un ambito di "utilità sociale" per sé, per la propria famiglia e per la comunità in cui è inserito.

Le conclusioni del Consiglio dell'Unione Europea, del 22 maggio 2008 sull'apprendimento degli adulti<sup>4</sup> indicano i vantaggi a livello economico, sociale e personale prodotti dal rafforzamento dell'apprendimento degli adulti, sottolineando che è responsabilità di ciascun governo di stabilire la qualità dei sistemi di informazione e di orientamento, maggiormente orientati alla persona. Di qui la possibilità che gli individui diventino, in modo imparziale ed equo, allievi più attivi ed indipendenti.

### *Obiettivi*

Attivare una nuova filiera di interventi formativi destinata alle lavoratrici e ai lavoratori ed alle cittadine o ai cittadini che, a seguito di crisi aziendale, stanno beneficiando di forme sostitutive del reddito.

---

<sup>4</sup> GU C 140, 6.6.2008, p. 10



Con gli interventi riconducibili alla presente operazione si cercano di perseguire i seguenti obiettivi:

- valorizzare i periodi di inattività per sostenere dei processi di investimento in capitale umano;
- evitare delle forme di disaffezione al lavoro, l'attivazione di percezioni di inutilità, ecc;
- fornire delle competenze immediatamente fruibili sul mercato del lavoro;
- garantire che l'accesso alla formazione sia anche "incentivato" attraverso l'erogazione di borse di studio.

### **Contenuti**

Le aree di capacità ed i cluster di competenze che possono essere attivate con riferimento alla presente operazione sono descritte, a seguito di attenta analisi, anche prospettica, della domanda di professionalità e di formazione, nel seguente paragrafo "aree di intervento".

Il tentativo sarà comunque quello di rapportare i percorsi di formazione da attivare alle specifiche caratteristiche, attitudini ed aspettative dell'utenza, attraverso idonei dispositivi di personalizzazione.

Elemento centrale della "personalizzazione" sarà rappresentato dalle azioni definite di **"supporto all'apprendimento"**.

Tali azioni dovranno essere destinate a favorire l'apprendimento, da parte di utenti, di quelle dimensioni psico-sociali che rappresentano "l'abito lavorativo" indispensabile per favorire l'adattabilità e l'occupabilità dei senza lavoro.

Tali azioni potranno concretizzarsi in :

#### **Sensibilizzazione**

- Interventi di informazione orientativa
- Interventi di sensibilizzazione, coinvolgimento e supporto rivolti alle famiglie
- Interventi di formazione agli atteggiamenti ed alle relazioni

#### **Orientamento**

- Interventi di sostegno alla scelta di un ulteriore percorso di apprendimento offerto dal sistema di istruzione e formazione;
- Interventi di formazione orientativa finalizzati all'acquisizione di competenze per la ricerca attiva del lavoro anche come attività di accompagnamento postformativo
- Interventi di consulenza orientativa finalizzati alla rimotivazione, all'acquisizione di consapevolezza di sé in rapporto al mercato del lavoro e alla scelta occupazionale (analisi e ridefinizione delle aspettative, supporto nella definizione del sé professionale, attività di diagnosi specialistica), alla ricostruzione del bagaglio di competenze acquisite (mappatura delle competenze), alla definizione di un progetto professionale, ecc.

#### **Transizione e inserimento lavorativo**

- Tirocini di preinserimento lavorativo per favorire l'accesso al mondo del lavoro soprattutto di soggetti con particolari difficoltà occupazionali a seguito di situazioni di disagio sociale o con handicap fisico e/o sensoriale.

#### **Supporto ai processi di apprendimento**

- Interventi di accompagnamento per la crescita personale e professionale, paralleli all'attività formativa
- Interventi di sostegno per favorire i processi di apprendimento in soggetti che mostrano particolari difficoltà nel seguire le attività formative (lavoratrici e lavoratori anziani, portatori di svantaggio o disagio, soggetti a limitazioni cognitive, ecc.)

Lo svolgimento di tali azioni, o altre motivate dalle caratteristiche del target di riferimento, chiamano in causa figure nuove ai processi tradizionali di apprendimento: mentor, coacher, conseller, ecc.

Il monte ore massimo per le citate attività sarà il 20% massimo del numero totale delle ore di docenza.

Per quanto riguarda i percorsi formativi in senso più tradizionale e stretto, l'articolazione dei diversi contenuti e le modalità da adottare in termini didattici possono essere riassunte come di seguito.

A parte le azioni di supporto all'apprendimento, che potranno essere svolte in corso di svolgimento dell'intervento formativo o meno, il percorso formativo potrà essere articolato solo in:

- docenza d'aula;
- esercitazioni pratiche in laboratorio;
- simulazioni.

Si tratta di percorsi della durata standard pari a 120 ore procapite.

Saranno valutati con particolare priorità gli interventi che prevedono delle metodologie di tipo comunque attivo e destinate anche al recupero degli elementi base del "saper apprendere" sia in aula che in contesto.

Per ogni ora di formazione effettivamente frequentata e a fronte di un esito complessivamente positivo del periodo di formazione verrà erogata una borsa di studio pari a 2,00 euro ad ora di effettiva frequenza attestata sui registri di corso. L'erogazione avverrà in unica soluzione al termine del percorso formativo.

I parametri organizzativi e di costo sono quelli definiti con deliberazione della Giunta provinciale in attuazione dell'articolo 2, comma 3 del Regolamento provinciale di cui al DPP n 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008.

### ***Beneficiari***

I gestori delle azioni formative dovranno essere Soggetti formativi accreditati ai sensi della sezione III del Regolamento provinciale di cui al DDP 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008.

### ***Destinatari***

Soggetti lavoratrici e lavoratori sospesi o in mobilità o comunque che beneficiano di ammortizzatori sociali a seguito di crisi.

***Procedure da adottare per l'affidamento in gestione e per l'esecuzione delle singole azioni progettuali che compongono l'operazione***

Anche per la fattispecie in esame valgono le prescrizioni di cui all'art. 9 del Regolamento provinciale di cui al DPP 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008 *"..il finanziamento degli interventi ...è disposto, previo parere della Commissione provinciale per l'impiego, nei confronti di soggetti che hanno presentato le proposte progettuali e che si sono classificati utilmente nelle graduatorie di cui all'art. 8 o all'articolo 7, comma 2"* del citato Regolamento.

Ai sensi dell'articolo 7 del Regolamento provinciale già richiamato *"...le proposte progettuali sono valutate secondo i seguenti criteri generali, che sono specificati con deliberazione della Giunta provinciale:*

- a) coerenza degli obiettivi formativi proposti con la situazione del contesto di riferimento;*
- b) congruità degli obiettivi formativi e delle specifiche caratteristiche organizzative progettuali con le figure professionali, o con le competenze definiti negli atti di programmazione di cui all'articolo 2, comma 4;*
- c) aspetti qualitativi delle proposte formulate, con particolare attenzione alla capacità di conseguire gli obiettivi di apprendimento e favorire la certificabilità degli stessi;*
- d) sviluppo delle strategie orizzontali di intervento del PO".*

Per la valutazione delle azioni progettuali riferibili alla presente operazione, ai criteri di cui sopra dovranno essere attribuiti i punteggi di seguito definiti:

criterio sub a): 40/100;

criterio sub b): 20/100;

criterio sub c): 30/100;

criterio sub d): 10/100.

Come già disposto (articolo 8 del Regolamento provinciale più volte richiamato), *"l'AdG ...verificano le proposte progettuali in merito alla loro ammissibilità e procedono alla costituzione di nuclei tecnici di valutazione (di seguito denominati nuclei"* (comma 1.). *"I nuclei di cui al comma 1 valutano le proposte progettuali, predispongono apposite graduatorie di progetti potenzialmente affidabili o finanziabili. I nuclei deliberano a maggioranza semplice"* (comma 2). *"L'AdG ... approvano le graduatorie predisposte dai nuclei."* (comma 3).

Secondo quanto stabilito dall'art. 6 del più volte richiamato Regolamento provinciale, *"L'Adg... rendono noti con appositi avvisi, ..., i termini e le modalità per l'affidamento in gestione o per il finanziamento degli interventi formativi.."* (comma 1). Nel caso di cui alla presente operazione tali avvisi dovranno prevedere:

- un budget di finanziamento complessivamente disponibile, da utilizzare, senza alcun contingente temporalmente definito o limitato, per approvare tutti i progetti collocati in graduatoria sino all'esaurimento di tale budget;
- delle scadenze di presentazione progetti fissate alle ore 12.00 di ogni venerdì;
- una valutazione di tali proposte e loro collocazione in graduatoria entro 2 settimane dalla presentazione.

Per valutare le proposte progettuali presentate, i nuclei di cui sopra potranno svolgere i loro lavori anche con componenti a distanza e discussioni-deliberazioni assunte con ogni strumento ritenuto idoneo, efficace e possibile (

Ogni azione progettuale in graduatoria dovrà essere attivata dal Soggetto affidatario entro 5 giorni lavorativi dall'indicazione formulata dalla Provincia autonoma di Trento.

Le azioni attivate dovranno ammettere i partecipanti indicati dalla Provincia (in quanto provenienti dai Servizi di orientamento) senza alcuna limitazione o possibilità di modificazione.

In caso contrario il progetto verrà eliminato dalla graduatoria.

La graduatoria verrà aggiornata ad ogni tornata di valutazione; l'ordine di attivazione dei percorsi sarà lo stesso dell'ordine di saturazione dei gruppi di domande di partecipazione formulate dagli aventi diritto.

Le ulteriori modalità da seguire per l'attuazione delle azioni formative finanziate risultano già stabilite con deliberazioni della Giunta provinciale, in attuazione di quanto disposto dall'art. 2, comma 3 del Regolamento provinciale di cui al DPP 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008.

#### *Aree di intervento*

<b>AREE DI INTERVENTO</b>	<b>N. Interventi</b>	<b>N. Beneficiari</b>
Competenze digitali	30	
Competenze linguistiche	20	
Competenze trasversali	10	
<b>TOTALE</b>	<b>60</b>	<b>600</b>

#### *Interventi previsti e risorse programmate*

	<b>2009</b>
n. interventi previsti	60
n. utenti previsti	600
risorse programmate (euro)	2.670.000

## **ATTIVAZIONE DI UNA FILIERA DI INTERVENTI FORMATIVI, PERSONALIZZABILI, DESTINATI A DISOCCUPATI A SEGUITO DI CRISI CHE NON BENEFICIANO DI FORME SOSTITUTIVE DI REDDITO.**

### *Analisi della situazione o del contesto sociale/organizzativo che motivano l'azione*

Grazie all'operatività dei vari interventi sia di natura ordinaria, sia di natura eccezionale, cioè destinati specificamente ad operare durante il periodo di crisi, (compresi in modo particolare quelli provinciali), stanno ormai conseguendo, in misura rilevante, i seguenti obiettivi:

- garantire ai lavoratrici e lavoratori espulsi in considerazione della situazione economica negativa un periodo più o meno rilevante di copertura reddituale;
- attivare quegli strumenti di orientamento e di formazione allo specifico impiego (formazione specifica) che possono essere garantiti da una piena operatività dei Centri per l'Impiego.

Dal punto di vista della tutela reddituale rimangono peraltro “scoperte” principalmente le seguenti categorie di lavoratrici e lavoratori o circostanze:

- lavoratrici e lavoratori disoccupati che hanno cessato di beneficiare di un sostegno al reddito di origine statale o provinciale per decorso del termine massimo previsto per l'usufruire di tali strumenti;
- lavoratrici e lavoratori disoccupati che non possono beneficiare degli ammortizzatori sociali

Si ritiene che anche per queste categorie di lavoratrici e lavoratori disoccupati debba essere garantita l'opportunità di un adeguato set di interventi formativi, idoneo a valorizzarne le potenzialità, le competenze ed, in prospettiva, una migliore e più convincente partecipazione al mercato del lavoro.

La partecipazione ad un intervento formativo in tali circostanze, consente inoltre di poter beneficiare di una borsa di studio e di poter mantenere attive le caratteristiche di inclusione ed attivazione tipiche di un pieno diritto di cittadinanza.

### ***Obiettivi***

Gli obiettivi della presente operazione, in termini sintetici, sono i seguenti:

- garantire ai lavoratrici e lavoratori disoccupati privi di altre opportunità un set di interventi formativi (il più possibile personalizzati ed ancorati ai bisogni individuati in un sistema produttivo “Trentino” in ripresa) destinati ad accrescerne la competitività sul mercato del lavoro e le prestazioni professionali prospettive;
- accompagnare all'azione formativa delle forme indirette di tutela reddituale (borse di studio);
- garantire delle opportunità qualificanti di formazione “generale”, ossia di formazione destinata a garantire l'acquisizione di competenze spendibili in più o nella generalità dei contesti produttivi locali.

## **Contenuti**

I contenuti dei percorsi formativi saranno distinti per tre macrotipologie di azione :

- percorsi di appropriazione e riappropriazione di competenze di base e trasversali (durata pari a 160 ore procapite);
- percorsi integrati di sviluppo di competenze professionali generali (durata della formazione pro-capite pari a 320 ore);
- percorsi di costruzione di nuove professionalità complesse (durata della formazione pro-capite pari a 640 ore).

Le aree di capacità ed i cluster di competenze che possono essere attivate con riferimento alle citate macrotipologie di intervento sono descritte, a seguito di attenta analisi, anche prospettica, della domanda di professionalità e di formazione, nel paragrafo “aree di intervento”.

Si attiveranno percorsi di formazione idonei alle specifiche caratteristiche, attitudini ed aspettative dell’utenza, anche attraverso appositi dispositivi di personalizzazione.

Elemento centrale della “personalizzazione” sarà rappresentato dalle azioni definite di “**supporto all’apprendimento**”.

Tali azioni sono destinate a favorire l’apprendimento, da parte degli allievi, di quelle dimensioni psico-sociali che rappresentano “l’abito lavorativo” indispensabile per favorire l’adattabilità e l’occupabilità dei senza lavoro.

Tali azioni si concretizzano in :

### **Sensibilizzazione**

- Interventi di informazione orientativa
- Interventi di sensibilizzazione, coinvolgimento e supporto
- Interventi di formazione agli atteggiamenti ed alle relazioni

### **Orientamento**

- Interventi di sostegno alla scelta di un ulteriore percorso di apprendimento offerto dal sistema di istruzione e formazione;
- Interventi di formazione orientativa finalizzati all’acquisizione di competenze per la ricerca attiva del lavoro anche come attività di accompagnamento postformativo
- Interventi di consulenza orientativa finalizzati alla rimotivazione, all’acquisizione di consapevolezza di sé in rapporto al mercato del lavoro e alla scelta occupazionale (analisi e ridefinizione delle aspettative, supporto nella definizione del sé professionale, attività di diagnosi specialistica), alla ricostruzione del bagaglio di competenze acquisite (mappatura delle competenze), alla definizione di un progetto professionale, ecc.

### **Transizione e inserimento lavorativo**

- Tirocini di preinserimento lavorativo per favorire l’accesso al mondo del lavoro soprattutto di soggetti con particolari difficoltà occupazionali a seguito di situazioni di disagio sociale o con handicap fisico e/o sensoriale.

### **Supporto ai processi di apprendimento**

- Interventi di accompagnamento per la crescita personale e professionale, paralleli all’attività formativa

- Interventi di sostegno per favorire i processi di apprendimento in soggetti che mostrano particolari difficoltà nel seguire le attività formative (lavoratrici e lavoratori anziani, portatori di svantaggio o disagio, soggetti a limitazioni cognitive, ecc.)

Lo svolgimento di tali azioni, o altre motivate dalle caratteristiche del target di riferimento, chiamano in causa figure nuove ai processi tradizionali di apprendimento: mentor, coacher, consellor, ecc.

Il monte ore massimo per le citate attività sarà il seguente:

- 20% massimo del numero totale delle ore di docenza, per la prima tipologia di interventi;
- 15% massimo del numero totale delle ore di docenza per gli interventi riferibili alla seconda tipologia di interventi;
- 10% massimo del numero totale delle ore di docenza per gli interventi della terza tipologia di azioni.

Per quanto riguarda i percorsi formativi in senso più tradizionale e stretto, l'articolazione dei diversi contenuti e le modalità da adottare in termini didattici possono essere riassunte come di seguito.

### **Percorsi di appropriazione e riappropriazione di competenze di base e trasversali.**

Si tratta di percorsi della durata standard **pari a 160 ore procapite**.

A parte le azioni di supporto all'apprendimento, che potranno essere svolte in corso di svolgimento dell'intervento formativo o meno, le lezioni potranno essere articolate solo in:

- docenza d'aula;
- esercitazioni pratiche in laboratorio;
- simulazioni.

Saranno valutati con particolare priorità gli interventi che prevedono delle metodologie di tipo comunque attivo e destinate anche al recupero degli elementi base del "saper apprendere" sia in aula che in contesto.

Per ogni ora di formazione effettivamente frequentata e a fronte di un esito complessivamente positivo del periodo di formazione può essere erogata una borsa di studio pari a 5,00 euro ad ora di effettiva frequenza attestata sui registri di corso. L'erogazione avverrà in unica soluzione al termine del percorso formativo.

### **Percorsi integrati di sviluppo di competenze professionali generali.**

Si tratta di percorsi della durata standard **pari a 320 ore procapite**.

A parte le azioni di supporto all'apprendimento, che potranno essere svolte in corso di svolgimento dell'intervento formativo o meno, le attività formative potranno essere articolate solo in:

- docenza d'aula;
- esercitazioni pratiche in laboratorio;
- simulazioni;
- visite di studio;
- brevi stage di carattere orientativo e socializzante (max 80 ore pro-capite).

Saranno valutati con particolare priorità gli interventi che prevedono delle metodologie di tipo comunque attivo e destinate anche al recupero degli elementi base del “saper apprendere” sia in aula che in contesto.

Per ogni ora di presenza effettiva e a fronte di un esito complessivamente positivo del periodo di formazione può essere erogata una borsa di studio pari a 5,00 euro ad ora. L’effettiva frequenza è attestata sugli appositi registri di corso. L’erogazione avverrà in soluzioni a cadenza mensile in relazione alle effettive ore di frequenza attestate.

### **Percorsi di costruzione di nuove professionalità complesse.**

Si tratta di percorsi della durata standard **pari a 640 ore procapite.**

A parte le azioni di supporto all’apprendimento, che potranno essere svolte in corso di svolgimento dell’intervento formativo o meno, le lezioni potranno essere articolate in:

- docenza d’aula;
- esercitazioni pratiche in laboratorio;
- simulazioni;
- visite di studio;
- brevi stage di carattere orientativo e socializzante (max 80 ore pro-capite);
- stage professionalizzanti in contesto locale (200 ore pro-capite);
- periodi di formazione linguistica all’estero (80 ore pro-capite);
- periodi di stage all’estero, in contesti particolarmente professionalizzanti.

Per ogni ora di presenza effettiva e a fronte di un esito complessivamente positivo del periodo di formazione può essere erogata una borsa di studio pari a 5,00 euro ad ora. L’effettiva frequenza è attestata sui registri di corso. L’erogazione avverrà in soluzioni a cadenza mensile in relazione alle effettive ore di frequenza attestate.

In piena coerenza con quanto indicato dalla Commissione Europea nei propri “Orientamenti integrati per la crescita e l’occupazione – Raccomandazione della Commissione relativa agli indirizzi di massima per le politiche economiche degli Stati membri della Comunità – 2008/2010” i percorsi in parola devono offrire anche un “...*avviamento allo spirito imprenditoriale...impartendo le competenze necessarie...*”. A tale argomento dovrà essere dedicato uno specifico modulo della durata di almeno 40 ore pro-capite medie.

I parametri organizzativi e di costo sono quelli definiti con deliberazione della Giunta provinciale in attuazione dell’articolo 2, comma 3 del Regolamento provinciale di cui al DPP n 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008.

### ***Beneficiari***

I gestori delle azioni formative dovranno essere Soggetti formativi accreditati ai sensi della sezione III del Regolamento provinciale di cui al DDP 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008.

### ***Destinatari***

Soggetti che abbiano cessato o cessino il rapporto di lavoro a seguito di crisi.

Sono richieste solo due condizioni:

- disoccupazione intervenuta a seguito di crisi;



- assenza di forme sostitutive di reddito;

### ***Procedure da adottare per l'affidamento in gestione e per l'esecuzione delle singole azioni progettuali che compongono l'operazione***

Anche per la fattispecie in esame valgono le prescrizioni di cui all'art. 9 del Regolamento provinciale di cui al DPP 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008 “..il finanziamento degli interventi ...è disposto, previo parere della Commissione provinciale per l'impiego, nei confronti di soggetti che hanno presentato le proposte progettuali e che si sono classificati utilmente nelle graduatorie di cui all'art. 8 o all'articolo 7, comma 2” del citato Regolamento.

Ai sensi dell'articolo 7 del Regolamento provinciale già richiamato “...le proposte progettuali sono valutate secondo i seguenti criteri generali, che sono specificati con deliberazione della Giunta provinciale:

- a) coerenza degli obiettivi formativi proposti con la situazione del contesto di riferimento;*
- b) congruità degli obiettivi formativi e delle specifiche caratteristiche organizzative progettuali con le figure professionali, o con le competenze definiti negli atti di programmazione di cui all'articolo 2, comma 4;*
- c) aspetti qualitativi delle proposte formulate, con particolare attenzione alla capacità di conseguire gli obiettivi di apprendimento e favorire la certificabilità degli stessi;*
- d) sviluppo delle strategie orizzontali di intervento del PO”.*

Per la valutazione delle azioni progettuali riferibili alla presente operazione, ai criteri di cui sopra dovranno essere attribuiti i punteggi di seguito definiti:

criterio sub a): 20/100;  
criterio sub b): 40/100;  
criterio sub c): 30/100;  
criterio sub d): 10/100.

Come già disposto (articolo 8 del Regolamento provinciale più volte richiamato), “L'AdG ...verificano le proposte progettuali in merito alla loro ammissibilità e procedono alla costituzione di nuclei tecnici di valutazione (di seguito denominati nuclei” (comma 1.). “I nuclei di cui al comma 1 valutano le proposte progettuali, predispongono apposite graduatorie di progetti potenzialmente affidabili o finanziabili. I nuclei deliberano a maggioranza semplice” (comma 2). “L'AdG ... approvano le graduatorie predisposte dai nuclei.” (comma 3).

Secondo quanto stabilito dall'art. 6 del più volte richiamato Regolamento provinciale, “L'Adg... rendono noti con appositi avvisi, ..., i termini e le modalità per l'affidamento in gestione o per il finanziamento degli interventi formativi..” (comma 1). Nel caso di cui alla presente operazione tali avvisi dovranno prevedere:

- un budget di finanziamento complessivamente disponibile, da utilizzare, senza alcun contingente temporalmente definito o limitato, per approvare tutti i progetti collocati in graduatoria sino all'esaurimento di tale budget;
- delle scadenze di presentazione progetti fissate alle ore 12.00 di ogni venerdì;
- una valutazione di tali proposte e loro collocazione in graduatoria entro 2 settimane dalla presentazione.

Per valutare le proposte progettuali presentate, i nuclei di cui sopra potranno svolgere i loro lavori anche con componenti a distanza e discussioni-deliberazioni assunte con ogni strumento ritenuto efficace e possibile (video-conferenza).

Ogni azione progettuale in graduatoria dovrà essere attivata dal Soggetto affidatario entro 5 giorni lavorativi dalla indicazione formulata dalla Provincia autonoma di Trento.

Le azioni attivate dovranno ammettere i partecipanti indicati dalla Provincia (in quanto provenienti dai Servizi di orientamento) senza alcuna limitazione o possibilità di modificazione.

In caso contrario il progetto verrà eliminato dalla graduatoria.

La graduatoria verrà aggiornata ad ogni tornata di valutazione; l'ordine di attivazione dei percorsi sarà lo stesso dell'ordine di saturazione dei gruppi di domande di partecipazione formulate dagli aventi diritto.

Le ulteriori modalità da seguire per l'attuazione delle azioni formative finanziate risultano già stabilite con deliberazioni della Giunta provinciale, in attuazione di quanto disposto dall'art. 2, comma 3 del Regolamento provinciale di cui al DPP 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008.

### *Aree di intervento*

PERCORSI DI APPROPRIAZIONE E RIAPPROPRIAZIONE DI COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI (durata della formazione pro-capite pari a 160 ore).

<b>AREE DI INTERVENTO</b>	<b>N. Interventi</b>	<b>N. Beneficiari</b>
Competenze digitali	4	
Competenze linguistiche	4	
Competenze strategiche	4	
Competenze comunicative e relazionali	3	
Competenze valorizzanti per l'adattabilità	2	
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>	<b>200</b>

PERCORSI INTEGRATI DI SVILUPPO DI COMPETENZE PROFESSIONALI GENERALI (durata della formazione pro-capite pari a 320 ore)

<b>AREE DI INTERVENTO</b>	<b>N. Interventi</b>	<b>N. Beneficiari</b>
Competenze digitali applicate a contesti lavorativi e professionali industriali e artigianali	5	
Competenze digitali applicate a contesti lavorativi e professionali di servizio	5	
Competenze linguistiche applicate a contesti lavorativi e professionali	5	
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>180</b>

PERCORSI DI COSTRUZIONE DI NUOVE PROFESSIONALITA' COMPLESSE (durata della formazione pro-capite pari a 640 ore)

<b>AREE DI INTERVENTO</b>	<b>N. Interventi</b>	<b>N. Beneficiari</b>
Automazione dei processi lavorativi, produttivi e gestionali	4	
Ricerca, progettazione e sviluppo dell'innovazione di processo, di prodotto e di servizio	2	
Tecnologie digitali a supporto di strategie e modelli di business fondati su reti di filiera	1	
E-government: creazione e innovazione dei servizi per le imprese e i cittadini	1	
Marketing e strategie di vendita a sostegno della competitività	1	
Nuova imprenditorialità	1	
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>120</b>

*Interventi previsti e risorse programmate*

	<b>2009</b>
n. interventi previsti	42
n. utenti previsto	500
risorse programmate (euro)	5.000.000

## **INIZIATIVE DI ACCOMPAGNAMENTO SCIENTIFICO, PROGETTUALE ED OPERATIVO PER LA REALIZZAZIONE DI INTERVENTI A COFINANZIAMENTO DEL FONDO SOCIALE EUROPEO DESTINATI AD ACCOMPAGNARE IL PERIODO DI CONGIUNTURA NEGATIVA.**

### *Analisi della situazione di inquadramento ed obiettivi che motivano l'operazione*

L'attivazione delle operazioni in cui si concretizza il presente documento di programmazione richiede la contestuale messa in campo di risorse e strumenti che risultino idonei a:

- accompagnare l'attivazione delle azioni previste, supportando l'Ufficio Fondo Sociale Europeo nella messa a punto degli adempimenti a livello provinciale, nazionale e comunitario (procedure, schemi, metodologie) nel rispetto della normativa vigente, efficaci-efficienti nonché tempestivi rispetto alle necessità imposte dalla congiuntura e delle dinamiche del mercato del lavoro;
- effettuare delle diagnosi ricorrenti di quelle che si dimostrano essere le dinamiche del mercato del lavoro provinciale, nazionale e comunitario (sulla base di dati esistenti e di approfondimenti ad hoc) in conseguenza delle varie fasi della crisi economica;
- monitorare gli interventi realizzati o in corso di realizzazione, dando indicazioni su come procedere in termini di personalizzazione-adattamento alle necessità di apprendimento dei singoli utenti;
- procede a dei ricorsivi procedimenti di valutazione in itinere ed ex-post delle azioni realizzate, suggerendo all'Ufficio Fondo Sociale Europeo, da un lato quelli che si rilevano le modificazioni e gli adattamenti che si dimostrino opportuni in corso d'opera e, dall'altro, i risultati in termini di impatto lordo e netto che sono indispensabili per verificare la qualità dei processi attuati e le reazioni degli utenti e dei mercati a tali processi;
- supportare le strutture provinciali competenti nell'attivazione e gestione delle fasi esecutive delle operazioni programmate;
- supportare le strutture provinciali competenti nella gestione degli adempimenti comunitari e nazionali pertinenti.

### **Contenuti**

I contenuti dell'operazione, come anticipato, si concretizzano in azioni di studio, modellizzazione, sperimentazione, accompagnamento, monitoraggio, valutazione, diagnosi, delle operazioni anticrisi di cui al presente documento ed ai presupposti ed alle conseguenze di queste.

In particolare, nell'ambito della presente operazione, saranno attivati i seguenti presidi in termini di supporto, accompagnamento ed operatività:

- l'acquisizione di una supervisione scientifica generale delle operazioni di cui al presente programma (docente universitario in materie economico o sociali con comprovata esperienza almeno decennale nel campo dello sviluppo di strumenti anticrisi e di gestione di strumenti per lo sviluppo)
- l'operatività di un gruppo di lavoro interdisciplinare, composto da almeno 4 esperti nelle materie economiche, sociali, formative e di politiche del lavoro (esperti con comprovata

- esperienza almeno decennale). Tale gruppo di lavoro dovrà garantire la propria operatività per almeno una riunione al mese per l'intero periodo 2009-2010);
- l'attività di un ricercatore senior a tempo pieno (o più ricercatori senior che garantiscano a rotazione una presenza adeguata in loco) presso una sede individuata dalla Provincia autonoma di Trento;
  - l'attività di un gruppo di almeno 4 professionisti esperti in materia di progettazione formativa, di valutazione, di analisi dei fabbisogni, di accompagnamento di processi formativi.

### ***Beneficiari***

L'operazione vedrà quale beneficiario finale l'Autorità di gestione provinciale FSE nella sua strutturazione quale Ufficio Fondo Sociale Europeo. A livello attuativo si darà luogo ad integrazione del Contratto di Appalto n. di Racc. 37949 (n. di repertorio 26996) di data 16 ottobre 2008 con il gestore dei servizi denominati "Assistenza tecnica all'Autorità di Gestione del Programma Operativo F.S.E. della Provincia autonoma di Trento".

### ***Destinatari***

Destinatari principale degli interventi di cui alla presente operazione risultano le strutture provinciali competenti in materia di crisi ed in particolare quelle strutture che si occupano di politiche del lavoro e formative a cofinanziamento del Fondo sociale europeo.

### ***Durate***

Le azioni sono previste a valere per l'intero biennio 2009-2010. La specifica calendarizzazione di queste sarà determinata dall'avanzamento dei lavori e dalle specifiche necessità di accompagnamento di questi.

### ***Interventi previsti e risorse programmate***

	<b>2009 - 2010</b>
n. interventi previsti	12
risorse programmate (euro)	240.000

## **ATTIVAZIONE DI ADEGUATI SUPPORTI ALLA VALUTAZIONE DELLE IPOTESI PROGETTUALI AVENTI CONTENUTO FORMATIVO riferibili all’operatività del presente Programma**

### *Analisi della situazione o del contesto sociale/organizzativo che motivano l’azione*

Il Regolamento provinciale “Disciplina del coordinamento e dell’attuazione degli interventi della Provincia cofinanziati dal Fondo sociale europeo” di cui al DPP n. 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008, all’articolo 8, sancisce il principio della terzietà della valutazione delle proposte progettuali rispetto all’Amministrazione provinciale, prevedendo la necessaria costituzione, per la valutazione delle ipotesi di intervento aventi contenuto formativo, di appositi “nuclei tecnici di valutazione” composti da professionisti esterni alla Provincia.

Il medesimo articolo prevede inoltre che “L’Adg e gli OI, per quanto di competenza, possono attribuire ad esperti esterni, incarichi di collaborazione a supporto dell’azione di valutazione dei Nuclei”.

In considerazione della necessità di dare riscontro tempestivo alla domanda di formazione espressa dalle imprese e dai singoli lavoratrici e lavoratori, risulta necessario che le procedure di analisi, valutazione ed approvazione delle singole ipotesi progettuali siano realizzate, come già peraltro indicato in sede di descrizione delle diverse operazioni aventi contenuto formativo che compongono il presente documento di programmazione, siano cadenzate con frequenza almeno settimanale. Ciò richiede che con la medesima frequenza sia attivata una idonea procedura di supporto e preistruttoria da parte degli esperti esterni richiamati all’art. 8 del DPP n. 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008. Questo impone, rispetto agli standard consueti, che l’impegno in termini di valutazione progettuale e di preistruttoria siano maggiormente dimensionati.

### *Obiettivi*

Dare attuazione alla previsione dell’articolo 8, comma 5, del DPP n. 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008, garantendo al Nucleo nominato dalla Giunta provinciale degli adeguati supporti di natura tecnico-operativa per quanto riguarda la preistruttoria e la formalizzazione delle ipotesi di valutazione delle azioni progettuali riferibili al presente Programma.

### *Contenuti*

Attivazione di incarichi di consulenza con due/tre esperti di valutazione, le cui conoscenze risultino comprovate e di rilievo a livello nazionale. Tali incarichi saranno definiti con apposito provvedimento, riguarderanno le attività da realizzare con riferimento al presente Programma e prevederanno 600 ore di impegno-uomo complessive.

### *Beneficiari*

L'Autorità di Gestione del FSE, che si avvale di collaborazioni professionali necessariamente rese da esperti esterni.

### ***Destinatari***

L'Autorità di gestione che possono beneficiare di un supporto alla valutazione delle proposte di intervento formativo programmate efficace ed efficiente.

### ***Durate***

Ogni collaborazione, di durata pari ad almeno 200 ore per collaboratore esterno, si concluderà entro il 30 maggio 2010.

### ***Interventi previsti e risorse programmate***

	<b>2009</b>
n. interventi previsti	2/3
risorse programmate (euro)	60.000