



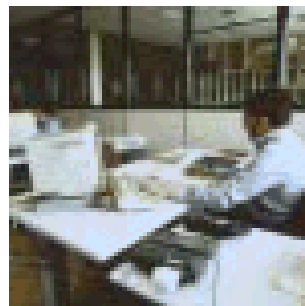
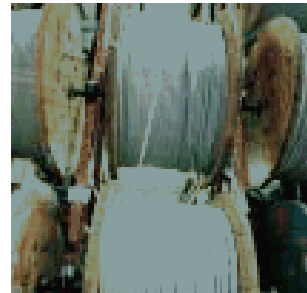
Unione Europea

Regione Campania

Assessorato al Lavoro e alla Formazione
con l'assistenza tecnica dell'Agenzia per il lavoro e l'istruzione e di
ItaliaLavoro

Campania al lavoro !

Piano di Azione per il lavoro



6 Ottobre 2010

Indice

1. Il mercato del lavoro campano e il contesto socio-economico	5
2. Strategia di intervento e strumenti operativi	35
3. Strumenti di intervento	45

1 - Labour Market Policy (LMP)

<i>Inserimenti formativi nell'impresa, lavoro e crescita del capitale sociale</i>	47
--	-----------

Inserimenti formativi nell'impresa

Primimpresa – Inserimento formativo per il primo lavoro/reinserimento (<i>riordino del tirocinio orientativo e formativo e unificazione delle work-experiences</i>)	49
--	----

ITS – Percorsi di accompagnamento dei giovani studenti degli Istituti professionali verso il lavoro	50
--	----

Più apprendi più lavori – Incentivi alla stipula di contratti di apprendistato professionalizzante	51
---	----

Dottorati in azienda - Apprendistato per l'alta formazione	52
---	----

CIG Più – Erogazione di trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e di Mobilità in deroga e azioni di orientamento e riqualificazione collegate alla Cig in deroga	53
--	----

Integrazione e regolarizzazione del lavoro degli immigrati - Incentivazione alla stipula di contratti di apprendistato professionalizzante	54
---	----

Più sostegno - Modello di intervento a supporto delle crisi aziendali e occupazionali	55
--	----

Programma Lavoro&Sviluppo - Percorsi di tirocinio e offerte di lavoro	56
--	----

Più Verde – Più apprendi nella <i>green economy</i> più lavori	57
---	----

<i>Più occupazione più lavori</i>	59
--	-----------

Più sviluppo più lavoro - Incentivi all'assunzione di giovani e disoccupati di lunga durata	61
--	----

Minimi termini – Sostegno alla assunzione dei lavoratori atipici e promozione dei sistemi di <i>security</i>	62
---	----

Dal lavoro utile al lavoro stabile – Percorsi di stabilizzazione degli Lsu	63
---	----

Inla2 - Azione di sistema regionale finalizzata alla nuova occupazione	64
---	----

Arco - Sviluppo territoriale sostenibile	65
---	----

<i>Capitale sociale</i>	67
--------------------------------	-----------

L'Istruzione che forma - Attività volte a prevenire la dispersione scolastica e a promuovere la crescita del capitale umano per favorire l'occupazione dei "formatori"	69
---	----

Elfi – Formazione e lavoro per lo sviluppo locale	70
--	----

Primimpresa OSS - Tirocinio di inserimento lavorativo per operatori socio sanitari	71
---	----

Microcredito – micrompresa (<i>Funded risk sharing</i>) piccoli prestiti per sostenere imprese e attività nel campo dei servizi alle imprese, sociali e alle persone	72
---	----

Concilia - Servizi e sovvenzioni a sostegno della conciliazione tra attività di cura e partecipazione al mercato del lavoro	73
--	----

Riqualificazione operatori forestali – Aggiornamento e sensibilizzazione all'innovazione sulle nuove funzioni delle risorse boschive	74
---	----

Quadrifoglio 2 - Inclusione sociale e inserimento lavorativo in quartieri svantaggiati	75
---	----

2 - Qualità e Innovazione per l'occupazione	
<i>Costruire nuova impresa per creare nuova occupazione</i>	77
Imprese spin off da ricerca – Sovvenzioni individuali per la creazione di impresa	79
Imprendo. Più impresa più crescita - Incentivi alla creazione di impresa e consulenza allo start up	80
Fo/cos - Formazione continua per lo sviluppo e la competitività delle PMI campane	81
Piccola e media impresa – Accesso al credito (<i>Funded risk sharing</i>)	82
Impresa sociale – Accesso al credito, servizi e sovvenzioni	83
Paesaggi e Passaggi - Sperimentazione di un modello di sviluppo locale in aree di vecchia e nuova industrializzazione	84
Formazione continua e alta formazione nel turismo e beni culturali	85
Più Sicurezza - <i>Sistema della prevenzione della salute e della sicurezza sul lavoro</i> - Azioni rivolte al mondo delle piccole e medie imprese operanti nei settori ad elevato rischio di incidenti	86
3 - Governance istituzionale e azioni di sistema	
<i>Una Pubblica Amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese</i>	89
Servizi per l'impiego – Il nuovo masterplan regionale	89
Sistema informativo e Osservatorio sul mercato del lavoro – I nuovi sistemi tecnologici e la ricerca nelle funzioni di supporto alle politiche del lavoro	90
Sistemi di accreditamento e valutazione	90
Tavolo permanente di concertazione tra rappresentanze imprenditoriali, sindacali e istituzioni pubbliche per delineare le mappe dei nuovi fabbisogni formativi	91
Assistenza tecnica	91
Piano di valutazione	91
Piano di comunicazione	92
Cabina di regia	92

1. Il mercato del lavoro campano e il contesto socio-economico

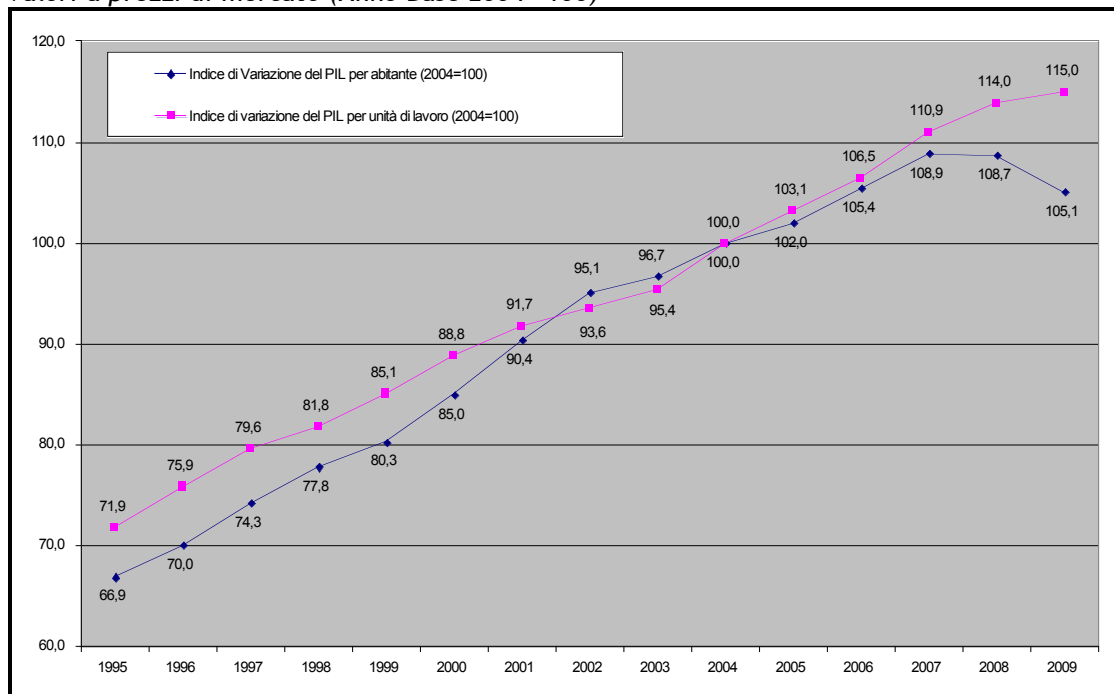
1.1 Le Dinamiche tendenziali

La crisi economica che, a partire dalla metà del 2008, ha manifestato i primi impatti sull'occupazione europea, ha avuto in Campania un effetto rilevante, innestandosi sulla realtà del mercato del lavoro campano già fortemente segnato da squilibri e criticità strutturali.

Negli anni che precedono la crisi (2004-2008) la Campania aveva fatto registrare una lieve ma significativa crescita del Pil sia in valore assoluto che per abitante.

La Figura 1 mostra la variazione del PIL a prezzi di mercato, per abitante e per unità di lavoro, da cui si evince il significativo processo di crescita della Campania proprio nel quadriennio precedente alla crisi, un andamento positivo segnato in particolare dall'aumento del PIL per unità di lavoro di circa 14 punti percentuali in quattro anni.

Figura 1 Regione Campania - Indici di variazione del PIL per abitante e per unità di lavoro. Valori a prezzi di mercato (Anno Base 2004 = 100)

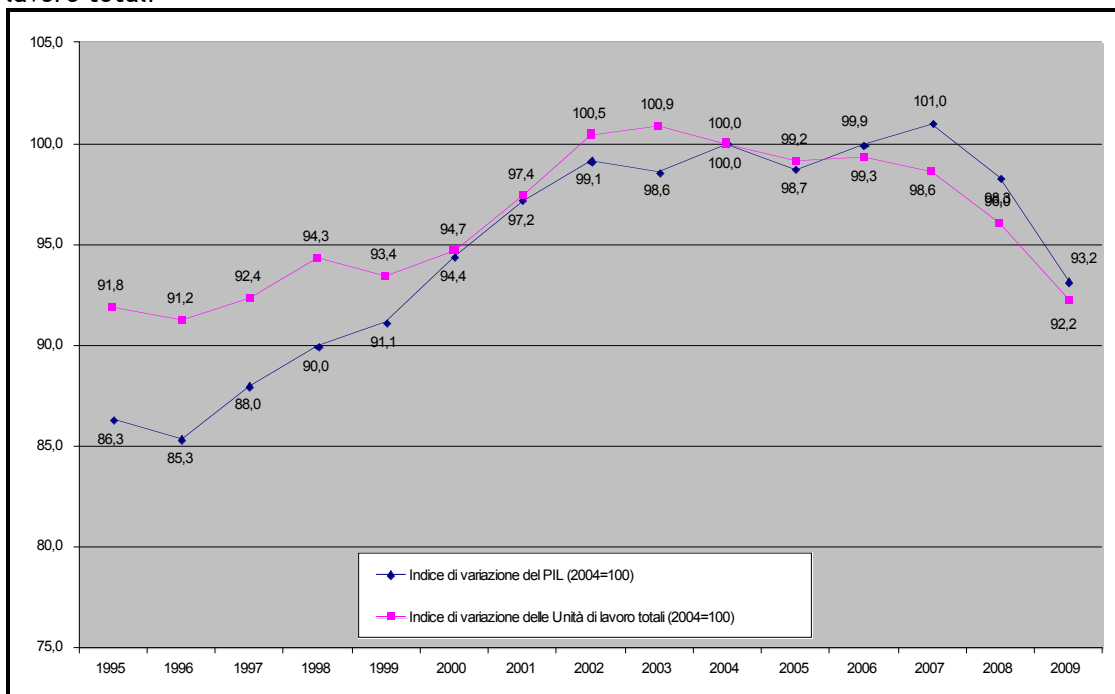


Fonte: ISTAT RCFL 2010

A partire dal 2008, con il manifestarsi degli effetti della crisi sull'occupazione, la flessione è immediatamente visibile e come si evince in modo ancor più netto, considerando la variazione dei volumi, ossia del PIL ai

prezzi di mercato e delle unità di lavoro, si segnala un netto peggioramento dello scenario economico e produttivo.

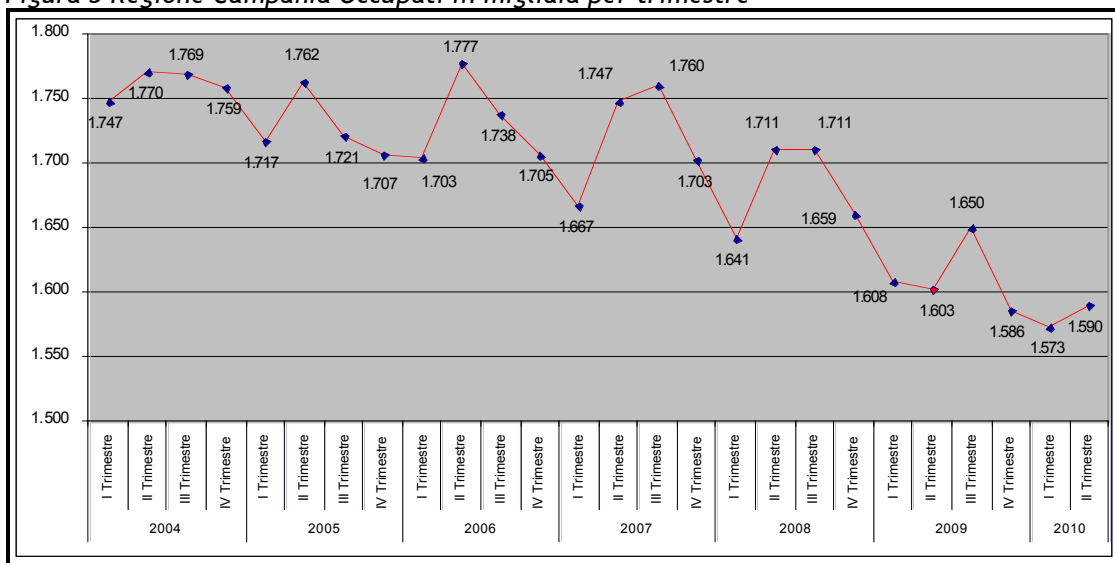
Figura 2 Regione Campania. Indici di Variazione del PIL ai prezzi di mercato e delle Unità di lavoro totali



Fonte: ISTAT RCFL 2010

L'impatto sull'occupazione è stato altrettanto significativo. La figura 3 mostra gli occupati in Campania sulla base della Rilevazione continua delle forze di lavoro ISTAT, da cui si evince la forte emorragia soprattutto nel 2009.

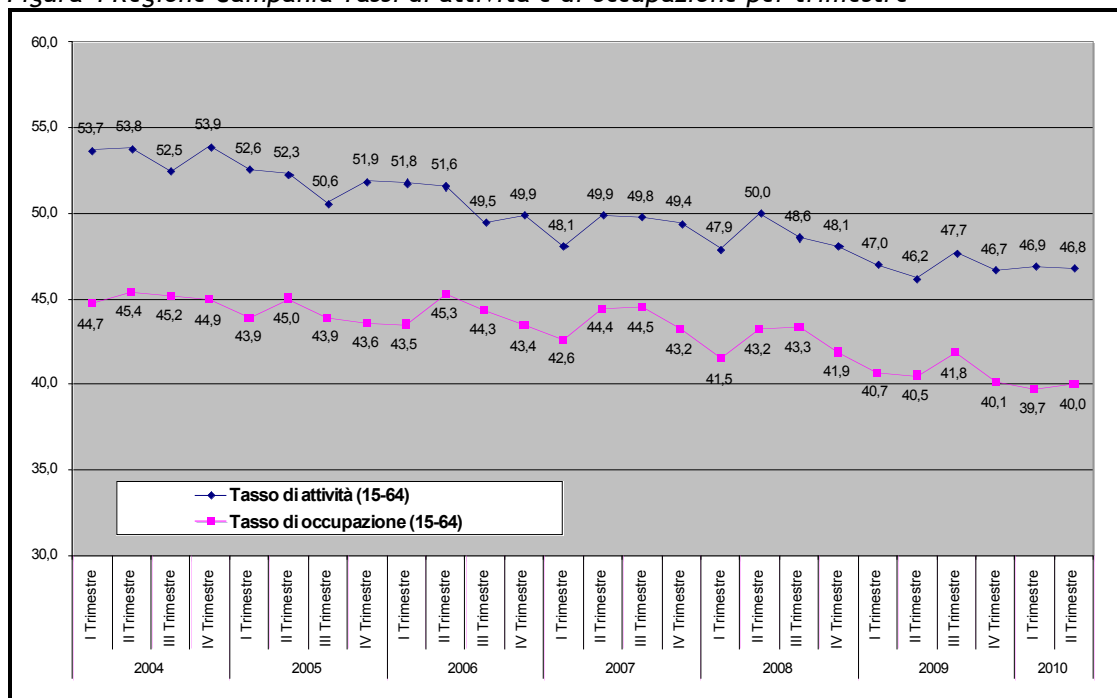
Figura 3 Regione Campania Occupati in migliaia per trimestre



Fonte: ISTAT RCFL 2010

Il calo dell'occupazione è, infatti, solo parzialmente dovuto a fattori congiunturali. Già nel 2006 si erano registrati delle flessioni significative dell'occupazione. Un'immagine ancor più nitida di tale fenomeno è riportata in Figura 4, che propone gli andamenti dei tassi di attività e di occupazione regionali per le persone in età da lavoro. La dinamica negativa in questo caso è ampiamente visibile e segue un lieve ma costante trend negativo dal 2005. Nel primo trimestre 2007, il tasso di attività era pari 48%, ben cinque punti più basso dello stesso periodo del 2004 quando era pari al 53%. La progressiva caduta del tasso di attività rappresenta l'elemento strutturale della dinamica del mercato del lavoro campano e, come vedremo, è strettamente connessa alla bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Figura 4 Regione Campania Tassi di attività e di occupazione per trimestre



Fonte: ISTAT RCFL 2010

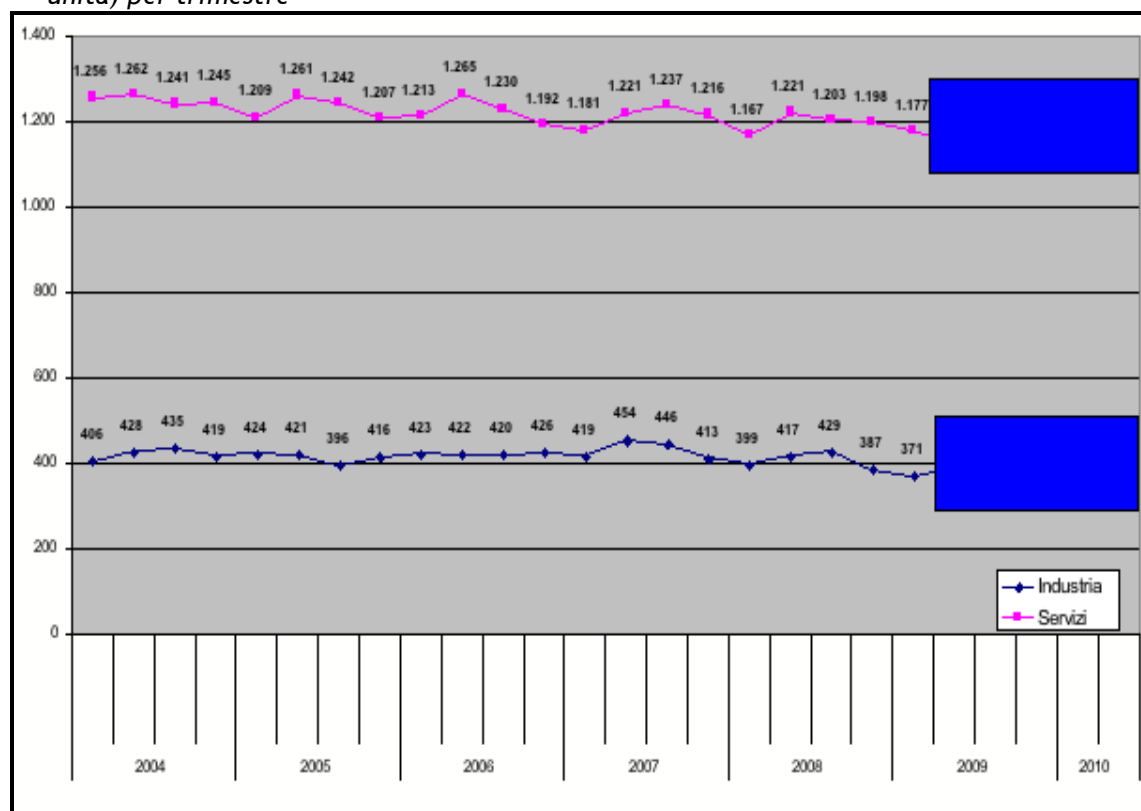
In termini congiunturali la crisi si innesta, quindi, su un mercato del lavoro già fragile e gli effetti sono altrettanto gravi. Considerando il confronto tra il secondo trimestre 2010 e lo stesso periodo del 2009, ossia la fase più critica della attuale congiuntura, la perdita dei posti di lavoro è stata di 13 mila unità.

Sebbene sia difficile prevedere un netto miglioramento, qualche segnale positivo è già visibile. Mentre nel 2009 tra il primo ed il secondo trimestre veniva registrata una diminuzione degli occupati, nel 2010 nel confronto tra i



due periodi si registra un crescita dell'occupazione di 17 mila unità (Figura 3). Si tratta di segnali che, seppure inquadrati in un ciclo di progressiva diminuzione degli occupati, indicano un possibile miglioramento dello scenario rispetto al difficile 2009. Una seconda considerazione merita l'andamento dell'occupazione per i settori manifatturiero e dei servizi (Figura 5). La riduzione ha riguardato entrambi i settori ma considerando le dinamiche più recenti va segnalato che, tra il secondo trimestre 2009 ed il secondo trimestre 2010, nei servizi si registra un aumento dell'occupazione di circa 19 mila unità (+9 mila nel commercio) a fronte di una diminuzione di 35 mila unità, nello stesso periodo, nell'industria (ma non nelle costruzioni), sottolineando, quindi, che le maggiori criticità si registrano proprio nel settore manifatturiero in senso stretto.

Figura 5 Occupati nell' Industria e nei Servizi in Campania . Valori Assoluti (migliaia di unità) per trimestre

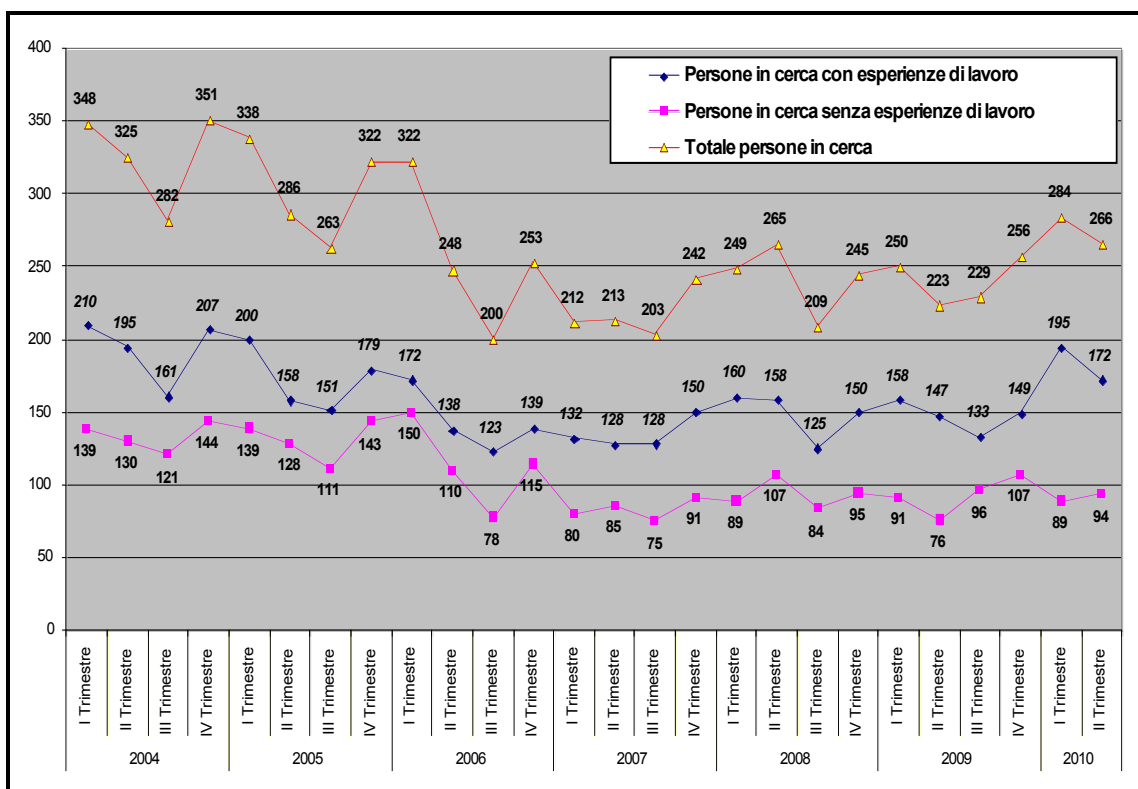


Fonte: ISTAT RCFL 2010

Sebbene sia l'occupazione il principale indicatore di disagio, i segnali più critici del mercato del lavoro campano sono descritti dai fenomeni di disoccupazione e più ancora dall'inattività che in Campania appaiono strettamente intercorressi da veri e propri vasi comunicanti, tanto che il loro confine spesso si confonde. Rispetto al secondo semestre del 2009 (Figura 6)

la crescita della disoccupazione è stata rilevante (+ 33 mila unità) ma si colloca in un trend essenzialmente decrescente rispetto ai livelli raggiunti tra 2004 ed il 2005, che torna a crescere per effetto della crisi. Il dato più critico riguarda la composizione della platea dei disoccupati con precedenti esperienze di lavoro, che passano dai 147 mila del secondo trimestre 2009 a 172 mila dello stesso periodo del 2010.

Figura 6 Persone in cerca di lavoro nella Regione Campania con e senza esperienze di lavoro ed in totale . Inattivi disponibili a lavorare. Valori assoluti in migliaia per trimestre



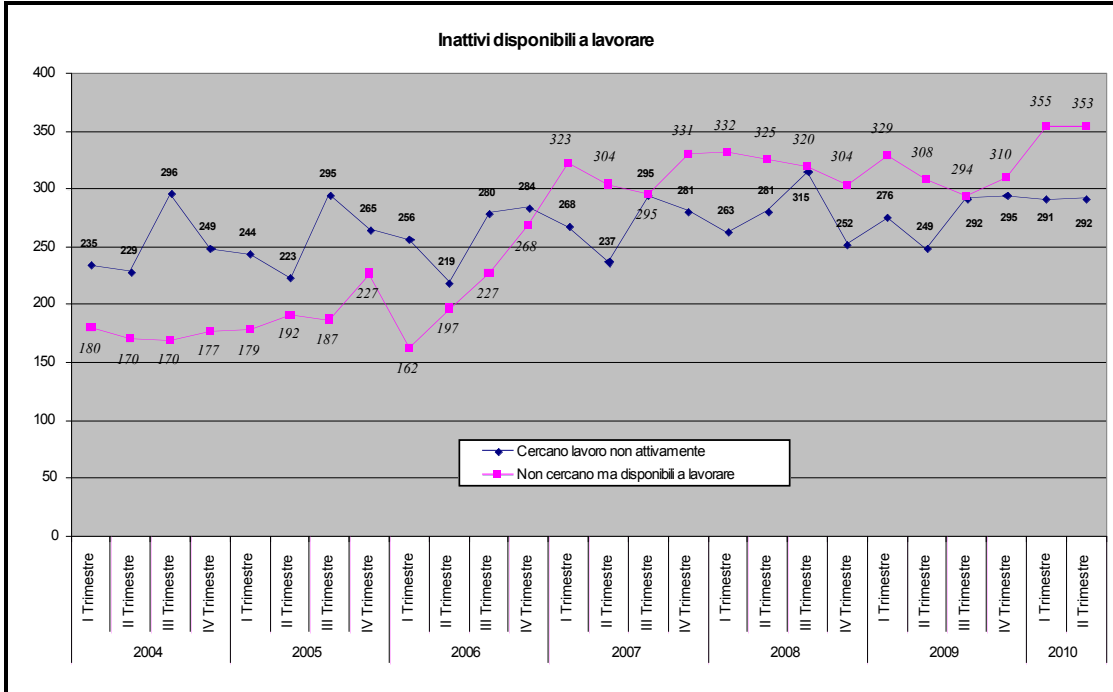
Fonte: ISTAT RCFL 2010

Il dato, comunque, decisamente più critico riguarda la crescita degli inattivi disponibili a lavorare (coloro che non cercano ma che sarebbero disponibili a lavorare, cioè la componente “scoraggiata” - Figura 7). Nel secondo semestre 2010 tale bacino raggiunge quota 353 mila unità contro le 294 mila del secondo trimestre 2009. Tuttavia per analizzare in profondità le dinamiche dell’inattività e della disoccupazione appare necessario considerare prioritariamente la dimensione di genere. Come si evince dalla figura 8, le donne inattive ma disponibili a lavorare sono significativamente cresciute in Campania. Tale forma di inattività, dovuta verosimilmente a fenomeni di scoraggiamento, non dipende da dinamiche congiunturali. La



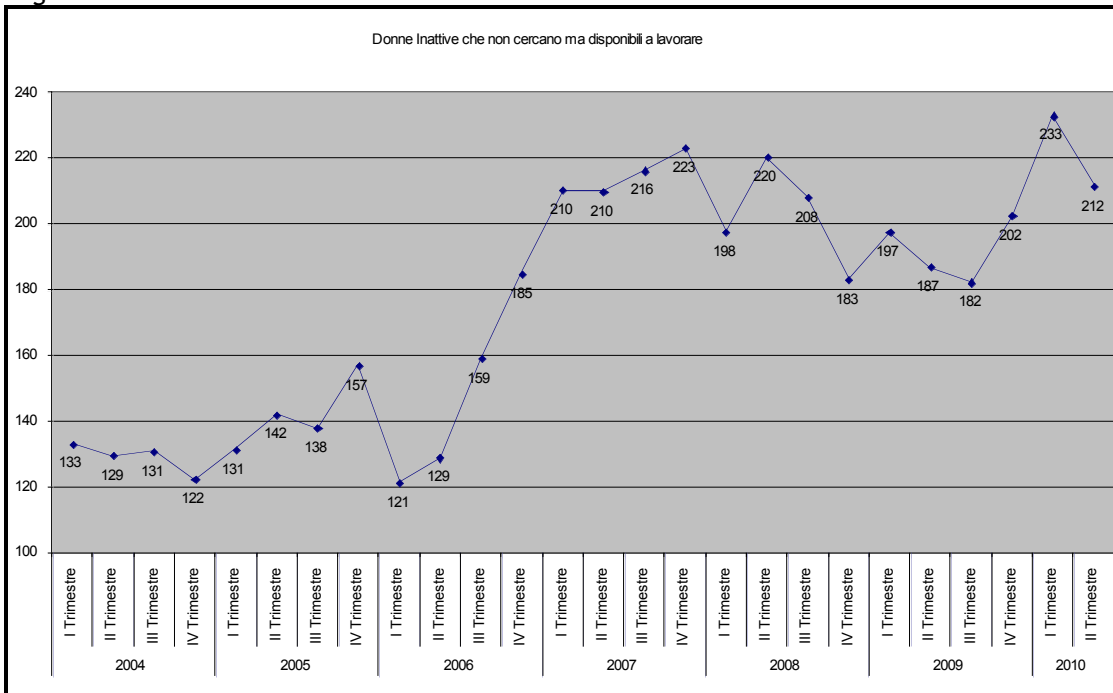
crescita registrata tra il 2005 ed il 2006 segnala un fenomeno che ha assunto una valenza strutturale e che richiede politiche incisive.

Figura 7 Inattivi disponibili a lavorare in Regione Campania. Valori assoluti in migliaia di unità



Fonte: ISTAT RCFL 2010

Figura 8 Donne inattive disponibili a lavorare in Regione Campania. Valori assoluti in migliaia di unità



Fonte: ISTAT RCFL 2010

Ma se il basso tasso di attività e di occupazione soprattutto femminile rappresentano la vera criticità strutturale del mercato del lavoro campano, il mantenimento “almeno” della base occupazionale rappresenta la principale preoccupazione congiunturale. E con la crisi, la platea dei lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali e di sostegni al reddito è notevolmente cresciuta (Si veda a tale proposito la *Scheda di approfondimento*).

Per quanto riguarda i lavoratori sospesi le ore complessive di cassa integrazione autorizzate nel 2009 sono state in Campania 44.455.031, corrispondenti a circa 21.500 unità di lavoro standard (a tempo pieno). Al mese di luglio 2010 le ore autorizzate nel corso dell’anno risultano 28.792.403 corrispondenti ad un valore medio mensile di circa 23.800 lavoratori. Alla occupazione persa va, quindi, aggiunta una quota rilevante di occupazione sottoutilizzata che in parte rientrerà in produzione senza determinare effetti sul numero degli occupati ed in parte resterà in cassa integrazione senza possibilità di rientro in produzione, destinata cioè a scivolare, in assenza di altre opportunità di reimpiego, nella disoccupazione prolungata e assistita (liste di mobilità e altri ammortizzatori). Oltre ai lavoratori sospesi è utile richiamare sommariamente l’intera platea dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali descritta dalla Tabella 1, tratta dal Sistema informativo dei percettori di INPS da cui si evince la consistenza della platea dei lavoratori percettori di sostegni al reddito (al netto della CIGO e della CIGS) di cui il 63% composta da lavoratori che percepiscono l’indennità di disoccupazione ordinaria.

Tabella 1 Percettori di sostegno al reddito in Campania Agosto 2010

Disoccupazione ordinaria con requisiti normali	64283	63,3
Indennità di mobilità ordinaria/lunga	9480	9,3
Sussidi	6034	5,9
CIGS pagamenti diretti	6005	5,9
CIGS pagamenti diretti in deroga	5231	5,1
Disoccupazione ordinaria e trattamento speciale edilizia L.427/1975	4048	4,0
Sussidi straordinari	3792	3,7
Indennità di mobilità in deroga	2647	2,6
Disoccupazione lavoratori marittimi	55	0,1
CAMPANIA	101594	100,0

Fonte: sistema informativo Percettori settembre 2010

E' possibile, quindi, concludere questa breve rappresentazione delle tendenze di fondo richiamando i principali aspetti congiunturali e strutturali emersi dalla lettura delle dinamiche economiche e del mercato del lavoro.

Per quanto riguarda le dinamiche strutturali si può affermare che;

- la crisi economica ha amplificato e reso ulteriormente critici alcuni squilibri strutturali del mercato del lavoro campano che riguardano, in particolare, i bassissimi tassi di attività della popolazione in età da lavoro ed i livelli di occupazione della componente femminile,
- si registra una crescita molto significativa della componente inattiva della popolazione disponibile a lavorare (dovuta ad una uscita dal mercato del lavoro per scoraggiamento) che, sommata all'incidenza della disoccupazione, delimita un bacino di disagio sociale di notevoli dimensioni;

I fenomeni congiunturali più evidenti sono invece;

- la forte emorragia occupazionale che ha investito il settore manifatturiero e che non dà segni di interruzione;
- la lieve recente ripresa della domanda di lavoro nel comparto dei servizi, con una crescita degli addetti rispetto al trimestre dell'anno precedente;
- la crescita della platea dei lavoratori beneficiari di sostegni al reddito per disoccupazione e per sospensione dalle attività lavorative che rappresenta.

1.2 Il Confronto territoriale.

1.2.1 L'offerta di lavoro

Oltre alle dinamiche tendenziali, appare utile richiamare alcuni confronti provinciali e nazionali al fine di valutare il posizionamento delle province rispetto alla media regionale e della regione rispetto alla media nazionale. Come si evince dalla tabella 2, i tassi di attività e di occupazione della Campania sono tra i più bassi registrati nelle regioni italiane, soprattutto, considerando la distinzione di genere largamente al di sotto della media nazionale (Tabella 2).

Tabella 2 Indicatori regionali provinciali e nazionali del mercato del lavoro

Principali indicatori del mercato del lavoro in Campania. Dati regionali e provinciali, confronto con il dato nazionale. Medie 2009.								
	Valori %		differenze	dati provinciali				
	Campania	Italia		Caserta	Benevento	Napoli	Avellino	Salerno
Tasso di attivit°	46,9	62,4	-15,5	41,1	52,4	44,6	53,9	54,0
Tasso di occupazione	40,8	57,5	-16,7	37,4	46,4	38,1	49,5	46,4
Tasso di disoccupazione	12,9	7,8	5,1	9,0	11,1	14,6	8,1	14,0
Tasso di attivit° M	62,9	73,7	-10,8	56,1	65,0	62,1	69,4	67,6
Tasso di attivit° F	31,3	51,1	-19,8	26,3	39,7	27,8	38,2	40,6
Tasso di occupazione M	55,7	68,6	-12,9	51,6	58,9	54,0	64,1	59,6
Tasso di occupazione F	26,3	46,4	-20,1	23,4	34,0	22,7	34,8	33,5
Tasso di disoccupazione M	11,4	6,8	4,6	8,0	9,2	13,0	7,6	11,9
Tasso di disoccupazione F	16,0	9,3	6,7	10,9	14,3	18,1	9,0	17,5
Tasso di attivit° dei giovani in et° 15-24 anni	20,9	29,1	-8,2	15,8	19,5	20,9	21,7	24,9
Tasso di attivit° dei giovani in et° 15-24 anni M	25,9	34,0	-8,1	20,3	25,7	26,1	26,2	29,9
Tasso di attivit° dei giovani in et° 15-24 anni F	18,7	25,7	-7,0	14,0	18,6	18,9	23,0	20,2
Tasso di occupazione dei giovani in et° 15-24 anni	12,9	21,7	-8,8	10,5	13,4	12,6	16,2	14,4
Tasso di occupazione della popolazione in et° 25-34 anni	43,0	67,5	-24,5	36,1	45,0	41,3	56,8	49,4
Tasso di occupazione della popolazione in et° 35-44 anni	53,7	75,2	-21,5	51,1	64,2	49,9	66,8	58,5
Tasso di occupazione dei giovani in et° 15-24 anni F	9,1	17,0	-7,9	7,5	9,0	8,4	13,1	10,9
Tasso di occupazione della popolazione in et° 25-34 anni F	29,2	57,5	-28,3	25,8	33,8	26,7	41,4	35,0
Tasso di occupazione della popolazione in et° 35-44 anni F	33,9	61,9	-28,0	31,8	47,5	28,2	48,8	42,0
Tasso di disoccupazione dei giovani in et° 15-24 anni	38,1	25,4	12,7	33,6	31,3	39,7	25,3	42,2
Tasso di disoccupazione della popolazione in et° > 24 anni	10,6	6,4	4,2	7,0	9,6	12,1	6,6	11,2
Tasso di disoccupazione dei giovani in et° 15-24 anni F	41,7	28,7	13,0	32,8	31,1	45,8	23,8	44,8
Tasso di disoccupazione della popolazione in et° > 24 anni F	13,3	7,8	5,5	9,0	13,2	14,9	7,6	14,7

Fonte: ISTAT RCFL 2010

Analizzando il dato per classi d'età si nota come i giovani risultino dopo le donne la categoria in assoluto più svantaggiata. I divari più rilevanti si evidenziano tra Campania e Italia nei tassi di occupazione della decade dei 25 - 35 anni, molto bassi in generale ed in particolare per le donne.

Le differenze territoriali negli indicatori del mercato del lavoro, tra le province campane, non fanno emergere forti differenziazioni rispetto al quadro complessivo e ai divari nazionali. I valori nel complesso più positivi

riguardano la provincia di Avellino, con *performance* migliori nei livelli di occupazione legate, come si vedrà in dettaglio più avanti, ad una composizione diversa dell'occupazione in cui ha un peso più elevato l'industria manifatturiera. Positive, rispetto alle altre province, sono anche le risultanze della provincia di Salerno, che sembra aver meglio contrastato le condizioni di svantaggio di donne e giovani, ma che presenta anche elevati tassi di disoccupazione, probabilmente dovuti sia alle caratteristiche di dinamicità, sia a quelle di instabilità del mercato del lavoro locale (caratterizzato da maggiore presenza di agricoltura e turismo stagionale). Le criticità dell'area napoletana appaiono evidenti, con valori che precipitano a livelli molto più bassi della media regionale, come ad esempio il tasso di attività, il tasso di occupazione della popolazione in età 25-34 anni, quello di occupazione femminile in età 35-44 anni. La disoccupazione si concentra territorialmente nella provincia di Napoli dove il tasso raggiunge il 14,6 %. Sono presenti tra la popolazione in cerca di lavoro, soprattutto, i giovani con un tasso pari a ben il 38,1% che arriva al 41,7% per le donne.

La struttura dell'occupazione in Campania mostra una sensibile differenziazione territoriale e si caratterizza anch'essa rispetto ai valori medi nazionali per una dimensione e una composizione più debole, che mostra un minore peso del settore manifatturiero, pari a 6,5 punti, e una distribuzione che, invece, avvantaggia il settore terziario e l'edilizia. Le differenze territoriali all'interno della regione mostrano che la provincia di Avellino si distingue per un peso del settore manifatturiero (22,2%) superiore anche alla media nazionale, mentre resta ancora elevata la dimensione relativa dell'agricoltura nella provincia di Benevento. Appare determinante nel configurare l'insieme della struttura di occupazione regionale il peso della progressiva terziarizzazione che nella provincia di Napoli accompagna l'indebolimento del settore industriale a vantaggio di una più consistente presenza delle attività di servizi, amministrative e commerciali.

Nella regione si possono valutare come ulteriori segnali di debolezza relativa anche la più **scarsa penetrazione del lavoro part-time** che, tra l'altro, nella crisi vede calare la propria incidenza relativa tra gli occupati in Campania di oltre 0,3 punti dal 2007 al 2009 (dall'11,2% al 10,9), diversamente da quanto avviene nella media nazionale con un incremento di 0,7 punti dal 13,7 al 14,3%. Anche la dimensione del lavoro a **tempo determinato** presenta differenze tra il dato campano e la media nazionale. Per questo tipo di contratto la Campania presenta valori di incidenza più alti. Nel complesso,

infine, l'occupazione regionale presenta rispetto a quella nazionale livelli di scolarità decisamente più bassi: colpisce in particolare, rispetto alla distribuzione nazionale, la polarizzazione delle componenti di occupazione femminile nei livelli più bassi (licenza elementare) e più elevati (laurea) di scolarità, mentre appare rilevante il peso del tutto residuale e molto più basso rispetto alla media nazionale dei titoli di qualificazione professionale legati ai diplomi di durata triennale così come di quelli legati alle lauree "brevi".

1.2.2 La domanda di lavoro

L'Indagine Excelsior 2009 registra per la Campania un saldo occupazionale di -1,9 punti percentuali, frutto del differenziale tra un tasso di entrata del 10,7% e un tasso di uscita del 12,6% (tab. 3). In termini assoluti si tratta di circa 12.400 unità in meno, a fronte di un volume di lavoratori in procinto di uscire dal mercato del lavoro pari a 84 mila. Il valore medio regionale appare, pertanto, superiore alla media nazionale ferma a quota -1,6% e in linea con il dato ripartizionale.

La dinamicità della domanda di lavoro espressa dalle imprese campane per il 2009 appare, in considerazione delle evidenze empiriche, sostanzialmente negativa. Tuttavia, è da notare come la decrescita del saldo occupazionale sia dovuta per lo più ad un tasso di entrata fragile, sostanzialmente simile nel suo andamento complessivo alle tendenze rilevate per l'Italia. Ciò significa che ad una contenuta propensione alla creazione di posti di lavoro, o meglio ad una previsione di assunzioni da parte delle aziende campane sostanzialmente critica, corrisponde una decisa dinamica di fuoriuscita del personale dipendente. In effetti, anche nel caso del tasso di uscita, il dato regionale è assai più consistente dei valori ripartizionali e nazionali.

Tale tendenza è rilevabile anche per le province. I tassi di variazione in molti casi si attestano su percentuali oscillanti attorno al -2% come a Napoli (-2,1%), Benevento (-2%) e Salerno (-1,7%). Quote diverse caratterizzano, invece, i valori di Caserta e Avellino, dove la distanza tra i tassi di entrata e uscita sono esigui, attestandosi per l'una provincia ad un -1,3% e per l'altra ad un -1,4%.

Tabella 3 - Movimenti e tassi previsti nel 2009 per ripartizione geografica, regione e provincia - 2009

REGIONI E PROVINCE	Movimenti previsti nel 2009 (valori assoluti)			Tassi previsti nel 2009		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
Campania	71.930	84.350	-12.420	10,7	12,6	-1,9
Caserta	7.100	8.310	-1.220	7,9	9,2	-1,3
Benevento	2.630	3.190	-560	9,2	11,2	-2,0
Napoli	38.330	46.220	-7.890	10,1	12,2	-2,1
Avellino	5.410	6.130	-720	10,2	11,5	-1,4
Salerno	18.470	20.500	-2.040	15,2	16,9	-1,7
NORD OVEST	197.550	260.790	-63.240	5,1	6,7	-1,6
NORD EST	197.450	250.850	-53.390	7,0	8,9	-1,9
CENTRO	151.640	200.210	-48.570	6,5	8,6	-2,1
SUD E ISOLE	234.950	282.540	-47.580	9,6	11,6	-1,9
TOTALE ITALIA	197.550	260.790	-63.240	5,1	6,7	-1,6

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Coerentemente ai dati sopra riportati, la percentuale di imprese sul totale intenzionate ad effettuare assunzioni nel corso dell'anno 2009, si attesta a livello regionale su una quota superiore al dato nazionale e alla media ripartizionale.

La tendenza rilevabile osservando la situazione delle province evidenzia valori sensibilmente migliori in tre casi su cinque, se comparati con le percentuali degli altri aggregati geografici. Avellino, Salerno e Benevento, infatti, hanno una quota di imprese superiore al 22%. Fanno eccezione Caserta e Napoli, dove la propensione all'assunzione riguarda poco più di 20 aziende su 100.

Sotto il profilo settoriale e dimensionale (tab. 4), le evidenze più chiare mostrano una maggiore capacità occupazionale dell'industria e costruzioni, rispetto ai servizi. Ciò appare con tutta evidenza nelle realtà provinciali di Caserta e Napoli. La concentrazione nel settore industriale in qualche modo spiega anche come tale propensione all'assunzione riguardi buona parte delle imprese medio-grandi. Infatti, più aumenta la dimensione dell'azienda, più cresce la percentuale sul totale delle imprese che prevedono di acquisire personale. Ad esempio, i casi di Benevento e Salerno appaiono, in tal senso,

esemplari, dato che per la classe dimensionale 50 dipendenti e oltre si prevedono assunzioni in quasi 80 casi su 100.

Tabella 4 - Imprese che prevedono assunzioni nel 2009 per classe dimensionale, settore di attività, ripartizione geografica, regione e provincia (quota % sul totale) - 2009

REGIONI E PROVINCE	Totale	Per settore		Per classe dimensionale		
		Industria e costruz.	Servizi	1-9 dipend.	10-49 dipend.	50 dipend. e oltre
Campania	22,0	25,5	19,9	19,1	30,5	71,4
Caserta	20,8	26,8	16,0	17,6	29,8	71,8
Benevento	22,0	24,7	20,1	19,4	24,9	79,5
Napoli	21,0	26,4	18,4	17,8	31,5	68,6
Avellino	25,5	25,8	25,3	23,7	24,9	71,5
Salerno	23,6	22,5	24,3	21,0	32,1	76,4
NORD OVEST	17,9	16,2	19,0	13,2	24,0	71,4
NORD EST	21,3	18,3	23,2	16,6	27,4	73,2
CENTRO	18,5	17,6	19,1	14,6	25,6	73,9
SUD E ISOLE	21,7	25,0	19,7	18,4	31,7	75,1
TOTALE ITALIA	19,8	19,4	20,1	15,7	26,8	73,1

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

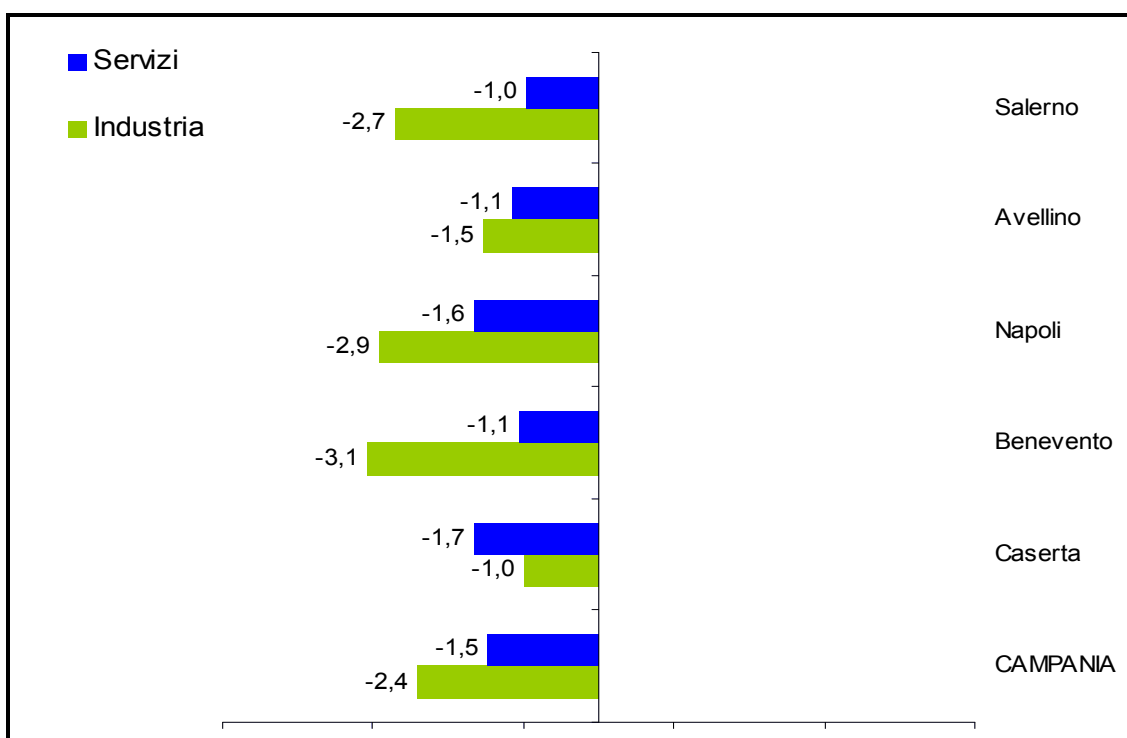
Il quadro descritto può essere arricchito analizzando il tasso di variazione, in altre parole il rapporto tra i saldi occupazionali (entrate di personale dipendente a cui vanno sottratte le relative uscite) e la consistenza di dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente.

Il differenziale rilevato da Excelsior descrive un quadro uniforme sotto il profilo della dinamicità dei diversi settori. E' stato osservato come il numero delle aziende intenzionate ad effettuare assunzioni appartenenti al settore industria e costruzioni, con classe dimensionale medio-grande, sia decisamente il più cospicuo. Tuttavia, il tasso di variazione descrive una forte contrazione del settore industriale nella sua complessità sia a livello regionale sia a livello provinciale. Infatti, i differenziali tra entrate e uscite presentano percentuali fortemente decrescenti per l'industria, in particolare nella provincia di Benevento dove il saldo occupazionale negativo dell'industria è il più ampio quanto a dimensioni rispetto al valore dei

servizi.

A livello regionale la decrescita attesa nel settore industriale pari a circa 6.420 unità lavorative, di cui addirittura circa 2.150 nelle costruzioni, riflette la forte crisi che tale settore sta vivendo all'interno della struttura produttiva campana. Considerando i valori assoluti, non sono rilevabili dati positivi per l'anno 2009. Nei servizi (-6.000 unità) è prevista altresì una tendenza negativa generalizzata concentrata principalmente nei trasporti e attività postali (-1.720), nel settore servizi alle persone (-4.330) e commercio e riparazione autoveicoli (-4.020).

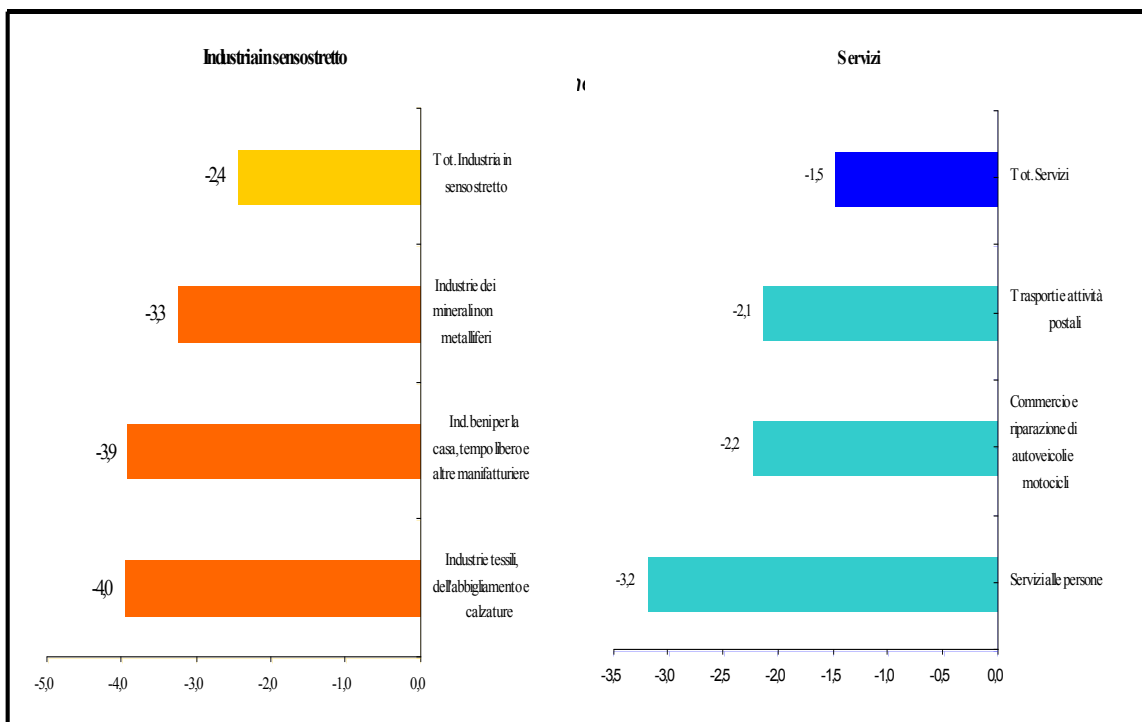
Figura 9 - Tasso di variazione previsto nel 2009 per i settori dell'industria e dei servizi per regione e province - 2009



Fonte: elaborazione Italia Lavoro su dati Unioncamere - Excelsior, 2009

I tassi di variazione percentuale (fig. 10) indicano, coerentemente ai dati assoluti, una involuzione assai più robusta per il comparto dell'industria dei minerali non metalliferi (-3,3%), dei beni per la casa (-3,9%) e dell'abbigliamento/calzature (-4%). Nel terziario, il differenziale negativo più alto in termini percentuali riguarda i servizi alle persone (-3,2).

Figura 10 - Tasso di variazione previsto il 2009 per settore di attività delle imprese presenti nella regione Campania (v.% dei decrementi più alti per i settori industria e servizi) - 2009



Per quel che riguarda le caratteristiche dei profili professionali richiesti, a livello regionale, in accordo con la tendenza nazionale, è possibile riscontrare un limitato ricorso al capitale umano di livello elevato.

Analizzando i dati (tab. 5), risulta, infatti, che la domanda di laureati nella regione, pari all'8,7%, è molto contenuta, anche se analizzato utilizzando come termine di confronto il dato ripartizionale (8,9%). Il fabbisogno di forza lavoro ad alta densità intellettuale è, pertanto, contenuto anche per quel che riguarda la domanda espressa dalle imprese a livello provinciale. Due sono le province che presentano una percentuale al di sopra all'aggregato regionale: Napoli (9,7%) e Salerno (9%).



Tabella 5 - Assunzioni non stagionali previste per il 2009 secondo il titolo di studio esplicitamente dichiarato dalle imprese e altre caratteristiche, per ripartizione geografica, regione e provincia - 2009

REGIONI E PROVINCE	Totale ass. 2009 non stagionali (v.a.)	di cui: (valori %)					
		livello di istruzione segnalato dalle imprese			di difficile reperim.	fino a 29 anni	necessità formaz.
		univer.	secondario e post second.	qualifica profess.			
Campania	42.500	8,7	42,9	11,4	14,3	40,1	21,4
Caserta	5.410	6,7	40,9	12,6	11,1	32,5	14,8
Benevento	2.220	7,8	35,2	18,1	16,2	43,6	14,7
Napoli	24.470	9,7	45,1	10,6	13,7	41,7	26,3
Avellino	3.710	4,6	36,8	7,3	18,8	34,4	11,6
Salerno	6.700	9,0	42,4	13,5	16,0	42,5	16,7
NORD OVEST	149.450	15,1	44,5	15,6	22,4	37,9	35,0
NORD EST	121.320	11,0	42,6	18,8	24,6	34,6	32,2
CENTRO	104.680	12,7	40,6	13,7	19,6	37,7	29,2
SUD E ISOLE	148.170	8,9	41,2	13,3	15,8	36,6	20,7
TOTALE ITALIA	523.620	11,9	42,4	15,3	20,5	36,8	29,1

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

E' su profili professionali con livelli di istruzione secondario e post secondario che si concentra il fabbisogno delle imprese per l'anno 2009. Su 100 assunzioni previste, più di 40 riguardano personale con diploma e più di 10 con qualifica professionale. Tali valori variano, naturalmente, a seconda del territorio provinciale considerato.

Con specifico riferimento all'età del personale ricercato, l'incidenza percentuale sul totale del fabbisogno espresso dalle imprese della quota di giovani under 30 appare assai consistente, soprattutto, se si effettua un esercizio di comparazione con i valori nazionali e ripartizionali. L'aggregato regionale presenta una percentuale di 40,1 punti, dunque superiore alla media italiana oltre che a quella del Mezzogiorno. I dati rilevabili per le province mostrano, invece, un quadro assai diversificato, dove a realtà in cui la domanda di personale riguarda soggetti con meno di trenta anni in più di quaranta casi su cento (Napoli, Salerno e Benevento), si accompagnano realtà in cui il fabbisogno di personale giovane è assai contenuto (Caserta).

1.3 Approfondimenti

1.3.1 L'utilizzo della cassa integrazione guadagni

La cassa integrazione guadagni, largamente estesa nell'ambito di applicazione attraverso i dispositivi di concessione in deroga, è il principale strumento con cui si sta fronteggiando la crisi a partire dalla fine del 2008 (Tab.6). In Campania le ore erogate nel 2009 sono state 44,455 milioni (in media 3,504 milioni di ore al mese corrispondenti a 21.559 unità di lavoro¹). Le ore autorizzate nel solo mese di aprile 2010 sono state 5,649 milioni corrispondenti a 32.665 unità di lavoro. I primi mesi del 2010 segnano per la regione i picchi della crisi, a distanza di un anno e mezzo dal suo inizio.

Tabella 6 Ore mensili e annue di cassa integrazione autorizzate in Campania per tipo di trattamento - gen 2008 - aprile 2010 - Valori assoluti, Indici di variazione (gen 2008=100) e unità lavorative standard a zero ore.

	Ordinaria			Straordinaria			In deroga			Totale		
	Ore autorizzate	Indice di Variaz.	Unità lav. Stand.	Ore autorizzate	Indice di Variaz.	Unità lav. Stand.	Ore autorizzate	Indice di Variaz.	Unità lav. Stand.	Ore autorizzate	Indice di Variaz.	Unità lav. Stand.
2008 Gennaio	544.206	100	3.146	916.579	100	5.298	445.079	100	2.573	1.905.864	100	11.017
Febbraio	560.327	103	3.239	1.050.871	115	6.074	172.140	39	995	1.783.338	94	10.308
Marzo	549.153	101	3.174	394.518	43	2.280	26.483	6	153	970.154	51	5.608
Aprile	506.478	93	2.928	617.237	67	3.568	70.994	16	410	1.194.709	63	6.906
Maggio	531.196	98	3.070	527.917	58	3.052	665.874	150	3.849	1.724.987	91	9.971
Giugno	646.687	119	3.738	509.658	56	2.946	304.852	68	1.762	1.461.197	77	8.446
Luglio	476.090	87	2.752	632.131	69	3.654	780.401	175	4.511	1.888.622	99	10.917
Agosto	58.649	11	339	667.447	73	3.858	262.624	59	1.518	988.720	52	5.715
Settembre	400.615	74	2.316	795.455	87	4.598	653.114	147	3.775	1.849.184	97	10.689
Ottobre	1.094.715	201	6.328	495.473	54	2.864	370.980	83	2.144	1.961.168	103	11.336
Novembre	1.311.761	241	7.582	1.985.202	217	11.475	436.764	98	2.525	3.733.727	196	21.582
Dicembre	2.653.540	488	15.338	334.465	36	1.933	507.383	114	2.933	3.495.388	183	20.205
Totale/Media anno	9.333.417	-	4.496	8.926.953	-	4.300	4.696.688	-	2.262	22.957.058	-	11.058
2009 Gennaio	1.220.606	224	7.056	724.545	79	4.188	443.303	100	2.562	2.388.454	125	13.806
Febbraio	1.493.284	274	8.632	886.053	97	5.122	371.315	83	2.146	2.750.652	144	15.900
Marzo	2.209.553	406	12.772	895.646	98	5.177	83.821	19	485	3.189.020	167	18.434
Aprile	2.278.910	419	13.173	1.549.946	169	8.959	416.779	94	2.409	4.245.635	223	24.541
Maggio	2.608.349	479	15.077	763.996	83	4.416	244.767	55	1.415	3.617.112	190	20.908
Giugno	2.479.049	456	14.330	1.239.476	135	7.165	768.928	173	4.445	4.487.453	235	25.939
Luglio	2.782.653	511	16.085	1.791.510	195	10.356	406.928	91	2.352	4.981.091	261	28.792
Agosto	1.405.246	258	8.123	630.652	69	3.645	577.467	130	3.338	2.613.365	137	15.106
Settembre	1.849.022	340	10.688	1.453.132	159	8.400	646.645	145	3.738	3.948.799	207	22.825
Ottobre	2.233.046	410	12.908	963.398	105	5.569	974.594	219	5.633	4.171.038	219	24.110
Novembre	2.624.990	482	15.173	1.562.906	171	9.034	714.779	161	4.132	4.902.675	257	28.339
Dicembre	1.368.972	252	7.913	1.179.927	129	6.820	610.838	137	3.531	3.159.737	166	18.264
Totale/Media anno	24.553.680	-	11.827	13.641.187	-	6.571	6.260.164	-	3.015	44.455.031	-	21.414
2010 Gennaio	951.459	175	5.500	1.391.783	152	8.045	627.106	141	3.625	2.970.348	156	17.170
Febbraio	1.407.995	259	8.139	2.599.496	284	15.026	621.662	140	3.593	4.629.153	243	26.758
Marzo	2.214.411	407	12.800	1.752.999	191	10.133	849.110	191	4.908	4.816.520	253	27.841
Aprile	1.543.667	284	8.923	3.466.193	378	20.036	639.428	144	3.696	5.649.288	296	32.655
Totale /media quadr.	6.117.532	1.124	8.840	9.210.471	1.005	13.310	2.737.306	615	3.956	18.065.309	948	26.106

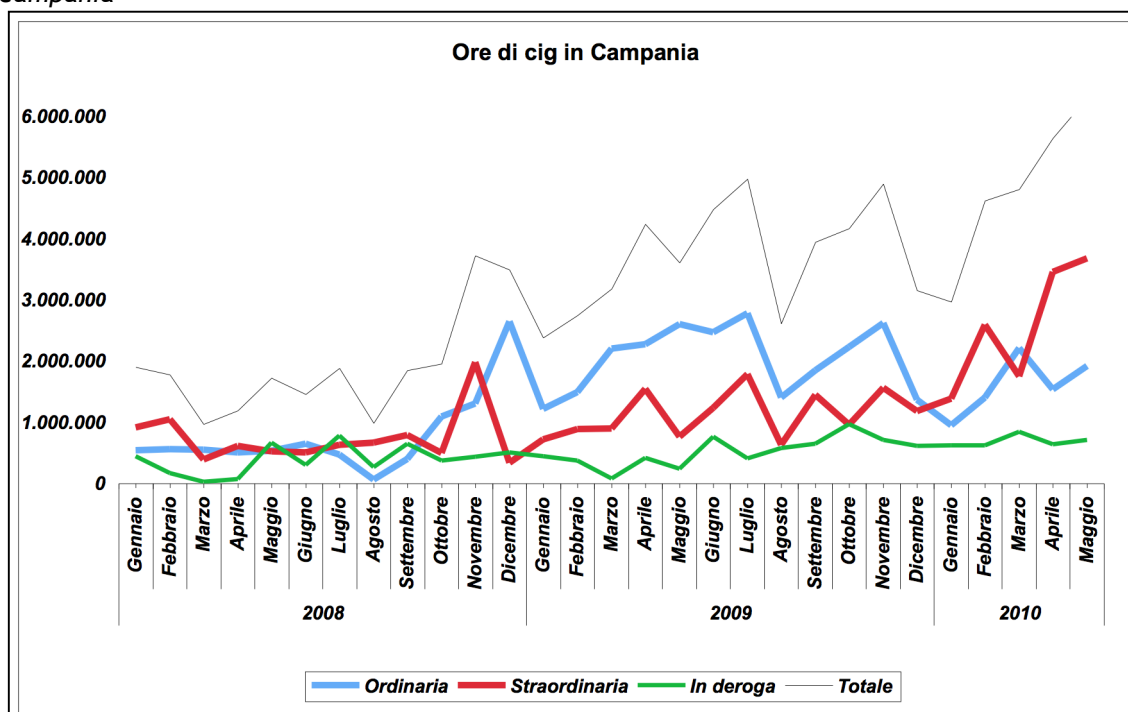
Fonte: Elaborazione su dati INPS

1 - Unità teoriche calcolate considerando lavoratori che svolgono 173 ore di lavoro mensili e sospesi a zero ore

Il modo in cui il ricorso alla cassa integrazione evolve in Campania evidenzia il carattere strutturale e duraturo della crisi, con una tendenza tuttora crescente di ricorsi alla cassa integrazione ordinaria (il primo stadio dei passaggi nelle situazioni di crisi aziendali che, col rallentare della crisi, dovrebbero diminuire) e un accumulo molto rilevante di aziende e occupati in cassa integrazione straordinaria, originato dai passaggi dalla cig ordinaria in scadenza, dal protrarsi e diffondersi delle crisi delle aziende medio-grandi, dall'espandersi dell'area delle concessioni in deroga, in prevalenza assimilabili a trattamenti straordinari.

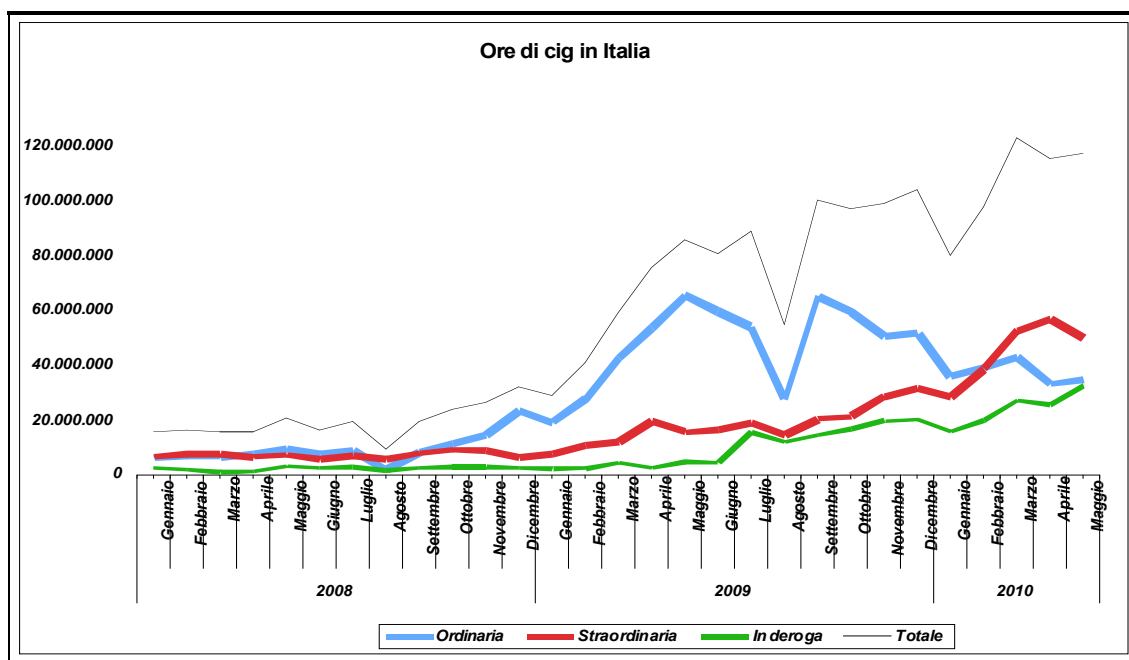
Se esaminiamo quello che sta avvenendo in Campania in confronto a quanto avviene nell'insieme dell'Italia (Figg. 11 e 12), emerge con evidenza che nella regione gli strumenti di integrazione a cui si ricorre (ordinaria, straordinaria e in deroga) si presentano distribuiti in proporzioni più omogenee, ovvero non sono nettamente distinti, e il fatto che i ricorsi alla cig sono nel complesso molto più accentuati negli ultimi mesi osservati, è il segno di tempi prolungati di sofferenza del sistema produttivo.

Fig.11. Ore di Cig Ordinaria, Straordinaria e In Deroga. Gennaio 2008 - Maggio 2010. Campania



Fonte: Elaborazione su dati INPS.

Fig.12. Ore di Cig Ordinaria, Straordinaria ed In Deroga. Gennaio 2008 - Maggio 2010. Italia



Fonte: Elaborazione su dati INPS.

Non si può dire, d'altro canto, che vi sia stato un effetto ritardato della crisi in Campania, anzi la regione partiva (inizio 2008) da una situazione di già elevato ricorso alla cig straordinaria che ha registrato un vero e proprio picco nel mese di novembre 2008 e soprattutto l'inizio, da quel mese, di un massiccio ricorso ai trattamenti ordinari. Le distanze, nelle dimensioni e nelle variazioni dei due tipi di trattamenti si mantengono in Campania contenute e costanti, mentre nell'insieme del Paese il fenomeno a cui si assiste è un intensissimo ricorso alla cig ordinaria come prima e immediata risposta congiunturale del sistema produttivo alla crisi dei mercati. A partire da novembre 2009, in coincidenza con la scadenza dei dodici mesi di durata massima dei trattamenti di cig ordinaria, quest'ultima inizia a diminuire sia in Campania che nella media nazionale, ma si mantiene in Campania a livelli elevati, segnalando, soprattutto nella regione, la persistenza dei fenomeni di ricorrenza dei trattamenti e di ampliamento dell'area di imprese in difficoltà. La cig straordinaria tende nel tempo a sostituirsi alla cig ordinaria e a sovrastarla. In Campania il fenomeno della sostituzione e del passaggio da un intervento all'altro appare più evidente: la forbice tra i due trattamenti cade nel mese di novembre 2009 ed è segno evidente che la cig ordinaria si trasforma in strumento prevalente in cig straordinaria. Nella cassa integrazione straordinaria, che da novembre 2009 segnala incrementi record,

tendono a confluire non solo i passaggi dalla cig ordinaria in scadenza, ma anche i prolungamenti legati alle crisi aziendali di carattere strutturale e le nuove crisi che colpiscono aziende di medie e grandi dimensioni.

I ricorsi alla cig si concentrano nell'industria manifatturiera. Circa l'80% delle ore di cassa integrazione ordinaria e straordinaria erogate nel 2010, corrispondenti in termini di unità standard a zero ore a circa **21.112 addetti**, riguardano questo macro-settore. In particolare il settore meccanico, nel quale sono compresi i comparti **auto, cantieristica, aeronautica**, assorbe da solo i due terzi della cassa integrazione industriale e registra nei primi quattro mesi del 2010 trattamenti per circa 12 mila unità standard. Confrontato con il numero medio annuo di unità di lavoro dipendente attribuite al settore (54.200) dalle stime regionali sulla contabilità per l'anno 2007 (ultimo dato disponibile), il numero di cassaintegrati corrisponderebbe in Campania a circa **un quarto dell'intera occupazione metalmeccanica regionale.**

La **Cassa integrazione concessa in deroga** (Tab7) costituisce una parte non irrilevante dell'insieme dei trattamenti. Le concessioni richieste e accordate in Campania con accordi tra Regione e Ministero del Lavoro, in un arco temporale che copre le sospensioni dal lavoro approvate e decretate dal 1° gennaio 2009 al 30 luglio 2010, hanno riguardato 497 imprese e 13.538 lavoratori. Il ricorso alle deroghe è in progressiva crescita nel tempo e l'area entro cui esso tende ad estendersi sembrerebbe ricalcare in prevalenza i settori di attività già investiti dai trattamenti ordinari e straordinari "normali" (il meccanico, il chimico, il tessile-abbigliamento) e coinvolgere in quei settori le aziende minori e l'indotto. A queste realtà si aggiungono in misura crescente nuovi settori dei servizi e del commercio e piccole realtà artigianali e manifatturiere che si caratterizzano in modo molto frammentato sia per tipo di attività che per dimensioni aziendali. La complessiva assenza di criteri nella regolamentazione delle concessioni in deroga, affidate sostanzialmente alle richieste dei territori e alle determinazioni dei tavoli di concertazione provinciali e regionali, rende difficile la comprensione dei gradi di copertura che il dispositivo sta producendo e dei possibili sviluppi futuri nell'applicazione di questo nuovo strumento. Le concessioni in deroga, tra il 1° gennaio e il 30 luglio 2010, riguardano aziende e occupati, per la maggioranza soggetti a proroghe di precedenti sospensioni avviate nel 2009.

Tabella 7 Concessione di trattamenti in deroga - Accordo Istituzionale del 29/10/2010 relativo al periodo 1 gennaio - 30 luglio 2010

PROVINCIA	Imprese	LAV.	Risorse ML	Risorse Regione	Totale
AVELLINO	45	1315	Ù9.034.740,54	Ù1.643.709,53	Ù10.678.450,07
BENEVENTO	27	713	Ù5.731.991,27	Ù1.074.383,82	Ù6.806.375,09
CASERTA	136	4657	Ù38.582.094,23	Ù6.897.164,37	Ù45.479.258,60
NAPOLI	207	4941	Ù39.395.763,00	Ù7.254.818,32	Ù46.650.581,32
SALERNO	75	1888	Ù15.426.987,50	Ù2.876.379,77	Ù18.303.367,27
Nd	7	24	Ù211.284,72	Ù33.529,68	Ù244.814,40
Totale	497	13.538	Ù108.382.861,26	Ù19.779.985,49	Ù128.162.846,75

Fonte: Arlas, Elaborazioni su dati amministrativi, decreti ministeriali.

La spesa complessiva relativa alle indennità di integrazione per le concessioni finora approvate e decretate è pari a € 128.162.846. Si deve, inoltre, considerare la coda di interventi già attivi e non ancora venuti a scadenza per i quali potranno essere concesse proroghe ma saranno necessarie ulteriori risorse finanziarie. In conclusione, il fabbisogno finanziario per il 2010 si prospetta già maggiore di quello impiegato nell'anno precedente, senza considerare la più complessiva tendenza all'aumento delle richieste di cig che si registra nella regione.

1.3.2. Immigrati

In Italia, a un'analisi dei dati della rilevazione della forza lavoro dell'Istat, la popolazione straniera in età lavorativa, tra i 15 e i 64 anni, ammonta a 2.2 milioni di persone, di cui il 49,6% maschi e il 50,4% femmine. Gli occupati stranieri risultano essere 1,5 milioni, di cui 924.000 uomini e 579.000 donne. La distribuzione territoriale è sbilanciata a favore delle aree più dinamiche e, dunque, più attraenti del Centro-Nord. Il 63% degli occupati stranieri sono occupati al Nord, il 25,6% al Centro, mentre solo l'11,4% nel Mezzogiorno.

Ad una lettura dei dati relativi ai lavoratori migranti assicurati all'INAIL, in Campania gli occupati netti sono 99.009: ben il 75,4% degli immigrati regolari residenti, ovvero l'8% del totale degli occupati a livello regionale, dei quali il 41,9% donne. Tra essi, la percentuale più consistente - pari al 53,9% - è impiegata nel comparto dei servizi, a seguire il comparto industriale, che assorbe il 31,7% della manodopera straniera; infine, il comparto agricoltura e pesca, nel quale trova lavoro l'11,3% degli occupati netti di origine straniera .

Una delle caratteristiche distintive delle dinamiche di inserimento nel mercato del lavoro da parte dei migranti, è la forte disponibilità ad accettare qualsiasi tipo di lavoro, anche il meno qualificato, pagando così il prezzo di un particolare sottoutilizzo del proprio capitale umano. Ciò deriva dalle esigenze di reddito degli immigrati, ma scaturisce anche da aspetti legati alla legislazione: per come è strutturata la normativa attuale, infatti, periodi prolungati di disoccupazione comportano rischi non trascurabili di veder decadere il permesso di soggiorno e di dover, pertanto, tornare in patria, pena l'irregolarità.

A ciò si aggiunge la particolarità del tasso di disoccupazione degli stranieri superiore di quasi tre punti percentuali a quello degli italiani: tale differenza si può ricondurre alla componente femminile della forza lavoro straniera. Infatti, il divario nel tasso di disoccupazione tra maschi stranieri e italiani è di circa un punto (5,3% contro 5%), mentre il divario per le donne supera i cinque punti percentuali (12,8% contro 7,6%). Il risultato, probabilmente, sconta il crescente numero di donne che cominciano la ricerca di un lavoro dopo essere entrate in Italia per ricongiungimento familiare e che, almeno all'inizio, incontrano difficoltà a inserirsi nel mercato del lavoro .

Secondo l'OCSE, negli ultimi anni **si è accentuata la crescita del livello di disoccupazione, salito al 14% tra i giovani stranieri**: il doppio rispetto ai nativi. Inoltre, per quanto riguarda la crescita occupazionale nei paesi OCSE, il 51% è derivata dagli incrementi del tasso occupazionale dei soggiornanti e il 39% dalla migrazione internazionale, con notevoli variazioni nei diversi territori. Dal rapporto emerge che gli immigrati stanno sperimentando un **grave aumento del tasso di disoccupazione**, mentre la riduzione totale dell'occupazione giovanile tra i 15 e i 24 anni è stata del 7%, per i giovani immigrati tale dato è quasi raddoppiato.

1.3.3. Lavoro irregolare

Secondo gli ultimi dati Istat, relativi al 2007, il tasso di irregolarità presente nella regione Campania, misurato in unità di lavoro standard a tempo pieno (ula) irregolari sul totale della ula, ammonta al 17,2%. Con questi numeri, l'economia campana si attesta ai primi posti per diffusione di pratiche lavorative in cui si configura una condizione di evasione della normativa che

regola il lavoro.

I divari rispetto al resto del paese sono particolarmente significativi. Nell'ambito del Mezzogiorno, che come noto è l'area del paese dove persiste con più intensità il fenomeno, il tasso di irregolarità nella regione è più basso di un punto rispetto alla densità media dell'intero aggregato geografico.

Tabella 8 - Tasso di irregolarità totale economia - 2001-2007

Regioni ripartizioni geografiche	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Campania	23,0	22,2	21,2	21,0	19,8	19,1	17,2
Nord-ovest	10,2	8,9	7,7	8,3	8,5	9,0	9,1
Nord-est	9,8	8,9	8,0	8,2	8,4	8,4	8,7
Centro	13,1	11,5	10,0	10,5	10,7	10,3	10,2
Mezzogiorno	21,1	20,4	19,7	19,2	19,7	19,4	18,2
Italia	13,8	12,7	11,6	11,7	12,0	12,0	11,7

Fonte: Istat - 2008

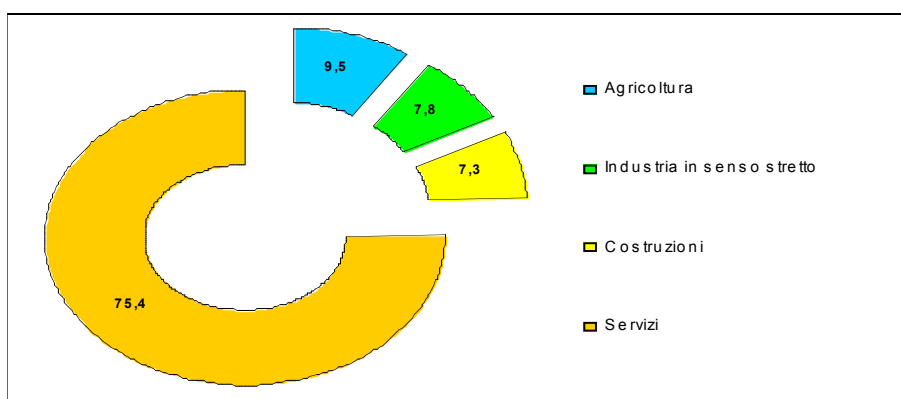
Ovviamente le distanze aumentano significativamente quando l'esercizio di comparazione viene fatto sulla media nazionale (+5,5 punti percentuali) e raggiungono il massimo rispetto all'aggregato delle regioni del Nord (tab. 8). Nonostante le dimensioni del fenomeno siano piuttosto rilevanti, nell'ultimo lustro - in altre parole nel periodo che va dal 2001 al 2005 - il trend del tasso di irregolarità ha fatto segnare una flessione significativa, verificatasi a partire dal 2001, fino ad attestarsi ad un tasso inferiore di circa 3 punti percentuali nel 2005, rispetto a cinque anni prima.

Uno degli aspetti peculiari del lavoro irregolare è indubbiamente l'enorme variabilità morfologica che a livello nazionale si manifesta in comparti, settori e condizioni localmente molto diversi tra di loro. Il lavoro nero nei servizi di cura, ad esempio, è profondamente diverso - territorialmente - da quello del lavoro stagionale nel turismo e nei servizi avanzati. Per non parlare della diversità legata alla natura duale del mercato del lavoro italiano. La distribuzione percentuale degli irregolari per macrosettori economici (fig. 13) mostra un'irregolarità che si concentra per il 75,4% nel Terziario, cui segue Agricoltura (9,5%), Industria in senso stretto (7,8%) e Costruzioni (7,3%)². Chiaramente tali valutazioni sono fatte senza tener conto

² I dati con disaggregazione settoriale, relativi al 2005, sono gli ultimi disponibili.

delle dimensioni strutturali dei settori. Se infatti si passa a considerare il tasso di irregolarità, pari all'incidenza percentuale delle unità di lavoro non regolari sul totale delle unità di lavoro, si assiste ad una situazione completamente diversa. Il settore dei servizi presenta un tasso di irregolarità più contenuto (20,3%), perché l'incidenza delle ula irregolari viene ridimensionata dal numero di unità di lavoro impiegate nel terziario (fig. 14). Le oltre 30 mila unità irregolari in Agricoltura incidono, invece, pesantemente sulle unità del settore, generando un tasso di irregolarità del 31%. L'Industria in senso stretto, invece, presentano il tasso di irregolarità più basso in assoluto (12,6%) e nelle Costruzioni risultano irregolari il 17,1% delle ula. I dati in serie storica permettono di osservare le dinamiche dell'irregolarità. L'evidenza dei valori rilevati nell'ultimo lustro dimostra una chiara crescita dei tassi. In Agricoltura, ad esempio, si è passati dal 28,5% del 2001 al 31% del 2005, con un andamento divenuto strettamente crescente a partire dal 2003, dopo un calo di quasi 4 punti registrato nel biennio precedente. Nei Servizi il decremento percentuale delle unità di lavoro irregolari è stato di lieve entità. Il numero delle unità di lavoro totali è diminuito di circa 11 punti (diff. 2005 su 2001) con una conseguente contrazione del tasso di irregolarità che è infatti passato dal 23,8% al 20,6%.

Figura 13 - Distribuzione percentuale delle Ula irregolari per settore economico (Campania) - 2005

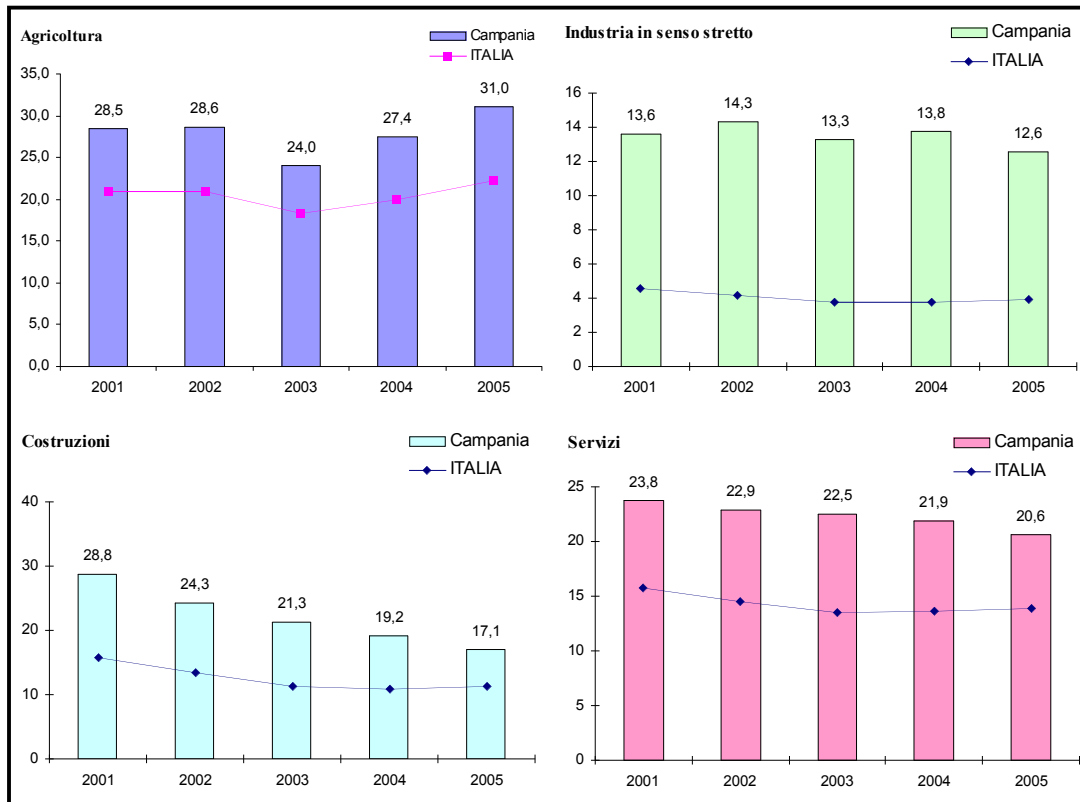


Fonte: elaborazioni Italia Lavoro su dati Istat - 2008

L'industria in senso stretto, settore che come confermano i dati nazionali appare meno esposto all'utilizzo di lavoratori non regolari, fa registrare comunque in Campania tassi di irregolarità molto alti. Dinamiche lievemente

positive, inoltre, emergono dai dati in serie storica riguardanti il settore delle Costruzioni. Nel caso specifico, il trend del tasso di irregolarità dell'ultimo lustro è decisamente in diminuzione. Nel 2001 il valore percentuale era pari a 28,8 punti; pertanto si è verificata una contrazione superiore all'11% nell'arco di circa un quinquennio.

Figura 14 - Tassi di irregolarità per settore Campania e Italia (v.%) - 2001-2005



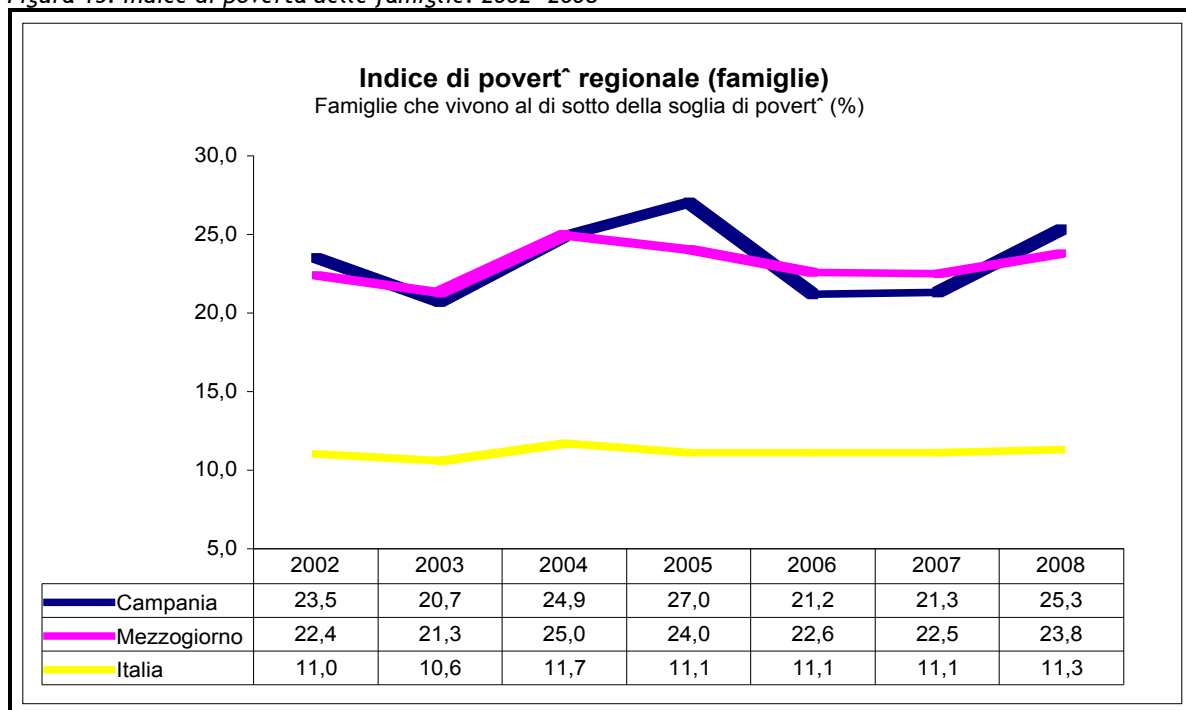
Fonte: elaborazioni Italia Lavoro su dati Istat - 2008



1.3.4. Povertà

Il quarto approfondimento è relativo alla diffusione della povertà. Il grafico che segue (fig.15) mostra l'andamento dell'indice di povertà, riferito alle famiglie, tra il 2002³ e il 2008. La prima osservazione che può essere fatta è relativa all'estrema variabilità che l'indice mostra nella nostra regione, con incrementi e decrementi di peso notevole nel passaggio da un anno all'altro. Al picco del 27% fatto registrare nel 2005 segue, infatti, il calo vistoso nei due anni successivi, che riporta l'indice a circa il 21%, mentre nel 2008 si assiste ad un ulteriore aumento (25,3%). Si tratta in ogni caso di quote che, rapportate al dato nazionale, (pur negli anni in cui minima è stata la distanza) si sono attestate a poco meno del doppio. Rapporti analoghi, seppur in presenza di una variabilità più contenuta, si registrano nel confronto tra il Mezzogiorno e l'Italia nel complesso.

Figura 15. Indice di povertà delle famiglie. 2002 -2008



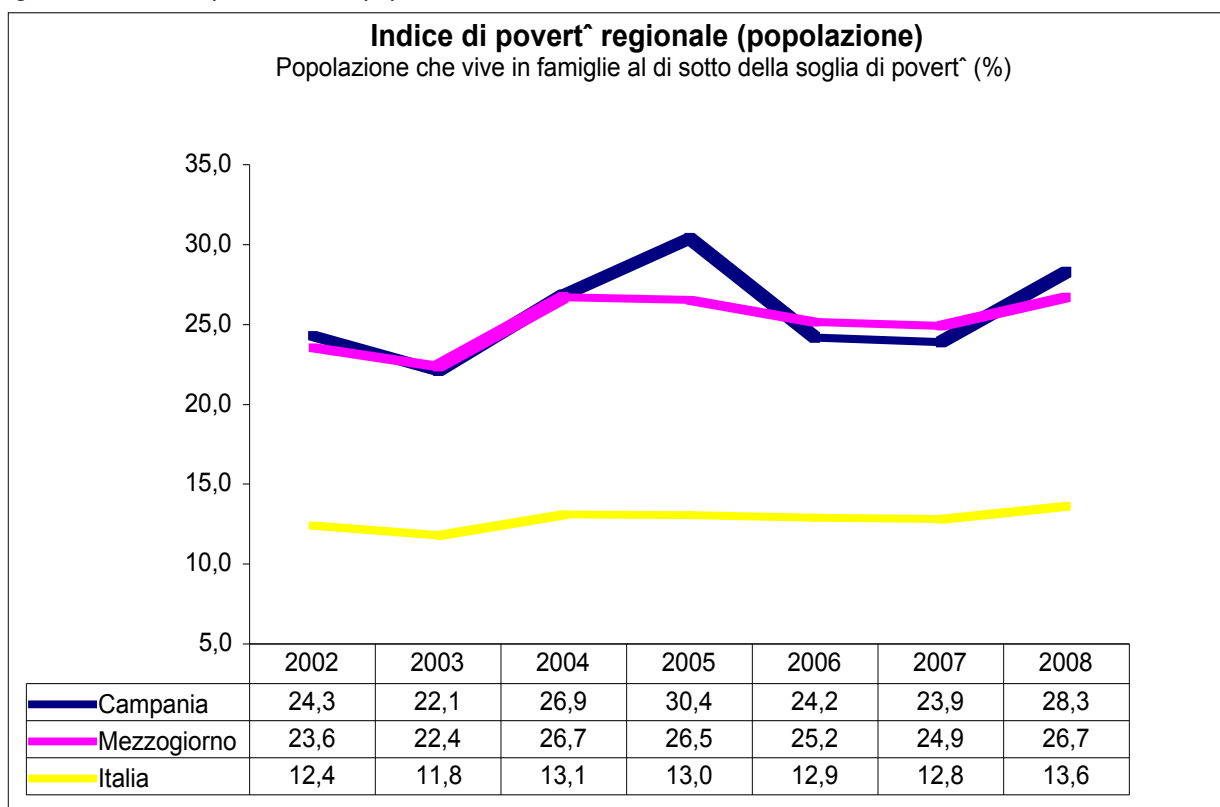
Fonte: Elaborazione su dati Istat

Qualche ulteriore indicazione ce la fornisce il grafico successivo riferito, questa volta, all'insieme della popolazione (fig.16). Come si può notare, il profilo degli andamenti è del tutto simile a quanto visto in precedenza. Le quote sono tuttavia più elevate. In Campania ben il 28,3% della popolazione

³ Non sono disponibili dati antecedenti al 2002.

risulta al di sotto della soglia di povertà nel 2008, nel Mezzogiorno la quota raggiunge il 26,7% mentre in Italia è del 13,6%. La maggiore incidenza del problema, evidenziata da questo secondo indicatore, da un lato dimostra che sono soprattutto le famiglie più numerose quelle a trovarsi in condizioni di maggiore svantaggio, dall'altro, rende più evidente la problematicità della situazione in Campania e nel resto del Mezzogiorno, dove ben un quarto della popolazione vive in condizioni di povertà.

Figura 16. Indice di povertà della popolazione. 2002-2008



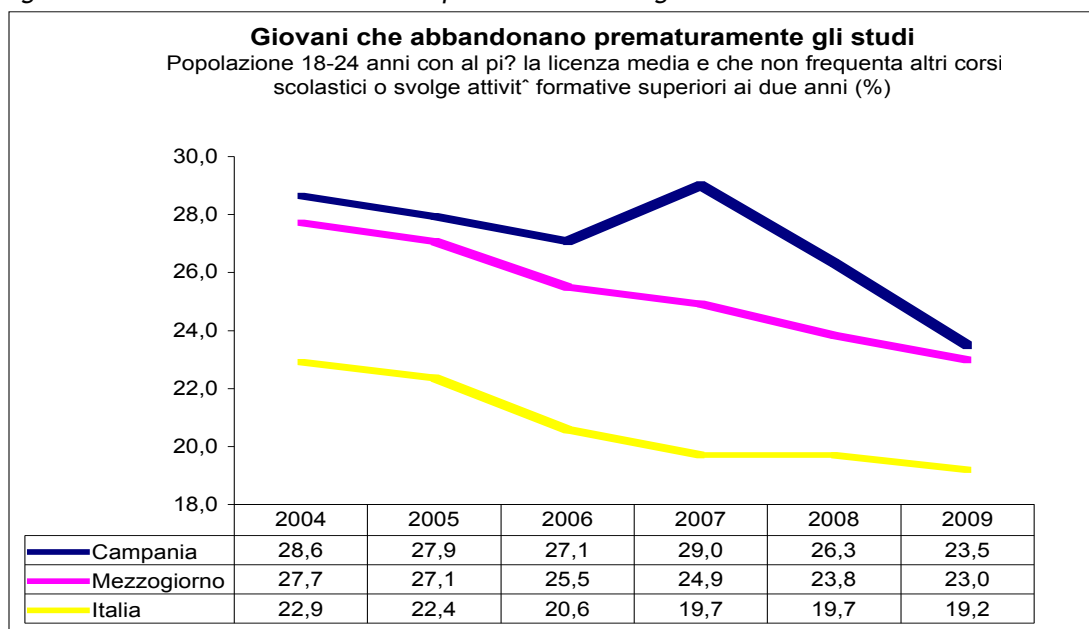
Fonte: Elaborazione su dati Istat



1.3.5. Scolarità

L'analisi del quinto e ultimo approfondimento è probabilmente quella che merita maggiore attenzione, poiché il tema della scolarizzazione prefigura, seppur in maniera indiretta, le capacità future di collocarsi adeguatamente sul mercato del lavoro delle giovani generazioni campane. In questo caso la disponibilità di dati ci permette di considerare l'intervallo temporale 2004-2009, che ha riguardato anche le dinamiche delle grandezze del mercato del lavoro analizzate in precedenza. Il primo grafico (fig.17) è relativo alla quota di giovani che hanno abbandonato prematuramente gli studi. Il quadro che scaturisce dalla sua analisi non è certo confortante. In Campania nel 2009 ben il 23,5% dei giovani in età tra i 18 e i 24 anni ha come titolo di studio al più la licenza media inferiore e non frequenta altri corsi scolastici o attività formative superiori ai due anni. Questa quota, che tra il 2004 e il 2006 si era ridotta, ha subito un'impennata nel 2007, in controtendenza rispetto agli andamenti sia del Mezzogiorno che dell'Italia, per poi ridursi notevolmente negli ultimi due anni. Malgrado ciò, la distanza tra la nostra regione ed il resto del paese è ancora marcata. Va anche osservato che in generale il nostro paese, come ormai molte analisi hanno sottolineato, presenta valori molto distanti da quelli medi europei⁴.

Figura 17. Giovani che abbandonano prematuramente gli studi.

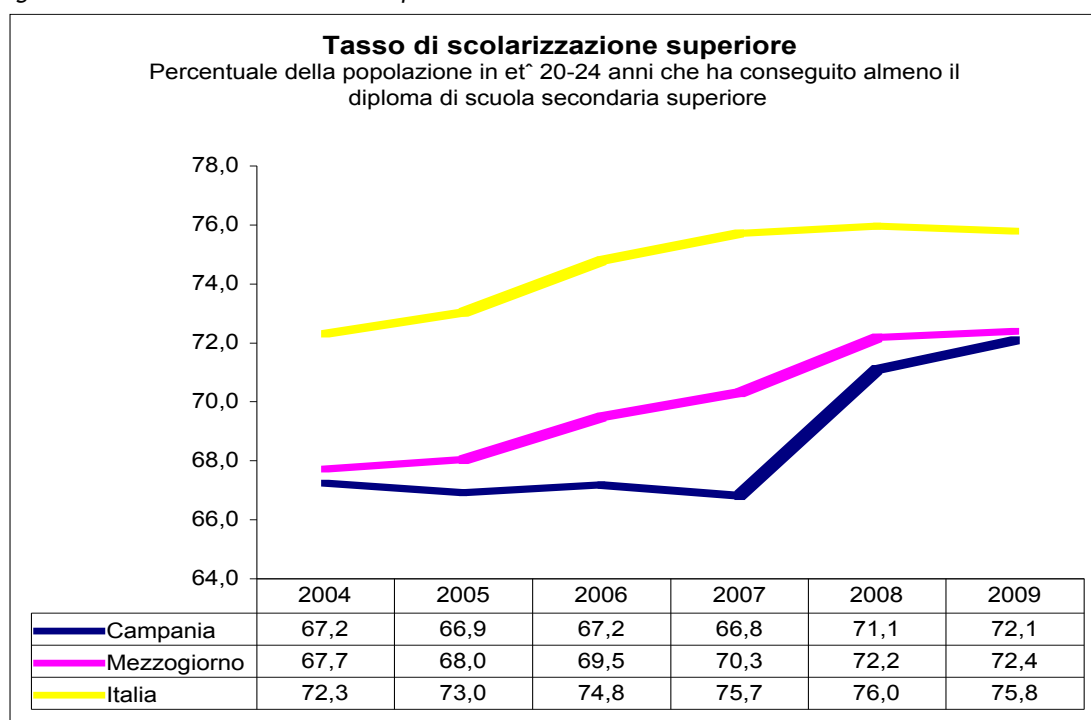


Fonte: Elaborazione su dati Istat

⁴ Il dato medio europeo, relativo tuttavia alla fascia di età 16-24 anni, risulta del 14,9% per l'EU a 15 e del 17,6% per l'EU a 27. Va anche detto che l'Agenda di Lisbona, avendo individuato in questa categoria un gruppo a rischio di esclusione sociale, ha stabilito, come obiettivo comune, che ogni paese si impegni a portare tale quota sotto la soglia del 10% entro il 2010, obiettivo verosimilmente lontanissimo dall'essere raggiunto non solo per la Campania, ma anche per l'Italia in generale.

Completa quanto visto in precedenza l'analisi dei dati relativi al tasso di scolarizzazione superiore, ovvero la percentuale di giovani tra i 20 e i 24 anni che hanno conseguito almeno il diploma di scuola secondaria superiore (Graf.10). Anche in questo caso la Campania presenta una situazione di svantaggio nei confronti dell'intero Paese, sebbene vada registrato il netto miglioramento verificatosi negli ultimi due anni. Il tasso di scolarizzazione superiore raggiunge nel 2009 il 72,1% contro il 72,4% del Sud e il 75,8% dell'Italia.

Figura 18. Tasso di scolarizzazione superiore.



Fonte: Elaborazione su dati Istat

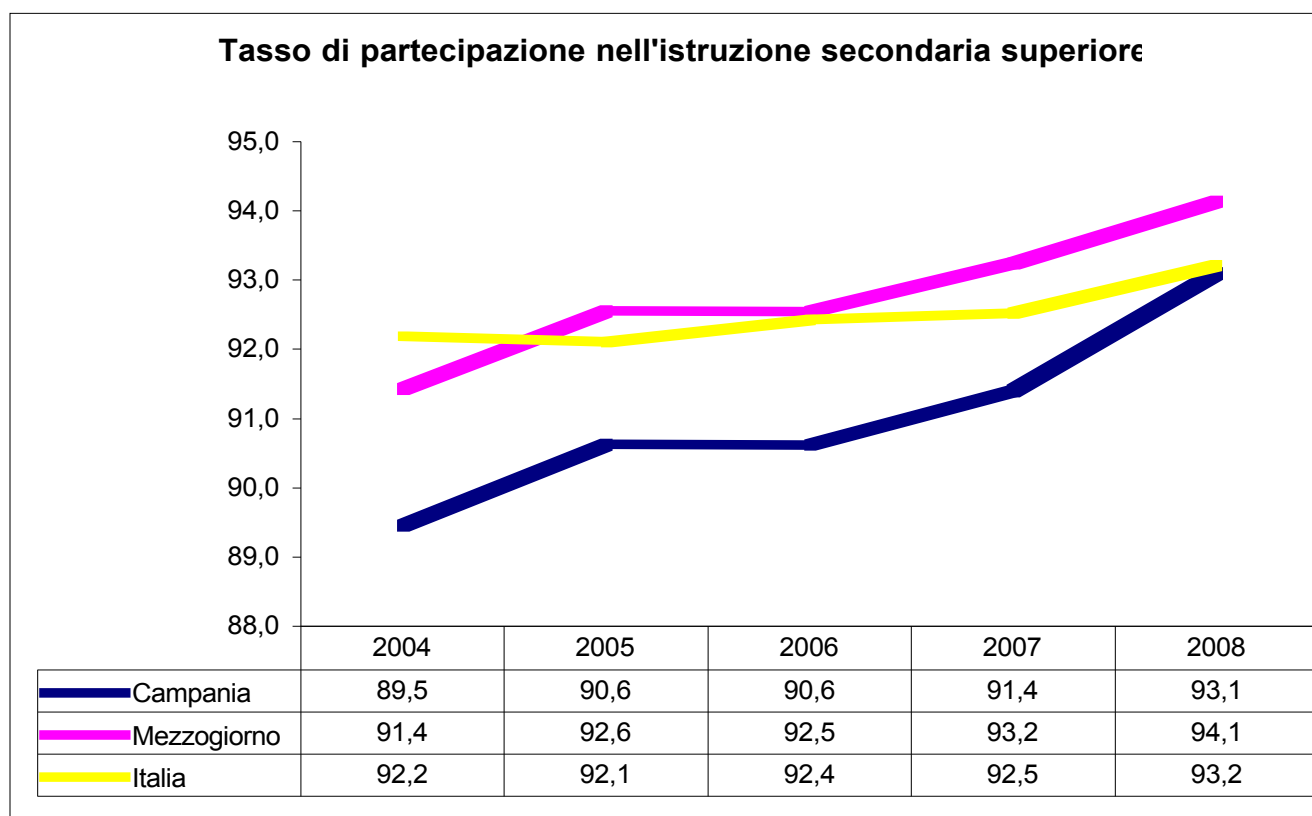
Infine, l'ultimo aspetto analizzato riguarda il tasso di partecipazione nell'istruzione secondaria superiore⁵. Come mostra la figura 19, in questo caso gli scarti tra i valori della Campania, del Mezzogiorno e dell'Italia sono molto più contenuti. Non solo, ma nel periodo considerato (2004-2008 ultimo dato disponibile) si è verificato, soprattutto in Campania e nel Mezzogiorno, un incremento con valori passati dall'89,5% al 93,1%, per la prima, e dal 91,4% al 94,1%, per il secondo, tasso quest'ultimo superiore anche a quello registrato per l'Italia. Tuttavia non si può attribuire a questi dati una

⁵ Il tasso è calcolato rapportando il totale degli iscritti alle scuole secondarie superiori alla popolazione residente nella classe di età 14-18 anni e può assumere valori superiori a 100 per la presenza di ripetenze o anticipi di frequenza.



valenza del tutto positiva. A fronte, infatti, di una partecipazione dei giovani campani all'istruzione pressoché in linea col resto del Paese, i casi di successo e il raggiungimento del titolo sono, invece, come si è visto in precedenza, inferiori. Non pochi studi sui fenomeni di dispersione scolastica hanno al riguardo dimostrato che i tentativi frustrati di acquisire titoli di studio superiori risultano spesso negativamente correlati con la capacità di inserirsi sul mercato del lavoro. Non solo, ma se si considera che nel tasso al numeratore sono compresi anche i ripetenti, gli scarti più contenuti fatti registrare dalla Campania nei confronti del resto del Paese possono, purtroppo, essere dovuti anche ad una maggiore incidenza delle ripetenze che spiegherebbe, tra l'altro, gli abbandoni più frequenti e il minor numero di giovani che riescono a diplomarsi.

Figura 19. Tasso di partecipazione nell'istruzione secondaria



Fonte: Elaborazione su dati Istat

2. Strategia di intervento e strumenti operativi

Alla luce di questa analisi va detto che le strategie da adottare intendono superare la logica dell'emergenza occupazionale, affidando certamente la giusta dimensione agli interventi di contrasto alla povertà, i quali però avranno un percorso parallelo alla messa in campo di interventi in materia di istruzione, formazione e occupazione.

Altrettanto importante è il rilievo assegnato al “dialogo” tra i diversi livelli di governo, nazionale e territoriale, nonché al ruolo che le parti sociali potranno svolgere nella attuazione del Piano.

Ci si muove, quindi, in un'ottica strategica più ampia, con **un metodo che ha nel sostegno all'occupazione il denominatore comune ad ogni politica di settore**. Di qui anche la necessità di un ripensamento e una rimodulazione in itinere sia della programmazione ordinaria che di quella strutturale.

Si rende necessario il dispiegamento di una serie di scelte strategiche che favoriscano soprattutto:

- ⇒ lo sviluppo di programmi ed azioni finalizzati alla valorizzazione del capitale umano ed intellettuale della Regione;
- ⇒ lo sviluppo di un maggior orientamento degli interventi a partire dalla domanda di lavoro e di competenze da parte delle strutture produttive del territorio;
- ⇒ lo sviluppo di un collegamento effettivo tra investimenti e trasferimenti a favore delle imprese, da un lato, e le politiche per l'istruzione, la formazione ed il lavoro, dall'altro;
- ⇒ lo sviluppo di un sistema di servizi per le imprese e per i cittadini più ampio e qualificato;
- ⇒ l'assunzione di una maggiore responsabilità di tutti i soggetti coinvolti per liberare il lavoro dalla illegalità e dal pericolo e per contrastare i fenomeni di dispersione scolastica e formativa.
- ⇒ una particolare attenzione alla dimensione dell'inclusione sociale e lavorativa per le fasce di popolazione svantaggiata, residente soprattutto nelle aree metropolitane.



- ⇒ Il rafforzamento degli strumenti di *welfare to work* anche a favore di soggetti attualmente non coperti da strumenti di sostegno al reddito con un approccio che sostenga l'adattamento delle competenze e l'accompagnamento professionale;
- ⇒ Il rafforzamento degli interventi per la diminuzione dei tempi di ingresso nel mercato del lavoro dei giovani in uscita dai percorsi scolastici e formativi.

Tali priorità di indirizzo necessitano di approfondimenti anche di natura statistica, a partire dalle caratteristiche dei mercati del lavoro provinciali e settoriali, affinché l'attuazione degli interventi possa contare su una declinazione più articolata a livello territoriale e per i diversi target. La valorizzazione della conoscenza e dell'analisi è infatti indispensabile **per migliorare la qualità dell'azione programmatoria** e dell'azione amministrativa. Per queste motivazioni è prevista l'adozione di un set di indicatori specifici oltre a quelli concordati in sede nazionale e comunitaria a valle della programmazione unitaria regionale 2007- 2013.

Il Piano si muove in sinergia con le linee di azione del Piano Triennale per il Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di cui intende declinare a livello territoriale le priorità anche per sostenere la ripresa economica dei prossimi anni.

In particolare si tratta di dare seguito e sostegno agli interventi specifici in materia di contrasto al lavoro sommerso, a partire dall'applicazione di quelli previsti nel Piano straordinario per i settori dell'edilizia e dell'agricoltura anche con il concorso della bilateralità. Vale a dire, creare le dovute sinergie in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per superare qualsiasi "dualismo" tra competenze dello Stato e della Regione in favore di "una più integrata e sinergica azione di controllo" ed inaugurare modelli di coordinamento nuovi e più efficaci.

In sinergia con il Piano triennale del lavoro e per sostenere la riforma del secondo ciclo di istruzione e formazione recentemente adottata dal Governo si tratta inoltre di superare il marcato disallineamento fra domanda e offerta di lavoro. Tematica non certo nuova, mentre nuove sono le linee individuate per superare gli effetti del paradigma della separazione fra lavoro e istruzione e formazione, oltre alle problematiche relative alla presenza sul territorio, in maniera diffusa, di operatori pubblici e privati, in grado di fornire servizi utili e

qualificati.

A tal fine si tratterà di rendere effettivo sul territorio della regione il sistema di organizzazione del mercato del lavoro che vede la presenza di operatori pubblici e privati, nonché di operatori per certi versi “speciali”, di cui è opportuno valorizzare le caratteristiche soggettive trattandosi di università, scuole, associazioni di categoria, enti bilaterali e consulenti del lavoro. La rete dei servizi per il lavoro dovrà contare su un numero maggiore e qualificato di soggetti presenti su tutto il territorio regionale.

Occorre soprattutto declinare a livello territoriale i contenuti dell’Accordo tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010 contenente “Linee guida per la formazione 2010”, in base al quale l’organizzazione dell’offerta formativa della Regione sarà oggetto di profondi cambiamenti. Si tratta in prima istanza di sostenere il percorso di strutturazione ed organizzazione dei contenuti e del *setting* formativo a partire dai fabbisogni delle imprese. Ciò avverrà anche attraverso la valorizzazione del patrimonio informativo regionale in materia di fabbisogni professionali e formativi insieme a quello messo a disposizione dal Ministero del lavoro per ampliare e rafforzare le indagini tipo Excelsior e alle informazioni rilevabili dal sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie delle aziende. Allo stesso tempo, saranno completati ed aggiornati i sistemi regionali relativi ai repertori professionali per giungere ad una certificazione delle competenze, anche di quelle acquisite in modo non formale e informale.

Ciò vale anche per i sistemi di istruzione e formazione che – come già declinato nel piano Italia 2020⁶ – devono adattarsi ai bisogni individuali, per cui anche facendo ricorso agli accordi, a livello territoriale, sarà possibile progettare percorsi che, utilizzando tutta la flessibilità consentita dall’art. 8 del DPR 275/99, permetterà di esplorare e di sperimentare una diversa organizzazione della didattica, centrata non solo sulle ore di lezione frontale, ma su **un’impostazione sui luoghi di lavoro** che consenta economie di organico, strumenti di personalizzazione e accompagnamento e percorsi in alternanza.

Oltre a questi interventi, per rendere effettiva la valenza educativa e formativa

⁶ Il dato medio europeo, relativo tuttavia alla fascia di età 16-24 anni, risulta del 14,9% per l’EU a 15 e del 17,6% per l’EU a 27. Va anche detto che l’Agenda di Lisbona, avendo individuato in questa categoria un gruppo a rischio di esclusione sociale, ha stabilito, come obiettivo comune, che ogni paese si impegni a portare tale quota sotto la soglia del 10% entro il 2010.



del lavoro, risulta centrale promuovere, facendo ricorso anche a strumenti incentivanti e con una forte attenzione al target delle donne e dei giovani, i contratti a contenuto formativo. Non soltanto per apprendere un mestiere (apprendistato professionalizzante) ma anche per acquisire un titolo di studio di livello secondario o terziario, compresi i dottorati di ricerca (apprendistato di II^ e di III^ livello). L'apprendistato risulta inoltre essere un dispositivo efficace per contrastare il fenomeno della dispersione scolastica, per cui sarà necessario rendere operativo quello per l'assolvimento del diritto dovere di istruzione e formazione.

Rientrano in questo ambito anche gli interventi, attuati attraverso progetti specifici, per sostenere le esperienze in azienda di particolari categorie di soggetti valorizzando stage e tirocini formativi anche quale modalità di selezione per un successivo inserimento lavorativo.

La Regione è impegnata a strutturare l'offerta formativa relativa all'istruzione e formazione tecnica superiore attraverso la costituzione degli ITS (Istituti tecnico superiori) per filiere e settori strategici che saranno oggetto di investimenti per l'innovazione.

Parallelamente, si dovrà intervenire anche per rendere effettivo il collegamento con gli interventi regionali per la competitività e l'innovazione a partire da una cooperazione tra i diversi rami dell'amministrazione regionale, affinché sia realistico l'approccio che fa del sostegno all'occupazione la linea di azione che attraversa ogni politica di settore (Attività produttive, Ricerca Scientifica, Agricoltura, Turismo, Cultura, Welfare e Servizi alla persona). Anche per queste motivazioni vi è l'urgenza di una rimodulazione del Programma Operativo Regionale, nonchè la necessità di affiancare a questa pianificazione straordinaria per l'occupazione **un programma triennale per la formazione**.

Infine, c'è piena consapevolezza che nessuna forma di sviluppo è possibile laddove lo Stato non è in grado di assicurare il rispetto della legge. L'impegno del Governo nella **lotta alla criminalità**, non solo quella organizzata, costituisce il prerequisito di efficacia per qualsiasi intervento di politica di sviluppo per il Mezzogiorno.

Contestualmente, deve esserci l'impegno delle amministrazioni locali a

ripristinare e a operare **in un quadro di regole certe, di trasparenza delle procedure, di ragionevoli tempi di attuazione degli interventi** adeguando la pubblica amministrazione, anche con programmi di riqualificazione, che producano uno snellimento della burocrazia e più risultati. Ciò riveste particolare importanza nel mercato del lavoro, dove la relazione tra Istituzioni, norme e fattori di contesto e meccanismi di formazione delle preferenze, diviene un elemento cruciale per determinare circoli virtuosi o viziosi che possono favorire comportamenti proattivi o conservativi da parte delle istituzioni locali e dei cittadini.

A livello operativo, il Piano d'Azione per il Lavoro, nel dare vita ad un progetto di immediata esecuzione di disegno del sistema sopra delineato, contiene un pacchetto diversificato di strumenti concepite per far fronte, già nell'immediato, alle specifiche criticità del mercato del lavoro regionale, criticità di natura strutturale e aggravate, nella loro intensità, dalla crisi economica che ha interessato le principali economie industrializzate a partire dalla seconda metà del 2008.

La struttura del documento chiarisce immediatamente la filosofia che lo ispira: **le politiche del lavoro e della formazione sono leva dello sviluppo del nostro territorio** in quanto finalizzate ad accrescerne il capitale sociale, a rafforzare le *capabilities* e i talenti degli attori sociali, a moltiplicare le opportunità offerte ai cittadini della Campania.

L'integrazione degli strumenti proposti con le politiche di sviluppo, rappresenta il secondo profilo su cui riposa l'efficacia del Piano. Le politiche del lavoro possono produrre effetti occupazionali duraturi e di qualità soltanto se sono **complementari ai processi di sviluppo produttivo** e in quanto innescano le condizioni per una loro più concreta realizzazione.

Infine, attraverso la scelta di affiancare, quale strumento di sistema, l'azione pubblica di **semplificazione dei dispositivi** previsti e dei loro meccanismi di gestione, la Regione Campania recupera il ruolo di programmazione e controllo, di sollecitazione e coinvolgimento delle parti sociali nella definizione di percorsi condivisi per la realizzazione degli obiettivi del Piano, rafforzando e affidando ai livelli più prossimi ai cittadini i servizi necessari per la gestione dei dispositivi.



Gli obiettivi prioritari del Piano sono declinati attraverso tre Linee di intervento:

- Inserimenti formativi nelle imprese, lavoro e crescita del capitale sociale (*Labor Market Policy*)
- Qualità e innovazione per l'occupazione
- *Governance* Istituzionale.

Gli obiettivi operativi nell'ambito dei tre assi sono rivolti principalmente ai target e alla prima soluzione dei problemi che, per rilevanza e urgenza, sono centrali per l'uscita dalla crisi, per lo sviluppo, per il funzionamento e l'ampliamento del mercato del lavoro, per la valorizzazione del capitale umano, per l'equilibrio e il rafforzamento delle dinamiche legate alla coesione sociale e alla costruzione sociale del mercato del lavoro della Campania.

Il raggiungimento di questi obiettivi sarà perseguito in tempi diversi, in quanto gli strumenti messe in campo sono destinate ad esplicitare i loro effetti nel breve e nel medio periodo, combinandosi con la logica di sistema che vede nel percorso istruzione – formazione – lavoro l'essenza delle politiche attive del lavoro della Regione Campania. Un accorto timing dell'attivazione degli strumenti, in ragione della diversa natura degli interventi previsti, consentirà di produrre gli effetti desiderati di prevenzione delle criticità più pressanti emerse a seguito della crisi economica e di graduale attivazione di meccanismi virtuosi di funzionamento del mercato del lavoro regionale, liberando nuove opportunità per i giovani e i disoccupati della Campania.

Le condizioni dell'economia regionale e i vincoli di bilancio della Regione impongono una attenta scelta del mix di strumenti da mettere in campo per avviare processi virtuosi di sviluppo dell'economia regionale e di ripresa dell'occupazione.

Le politiche del lavoro e della formazione rappresentano da questo punto di vista il terreno più naturale per l'implementazione di tali indirizzi, purché l'integrazione sia sostanziale e la concentrazione delle risorse non sia mera sommatoria di risorse provenienti da Fondi diversi.

Indubbiamente, la Campania presenta delle forti criticità in ambiti che producono impatti negativi anche su altri settori: basti pensare alle ricadute delle condizioni ambientali in alcuni territori della regione su settori come il

turismo o la filiera agroalimentare. Eppure, proprio in questi settori, vi sono ampie opportunità di crescita di nuove attività imprenditoriali di contenuto innovativo e di nuovi lavori (attività che vengono comunemente definite '**soft economy**'). Per far fronte a questa prospettiva si è scelto di sostituire la **quantità**, minacciata dalle pressioni delle economie emergenti, con la **qualità**, che coniuga la presenza di settori produttivi specializzati, con politiche orientate contestualmente all'innovazione, al territorio, al mantenimento degli stock ambientali e culturali e alla valorizzazione del capitale umano.

Si può prevedere in questo ambito un intervento ad hoc per **lo sviluppo delle prestazioni occasionali di tipo accessorio** attraverso la realizzazione di un Piano sperimentale straordinario biennale di cofinanziamento (50%) da parte della Regione di 100 mila buoni lavoro rivolto ai target e alle imprese operanti prioritariamente nei settori dell'agricoltura e del turismo.

Il Piano non ha naturalmente l'ambizione di essere esaustivo rispetto a tutti gli obiettivi, ma guarda con questo approccio alle diverse opportunità che la politica regionale può determinare nei diversi ambiti di intervento (programmazione di settore, obiettivi di servizio, programmazione territoriale).

Gli strumenti previsti nel Piano sono state disegnate tenendo conto contestualmente delle potenzialità che questo approccio offre e delle specificità del mercato del lavoro della Regione. Le opportunità di creazione di nuove imprese, di sostegno all'allargamento della base produttiva regionale, di sperimentazione di nuovi approcci allo sviluppo locale, di sostegno del microcredito, sono rivolte prevalentemente ai target più svantaggiati del mercato del lavoro regionale: **giovani, donne e disoccupati ed inoccupati di lungo periodo**. A questi soggetti va dedicata particolare attenzione, soprattutto perchè essi sono portatori di potenzialità inespresse e troppo spesso mortificate.

L'innesto di nuove energie nell'economia regionale e l'apertura a nuove opportunità per i giovani è stato sostenuto attraverso il sostegno ai **dispositivi di ingresso nel mercato del lavoro** (primi inserimenti incentivati) e alla loro trasformazione in forme di assunzione più stabili, all'apprendistato dando particolare rilievo anche a quello relativo alle alte professionalità (dottorati) e

alla semplificazione dei percorsi di accesso e di formazione. Gli strumenti scelti prevedono un coinvolgimento della rete degli attori per **rafforzare la relazione fra scuola, università e impresa**, e una adeguata collocazione dei soggetti nei contesti di apprendimento.

Il mix di dispositivi di politiche attive del lavoro contenuti nel Piano puntano a incentivare le **nuove assunzioni** attraverso strumenti più consolidati, rivolti a target meno specifici, o il bonus per l'assunzione di particolari fasce di svantaggio (cassaintegrati) o per quei soggetti già beneficiari di politiche pubbliche (orientamento e formazione) per i quali, date le condizioni di particolare svantaggio, si propongono percorsi incentivati di assunzione presso le aziende.

Specifici strumenti, orientate al **contrasto al sommerso e alla diffusione della legalità**, sono rivolte a sostenere percorsi di fuoriuscita dalla precarietà o di avvicinamento all'area delle tutele. Ad esempio, Lo strumento 'Minimi termini' prevede, per i soggetti che prestano lavori di tipo parasubordinato, servizi di supporto (orientamento, formazione, ecc.) e di sostegno incentivato all'assunzione.

La targettizzazione degli strumenti prevede, in generale, la **graduazione dell'intensità degli interventi** in base alle diverse tipologie di svantaggio e la distribuzione ben calibrata degli aiuti che sostenga una più alta **partecipazione femminile**.

Come già argomentato e sottolineato, l'efficacia dell'intervento pubblico risiede sempre più nella capacità di *governance* istituzionale delle azioni che si mettono in campo. L'attuazione di quanto già definito a livello legislativo, circa gli assetti istituzionali di governo del mercato del lavoro e delle politiche del lavoro, registra nella nostra Regione dei ritardi in merito ai processi di decentramento delle funzioni, alla qualificazione del sistema dei servizi al lavoro pubblici e privati, ai sistemi di accreditamento dei servizi privati, alla realizzazione del sistema di rilevazione delle informazioni – Sistema Informativo del Lavoro e dei fabbisogni formativi del sistema produttivo regionale.

L'attivazione di queste funzioni rilevanti rappresenta una delle priorità del Piano e anche una preconditione per facilitare i funzionamenti del mercato del

lavoro e una più corretta gestione delle politiche del lavoro e della formazione.

Diviene evidente, dunque, come politiche e iniziative rivolte a garantire la diffusione dei servizi con standard adeguati, i cui risultati possono essere osservabili in breve termine, possono migliorare l'efficienza delle istituzioni locali e i comportamenti dei soggetti consentendo di individuare più chiaramente **la responsabilità** dei diversi livelli di governo locali.

Ancorata a questi riferimenti, l'implementazione degli strumenti si basa sul **coordinamento** tra gli attori dello sviluppo, cioè tra i diversi livelli delle amministrazioni pubbliche e i soggetti privati, concretizzando, nell'ambito delle politiche per lo sviluppo, un sistema di **governance multilivello**.

Al contempo, la scelta di istituire un **Tavolo permanente di consultazione delle istituzioni locali e delle parti sociali**, a partire dalle organizzazioni sindacali e da quelle datoriali, non risponde soltanto alla logica di un coinvolgimento, doveroso quanto necessario, degli attori del mercato del lavoro campano, ma si ispira direttamente alla volontà di dare vita ad un percorso di condivisione delle scelte e degli strumenti proposti nel Piano.

In particolare, la determinazione di costruire un approccio al tema della somministrazione della formazione professionale diverso dal passato, incentrandola su attività formative da svolgere principalmente nei luoghi di lavoro, apre il varco per politiche di sistema che siano in grado di incrociare i progetti operativi del Piano con altre risorse già disponibili per queste finalità, a partire da quelle degli Enti bilaterali. In sostanza, gli strumenti di incrocio fra domanda e offerta di lavoro attivate dal Piano possono essere sostenute e amplificate negli effetti, se accompagnate da intese con le parti sociali che appunto direzionino i fondi degli Enti bilaterali al sostegno delle imprese, a partire da quelle piccole e medie, coinvolte nei progetti.

Coerenti con tale modello, infine, sono le altre **Azioni di Sistema** previste nel Piano – a partire dall'implementazione dell'efficacia dei Centri per l'impiego della Regione e, soprattutto, dall'ampliamento su base provinciale del programma "Excelsior" e lo sviluppo dei servizi di *placement* nelle scuole superiori e nelle università - finalizzate a costruire un impianto di strumenti e di assetti istituzionali orientati all'obiettivo prioritario di espandere e innalzare il set di opportunità disponibili e per questa via innescare processi nei quali le

persone siano al tempo stesso beneficiarie ed artefici del cambiamento.

3. Strumenti di intervento

LABOUR MARKET POLICY (LMP)

Inserimenti formativi nell'impresa, lavoro, crescita del capitale sociale



Inserimenti formativi nell'impresa, lavoro, capitale sociale

Inserimenti formativi



Primimpresa

Inserimento formativo per il primo lavoro/reinserimento (riordino del tirocinio orientativo e formativo e unificazione delle *work-experiences*, *voucher* formativi)

Obiettivo dell'intervento è la promozione e la diffusione di una prima esperienza formativa in azienda (tirocinio, *stages*, *work-experiences*, *voucher* formativi) con l'unificazione e la semplificazione degli istituti regolativi e delle procedure di accesso. Nella prospettiva di un riordino annunciato della normativa nazionale sull'istituto del tirocinio, si fa riferimento a tale tipologia di primo inserimento e si assegna un contributo indirizzato, insieme a servizi e altri interventi di promozione, ai giovani campani in cerca di occupazione, con particolare riguardo ai target costituiti dai giovani neodiplomati e neolaureati (in collaborazione con le scuole e le università) e dai giovani disoccupati di lunga durata. L'intervento prevede un bonus per le imprese alla trasformazione del tirocinio in assunzione, cumulabile con i benefici di assunzione previsti dall'art.8 c.9 della legge 407/91.

Come funziona: Il tirocinante riceve per l'inserimento in un tirocinio presso un datore di lavoro privato in possesso dei requisiti di legge un bonus mensile di € 300 per la durata massima di 6 mesi. Nei casi di tirocinanti con disabilità il contributo mensile è di € 450 e, se la disabilità è superiore al 75% è concesso per l'intera durata del tirocinio fino al massimo previsto di 24 mesi. Il datore di lavoro riceverà un contributo per l'assunzione al termine del tirocinio pari a euro 1800 per ogni giovane tirocinante raddoppiato nel caso di tirocinante con disabilità. L'assunzione incentivata deve avere carattere subordinato anche a tempo parziale e, se a tempo determinato, durata minima di due anni.

Risorse: € 15.000.000,00

Destinatari: Giovani in cerca di lavoro, neodiplomati, neolaureati, giovani disoccupati da oltre due anni

Numero destinatari: 4.200



ITS

Percorsi di accompagnamento dei giovani studenti degli Istituti professionali verso il lavoro.

Obiettivo dell'intervento è rafforzare l'istruzione tecnica e professionale nell'ambito della filiera tecnica e scientifica, accelerare l'ingresso nel mondo del lavoro per i giovani, riqualificare chi è già in possesso di un'esperienza lavorativa.

Come funziona: L'intervento interviene a sostegno del sistema di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), il canale formativo che integra le risorse di scuola, formazione professionale, università e mondo del lavoro. Le azioni prevedono la ricognizione dei fabbisogni formativi e di innovazione delle imprese operanti sul territorio regionale, la progettazione e la realizzazione di percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore relativi alle figure di tecnico superiore di riferimento a livello nazionale, l'accompagnamento al lavoro dei giovani specializzati a conclusione dei percorsi. Le azioni vedono la partecipazione di Istituti di istruzione secondaria superiore, statali o paritari, strutture formative accreditate dalla Regione per l'alta formazione, imprese, dipartimenti universitari, enti locali.

Risorse: € 2.218.321,00

Destinatari: Giovani e adulti in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore

Numero destinatari: 1.000

Più apprendi più lavori

Incentivazione alla stipula di contratti di apprendistato professionalizzante, destinato ai giovani tra 18 e 29 anni

Obiettivo dell'intervento è favorire l'inserimento nel circuito lavorativo dei giovani tra i 18 e i 29 anni, finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso il lavoro. La qualificazione del lavoratore nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante è strumento per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Come funziona: Le imprese localizzate in Campania potranno richiedere un contributo individuale pari a Euro 5.000. L'impresa che inserisce nel percorso di apprendistato, un giovane iscritto alle liste della Legge 68/99, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", può chiedere un contributo maggiorato di Euro 2.500. Il 50% delle richieste è riservato alle donne, con riassorbimento.

Negli avvisi pubblici relativi ai finanziamenti delle attività formative formali per esso previste (minimo 120 ore), la Regione destinerà prioritariamente le risorse alle imprese che svolgeranno attività formative formali al proprio interno e con un tutor aziendale. A sostegno dei formandi verranno erogate risorse per le relative attività formative avvalendosi di uno specifico catalogo formativo sulla base di criteri oggetto di confronto col tavolo di partenariato.

La Regione intende inoltre promuovere un provvedimento legislativo nazionale, compatibile con le normative europee sugli aiuti di Stato, che apra spazi di estensione dei benefici dell'art.8 c.9 Legge 407/91 alle trasformazioni in assunzioni a tempo indeterminato di rapporti di apprendistato per lavoratori che al momento dell'avvio del contratto di apprendistato risultassero inoccupati-disoccupati di lunga durata (da almeno 24 mesi).

Risorse: € 23.000.000,00

Destinatari: Giovani che, completato il percorso scolastico, intendono inserirsi in modo nel lavoro e conseguire una specifica qualificazione professionale direttamente sul campo.

Numero destinatari: 4.000



Dottorati in azienda

Apprendistato per percorsi di alta Formazione destinato ai giovani dottorandi campani

Obiettivo dell'intervento è favorire l'attivazione di dottorati nelle università campane e in discipline scientifiche e tecniche legate allo sviluppo dell'economia e dei servizi innovativi nella regione. Realizzare e sostenere un circuito virtuoso che veda l'innovazione alimentata dalla ricerca, dalla disponibilità di capitale umano qualificato e dalla capacità di assimilare nuove conoscenze come fattore determinante per lo sviluppo.

In particolare, lo sviluppo di un progetto di percorsi dottorati di ricerca allo scopo di promuovere la ricerca e l'innovazione sul territorio regionale attraverso lo sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche e la qualificazione delle risorse umane favorendo l'approccio alla R&S di giovani laureati anche in relazione allo sviluppo del territorio, proponendo una varietà di opportunità di specializzazione finalizzate all'occupabilità ed alla crescita professionale di soggetti impegnati in attività di studio, di ricerca e di lavoro in contesti particolarmente innovativi e ad elevato livello tecnologico.

Come funziona: La Regione eroga un contributo individuale pari a Euro 13.000 per finanziare le attività di dottorato

Risorse: € 8.500.000,00

Destinatari: Giovani che intendono conseguire un titolo di dottorato. La sola limitazione prevista è quella dell'età, che non può essere inferiore a 18 anni né superiore a 29 anni, e residenti in Campania. Il 50% degli interventi è riservato alle donne.

Numero destinatari: 654

Cig Più

Erogazione di trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e di Mobilità in deroga e azioni di orientamento, riqualificazione e ricollocazione collegate alla Cig in deroga

Obiettivo dell'intervento è contrastare gli effetti della crisi sia sostenendo il reddito dei lavoratori sospesi dalla produzione ovvero licenziati da imprese che non hanno i requisiti per accedere ai trattamenti indennitari previsti dalla normativa nazionale, sia erogando misure per la riqualificazione e il reinserimento.

Come funziona: Interventi di politica attiva connessi alla concessione della Cig e della mobilità in deroga presso i centri per l'impiego per colloqui, presa in carico e definizione delle azioni di orientamento e riqualificazione.

Accanto a questi interventi sono previsti incentivi al sistema del collocamento pubblico e privato, che provvedono previo orientamento, alla ricollocazione dei lavoratori cassintegrati.

Risorse: € 125.000.000,00

Destinatari: Lavoratori in Cig e cassa integrazione in deroga

Numero destinatari: 12.526



Integrazione e regolarizzazione del lavoro degli immigrati

Incentivazione alla stipula di contratti di apprendistato professionalizzante

Obiettivo dell'intervento è favorire l'inserimento nel circuito lavorativo di giovani immigrati tra i 18 e i 29 anni, finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso il lavoro. La qualificazione del lavoratore nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante deve essere intesa quale acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Favorire i percorsi e i processi di integrazione e di coesione e di inclusione sociale. Tutelare i diritti di cittadinanza con interventi di sostegno all'inserimento lavorativo e abitativo degli immigrati. Favorire percorsi di emersione finalizzati al conseguimento di un titolo di studio di istruzione superiore e/o all'acquisizione di una qualifica professionale. A sostegno dei formandi verranno erogate risorse per le relative attività formative avvalendosi di uno specifico catalogo formativo sulla base di criteri oggetto di confronto col tavolo di partenariato.

Come funziona: Le imprese localizzate in Campania potranno richiedere un contributo individuale pari ad Euro 8.000, di cui Euro 4.000 per il primo inserimento, Euro 4.000 per la trasformazione e la stabilizzazione. Il 50%, almeno delle risorse deve essere destinato alle donne, con possibilità di riassorbimento.

Risorse: € 8.000.000,00

Destinatari: Giovani immigrati che, completato il percorso scolastico, intendono inserirsi in modo nel lavoro e di conseguire una specifica qualificazione professionale direttamente sul campo. La sola limitazione prevista è quella dell'età, che non può essere inferiore ai 18 anni

Numero destinatari: 1.000

Più sostegno

Modello di intervento a supporto delle crisi aziendali e occupazionali

Obiettivo dell'intervento è il supporto specifico nella gestione delle crisi aziendali e occupazionali più risalenti nel tempo e nella ricollocazione di specifiche categorie di lavoratori

Come funziona: L'intervento prevede due percorsi differenziati e specifici: uno rivolto alla ricollocazione di lavoratori di aziende in crisi per i quali non si prevede il ritorno in azienda, uno rivolto al mantenimento del posto in azienda attraverso interventi di riqualificazione. I dispositivi consistono in percorsi formativi, aiuti ai destinatari, incentivi all'assunzione.

Risorse: € 17.000.000,00

Destinatari: Lavoratori con trattamenti di Cig

Numero destinatari: 4.809



Lavoro & Sviluppo

Attivazione di tirocini

Obiettivo dell'intervento è favorire l'attivazione di: tirocini in loco; tirocini in mobilità interregionale; tirocini in mobilità UE

Come funziona: Un intervento che, attraverso l'implementazione di percorsi di tirocinio personalizzati, permette di realizzare azioni coerenti sulla domanda di competenze qualificate manifestata dalle imprese e sull'offerta di professionalità adeguate espressa dal sistema di istruzione e formazione.

L'intervento prevede una Borsa mensile per tipologia di tirocinante: Tirocini in loco, euro 500 al mese; Tirocini in mobilità interregionale, euro 1.200 al mese; Tirocini in mobilità UE, euro 1.600 al mese; Voucher impresa per attività di monitoraggio di euro 250 al mese; Bonus assunzionale, riconosciuto alle imprese che assumono il tirocinante alla fine del percorso: assunzioni a tempo indeterminato Euro 5.000; assunzioni a tempo determinato 30 ore, Euro 3.750; assunzioni a tempo determinato 24 ore, Euro 3.000; apprendistato a tempo pieno, Euro 3.500.

Risorse: € 13.750.000,00

Destinatari: Imprese e tirocinanti

Numero destinatari: 1.500

Più Verde più apprendi più lavori

Incentivazione alla stipula di contratti di apprendistato professionalizzante, destinato ai giovani in possesso di conoscenze tecniche tra 18 e 29 anni, nel settore della *Green Economy*

Obiettivo dell'intervento è favorire l'inserimento nel circuito lavorativo dei giovani tra i 18 e i 29 anni, finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso il lavoro e l'acquisizione di conoscenze tecniche nel settore della *green economy*. La qualificazione del lavoratore avverrà con la costituzione di un contratto di apprendistato professionalizzante, individuato quale strumento per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Come funziona: Le imprese operanti nel settore della *green economy*, localizzate in Campania, riceveranno un contributo individuale pari a Euro 2.500 per la costituzione di ciascun rapporto di apprendistato ed usufruiranno di un contributo individuale di Euro 2.500 per la realizzazione delle attività formative.

Risorse: € 5.000.000,00

Destinatari: Giovani in possesso di conoscenze tecniche tra i 18 e 29 anni nel settore della *Green economy*

Numero destinatari: 500



Inserimenti formativi nell'impresa, lavoro, capitale sociale

Più occupazione più lavori



Più sviluppo più lavoro

Incentivi all'assunzione di giovani e disoccupati di lunga durata

Obiettivo dell'intervento è favorire nuove assunzioni destinate alle fasce deboli di offerta e ai lavoratori investiti dalla crisi senza possibilità di rientro in azienda. L'intervento è rivolta in particolare alle assunzioni di lavoratori in Cig per cessazione dell'attività (e simili) per i quali non sia previsto il rientro in azienda; ai lavoratori licenziati in mobilità indennizzata e ai lavoratori in mobilità non indennizzata da almeno due anni; ai disoccupati di lunga durata in uscita da percorsi di orientamento, formazione e di inserimento formativo in esperienze di lavoro finanziati con fondi pubblici. Per questi ultimi sono destinati prioritariamente 7,5 milioni di Euro.

Come funziona: L'intervento prevede la concessione di contributi ai datori di lavoro pubblici, privati e agenzie interinali che assumono nuovi lavoratori. Sono considerate nuove assunzioni anche quelle che derivano dalla trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei contratti a tempo determinato, di apprendistato, di inserimento o di altri contratti atipici. I contributi individuali sono pari a € 5.000 incrementati a € 7.500 per lavoratori disabili. Il 50% degli interventi è riservato alle donne con possibilità di riassorbimento. A sostegno dei lavoratori assunti con qualunque contratto, sono inoltre previste risorse per le relative attività formative avvalendosi di uno specifico catalogo formativo sulla base di criteri oggetto di confronto col tavolo di partenariato.

Risorse: € 24.000.000,00

Destinatari: Lavoratori in Cig per i quali non sia previsto il rientro in azienda; lavoratori licenziati in mobilità indennizzata e lavoratori in mobilità non indennizzata da almeno due anni; disoccupati di lunga durata iscritti ai centri per l'impiego in uscita da percorsi di orientamento, formazione e inserimento formativo finanziato on fondi pubblici

Numero destinatari: 4.800



Minimi termini

Sostegno all'assunzione dei lavoratori atipici e promozione di sistemi di *security*

Obiettivo dell'intervento è la stabilizzazione del lavoro e la facilitazione dell'accesso dei lavoratori con contratti atipici nell'area della protezione dal rischio di disoccupazione. L'intervento agisce indirettamente sull'obiettivo di contrasto al lavoro irregolare e all'economia sommersa.

Come funziona: L'intervento è rivolto ai lavoratori occupati con contratti flessibili (tempo determinato, inserimento lavorativo, somministrazione, contratto a progetto, lavoro occasionale, lavoro accessorio, lavoro a chiamata o intermittente) e a tutti i tipi di datori di lavoro privati, escluse le collaborazioni familiari, che si rendano disponibili a collaborare a programmi di stabilizzazione dei lavoratori assumendoli con contratto a tempo indeterminato, ovvero per un tempo minimo e con le modalità utili all'acquisizione dei requisiti per l'indennità ordinaria di disoccupazione. L'adesione al progetto da parte dei lavoratori dà titolo a beneficiare di servizi di orientamento, voucher formativi, consulenze per la creazione di impresa. L'adesione da parte delle imprese è requisito per accedere ai contributi all'assunzione di lavoratori che abbiano aderito al progetto. I contributi all'assunzione variano a seconda della tipologia e della durata del contratto di assunzione e dei target di lavoratori assunti. Il 50% degli interventi è riservato alle donne con possibilità di riassorbimento. I contributi non possono superare l'importo massimo di € 5.000 aumentato a € 7500 per lavoratori disabili o svantaggiati e sono cumulabili con i benefici di cui all'art.8 c.9 della legge 407/91. A sostegno dei lavoratori assunti con qualunque contratto, sono inoltre previste risorse per le attività formative avvalendosi di uno specifico catalogo formativo sulla base di criteri oggetto di confronto col tavolo di partenariato.

Risorse: € 6.000.000,00

Destinatari: Lavoratori atipici che abbiano in essere un contratto certificabile che rientri nelle categorie sopra descritte e che siano iscritti nell'anagrafe dei centri per l'impiego, nonché disponibili a partecipare al progetto Minimi termini.

Numero destinatari: 1.000

Dal lavoro utile al lavoro stabile

Percorsi di stabilizzazione degli Lsu

Stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili

Obiettivo dell'intervento è la stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili

Come funziona: sono sostenute finanziariamente le stabilizzazioni dei lavoratori socialmente utili effettuate sulla base del protocollo tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Campania.

Risorse: € 29.600.000,00

Destinatari: Lavoratori socialmente utili.

Numero destinatari: 2.000



IN.LA 2

Azione di sistema regionale finalizzata alla nuova occupazione

Obiettivo dell'intervento, già in essere, è sostenere l'inserimento lavorativo di:
1) di giovani di età compresa tra i 18 e 24 anni, con bassi livelli di scolarizzazione; 2) di giovani di età compresa tra i 18 e 32 anni con alti livelli di scolarizzazione; 3) di soggetti svantaggiati, disoccupati di lunga durata, over 32, con bassa occupabilità.

Come funziona: Inserimento lavorativo di 500 giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni, con bassi livelli di scolarizzazione, attraverso l'attivazione di un tirocinio della durata di sei mesi con un'indennità mensile pari a euro 400, al netto degli oneri assicurativi (Inail, RCT) ed un incentivo all'assunzione a tempo indeterminato del valore di euro 5.165,11. Inserimento lavorativo di 1087 giovani di età compresa tra i 18 e i 32 anni con alti livelli di scolarizzazione, diplomati e laureati attraverso l'attivazione di un tirocinio della durata di sei mesi con un'indennità mensile pari a euro 400, al netto degli oneri assicurativi (Inail, RCT) ed finalizzato all'assunzione con un contratto di lavoro della durata di almeno 12 mesi. Inserimento lavorativo di 800 soggetti svantaggiati, disoccupati di lunga durata, over 32, con bassa occupabilità attraverso l'attivazione di un un incentivo all'assunzione del valore di euro 5.165,11.

Risorse: € 12.999.543,00

Destinatari: Soggetti in condizione di svantaggio occupazionale.

Numero destinatari: 2.387

AR.CO.

Sviluppo sostenibile

Obiettivo dell'intervento, già in essere, è di implementare un innovativo modello di servizi "replicabile" ed "autosostenibile" per lo sviluppo del territorio e del sistema delle imprese artigiane e delle micro e piccole imprese dei comparti dell'artigianato (tipico - anche con riferimento alle produzioni agroalimentari - del manifatturiero tradizionale, delle lavorazioni di qualità e dei servizi di riqualificazione energetica e ambientale connessi al patrimonio edilizio) e del commercio, appartenenti a contesti territoriali caratterizzati da un'elevata vocazione paesaggistica, ambientale, culturale e, soprattutto, produttiva dei comparti indicati.

Come funziona: L'azione incentiva in misura differenziata diverse tipologie di assunzione e fornisce servizi e incentivi alle imprese per l'assistenza tecnica. Le assunzioni a tempo indeterminato sono incentivate con Euro 5.000; le assunzioni a tempo determinato, per 30 ore mensili, con Euro 3.750; le assunzioni a tempo indeterminato, per 24 ore mensili, con Euro 3.000; l'apprendistato a tempo pieno con Euro 3.500; gli Incentivi per l'assistenza tecnica finanziano un massimo di Euro 5.000 per impresa.

Risorse: € 3.130.000,00

Destinatari: Imprese artigiane, microimprese, lavoratori.

Numero destinatari: 313



Inserimenti formativi nell'impresa, lavoro,
capitale sociale

Capitale sociale



L'Istruzione che forma

Attività volte a prevenire la dispersione scolastica e a promuovere la crescita del capitale umano per favorire l'occupazione dei "formatori"

Obiettivo dell'intervento è promuovere la realizzazione di iniziative progettuali finalizzate a contrastare l'insuccesso scolastico, con riferimento specifico alle utenze deboli.

Come funziona: Nell'ambito della complementarietà degli interventi dei programmi nazionali con il programma regionale, basata su una costante attività di concertazione, L'intervento promuove la realizzazione di progetti finalizzati al miglioramento della qualità dell'offerta formativa, sviluppati, in via prioritaria, in ordine ai seguenti ambiti tematici:

- favorire, prioritariamente, il successo scolastico di soggetti con disabilità e/o a rischio di marginalità sociale;
- favorire l'innovazione didattica attraverso l'uso delle nuove tecnologie, dei contenuti digitali e delle nuove modalità di organizzazione degli ambienti di apprendimento connessi;
- migliorare l'insegnamento della matematica, delle scienze, della tecnologia e delle competenze in lettura nella scuola campana

Risorse: € 20.000.000,00

Destinatari Personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) iscritto nelle graduatorie ad esaurimento previste dall'art. 1, comma 605, lettera c) della legge 27/12/2006 n. 296, e nelle graduatorie permanenti di cui all'art. 554 del decreto legislativo n. 297/94, nonché nelle graduatorie ad esaurimento riguardanti il profilo di collaboratore scolastico e negli elenchi provinciali ad esaurimento per i profili professionali nell'area B di cui al D.M. n. 75/2001 – destinatario, nell'anno scolastico 2009/2010, di contratti di lavoro a tempo determinato per supplenze annuali e fino al termine delle attività didattiche nelle istituzioni scolastiche della Regione, e che nell'anno scolastico 2010/2011 non abbia potuto stipulare la stessa tipologia di contratto per carenza di posti disponibili.

Numero destinatari: 3.300



Elfi

Formazione e lavoro per lo sviluppo locale

Obiettivo dell'intervento è favorire l'adozione di un modello di formazione finalizzato alla creazione di *skill* adeguati allo sviluppo territoriale e alla produzione di prodotti innovativi e rivolti al mercato. Lo scopo è di valorizzare e migliorare le capacità tecnico-produttive delle PMI attraverso l'inserimento e l'occupazione di competenze innovative e, dunque, di produrre formazione indirizzata a valorizzare le idee industriali innovative e vincenti, di realizzare il progresso tecnico ed economico e di massimizzare l'integrazione fra produzione, lavoro e formazione.

Come funziona: Le PMI, i Consorzi di imprese, le ATS imprese Università, Enti di formazione accreditati localizzati in Campania possono partecipare agli avvisi pubblici per la formazione di inoccupati banditi all'esito di tavoli di confronto territoriali. La formazione è mirata a creare figure professionali legate alle esigenze professionali delle imprese nei settori dell'innovazione tecnologica. L'intervento si propone di individuare i percorsi formativi più utili e corrispondenti alle caratteristiche delle PMI. I profili professionali in uscita dai percorsi formativi devono corrispondere ai fabbisogni professionali espressi dal territorio e dalle imprese locali rivolte al mercato. Le attività di formazione dovranno essere svolte secondo standard, modalità e parametri chiaramente e ponderatamente definiti prevedendo diverse tipologie di azioni formative (corsi, tirocini, formazione continua, educazione permanente) articolati sulle diverse tipologie di target destinatari.

Risorse: € 20.000.000,00

Destinatari: Giovani inoccupati 18-29 anni, occupati in età 18-35 anni con contratti atipici, occupati dipendenti. Almeno il 30% delle attività formative deve essere destinato a donne e almeno il 20% a giovani iscritti nella graduatoria della legge 68/99 e immigrati

Numero destinatari: 2.000

Primimpresa OSS

Tirocini di inserimento lavorativo destinati a disoccupati e inoccupati residenti Campania e in possesso della qualifica di Operatore Socio Sanitario.

Obiettivo dell'intervento è favorire l'inserimento nel circuito lavorativo di soggetti in possesso di una specifica qualifica professionale. Favorire la crescita professionale attraverso un'esperienza sul campo. Favorire i percorsi e i processi di integrazione e di coesione e di inclusione sociale. Favorire percorsi di emersione finalizzati al rafforzamento della qualifica professionale e alla costituzione di lavoro associato o di lavoro autonomo.

Come funziona: I soggetti in possesso della qualifica di OSS e nello stato di disoccupazione da almeno sei mesi possono essere inseriti in tirocini formativi della durata di 6 mesi nelle attività delle imprese nei settori socio-sanitari con priorità a quelle che offrono servizi di presa in carico e di assistenza domiciliare integrata per anziani e disabili. Ciascun tirocinio prevede un costo d'intervento pari a € 3.00,00 corrispondente a una borsa formativa mensile di € 500 (cinquecento) per la durata di 6 mesi; è previsto inoltre il rimborso all'impresa ospitante delle spese e degli oneri previdenziali e assicurativi per ciascun allievo.

Risorse: € 5.100.000,00

Destinatari: Soggetti in condizione di svantaggio occupazionale in possesso della qualifica di Operatore Socio Sanitario, in stato di disoccupazione da almeno 6 mesi.

Numero destinatari: 1.500



Microcredito - Microimpresa

Funded risk sharing per il microcredito – Programma Jeremie

Obiettivo dell'intervento è l'avvio di concrete politiche attive del lavoro nel contrasto alla povertà, all'esclusione sociale e al lavoro irregolare

Come funziona: Lo strumento prevede piccoli prestiti per attività e microimprese nei settori dei servizi alle imprese, alle persone e sociali. L'entità massima dei prestiti è pari a 25 mila euro, rimborsabili in 4 anni. Nei criteri di selezione per l'ammissione ai prestiti si considerano prioritarie le richieste provenienti da componenti di nuclei familiari che, alla prova dei mezzi, risultano in condizione di povertà grave. Lo strumento prevede la condivisione del rischio tra le risorse versate dalla Regione al FEI e le risorse degli intermediari finanziari pari almeno al 50%. Gli intermediari finanziari, individuati dal FEI con apposito Avviso pubblico, già emanato, potranno contribuire anche con una quota superiore a quella del fondo FEI. I rimborsi del prestito vanno a ricostituire il fondo.

Risorse: € 17.000.000,00

Destinatari: Soggetti in condizione di svantaggio economico, sociale e occupazionale

Numero destinatari: 640

Concilia

Servizi e sovvenzioni a sostegno della conciliazione tra attività di cura e partecipazione al mercato del lavoro

Obiettivo dell'intervento è aumentare il tasso di attività femminile, intervenendo sui meccanismi che possono impedire la permanenza nella condizione occupazionale od ostacolare lo sviluppo di carriera. Favorire l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro e nelle attività formative.

Come funziona: Il progetto finanzia azioni di assistenza domiciliare delle persone a carico e accoglimento in strutture pubbliche e private di bambini in età non scolare. Le donne occupate e disoccupate giovani e adulte, che beneficiavano di un' azione di politica attiva del lavoro finanziata con fondi pubblici, possono richiedere un contributo finalizzato al rimborso delle spese sostenute per la custodia delle persone a carico. Il contributo, dell'importo massimo, pari a circa 4.600 euro per ogni donna beneficiaria, è richiesto al momento dell'ammissione ad un' azione di politica attiva del lavoro finanziata con fondi pubblici, ed è erogato con modalità a sportello fino ad esaurimento delle risorse allocate, previa presentazione dei documenti giustificativi delle spese.

Risorse: € 5.000.000,00

Destinatari: Donne occupate, disoccupate, giovani e adulte che beneficiano di una azione di politica attiva del lavoro finanziata con fondi pubblici

Numero destinatari: 1.000



Riqualificazione degli operatori forestali

Aggiornamento e sensibilizzazione all'innovazione sulle nuove funzioni delle risorse boschive

Obiettivo dell'intervento è l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti delle Comunità Montane e dei Consorzi di Bonifica per:

inaspessire le competenze per la programmazione di azioni finalizzate alla conservazione, alla difesa e alla valorizzazione del suolo; acquisire le competenze organizzative funzionali all'allestimento di un cantiere forestale e alla pianificazione, gestione e coordinamento della squadra di operai; garantire un'azione di specializzazione nelle tecniche di abbattimento e di esbosco; favorire l'acquisizione di una visione sistemica del territorio e mettere i partecipanti in condizione di elaborare metodologie e sperimentare strumenti per la gestione e valorizzazione del territorio anche in una logica di fruibilità "turistica" del patrimonio boschivo.

Come funziona: L'aggiornamento è strutturato in due sezioni: una sezione che riguarda la sistemazione idraulico forestale e la bonifica montana facendo acquisire ai partecipanti quelle competenze che gli consentono di lavorare in autonomia e nel rispetto dei principi di sicurezza sul lavoro.

Un'altra sezione mira a sensibilizzare i destinatari sulle "nuove" funzioni assegnate alle foreste attivando un confronto tra i partecipanti sui temi innovativi come la gestione sostenibile e il ruolo multifunzionale delle risorse boschive (funzione educativa e didattica della foresta, fruizione turistica, culturale e ricreativa della foresta), la competitività del settore, il marketing, l'ingegneria naturalistica, risorse e canali di finanziamento.

Risorse: € 200.000,00

Destinatari: Comunità montane, Consorzi di bonifica, settori delle foreste

Numero destinatari: 200

Quadrifoglio II

Favorire l'inclusione sociale e lavorativa di giovani residenti in quartieri di Napoli a rischio criminalità

Obiettivo dell'intervento, già in essere , è individuare e realizzare un'azione concreta e mirata a favore dell'inclusione sociale e dell'inserimento lavorativo di giovani residenti in quartieri del Comune di Napoli considerati maggiormente a rischio di criminalità. La finalità generale del progetto "Quadrifoglio II" è quella di sostenere la lotta per la legalità, attivando un insieme complesso di azioni integrate, mirate all'inclusione sociale di un gruppo di giovani residenti in aree caratterizzate da forti componenti di disagio, utilizzando congiuntamente, in modo flessibile e personalizzato, strumenti di assistenza tecnica e di politica attiva del lavoro e sviluppando sinergie e modelli di interazione con il sistema imprenditoriale locale.

L'intervento nasce da una precisa volontà espressa dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, condivisa dall'Unione Industriali di Napoli e dalla Diocesi di Napoli, di proseguire l'esperienza avviata nella precedente edizione del Progetto.

Come funziona: L'azione è finalizzata ad attivare 120 tirocini della durata di 6 mesi, con un'indennità mensile pari a euro 450, al netto degli oneri assicurativi (Inail, RCT) ed un incentivo all'assunzione a tempo indeterminato del valore di euro 5.000

Risorse: € 2.037.531,04

Destinatari: Soggetti in condizione di svantaggio occupazionale e residenti in aree caratterizzate forti componenti di disagio

Numero destinatari: 120



QUALITA' E INNOVAZIONE PER L'OCCUPAZIONE

Crescere nell'innovazione per creare nuova
occupazione



Imprese spin off da ricerca

Sostegno per la nascita di imprese spin-off dal sistema della ricerca pubblica regionale

Obiettivo dell'intervento è promuovere lo sviluppo duraturo nel sistema della Ricerca Regionale di capacità e competenze con cui favorire il trasferimento tecnologico mediante la nascita di imprese spin-off.

Come funziona: L'intervento è destinato a persone fisiche (dottorandi, dottori di ricerca, assegnisti, borsisti, ricercatori, docenti) che intendano avviare un'attività imprenditoriale nel territorio della Regione Campania che abbia ad oggetto lo sfruttamento industriale e commerciale dei risultati di una ricerca di base o applicata .

L'intervento prevede contributi in conto capitale, interessi e spese gestione + formazione specialistica. Sono previste azioni di :

1. Animazione sensibilizzazione della platea dei destinatari
2. Valutazione d'impatto delle idee d'impresa
3. Supporto alla brevettazione
4. Supporto alla redazione di business-plan
5. Tutoraggio e supervisione
6. Formazione mirata
7. Tutoraggio allo start-up

Risorse: € 10.000.000,00

Destinatari: Persone fisiche (dottorandi, dottori di ricerca, assegnisti, borsisti, ricercatori, docenti) che intendano avviare un'attività imprenditoriale nel territorio della Regione Campania che abbia ad oggetto lo sfruttamento industriale e commerciale dei risultati di una ricerca di base o applicata

Numero destinatari: 33



Imprendo - Più impresa più crescita

Incentivi alla creazione di impresa e consulenza allo start up

Obiettivo dell'intervento è sostenere la nascita di nuova imprenditorialità sia nei settori emergenti che in riferimento a potenziali imprenditori con poche garanzie (neo-imprese femminili, giovanili, sociali, etniche, ecc.)

Come funziona: IMPRENDO coniuga meccanismi di agevolazione e supporto per la prima fase di vita dell'azienda, ossia i primi 18/24 mesi mediante la: concessione di contributi in conto capitale di €. 25.000,00; formazione specialistica in "Cultura di Impresa" consulenza specialistica di importo pari ad € 5.000,00. In caso di creazione di attività lavorativa in forma individuale, l'incentivo è di € 25.000,00; in caso di creazione di attività lavorativa in forma societaria o di cooperativa di produzione e lavoro e dei servizi l'incentivo è di € 25.000,00 pro capite per ciascuno dei soggetti appartenenti al target dei beneficiari. La consulenza specialistica è offerta con il contributo degli ordini professionali interessati, dell'Associazione Dirigenti d'impresa e con la partecipazione di dirigenti d'impresa in pensione.

Risorse: € 15.000.000,00

Destinatari: Soggetti economicamente "deboli" ovvero giovani diplomati /laureandi/laureati residenti in Regione Campania.

Numero destinatari: 200

Fo/cos

Formazione continua per lo Sviluppo e la Competitività delle PMI Campane

Obiettivo dell'intervento è favorire l'adozione di un modello di formazione continua finalizzato alla creazione di *skill* adeguati alla produzione di prodotti, di sistemi e di soluzioni che integrino le competenze delle PMI per renderle competitive. Valorizzare e migliorare le capacità tecnico-produttive delle PMI, in sinergia con Organismi di Ricerca Pubblici. Favorire la diffusione delle competenze innovative delle grandi imprese presso le PMI. Favorire la formazione per valorizzare le idee industriali innovative e vincenti. Favorire la formazione di risorse finalizzate alla condivisione di funzioni aziendali inter-company.

Come funziona: Le PMI localizzate in Campania possono richiedere un contributo per la formazione degli occupati. Le imprese devono operare in rete e/o filiera anche con grandi imprese. L'importo massimo erogabile su base individuale è pari a Euro 8.000 per ogni unità inserita in un percorso di formazione ed Euro 8.000 per i costi di tutoraggio e affiancamento sostenuti dal datore stesso.

Risorse: € 4.000.000,00

Destinatari: Occupati giovani compresi nella classe di età 29 45 anni. Il 50%, almeno, delle risorse deve essere destinato a donne laureate occupate.

Numero destinatari: 500



Piccola e media impresa

Accesso al credito *Funded risk sharing* per le Pmi

Obiettivo dell'intervento è favorire la crescita di nuove imprese in settori innovativi.

Come funziona: L'intervento prevede finanziamenti alle PMI consistenti in prestiti per un ammontare massimo di 500 mila euro per singola impresa ed una durata di massima di 8 anni per il rimborso, volti a finanziare sia l'attivo fisso sia, in parte, il circolante (se legato ad un progetto di espansione). Lo strumento prevede la condivisione del rischio tra le risorse versate dalla Regione al FEI e le risorse degli intermediari finanziari pari almeno al 50%. Gli intermediari finanziari, individuati dal FEI con apposito Avviso pubblico, già emanato, potranno contribuire anche con una quota superiore a quella del fondo FEI. I rimborsi del prestito vanno a ricostituire il fondo.

Risorse: € 80.000.000,00

Destinatari: PMI innovative

Numero destinatari: 280

Impresa sociale

Aiuti alle imprese sociali

Obiettivo dell'intervento è il sostegno nelle forme di incentivi e di accesso al credito alle piccole e medie imprese sociali, con priorità a quelle che offrono servizi di custodia e presa in carico dell'infanzia (0-3 anni) e di Assistenza Domiciliare Integrata per anziani e disabili.

Come funziona: L'intervento prevede incentivi alle imprese sociali che erogano servizi per la prima infanzia anche a carattere integrativo e sperimentale e di assistenza domiciliare integrata (ADI) per anziani e disabili. L'intervento prevede inoltre la costituzione di un fondo di garanzia a sostegno delle Piccole e medie imprese sociali.

Risorse: € 25.000.000,00

Destinatari: Imprese sociali

Numero destinatari: 1000



PAES paesaggi/passaggi

Sperimentazione di un modello di sviluppo locale in un'area di vecchia e nuova industrializzazione

Obiettivo dell'intervento è la valorizzazione di aree a forte tradizione industriale dotate di specifiche vocazioni produttive attraverso il rafforzamento della qualità e competitività delle imprese locali, e il sostegno alla creazione di nuove imprese di filiera.

Come funziona: L'intervento intende sperimentare nell'area Torrese Stabiese un modello di sviluppo integrato rivolto al sostegno delle imprese esistenti e alla creazione di nuove attività produttive a vocazione locale. Le azioni previste riguardano: incentivi alla reindustrializzazione, incentivi alle assunzioni mirati, infrastrutture, piani formativi ad hoc, strutture di servizio per sostenere la competitività delle imprese, misure di creazione di impresa.

Risorse: € 23.000.000,00

Destinatari: Imprese esistenti e di nuova costituzione

Numero destinatari: 250

Formazione continua e alta formazione nel Turismo e Beni culturali

Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori

Obiettivo dell'intervento è lo sviluppo delle competenze degli addetti ai servizi della filiera turistica per qualificare l'accoglienza e lo sviluppo delle competenze degli operatori addetti alla valorizzazione dei Beni Culturali per l'integrazione nel sistema della filiera turistica. L'intervento prevede anche la realizzazione di una *Scuola di Alta Formazione di profili professionali del settore Enogastronomico*

Come funziona: L'intervento è destinato lavoratori occupati, compresi gli autonomi, i liberi professionisti, lavoratori in CIGO e mobilità, i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato al fine di rafforzare il sistema della formazione continua attraverso forme di accompagnamento all'impresa e voucher per i lavoratori, attuare nuove tipologie di apprendistato e migliorare l'adattabilità dei lavoratori alle innovazioni tecnologiche ed organizzative con particolare attenzione alla componente femminile, ai lavoratori anziani e meno qualificati nonché al settore turistico sostenibile.

Risorse: € 35.000.000,00

Destinatari: lavoratori occupati, compresi gli autonomi, i liberi professionisti, lavoratori in CIGO e mobilità, i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato

Numero destinatari: 4000



Più sicurezza

Sistema della prevenzione della salute e della sicurezza sul lavoro con azioni rivolte al mondo delle piccole e medie imprese operanti nei settori ad elevato rischio di incidenti

Obiettivo dell'intervento è avviare una serie di azioni di educazione, di formazione, di comunicazione e di diffusione di modelli avanzati di gestione della sicurezza che, attraverso l'adozione di prassi innovative, favoriscano la crescita e lo sviluppo delle imprese operanti sul territorio regionale, in grado di avvicinare sia gli imprenditori che il lavoratore alla cultura della sicurezza del lavoro, con misure specifiche rivolte alla prevenzione contro i rischi di infortunio e di malattie professionali.

L'applicazione delle norme in materia di prevenzione e di sicurezza nei luoghi di lavoro deve necessariamente, in prima istanza, passare attraverso il coinvolgimento dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori, dei lavoratori autonomi, dei lavoratori stranieri e stagionali, e soprattutto dei lavoratori dipendenti occupati presso le medie, piccole e micro imprese del settore edile, dell'agricoltura, dei trasporti e dell'industria meccanica e chimica e dei servizi complementari, quali riparazioni e manutenzione ecc..

Come funziona: L'intervento prevede la realizzazione di azioni formative connesse agli obblighi previsti dalla normativa, gestite dalle associazioni di categoria e rivolte ai lavoratori, ai datori di lavoro e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. La realizzazione dei percorsi formativi sarà preceduta da una fase propedeutica finalizzata all'individuazione dei settori produttivi a più elevata incidenza di infortuni sul lavoro e di malattie professionali, coinvolgendo le aziende nella diffusione e nella divulgazione di temi specifici legati alla salute, alla sicurezza, ai sistemi di prevenzione, agli infortuni, ai sistemi di controlli. Gli interventi si articolano in attività di formazione specifica, di durata variabile e distinti per target, e in azioni di supporto tecnico, di adeguamento dell'organizzazione aziendale verso modelli di gestione del rischio.

Risorse: € 2.000.000,00

Destinatari: Lavoratori, datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Numero destinatari: 400

GOVERNANCE ISTITUZIONALE E AZIONI DI SISTEMA

***Una pubblica amministrazione al servizio dei cittadini
e delle imprese***



3. Governance Istituzionale e Azioni di sistema

Una Pubblica Amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese

Servizi per l'impiego - Il masterplan regionale

Attraverso il *masterplan* regionale - documento di programmazione in condivisione con le Province della Regione Campania sulle strategie da perseguire per la realizzazione dell'assetto istituzionale dei servizi per l'impiego pubblici e privati – il Piano intende realizzare la prima e forse più significativa azione di sistema. Gli obiettivi del Piano, sotto questo versante, riguardano l'innalzamento della qualità dei servizi per l'impiego in termini di ampliamento delle prestazioni offerte ai cittadini, il miglioramento e consolidamento del sistema attraverso l'allargamento della rete dei soggetti accreditati, nonché il coordinamento tra pubblico e privato in materia di mercato del lavoro. La qualificazione delle attività dei Centri per l'impiego dovrà consentire di recuperare i ritardi accumulati nelle prestazioni offerte ai cittadini, nel miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta, nel rapporto dei servizi con la realtà economica del territorio. Quest'ultimo aspetto riguarderà in particolare l'ampliamento su base territoriale del programma *Excelsior* – attività da curare in coordinamento con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - per garantire la rilevazione su base settoriale con maggior dettaglio territoriale dei fabbisogni professionali di competenze. L'azione assegna alle attività dei piani provinciali risorse pari a Euro 18.000.000,00.

Sistema Informativo e Osservatorio del mercato del lavoro – I nuovi sistemi tecnologici e la ricerca nelle funzioni di supporto ai servizi del lavoro

L'azione prevede il completamento del Sistema Informativo Lavoro regionale e dell'Osservatorio della Campania attraverso l'integrazione delle sue componenti territoriali (provinciali) - le quali, allo stato, denunciano sistemi disomogenei riguardo alle componenti tecnologiche e alle funzionalità attivate – con la conseguente attivazione del nodo regionale.

Il completamento e la riattivazione delle funzionalità del Sil regionale con la realizzazione del nodo regionale campana è destinato ad attivare le seguenti funzionalità:

- trattamento dell'intero sistema delle comunicazioni obbligatorie

nell'ambito dei rapporti di lavoro e delle conseguenti relazioni con le istituzioni con le funzionalità previste;

- acquisizione dei dati dei SIL provinciali relativi all'anagrafe del lavoro e ai servizi.

La realizzazione di queste componenti di base è destinato altresì a riattivare le componenti del:

- Portale del lavoro connesso con la Borsa del lavoro
- Osservatorio regionale del mercato del lavoro con report e statistiche generati dai vari sistemi informativi.

Le modalità di realizzazione di queste azioni sarà definita in base alla valutazione delle convenienze economiche e tecniche fra le diverse soluzioni (offerta sussidiaria del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ovvero di Italia Lavoro, soluzioni di riuso da altre Regioni, ecc.) e in coerenza con le linee di indirizzo sottoscritte il 6 agosto 2010 nel "Protocollo di intesa tra il Ministro della PA e dell'Innovazione e il Presidente della Regione Campania per la realizzazione di un programma di innovazione per l'azione amministrativa".

Sistemi di accreditamento

I sistemi di accreditamento investono ambiti di programmazione, certificazione e controllo della Regione sui diversi attori che operano nel mercato del lavoro, siano essi organismi di formazione che servizi per l'impiego.

Per quanto riguarda l'accREDITamento degli organismi di formazione, in coerenza con i principi-guida ed i criteri di cui all'Intesa Stato-Regioni del 20 marzo 2008 per la definizione di standard minimi del sistema di accREDITamento delle strutture formative per la qualità dei servizi, le disposizioni della Legge regionale n.14/09 verranno attuate nella direzione di garantire maggiore flessibilità, migliori *performances* qualitative del sistema della formazione regionale oltre che fluidificazione nelle procedure di accesso all'accREDITamento.

Per quanto attiene l'accREDITamento dei servizi per l'impiego – per il quale la Regione non dispone ancora di procedure – la misura di sistema intende predisporre criteri e regole che ne disciplinino l'operatività e migliorino la relazione rapporto pubblico-privato nella gestione della domanda e dell'offerta di lavoro.

Tavolo permanente di concertazione tra rappresentanze imprenditoriali, sindacali e Istituzioni pubbliche per delineare le mappe nuovi fabbisogni formativi

Il Tavolo ha come obiettivo la condivisione con le parti sociali delle linee di programmazione ed attuazione dei programmi formativi regionali in stretta aderenza con i fabbisogni formativi espressi dal tessuto produttivo regionale e con gli interventi attivati con la programmazione regionale di settore. Il lavoro del Tavolo sarà improntato ad un approccio dinamico e sistemico che consenta di realizzare un giusto timing tra i fabbisogni espressi dal sistema produttivo e la programmazione e attuazione degli interventi formativi con l'obiettivo di rispondere in tempi adeguati e certi alla richiesta di competenze specifiche espresse dal sistema delle imprese riallineando periodicamente i profili formativi alla evoluzione del sistema produttivo, programmando interventi mirati ad innestare processi di qualità e competitività nei settori strategici del sistema produttivo regionale e stimolando per questa via la qualità e la operatività della rete dei soggetti che offrono servizi formativi.

Assistenza tecnica

L'Agenzia per il Lavoro e l'Istruzione (Arlas), Ente strumentale della Regione Campania, e l'Agenzia Italia Lavoro, Ente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attraverso le proprie strutture operative in Campania, svolgono compiti di assistenza tecnica al Piano riguardanti la stesura dello stesso, il supporto tecnico all'Assessorato al Lavoro e alla Formazione nella implementazione dei dispositivi e nella gestione di alcune misure, la predisposizione e attuazione del Piano di Valutazione.

Piano di valutazione

Il Piano di valutazione è destinato al monitoraggio delle azioni previste e al *timing* di verifica degli avanzamenti del programma di interventi al fine di controllare l'efficienza dei processi di gestione delle misure, l'esistenza di eventuali criticità e i correttivi da apportare, l'esigenza di eventuali misure di accompagnamento o di ulteriore coinvolgimento degli attori economici e sociali e della rete degli operatori.



Piano della comunicazione

Gli obiettivi del piano della comunicazione sono quelli di promuovere l'avvio, la conoscenza e la circolazione trasparente delle informazioni riguardanti l'azione dell'Ente regione nonché stili e comportamenti improntati alla partecipazione attiva dei beneficiari degli interventi. Al di là dell'obiettivo generale di promozione della partecipazione attiva delle imprese e dei cittadini alle azioni che vengono finanziate con risorse comunitarie, gli obiettivi specifici del piano sono orientati a rimuovere le grave criticità del mercato del lavoro regionale che riguardano, endemicamente, la partecipazione attiva al mercato del lavoro.

Per centrare questo obiettivo il piano della comunicazione è funzionale a creare animazione territoriale presso tutti i soggetti pubblici e privati che, a vario titolo, sono coinvolti nella gestione o attivazione delle misure previste. Una corretta attivazione dei servizi che sul territorio offrono informazioni e diffondono le opportunità può rappresentare una leva di diffusione di un diverso modello di gestione delle politiche e del rapporto tra Istituzioni, parti sociali e cittadini fondato sulla trasparenza e sull'accessibilità alle informazioni delle opportunità offerte oltre che sull'ammissione ai dispositivi.

Accanto a questo, il piano della comunicazione intende dare corso ad azioni di veicolazione e di promozione degli strumenti, con forme che consentano la diffusione ad un più vasto pubblico (innanzitutto mass media locali).

Cabina di regia

E' prevista la costituzione di una Cabina di regia, col coordinamento dell'Assessorato al Lavoro e alla Formazione, per la gestione integrata dei dispositivi previsti dal Piano. La Cabina di regia ha il compito di realizzare, sia in sede di predisposizione che di attuazione, tutte le azioni necessarie alla implementazione dei dispositivi previsti dal Piano e di intervenire nel merito di specifiche misure di settore. La Cabina di regia verifica periodicamente lo stato di attuazione cronologico e finanziario del Piano oltre ad intervenire per rimuovere eventuali criticità che dovessero sorgere in corso d'opera.