



***Piano Provinciale***

***della***

***Formazione Professionale***

***anno 2002/2003***

*Approvato con delibera di G.P. n° 296 del 13.06.2003*

**ASSESSORE**  
**Formazione Professionale**  
*Avv. Peppino Vallone*

**PRESIDENTE**  
*Prof. Carmine Talarico*

# INDICE

TITOLO I – QUADRO NORMATIVO E PROGRAMMATICO	4
Premessa	4
1. Quadro normativo e programmatico di riferimento	5
2. Il nuovo ruolo della Provincia	7
3. Programmazione Provinciale dei Fondi Strutturali 2000/2006	8
4. Gli Strumenti di Programmazione Negoziata (sovvenzione globale e contratto d'area)	12
5. Analisi del contesto socio-economico locale	16
6. Analisi dei settori economici presenti sul territorio (agricoltura, manifatturiero, terziario).	18
SCHEDE DATI PROVINCIA DI CROTONE	19
TITOLO II - AZIONI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	28
1. Azioni di formazione professionale	28
2. Gli obiettivi prioritari	28
3. Analisi degli ambiti di intervento	29
3.1 Formazione Iniziale	29
3.2 Formazione a supporto dell'inserimento e/o reinserimento lavorativo	30
3.3 Formazione a supporto dell'inserimento e/o reinserimento lavorativo per persone svantaggiate	30
3.4 Formazione superiore	31
3.5 Formazione continua	32
3.6 Formazione alla creazione d'impresa o lavoro autonomo	32
3.7 Formazione con ricadute trasversali	32
3.8 Le Azioni di sistema	33
3.9 La "Formazione" per gli operatori del sistema	33
4. I servizi per l'impiego all'interno delle politiche attive per il lavoro	33
4.1 Le nuove competenze della Provincia in materia di lavoro	33
4.2 L'Osservatorio del mercato del lavoro	34
5. Le nuove aree occupazionali	35
5.1 I nuovi bacini di impiego	35

5.2 L'economia sociale	35
5.3 La creazione di attività	36
6. Il ruolo della formazione	39
<b>TITOLO III – SCELTE STRATEGICHE ED OBIETTIVI GENERALI PER LO SVILUPPO DEL PIANO PROVINCIALE</b>	<b>40</b>
1. Criteri e riferimenti adottati per formulare il piano provinciale	40
2. Linee generali e obiettivi del piano	40
2.1 Il Diritto allo studio	42
2.2 La formazione permanente	43
2.3 Innovazione e competitività	43
3. Le opzioni provinciali per la realizzazione del piano	43
4. Le Modalità di Scelta dei Profili Professionali	45
4.1 Settore agricolo	46
4.2 Settore dell'industria e dell'artigianato di produzione	46
4.3 Settore dei servizi	47
4.3.1 Comparto del commercio e della distribuzione	47
4.3.2 Comparto turistico-alberghiero	48
4.3.3 Comparto Trasporti	49
4.3.4 Comparto dell'artigianato di servizio	49
4.3.5 Comparto delle Politiche Sociali	50
4.3.6 Comparto del Pubblico Impiego	50
4.3.7 Innovazione tecnologica e interventi trasversali ai settori/comparti economici	51
5. Elenco Profili Professionali segnalati ed emersi dalla concertazione con le parti sociali	52
6. Profili per i quali si richiedono azioni di formazione	57

## **TITOLO I – QUADRO NORMATIVO E PROGRAMMATICO**

### **Premessa**

Con il trasferimento dei servizi per il collocamento, prima di competenza ministeriale, la Provincia ha assunto un nuovo ruolo in materia di politiche per il lavoro. Essa è chiamata sempre più a sostenere le politiche attive per il lavoro e a migliorare i nuovi servizi per l'impiego. L'attuazione dei nuovi servizi provinciali per l'impiego e delle politiche attive per il lavoro deve essere orientata, da un lato, a sostenere il perseguimento di alti livelli di attività e di occupazione; dall'altro, a raccordare il sistema dei servizi di formazione, di orientamento e di incontro domanda/offerta con il mondo delle imprese, sviluppando gli elementi di qualità dell'offerta in relazione alle specifiche caratteristiche della domanda di lavoro.

A ciò si aggiunge la riforma del sistema dell'istruzione, in virtù della quale la Provincia è chiamata ad assumere un nuovo ruolo in materia di programmazione scolastica. E' necessario poi, favorire pari opportunità di formazione e di lavoro per tutti i cittadini, operare in favore dei soggetti svantaggiati o a rischio di emarginazione sociale e promuovere la partecipazione femminile al mercato del lavoro. E' necessario, inoltre, realizzare un sistema di formazione permanente per gli adulti e un'analisi costante dei fabbisogni formativi territoriali.

I diversi soggetti, pubblici e privati, coinvolti e portatori di interessi nel sistema integrato dovranno operare concertando le azioni e sviluppando momenti di riflessione comune per utilizzare al meglio le risorse esistenti.

La prospettiva è quella di realizzare un sistema integrato, organico e coordinato che colleghi tra loro:

- Gli Enti Locali;
- I Centri per l'impiego;
- Il Sistema Informativo Lavoro (S.I.L.);
- La rete degli sportelli e servizi informativi e di orientamento;
- L'Osservatorio del Mercato del Lavoro;
- Gli istituti di ricerca e le iniziative di analisi sulle professioni e sui fabbisogni di formazione delle imprese e del territorio;
- Gli strumenti di sostegno agli interventi di "job creation" e di imprenditorialità giovanile;
- Le Agenzie di formazione professionale presenti sul territorio;
- La rete della formazione continua nelle Imprese e nella P.A.;
- l'Università;

- il sistema dell'istruzione;
- l'offerta di formazione pre e post universitaria;
- i centri di ricerca, di produzione ed elaborazione del sapere tecnologico;
- gli organismi di promozione e di assistenza tecnica alla creazione d'impresa o allo start-up aziendale;
- gli organismi e istituzioni preposte all'integrazione sociale e lavorativa delle persone in condizioni di disagio sociale;
- gli organismi e le iniziative per le pari opportunità;
- il mondo delle imprese e della cooperazione.

Bisogna sottolineare che in Calabria permane una situazione di indeterminatezza ed incertezza causata da notevoli ritardi nel processo di trasferimento delle competenze amministrative dalla Regione alle Province in materia di formazione professionale.

## **1. Quadro normativo e programmatico di riferimento**

Il passaggio dalla gestione formale del collocamento allo sviluppo delle politiche attive del lavoro è stato contrassegnato dal Decreto Legislativo 469/97 “ Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro” che assegna nuove competenze in materia di servizi per il lavoro a Regione e Provincia.

L'approvazione della Legge 68/99 “ Norme per il diritto al lavoro dei disabili ”e della Legge Regionale n° 5 del 19 Febbraio 2001 ( Norme in materia di politiche del lavoro e di servizi per l'impiego in attuazione del decreto legislativo 23 dicembre 1997 n° 469) completano il quadro normativo all'interno del quale la Provincia di Crotone dovrà sviluppare nei prossimi anni le nuove funzioni di politiche del lavoro rilanciando in chiave attiva e propositiva i rinnovati centri per l'impiego e integrando le attività specifiche di raccordo domanda- offerta con i programmi di formazione e con le politiche di sviluppo di area vasta.

La riforma del sistema dell'istruzione avviata con la Legge 59/97 che ha introdotto l'autonomia delle scuole, si è assestata con l'approvazione della legge di riordino dei cicli scolastici.

Punti di riferimento certi della riforma e del nuovo ruolo della Provincia in materia di istruzione, sono sia l'elevamento dell'obbligo scolastico a 15 anni attuato attraverso la Legge 9/99 “ Disposizioni urgenti per l'elevamento dell'obbligo di istruzione”, sia la delega delle funzioni per il diritto allo studio attuata attraverso la Legge Regionale n° 27 del 8 maggio 1985.

La riforma del sistema della Formazione Professionale nasce dall'approvazione della Legge 196/97 ( Pacchetto Treu ), in particolare con l'introduzione degli indirizzi per la ridefinizione dell'apprendistato ( art. 16 ), dei tirocini ( art. 18 ) e del sistema della Formazione Professionale ( Art. 17 ).

Questo quadro generale si completa con l'approvazione del collegato sul lavoro alla manovra finanziaria del 1999 che introduce l'obbligo formativo ai 18 anni di età ed il sistema della Istruzione e Formazione Tecnica Superiore ( IFTS).

La Provincia di Crotona intende partecipare attivamente alle iniziative progettuali e di programma per l'utilizzazione dei Fondi Strutturali 2000-2006, previsti dall'Unione Europea per sostenere le iniziative di sviluppo delle regioni svantaggiate.

Le analisi, le proposte e le linee di programmazione relative alla Formazione Professionale contenuti in questo documento sono state delineate in coerenza e armonia con le scelte effettuate :

§ Dai **Programmi Operativi Nazionali** (PON) - (art.2, comma 203, legge 662/96; delibera CIPE del 21.3.1997);

§ Dal **Programma di Sviluppo del Mezzogiorno** (PSM) - (delibera CIPE 6.8.1999);

§ Dal **Programma Operativo Regionale** (POR) - (delibera del Consiglio Regionale n.378/1999) approvato in data 08/08/2000;

§ Dall'**Intesa Istituzionale di Programma**, siglata dal Governo e dalla Regione Calabria (IIP).

§ Dal **Complemento di Programmazione del POR Calabria**, approvato dal comitato di sorveglianza nel dicembre 2000.

Tali documenti costituiscono il *fondamento della programmazione* in sede nazionale, meridionale e regionale e rappresentano il riferimento normativo e operativo per le azioni che la Provincia di Crotona intende intraprendere per accelerare e qualificare i processi di sviluppo territoriali già *in itinere* (Sovvenzione Globale e Contratto d'area) o di nuova impostazione.

In base ai principi normativi in essi contenuti e alle relative motivazioni di sostegno, questi strumenti di programmazione promuovono la *cooperazione, il confronto, la concertazione e il partenariato* tra vari soggetti istituzionali, sociali, economici, culturali protesi alla qualificazione dei modelli di sviluppo economico e sociale nelle regioni e nelle province dell'Unione europea, compresi nel cosiddetto "Obiettivo 1".

Con il 2000 si è aperto un nuovo periodo di programmazione delle politiche della formazione e del lavoro, periodo che è caratterizzato anche da cambiamenti relativi all'insieme degli

strumenti di pianificazione. Da un lato, la Regione Calabria, in materia di formazione professionale, non ha ancora provveduto al trasferimento delle competenze alle Province (come previsto dalla Legge 469/97 e nonostante sia stata emanata la Legge Regionale 12 agosto 2002, n. 34 “ Riordino delle funzioni amministrative regionali e locali” attuativa del Decreto Legislativo 112/98), per cui il ruolo dell’ente Provincia è quello delineato dalla Legge Regionale 18/85. Tale ruolo risulta, tuttora abbastanza limitato, anche se destinato, con l’attuazione del decentramento amministrativo, a divenire sempre più incisivo. Dall’altro lato, in attuazione del Regolamento CE 1260 (relativo alla Riforma dei Fondi Strutturali e del Regolamento CE 1262, relativo all’attuazione del Fondo Sociale Europeo), la Regione Calabria ha predisposto il Programma Operativo Regionale 2000-2006, che contiene un’analisi della situazione socioeconomica della Regione e l’indicazione delle scelte prioritarie di intervento relative agli obiettivi generali ed ai principali assi di programmazione. Il POR costituisce, perciò, il primo documento di riferimento per la programmazione regionale relativa al FSE, che è stata completata con l’approvazione del Complemento di Programmazione Regionale 2000-2006 (CPR), nel quale vengono dettagliate le misure di intervento all’interno dei singoli assi generali di programmazione.

## **2. Il nuovo ruolo della Provincia**

L’approvazione della legge 8 giugno 1990 n ° 142 ha segnato l’inizio di un lungo percorso di profonda riforma dell’intero sistema delle autonomie locali con importanti ricadute su tutto l’assetto istituzionale del nostro ordinamento repubblicano.

Alla Legge 142/90 è seguito un insieme corposo di norme che ha delineato nell’ultimo decennio un nuovo quadro normativo di riferimento delle autonomie locali. Ricordiamo il Decreto Legislativo 29/93 recante “ Razionalizzazione delle organizzazioni delle Amministrazioni Pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego “, la Legge 81/93 sull’elezione diretta del Sindaco e del Presidente della Provincia, il Decreto legislativo 77/95 recante norme sull’ ” Ordinamento finanziario e contabile degli Enti locali “ , le successive Leggi Bassanini e la Legge 3 agosto 1999, n° 265 recante “ Disposizioni in materia di autonomia e ordinamento degli Enti Locali ” il Decreto legislativo 267/2000 T.U delle leggi sull’ordinamento degli enti locali.

Il Decreto legislativo 469/97 “ Conferimento alle Regione e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di Mercato del Lavoro”, il Decreto legislativo 112/98 “ Conferimento di funzioni e compiti amministrativi dello Stato alle Regioni e agli enti locali ”, e la successiva approvazione della Legge Regionale 34/2002 “ Riordino delle funzioni amministrative

regionali e locali “ e legge regionale 5/2001 “ Norme in materia di politiche del lavoro e di servizi per l’impiego in attuazione del decreto legislativo 23 dicembre 1997 n°469 ” hanno disegnato nuove e più importanti competenze delle autonomie locali. In particolare, la Provincia in materia di istruzione , formazione, lavoro, viene ad assumere un ruolo più forte di governo e una funzione decisiva nella definizione, nello sviluppo e nel controllo delle politiche integrate a livello locale.

### **3. Programmazione Provinciale dei Fondi Strutturali 2000/2006**

Nell'ambito della programmazione dei fondi comunitari strutturali 2000/2006, la Provincia di Crotone intende dare particolare rilevanza alle strategie sulle risorse umane e sulle politiche attive del lavoro inserite nell'Asse III del P.O.R. Calabria e del P.S.M. Ob.1.

Tale scelta di priorità discende non solo dalla consapevolezza della funzione dello sviluppo e della valorizzazione delle risorse umane nelle strategie di potenziamento del sistema economico territoriale, ma anche dalla specifica funzione che il Fondo Sociale Europeo (F.S.E.) assume nei nuovi Regolamenti Comunitari rispetto alle politiche attive del lavoro.

Com'è noto, infatti, tutta la programmazione del P.S.M. Ob.1 e del P.O.R., ed in particolare quella dell'Asse III "Risorse Umane" ritrova i suoi presupposti nelle "strategie europee per l'occupazione", definite nel Trattato Comunitario di Amsterdam e dal Consiglio Straordinario Europeo di Lussemburgo, nonché nei contenuti del N.A.P. (Piano Nazionale per l'Occupazione), e nelle Raccomandazioni della Commissione Europea per le politiche nazionali per l'occupazione.

Nella programmazione dell'Amministrazione Provinciale, dunque, l'intervento rivolto al FSE, quale strumento di sostegno alla formazione e promozione delle risorse umane ed alle politiche per l'occupazione, assume la rilevanza di priorità "trasversale" ("mainstreaming") all'intera programmazione.

In tale contesto la formazione professionale assume i caratteri maturi di componente innovativa di un sistema di formazione integrata e di leva fondamentale di governo del mercato del lavoro.

Nel quadro del riordino delle competenze istituzionali in materia di formazione professionale, ai sensi della L.R. 18/1985, del D.Lgs. 112/98 e del Testo Unico n. 267/2000, che assegnano alle Province le funzioni amministrative per la formazione professionale, unitamente a quelle (più recenti) delle politiche dell'impiego ex-D.Lgs. 469/97, l'Amministrazione Provinciale di

Crotone, nel contesto delle strategie definite per l'Asse III Risorse Umane, intende proporre e sperimentare un modello innovativo di governo territoriale delle politiche del lavoro, dell'orientamento e della formazione professionale.

La Provincia di Crotone ritiene infatti che, proprio partendo dall'integrazione delle diverse competenze in materia di mercato del lavoro sul territorio, che ormai risultano a capo dell'Amministrazione Provinciale, possa determinarsi una condizione innovativa di gestione delle politiche attive del lavoro e di riforma della formazione professionale nella prospettiva di perseguire:

- l'adeguamento della missione della formazione professionale come prevista dall'art.17 della Legge 196/97 (Pacchetto Treu per l'occupazione);
- l'integrazione formazione-lavoro e l'integrazione tra i sistemi formativi previste dal Patto Sociale e per l'Occupazione del 22/12/98;
- gli orientamenti delle strategie comunitarie per l'occupazione, nonché le Raccomandazioni della Commissione Europea all'Italia per le politiche dell'occupazione e per il NAP.

Tutto ciò presuppone l'attivazione di una piena competenza delle Province, all'interno delle strategie generali regionali di programmazione, del compito della programmazione delle attività di formazione professionale ai diversi livelli di intervento così definiti:

- a) la formazione di base, collegata con l'elevamento dell'obbligo formativo, con l'apprendistato e con le strategie di recupero della dispersione scolastica;
- b) la formazione tecnico-integrata superiore (Ifts), come modello diffusivo di formazione post-secondaria;
- c) l'Alta formazione pre e post-universitaria;
- d) la formazione continua per gli occupati, in particolare l'accrescimento delle competenze dei dipendenti della Pubblica Amministrazione;
- e) la formazione per la creazione d'impresa o lo start-up aziendale;
- f) la formazione per l'integrazione degli svantaggiati.

Tale scenario può consentire all'Amministrazione Provinciale di garantire la piena integrazione di tale programmazione di offerta formativa con l'analisi dei fabbisogni e con i servizi per l'impiego, garantendo così l'attuazione degli orientamenti comunitari in materia di prevenzione della disoccupazione giovanile e di lotta alla disoccupazione di lunga durata, nonché di adattabilità della forza lavoro in ambito aziendale e di pari opportunità, secondo le strategie

definite nei c.d. "pilastri" europei per l'occupazione che stanno alla base della nuova missione del F.S.E.

In sostanza l'Amministrazione Provinciale, in piena valorizzazione del principio della concertazione sociale e del partenariato istituzionale, ritiene praticabile per la programmazione 2000/2006 dei fondi strutturali, percorrere un metodo di pianificazione degli interventi di formazione professionale, come sopra definiti, che partendo dalle scelte prioritarie della Regione Calabria nell'ambito del P.O.R., veda l'attribuzione piena alle Province della competenza di programmazione delle azioni formative e di sostegno all'occupazione, sulla base dei fabbisogni professionali rilevati sul territorio e delle indicazioni programmatiche contenute nei piani provinciali connesse alla programmazione comunitaria 2000/2006.

Occorre adottare un metodo di lavoro che consenta all'Amministrazione Provinciale di programmare le proprie risorse per la formazione in rapporto alle esigenze del territorio, eliminando le tendenze alla programmazione centralizzata regionale che non coglie le esigenze del territorio e che non esalta il ruolo della concertazione con le Parti Sociali, con le Imprese e con gli Enti Bilaterali, eliminando così finalmente la tendenza imperante negli anni scorsi al "corsificio" nella formazione professionale, a favore di una strategia tesa a dare concreta risposta alle esigenze di incontro tra domanda e offerta di lavoro sul territorio, esaltando la funzione di programmazione della Provincia.

Particolare attenzione sarà dedicata dalla Provincia di Crotone nell'ambito della programmazione FSE relativo all'Asse III Risorse Umane alla sperimentazione dei servizi per l'impiego, che costituiscono uno snodo sperimentale e innovativo della programmazione FSE Nazionale.

L'Amministrazione Provinciale di Crotone si trova infatti attualmente nella fase di costruzione di un modello innovativo di gestione delle competenze già trasferite o in corso di trasferimento alle Province in esecuzione alla Bassanini ed al D.Lgs. 112/98, che prefiguri un nuovo modello di "Ente Locale intermedio" titolare di funzioni primarie di programmazione socioeconomica sul territorio, in continuità con l'idea di percorso di costruzione del "piano territoriale integrato" già definita nella Legge 142/90.

Con il D.Lgs. 469/97, com'è noto, sono state trasferite alle Regioni, e quindi alle Province Delegate, le competenze in materia di servizi per l'impiego, con il compito di riorganizzare le strutture per le politiche territoriali per l'occupazione, garantendo attraverso l'attivazione di nuovi strumenti di governo del mercato del lavoro, l'incontro domanda-offerta di lavoro e la

riforma dei tradizionali sistemi di collocamento, con la contestuale attivazione del S.I.L. (Sistema Informativo Lavoro).

Questo trasferimento di competenze alle Amministrazioni Provinciali, quali beneficiari finali del sistema decentrato e riformato dei servizi per l'impiego, ha posto alle Province numerosi problemi di coordinamento e di governo del sistema, reso ancor più problematico dal trasferimento alle Province anche del personale degli ex-SCICA a seguito del D.P.C.M. in data 27/11/1999, senza che in contemporanea siano stati attivati significativi processi di riqualificazione del personale, di attivazione del S.I.L. e delle sperimentazioni previste di valutazione del bilancio delle competenze, nonché di approvazione della Legge Regionale sul mercato del lavoro e di istituzione dell'Agenzia Regionale "Calabria Lavoro".

Ciò nonostante, alla Provincia viene richiesto di essere "motore" di attivazione di nuovi modelli di gestione dei servizi per l'impiego, alla luce della filosofia disegnata dalla riforma del D.Lgs. 469/97, che pensava concretamente ad un sistema di servizi per l'impiego capaci di integrarsi sul territorio e di esaltare il territorio come elemento di incontro tra domanda e offerta di lavoro, e di valorizzazione del S.I.L. come sistema informativo capace di far dialogare disoccupati ed imprese, e di attivare moderni sistemi di orientamento professionale e di osservatorio sul mercato del lavoro collegati con le strategie di "job creation" e di formazione professionale finalizzata a specifiche occasioni d'impiego, secondo l'approccio integrato dell'art.17 della Legge 196/97.

Alla Provincia rimane pertanto l'onere, anche in assenza di un quadro organico ed esaustivo di riferimento, di attivare innovazioni di processo sui servizi per l'impiego, tentando di recuperare tale processo all'interno delle strategie di programmazione integrata sul territorio, che le Province intendono esercitare in coerenza con i nuovi orientamenti normativi di decentramento istituzionale e di ruolo attivo degli Enti Locali nella pianificazione dello sviluppo secondo l'approccio "bottom-up" e di sviluppo locale.

La decisione assunta nel P.O.R. di destinare parte della programmazione dell'Asse III Risorse Umane del P.O.R. medesimo ai servizi per l'impiego, appare del tutto opportuna per attivare specifiche iniziative di sperimentazione, e successiva messa a regime, di modelli innovativi di gestione dei servizi per l'impiego.

Anzi, nelle carenze istituzionali di fondo prima richiamate, l'inserimento dei servizi per l'impiego nelle Misure del P.O.R. appare alle Province una occasione preziosa per finanziare una fase sperimentale tesa a definire modelli innovativi di gestione in una prospettiva integrata

formazione/lavoro che appare l'approccio prioritario su cui positivamente si muove tutto lo schema programmatico comunitario.

Inoltre tale prospettiva si intreccia con l'evoluzione normativa che, dalla Legge 142/90 fino al D.Lgs. 112/98 , al Testo Unico 267/2000 e alla Legge Regionale 34/2002 ha previsto la definitiva assegnazione alle Province delle funzioni amministrative e delle competenze in materia di formazione professionale e di orientamento, che può consentire alle Province stesse di definire e sperimentare modelli innovativi di integrazione tra strategie di impiego e di formazione, e tra queste e le strategie di "job creation", che costituiscono un circuito virtuoso di sinergia istituzionale e di valorizzazione delle opportunità di occupazione sul territorio.

La previsione del P.O.R., dunque, relativamente ai servizi per l'impiego consente alle Province di proporre sperimentazioni di modelli innovativi di gestione, nell'ambito delle strategie di protagonismo delle Province sul piano del sistema di formazione /lavoro.

L'Amministrazione Provinciale di Crotone è titolare di un Progetto sperimentale sui servizi per l'impiego, finanziato con la Misura di "Azioni di sistema". Tale sperimentazione costituisce una soluzione "esemplare" per sperimentazioni più diffuse, o direttamente sulla Misura dei servizi per l'impiego, anche in via preliminare e di anticipazione delle soluzioni gestionali diffuse ed a regime, anche al fine di evitare procedure di disimpegno automatico delle risorse assegnate a tale Misura, stante i ritardi di avvio del sistema regionale a rete dei servizi e del S.I.L., con l'attivazione di un modello sperimentale di integrazione e coordinamento tra le diverse competenze connesse ai processi di orientamento al lavoro (servizi per l'impiego, orientamento professionale, osservatorio sul m.d.l., formazione professionale, politiche di sviluppo della imprenditorialità giovanile e di "job creation" ).

#### **4. Gli Strumenti di Programmazione Negoziata (sovvenzione globale e contratto d'area)**

Alla forma d'intervento finanziario nota come Sovvenzione Globale, che già era stata utilizzata nella precedente programmazione comunitaria, é dedicato un ampio e dettagliato articolo del Regolamento CE n°1260/99 ( art.5 e art.16 ).

Lo Stato membro o l'autorità di gestione hanno il potere di decidere, di concerto con la Commissione, di affidare ad idonei intermediari, quali enti locali, organismi di sviluppo regionale od organizzazioni non governative, l'esecuzione e la gestione di una parte di un intervento denominato 'Sovvenzione Globale', preferibilmente nel caso di iniziative di sviluppo locale.

Per quanto riguarda la concessione di Sovvenzioni Globali, gli intermediari che sono designati dallo Stato membro interessato d'accordo con la Commissione, devono fornire garanzie di solvibilità adeguate e possedere la capacità amministrativa necessaria per la gestione degli interventi previsti dalla Commissione.

Gli intermediari sono scelti anche in rapporto alla situazione particolare degli Stati membri o delle zone interessate. Ad eccezione dell'articolo 23, la gestione delle sovvenzioni globali é controllata dalle autorità competenti incaricate dallo Stato membro.

In riferimento ai programmi d'iniziativa comunitaria e delle azioni innovatrici la Commissione può decidere di ricorrere ad una Sovvenzione Globale per tutto il programma o per una sua parte (articolo 9, lettera i ).

La Sovvenzione Globale per Crotona é stata elaborata dalla UE nell'aprile del 1996, nel dicembre del 1996 e nel 1997 sono state firmate le convenzioni rispettivamente con la UE e con il Ministero del Lavoro ( che sono istituzioni erogatrici dei finanziamenti ).

Le disponibilità complessive - individuate in risorse dal Fondo Europeo Sviluppo Regionale stanziato nel Quadro Comunitario di Sostegno 1994/1999, e in risorse nazionali del Fondo per lo sviluppo - sono di circa 110 miliardi di vecchie lire.

Ad esse si sommano agevolazioni integrative garantite dall'ENI. Cinquanta milioni di vecchie lire per ogni assunzione di lavoratori provenienti dall'ex ENICHEM, a fronte dell'impegno a mantenere stabile il posto di lavoro per almeno tre anni dall'entrata in esercizio dell'impresa.

La società consortile "Crotona Sviluppo" - intermediario incaricato a gestire la Sovvenzione Globale - ha pubblicato il bando ufficiale nel luglio 1996.

Delle 387 richieste pervenute, sono state accolte in graduatoria 122 progetti, di cui soltanto 62 agevolati, per un investimento complessivo di circa 200 miliardi di vecchie lire e un aumento dell'occupazione stimato in 746 unità.

Delle 62 imprese finanziate, 19 hanno ricevuto il 100% dei fondi, 13 l'80%, 8 il 50%, 4 il 20%, mentre 17 non hanno ancora ricevuto fondi.

Il 10% delle imprese appartiene al settore tessile, il 40% al settore manifatturiero (lavorazione carta, metalli, alluminio, liquori, vetro ecc.), il 10% ai servizi (trasporto, commercio e raccolta rifiuti) e il 40% al settore artigianale ( lavorazione legno, panifici, protesi dentarie ecc.).

IL CONTRATTO D'AREA è uno strumento della programmazione negoziata disciplinato dalla legge n° 662 del 23 dicembre 1996 e dalla Delibera CIPE del 21 marzo 1997, così come individuato dall'Accordo per il Lavoro del 24 settembre 1996.

E' uno strumento operativo che persegue due finalità principali:

- attivare nuove iniziative imprenditoriali nei settori dell'industria, del turismo, dell'agroindustria e dei servizi;
- creare nuova occupazione, specie rioccupando i lavoratori precedentemente espulsi dal processo produttivo.

Il Contratto d'Area si realizza attraverso investimenti qualificati, condizioni di flessibilità amministrativa, relazioni sindacali e favorevoli condizioni di accesso al credito.

Si può stipulare solo nelle aree industriali interessate da una forte crisi occupazionale, che abbia raggiunto i caratteri di deindustrializzazione, ubicate nei territori delle regioni obiettivo 1 o nelle aree individuate dalla legge n° 236 del 1993.

Viene promosso dalle O.O.S.S. e dalle organizzazioni dei datori di lavoro.

Viene sottoscritto da amministrazioni pubbliche statali, regionali, locali, dalle O.O.S.S. e dai datori di lavoro, e da intermediari che siano in grado di attivare la sovvenzione globale.

Può essere sottoscritto anche da banche, altri operatori finanziari, enti pubblici e società a partecipazione pubblica.

Tra i soggetti pubblici sottoscrittori viene scelto un Responsabile Unico del contratto, che ha poteri sostitutivi in caso di inerzie, ritardi, inadempienze e di arbitrato, in caso di divergenze tra soggetti attuatori.

Nel contenuto necessario del Contratto d'Area devono essere indicati:

- gli interventi infrastrutturali connessi alla realizzazione delle iniziative imprenditoriali;
- gli interventi, i soggetti attuatori, i tempi, le modalità di attuazione, le risorse finanziarie (pubbliche (CIPE) e private);
- un'intesa tra le parti sociali, che disciplina le relazioni sindacali alla luce del Patto per il Lavoro del 24 settembre 1996;
- un accordo tra le amministrazioni (accordo di programma quadro), nel quale vengono fissati gli adempimenti di reciproca competenza, le deroghe alle ordinarie norme di amministrazione, allo scopo di semplificare le procedure, i termini in cui devono essere espletati tutti gli adempimenti.

Il Contratto d'Area per Crotona è stato approvato nel 1997, stipulato il 3 marzo del 1998 in base ad un accordo tra il Consiglio dei Ministri, alcuni Ministeri, la Regione Calabria, l'Amministrazione Provinciale, il Comune, la Prefettura, le Organizzazioni Sindacali, le Associazioni imprenditoriali, le Parti sociali, il Nucleo Industriale, la Camera di Commercio, Crotona Sviluppo.

Il primo protocollo aggiuntivo è datato 17 marzo 1999.

Si è trattato del primo Contratto d'Area ad essere attivato, riferito all'area di crisi dell'Enichem, seguito da quello di Manfredonia, anch'esso in insediamenti industriali ENI.

Dal rapporto del Luglio 1998 del Dipartimento per lo sviluppo e la coesione, del Ministero del Tesoro e della programmazione economica risulta che i Contratti d'Area operativi a quella data erano 9, per un totale di 60 iniziative ed un impatto occupazionale di 1.898 unità.

Il Contratto d'Area non é un' occasione autonoma di finanziamenti, quanto invece uno strumento pattizio che serve a introdurre forme di flessibilità nell'utilizzo del lavoro, che producono speciali vantaggi competitivi per le imprese già sostenute dall'impegno pubblico.

In particolare è stato previsto:

- a) la moratoria quadriennale della contrattazione aziendale per gli incrementi salariali;
- b) contratti di formazione e lavoro fino a 36 mesi con inquadramento di due livelli inferiori rispetto al personale dipendente che svolge identiche mansioni, applicabile fino a 12 mesi successivi all' assunzione definitiva;
- c) rapporti di apprendistato della durata massima di quattro anni senza limiti di categorie professionali, con retribuzioni dal 60% al 90% dei minimi tabellari dei lavoratori qualificati;
- d) contratti a tempo determinato a prescindere dalla normativa e dalla contrattazione collettiva, ma per un massimo del 20% del totale di lavoratori a tempo indeterminato, flessibilità di orari, ricorso al lavoro straordinario in misura superiore rispetto alle limitazioni previste;
- e) contratti a tempo indeterminato per disoccupati di lunga durata o lavoratori cassintegrati, in mobilità con retribuzione equiparata fino a 36 mesi a quella dei contratti di formazione e lavoro.

Allo scopo di garantire la sicurezza e la tranquillità degli investitori, è stato varato un " Protocollo per la legalità ".

Circa i settori di attività coinvolti, si tratta, per la maggior parte, di imprese operanti nel settore della fabbricazione di piastrelle e ceramiche (30% dei contributi totali), della produzione di energia elettrica ( 12% dei contributi totali) e dei servizi ( 10% dei contributi).

La maggior parte delle imprese è localizzata a Crotona (21), poi a Cutro (12), a Cirò Marina (3), a Rocca di Neto.

Gli interventi di carattere infrastrutturale prevedono opere di urbanizzazione, depurazione, infrastrutturazione.

La Provincia di Crotona intende promuovere cantieri di progettazione e di programmazione intermedia in una logica di sovvenzione territoriale globale, agganciata con gli assi regionali contemplati nel POR.

I Fondi Strutturali costituiscono il nuovo volano della Provincia di Crotona, non solo per impedire che la distanza tra autonomia e sviluppo si cristallizzi a danno del decollo economico, ma soprattutto per sperimentare e attuare una tipologia di intervento sul territorio che affermi il principio della autodirezione, trasformando il crotonese da caso di sviluppo marginale a modello europeo di sviluppo provinciale sostenibile.

## **5. Analisi del contesto socio-economico locale**

Al 31.12.2001 la Provincia di Crotona registrava 15.671 imprese. Di queste solo il 3% erano società di capitali, l'8% società di persone e l'86% ditte individuali. Da questi dati Infocamere risulta evidente una massiccia frammentazione e sotto-capitalizzazione imprenditoriale. Interessante elemento di giudizio è fornito dalla crescita delle imprese. Nel 2001 nella Provincia di Crotona sono cresciute del 4,14% contro il 4,06% della Calabria ed il 2,49% dell'Italia. Ancora più interessante è che le società di capitali a Crotona sono aumentate, rispetto al dato nazionale, del doppio, segno questo di una nuova volontà di fare imprenditoria, che nasce dall'assenza di alternative occupazionali che può portare alla creazione di una nuova classe imprenditoriale superando, dunque, una cultura operaia ed impiegatizia dominante.

A questa crescita imprenditoriale, hanno contribuito gli strumenti di politica economica messi in atto in questi anni, dalla sovvenzione globale al contratto d'area, dal prestito d'onore alla legge 488.

Attualmente circa il 31% delle aziende provinciali appartengono al settore agricolo, il 10% al manifatturiero e il 28% al commercio.

Il secondo aspetto riguarda l'analisi della domanda e dell'offerta di lavoro. Mentre alcuni indicatori sembrano segnalare l'instaurarsi di una fase di netta ripresa, altri lanciano segnali la cui lettura non può essere univoca e sollevano preoccupazioni su alcuni aspetti del fenomeno, come ad esempio il trend negativo della popolazione residente totale che è diminuita, segnalando una forte attrazione esercitata sulle aree meridionali dal mercato del lavoro delle regioni settentrionali.

La Provincia di Crotona sembra reagire in maniera più pronunciata rispetto alla media regionale, significando quindi, una situazione di malessere occupazionale acuta. I dati ISTAT sul mercato del lavoro suggeriscono che l'economia di Crotona, dopo una fase di crisi del 1998, si avvierebbe verso una fase espansiva con una crescita di circa 3.000 posti di lavoro suddivisi equamente tra uomini e donne. La crescita occupazionale però, è stata accompagnata

da un calo del numero delle persone in cerca di occupazione ancora più pronunciato pari a 4.000 unità e da un crollo del tasso di disoccupazione pari all'8,4%, imputato ad un comportamento femminile rispetto al mercato del lavoro, in contro tendenza non solo con quanto avviene nel resto del paese, ma anche con quanto avviene nei paesi in cui il ruolo delle donne è stato storicamente marginale. A Crotone su 100 donne che hanno 15 anni ed oltre, solo 21 sono disposte a lavorare. Altro dato da considerare è quello che viene definito il tasso di disoccupazione allargato. Se facciamo riferimento a questo concetto, il numero delle persone in cerca di lavoro a Crotone non risultano più 8.000 ma 22.000 ed il relativo tasso di disoccupazione non del 16,5%, ma del 34%. Al di fuori di questo dato comunque, vi sono chiare indicazioni che l'economia di Crotone è entrata in una fase espansiva. Per il secondo anno consecutivo il numero delle imprese è aumentato di oltre il 4% interessando non solo il settore manifatturiero e quello delle costruzioni, ma anche settori del terziario avanzato, ed anche gli avviamenti registrano una forte impennata.

Nel 2003 nella provincia di Crotone si prevede un incremento del numero degli occupati pari all'8% così suddivisi:

14,4% artigianato, 15,1% industria, 12,3% servizi, con una nuova tipologia di occupati. Non più richieste generiche, ma figure specializzate e qualificate che impongono un cambiamento organizzativo degli enti di formazione.

Dai dati si osserva che al momento attuale per garantire che tutti i giovani crotonesi che escono dal sistema educativo e formativo possano trovare lavoro, è necessario che il sistema economico della provincia cresca di circa 1.500 posti di lavoro aggiuntivi ogni anno. La situazione demografica della regione è tuttavia tale che il fabbisogno di posti aggiuntivi rimarrà superiore alle mille unità per almeno il prossimo quinquennio.

L'implicazione è che il livello di disoccupazione provinciale potrà diminuire solo in presenza di tassi di crescita elevati e di una tipologia di sviluppo che premi le attività labour intensive.

I dati permettono di indicare che, se la domanda di lavoro si indirizzerà almeno per il 50% verso professioni industriali di qualificazione intermedia e di tipo tradizionale, rilevante sarà anche la domanda di figure tradizionali dei servizi ed in particolare del turismo.

Un 10% della domanda riguarderà poi figure impiegate. Il risultato è, pertanto, che le attività formative si dovranno indirizzare non solo su figure innovative, indispensabili come vedremo in seguito, ma anche e soprattutto sulle figure più tradizionali dei settori industriali e dei servizi presenti sul territorio, avendo tuttavia presente che ciò significa saper fornire una formazione allineata con le tecnologie e le modalità di organizzazione del lavoro al passo con i tempi.

I dati rilevati al 31/12/2002 indicano lo stato attuale del Mercato del Lavoro provinciale. La popolazione in età lavorativa è pari a 116.567 unità, le forze lavoro sono circa 51.000 unità, gli occupati sono pari a circa 43.000 unità, mentre i disoccupati sono circa 7.000 unità. Da segnalare come sui dati precedentemente menzionati incidono alcuni fattori:

- l'emigrazione;
- lo scoraggiamento e conseguente fuoriuscita dalle forze lavoro.

Come ulteriore elemento di valutazione si è considerata la marcata tendenza ad emigrare dei giovani (forze lavoro) a più alto livello di istruzione; ciò indica la scarsa propensione, all'innovazione, del nostro sistema produttivo. Altro elemento importante è la partecipazione femminile al Mercato del Lavoro. Le donne, in età lavorativa, in provincia sono 58.689 e il dato sulla partecipazione al Mercato del lavoro evidenzia che: le donne occupate sono circa 13.000 e l'intera forza lavoro femminile è pari a 16.000 unità mentre le disoccupate sono 2.700. Tale dato si scontra con quello degli uomini, infatti, le forze lavoro maschili sono circa 37.000 unità, gli uomini occupati sono circa 30.000 e i disoccupati circa 7.000. Da qui la necessità di intervenire, con strumenti di politica attiva, per garantire il diritto della donna a partecipare attivamente al Mercato del Lavoro.

## **6. Analisi dei settori economici presenti sul territorio (agricoltura, manifatturiero, terziario).**

Un'altra linea di analisi ci spinge a quantificare settorialmente le potenzialità di espansione dei diversi settori economici presenti sul territorio crotonese. Da ciò si evince chiaramente che alcuni settori come l'agricoltura e il settore manifatturiero, considerata la vocazione industriale del nostro territorio, risultano essere i settori più forti per numero di occupati, mentre per il settore terziario esistono buoni margini di crescita. I settori dell'agricoltura e quello manifatturiero necessitano di investimenti nel campo dell'innovazione. A tal proposito risulta indispensabile avviare con le aziende che operano in tali settori una programmazione di interventi tesi allo sviluppo di un'economia di settore di medio-alto livello. Per fare ciò è indispensabile puntare sulla formazione di personale altamente qualificato e capace di introdurre innovazione nei sistemi produttivi locali.

Si riportano delle schede contenenti alcuni dati riferiti al Mercato del lavoro, alla numerosità imprenditoriale, agli andamenti macroeconomici della Provincia di Crotone.

**SCHEDE DATI PROVINCIA DI CROTONE**

**Popolazione in età lavorativa al 2001**

**Totale 116.567      donne 58.689      uomini 57.878**

<b>Popolazione Comune di Belvedere spinello</b>				<b>Popolazione Comune di Cerenzia</b>			
<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>totale popolazione</b>		<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>totale popolazione</b>	
1197	1304	2501		Np	Np	presunto 1250	
<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>		<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	
15 - 19		86	87				
20 - 24		98	95	20 - 24	42		
25 - 29		99	70	25 - 29	np		
30 - 34		77	87	30 - 34	np		
35 - 39		99	81	35 - 39	np		
40 - 44		82	83	40 - 44	np		
45 - 49		78	82	45 - 49			
50 - 54		78	81	50 - 54			
55 - 59		68	49	54 - 59			
60 - 64		62	62	60 - 64			
<b>totale</b>	<b>827</b>		<b>777</b>	<b>totale</b>	<b>42</b>		
<b>Popolazione Comune di Caccuri</b>				<b>Popolazione Comune di Cirò</b>			
<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>totale popolazione</b>		<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>totale popolazione</b>	
880	927	1807		1975	2103	4078	
<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>		<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	
15 - 19		70	74	15 - 19	156	168	
20 - 24		70	67	20 - 24	185	176	
25 - 29		64	71	25 - 29	171	168	
30 - 34		65	59	30 - 34	147	135	
35 - 39		66	66	35 - 39	140	152	
40 - 44		53	55	40 - 44	128	117	
45 - 49		57	68	45 - 49	115	113	
50 - 54		57	57	50 - 54	107	115	
55 - 59		44	38	55 - 59	99	84	
60 - 64		54	42	60 - 64	104	97	
<b>Totale</b>	<b>600</b>		<b>597</b>	<b>Totale</b>	<b>1352</b>	<b>1325</b>	
<b>Popolazione Comune di Carfizzi</b>				<b>Popolazione Comune di Cirò Marina</b>			
<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>totale popolazione</b>		<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>totale popolazione</b>	
421	447	868		6819	6953	13772	
<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>		<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	
15 - 19		14	23	15 - 19	552	532	
20 - 24		26	26	20 - 24	596	612	
25 - 29		24	24	25 - 29	631	582	
30 - 34		27	27	30 - 34	569	493	
35 - 39		24	24	35 - 39	500	509	
40 - 44		24	24	40 - 44	478	454	
45 - 49		23	30	45 - 49	390	411	
50 - 54		28	25	50 - 54	424	453	
55 - 59		21	31	55 - 59	324	314	
60 - 64		30	53	60 - 64	294	294	
<b>Totale</b>	<b>241</b>		<b>287</b>	<b>Totale</b>	<b>4758</b>	<b>4654</b>	

<b>Popolazione Comune di Casabona</b>				<b>Popolazione Comune di Cotronei</b>			
<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>			<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>		
1503	1650		3153	2719	2796		5515
<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>		<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	
15 - 19	97	110		15 - 19	172	197	
20 - 24	109	120		20 - 24	189	183	
25 - 29	109	101		25 - 29	230	224	
30 - 34	119	95		30 - 34	229	209	
35 - 39	90	85		35 - 39	214	232	
40 - 44	100	86		40 - 44	222	202	
45 - 49	90	87		45 - 49	155	194	
50 - 54	105	85		50 - 54	149	152	
55 - 59	79	81		55 - 59	128	129	
60 - 64	104	76		60 - 64	155	136	
<b>Totale</b>	<b>1002</b>	<b>926</b>		<b>Totale</b>	<b>1843</b>	<b>1858</b>	
<b>Popolazione Comune di Castelsilano</b>				<b>Popolazione Comune di Crotone</b>			
<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>			<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>		
621	653		1274	29172	30347		59519
<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>		<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	
15 - 19	35	42		18 - 19	2802	2839	
20 - 24	46	43		20 - 24	2232	2223	
25 - 29	31	40		25 - 29	2450	2491	
30 - 34	39	36		30 - 34	2414	2343	
35 - 39	44	49		35 - 39	2473	2316	
40 - 44	45	38		40 - 44	2027	2200	
45 - 49	36	40		45 - 49	2005	1897	
50 - 54	51	36		50 - 54	1843	1831	
55 - 59	41	38		55 - 59	1523	1439	
60 - 64	34	40		60 - 64	1472	1294	
<b>Totale</b>	<b>402</b>	<b>402</b>		<b>Totale</b>	<b>21241</b>	<b>20873</b>	
<b>Popolazione Comune di Crucoli</b>				<b>Popolazione Comune di Pallagorio</b>			
<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>			<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>		
1754	1773		3527	778	839		1617
<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>		<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	
15 - 19	128	130		15 - 19	44	50	
20 - 24	128	139		20 - 24	60	59	
25 - 29	130	157		25 - 29	59	46	
30 - 34	138	123		30 - 34	42	55	
35 - 39	103	111		35 - 39	48	36	
40 - 44	116	102		40 - 44	45	48	
45 - 49	124	105		45 - 49	54	50	
50 - 54	127	115		50 - 54	64	54	
55 - 59	104	107		55 - 59	44	40	
60 - 64	102	91		60 - 64	51	46	
<b>Totale</b>	<b>1200</b>	<b>1180</b>		<b>Totale</b>	<b>511</b>	<b>484</b>	

<b>Popolazione Comune di Cutro</b>				<b>Popolazione Comune di Petilia Policastro</b>			
<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>			<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>		
5049	5351	10400		4890	4959	9849	
<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>		<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	
15 - 19	403	383		15 - 19	383	444	
20 - 24	445	442		20 - 24	356	392	
25 - 29	436	383		25 - 29	377	404	
30 - 34	371	402		30 - 34	355	350	
35 - 39	347	317		35 - 39	361	353	
40 - 44	313	327		40 - 44	287	333	
45 - 49	318	275		45 - 49	279	288	
50 - 54	330	288		50 - 54	305	286	
55 - 59	289	267		55 - 59	200	206	
60 - 64	352	295		60 - 64	246	193	
<b>Totale</b>	<b>3604</b>	<b>3379</b>		<b>Totale</b>	<b>3149</b>	<b>3249</b>	
<b>Popolazione Comune di Isola Capo Rizzuto</b>				<b>Popolazione Comune di Roccabernarda</b>			
<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>			<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>		
6985	6864	13849		1822	1790	3612	
<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>		<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	
15 - 19	583	597		15 - 19	129	159	
20 - 24	596	624		20 - 24	142	149	
25 - 29	613	604		25 - 29	137	140	
30 - 34	597	551		30 - 34	136	122	
35 - 39	503	545		35 - 39	139	126	
40 - 44	454	499		40 - 44	118	126	
45 - 49	404	430		45 - 49	110	115	
50 - 54	359	386		50 - 54	99	109	
55 - 59	269	297		55 - 59	76	64	
60 - 64	275	276		60 - 64	92	82	
<b>Totale</b>	<b>4653</b>	<b>4809</b>		<b>Totale</b>	<b>1178</b>	<b>1192</b>	
<b>Popolazione Comune di Melissa</b>				<b>Popolazione Comune di Rocca di Neto</b>			
<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>			<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>		
1835	1785	3620		2750	2838	5588	
<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>		<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	
15 - 19	122	144		15 - 19	211	168	
20 - 24	153	129		20 - 24	232	202	
25 - 29	143	159		25 - 29	240	224	
30 - 34	146	153		30 - 34	225	242	
35 - 39	118	121		35 - 39	222	263	
40 - 44	99	114		40 - 44	207	183	
45 - 49	100	112		45 - 49	157	160	
50 - 54	115	108		50 - 54	147	138	
55 - 59	99	80		55 - 59	130	130	
60 - 64	99	118		60 - 64	143	141	
<b>Totale</b>	<b>1194</b>	<b>1238</b>		<b>Totale</b>	<b>1914</b>	<b>1851</b>	

<b>Popolazione Comune di Mesoraca</b>			<b>Popolazione Comune di San Mauro Marchesato</b>		
<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>		<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	
3589	3805	7394	1179	1233	2412
<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>
15 - 19	325	302	15 - 19	78	95
20 - 24	299	294	20 - 24	90	83
25 - 29	282	276	25 - 29	70	82
30 - 34	263	243	30 - 34	89	74
35 - 39	262	254	35 - 39	87	81
40 - 44	213	238	40 - 44	68	80
45 - 49	204	217	45 - 49	72	75
50 - 54	200	198	50 - 54	66	64
55 - 59	152	130	55 - 59	72	50
60 - 64	176	166	60 - 64	79	58
<b>Totale</b>	<b>2376</b>	<b>2318</b>	<b>Totale</b>	<b>771</b>	<b>742</b>
<b>Popolazione Comune di San Nicola dell'Alto</b>			<b>Popolazione Comune di Umbriatico</b>		
<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>		<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	
514	585	1099	534	467	1001
<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>
15 - 19	33	31	15 - 19	31	31
20 - 24	27	29	20 - 24	41	44
25 - 29	29	34	25 - 29	45	29
30 - 34	26	27	30 - 34	24	37
35 - 39	36	23	35 - 39	28	55
40 - 44	25	38	40 - 44	24	44
45 - 49	39	34	45 - 49	24	22
50 - 54	30	32	50 - 54	19	31
55 - 59	36	24	55 - 59	18	22
60 - 64	45	33	60 - 64	28	23
<b>Totale</b>	<b>326</b>	<b>305</b>	<b>Totale</b>	<b>282</b>	<b>338</b>
<b>Popolazione Comune di Santa Severina</b>			<b>Popolazione Comune di Verzino</b>		
<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>		<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	
1131	1200	2331	1175	1197	2372
<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>
15 - 19	84	103	15 - 19	77	74
20 - 24	89	101	20 - 24	90	87
25 - 29	99	84	25 - 29	80	90
30 - 34	80	77	30 - 34	81	80
35 - 39	95	75	35 - 39	83	94
40 - 44	71	70	40 - 44	69	64
45 - 49	63	59	45 - 49	70	70
50 - 54	70	74	50 - 54	81	60
55 - 59	65	55	55 - 59	49	56
60 - 64	68	65	60 - 64	81	65
<b>Totale</b>	<b>784</b>	<b>763</b>	<b>Totale</b>	<b>761</b>	<b>740</b>

<b>Popolazione Comune di Savelli</b>		
<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	
782	846	1628
<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>
15 - 19	48	52
20 - 24	47	55
25 - 29	48	45
30 - 34	44	58
35 - 39	41	45
40 - 44	51	45
45 - 49	41	48
50 - 54	56	56
55 - 59	42	36
60 - 64	49	43
<b>Totale</b>	<b>467</b>	<b>483</b>

<b>Popolazione Comune di Scandale</b>		
<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	
1531	1614	3145
<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>
15 - 19	139	146
20 - 24	125	113
25 - 29	119	109
30 - 34	125	85
35 - 39	126	106
40 - 44	95	96
45 - 49	92	90
50 - 54	78	84
55 - 59	77	61
60 - 64	95	86
<b>Totale</b>	<b>1071</b>	<b>976</b>

<b>Popolazione Comune di Strongoli</b>		
<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	
3156	3227	6383
<b>classe</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>
15 - 19	234	223
20 - 24	273	277
25 - 29	288	275
30 - 34	269	238
35 - 39	239	221
40 - 44	221	223
45 - 49	170	204
50 - 54	188	167
55 - 59	133	162
60 - 64	167	142
<b>Totale</b>	<b>2182</b>	<b>2132</b>

**Provincia di Crotone****Indicatori MdL***Andamento disoccupazione*

<i>anni</i>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	2001	2003
<b>Provincia di Crotone</b>	30,1	28,3	23,6	24,9	17,5	16,5		

**Indicatori MdL anno di rif 2003***Domanda di lavoro prevista*

<i>tipologia</i>	laurea o dipl. Univ.	dipl. SMS	qual. Prof.le	diff. Reperim.	meno di 25 anni	necess. Form.
<b>Provincia di Crotone</b>	1,4	23,1	23,7	27,8	43,5	25,9

**Distribuzione del personale nella P.A.**

<i>tipologia</i>	scuola	Amm.ni Statali	totale	SSN	Aut. Locali e altre amm.ni non statali	totale	totale gen.
<b>Provincia di Crotone</b>	4.485	1.351	5.836	1.916	1.976	3.892	9.728

*Il personale occupato nella P.A. incide per il 24,94% sul numero dei soggetti occupati***soggetti occupati 39.000****soggetti occupati nella P.A. 9.728**

**Andamento mercato del lavoro occupati disoccupati forze lavoro**

<b>Anni</b>	<b>Occupati</b>	<b>disoccupati</b>	<b>forze lavoro</b>	<b>Variazione%</b>	<b>Occupati</b>	<b>disoccupati</b>	<b>forze lavoro</b>
1995	38.000	16.000	55.000	dal 96 al 95	5,25	-3,16	2,72
1996	40.000	16.000	56.000	dal 97 al 96	-1,06	-22,66	-7,18
1997	40.000	12.000	52.000	dal 98 al 97	-2,51	4,86	-0,77
1998	39.000	13.000	52.000	dal 99 al 98	3,96	-33,66	-5,43
1999	40.000	9.000	49.000	dal 00 al 99	4,56	-2,36	3,35
2000	42.000	8.000	51.000	<b>dal 00 al 93</b>	<b>10,36</b>	<b>-49,13</b>	<b>7,52</b>
2001	42.000	8.000	52.000				
2002	43.000	7.500	51.000				

**Numerosità imprenditoriale in Provincia di Crotone anno 2001**

<b>Settori</b>	<b>Registrate</b>	<b>Attive</b>	<b>Iscritte</b>	<b>Cessate</b>
Agricoltura, caccia, silvicoltura e pesca	4.298	4.219	154	92
Estrazioni minerali	18	12	0	1
Attività manifatturiera	1.617	1.475	87	47
Prod. E distr. Energia elettr.,gas,acqua	6	6	0	0
Costruzioni	2.005	1.822	125	94
Commercio	4.182	3.793	172	138
Alberghi e ristoranti	614	571	18	21
Trasporti e telecomunicazioni	602	563	8	15
Intermediaz. Monetaria e finanziaria	125	124	7	1
Altri servizi ed imprese non classificate	2.204	1.039	223	51
<b>TOTALE</b>	<b>15.671</b>	<b>13.624</b>	<b>794</b>	<b>460</b>

**Numerosità imprenditoriale in Provincia di Crotone anno 2000**

<b>Settori</b>	<b>Registrate</b>	<b>Attive</b>	<b>Iscritte</b>	<b>Cessate</b>
Agricoltura, caccia, silvicoltura e pesca	4.207	4.134	369	216
Estrazioni minerali	22	16	0	2
Attività manifatturiera	1.506	1.362	76	71
Prod. E distr. Energia elettr.,gas,acqua	6	6	0	0
Costruzioni	1.947	1.773	203	118
Commercio	4.136	3.747	339	227
Alberghi e ristoranti	623	583	34	37
Trasporti e telecomunicazioni	599	562	20	31
Intermediaz. Monetaria e finanziaria	115	114	11	2
Altri servizi ed imprese non classificate	2.169	1.098	301	54
<b>TOTALE</b>	<b>15.330</b>	<b>13.395</b>	<b>1.353</b>	<b>758</b>

**Provincia di Crotone****Aspetti macroeconomici della provincia di Crotone***valore in euro*

Andamento Pil	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Provincia di Crotone	1.199.729.376	1.254.473.807	1.334.008.170	1.362.929.756	1.475.517.360	1.531.294.705	1.589.654.335	1.527.163.050	1.531.294.705

Andamento Pil Procapite	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Provincia di Crotone	6654	6941	7386	7563	8228	8585	8952	8643	8793

Propensione all'esportazione	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Provincia di Crotone	#	#	#	#	0,36	1,17	1,42	1,42	1,68

Propensione all'importazione	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Provincia di Crotone	#	#	#	#	1,59	4,99	7,03	6,01	2,99

*Valore in milioni di euro delle esportazioni*

anni	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Provincia di Crotone	#	#	#	#	5.164.568	18.075.991	22.724.103	16.010.163	13.944.336	12.394.965

*Valore in milioni di euro delle importazioni*

anni	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Provincia di Crotone	#	#	#	#	23.757.017	76.435.621	111.554.690	91.929.328	45.964.664	48.030.491

## **TITOLO II - AZIONI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE**

### **1. Azioni di formazione professionale**

Le azioni di formazione professionale vanno inserite in un quadro di integrazione di politiche e di soggetti. Progettare la formazione professionale del futuro vuole dire ripensare non solo le tipologie e le possibili soluzioni formative, ma anche tutte le procedure per la scelta e la verifica delle attività, alla luce del mutato rapporto fra scuola e formazione professionale e dello sviluppo della nuova rete dei servizi per l'occupabilità.

Integrazione di politiche significa non pensare più alla formazione professionale in termini residuali, concorrenziali o paralleli rispetto all'istruzione, bensì collaborare con il mondo della scuola e proporsi insieme ad essa, come strumento, da un lato, di sviluppo individuale e dall'altro, di crescita socio-economica. Istruzione, formazione professionale e lavoro, attraverso l'identificazione dei propri ambiti di azione e dei necessari punti di contatto, si presentano dunque come sistema unitario che deve operare a garanzia dei diritti di partecipazione alla società sanciti dalla Costituzione.

Sono “ attori “ del Sistema integrato della Formazione, che punta allo sviluppo dell'individuo e della società utilizzando le leve della formazione, dell'istruzione e del lavoro, non solo gli Enti di Formazione Professionale, il cui scopo è, prevalentemente lo sviluppo di attività formativa, ma , in generale, gli Enti pubblici programmatori, i soggetti attuatori di attività, sia pubblici che privati, le parti sociali, le associazioni ed i soggetti facenti parte del volontariato, le scuole, le imprese.

Integrazione di soggetti significa dunque che la pluralità di individui e di soggetti collettivi pubblici e privati coinvolti e portatori di interessi nel sistema integrato devono operare concertando le azioni e sviluppando momenti di riflessione che permettano di utilizzare al meglio le risorse esistenti, evitando duplicazioni od interventi contrastanti.

### **2. Gli obiettivi prioritari**

Il sistema integrato così disegnato si pone due macro obiettivi principali:

1. Una formazione al servizio del cittadino e del sistema socio-economico;
2. Lo sviluppo e l'innovazione come priorità.

Il sistema della formazione professionale deve essere improntato ad una logica di sviluppo e qualificazione del rapporto fra il cittadino e la società.

Dovrà dunque avere a riferimento i **bisogni**, espressi o potenziali, dei soggetti che vivono, studiano o lavorano nel nostro territorio e cioè tutto il vasto mondo di coloro che, per avere assolto l'obbligo scolastico e fatto scelte diverse dal proseguimento degli studi nell'istruzione pubblica, o per esigenze di entrata o rientro nel mondo del lavoro, o per necessità di maggiore qualificazione, riconversione, aggiornamento, si rivolgono o potrebbero rivolgersi al canale formativo governato dalla Provincia.

Particolare attenzione sarà prestata ai soggetti con svantaggio fisico, psichico e/o sociale, ai giovani che si apprestano ad entrare nel mercato del lavoro, agli adulti da ricollocare o mantenere nel mercato del lavoro, agli immigrati, considerati come nuova risorsa sociale ed economica, alle donne, che sempre più affermano il proprio diritto a partecipare al mondo produttivo.

Punto di riferimento centrale delle azioni di formazione professionale sarà anche il sistema produttivo in generale e il sistema sociale locale, con le aziende, le associazioni imprenditoriali, le organizzazioni sindacali, le associazioni di volontariato e tutti gli altri soggetti collettivi che, a diverso titolo, si inseriscono nello sviluppo socio-economico del nostro territorio.

Gli interventi formativi terranno conto non solo delle esigenze dell'utenza singola, ma anche della domanda di formazione, potenziale e reale, del nostro sistema produttivo.

La Provincia utilizzerà il sistema della formazione professionale come leva di sviluppo locale e come strumento fondamentale per il perseguimento dei propri obiettivi strategici.

Si agirà sia per garantire il mantenimento di un livello di formazione adeguato, sia per dare risposta a nuove esigenze formative.

### **3. Analisi degli ambiti di intervento**

#### **3.1 Formazione Iniziale**

Nel 2000 è entrato in vigore a pieno titolo **l'obbligo formativo fino a 18 anni**, previsto dall'art. 68 della Legge 144/99: i giovani che abbiano già adempiuto all'obbligo scolastico e che non abbiano ancora compiuto i 18 anni non potranno accedere al lavoro se non dopo aver espletato l'obbligo formativo o nella scuola, proseguendo gli studi superiori, o nella formazione professionale, acquisendo una qualifica, o nell'apprendistato, formazione per affiancamento integrata con formazione obbligatoria in aula.

Si programmeranno pertanto attività formative, rivolte a giovani in questa fascia d'età e privi di un titolo scolastico, che dovranno essere caratterizzate da una forte innovazione

metodologica volta alla personalizzazione ed all'alternanza col lavoro, in modo da recuperare anche gli aspetti di demotivazione e di incertezza che spesso, nella nostra realtà, caratterizzano i giovani che accedono alla formazione.

Nell'ambito di queste attività sarà utilizzato lo strumento del tirocinio, da collocare dopo il raggiungimento della qualifica o nei periodi di sospensione del corso. La figura del "tutor" sarà potenziata e rilanciata anche con apposite iniziative di formazione ed aggiornamento.

Particolare attenzione dovrà essere prestata all'espletamento dell'Obbligo Formativo per i giovani disabili, sia favorendone l'inserimento all'interno dei corsi di formazione, sia organizzando specifici percorsi, sia avviando la sperimentazione di percorsi individuali integrati con la scuola.

Inoltre per loro, e per giovani in particolari situazioni di disagio, saranno garantite azioni di sostegno ed aiuti per l'accesso alla formazione e per la permanenza nei percorsi.

Si inseriranno, in questa misura, anche progetti formativi, brevi ed intensivi, propedeutici all'espletamento dell'Obbligo Formativo nella formazione e/o nell'apprendistato.

Sarà necessaria la costruzione di un'**anagrafe degli allievi** che sia in grado di censire, annualmente, i giovani in uscita dal sistema scolastico ed orientati alla formazione professionale.

Le azioni di formazione dovranno adattarsi per durata e metodologia, alle caratteristiche dell'utenza: corsi lunghi per giovani in uscita dall'obbligo scolastico, corsi più brevi, con riconoscimento dei crediti maturati nel percorso scolastico, per giovani drop-out.

### **3.2 Formazione a supporto dell'inserimento e/o reinserimento lavorativo**

L'approccio preventivo alla disoccupazione è uno dei punti centrali delle politiche europee e del NAP ( Piano delle azioni nazionale) a cui fa riferimento l'obiettivo condiviso di offrire entro sei mesi a tutti i giovani e entro dodici mesi agli adulti che si iscrivono agli elenchi del collocamento una occasione di orientamento o di formazione e di lavoro.

### **3.3 Formazione a supporto dell'inserimento e/o reinserimento lavorativo per persone svantaggiate**

Si tratta di un'area di programmazione finalizzata a combattere l'esclusione sociale. In quest'ambito si afferma la necessità di andare oltre gli interventi finalizzati ad aumentare le opportunità di apprendimento per garantire a tutte le persone il " diritto " alla formazione ed all'integrazione sociale e lavorativa.

Gli utenti sono costituiti da giovani ed adulti disabili, giovani a rischio, ex-tossicodipendenti, detenuti.

Ciascuna categoria ha esigenze e bisogni differenti: la programmazione sarà caratterizzata, pertanto, dalla massima flessibilità.

Per i **soggetti disabili** che potranno fruire della nuova legge sul Collocamento Obbligatorio, le iniziative di formazione saranno programmate in stretto collegamento con i Centri per l'Impiego.

Un altro campo d'azione da percorrere è quello degli interventi formativi per i **detenuti**, puntando ad un recupero di opportunità in linea con le finalità che la detenzione o le misure ad essa alternative dovrebbero avere.

Le attività di formazione privilegeranno, prevalentemente, un'utenza con una situazione detentiva che permetta lo sbocco in un lavoro interno od esterno.

Anche in quest'ambito sarà fondamentale coinvolgere fortemente i soggetti istituzionali interessati.

Il tema del recupero sociale si pone, inoltre, per i **tossicodipendenti**, rispetto ai quali le azioni formative sono state, fino ad oggi, limitate.

E' necessario attivare, a livello provinciale, tavoli e sedi comuni di discussione ed orientamento per costruire piste di lavoro e quadri di riferimento comuni e condivisi. A tal fine dovrà essere ricercata ai massimi livelli una collaborazione istituzionale.

### **3.4 Formazione superiore**

In quest'ambito nei prossimi anni sarà necessaria una forte espansione della programmazione provinciale.

Le aree di intervento saranno le seguenti:

- Formazione post-diploma, che dovrà differenziarsi dai percorsi di IFTS ( Istruzione e formazione tecnica superiore);
- Formazione post-laurea, che dovrà svilupparsi in raccordo con l'Università e/o con sistemi di imprese che esprimano particolari e specifici bisogni;
- Formazione integrata con l'Università: è questo un ambito ancora nuovo e che sarà necessariamente sperimentale;
- Formazione superiore per occupati, si tratta di dare un'opportunità di qualificazione superiore anche a persone che siano già in attività e che necessitino di una formazione superiore specifica.

### **3.5 Formazione continua**

Per favorire lo sviluppo delle PMI, gli obiettivi da perseguire, sono così riassumibili:

- promuovere un'offerta formativa per i lavoratori e le lavoratrici occupate in grado di accrescere le competenze dei singoli, accompagnare la mobilità professionale e territoriale, attrezzare le persone a far fronte ai processi di riorganizzazione e flessibilizzazione del lavoro, evitando rischi di marginalizzazione e/o espulsione dai processi produttivi;
- promuovere iniziative formative finalizzate a rispondere a fabbisogni espressi da singole imprese, sistemi, distretti industriali, di accompagnamento ai processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica, nell'ambito di una rinnovata politica di concertazione e negoziazione tra le parti sociali.

### **3.6 Formazione alla creazione d'impresa o lavoro autonomo**

E' necessario rimuovere gli ostacoli che, tuttora, rendono difficile la " messa in opera " di un' idea imprenditoriale.

I destinatari privilegiati di azioni in questo campo sono giovani disoccupati e, soprattutto, donne, anche alla ricerca di un reinserimento nel mercato del lavoro a seguito di assenza prolungata.

Il sistema delle piccole imprese artigianali e commerciali, che rappresenta una componente essenziale del tessuto produttivo locale, deve essere sostenuto adeguatamente sia nei processi di trasformazione ed innovazione, sia nei difficili passaggi del ricambio generazionale. A queste imprese vanno, pertanto, riservate azioni formative e sostegni specifici.

### **3.7 Formazione con ricadute trasversali**

Occorre promuovere azioni formative volte all'innovazione tecnologica per l'acquisizione di nuove e più qualificate competenze in campo informatico, telematico e multimediale, applicabili nei più diversi settori. L'Amministrazione Provinciale di Crotone ha sottoscritto una convenzione con l'Agenzia Regionale Veneto Lavoro e con TELCAL, per lo sviluppo del telelavoro nella realtà territoriale della Provincia di Crotone, al fine di introdurre modelli innovativi di impiego e occupazione. Il telelavoro è un'innovativa modalità di lavoro che offre l'opportunità di svolgere il proprio lavoro dalla propria residenza per datori di lavoro con domicilio d'impresa anche in altre regioni del Paese. E' il cosiddetto lavoro a distanza, uno straordinario strumento che trasformerà mentalità e contenuti del lavoro sia nella produzione diretta che nei servizi di supporto, favorendo l'inserimento occupazionale di figure

professionali ad elevata competenza tecnologica, nel settore informatico, telematico e dei servizi innovativi.

### **3.8 Le Azioni di sistema**

Le azioni di sistema saranno essenzialmente caratterizzate dall'analisi dei fabbisogni formativi in connessione allo sviluppo economico del territorio, dalle ricerche sull'andamento dei sistemi dell'istruzione e della formazione, dalle ricerche sul mercato del lavoro. Inoltre saranno programmate azioni di formazione dei formatori e di pubblicizzazione delle iniziative per garantire una partecipazione più ampia e più consapevole dei cittadini alle attività dei piani.

### **3.9 La “ Formazione “ per gli operatori del sistema**

La formazione dei formatori dovrà puntare all'innovazione metodologica e dei contenuti, in particolare nell'ambito dell'integrazione scuola-formazione professionale- servizi per il lavoro, nei percorsi del nuovo obbligo formativo, nell'azione verso gli adulti, che richiede l'applicazione di modalità di formazione diversa, e, in generale, nella ricerca di risposta ai bisogni individuali attraverso la costruzione di percorsi ad hoc.

In particolare, sarà importante sviluppare la formazione delle figure tecniche di sistema e di tutoraggio nell'ambito della scuola e della formazione iniziale con approfondimenti specifici legati alla necessità di coordinarsi con le nuove funzioni dei servizi di orientamento e del lavoro eProposta di Piano della Formazione Professionale della Provincia di Crotone - anno 2002/2003, in particolare, alla progettazione degli interventi rivolte alle utenze con svantaggio ed a rischio di emarginazione, coinvolgendo sia i formatori che i docenti della scuola.

Sarà interessante sperimentare interventi per la formazione di tutor aziendali. Per la realizzazione di queste iniziative si dovrà contare sulle motivazioni delle aziende ad un investimento formativo di questo tipo prendendo come punto di riferimento le esperienze positive come ad esempio quella sull'apprendistato.

## **4. I servizi per l'impiego all'interno delle politiche attive per il lavoro**

### **4.1 Le nuove competenze della Provincia in materia di lavoro**

Le nuove competenze trasferite alle Province in base al Decreto Legislativo 469/97 in materia di mercato del lavoro sono coerenti, così come conseguenza dell'applicazione dei principi di omogeneità e di adeguatezza affermati nella Legge 59/97, con l'individuazione della

Provincia come livello ottimale di governo per quelle funzioni che attengono alla promozione dello sviluppo delle rispettive comunità locali.

La riforma dei servizi per l'impiego e la Legge Regionale 5/01, applicativa del Decreto Legislativo 469/97, attribuiscono alla Provincia i compiti e le funzioni previste sia dal comma 1 che dal comma 2 dell'art. 2 del Decreto Legislativo 469/97.

La riforma iniziata con il Decreto Legislativo 469/97 ha permesso l'ingresso dei privati nel mercato del lavoro, segnando il superamento del monopolio pubblico sul collocamento, per cui occorre prevedere una forte collaborazione con l'Ispettorato del Lavoro onde acquisire elementi utili a garantire sul nostro territorio trasparenza nei comportamenti e correttezza anche da parte dei privati a tutela dell'interesse di chi cerca lavoro.

#### **4.2 L' Osservatorio del mercato del lavoro**

Dovrà essere intrapreso l'impegno ad analizzare l'andamento del lavoro sia a livello provinciale che di bacini più ristretti utilizzando tutte le informazioni necessarie tramite il rapporto diretto con i nuovi servizi per l'impiego. Queste analisi saranno condotte in stretta relazione con le ricerche su scala più ampia ( rapporto regionale, ISFOL, ecc. ecc. ) e con gli studi disponibili realizzati a livello locale sugli aspetti economici, demografici, sulla scuola, l'università e la formazione.

Tra le azioni prioritarie per il consolidamento di una rete finalizzata alla costruzione di un sistema qualificato di istruzione/formazione territoriale, la Provincia di Crotone si propone di sperimentare lo sviluppo di un “ **Osservatorio sulla scolarità** ”.

L'oggetto di osservazione è il giovane/la giovane che entra o che già si trova nel processo formativo. L'obiettivo è quello di conoscere i percorsi, monitorarli e valutarne gli esiti in termini di efficacia della didattica e di occupabilità, al fine di mettere in atto strategie di sistema in grado di programmare l'offerta formativa integrata sul territorio, prevenire la dispersione ed elevare il successo scolastico/formativo e occupazionale.

L'Osservatorio sulla scolarità, avrà compiti di natura “ informativa “, raccogliendo e rielaborando dati a partire dalla popolazione soggetta all'obbligo scolastico e formativo della nostra Provincia, attivando lo studio dei percorsi formativi post-obbligo nonché la “promozione”, all'interno della rete, di azioni di disseminazione volte al raggiungimento dell'obiettivo enunciato.

L'Osservatorio sulla scolarità dovrà essere il frutto di una ricerca comune tra i diversi attori del sistema: scuola, formazione professionale, enti locali, università mettendo in campo professionalità diverse e di alta qualità.

## **5. Le nuove aree occupazionali**

### **5.1 I nuovi bacini di impiego**

I mutamenti socio economici intervenuti nel corso degli ultimi dieci anni hanno portato ad una transizione, da una società caratterizzata dalla produzione di beni materiali rispondente a bisogni primari si è passati ad una società di produzione di servizi destinati alla soddisfazione di bisogni sempre più diversificati e complessi, legati al miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

Nel 1995, la Commissione Europea ha identificato 17 nuovi ambiti di attività legati al settore dei servizi, definiti " nuovi bacini di impiego ". I **nuovi bacini di impiego** vengono percepiti in modo diverso nei vari Stati membri. Tuttavia, l'analisi dei dispositivi nazionali ha avuto il merito di evidenziare come la creazione di posti di lavoro nei settori dei nuovi bacini di impiego venga utilizzata nella maggior parte dei Paesi nell'intento di favorire l'inserimento dei giovani, dei disoccupati e per favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro.

### **5.2 L'economia sociale**

Secondo la strategia dei nuovi bacini di impiego, è possibile individuare un alto potenziale occupazionale nei settori dei servizi alla persona. In tale ambito si collocano oggi tutte quelle attività che ricadono, per tipologia e soggetti destinatari, nell'ambito dei processi lavorativi riconducibili al terzo settore, all'economia della solidarietà, all'economia alternativa e al settore *non profit*.

L'economia sociale è un sistema che interviene, sullo stato socio economico di un paese, su due fronti: da un lato sviluppa benessere sociale per le categorie (svantaggiate) e i soggetti destinatari degli interventi e fruitori dei servizi, dall'altro consente a diversi individui, spesso giovani, di trovare occupazione lavorativa. Ma non solo, tutte le imprese, le associazioni, le cooperative, hanno come funzione primaria quella di intervenire laddove lo Stato e le Amministrazioni Pubbliche non sono in grado di farlo.

Il perno dell'economia sociale è costituito dall'impresa sociale, caratterizzata da tre obiettivi:

- l'abbandono di una logica assistenzialistica, e, per converso, il sostegno alla creazione di nuove opportunità professionali nel mercato del lavoro, e non solamente per le categorie svantaggiate ed a rischio;
- lo sviluppo di nuove formule imprenditoriali;
- La creazione di nuovi settori economici.

Nel 1996 l'Unione Europea ha dato avvio ad una riflessione sullo sviluppo del " terzo settore" e sulla creazione di posti di lavoro.

Nel corso degli anni '80 si è registrato un aumento dell'occupazione nelle organizzazioni legate all'economia sociale in Italia. L'aumento è stato pari *al 7,4% in Italia*.

Il terzo settore riunisce le attività degli organismi *no profit* che erogano servizi alla collettività. Gli organismi, cooperative ed associazioni attive nel terzo settore, sono presenti in numerosi Stati membri e rappresentano il 6% delle imprese private nell'Unione Europea, con un tasso di occupazione che oscilla tra il 4,5% ed il 5,3%.

Il contributo all'occupazione degli organismi appartenenti al terzo settore che operano nel contesto dei servizi sociali era, nel 1996, pari al 29% in Francia, al 23% in Germania ed al 25% in Italia.

### **5.3 La creazione di attività**

Nella maggior parte dei paesi industrializzati, i governi considerano le misure di sostegno alla creazione di imprese uno strumento strategico per lo sviluppo di nuova occupazione.

Nel corso degli ultimi anni l'Europa ha vissuto una forte crescita economica delle PMI.

L'Unione Europea a più riprese ha riconosciuto come tale struttura imprenditoriale si riveli particolarmente favorevole alla creazione di posti di lavoro.

Nel 1994, le imprese di piccole dimensioni con meno di 50 dipendenti rappresentavano poco più del 40% dell'occupazione in Europa. Nei Paesi dell'Unione Europea, più della metà dei lavoratori dipendenti svolge la propria attività lavorativa in una PMI.

Ogni anno in Europa nascono circa un milione di imprese. In termini di creazione di posti di lavoro, l'impatto di tale fenomeno è considerevole.

In seno all'Unione Europea, includendo in tale valutazione il settore agricolo, quasi il 30% dei lavoratori dipendenti opera in imprese con un organico inferiore alle 10 persone, ed un terzo di tali imprese ( poco meno del 10% dell'occupazione totale ) è costituito da imprese individuali.

Nelle nazioni dell'Europa meridionale, la percentuale degli occupati nelle PMI è considerevole. Nel 1994, le PMI rappresentavano in Spagna il 55% dell'occupazione totale, *in Italia il 51%*, in Grecia e Portogallo il 43%.

Uno studio condotto a livello europeo ha recentemente rilevato che i settori nei quali il contributo delle PMI alla crescita dell'occupazione è maggiore, sono costituiti dai servizi alle imprese, dai servizi alla persona, dal settore del tempo libero, dall'industria alberghiera, dalla sanità e dall'istruzione.

La creazione di un'attività indipendente sembra essere *una risposta efficace alla disoccupazione femminile*. Nel 1996, il 15% della manodopera europea era composta da lavoratori indipendenti, ed un terzo delle nuove imprese venivano create da donne. Le donne che hanno scelto di intraprendere un'attività indipendente rappresentavano il 9,5% contro il 18,9% per gli uomini.

Da ciò è emersa la necessità di incentivare le attività imprenditoriali facilitando, a livello degli Stati membri, la fase di avviamento e la gestione delle imprese, dando vita ad un quadro normativo chiaro e stabile, e migliorando le condizioni di sviluppo dei capitali di rischio a mezzo della riduzione e della semplificazione degli oneri amministrativi e fiscali a carico delle piccole e medie imprese.

Lo sviluppo della libera iniziativa rappresenta anch'esso una delle condizioni che determinano il successo dei nuovi bacini di impiego. In tale contesto, è possibile dare avvio ad un percorso finalizzato ad analizzare le prassi migliori e ad ottimizzare le condizioni per la creazione ed il consolidamento dei nuovi potenziali occupazionali.

Le misure di carattere generale hanno l'obiettivo di facilitare l'accesso al credito per la costituzione di imprese create dai giovani, dalle donne e dai disoccupati.

Le leggi nazionali sostengono i servizi di orientamento, di accompagnamento (*coaching*) e di tutoraggio. Nella maggior parte degli Stati membri sono previsti sgravi fiscali per le PMI.

Tuttavia, l'Unione Europea non ha ancora provveduto a definire formalmente il settore dell'economia sociale.

Nel quadro della Strategia europea per l'occupazione e delle Linee Guida per l'occupazione del 1999, la Commissione ha voluto sottolineare l'impegno che gli Stati membri dovranno assumersi in termini di misure e di obiettivi politici, al fine di concretizzare i progressi già realizzati in campo occupazionale, "*di sfruttare le possibilità offerte dalla creazione di posti di lavoro su scala locale nell'economia sociale e nelle nuove attività legate ai bisogni non ancora soddisfatti dal mercato*".

L'analisi dei programmi nazionali ha consentito di sottolineare come l'economia sociale, la cui definizione varia da paese a paese, costituisca un settore trainante per la creazione di nuovi lavori. Altresì la legislazione italiana e la stessa legislazione regionale ( Regione Calabria ) indicano come strumento essenziale, per il benessere sociale, il Terzo settore.

### **La suddivisione settoriale dei nuovi servizi e dei nuovi bacini d'impiego**

<b>I servizi della vita quotidiana:</b>
---

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• servizi a domicilio,</li></ul> |
|--|

- custodia dei bambini,
- nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione,
- aiuto ai giovani in difficoltà.

**I servizi per migliorare la qualità della vita:**

- miglioramento degli alloggi,
- sicurezza,
- trasporti collettivi locali,
- recupero degli spazi pubblici urbani,
- attività commerciali di prossimità.

**I servizi culturali e per il tempo libero:**

- turismo,
- audiovisivi,
- valorizzazione del patrimonio culturale,
- sviluppo culturale locale.

**I servizi ambientali:**

- gestione dei rifiuti,
- gestione delle acque,
- tutela e manutenzione delle aree di interesse naturalistico,
- regolamentazione, controllo dell'inquinamento e dei relativi impianti.

Malgrado la diversità di tali attività, quattro elementi comuni caratterizzano i settori trainanti dei nuovi bacini di impiego:

- le attività hanno l'obiettivo di soddisfare una nuova domanda di tipo sociale;
- allo stato attuale rappresentano mercati incompleti;
- sono caratterizzati da un campo di produzione o di erogazione di servizi definito in senso territoriale;
- sono caratterizzate da forte intensità occupazionale.

Per mantenersi in linea con il resto delle Regioni italiane e con il resto degli Stati Membri dell'Unione Europea è opportuno pianificare la programmazione del nuovo Piano Provinciale dell'offerta formativa tenendo presente la ripartizione settoriale dei nuovi servizi e dei nuovi bacini d'impiego. Ciò può avvenire inserendo tra le figure professionali soggetti che per sapere e saper fare coincidono con gli ambiti dei nuovi bacini d'impiego precedentemente riportati. ( Operatore sociale, Manager d'impresa sociale, Operatore socio assistenziale per la terza età, Tecnico della qualità sociale, Esperto in progettazione di servizi alla persona, animatore sociale, animatore di comunità).

## 6. Il ruolo della formazione

Le dinamiche del nuovo mercato spingono i soggetti in età lavorativa a qualificarsi per essere competitivi e avere maggiori possibilità di collocarsi. Oggi quello che conta è “ il saper fare ” di un soggetto ( le competenze acquisite sul campo ). Gli strumenti formativi consentono di elaborare piani dell’offerta territoriale integrata e concertata tra Enti Pubblici, strutture private, associazioni, scuole e università. L’attività di programmazione dell’offerta formativa deve necessariamente tenere conto di alcuni fattori:

1. La promozione della partecipazione femminile al Mercato del lavoro;
2. La promozione della partecipazione al Mercato del lavoro dei soggetti svantaggiati;
3. Lo sviluppo della competitività delle imprese locali.

Altresì è importante considerare come linee generali, gli aspetti socio economici che negli ultimi dieci anni sono notevolmente mutati.

- Cambiamenti demografici, che influiscono sulle condizioni di vita:
  - invecchiamento della popolazione;
  - trasformazione della struttura familiare.
- Mutamenti a carico della vita professionale e familiare:
  - ingresso delle donne nel mercato del lavoro;
  - cambiamenti nell'uso dello spazio e del tempo.
- Evoluzione dei rapporti tra individui ed ambiente circostante:
  - impatto delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione nella vita quotidiana delle persone e delle famiglie;
  - una maggiore sensibilità nei confronti della tutela dell'ambiente.

Il fenomeno della disoccupazione si ridurrà solo se ci sarà l'avviamento di attività economiche poco presenti sul mercato. Tali attività, realizzando servizi e prodotti in grado di rispondere alle nuove aspettative della collettività, offrono possibilità di creazione di posti di lavoro. Tali attività costituiscono i nuovi bacini di impiego.

I dati parlano chiaro: l’attività formativa è rilevante ai fini dell’inserimento lavorativo. Il sistema delle imprese guarda con occhio positivo alla formazione FSE. I corsisti, solitamente, si sentono incoraggiati a presentarsi sul mercato del lavoro, coscienti di aver acquisito maggiori competenze. Le dinamiche di Mercato e del sistema produttivo, nonché la specializzazione dei sistemi di produzione, spingono il mercato del lavoro verso nuove aree occupazionali con nuovi profili e nuove figure professionali.

## **TITOLO III – SCELTE STRATEGICHE ED OBIETTIVI GENERALI PER LO SVILUPPO DEL PIANO PROVINCIALE**

### **1. Criteri e riferimenti adottati per formulare il piano provinciale**

Dal Programma Operativo Regionale ( P.O.R. 2000-2006 Asse III-Risorse Umane) giungono gli obiettivi e le priorità, gli assi e le misure di intervento che costituiscono il quadro vincolante entro cui la Provincia può individuare i propri obiettivi e tracciare le linee guida del proprio piano annuale di Formazione Professionale.

La Provincia di Crotone ha definito la propria *proposta di piano formativo*, tenendo conto oltre che delle risorse finanziarie disponibili e dei contenuti del POR e del relativo Complemento di Programmazione, anche dei seguenti elementi:

- a) le indicazioni contenute nel documento base di programmazione dei fondi strutturali 2000/2006 “Scenari di sviluppo per la Provincia di Crotone” che delinea la strategia della Provincia di Crotone per l’utilizzo delle risorse comunitarie per il periodo 2000/2006;
- b) i suggerimenti, le proposte emergenti dalla concertazione con le parti sociali, le autonomie locali, secondo le regole del partenariato socio-istituzionale;
- c) le segnalazioni di fabbisogni formativi emergenti da studi, ricerche, condotte a livello nazionale, regionale, locale;
- d) le indicazioni di fabbisogni formativi registrati dai Centri per l’impiego, che dovranno, a regime, gestire i processi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, raccordandosi fortemente con il mondo delle imprese e della produzione, attraverso l’utilizzo di nuove tecnologie ( SIL );
- e) la domanda di formazione scaturita dalle esperienze della programmazione negoziata, già avviate nel territorio della Provincia di Crotone ( Sovvenzione Globale, Contratto d’area ).

### **2. Linee generali e obiettivi del piano**

Il Piano Provinciale 2003 è riconducibile, come già evidenziato, essenzialmente all’Asse III-Risorse Umane del P.O.R. Calabria 2000-2006.

Le linee strategiche si fondono su un insieme di azioni tra loro combinate e sull’impiego di strumenti diversificati in grado di accrescere la professionalità di uomini e donne che aspirano

ad inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro o, se occupati, a migliorare la propria condizione professionale.

Occorre perciò operare al fine di:

- rimuovere gli ostacoli alla partecipazione e offrire a tutti pari opportunità e diritti di cittadinanza;
- assicurare servizi alle persone per consentire loro di effettuare in maniera consapevole scelte formative e/o lavorative coerenti con un proprio progetto di vita;
- sostenere l'inserimento lavorativo e la creazione d'impresa;
- migliorare la qualità dei servizi orientativi e formativi, assicurando anche la formazione continua degli operatori;
- attivare la partecipazione dei soggetti sociali, economici e istituzionali per promuovere l'occupabilità e lo sviluppo del territorio attraverso la concertazione e la programmazione negoziata, nel quadro delle politiche attive del lavoro.

Il nuovo ruolo che la provincia ha assunto in materia di politiche per il lavoro con il trasferimento dei servizi per il collocamento, prima di competenza ministeriale, impone tra le priorità centrali del piano, quello dello sviluppo dei nuovi servizi per l'impiego, all'interno dello sviluppo di politiche attive per il lavoro.

L'obiettivo di migliorare l'integrazione tra il sistema scolastico, il sistema formativo e l'università risulta strategico per alzare il livello qualitativo delle risorse umane e ridurre il divario qualitativo e quantitativo tra domanda e offerta lavoro.

Per questa via si riconosce all'istruzione prima e alla formazione poi, un ruolo essenziale per il raggiungimento di livelli più alti di qualità della vita e per rendere effettivo per tutti il diritto alla cittadinanza accanto al valore di fattore aggiunto alla produzione.

La riforma in atto del sistema dell'istruzione con l'avvio della sperimentazione dell'autonomia delle scuole, il nuovo e più rilevante ruolo della Provincia in materia di programmazione scolastica, il nuovo obbligo formativo a 18 anni da realizzare attraverso i tre canali della scuola, della formazione e dell'apprendistato, saranno assunti come punti di riferimento essenziali per l'attuazione delle politiche volte alla costruzione del sistema integrato locale dell'istruzione e della formazione, caratterizzato dall'integrazione di tutta l'offerta formativa, dalla complementarità dei sistemi, dal collegamento con il mondo del lavoro e dallo sviluppo della formazione permanente.

In raccordo con le politiche comunitarie e in particolare con l'obiettivo del Fondo Sociale Europeo di favorire " pari opportunità " di formazione e di lavoro per tutti i cittadini, occorrerà operare in favore dei soggetti a rischio di emarginazione sociale con attenzione ai due strumenti della formazione e del lavoro. Potranno essere promossi programmi per l'inserimento attivo di queste fasce di cittadini svantaggiati all'interno del sistema formativo integrato, attraverso specifici interventi di formazione anche individuali e potranno essere attivate azioni integrate per la loro graduale inclusione nel mondo del lavoro, utilizzando piani di intervento mirato, sostenendo la creazione di imprese e la diffusione di cooperative sociali, prevedendo incentivi a sostegno della formazione e per l'assunzione, dando attuazione al percorso dettato dalla legge 68/99.

Nella debita considerazione è da tenere la promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro e quindi tutte le misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale, e a ridurre la segregazione verticale e orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro.

Il piano provinciale vuole dare priorità al sostegno alle PMI, dallo sviluppo della formazione continua, al sostegno alla flessibilità del mercato del lavoro ed alla competitività delle imprese, dall'adeguamento delle competenze del settore della Pubblica Amministrazione, dallo sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità ai nuovi bacini di impiego.

## **2.1 Il Diritto allo studio**

La Legge Regionale 27/85 assegna alle Province funzioni rilevanti in ordine alla programmazione degli interventi nell'ambito dei territori di loro competenza.

La legge, nel suo complesso, promuove il diritto di ciascuno ad accedere a tutti i gradi del sistema scolastico e formativo, statale e non statale, nonché il diritto all'apprendimento per tutto l'arco della vita. In questo contesto essa mette in atto misure e mobilita risorse finalizzate al pieno godimento dei diritti enunciati, alla rimozione degli ostacoli che vi si frappongono, alla qualificazione del sistema scolastico e formativo nel suo complesso.

La Provincia di Crotona intende esercitare la propria funzione programmatica, attraverso una forte azione di concertazione tra tutti i soggetti coinvolti, al fine di individuare obiettivi e priorità territoriali condivise, nonché facilitare la diffusione delle informazioni e mettere in atto modalità per la semplificazione delle procedure di assegnazione delle risorse.

Al " diritto allo studio " va assegnata la funzione di potente " azione di sistema ", che concorre, assieme alle altre, alla costruzione di un'offerta formativa integrata e qualificata sul

territorio, al potenziamento del successo scolastico e formativo, all'estensione del diritto all'apprendimento per tutto l'arco della vita.

Il piano è frutto di un percorso di concertazione con i diversi soggetti pubblici e privati interessati.

## **2.2 La formazione permanente**

L'integrazione tra il sistema scolastico, della formazione e del lavoro dovrà agire anche nella direzione della costruzione di un moderno " Sistema della formazione permanente " in grado di fornire a tutti i cittadini in età attiva la possibilità di accedere alla istruzione e alla formazione per tutto l'arco della vita.

## **2.3 Innovazione e competitività**

Un rilievo particolare nella nostra realtà territoriale, assume la **promozione di una forza lavoro competente** qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro.

Occorre tenere conto delle azioni formative attraverso le quali si possono acquisire competenze trasversali e che possono avere una ricaduta nei diversi settori. Punti di forza possono essere:

- a) la promozione di una forza lavoro competente qualificata e adattabile;
- b) l'innovazione e l'adattabilità nell'organizzazione del lavoro;
- c) lo sviluppo dello spirito imprenditoriale e di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro;
- d) la qualificazione e il rafforzamento del potenziale umano nella ricerca, nella scienza e nella tecnologia.

Per promuovere l'innovazione occorre consolidare da un lato i progetti di alfabetizzazione informatica, e dall'altro approfondire l'utilizzo di Internet e dell'e-commerce per ridurre i gap attuali e mantenere il passo del mercato e sostenere l'acquisizione di nuove competenze in campo informatico, telematico e multimediale.

## **3. Le opzioni provinciali per la realizzazione del piano**

La Concertazione come passaggio essenziale nella definizione delle politiche del lavoro e della formazione è affermato negli indirizzi generali della Unione Europea come momento centrale

nella definizione dei programmi non solo a livello Europeo e Nazionale, ma anche a livello locale, regionale e provinciale.

Il **metodo della concertazione** viene assunto come elemento cardine del processo di programmazione in quanto è attraverso il confronto costante con i rappresentanti delle parti sociali e delle istituzioni interessate che potrà realizzarsi l'integrazione delle nostre scelte con i fabbisogni reali del territorio e con i livelli più allargati di Pianificazione territoriale. L'integrazione dei diversi attori del sistema dell'istruzione e della formazione sarà maggiormente produttiva quanto più le diverse componenti del sistema saranno capaci di rappresentare le distinte identità e produrre ciascuno la propria parte di lavoro secondo le rispettive competenze.

Integrazione non vuol significare confusione dei ruoli ma capacità di dialogo e di coordinamento tra soggetti diversi. La Provincia proponendosi come soggetto ordinatore di questo sistema integrato della formazione intende operare per migliorare la qualità del sistema con misure di sostegno tese ad accompagnare il processo di autonomia delle scuole e a favorire processi di miglioramento negli Enti di Formazione Professionale .

Il Piano Provinciale delle politiche della Formazione Professionale, segue temporalmente la definizione del Piano Operativo Regionale attuativo del quadro Comunitario di sostegno F.S.E obiettivo 1, anni 2000- 2006.

Le risorse finanziarie per la formazione diretta alle agenzie formative, assegnate dalla Regione alla Provincia di Crotone attraverso il P.O.R. ammontano per il corrente anno a € 1.210.000 ( nota Assessore Regionale alla Formazione n. 1194 del 07 aprile 2003 ), sicuramente insufficienti a soddisfare l'esigenza formativa dell'intero territorio provinciale.

Di seguito sono indicate e descritte le scelte strategiche da perseguire in materia di politiche della formazione professionale e di politiche del lavoro.

Tali scelte sono state effettuate sulla base:

- degli elementi di analisi relativi sia alla situazione socio-economica della Provincia di Crotone che agli esiti dei precedenti periodi di programmazione;
- dell'insieme degli orientamenti formulati dai diversi documenti di programmazione comunitari e nazionali relativi all'utilizzo delle risorse dell'obiettivo 1 del Fondo Sociale Europeo.

#### **4. Le Modalità di Scelta dei Profili Professionali**

La Provincia di Crotone per la definizione dei profili professionali da inserire nel piano formativo 2002/2003 ha fatto riferimento:

- alla programmazione provinciale dei Fondi Strutturali 2000/2006 contenuta nel documento “Scenari di Sviluppo della Provincia di Crotone”;
- ai suggerimenti e alle proposte emergenti dalla concertazione con le parti sociali, le autonomie locali, secondo le regole del partenariato socio-istituzionale;
- alle segnalazioni di fabbisogni formativi emergenti da studi, ricerche, condotte a livello nazionale, regionale, locale;
- agli strumenti di programmazione negoziata ( Contratto d’aria e Sovvenzione Globale);
- Ai fabbisogni formativi manifestati nei PIS e nei PIT;
- alle manifestazioni d’interesse divenute per l’Amministrazione Provinciale un patrimonio rilevante ai fini dell’analisi delle esigenze formative del territorio.

Infatti la parte generale dell’Asse III ( Risorse Umane ) del CDP ha previsto che i fabbisogni di professionalità sul territorio possono essere determinati mediante manifestazioni d’interesse da parte di aziende private, enti di formazione ed enti pubblici. L’avviso, pubblicato nel BURC del 27/02/2001, n°19, con scadenza 29/03/2001, ha portato alla redazione di un elenco di 809 manifestazioni d’interesse di interventi formativi, per la Provincia di Crotone. E’ opportuno segnalare che nel suddetto elenco di manifestazione redatto dalla Regione Calabria non risultano inserite le manifestazioni di interesse dell’Amministrazione Provinciale di Crotone e le manifestazioni segnalate dal settore privato e da altri Enti di Formazione. In questo piano si è tenuto debitamente conto:

- del metaprogetto relativo all’avvio dei servizi per l’impiego elaborato dall’Amministrazione Provinciale quale manifestazione d’interesse a valere sull’Asse III Por Calabria 2000/2006.
- della manifestazione di fabbisogni formativi segnalati dal Centro Regionale di formazione professionale di Crotone e Cirò Marina.

Dall’analisi congiunta dei punti su elencati è emerso che il fabbisogno formativo distinto per settori economici per il territorio provinciale è così composto:

#### **4.1 Settore agricolo**

La Provincia di Crotone ritiene importante sostenere il potenziale occupazionale del settore, investendo sulle attività formative che possono contribuire a rafforzare una strategia complessiva di modernizzazione strutturale del settore.

Si considerano prioritari gli interventi rivolti a:

1) Realizzazione di interventi rivolti ad imprenditori e ai loro coadiuvanti ed in specifico:

- a) tracciabilità/rintracciabilità delle produzioni agricole;
- b) incremento della qualità delle produzioni e sistemi di certificazione;
- c) agricoltura integrata;
- d) incremento del livello di compatibilità ambientale delle coltivazioni;
- e) produzioni biologiche;
- f) tecniche avanzate di coltivazione, produzione e trattamento, innovazioni di prodotto, produzioni di nicchia e utilizzo delle nuove tecnologie;
- g) multifunzionalità nell'impresa agricola.

2) Realizzazione di corsi di qualificazione per alcuni profili specifici: conduttore macchine, potatore.

3) Realizzazione di interventi finalizzati a favorire l'integrazione fra il settore agricolo e altri settori economici (es. distribuzione, turismo), con particolare riferimento allo sviluppo di competenze professionali connesse con qualificazione dell'agriturismo, turismo verde, turismo rurale, introduzione di marchi di certificazione di qualità.

#### **4.2 Settore dell'industria e dell'artigianato di produzione**

Si considera prioritario realizzare interventi formativi relativi agli ambiti specificati di seguito, riguardanti, da un lato, lo sviluppo di competenze tecnico-professionali connesse con l'organizzazione e la gestione delle diverse funzioni aziendali, dall'altro l'aggiornamento tecnico in ambito linguistico e delle tecnologie di produzione.

In particolare, si ritiene prioritario predisporre un'offerta formativa, su tematiche emergenti, particolarmente connesse con l'innovazione e la competitività delle imprese, quali:

- l'approccio competitivo ed integrato alla qualità ed alla sicurezza;
- la gestione e sviluppo delle risorse umane;

- lo sviluppo dei sistemi informativi ( dagli applicativi, alle reti Internet, Intranet, il commercio elettronico, le tecniche cad/cam, ecc...);
- il controllo di gestione;
- la pianificazione e la gestione finanziaria;
- il marketing strategico, i servizi commerciali, i servizi al cliente;
  - le strategie commerciali ( il commercio internazionale, il commercio elettronico, ecc);
- la programmazione della produzione e logistica;
- le tecniche e la programmazione della manutenzione;
- l'aggiornamento normativo.

In specifico si considereranno prioritari i seguenti interventi:

- 1) interventi rivolti agli addetti ai diversi livelli sui temi della qualità, sicurezza e ambiente con specifico riferimento al contesto aziendale di appartenenza con il coinvolgimento delle risorse umane dell'impresa nei processi aziendali interni di controllo e miglioramento della qualità, consolidando le competenze di gestione manageriale del processo produttivo;
- 2) interventi attuati per incentivare processi di innovazione aziendale;
- 3) interventi finalizzati all'aggiornamento tecnologico;
- 4) interventi finalizzati allo sviluppo di competenze tecnico professionali.

## **4.3 Settore dei servizi**

### ***4.3.1 Comparto del commercio e della distribuzione***

Considerando le esigenze di sviluppo della qualità dei servizi commerciali, in questo ambito la programmazione della formazione continua sarà orientata dalle seguenti priorità e in ordine di importanza:

- 1) Riqualficazione della rete commerciale attraverso la realizzazione di interventi formativi finalizzati a sostenere la competitività dei piccoli esercizi commerciali su tematiche relative a:
  - commercio elettronico e tecnologie informatiche con particolare attenzione alle ricadute gestionali;
  - politiche commerciali di specializzazione;

- marketing urbano e strategie di integrazione fra piccoli esercizi e tra operatori pubblici e privati;
  - qualità e servizio al cliente;
  - cultura dell'ospitalità e conoscenza del territorio;
  - uso delle lingue straniere;
  - gestione di impresa;
- 2) Realizzazione di azioni relative ai temi della sicurezza sul lavoro e della certificazione di qualità;
  - 3) Realizzazione di interventi formativi a supporto di neo-titolari di esercizi commerciali.

#### **4.3.2 Comparto turistico-alberghiero**

Per la programmazione della formazione in questo comparto, le priorità fanno riferimento alla realizzazione di interventi formativi finalizzati all'acquisizione ed allo sviluppo di competenze relative a:

- programmazione dell'offerta turistica;
- sviluppo di strategie finalizzate a favorire l'integrazione fra le offerte turistiche rivolte a diversi segmenti di mercato;
- qualità del servizio e certificazione;
- controllo di gestione;
- commercializzazione del prodotto;
- gestione delle risorse umane.

In particolare si ritengono prioritarie le seguenti tematiche:

1. Ampliare la stagione turistica, favorire lo sviluppo di un'offerta turistica integrata che unisce al balneare le risorse culturali, storico-artistiche, ambientali, enogastronomiche dell'entroterra.
2. Incentivare le strutture di informazione e accoglienza turistica, con riferimento agli addetti alle strutture stagionali, con azioni formative relative a legislazione turistica, peculiarità turistiche del territorio della provincia, tecnologie applicate all'informazione ed elementi di comunicazione;

3. Promuovere l'innovazione informatica non solo ai fini gestionali, ma anche di promozione e commercializzazione.

#### ***4.3.3 Comparto Trasporti***

In questo comparto le priorità identificate riguardano sia il trasporto di merci che quello di persone mediante:

- 1) realizzazione di interventi formativi a beneficio di imprenditori ed operatori, e titolari di ruoli dirigenziali nel settore del trasporto merci, negli ambiti:
  - a) delle tecniche manageriali, competenze linguistiche specifiche, tecniche e strategie della logistica integrata, di organizzazione e commercializzazione dei servizi di trasporto in rapporto alle trasformazioni in atto;
  - b) delle tecniche di marketing, della commercializzazione, gestione delle risorse umane e capacità relazionali;
- 2) realizzazione di interventi formativi, con riferimento al trasporto di persone, a beneficio di imprenditori e titolari di ruoli commerciali, negli ambiti:
  - a) della programmazione e gestione del servizio;
  - b) competenze manageriali e qualità del servizio.

#### ***4.3.4 Comparto dell'artigianato di servizio***

Nel comparto dell'artigianato di servizio si ritiene prioritario sostenere iniziative inerenti l'ambito dei servizi di riparazione, dell'impiantistica/edilizia/costruzioni e quello dei servizi alla persona, con un'attenzione trasversale alle nuove norme in materia di sicurezza secondo il seguente ordine:

- 1) Impiantistica-edilizia-costruzioni.

In questo ambito si considerano prioritarie le attività di formazione sul lavoro finalizzate a:

- a) sviluppo di competenze manageriali strategico gestionali;
- b) aggiornamento relativo alla normativa sulla partecipazione a gare di appalto;
- c) aggiornamento tecnico sull'applicazione delle norme antisismiche alla progettazione e ristrutturazione degli edifici;
- d) interventi formativi di accompagnamento all'ottenimento della certificazione di qualità;

- e) aggiornamento tecnico sulla bioedilizia e tecnologia di risparmio energetico, della domotica e del recupero edilizio;
- f) aggiornamento sulle tematiche legate alla tipografia di cantiere;
- g) interventi formativi di qualificazione per la manutenzione di impianti.

#### ***4.3.5 Comparto delle Politiche Sociali***

In questo ambito sono considerate prioritarie le seguenti iniziative:

1. Corso di qualifica per Coordinatori di strutture e servizi socio-assistenziali;
2. Attività di formazione inerenti al lavoro di rete e all'approccio socio-riabilitativo per gli educatori che operano con l'handicap;
3. Attività di formazione rivolte agli operatori dei servizi residenziali e/o semiresidenziali per l'assistenza agli anziani e disabili

#### ***4.3.6 Comparto del Pubblico Impiego***

Obiettivo della misura 3.10 dell'Asse III del P.O.R. Calabria è l'adeguamento delle competenze della Pubblica Amministrazione. In questo ambito verrà data priorità a:

- Proposte formative che siano collegate ad un preciso disegno di innovazione organizzativa in una logica coerente con lo spirito delle leggi per il cambiamento nel Pubblico impiego;
- Progetti realizzati in forma integrata tra più Amministrazioni, con analoghe esigenze formative;
- Progetti rivolti a dirigenti, quadri o figure che occupano posizioni di rilievo nell'ambito di snodi organizzativi.

Sono ambiti tematici prioritari:

- 1) la gestione delle risorse umane e lo sviluppo delle abilità manageriali;
- 2) il controllo dei servizi esternalizzati ed appaltati;
- 3) lo sviluppo delle capacità e delle tecniche di programmazione/progettazione e di gestione per obiettivi;

- 4) il controllo e il miglioramento della qualità dei servizi con attenzione agli aspetti legati alla comunicazione interna e con il cliente, o alla riorganizzazione di processi e semplificazione di procedure;
- 5) l'applicazione delle innovazioni in ambito normativo secondo logiche coerenti con i processi di cambiamento in atto nella Pubblica Amministrazione;
- 6) aggiornamento del personale operativo dei servizi sociali.

#### ***4.3.7 Innovazione tecnologica e interventi trasversali ai settori/comparti economici***

In questo ambito è compreso l'insieme delle azioni formative che possono avere una ricaduta trasversale rispetto ai settori/comparti prima presi analiticamente in considerazione. Gli interventi di formazione che potranno coinvolgere diversi settori saranno finalizzati a:

- sviluppare competenze informatiche e telematiche strettamente tese all'innovazione.

Occorre consolidare i progetti di alfabetizzazione informatica, approfondire l'utilizzo di Internet e dell'e-commerce per ridurre i gap attuali e mantenere il passo del mercato e sostenere l'acquisizione di nuove competenze in campo informatico, telematico e multimediale.

## **5. Elenco Profili Professionali segnalati ed emersi dalla concertazione con le parti sociali**

Di seguito si riportano i profili professionali segnalati attraverso le manifestazioni d'interesse, dalle parti sociali e dagli enti pubblici e privati, secondo le regole del partenariato socio-istituzionale :

1.	Addetta al Telelavoro
2.	Addetto al Telelavoro
3.	Addetto alla confezione
4.	Addetto alla cucitrice
5.	Addetto alla logistica e magazzino
6.	Addetto alla valorizzazione dei prodotti tipici agricoli e locali;
7.	Addetto di Call Center
8.	Animatore professionale
9.	Animatore turistico;
10.	Antennista
11.	Assaggiatore olio di oliva
12.	Carrozziere
13.	Carrozziere
14.	Coltivatore di piante arboree;
15.	Cuoco specializzato in cucina tipica;
16.	Database administrator
17.	Destination Manager. Gestore delle destinazioni turistiche;
18.	Disegnatore artistico
19.	Ecomanager;
20.	Educatore professionale
21.	Elettrauto
22.	Elettricista

23.	Elettricista motori marini e impianti imbarcazioni
24.	Esperto Casaro
25.	Esperto di marketing nella distribuzione organizzata
26.	Esperto divulgatore dell'educazione ambientale e alimentare;
27.	Esperto gestione E.R.P.
28.	Esperto in igiene e profilassi degli allevamenti
29.	Esperto in marketing filiera olivicola
30.	Esperto in Marketing vendite e approvviggionamento
31.	Esperto in office automation
32.	Esperto in telecomunicazione internet/intranet
33.	Esperto multimediale
34.	Esperto nella commercializzazione delle carni
35.	Esperto paghe e contributi
36.	Esperto potatore olivicolo
37.	Esperto sviluppo/innovazione prodotti/servizi turistici
38.	Estetista
39.	Executive Master.Workshop per la innovazione e la competizione nelle imprese turistiche;
40.	Food and Beverage manager;
41.	Fund Kaiser. Pianificatore delle strategie di cofinanziamento di destinazioni o imprese turistiche;
42.	Gestore di Bed e Breakfast;
43.	Gestore di imprese turistiche sostenibili
44.	Gestore di ristorazione collettiva;
45.	Gommista
46.	Grafico pubblicitario e progettista web
47.	Guardia giurata – addetto alla sicurezza
48.	Guida turistica culturale

49.	Guida turistica naturalistica
50.	Guida turistica specialistica
51.	Hostess di terra
52.	Impiantista elettrico
53.	Manager delle nuove forme di ricettività;
54.	Manager esperto di project management
55.	Manovratore macchine semoventi
56.	Market Observer. Data Miner.
57.	Meccanico
58.	Meccatronico
59.	Operatore addetto servizi di aiuto alla persona
60.	Operatore di assistenza domiciliare;
61.	Operatore di comunità per disabili fisici
62.	Operatore di comunità per disabili mentali
63.	Operatore di stampa digitale
64.	Operatore esperto manutenzione impianti industriali elettrico-strumentale- meccanico;
65.	Operatore fieristico
66.	Operatore frantoiano
67.	Operatore Informatico
68.	Operatore intramuseale esperto in didattica nei musei
69.	Operatore linguaggio dei segni
70.	Operatore macchine a controllo numerico;
71.	Operatore nel settore del turismo sociale e scolastico;
72.	Operatore presse di stampaggio
73.	Operatore reti informatiche
74.	Operatore sociale di quartiere;
75.	Operatore sociale di strada;

76.	Orticolto;re;
77.	Ortifloricolto;re;
78.	Parrucchiere
79.	Promotrice in turismo sostenibile;
80.	Responsabile amministrativo per le attività turistiche;
81.	Responsabile banqueting;
82.	Responsabile commerciale per le attività turistiche;
83.	Responsabile del servizio di pulizia, biancheria e annessi;
84.	Responsabile del servizio salute e fitness;
85.	Responsabile gestione bar, ristorante;
86.	Responsabile tecnico ricerca e sviluppo
87.	Restauratore di tappeti;
88.	Revisore auto
89.	Saldatore
90.	Serricolto;re;
91.	Sommelier;
92.	Tecnico computer grafico
93.	Tecnico della prototipazione rapida
94.	Tecnico di panificazione
95.	Tecnico di processo, produzione e controllo qualità
96.	Tecnico esperto conduttore impianti di trattamento acque impianti industriali;
97.	Tecnico esperto conduzione sistemi produttivi automatizzati;
98.	Tecnico esperto gestione integrata: ambiente-qualità e sicurezza aziendale;
99.	Tecnico esperto installazione-verifica e controllo ascensori e montacarichi;
100.	Tecnico esperto multimediale
101.	Tecnico esperto nell'accoglienza turistica;

102.	Tecnico esperto operatore CAD/CAM;
103.	Tecnico informatico multimediale
104.	Tecnico qualità olio di oliva
105.	Tecnico recupero e valorizzazione centri storici
106.	Tecnico specializzato nel settore del legno
107.	Termoidraulico

## 6. Profili per i quali si richiedono azioni di formazione

Le azioni di formazione vengono individuate sulla base delle priorità individuate dal presente piano e i corsi dovranno essere attivati per i profili indicati nella seguente tabella, seguendo l'ordine di priorità e fino ad esaurimento delle risorse:

**PROVINCIA DI CROTONE SETTORE MERCATO DEL LAVORO E FORMAZIONE PROFESSIONALE**  
**PIANO PROVINCIALE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE POR Calabria Asse III Annualità 2002/2003**

N°	Profilo Professionale Proposto	Settore Comparto	Misura	Livello	Ore Corso	Parametro costo h/Allievi	N° Allievi	Costo h/Allievi
1	Addetto di Call Center	Servizi	3.13	1°	600	€ 8,00	15	€ 72.000,00
2	Animatore Turistico	Turismo	3.2	1°	500	€ 8,00	15	€ 60.000,00
3	Eletrauto	Artigianato		1°	600	€ 8,00	15	€ 72.000,00
4	Estetista	Servizi	3.13	2°	600	€ 10,00	15	€ 90.000,00
5	Addetto al Telelavoro	Servizi	3.13	2°	700	€ 10,00	15	€ 105.000,00
6	Addetto al Telelavoro	Servizi	3.3	2°	600	€ 10,00	15	€ 90.000,00
7	Guida Turistica Culturale	Turismo		2°	600	€ 10,00	15	€ 90.000,00
8	Guida Turistica Specialistica	Turismo		corso specializzazione	400	€ 11,00	15	€ 66.000,00
9	Impiantista Elettrico	industria		1°	600	€ 8,00	15	€ 72.000,00
10	Menager esperto di project management	Servizi	3.3	corso specializzazione	400	€ 11,00	15	€ 66.000,00
11	Guardia Giurata-Addetto alla Sicurezza	Servizi	3.2	1°	700	€ 8,00	15	€ 84.000,00
12	Tecnico Esperto Multimediale	Servizi	3.3	corso specializzazione	400	€ 11,00	15	€ 66.000,00
13	Tecnico Recupero e valorizzazione centri storici	Servizi	3.2	1°	500	€ 8,00	15	€ 60.000,00
14	Tecnico Esperto Operatore Cad/Cam	Servizi	3.3	2°	500	€ 10,00	15	€ 75.000,00
15	Tecnico computer grafico	Servizi	3.3	1°	500	€ 8,00	15	€ 60.000,00
16	Termo Idrraulico	industria		1°	500	€ 8,00	15	€ 60.000,00
17	Responsabile Commerciale per le attività turistiche	Turismo		2°	600	€ 10,00	15	€ 90.000,00
18	Parrucchiera	Servizi		1°	600	€ 8,00	15	€ 72.000,00
19	Operatore di stampa digitale	Servizi		1°	600	€ 8,00	15	€ 72.000,00
20	Meccanico	Artigianato		1°	600	€ 8,00	15	€ 72.000,00
21	Operatore Informatico	Servizi	3.4	corso speciale	600	€ 11,00	15	€ 99.000,00
22	Operatore L.I.S.-Linguaggio dei Segni	Servizi	3.4	corso speciale	500	€ 11,00	15	€ 82.500,00
23	Manutentore Polivalente(meccanico/elettrico/ elettrostrumentale)	industria		2°	600	€ 10,00	15	€ 90.000,00
24	Tecnico Esperto accoglienza Turistica	Turismo		2°	500	€ 10,00	15	€ 75.000,00
25	Food And Beverage Manager	Servizi		1°	600	€ 8,00	15	€ 72.000,00