



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Reg. delib. n. 2039

Prot. n.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

OGGETTO:

Modifiche puntuali ad alcuni interventi del Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI legislatura, approvato con deliberazione n. 75 del 24 gennaio 2020

Il giorno **26 Novembre 2021** ad ore **10:05** nella sala delle Sedute
in seguito a convocazione disposta con avviso agli assessori, si è riunita

LA GIUNTA PROVINCIALE

sotto la presidenza del

PRESIDENTE

MAURIZIO FUGATTI

Presenti:

ASSESSORE

**MIRKO BISESTI
ROBERTO FAILONI
MATTIA GOTTARDI
STEFANIA SEGNANA
ACHILLE SPINELLI**

Assenti:

**VICEPRESIDENTE
ASSESSORE**

**MARIO TONINA
GIULIA ZANOTELLI**

Assiste:

IL DIRETTORE GENERALE

PAOLO NICOLETTI

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta

LA GIUNTA PROVINCIALE

- vista la propria deliberazione n. 75 del 24 gennaio 2020, con la quale è stato approvato il Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI Legislatura;
- considerata l'esigenza di semplificare le procedure piuttosto complesse di alcuni degli interventi del Documento, in particolare dell'intervento 3.3.c (Titoli d'acquisto -voucher- per l'accesso a progetti individualizzati di inserimento lavorativo di persone con disabilità o in condizione di svantaggio) e dell'intervento 3.3.d (Progetti occupazionali in lavori socialmente utili per accrescere l'occupabilità e per il recupero sociale di persone deboli), nell'ottica di una razionalizzazione in funzione dell'imminente implementazione di un nuovo sistema informativo che consenta anche una più efficiente gestione delle pratiche amministrative;
- ritenuto inoltre di introdurre qualche modifica puntuale ai requisiti previsti da alcuni degli interventi e di apportare qualche correttivo, introducendo delle specifiche o colmando delle lacune nella disciplina contenuta nel Documento, emerse in occasione dell'attuazione degli interventi;
- precisato che resta fermo quanto disposto con la deliberazione n. 2089 del 14 dicembre 2020 avente ad oggetto "Approvazione del Documento recante "Interventi di politica attiva del lavoro per favorire la ripresa del mercato del lavoro in esito al periodo emergenziale" che contiene misure con carattere di eccezionalità, volte a potenziare la gamma di alcuni interventi del Documento, per dare uno stimolo forte alla ripresa occupazionale in funzione anticiclica;
- ritenuto di procedere in un secondo momento ad una revisione organica del Documento, che tenga conto dell'evoluzione del contesto e del mercato del lavoro, degli spunti offerti in occasione degli Sati generali del lavoro, delle misure disposte con la deliberazione n. 2089 del 14 dicembre 2020, delle risorse provenienti dal PNRR, anche al fine di focalizzare l'attenzione sugli interventi maggiormente in grado di favorire il mercato del lavoro;
- esaminata la proposta di modifica al Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI Legislatura, preventivamente approvata dalla Commissione provinciale per l'impiego con deliberazione n. 454 del 25 ottobre 2021;
- ritenuto di condividere la proposta di modifica al Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI Legislatura formulata dalla Commissione provinciale per l'impiego;
- ritenuto quindi di modificare il Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI Legislatura, allegato parte integrante e sostanziale della deliberazione n. 75 del 24 gennaio 2020 e di sostituirlo con l'allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- ritenuto di stabilire che l'efficacia del Documento allegato decorra dalla data di approvazione del presente provvedimento;
- acquisiti i pareri preventivi dei Servizi di staff, rilasciati ai sensi della deliberazione della Giunta provinciale n. 6 di data 15/01/2016;

- visto il parere della Commissione Provinciale per le Pari Opportunità tra donna e uomo, rilasciato ai sensi dell'art. 13, comma 2, lett. c) della legge provinciale del 18 giugno 2012, n. 13 (cd. Legge provinciale sulle pari opportunità), avente ad oggetto la "Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini";

a voti unanimi, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di approvare le modifiche al Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI Legislatura, approvato con deliberazione n. 75 del 24 gennaio 2020, secondo la proposta formulata dalla Commissione provinciale per l'impiego con deliberazione n. 454 del 25 ottobre 2021, di cui all'allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che l'allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, comprensivo delle modifiche al Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI Legislatura di cui al p.1, sostituisce integralmente l'allegato alla deliberazione n. 75 del 24 gennaio 2020;
3. di stabilire che l'efficacia del Documento allegato di cui al punto 2 decorre dalla data di approvazione del presente provvedimento;
4. di dare atto che la realizzazione degli interventi riconducibili alle azioni del Documento di cui al punto 2 avverrà secondo gli stanziamenti autorizzati nel bilancio di Agenzia del lavoro.
5. di dare atto che resta fermo quanto disposto con la deliberazione n. 2089 del 14 dicembre 2020 avente ad oggetto "Approvazione del Documento recante "Interventi di politica attiva del lavoro per favorire la ripresa del mercato del lavoro in esito al periodo emergenziale".

Adunanza chiusa ad ore 11:10

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

Elenco degli allegati parte integrante

001 Allegato 1

IL PRESIDENTE
Maurizio Fugatti

IL DIRETTORE GENERALE
Paolo Nicoletti

Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI Legislatura

Parte I

Il contesto: cambiamenti e prospettive del mercato del lavoro

1. Il mondo del lavoro cambia per adattarsi ai mutamenti derivati dal progresso tecnologico, dalla globalizzazione e dall'andamento demografico. Vi sono dinamiche nel complesso consolidate, che tendono a ripresentarsi ciclicamente, anche in relazione alla congiuntura economica. Nascono però, al contempo, nuovi modelli di organizzazione d'impresa, che si accompagnano all'evoluzione delle preferenze di chi lavora, contribuendo alla nascita di nuove competenze e attività, come di nuove forme di lavoro.

Al pari del capitale fisico, il capitale o, meglio, il potenziale umano - inteso come l'insieme di conoscenze e competenze che un individuo è in grado di accumulare - è un fattore chiave del processo produttivo e della produzione di ricchezza. La peculiarità del potenziale umano consiste nel fatto che esso può essere considerato allo stesso tempo come fattore che interviene nel processo produttivo e come accumulo di conoscenze. In quanto conoscenza, esso ha l'attitudine a produrre una serie di vantaggi, che si traducono nella crescita delle imprese e del territorio. Le strategie di investimento in capitale umano dovrebbero quindi andare di pari passo con la politica di sviluppo, la politica industriale (promozione delle esportazioni, sostegno al mercato, ecc.) e con le politiche dell'istruzione ed educative.

2. Nella fase attuale, registriamo, per molti aspetti, un "cambiamento strutturale" del mercato del lavoro. Si sta, infatti, modificando la struttura della produzione e, in particolare, il rapporto tra impiego dei fattori di produzione (capitale e lavoro) e output. Questo cambiamento riguarda ambiti molteplici: dallo *skill mix*, con un mutamento nella domanda di competenze, alle caratteristiche delle mansioni, delle attività e delle professioni, fino alla nascita di nuovi lavori, con la trasformazione o la scomparsa di quelli esistenti, oltre al mutamento delle tipologie contrattuali a favore di forme di lavoro diverse dal tradizionale rapporto a tempo pieno e indeterminato. Alcuni di questi cambiamenti sono da considerare positivi per la nostra comunità e per la nostra società e, dunque, vanno accompagnati e assecondati. Altri sono rischiosi, invece, quando non rappresentano svolte in senso patologico del sistema e, dunque, dovrebbero essere frenati o, perlomeno, presidiati da robuste contro-misure. In particolare, vi sono mutamenti in atto nella cultura del lavoro che, seppur difficili da provare con evidenze empiriche, si concretizzano in una maggiore disponibilità, rispetto al passato, da parte di chi cerca lavoro, ad accettare periodi più lunghi nel corso della vita caratterizzati da elevata incertezza e irregolarità (lavoro precario volontario).

3. Vi è un tema di *gap* tecnologico, che riguarda sia le nuove immissioni nel mercato del lavoro, sia le persone assunte. Molti studi analizzano in dettaglio questi aspetti. Per esempio, Randstad ha effettuato una analisi sulla penetrazione delle tecnologie digitali e di intelligenza artificiale nella routine aziendale. I risultati estratti da un campione di circa 14.600 lavoratori internazionali (400 gli italiani) sono in parte in contraddizione tra loro. L'80% dei dipendenti del nostro paese considera positivamente il crescente impatto della tecnologia sul mondo del lavoro, con un occhio di riguardo per le potenzialità che potrebbero essere sprigionate dall'*artificial intelligence*. Una quota identica si sente, tuttavia, sotto pressione sulle proprie competenze, delegando ai datori di lavoro il compito di predisporre piani di formazione per consentire ai dipendenti di acquisire le competenze mancanti. L'indagine Randstad spiega che l'87% dei lavoratori intervistati ambisce ad aumentare le competenze, anche per garantire la propria occupabilità sul lungo termine. Solo il 41% delle imprese è però già corso ai ripari con programmi di formazione specializzata, mentre appena il 50% degli intervistati ritiene che le Università siano in grado comunque di offrire un pacchetto adatto di competenze. Questo significa, in termini generali, che le imprese hanno una bassa attitudine a far crescere il personale

interno ed hanno un'aspettativa dal sistema di istruzione e universitario che spesso non viene soddisfatta, anche per via delle scelte di specializzazione delle persone che studiano.

4. Studi, analisi e dati dimostrano che, al momento, progresso tecnologico e globalizzazione non stanno riducendo i posti di lavoro, semmai ne stanno cambiando caratteristiche e qualità. Alcune attività, lavori e mestieri scompaiono, mentre ne compaiono altri e l'occupazione è cresciuta. I dati OCSE¹, per esempio, indicano che, in Italia, i posti di lavoro ad alto rischio di automazione sono appena al di sopra della media: il 15,2%. Un altro 35,5% potrebbe subire sostanziali cambiamenti nel modo in cui vengono svolti. Questi posti di lavoro rimarranno, ma con mansioni molto diverse da quelle attuali. In questo contesto, le stesse imprese sono spinte a ripensare a come il loro lavoro è organizzato, a ridisegnare i loro processi di business, a focalizzarsi in modo diverso sulle professionalità che hanno in casa e su quelle di cui necessitano, allo sviluppo di forme flessibili di lavoro in termini di orari e localizzazione del personale (*working anywhere and anytime*). Del resto, un elemento chiave perché le imprese possano rimanere sul mercato sarà la loro capacità di offrire continue occasioni di apprendimento ai lavoratori e lo sviluppo di una forte attitudine al *lifelong learning*.

5. Secondo l'analisi del McKinsey Global Institute "*Skill shift: Automation and the future of the workforce*" (2018), nei prossimi 15 anni l'automazione e le tecnologie dell'intelligenza artificiale trasformeranno il lavoro e i posti di lavoro, le persone dovranno sempre più interagire con *smart-machines* e questo porterà benefici in termini di accrescimento della produttività, del PIL, delle performance aziendali e quindi di prosperità economica, ma cambieranno altresì le competenze richieste alla forza lavoro.

La tabella riportata appena sotto ci mostra la stima di variazione tra il 2016 e il 2030 delle principali competenze richieste dal mercato del lavoro: le ore necessarie di competenze fisiche e manuali si ridurranno in modo significativo, aumenteranno le ore di competenze tecnologiche e sociali-emozionali che le macchine non saranno in grado di emulare.

Cambiamento di competenze 2016-2030 in miliardi di ore lavorate in Europa e negli Stati Uniti

	Competenze fisiche e manuali	Competenze cognitive basiche	Competenze cognitive alte	Competenze sociali ed emozionali	Competenze tecnologiche
2016	203	115	140	119	73
2030	174	97	151	148	113

Fonte: McKinsey Global Institute "*Skill shift: Automation and the future of the workforce*"

6. In Europa, la richiesta di competenze cognitive alte, come creatività, pensiero critico, capacità decisionale e capacità di processare informazioni complesse crescerà del 14% entro il 2030, mentre diminuiranno sensibilmente attività e lavori che richiedono solo abilità cognitive di base, come saper scrivere, capire e utilizzare i numeri. È chiaro che vi saranno differenze importanti tra settori e settori, tra contesti e contesti: vi saranno, ad esempio, ragionevolmente alta automazione in alcune attività, come lo stoccaggio e il confezionamento; mentre vi sarà meno automazione nelle attività legate ai servizi ad alta intensità di lavoro (si pensi alle attività legate alla cura e all'assistenza). Il lavoro fisico e manuale continuerà ad essere il più richiesto in termini di numero di persone totali, ma se oggi copre il 31% dei lavori totali, entro il 2030 rappresenterà il 25%. Nei prossimi anni, sempre secondo lo studio di McKinsey citato al punto precedente, le aziende cercheranno soprattutto professionisti informatici con competenze avanzate e competenze di programmazione. Il mercato del lavoro si esprimerà con forte richiesta di persone con caratteristiche e competenze legate alla creatività, al pensiero critico, alla capacità decisionale, alla capacità di lavorare in team, alla capacità di apprendimento e in grado di

¹ OCSE - Employment outlook 2019

attivare processi decisionali rapidi, mentre serviranno sempre meno persone con competenze di data entry e back office.

Le imprese rispondono ai cambiamenti del mercato, della globalizzazione e del progresso tecnico aumentando il livello di competenze richieste (il cosiddetto *upskilling*). I maggiori *skill-mismatches* si stanno registrando negli ambiti del *data analytics*, *IT*, *mobile*, *web design*, ricerca e sviluppo, mentre nel settore manifatturiero i fabbisogni maggiormente attesi riguardano la produzione.

7. Sulla medesima linea, “The Future of Jobs” - il rapporto 2018 del World Economic Forum insiste sul fatto che siamo ormai arrivati alla Quarta Rivoluzione Industriale o Industria 4.0, ossia quella che vedrà come protagoniste l’intelligenza artificiale, la robotica e la biotecnologia. Le dieci competenze “soft” che faranno la differenza nel mercato del lavoro sono nell’ordine: capacità di *problem solving* in contesti complessi, pensiero critico, creatività, gestione del personale, capacità di coordinarsi con gli altri, intelligenza emotiva, capacità di giudizio e di prendere decisioni, *service orientation*, negoziazione, flessibilità cognitiva.

8. Vi è poi un problema di *mismatch*, ossia di persone che sono troppo o troppo poco qualificate rispetto alle mansioni che svolgono. L’OCSE ha calcolato un indicatore di mismatch: questo indicatore è alto ovunque e coinvolge circa un terzo delle persone che lavorano, ma in Italia, oltre ad essere più elevato della media europea (38,2% contro 33,5%), si riferisce soprattutto a quanti sono sovra-qualificati (18,2% contro il 14,7% della media europea). La sovra-qualificazione, oltre a costituire uno spreco di risorse, con denaro investito in filiere formative con sbocchi limitati, rafforza l’idea che nel nostro paese non solo manchino persone qualificate, ma che i profili esistenti non siano coerenti con quanto richiesto dalle imprese e che, spesso, debbano adattarsi a mansioni meno qualificate, con conseguenti fenomeni di demotivazione e frustrazione, oltre che di scoraggiamento a investire in formazione e nella sfera lavorativa di breve periodo, con aumento dell’incertezza e difficoltà di pianificazione.

9. L’organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha sollecitato con un Rapporto *ad hoc* steso dalla Commissione Mondiale sul Futuro del Lavoro - *Work for a brighter future* (2019) - l’impegno di tutti i governi su una serie di misure per affrontare le sfide relative ai cambiamenti senza precedenti nel mondo del lavoro, delineando un piano che si basa sugli investimenti nel potenziale umano e nelle istituzioni che presidiano il mercato lavoro. Il Rapporto delinea le sfide generate dalle nuove tecnologie, dai cambiamenti climatici e dalla demografia, chiede una risposta globale collettiva alle loro ripercussioni nel mondo del lavoro e sottolinea che la collaborazione tra governi, sindacati e rappresentanza dei datori di lavoro sarà strumento essenziale per rendere più inclusive economie e mercati del lavoro. Tra le raccomandazioni della Commissione Mondiale vi è quella della costruzione di un sistema universale di valorizzazione dell’apprendimento permanente, che consenta a tutte le persone di acquisire competenze, riqualificarsi e perfezionarsi. Vi è quella di investire sulla gestione del cambiamento tecnologico per promuovere il lavoro dignitoso e di qualità; quella di investire nei servizi pubblici alla persona; quella di sostenere una trasformazione con obiettivi misurabili in termini di uguaglianza di genere; quella di operare per una riorganizzazione dei sistemi di incentivi per le imprese, in favore di strategie d’investimento a più lungo termine.

10. In sintonia con quanto indicato poco sopra, muovono anche gli indirizzi contenuti nell’Agenda Globale per le Competenze per l’Europa, adottata dalla Commissione Europea il 10 giugno 2016. Tale documento invita, infatti, gli Stati membri e le parti interessate a migliorare la qualità delle competenze e la loro pertinenza con il mercato del lavoro. Secondo molti studi condotti, 70 milioni di europei non possiedono adeguate competenze anche di base e ciò li espone al rischio di disoccupazione, povertà ed esclusione sociale. Molti cittadini, in particolare i giovani altamente qualificati, svolgono invece mansioni non corrispondenti al loro talento e alle loro aspirazioni, e sono in una condizione di *over-qualification*, cioè possiedono conoscenze e

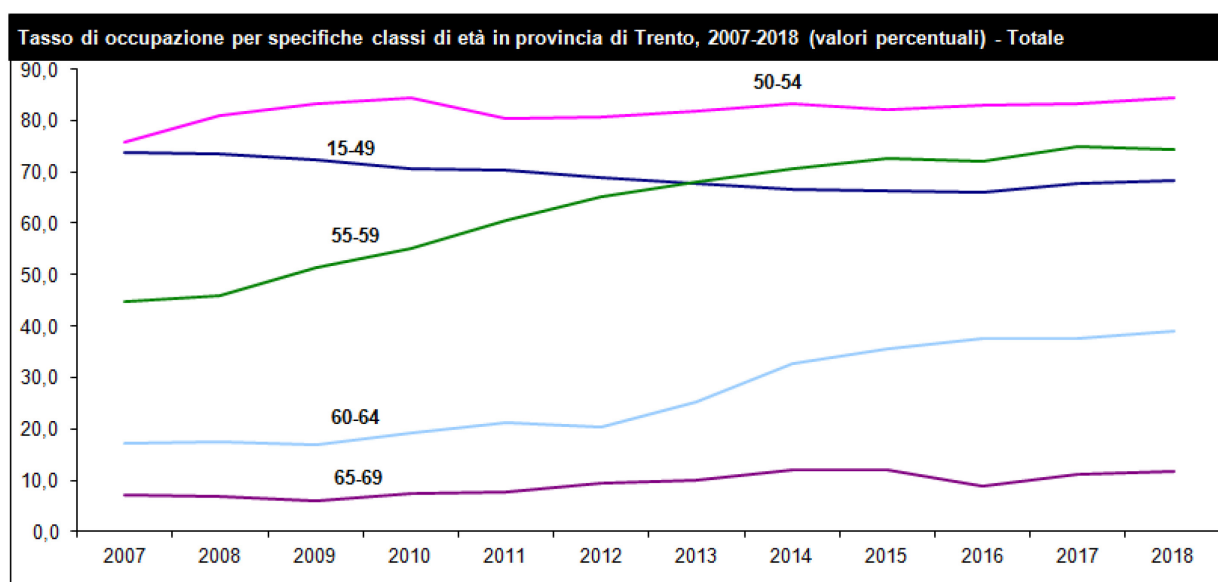
competenze che non sono valorizzate nel lavoro svolto. Allo stesso tempo il 40 % dei datori di lavoro europei dichiara di non riuscire a reperire persone con le giuste competenze per crescere e innovare. Infine, sono troppo pochi coloro che hanno la mentalità e le competenze imprenditoriali per avviare un'attività in proprio e adeguarsi alle esigenze in continua evoluzione del mercato del lavoro. La Commissione Europea sottolinea che è essenziale innalzare i livelli di competenza, promuovere le competenze trasversali e riuscire a prevedere meglio le esigenze del mercato del lavoro, anche sulla base di un dialogo con le imprese, per migliorare le possibilità di riuscita delle persone e sostenere una crescita equa, inclusiva, sostenibile e società coese.

11. In Italia, solo tra il 2017 e il 2018, la percentuale di figure difficili da reperire è passata dal 21,5% al 26,3%. Le più recenti indagini sui fabbisogni occupazionali relativi all'Italia segnalano, del resto, alcune tendenze di fondo: in futuro crescerà, in generale, la richiesta di personale qualificato e, per quanto riguarda gli ambiti specifici, continuerà ad espandersi la domanda di diplomati e laureati di area tecnica e scientifica. Informatici e programmatori saranno sempre più richiesti; ma anche le professioni di supporto e servizio alla persona e quelle di insegnamento sono destinate a crescere, per l'invecchiamento della popolazione e per la maggiore diffusione della formazione in ogni fascia di età. Si prevede, inoltre, un'espansione delle professioni legate al turismo, alla cultura, al "made in Italy", all'uso del tempo libero. Seguendo l'ultima indagine Excelsior, tra i diplomati le figure più richieste sono i diplomi ad indirizzo amministrativo, finanziario e marketing, seguiti dal meccanico e meccatronico, dal settore turistico ed enogastronomico, dall'elettronica ed elettrotecnica e dall'informatica e telecomunicazioni. Tra le professioni per i giovani, il 51,8% dei disegnatori industriali è difficile da reperire; difficoltà anche superiori si registrano per i tecnici elettronici (57,7%) e per gli elettrotecnici (71,5%). Tra i laureati viene evidenziata la necessità delle imprese di dotarsi principalmente di profili professionali in possesso di una laurea ad indirizzo economico e, a seguire, di figure in possesso di lauree in ingegneria o ad indirizzo insegnamento e formazione o sanitario e paramedico. Le difficoltà di reperimento per i profili a maggiore sbocco occupazionale dei laureati sono spesso elevate: 48,4% per gli specialisti nei rapporti con il mercato, il 52,5% per gli ingegneri energetici e meccanici e il 64,8% per gli analisti e progettisti di software. L'analisi Excelsior ci segnala altresì che sono ancora disponibili molti lavori per persone prive di qualificazioni elevate, il 21,8%, ma la quota dei lavori offerti ai diplomati e ai laureati è in costante crescita. Queste tendenze sono in gran parte rinvenibili anche nel contesto locale, dove però il fabbisogno risulta rafforzato soprattutto per le figure del settore turistico.

In particolare: il mercato del lavoro in Trentino nella fase attuale

12. A partire dall'anno 2017, l'andamento del mercato del lavoro trentino si è connotato per una maggiore dinamicità, che ha aperto ad una fase caratterizzata da stabilità e da un andamento virtuoso. Nel tempo più recente non è mancata, peraltro, qualche oscillazione di congiuntura. E' molto difficile stimare nel medio-lungo periodo quale sarà l'andamento del mercato del lavoro in Trentino, ed è quasi impossibile dire oggi se questa tendenza alla stabilizzazione potrà rimanere tale per tutta la legislatura. Si può affermare però che, nella fase attuale, tutti gli indicatori macro sono in recupero e, in alcuni casi, hanno raggiunto valori anche più robusti di quelli del periodo pre-crisi. Lo dimostra la crescita delle assunzioni: dal punto di minimo registrato nel 2014 (anno in cui erano state attivate solo 123.634 assunzioni), la crescita è stata ininterrotta e, dopo aver raggiunto e superato la performance ante crisi, ha toccato, nel 2018, il valore più alto, con un volume di 160.834 assunzioni. Analoga tendenza positiva si riscontra per il tasso di occupazione - che nel dato di media per l'anno 2018 raggiunge quota 68,2% - ed è in crescita di 1,5 punti percentuali rispetto al valore registrato nel 2008 e di 2,3 punti sul 2014.

Il ricorso agli ammortizzatori sociali, infine, si è ridotto in questi ultimi anni in modo notevole: il numero di ore autorizzate nel 2018 per la CIG ramo industria è sceso a 278.482 (-87% sul 2014) e per l'edilizia a quota 868.558 (-71%).

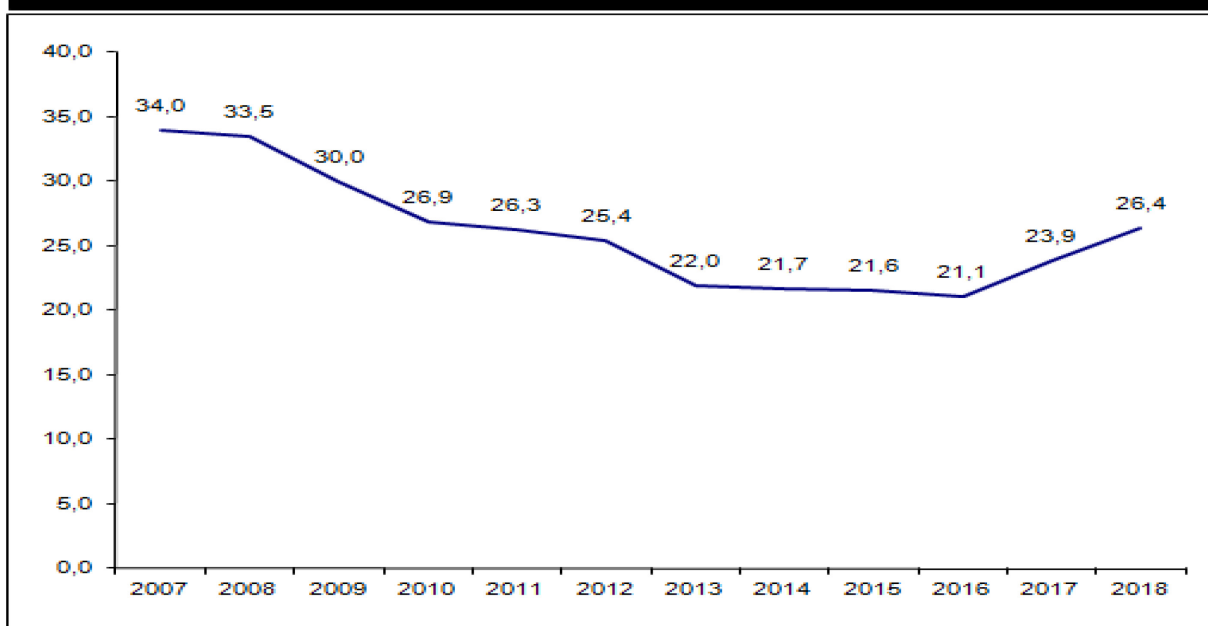


Fonte dei dati: USPML su dati ISPAT

13. Rispetto al dato medio del 6,9% rilevato nel 2014, nel 2018, scende anche il tasso di disoccupazione al 4,8%. Questo tasso non risulta ancora riallineato alle percentuali della fase pre-crisi (3,3%), ma, nondimeno, si associa già all'evidenza di una tensione nel reperimento della manodopera: il fabbisogno di manodopera certificato da Excelsior per il 2018 risulta in crescita del 20% rispetto al 2017 e la percentuale di imprese che prevede una ricerca di personale aumenta al 70,5%, uno dei valori più elevati nel panorama nazionale, insieme a quello della Provincia di Bolzano. In particolare, vengono segnalate difficoltà di reperimento per il 40% delle professioni artigiane, agricole e operaie specializzate, e per quasi il 34% dei conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili previsti in entrata.

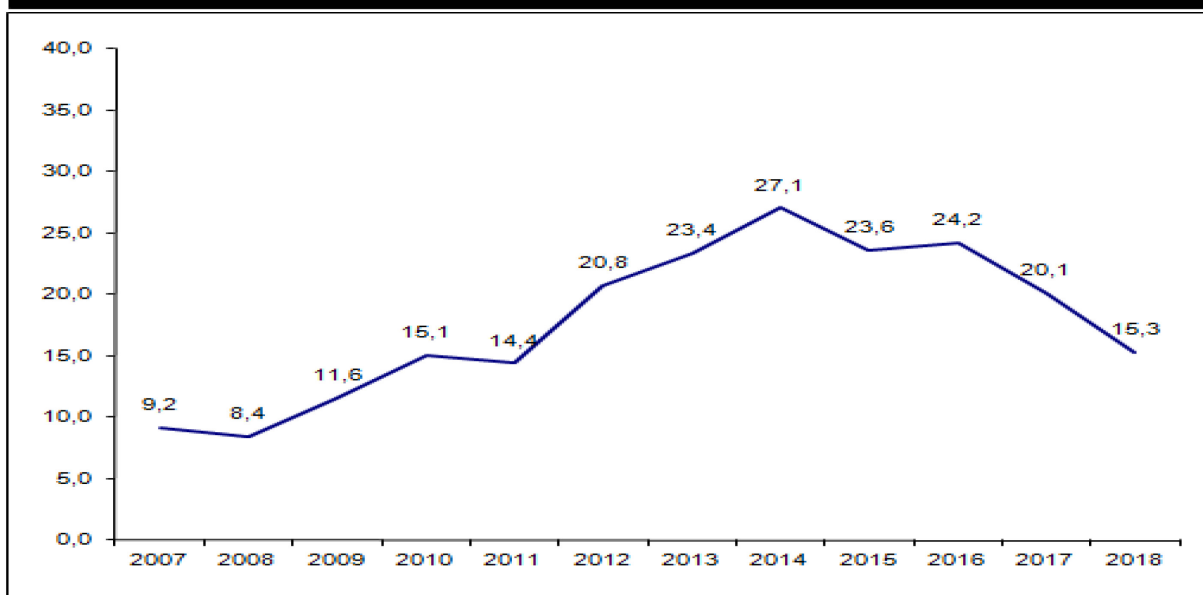
14. Segnali incoraggianti si intravedono anche sul fronte dell'occupazione giovanile.

Tasso di occupazione classe 15-24 anni di età in provincia di Trento,



Fonte dei dati: USPML su dati ISPAT

Tasso di disoccupazione classe 15-24 anni di età in provincia di Trento,



Fonte dei dati: USPML su dati ISPAT

Tra il 2008 e il 2014, il tasso di occupazione dei giovani 15-24enni è infatti calato di 11,8 punti percentuali (dal 33,5 al 21,7%) e quello della loro disoccupazione cresciuto dall'8,4 al 27,1%. Si tratta del target di disoccupati più colpito per età durante la lunga stagione della crisi, a causa del blocco delle assunzioni sia nell'accesso al primo lavoro, sia nella ricerca di un nuovo lavoro dopo la chiusura di un'esperienza lavorativa. Tant'è che il Rapporto Giovani 2019 pubblicato dalla Fondazione Toniolo, che evidenzia i risultati di un'indagine internazionale dell'Istituto condotta a luglio 2018, mette in luce che un giovane-adulto italiano (in età 20-35 anni) su quattro considera ancora elevata la possibilità di trovarsi senza lavoro a 45 anni, valore che sale a 1 su 3 dopo i 30 anni, a riprova di come il meccanismo di disillusione operi nel periodo di transizione verso il mondo del lavoro.

Il periodo tra il 2014 e il 2018 ha segnato in Trentino un'inversione di tendenza: aumenta il tasso di occupazione dei giovani 15-24enni, di 4,7 punti percentuali, mentre cala il tasso di disoccupazione: dal 27,1 al 15,2%. Per entrambi gli indicatori permane, nondimeno, un differenziale da recuperare sul dato pre-crisi (7,1 punti percentuali per tasso di occupazione e 6,8 per disoccupazione). In linea con le analisi previsionali Excelsior, nel 2018 la ricerca di personale con qualifica o diploma professionale è in crescita di oltre sei punti percentuali sul 2017, ma aumenta anche l'incidenza della ricerca dei diplomi superiori e quella del titolo universitario. Resta ancora significativa la problematicità di un quadro occupazionale in cui la quota di lavoro alle dipendenze con contratti temporanei è in crescita, dal 17,5% del 2014 al 22% come dato di media e al 44,5% per i giovani fino a 34 anni.

15. Vi è poi il problema dei NEET intese come le persone giovani più fragili. Si tratta, peraltro, di una categoria dai contorni sfumati, per la quale esistono elementi di sovrapposizione con quella dei disoccupati giovani. Nel 2018, in Trentino, i NEET, cioè le persone che non studiano e non lavorano, in età 18-34 anni, sono pari a quasi il 15% della relativa coorte (circa 14.000 ragazzi). Normalmente i NEET vengono identificati come persone che non fanno nulla, ma l'analisi rileva che circa il 30% sono alla ricerca di un lavoro e un altro 24% sono forze di lavoro potenziali². Inoltre i NEET sono in prevalenza diplomati e italiani.

16. Nell'affrontare la questione dell'ingresso delle persone più giovani nel mercato del lavoro, si sommano gli effetti di una serie di politiche pubbliche, ad esempio le caratteristiche e la specializzazione della formazione scolastica e universitaria, le capacità di orientamento anche rispetto alla formazione professionale e ad un contesto lavorativo in continuo cambiamento, il diritto allo studio, l'organizzazione dei servizi di incontro tra domanda e offerta, l'attenzione della scuola alle attività di alternanza scuola-lavoro. Vi sono poi profili sociali legati al bilanciamento tra vita e lavoro, al ruolo che viene attribuito, all'interno della nostra società, al peso nelle scelte della famiglia, che spesso continua a ragionare su vecchi schemi di orientamento. Non secondari sono gli aspetti culturali consolidati. Il percorso verso la stabilizzazione per i giovani resta impegnativo: la verifica aggiornata al settembre del 2018 del loro posizionamento contrattuale, trascorsi 30 mesi dall'assunzione con contratti a termine evidenzia il passaggio al tempo indeterminato solo nell'11,1% dei casi; per chi proviene da un contratto di somministrazione il transito verso un lavoro stabile migliora, ma riguarda circa il 20% dei giovani (33,1% considerando anche l'apprendistato). L'apprendistato è il percorso più performante e, a distanza di circa 30 mesi, quanti stanno ancora lavorando o con questo contratto o con un contratto a tempo indeterminato sono il 47,3%.

Spesso, a fare da padrone è ancora una sorta di sistema del lavoro gerontocratico, in cui si parla di retorica della "gavetta", per cui chi comincia a lavorare deve essere pronto ad affrontare condizioni difficili – se non misere – e sopportare in silenzio sgarbi, angherie, magari addirittura a lavorare sottopagato o gratis; la retorica dell'"attendere il proprio turno", che si verifica specialmente per posizioni di rilievo, potere, prestigio; infine la logica degli "scatti di anzianità", un sistema codificato che associa all'età anagrafica e agli anni di servizio le promozioni e gli aumenti di stipendio, con una refrattarietà fortissima al cambiamento. Si tratta di un atteggiamento che rende difficile anche per i giovani occupati l'assunzione precoce di responsabilità, la presa in carico di problemi sfidanti.

² Per rappresentare appieno la complessa realtà del mercato del lavoro è necessario andare oltre la distinzione tra occupati, disoccupati e inattivi, con l'ausilio di indicatori complementari definiti in sede europea. I soggetti inattivi si distinguono in due segmenti:

- gli individui che non cercano attivamente un lavoro, ma sono disponibili a lavorare;
- le persone che cercano lavoro, ma non sono subito disponibili.

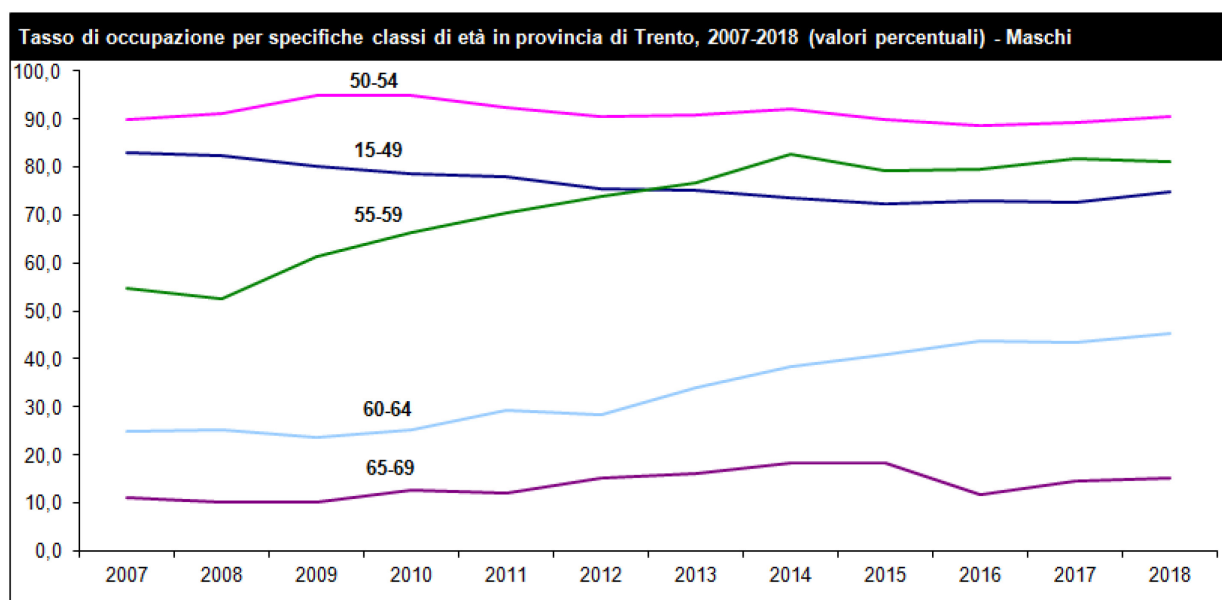
La somma dei due segmenti rappresenta le cosiddette "forze di lavoro potenziali".

17. Anche il mercato del lavoro Trentino è segnato dai cambiamenti che caratterizzano lo scenario globale e nazionale. L'analisi dell'attuale contesto economico e sociale locale, da un lato, come testimoniano i dati, fornisce riscontri significativi rispetto alla ripresa del mercato del lavoro, dall'altro rivela l'esistenza di margini di miglioramento rispetto ad alcune criticità.

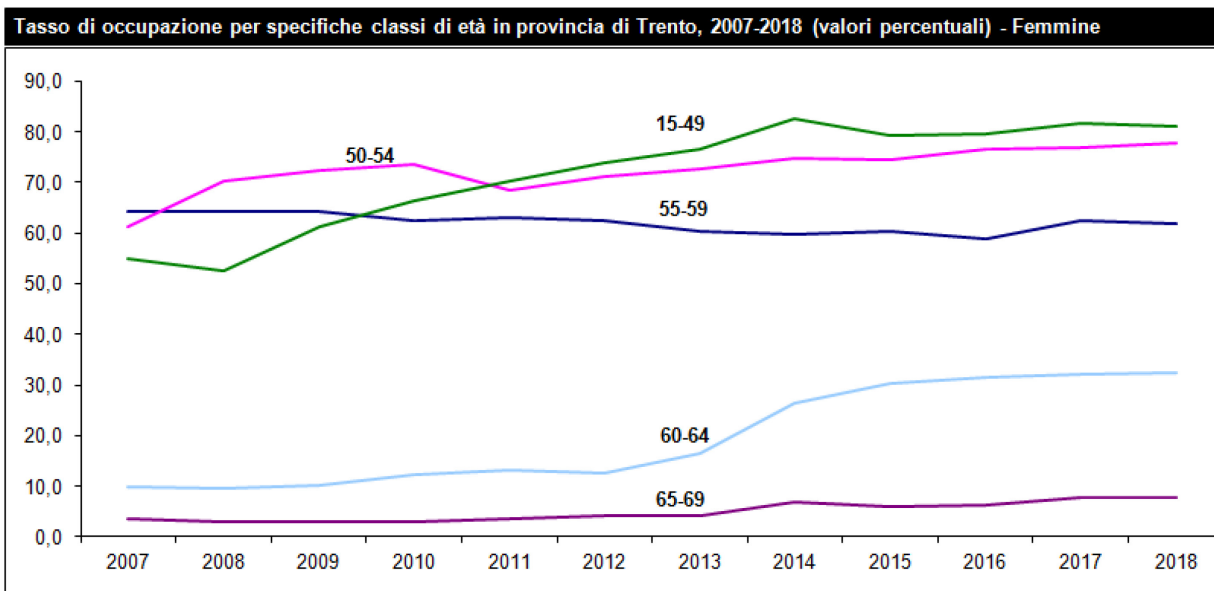
18. Negli anni della lunga crisi economica, gli strumenti pubblici a sostegno delle imprese si sono focalizzati sul mantenimento dei livelli occupazionali, con l'effetto di spostamenti di persone dai settori maggiormente colpiti, manifattura e costruzioni (prevalentemente a occupazione maschile), ai servizi. Questa dinamica ha comportato l'aumento dell'occupazione in ambiti a bassa produttività (servizi) e il calo in parte di quelli ad alta produttività potenziale (industria manifatturiera). La maggior parte delle persone che lavorano è oggi impiegata nei servizi.

19. Oltre ai tassi tradizionali del mercato del lavoro, assume importanza crescente il tasso di inattività delle persone in età lavorativa. Nel contesto economico e sociale attuale, caratterizzato da una popolazione che invecchia e cresce poco, per una caduta significativa della natalità (in Trentino come altrove) e un costante innalzamento della speranza di vita, vi è la presenza di lavoratori "scoraggiati", o comunque di persone che potrebbero lavorare e rispetto alle quali questo tasso assume valori significativi. Nel 2018, il tasso di inattività è pari al 28,3%, con una tendenza alla riduzione e una prevalenza di donne. Si tratta per circa un 40% di studenti e un 17% di pensionati. Si registra poi una quota del 7%, quasi esclusivamente rappresentata da donne, che si dedica alla cura dei bambini e/o di altre persone non autosufficienti. Vi è anche un 12% che evidenzia il mancato interesse al lavoro o che dichiara di non averne bisogno. Anche in quest'ultima situazione si ritrovano prevalentemente donne. In un contesto nel quale si osserva una popolazione in età lavorativa stabile, e a tendere in diminuzione, si dovrebbero attivare misure per incentivare il lavoro, allargando la base occupazionale e supportando la crescita dell'economia.

20. Si osservano ancora significative differenze tra le due componenti di genere.



Fonte dei dati: USPML su dati ISPAT



Fonte dei dati: USPML su dati ISPAT

21. Negli ultimi anni, lo svantaggio della componente femminile ha visto un miglioramento non irrilevante, ma va ricordato il punto di partenza. Le donne infatti hanno superato gli uomini nella quota di persone con educazione terziaria, ma ciò non si è riflesso ancora nel mercato del lavoro, né in termini di occupabilità, né di salari. Nel complesso, il lavoro femminile resta comunque segnato da un insieme di aspetti insoddisfacenti in termini di qualità, non solo dal punto di vista remunerativo, ma anche con riferimento ad altri indicatori, quali part-time involontario, *over-education*, livello dei salari, precarietà. Basti ricordare che ogni cento donne presenti nella popolazione, si contano quasi 62 donne al lavoro, dato che, nel caso dei maschi, si avvicina a 75 e quindi rivela una presenza maschile decisamente più cospicua. A ciò si aggiunga che una notevole parte delle occupate lavora a tempo parziale (41%), mentre i maschi sono in proporzione molti meno (una quota che arriva appena al 7%). La maternità è il fattore che più viene chiamato in causa per leggere le differenze di genere nel mercato del lavoro, anche se, l'evidenza empirica mostra che partecipazione femminile al lavoro e natalità sono positivamente correlate. Migliorando le condizioni di contesto, si possono ottenere dei notevoli progressi in termini di presenza femminile nel mondo del lavoro anche in presenza di figli. Le indagini sistematiche sul fenomeno degli abbandoni legati alla maternità evidenziano che in Trentino circa il 10% delle donne occupate alle dipendenze che hanno un bimbo lasciano il lavoro all'arrivo di un figlio a causa di condizioni di lavoro e di orario non compatibili con le esigenze conciliative. Anche le scelte formative delle giovani, che tendono a privilegiare indirizzi umanistici nel 67% dei casi, condizionano negativamente il loro inserimento nel mercato del lavoro.

22. Nelle modifiche della composizione dell'occupazione si osservano gli effetti della maggior partecipazione delle donne al lavoro, dell'invecchiamento della popolazione, delle riforme previdenziali e dell'istruzione. Nel 2018, più della metà della popolazione occupata possiede almeno un diploma professionale o di scuola secondaria superiore; i laureati rappresentano il 23%, con un incremento nel decennio prossimo al 50%. Di rilievo è anche l'incidenza dei lavoratori della conoscenza, che sono il 18%, e l'attrattività del mercato del lavoro per le professioni con alta qualifica. A differenza dell'Italia, il Trentino ha un tasso migratorio dei laureati positivo e pari al 6 per mille dei residenti con titolo terziario.

23. La conoscenza è fattore cruciale per la crescita culturale, sociale ed economica di un territorio. Per quanto riguarda il Trentino, i dati restituiscono un quadro del sistema scolastico e formativo fra i migliori nel panorama nazionale, che raggiunge performance costantemente sopra quelle rilevate a livello nazionale e quelle del Nord-Est, anche per quanto riguarda l'accesso

all'Università e il conseguimento dei relativi titoli di studio. Lo stesso non può dirsi tuttavia con riguardo al confronto con l'Unione Europea, alla luce del quale si intravedono ancora ampi margini di miglioramento della competitività del territorio, legata all'ulteriore innalzamento dei livelli di istruzione e formazione, con particolare riguardo ai livelli più elevati di scolarità. Il tasso di scolarità (14-18 anni) in Trentino è del 95,4% verso il 92,4% dell'Italia e il 93,4% del Nord-Est. Il 70,3% delle persone fra i 25 e i 64 anni di età è in possesso di un diploma superiore, in Italia lo è il 61,7%; mentre il tasso di passaggio all'Università è del 53,1% verso il 50,3% nazionale. Se si osserva la percentuale di persone tra i 25 e i 64 anni che ha conseguito una laurea, il Trentino raggiunge il 20,8%, dato superiore rispetto a quello nazionale, che si attesta al 18,7%, ma nettamente inferiore al 31,4% dell'Unione Europea. La percentuale dei giovani laureati tra i 25 ed i 34 anni in Trentino è del 31,8%, verso il 26,9% in Italia e il 38,8% nei paesi dell'Unione Europea.

L'innalzamento del livello di istruzione è legato non solo alla qualità del sistema e alla capacità di innovare la proposta didattica, ma anche alle modalità con le quali si sviluppano i rapporti tra scuola e mondo del lavoro e alla capacità di rafforzare ulteriormente l'alleanza sin qui raggiunta tra questi due mondi.

24. Parallelamente alla crescita culturale, è fondamentale lo sviluppo della capacità di innovazione delle aziende del territorio. Attraverso l'approvazione della Carta di Rovereto, il Forum per la ricerca trentino ha identificato specifiche traiettorie rispetto cui far crescere le aziende innovative del territorio: nuovi materiali, sensori, robotica e IoT (*Internet of Things*), intelligenza artificiale per l'industria/fabbrica 4.0/meccatronica, intelligenza artificiale per la sicurezza, intelligenza artificiale per la società digitale, tecnologie per la decarbonizzazione: idrogeno e batterie, biotecnologie e tecnologie per la salute e la sanità, agrifood, risorse naturali e bioeconomia.

Parte II

Obiettivi e sfide del Documento degli interventi di Politica del Lavoro della XVI Legislatura

In relazione ai principi individuati nella legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19, il Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI Legislatura provinciale costituisce la concreta attuazione degli obiettivi del Programma di Sviluppo Provinciale ed è inserito nella politica di sviluppo economico-sociale territoriale. Esso si giova della partecipazione alla sua costruzione delle forze sociali, delle organizzazioni sindacali, imprenditoriali e professionali e, nella fase attuale, è finalizzato al rafforzamento quantitativo e, specialmente, al potenziamento qualitativo dei livelli occupazionali del nostro territorio. Esso definisce inoltre le priorità, le tipologie degli interventi, nonché i criteri e le modalità di attivazione degli interventi medesimi.

In particolare, il Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI Legislatura si articola su **7 sfide**, ovvero su 7 macro ambiti di azione ritenuti prioritari e strategici, correlati agli obiettivi delineati dal Programma di Sviluppo Provinciale e funzionali anche al perseguimento della Strategia provinciale di specializzazione intelligente, definiti in rapporto al contesto di cambiamento e alle prospettive del mercato del lavoro descritti nella parte I di questo Documento.

Nella parte III del presente Documento degli interventi di politica del lavoro, sono indicati gli specifici interventi per la realizzazione della priorità definita in ciascuno dei macro ambiti di azione (o sfide).

La Giunta della Provincia autonoma di Trento ha individuato, tra gli obiettivi di medio-lungo periodo perseguiti dal Programma di Sviluppo Provinciale della XVI Legislatura, l'impegno verso l'aumento del livello di occupazione e del lavoro di qualità, compreso l'allineamento verso l'alto della domanda e dell'offerta di competenze. L'obiettivo è perseguito attraverso una

strategia che si articola nelle seguenti linee di intervento:

potenziamento dei servizi per il lavoro

migliorare la qualità e l'efficacia dei servizi per il lavoro in chiave di attivazione, orientamento e incontro domanda e offerta. Far diventare Agenzia del lavoro e quindi i Centri per l'impiego del territorio un punto di riferimento sia per le aziende in cerca di lavoratori con diverse professionalità, sia per i singoli disoccupati e inoccupati che vogliono riqualificare o modificare la propria posizione lavorativa. Potenziare i servizi di orientamento anche in relazione alle prospettive di evoluzione del mercato del lavoro;

disoccupazione giovanile

promuovere l'offerta di occasioni lavorative a favore dei giovani coerente con la loro formazione, favorendo un incremento del salario di ingresso, anche allo scopo di trattenere le migliori professionalità evitando il depauperamento del capitale umano territoriale;

certificazione delle competenze

sviluppare il sistema della certificazione delle competenze anche al fine di un loro riconoscimento in termini di carriera scolastica allo scopo di rendere più flessibile il passaggio dal mondo della scuola a quello del lavoro e viceversa;

efficace gestione delle transizioni

assicurare una efficace gestione delle transizioni dei lavoratori, incluso l'impegno alla presa in carico dei lavoratori di aziende in crisi, nell'ambito di una unitarietà di sistema in cui cooperano attori pubblici o privati. Creare connessioni di opportunità anche con modelli organizzativi più flessibili e modalità innovative abilitate dalle nuove tecnologie;

formazione che sostenga i lavoratori rispetto al ritmo delle innovazioni

rafforzare le sinergie pubblico-privato per la formazione continua, la riqualificazione e la certificazione delle competenze, al fine di ridurre il divario tra le competenze acquisite e quelle richieste dal mercato e sostenere i processi di innovazione. Tale formazione deve essere mirata, con attenzione ai risultati legati alla spendibilità delle competenze e alla loro coerenza con i fabbisogni di crescita.

Valorizzare i legami con la filiera della formazione professionale, per aprire spazi e creare reti funzionali anche alla formazione dei disoccupati e dei lavoratori. Inoltre, verificare una efficiente percorribilità dell'attivazione di strumenti finanziari per il potenziamento del capitale umano, da sperimentare inizialmente anche con il Fondo sociale europeo, puntando a favorire l'emersione in quei contesti di nuove imprenditorialità;

contrasto all'invecchiamento della forza lavoro

favorire il ricambio generazionale all'interno delle imprese incentivando sistemi di trasmissione delle competenze tra lavoratori *senior* e neo assunti;

specificità del sistema trentino dei lavori socialmente utili

calibrare il mix di politiche attive e passive del lavoro, con il concorso delle parti sociali, tenendo conto delle fasi del ciclo economico e dell'andamento del mercato del lavoro.

Nell'ambito di tale bilanciamento, limitare l'attivazione attraverso il "Progettone" a soggetti non altrimenti occupabili, puntando prioritariamente all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro ordinario;

crescita delle retribuzioni

promuovere politiche industriali e fiscali volte all'incremento del valore aggiunto aziendale e del margine redistributivo aziendale, al fine di sostenere la crescita delle retribuzioni;

benessere integrativo aziendale

promuovere la diffusione del benessere integrativo aziendale e territoriale e favorire una razionalizzazione dei fondi integrativi territoriali e degli enti bilaterali in una logica di maggior specializzazione che eviti sovrapposizioni;

concertazione e partecipazione

facilitare e mediare tra le varie istanze, datoriali e dei lavoratori, anche in forme nuove e promuovendo una cultura partecipativa aziendale, che accresce il senso di responsabilità e di appartenenza e può concorrere ai miglioramenti delle performance aziendali con ricadute sul territorio;

territorializzazione della contrattazione

sviluppare il livello provinciale di contrattazione per consentire dinamiche salariali in linea con l'andamento della produttività aziendale/territoriale e facilitare la mobilità dei lavoratori tra i diversi settori/comparti dell'economia e, conseguentemente, una maggiore occupabilità;

l'attrazione di figure qualificate

definire un pacchetto di misure, con particolare attenzione al marketing territoriale, per favorire l'attrazione e la permanenza in Trentino di figure professionali altamente qualificate.

Integra tali linee di intervento la strategia del Programma di Sviluppo Provinciale che punta alla realizzazione dell'ulteriore obiettivo di medio-lungo termine volto al miglioramento della sicurezza dei cittadini³, con riguardo, in particolare, al tema della sicurezza sul lavoro, nel senso di favorire la cultura della regolarità e responsabilità sociale delle imprese, promuovendo la sicurezza sui luoghi di lavoro, investendo in formazione, finanziando progetti volti all'introduzione di innovazioni tecnologiche e organizzative idonee a tale scopo, valorizzando anche il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza.

Con riferimento ai giovani, strettamente connessa alla riduzione della disoccupazione, si richiama inoltre la strategia perseguita dalla Giunta provinciale volta a sostenere *condizioni favorevoli per realizzare progetti di vita*⁴, che promuove un sistema di opportunità a favore dei giovani nella fascia 18/35 anni per favorire il processo di transizione all'età adulta e la realizzazione del proprio progetto di formazione di una nuova famiglia.

Tali linee strategiche sono state elaborate guardando al territorio provinciale, a prescindere dalla dislocazione geografica, come a un tutt'uno, in cui centro e periferia "contano" allo stesso modo, in un rapporto di complementarietà e, rispetto ai quali, occorre dunque creare condizioni di pari opportunità di sviluppo e di crescita.

In linea con le linee strategiche richiamate, la Provincia autonoma di Trento intende operare, nell'ambito delle politiche del lavoro, in stretta sinergia con le opzioni offerte dalla politica europea in materia di coesione economica, territoriale e sociale. Questo, in particolare, in ragione degli obiettivi specifici perseguiti nell'ambito della prossima programmazione europea 2021-2027 del FSE+. Tale strumento sarà infatti chiamato a sostenere, fra l'altro, i seguenti obiettivi specifici nei settori di intervento dell'occupazione: "... i) *migliorare l'accesso all'occupazione di*

³ Si tratta dell'obiettivo 5.1 del Programma di Sviluppo Provinciale della XVI Legislatura: "Miglioramento della vivibilità urbana e della sicurezza dei cittadini".

⁴ La strategia è delineata dal Programma di Sviluppo Provinciale della XVI Legislatura in corrispondenza dell'obiettivo di medio-lungo termine 3.5: "Aumento della natalità e piena realizzazione dei progetti di vita delle famiglie".

tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani e i disoccupati di lungo periodo, e delle persone inattive, promuovendo il lavoro autonomo e l'economia sociale; ii) modernizzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le esigenze in termini di competenze e garantire un'assistenza e un sostegno tempestivi e su misura nel contesto dell'incontro della domanda e dell'offerta, delle transizioni e della mobilità nel mercato del lavoro; iii) promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, compreso l'accesso all'assistenza all'infanzia, un ambiente di lavoro sano e adeguato che tiene conto dei rischi per la salute, l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti e un invecchiamento attivo e sano; iv) migliorare la qualità, l'efficacia e la rilevanza per il mercato del lavoro dei sistemi di istruzione e di formazione, per sostenere l'acquisizione delle competenze chiave, comprese le competenze digitali; v) promuovere la parità di accesso e di completamento di un'istruzione e una formazione inclusive e di qualità, in particolare per i gruppi svantaggiati, ... (compreso) ... l'apprendimento in età adulta, anche agevolando la mobilità a fini di apprendimento per tutti; vi) promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, in particolare le opportunità di perfezionamento e di riqualificazione flessibili per tutti, tenendo conto delle competenze digitali, anticipando meglio il cambiamento e le nuove competenze richieste sulla base delle esigenze del mercato del lavoro, facilitando il riorientamento professionale e promuovendo la mobilità professionale; vii) incentivare l'inclusione attiva, per promuovere le pari opportunità e la partecipazione attiva, e migliorare l'occupabilità;” ...

Le sfide in cui si articola il Documento degli interventi di politica del lavoro sono:

- 1. Facilitare la conoscenza del mercato del lavoro, sostenere imprese e persone in cerca di lavoro**
- 2. Facilitare l'ingresso e la permanenza delle persone più giovani e delle donne nel mercato del lavoro e migliorare la qualità dei relativi rapporti di lavoro**
- 3. Creare le condizioni per una concreta dignità lavorativa e una maggiore protezione sociale delle persone deboli e svantaggiate**
- 4. Spingere le persone disoccupate o inoccupate all'attivazione lavorativa**
- 5. Creare le condizioni per un lavoro di maggiore qualità e benessere**
- 6. Sostenere il sistema territoriale con programmi e interventi di valorizzazione della silver economy (age management)**
- 7. Supportare il sistema nell'attrazione e nello sviluppo di professionalità elevate e del management aziendale**

SFIDA 1: Facilitare la conoscenza del mercato del lavoro, sostenere imprese e persone in cerca di lavoro

I problemi di skill gap e di mismatch evidenziati nell'analisi di contesto ci indicano quale sia l'importanza strategica di investire su strumenti che consentano di migliorare le attività di osservazione e analisi integrata della forza lavoro potenziale, della situazione economica e occupazionale, specialmente nella prospettiva di una integrazione tra politiche di sviluppo economico e politiche dell'occupazione. Questo genere di problemi risulta accentuato anche dalla difficoltà di reperire rapide, affidabili e solide informazioni sul mercato del lavoro: almeno per alcuni profili e professionalità, il nostro mercato del lavoro potrebbe offrire buone risposte, ossia persone disponibili a lavorare, in possesso di profili o qualifiche adeguate o comunque convertibili in breve tempo, se solo si cercasse adeguatamente e se gli attori del mercato del lavoro si scambiassero informazioni in modo più efficiente. Il tutto può essere facilitato dal ricorso a nuove tecnologie, che possono rendere più dinamico lo scambio di informazioni tra domanda e offerta di lavoro e possono permettere analisi sulle dinamiche esistenti basate su *big data*.

Le imprese, poi, faticano a trovare canali per un adeguato reclutamento. Anche nei casi in cui il contatto avviene, lo stesso è generalmente limitato al territorio limitrofo, mentre l'offerta e la domanda potrebbero incontrarsi meglio se si considerasse un ambito più ampio. In Trentino, come nel resto del Paese, la principale strategia di ricerca di lavoro si fonda ancora sul canale informale (richieste a parenti, amici e conoscenti). In Italia, il 46,7% dei datori di lavoro dichiara di essersi basato per le assunzioni su conoscenze dirette; in Trentino questa percentuale sale al 48,9%. Il 37,9% delle aziende trentine dichiara di assumere a fronte di curricula ricevuti via mail, mentre i Centri per l'impiego sono usati dal 14%, in Italia dal 6,6%.

Questi dati dimostrano come vi sia grande spazio per accrescere la riconoscibilità dell'attività dei Centri per l'impiego, per far conoscere la qualità dei servizi di Agenzia del lavoro e come le aziende preferiscono utilizzare canali informatizzati per la ricerca di lavoratori.

E' opportuno che Agenzia del lavoro operi in rapporto più stretto e costante con le imprese, in relazione alle necessità espresse dal territorio trentino e con le aziende dei diversi settori produttivi qualificanti il territorio stesso. E' altresì opportuno che conosca i loro piani di sviluppo, effettui un continuo monitoraggio delle situazioni specifiche, delle evoluzioni tecnologiche e dei mercati socio-economici locali e si attivi per consolidare le proprie analisi sulle dinamiche del mercato del lavoro con l'utilizzo anche di analisi basate sull'ampio patrimonio di dati in suo possesso.

Il rafforzamento dei servizi per le imprese deve andare di pari passo con lo sviluppo di un servizio di qualità per gli utenti, sempre più personalizzato, capillare sul territorio, attento all'orientamento specialistico, in cui Agenzia del lavoro possa essere supportata anche da una rete di soggetti privati accreditati.

SFIDA 2: Facilitare l'ingresso e la permanenza delle persone più giovani e delle donne nel mercato del lavoro e migliorare la qualità dei relativi rapporti di lavoro

Occupazione giovanile

Il Trentino deve lavorare affinché le persone più giovani si formino e accedano rapidamente al mercato del lavoro. Il sistema territoriale deve rendere più semplice e rapido per le persone più giovani raggiungere indipendenza economica e stabilità professionale, cosicché queste sviluppino una propria identità, abbiano la possibilità di definire il loro ruolo all'interno della società sganciandosi dal supporto economico della famiglia e possano formare nuove famiglie.

Occorre anzitutto operare nel sistema Trentino affinché le modalità di ingresso nel mercato del lavoro che hanno anche finalità formative o orientative (tirocini extracurricolari, apprendistato, contratti a contenuto formativo, mobilità all'estero, ecc.) siano valorizzate in modo che tali strumenti siano utilizzati a fini propri (formativi e orientativi).

Le imprese devono comprendere sempre di più il vantaggio nel lavorare con le persone più giovani e investire assieme e in continuità al sistema pubblico nella costruzione delle competenze delle generazioni future. La retribuzione inferiore deve essere giustificata dalla quantità e dalla qualità formativa del percorso. Si devono individuare forme per facilitare la collaborazione delle imprese con le scuole, affinché le imprese si considerino luoghi di formazione in ingresso nel mercato del lavoro, sfruttando strumenti quali l'alternanza scuola-lavoro, offrendo laboratori, tirocini, stage.

La sinergia tra sistema del lavoro e sistema dell'istruzione e della formazione professionale devono inoltre potenziare, in Trentino, il sistema duale dell'apprendistato quale misura per rinforzare la formazione specialistica e qualificata dei giovani.

Nell'ultimo periodo, la situazione ha iniziato a migliorare, anche grazie alle azioni di Garanzia Giovani, agli sgravi triennali per le assunzioni e alle altre politiche indirizzate specificamente alle persone più giovani. Inoltre, grazie alle attività di alternanza scuola-lavoro e di tirocinio curricolare, i giovani che completano percorsi scolastici ed universitari hanno avuto prime esperienze di inserimento nel mercato del lavoro di carattere orientativo e anche la possibilità di conoscere aziende che poi hanno offerto loro opportunità lavorative. Vi è però ancora molto da fare per superare numerosi problemi di inserimento e avviamento al lavoro. In questo ambito può essere sviluppata o rafforzata anche una formazione non strettamente professionalizzante, ma che permetta ai/alle giovani in difficoltà occupazionale di rafforzare la propria autostima e auto-efficacia percepita, di potenziarle sul piano motivazionale e di rafforzare le capacità di pianificazione e costruzione di una identità professionale ben definita, in rapporto anche a concreti percorsi di professionalizzazione.

In relazione a questa sfida, non vanno dimenticati i NEET, cioè quanti hanno abbandonato la scuola o che nella fascia di età in questione sono comunque più fragili, alla ricerca di un lavoro stabile da tempo, senza una effettiva capacità di avviare un proprio percorso di crescita professionale.

Occupazione femminile

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la loro valorizzazione sono subordinate alla promozione e divulgazione di modelli organizzativi che facilitino la cura infantile per i neo genitori, in relazione alle esigenze conciliative: *smart working*, orari personalizzati, banca delle ore, regimi di orario flessibili. Si tratta di misure già in parte introdotte in vari ambiti e sui cui benefici è opportuno indagare a fondo. Infatti, il ricorso a misure di flessibilizzazione può, in

alcuni casi, avere effetti collaterali indesiderati, quali, ad esempio, un eccessivo carico di lavoro a casa o interferenze dei compiti familiari su quelli lavorativi e viceversa. In questo caso, oltre all'introduzione di misure per tutti/e, sembra opportuno modulare gli interventi in funzione di specifici bisogni di ogni lavoratore/lavoratrice. La tematica della conciliazione deve essere affrontata anche in relazione al lavoro autonomo e professionale.

È poi necessario sostenere i padri affinché condividano l'onere della cura dei figli con le madri. Devono inoltre essere promosse iniziative volte a limitare il part time involontario.

E' necessario promuovere e favorire la valorizzazione della componente femminile nel mercato del lavoro, spesso sottorappresentata nei ruoli apicali, con evidenti risvolti negativi in termini di equità, anche sotto il profilo economico (retributivo e contributivo).

Per quanto riguarda invece il gap formativo di genere, determinato da scelte formative segreganti, è opportuno potenziare l'occupabilità delle giovani anche attraverso interventi di orientamento e di sviluppo delle competenze, anche digitali.

SFIDA 3. Creare le condizioni per una concreta dignità lavorativa e una maggiore protezione sociale delle persone deboli e svantaggiate

Povertà ed esclusione sono considerati i principali ostacoli da affrontare per conseguire sviluppo sostenibile e crescita economica reale. Allo stesso tempo crescita economica e sviluppo sostenibile costituiscono condizioni indispensabili per ridurre o comunque contenere il dilagare di fenomeni di emarginazione ed esclusione. Nell'affrontare questi temi, è necessario adottare un approccio olistico, ipotizzando strategie e orientamenti integrati in grado di sostenere efficacemente le persone a rischio, per fare in modo che queste ultime possano partecipare a pieno titolo alla vita economica e sociale della comunità di cui fanno parte. E' necessario puntare su politiche strutturali complesse ed integrate (sociali, occupazionali, fiscali, di istruzione e formazione) che stimolino la crescita economica, promuovano l'occupazione e garantiscano un'adeguata protezione sociale e l'accesso a servizi innovativi e di qualità. La società, il sistema produttivo, la famiglia e le stesse persone ricavano molti vantaggi dall'effettiva inclusione lavorativa delle persone deboli o svantaggiate. L'inclusione lavorativa riduce i costi di eventuali sussidi e indennità di disoccupazione, contribuendo alla creazione di ricchezza. Al contempo, con il reddito e con il lavoro, la persona occupata sostiene l'economia, riveste un ruolo sociale, si allontana dal rischio di povertà, di emarginazione sociale e consolida una identità professionale che può favorire, a sua volta, sviluppo e acquisizione di nuove competenze.

La Provincia di Trento ha un sistema organico di ammortizzatori (statali e provinciali) utile ad aiutare economicamente le persone disoccupate e le famiglie bisognose di sostegno in ottica anti-povertà. Questo sistema si lega, più in generale, all'obiettivo di assicurare una maggiore tutela alle imprese radicate sul territorio e alle persone trentine disoccupate. Tale obiettivo va senza dubbio mantenuto come asse del sistema di protezione economico-sociale. Ciò vale sia rispetto alle fasi di slancio, investimento e valorizzazione del capitale umano, sia rispetto alle situazioni di congiuntura non favorevole e in relazione ai rischi connessi alla disoccupazione involontaria. Per i prossimi anni, esso potrà giovare, per diversi importanti profili (estensioni soggettive e prolungamento del sostegno, interventi formativi, ecc.), del nuovo assetto del Fondo di solidarietà territoriale⁵, in relazione alle recenti modifiche condivise dalle forze sociali con il

⁵ Il Fondo di solidarietà del Trentino nasce dalla possibilità, prevista dall'articolo 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, di istituire, con il sostegno della provincia di Trento, un fondo di solidarietà territoriale intersettoriale, secondo la disciplina prevista per i fondi di solidarietà bilaterali di cui al d.lgs n. 148/2015. Il Fondo è una gestione dell'INPS, non ha personalità giuridica e gode di autonomia finanziaria e patrimoniale. Si rivolge a tutti i datori di lavoro privati non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia d'integrazione salariale, per i quali non siano stati costituiti fondi di solidarietà ai sensi degli articoli 26 e 27 del d.lgs 148/2015 e che occupano almeno il 75% dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio della provincia di Trento.

sostegno della Provincia autonoma e quindi recepite dal Governo nazionale. In questa prospettiva, il legame con il Fondo di solidarietà del Trentino delle diverse politiche provinciali, in particolare di sviluppo e dell'occupazione, va senz'altro favorito e sostenuto.

In un'ottica di maggiore impatto e sostenibilità sempre più si dovrà cercare di far transitare al Fondo e ad altri eventuali strumenti di welfare le misure di sostegno al reddito nelle varie fasi della vita lavorativa e quindi, in generale, le politiche legate agli ammortizzatori sociali e le politiche passive, focalizzando invece l'operato di Agenzia del lavoro e degli interventi provinciali del Documento di politica del lavoro sulle politiche attive.

I lavori socialmente utili rappresentano da tempo, in Trentino, e si confermano ancor oggi, un tassello importante del più ampio sistema di tutela e protezione sociale delle fasce più deboli della popolazione, che punta non solo alla corresponsione di un sostegno economico, ma anche e soprattutto al lavoro. Il lavoro conferisce, infatti, dignità alla persona e da esso discendono benefici reali per tutto il territorio.

In linea con gli orientamenti della programmazione provinciale, i lavori socialmente utili tenderanno a confermarsi anche nei prossimi anni quale modello qualificante il sistema di protezione sociale trentino. Alla luce inoltre delle difficoltà manifestate dalle imprese del territorio con riferimento al reclutamento di alcuni profili professionali di cui si è detto all'inizio di questo Documento, si pone la necessità di perseguire un bilanciamento tra tale esigenza e le politiche di inserimento lavorativo nel sistema "protetto" dei lavori socialmente utili, prevedendo di destinare questi ultimi sempre più, se non esclusivamente, a fasce di disoccupati altrimenti difficilmente occupabili. In questa direzione muove, nello specifico, anche il sistema delle opportunità offerte dal Progettone previsto dalla legge provinciale 27 novembre 1990, n. 32.

Il mercato del lavoro continua a cambiare e le persone che, per motivi diversi, si trovano in condizione di maggiore debolezza relativa o svantaggio faticano più di altre a trovare spazio e riconoscimento umano, sociale e professionale. Tali persone sono costrette, infatti, ad affrontare sfide diverse nella quotidianità del vivere e la disponibilità ad adeguarsi alle richieste del mercato del lavoro può, per molte, diventare un'ulteriore prova. Per questo riveste un ruolo sempre di maggiore importanza perseguire il principio del collocamento mirato, non solo per le persone con disabilità, ma per tutte quelle persone che si trovano in condizione di debolezza. I soggetti pubblici e i servizi per il lavoro in particolare devono, da un lato, garantire a queste persone la possibilità di fruire di strumenti tecnici e di supporto che permettano di valutare adeguatamente le loro capacità lavorative, il loro grado di spendibilità sul mercato del lavoro; dall'altro i soggetti pubblici e i servizi per il lavoro devono sostenere le persone deboli e in condizioni di svantaggio nella ricerca del posto adatto, attraverso analisi di occasioni e opportunità di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro e di relazione.

In questa prospettiva, assume un'importanza crescente la promozione, nel prossimo futuro, di modelli innovativi che mirino, facendone emergere la domanda latente, alla soddisfazione di bisogni sociali emergenti, spesso strettamente connessi con il mondo del lavoro, attraverso il coinvolgimento di attori e finanziamenti anche del settore privato, secondo lo schema della finanza di impatto. L'*impact finance* sfrutta il principio della remunerazione del capitale come una leva motivazionale per rendere gli investimenti sociali competitivi. L'elemento caratterizzante è la priorità degli obiettivi che gli investitori perseguono investendo in progetti di

Il Fondo prevede, tra l'altro, l'erogazione di assegni ordinari a favore dei lavoratori interessati da riduzione o sospensione temporanea dell'attività lavorativa, azioni di finanziamento di programmi formativi di riconversione e/o riqualificazione professionale, tutele integrative rispetto alle prestazioni connesse alla perdita del posto di lavoro. Il Fondo rappresenta uno strumento di welfare attivo e territoriale, la cui costituzione è avvenuta con il sostegno e il supporto tecnico della Provincia di Trento e con una forte valorizzazione del ruolo delle parti sociali del territorio.

finanza sociale, che non è quella di generare un profitto, bensì quella di raggiungere gli obiettivi prestabiliti che comporteranno il successo dell'intero progetto e investimento.

Il tema dei servizi mirati rispetto alle diverse tipologie di utenza risulta strategico, considerando l'obiettivo di effettivo accompagnamento al lavoro delle persone disoccupate o inoccupate. Agenzia del lavoro e i Centri per l'impiego hanno sperimentato, negli anni passati, anche mutuando l'esempio virtuoso di altre realtà europee, scelte operative e organizzative rispetto alle quali l'obiettivo che ora si pone è quello di proseguire il percorso intrapreso, potenziando e affinando quelle scelte, fino alla definizione di un nuovo modello di presa in carico che sancisca il passaggio dalla fase della sperimentazione a quella dell'utilizzazione estesa nella prassi operativa. Ci si riferisce, in particolare, all'utilizzo diffuso del *profiling* e all'adozione del modello del *case manager*.

In merito al *profiling*, peraltro, si è già raggiunto uno stadio abbastanza avanzato di sperimentazione e di utilizzo. Si tratta di uno strumento agile di posizionamento del/la disoccupato/a in un continuum di alta/bassa occupabilità. In base a tale posizionamento, si può stimare il tipo di fabbisogno di servizi e di supporto che la persona richiede. Alcuni sviluppi sono ancora necessari per affinare alcune parti dello strumento e per definire al meglio il grado di predittività di alcuni indicatori in termini di occupazione (mediante *follow-up*).

E' infine opportuno confermare il sostegno alla conservazione dei posti di lavoro in caso di contratti di solidarietà difensivi.

SFIDA 4: Spingere le persone disoccupate o inoccupate all'attivazione lavorativa

Una delle sfide che si pongono a fronte di un sistema di ammortizzatori sociali completo è quella di incentivare l'attivazione delle persone. Il sistema di condizionalità, assai impegnativo per tutti gli attori e gli operatori del sistema, è stato strutturato fino ad ora perlopiù in termini di penalizzazione delle persone che non accedono ai servizi per l'impiego o non accettano un'offerta di lavoro che fa perdere lo stato di disoccupazione. Questa modalità può considerarsi ormai acquisita dagli attori sociali, dagli operatori e dagli stessi disoccupati, ed è risultata equa ed efficace nel periodo di alti tassi di disoccupazione che hanno contraddistinto gli anni della crisi. La più recente fase del mercato del lavoro, caratterizzata da maggiore vivacità, ha consentito di pensare all'introduzione di strumenti di attivazione ulteriori e innovativi, che non si sostituiscono a quelli esistenti della condizionalità, ma li rafforzano e valorizzano. E' risaputo quanto sia difficile, non solo in Trentino, ma ovunque, che la persona in cerca di lavoro trovi effettivamente una nuova occupazione, se essa stessa non è incentivata a volerla, o se si trova nella situazione di scegliere tra un ammortizzatore sociale senza lavoro (o, cosa peggiore, con lavoro irregolare) ed una retribuzione derivante da attività di lavoro, magari di poco più elevata. Per questo è essenziale continuare a valorizzare l'approccio *trial and error* e le iniziative che si basano su protocolli sperimentali. Ricerche e analisi dei dati, anche relative al contesto locale, ci dimostrano che più il periodo di disoccupazione si protrae nel tempo, più è difficile rientrare nel mercato del lavoro. Si tratta, quindi, di coniugare nel modo migliore interessi che possono essere contrastanti: aiutare le persone senza lavoro e in difficoltà col sostegno del reddito; al contempo, spingere e incoraggiare queste persone affinché riducano al minimo possibile il proprio periodo di disoccupazione, senza penalizzare chi, pur impegnandosi, non riesce a trovare occupazione. In tale strategia si inserisce la misura del REAL (reddito di attivazione al lavoro), costruita appunto in ottica sperimentale e ora suscettibile di stabilizzazione, che premia economicamente chi rinuncia all'ammortizzatore e si inserisce nel mercato del lavoro.

Il sistema degli ammortizzatori sociali provinciali deve spingersi a valorizzare, tra le misure di condizionalità, anche l'effettiva accettazione di occupazioni di breve durata o l'impegno in lavori socialmente utili sul modello nazionale, quali misure di reinserimento sociale e di costruzione di un curriculum utile al successivo inserimento lavorativo più stabile.

SFIDA 5: Creare le condizioni per un lavoro di maggiore qualità e benessere

La qualità del lavoro passa attraverso alcune leve principali: l'innalzamento delle competenze delle persone (e quindi la formazione), la sicurezza e il benessere nei luoghi di lavoro, la stabilità delle posizioni lavorative, la contrattazione collettiva e il livello dei redditi da lavoro.

Formazione

A seguito della ripresa economica ed occupazionale registrata nel tempo a noi più vicino, andrà in parte ripensata la strategia che guida Agenzia del lavoro nella messa a disposizione di iniziative formative nei confronti delle persone che sono in procinto di inserirsi o reinserirsi, oppure che sono già inserite, in un contesto occupazionale. Bisogna parlare di parziale ripensamento, poiché alcuni obiettivi già perseguiti nel passato, più o meno recente, rimangono attuali, pur richiedendo un opportuno adeguamento; nel medesimo tempo, appare evidente che si stanno aprendo nuovi scenari, in primo luogo segnati dalla carenza di determinate figure professionali, a fronte dei quali la leva della formazione può contribuire a fornire risposte, posizionandosi accanto al più generale processo di programmazione dell'istruzione e formazione professionale provinciale.

Nel caso di persone inoccupate o disoccupate, la formazione deve essere essenzialmente uno strumento a supporto dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Va inoltre confermato il ruolo della formazione quale concreta condizionalità per i cittadini disoccupati che accedono a forme di sostegno al reddito, al pari dell'effettivo impegno a cercare e accettare offerte di lavoro. Nel progettare (e finanziare) la formazione va compreso a fondo cosa è più in linea oggi con le - e cosa servirà in futuro per rispondere alle - esigenze delle imprese e, soprattutto, delle imprese del nostro territorio.

Nell'ottica di un maggiore ascolto e una maggiore vicinanza ai bisogni delle imprese del territorio, sarà strategico rafforzare, in futuro, le alleanze esistenti o favorire nuove alleanze con il sistema degli enti bilaterali, dei Fondi interprofessionali, dell'istruzione e formazione professionale, dell'Università, con la Camera di commercio Industria Artigianato e Agricoltura, in modo tale da arricchire l'informazione e l'accesso alle diverse offerte formative presenti sul territorio. Parimenti, assume una rilevanza crescente il ruolo di presidio che la Provincia di Trento deve assumere rispetto alla coerenza dell'offerta formativa complessiva con i fabbisogni occupazionali delle imprese.

Attraverso l'approvazione della Carta di Rovereto, il Trentino ha identificato specifiche traiettorie rispetto cui far crescere le aziende innovative del territorio. E' essenziale che queste nuove traiettorie guidino la formazione sia per i profili medio alti, sia per i profili più bassi. Si tratta, infatti, di strategie che porteranno a cambiamenti strutturali permanenti nell'economia del territorio, ma non secondari per progettare la formazione saranno i dati sulle assunzioni e i dati Excelsior, nonché le analisi dell'Ufficio Studi del Mercato del Lavoro sui bisogni prospettici e dell'Organismo per l'analisi dei fabbisogni occupazionali.

Sicurezza sul lavoro e benessere al lavoro

La qualità del lavoro si persegue ponendo maggiore attenzione al tema della sicurezza sul lavoro e del benessere al lavoro. E' importante riuscire a diffondere al massimo la cultura della sicurezza e della prevenzione, riservando ampio spazio a tutte le attività e iniziative che contribuiscono a promuovere comportamenti responsabili, improntati alla tutela non solo della propria incolumità, ma anche di quella altrui. Ciò dovrà avvenire secondo la strategia delineata

dal Programma di Sviluppo Provinciale volta all'individuazione di azioni che concorrano a un efficace contrasto del fenomeno degli infortuni sul lavoro e che sarà, pertanto, maggiormente declinata con la definizione di una specifica proposta nel nuovo Programma provinciale di legislatura in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Come noto, le fasi economiche influenzano in maniera significativa le condizioni di lavoro. Per esempio, le imprese tendono ad impiegare meno risorse in prevenzione nei momenti di crisi economica. Si consideri, inoltre, che le aziende di più piccole dimensioni presentano in generale una minore *compliance* alla normativa sulla salute e la sicurezza sul lavoro e che l'Italia, che si caratterizza proprio per la presenza di piccole e piccolissime imprese, è sotto la media europea per ciò che riguarda il numero di interventi miranti alla gestione dello stress e dei fattori di rischio psicosociale. Le evidenze per gli effetti negativi dell'esposizione al lavoro a fattori di rischio sono aumentate, mostrando tra l'altro associazioni significative di questi in particolare con la salute mentale, la malattia cardiovascolare ecc. In questo contesto sono emersi e vanno emergendo rischi maggiori del passato, specialmente per alcune categorie e alcuni sotto-gruppi di persone: si pensi alla flessibilità che si trasforma in precarietà, cioè ai rapporti non standard e alla conseguente crescita della percezione di insicurezza lavorativa fino ad età avanzata, all'aumento dei ritmi produttivi, alla difficoltà a disconnettersi dal proprio lavoro in relazione all'uso intensivo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, e, ancora, ai rischi associati ai mutamenti demografici ed, in particolare, all'invecchiamento della forza lavoro, nonché ai cambiamenti climatici.

Un'altra area di rischi riguarda quelli di natura psicosociale. La qualità delle relazioni nei luoghi di lavoro, la qualità delle relazioni gerarchiche, la possibilità di prendere parte alle decisioni che riguardano il proprio lavoro, di esercitare controllo, autonomia e responsabilità nello svolgimento del proprio compito, la possibilità di essere valutati secondo modelli equi e trasparenti, sono tutti aspetti qualitativi dell'esperienza di lavoro che sono associati a maggiore benessere degli individui e a migliori standard di produttività. Favoriscono inoltre maggiore attaccamento alla propria organizzazione di lavoro e comportamenti di cittadinanza organizzativa.

Operare per sicurezza e benessere significa anche contrastare eventuali situazioni lavorative connotate da cinismo, prevaricazioni, sistemi di comunicazione non partecipativi, relazioni sociali deteriorate, fino a contrastare in modo netto mobbing e molestie, anche di genere.

Operare per sicurezza e benessere significa inoltre sperimentare modelli di collaborazione tra imprese, anche nella forma di rete, al fine di contrastare abusi e introdurre approcci innovativi alla gestione del personale.

Intervenire in maniera efficace per promuovere il benessere nei luoghi di lavoro è quindi una priorità, non solo per mantenere al lavoro persone in salute e produttive, ma anche come veicolo per ottenere dei miglioramenti degli standard territoriali, cioè in termini di salute pubblica. In prospettiva futura sarà fondamentale la modalità di implementazione degli interventi su questo tema delicatissimo e va rimarcata la centralità delle variabili di contesto (ad es. grado di maturità e prontezza al cambiamento delle imprese coinvolte) e processo (ad es. grado e strumenti di partecipazione), le quali, a parità di intervento, possono determinare il successo o il fallimento delle iniziative intraprese. Ciò testimonia l'esigenza di dare vita ad iniziative, anche sperimentali, che rispondano a metodologie affidabili, che siano però progettate, monitorate e valutate secondo i migliori standard internazionali.

Il Trentino deve ambire a diventare un territorio di avanguardia anche in questo specifico ambito, lavorando, per quanto possibile, per il miglioramento del clima etico nei luoghi di lavoro, ispirato in primo luogo alla dignità, al rispetto della persona e alla valorizzazione delle qualità professionali. A questo fine occorre rafforzare gli elementi di conoscenza della qualità dei posti di lavoro attivi nel nostro territorio.

Stabilità delle posizioni lavorative, contrattazione collettiva e livello delle retribuzioni

Gli altri fattori che identificano la qualità del lavoro sono fortemente correlati tra loro: stabilità delle posizioni lavorative, contrattazione collettiva e livello delle retribuzioni. In Italia, si assiste ormai da tempo ad una perdita di autorevolezza e ad una frammentazione della contrattazione collettiva nazionale, con la moltiplicazione di accordi tra sigle sindacali e datoriali minori che comportano spesso una riduzione del costo della manodopera. Il ruolo della contrattazione decentrata (territoriale e aziendale) è rimasto secondario, nonostante vi siano stati, negli anni, diversi provvedimenti adottati per favorire la diffusione della stessa operando sul cuneo fiscale e sulle componenti retributive contrattate a livello locale. Un maggior spazio per la contrattazione decentrata (territoriale e aziendale) consentirebbe invece di favorire il miglior allineamento tra salari, produttività delle imprese e processi di innovazione aziendale incentrati sulla formazione, sulla stabilità del lavoro e sulla valorizzazione delle persone che lavorano.

Il Trentino deve puntare a farsi forza di un sistema di relazioni sindacali ancora più efficace, con l'obiettivo di qualificare e accompagnare i processi di trasformazione delle imprese, come di gestire le situazioni critiche dal punto di vista occupazionale. In questo ambito, il ruolo primario deve rimanere quello degli attori privati, delle imprese e delle parti sociali, delle associazioni di categoria, dei sindacati. Il territorio dovrebbe riuscire ad esprimere relazioni sindacali sempre più autorevoli, dinamiche e qualificate, così da incrementare quel capitale sociale che può incidere positivamente sul sistema economico-produttivo e vincere le sfide poste dai mercati globali, dalla tecnologia e dai cambiamenti del lavoro.

L'attore pubblico dovrà giocare, principalmente, un ruolo di supporto e sostegno ad un modello di relazioni sindacali preferibilmente partecipativo, che valorizzi la competitività dei settori e delle filiere produttive forti, corregga gli squilibri che si realizzano nei settori meno innovativi e a più alto sfruttamento di lavoro e punti a migliorare la qualità del lavoro nel suo complesso. La maggiore diffusione della contrattazione territoriale con il supporto degli strumenti territoriali esistenti e frutto della negoziazione stessa, come, ad esempio, il Fondo di solidarietà del Trentino, potrebbe favorire alcuni processi di trasformazione in atto e migliorare il collegamento tra innovazioni, formazione, produttività del lavoro e retribuzioni.

Sviluppo negli operatori del sistema di competenze e cultura per la qualità del lavoro e relazioni collettive

Al fine di promuovere lo sviluppo economico-sociale del territorio nonché una cultura territoriale rispetto agli ambiti tematici delle relazioni collettive, la Provincia deve realizzare programmi di alta formazione in favore dei soggetti, pubblici e privati, coinvolti nelle relazioni di lavoro e nelle politiche economiche e del lavoro. A tal fine, la Provincia può avvalersi della società per la formazione permanente del personale, prevista dall'articolo 35 della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 (Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino). La Provincia deve promuovere la partecipazione delle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, nonché degli ordini professionali nella definizione dei contenuti di questi programmi di alta formazione.

SFIDA 6: Sostenere il sistema territoriale con programmi e interventi di valorizzazione della silver economy (age management)

L'invecchiamento della popolazione ha effetti che vanno al di là della sostenibilità dei sistemi pensionistici e che investono direttamente il mercato del lavoro. In primo luogo, il fatto che le persone siano destinate a lavorare più a lungo solleva l'urgenza di valorizzare le competenze

acquisite dalle persone più mature in relazione alla previsione della loro obsolescenza, favorire il passaggio delle nozioni e competenze in modo fluido alle nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori, nonché di gestire personale la cui composizione di età è eterogenea e con peso crescente delle generazioni meno giovani con capacità fisiche e cognitive declinanti, quindi, con necessità diverse. In secondo luogo, come accennato sopra, la differente numerosità delle coorti che vanno in pensione rispetto a quelle che si affacciano sul mercato del lavoro pone il problema della sostituzione sia quantitativa che qualitativa delle competenze delle persone in uscita dal mercato del lavoro. Il generalizzato invecchiamento della popolazione crea inoltre esso stesso la domanda crescente di alcune specifiche competenze, come quelle legate alle attività e servizi di cura, riabilitative, ma anche di una valorizzazione di servizi incentrati sull'uso del (maggior) tempo libero caratterizzante l'età matura e di produzione di sussidi. Infine, sempre più attenzione dovrà essere posta per questa fascia di età ai diversi bisogni di conciliazione, quali l'accudimento di genitori anziani e il sostegno nelle transizioni cruciali dei figli (e dei nipoti).

Le strutture di lavoro dovrebbero saper accogliere la diversità di genere e di età per valorizzare il loro potenziale: spazi di lavoro più *friendly* come postazioni di lavoro, oltre che servizi alla persona facilmente accessibili.

L'età di pensionamento, pur evocando una separazione netta tra due fasi della vita, viene rimpiazzata da una logica più fluida di decrescente intensità di attività lavorativa, non necessariamente discontinua (i cosiddetti *bridge employment*). Se l'età pensionabile determina il momento a partire dal quale la persona percepirà il reddito da pensione, ciò non necessariamente vuole coincidere con l'abbandono del mercato del lavoro. La maggior consapevolezza delle possibili scelte lavorative in età matura (quali orario ridotto ma più prolungato nel tempo) e il reddito da pensione su cui poter poggiare fa parte di un dovere di informazione che il datore di lavoro dovrà fornire, di fronte a una popolazione che si avvia verso una età matura, così da pianificare al meglio la propria permanenza e intensità sul mercato del lavoro.

L'invecchiamento della popolazione può favorire il passaggio da una cultura basata sul ricambio generazionale e sull'idea che il lavoratore anziano sia di fatto un lavoratore depotenziato da "rottamare", a una fondata sui principi della collaborazione e della valorizzazione delle differenti età presenti nell'impresa, riconoscendo, al di là degli stereotipi diffusi, che il/la lavoratore maturo/a possiede doti di esperienza talvolta pregiate, ha molto spesso un consolidato legame affettivo con la propria organizzazione di lavoro e può costituire quindi una risorsa organizzativa, come mostrato da una ormai ampia letteratura internazionale sul tema. Se si mostra sensibile a questi valori, il management può trasformare la variabile età da elemento critico in fattore competitivo. Aspetti motivazionali e trasmissione di competenze possono diventare leve su cui agire per valorizzare i saperi tra le generazioni, con esiti positivi in termini di performance economica e di benessere delle risorse interne. Ciò può avere ripercussioni importanti, che si allargano dall'impresa alla comunità nel suo insieme: ai *benefit* aziendali in quanto tali, dovrebbero essere sempre più associate politiche e strumenti che considerino le differenti fasi del ciclo di vita e i bisogni ad essi correlati. L'azione pubblica può accompagnare e favorire la diffusione di una cultura basata su questi principi e politiche di gestione delle risorse umane.

SFIDA 7: Supportare il sistema nell'attrazione e nello sviluppo di professionalità elevate e del management aziendale

Le politiche del lavoro devono operare in maggiore sinergia con la politica di sviluppo, la politica industriale (promozione delle esportazioni, sostegno al mercato, ecc.) e con le politiche dell'istruzione ed educative. Il Trentino ha bisogno di crescere, di aprire le proprie aziende ai mercati internazionali, di attirare aziende innovative facendo leva soprattutto sul capitale umano. Vi è consapevolezza che in un mercato competitivo come quello attuale, l'avvenire di un'azienda

dipende in gran parte dalle politiche di attrazione di talenti sui quali costruire i futuri successi.

Grazie agli eccellenti risultati riconosciuti a livello internazionale, il sistema educativo e formativo trentino, nonché l'Università di Trento sono un importante punto di partenza. È fondamentale che il sistema imprenditoriale sia in grado, attraverso un buon incontro domanda-offerta sul mercato del lavoro, di trattenere le persone più giovani o, quantomeno, di richiamarle dopo un periodo di arricchimento professionale esterno (nazionale o internazionale).

Il Trentino deve sostenere, attraverso gli strumenti della promozione, della valorizzazione delle eccellenze anche nella ricerca, dei servizi anche per la famiglia, le sue imprese nella competizione globale per attrarre persone giovani qualificate e manager particolarmente talentuosi. Le imprese devono essere sostenute dal sistema trentino nel marketing esterno – sul mercato di lavoro – per farsi scegliere dai migliori talenti. All'interno delle politiche di accrescimento del capitale umano del territorio, è inoltre fondamentale l'investimento in chi vuole diventare imprenditore.

Parte III

In questa parte, sono descritti gli interventi che coinvolgono Agenzia del lavoro ai sensi e per gli effetti della delega generale di cui all'articolo 7 della Legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19 in relazione agli interventi di cui agli articoli 2, 3 e 4 della stessa legge e, altresì, ove è previsto, i progetti del piano degli interventi di politica del lavoro che Agenzia del lavoro attua in costante raccordo con la commissione provinciale per l'impiego.

Gli interventi e i progetti traducono in azioni e programmi concreti di politica del lavoro le macro-aree di attività corrispondenti a ciascuna delle sette sfide indicate nella parte II di questo Documento.

DISPOSIZIONI GENERALI E REQUISITI DI ACCESSO

1. Definizioni

Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente Documento si intende per:

“lavoratore”: persona occupata che, anche se non dipendente, svolge attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro;

“sospeso”: lavoratore subordinato che è sospeso dall'obbligazione di lavoro in quanto beneficiario dei relativi ammortizzatori sociali (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria, assegno ordinario e di solidarietà previsti dai fondi di solidarietà di cui al Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148).

“lavoratore a rischio di disoccupazione”: lavoratore dipendente che ha ricevuto la comunicazione di licenziamento, anche in pendenza del periodo di preavviso, ai sensi dell'articolo 19, comma 4, del Decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015;

“disoccupato”: persona che, ai sensi dell'art. 19 del Decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, risulta in stato di disoccupazione;

“inoccupato”: persona rientrante nella categoria generale di disoccupato, ma che non ha precedentemente svolto alcuna attività lavorativa;

“disoccupato in mobilità”: persona rientrante nella categoria generale di disoccupato ed iscritta nelle liste di mobilità di cui all'art. 6, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223 o di cui all'art. 4 della legge 19 luglio 1993, n. 236;

“assente dal mercato del lavoro”: persona priva di occupazione, a prescindere dallo stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19 del Decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015. Sono considerati privi d'impiego anche i soggetti in possesso di partita IVA non movimentata negli ultimi 12 mesi;

“lavoratore extracomunitario”: cittadino non comunitario immigrato, dimorante nel territorio provinciale, che sia in regola con le norme nazionali che disciplinano l'ingresso ed il soggiorno dei cittadini extracomunitari nel territorio dello Stato per motivi compatibili con una prestazione di lavoro di carattere non stagionale;

“disabile o persona con disabilità”: persona con disabilità documentata da certificato dell'autorità medica competente e, ove previsto, iscritta nell'elenco di cui all'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n.68, tenuto da Agenzia del lavoro di Trento;

“svantaggiato”: persona oggetto di processi di esclusione sociale e con ridotta occupabilità, rientrante in una delle seguenti fattispecie:

1. utente dei servizi sociali per il quale è stata effettuata una valutazione congiunta con gli

- operatori dei Centri per l'impiego circa la sua debolezza occupazionale;
2. utente, in trattamento psichiatrico, in carico al competente servizio sanitario;
 3. cittadino straniero sottoposto a situazioni di violenza o grave sfruttamento, come individuato dagli articoli 18 e 18-*bis* del Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero);
 4. donna vittima di violenza segnalata dai competenti servizi sociali;
 5. utente del servizio alcolologia;
 6. utente dell'U.O. SERD;
 7. persone cui si applicano le disposizioni di cui al titolo I dell'ordinamento penitenziario;
 8. persone con disturbo dello spettro autistico ad alto funzionamento o sindrome di Asperger;
 9. persone il cui stato detentivo o di restrizione della libertà sia cessato da non oltre 24 mesi. La condizione di svantaggio sarà valutata, in questo caso, solo in considerazione di un documento che riporti la data di cessazione della misura detentiva o di restrizione della libertà.

Ad eccezione che per le persone di cui al punto 9., lo stato di difficoltà deve essere certificato dai competenti servizi;

“NEET”: persona di età inferiore ai 29 anni che, anche se non in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. n. 150/2015, risulta contemporaneamente:

- non in condizione di occupazione e non frequentante un percorso di istruzione o formazione formale o non formale;
- priva di titolo scolastico o formativo post obbligo (per mancato avvio o per abbandono).

Tale definizione potrà essere ampliata tenendo conto dei risultati dei percorsi integrati scuola, formazione, politiche sociali e lavoro che saranno sviluppati nel periodo di vigenza del presente Documento;

“datore di lavoro”: datore di lavoro privato, esclusi i datori di lavoro domestico;

“micro, piccola, media o grande impresa”: impresa considerata tale in base alle definizioni formulate dalla normativa europea (Regolamento UE 651/2014). Si ricorda che alla data di adozione del presente Documento, in base alla normativa sopra citata, appartengono alla categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (PMI), le imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro e/o il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di euro. Nell'ambito delle PMI, la medesima normativa europea definisce piccola impresa, un'impresa che occupa meno di 50 persone e realizza un fatturato annuo e/o un totale di bilancio annuo non superiore a 10 milioni di euro; si definisce microimpresa, un'impresa che occupa meno di 10 persone e realizza un fatturato annuo e/o un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro;

“rete provinciale dei servizi per il lavoro”: soggetti accreditati cui sia riconosciuta l' idoneità ad erogare i servizi per il lavoro ai sensi dell'art. 17*bis* della LP 19/83 e della deliberazione della Giunta provinciale 24 agosto 2018, n. 1543;

“rete provinciale dei servizi per la formazione”: soggetti accreditati cui sia riconosciuta l' idoneità ad erogare i servizi per la formazione, ai sensi della normativa provinciale in materia di attuazione delle azioni a cofinanziamento del Fondo sociale europeo.

Ove non espressamente specificato, l'utilizzo del genere maschile all'interno del presente Documento si intende riferito a persone di entrambi i generi.

2. Gestione degli interventi

Agenzia del lavoro dà attuazione agli interventi del presente Documento e provvede all'attivazione degli stessi tenendo conto delle risorse umane, finanziarie e degli indirizzi

assegnati, anche secondo criteri di gradualità, procedendo sia direttamente, sia avvalendosi di strutture pubbliche o private e realizzando forme di collaborazione con altri Enti.

Ove possibile, perché previsto dagli specifici criteri, gli interventi sono attivati utilizzando finanziamenti esterni, come ad esempio i fondi per Garanzia Giovani, il Fondo sociale europeo, i fondi per progetti europei a gestione diretta, entrate collegate ad accordi con gli enti bilaterali...

Agenzia del lavoro può promuovere sia iniziative a livello comunitario, attingendo anche ai fondi di finanziamento dell'Unione Europea, sia iniziative in collaborazione con altri organismi regionali, nazionali e sovranazionali (quali ARGEALP, ALPE ADRIA, ecc.).

In considerazione della molteplicità e complessità degli interventi, al fine di articolare o chiarire l'applicazione del Documento, il Consiglio di Amministrazione di Agenzia del lavoro può adottare, nel rispetto del Documento medesimo, disposizioni attuative per fissare termini e modalità per la presentazione delle domande di intervento, specificare i criteri di selezione, individuare spese ammissibili e fissare modalità e termini per l'erogazione dei contributi. Il Consiglio può altresì fissare termini entro i quali devono essere iniziati o conclusi gli interventi ammessi ai benefici del presente Documento. Le disposizioni attuative sono adottate nel rispetto dei limiti previsti nel presente Documento.

3. Requisiti generali di accesso agli interventi

Fermi restando i diversi e ulteriori requisiti specifici, indicati in ogni intervento del presente Documento, per accedere ai benefici è necessario il possesso dei seguenti requisiti generali.

Ai fini dell'ammissibilità agli interventi, a eccezione del requisito della regolarità contributiva per il quale opera la regola sotto riportata, il possesso dei requisiti soggettivi va valutato con riferimento alla data di presentazione della domanda effettuata dal richiedente l'intervento.

La liquidazione del finanziamento è subordinata alla regolarità contributiva e al rispetto della normativa antimafia.

Il possesso dei requisiti richiesti dai singoli interventi dovrà essere comprovato da idonee dichiarazioni e/o documentazione, secondo quanto individuato nella modulistica, predisposta nel rispetto di quanto previsto nel Documento degli interventi di politica del lavoro e dalle norme in materia di procedimento amministrativo, con l'obiettivo di ridurre gli oneri amministrativi e di favorire l'utilizzo delle tecnologie.

Per le persone fisiche

Per i disoccupati e inoccupati: iscrizione ad uno dei Centri per l'impiego della provincia di Trento.

Per le persone assenti dal mercato del lavoro e per i NEET: essere residenti in provincia di Trento.

Per gli occupati: essere residenti in provincia di Trento o essere occupati prevalentemente (almeno per il 60% del tempo lavorativo) in un'unità produttiva localizzata in provincia di Trento, anche se domiciliati e/o residenti al di fuori della provincia di Trento.

Per le persone extracomunitarie: regolarità rispetto alle norme nazionali che disciplinano l'ingresso ed il soggiorno dei cittadini extracomunitari nel territorio dello Stato per motivi compatibili con una prestazione di lavoro di carattere non stagionale.

Non possono essere finanziate azioni a favore del datore di lavoro, del coniuge o convivente, di parenti entro il secondo grado del datore di lavoro medesimo. Nel caso di società non cooperativa, non possono essere finanziate azioni a favore del legale rappresentante, dei soci in posizione dominante, del coniuge o convivente, di parenti entro il secondo grado del legale rappresentante o dei soci medesimi. Nel caso di società cooperativa non possono essere finanziate azioni a favore del legale rappresentante, del coniuge o convivente, di parenti entro il secondo grado dello stesso. Gli studi associati sono assimilati alle società non cooperative.

Non sono considerati prioritari i percorsi di politica attiva rivolti ai lavoratori che comprovino di

raggiungere i requisiti pensionistici nel corso o al termine del periodo di godimento dell'indennità di disoccupazione o di mobilità.

Si possono concedere interventi a favore di persone che hanno già raggiunto il requisito pensionistico o l'età per l'accesso alla pensione di vecchiaia solo in casi di comprovata necessità. Nel caso di mancato rispetto del patto di servizio personalizzato, in assenza di giustificato motivo, il disoccupato non può accedere, su propria richiesta, agli interventi previsti dal presente Documento, per un periodo di 6 mesi.

Nell'ambito dei singoli interventi, possono essere previste deroghe ai requisiti qui espressi.

Per i datori di lavoro, le imprese, le associazioni e gli enti non territoriali

- Sede legale o unità produttiva nella provincia di Trento, prevedendo che l'intervento sia attuato nella medesima sede e a favore di lavoratori ivi occupati;
- non essere stati destinatari, negli ultimi 5 anni dalla data della domanda, di verbali di accertamento in materia di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, oppure essere stati destinatari, negli ultimi 5 anni dalla data della domanda, di verbali di accertamento in materia di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro interamente regolarizzati, o archiviati, o impugnati in sede giurisdizionale, o per i quali sia stata pronunciata una sentenza definitiva di accoglimento dell'opposizione;
- essere in regola con la normativa antimafia;
- essere in regola con il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;
- essere in regola con la normativa sul collocamento mirato (L. 12 marzo 1999, n. 68).

Le società e gli organismi a totale o prevalente partecipazione pubblica e le loro società controllate, gli enti strumentali della Provincia, gli organismi controllati e gli enti strumentali degli enti locali, nonché i soggetti dagli stessi controllati non possono ottenere i finanziamenti previsti dal presente Documento.

Termini di presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata ad Agenzia del lavoro prima dell'attivazione delle iniziative, salva diversa indicazione prevista per i singoli interventi. Agenzia del lavoro può, con provvedimento motivato, disporre comunque l'ammissibilità di domande presentate successivamente ai termini previsti.

Le domande devono essere formulate in conformità ai modelli predisposti allo scopo da Agenzia del lavoro.

Limiti alla concessione dei contributi

Gli interventi previsti nel presente Documento sono finanziati nei casi e con le modalità previste per ciascuno e, comunque, nei limiti delle risorse disponibili, nell'ambito di quanto previsto dalla normativa europea, nazionale, regionale o provinciale in materia.

I contributi previsti dal presente Documento non sono cumulabili con agevolazioni previste da altre disposizioni normative europee, nazionali, regionali o provinciali per il medesimo evento. Non è possibile cumulare più contributi previsti dal presente Documento per il medesimo evento, salvo diversa indicazione prevista per i singoli interventi.

Non sono considerati agevolazioni all'assunzione i regimi previdenziali speciali o le agevolazioni contributive o fiscali all'assunzione che, pertanto, sono cumulabili con gli incentivi provinciali.

Limitatamente agli incentivi per l'assunzione rivolti alla fascia dei disabili previsti dall'intervento 3.4, non è possibile il cumulo con le agevolazioni, anche contributive, previste dalla L. 68/99.

Decadenza dal beneficio

Il mancato rispetto delle condizioni previste per l'attuazione degli interventi concessi determina l'interruzione dell'azione e la decadenza o la rideterminazione dell'eventuale contributo. La parziale esecuzione di attività attuate con il contributo di Agenzia del lavoro comporta la

proporzionale riduzione del medesimo, fatta salva la facoltà di Agenzia di disporre la decadenza dell'intero contributo, qualora la parte eseguita risulti non idonea al conseguimento degli obiettivi degli interventi.

Controlli in itinere

La regolare attuazione degli interventi formativi può essere verificata mediante controlli, anche avvalendosi, qualora necessario, della struttura competente in materia di lavoro.

INTERVENTI

SFIDA 1. Facilitare la conoscenza del mercato del lavoro, sostenere imprese e persone in cerca di lavoro

1.1 CONTINUO INVESTIMENTO NEI SERVIZI ALL'UTENZA

Negli anni più recenti, i servizi per l'impiego sono stati orientati con impegno crescente verso:

- la personalizzazione del servizio, per cui assume particolare importanza il *profiling* (profilazione dell'utenza), al fine della costruzione di un'offerta diversificata e modulata sulle esigenze specifiche;
- la condizionalità, quale principio che esprime la relazione di scambio fra cittadino e pubblica amministrazione, secondo il quale all'erogazione di un sostegno al reddito deve corrispondere una reale e concreta attivazione nel cercare ed acquisire una nuova occupazione e nel rafforzare la propria occupabilità;
- l'internazionalizzazione dei servizi, tramite le varie iniziative speciali organizzate nell'ambito della progettualità europea e della rete Eures;
- il potenziamento dei servizi telematici, allo scopo di velocizzare, migliorare e razionalizzare i servizi al lavoro in favore dei cittadini (imprese e persone che cercano lavoro o che lavorano).

Tali direttive continueranno a rappresentare le linee di indirizzo principali a cui informare l'attività di investimento nei servizi all'utenza, convergendo ampiamente con i bisogni emergenti dell'attuale fase del mercato del lavoro.

In particolare, ai fini di un'offerta di servizi sempre più diversificata e costruita sulle esigenze specifiche della persona, l'utilizzo del profiling dovrà essere esteso e valorizzato quale sistema generale di classificazione dell'utenza dei Centri per l'impiego. Si tratta, infatti, di una metodologia che fotografa e restituisce un'immagine sintetica, in forma di indice, della forza (o se si preferisce della debolezza) di una persona che sia in cerca di lavoro nel breve o medio periodo. Attraverso l'attribuzione di un punteggio ad alcuni elementi caratterizzanti il soggetto sottoposto a profiling, si ottiene una valutazione globale di quanto esso sia "spendibile" sul mercato del lavoro, di quali siano gli elementi più favorevoli e quelli più limitanti, facilitando in tal modo l'offerta di servizi mirati alla sua situazione concreta. Il profiling è essenziale, in sintesi, sia come strumento per comprendere appieno le caratteristiche delle persone disoccupate e in cerca di lavoro, sia come base analitica oggettiva per progettare interventi efficaci e dosare al meglio le risorse da investire in relazione agli obiettivi perseguiti.

A distanza di alcuni anni, è necessario, peraltro, effettuare un monitoraggio del profiling e lavorare per individuare un indicatore in grado di pesare la relazione con il mercato del lavoro di riferimento. Parallelamente al previsto sviluppo dei modelli di previsione dei fabbisogni occupazionali di medio-lungo termine e tenendo conto delle potenzialità offerte dai big-data e dall'intelligenza artificiale di analisi del mercato, l'obiettivo è quello di dotarsi di un indice per valutare il gap tra il lavoro richiesto dalle aziende e il lavoro ricercato dall'utenza.

Nell'ambito dei servizi per l'impiego, un ruolo di primo piano continuerà a essere svolto dal servizio di orientamento professionale, allo scopo di sostenere le persone presenti ed attive sul mercato del lavoro nei momenti di scelta professionale o di transizione verso il lavoro o fra un lavoro ed un altro. Ciò avverrà attraverso l'erogazione di una molteplicità di servizi, sia di informazione orientativa (allestimenti di spazi informativi, organizzazione di interventi di informazione collettiva, sportelli virtuali, career day..), sia di orientamento professionale, generali e specialistici.

I servizi di orientamento generali sono per lo più erogati dal sistema dei Centri per l'impiego e solo nei momenti di aumento nei volumi di utenza cui il sistema ordinario dei Centri non riesca a

far fronte, dai soggetti della rete dei servizi (accoglienza, informazione e primo orientamento ai servizi, orientamento professionale di I livello, orientamento a favore dei giovani studenti, servizio Eures, orientamento a favore di persone con disabilità).

I servizi specialistici consistono in misure di inserimento o ricollocazione professionale previste a livello nazionale o dal repertorio provinciale degli standard dei servizi al lavoro. Qualora non siano realizzati direttamente dai Centri per l'impiego, sono affidati alla rete provinciale dei servizi per il lavoro e si concretizzano in servizi di consulenza professionale, bilancio di competenze, accompagnamento al lavoro (coaching, tutorato, laboratorio, inserimento lavorativo, tirocini) e in servizi specialistici di orientamento e accompagnamento al lavoro dedicati alle persone con disabilità e svantaggiate.

1.2 INTERVENTO STRAORDINARIO DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

I Centri per l'impiego devono essere sempre più riconosciuti come luoghi di orientamento professionale, oltre che luoghi di facilitazione dell'incontro domanda-offerta. Deve essere ridimensionata quanto più possibile l'attività burocratica, a favore di un maggiore investimento sugli operatori di orientamento che, oltre a capire le vocazioni delle persone in cerca di lavoro e analizzare le relative competenze, devono conoscere il mercato del lavoro e i suoi trend di sviluppo, al fine di suggerire percorsi di arricchimento formativo in linea con i bisogni delle aziende e percorsi professionali efficaci.

Nei Centri per l'impiego, deve aumentare il numero delle operatrici e degli operatori di orientamento, deve crescere la loro qualificazione professionale, devono essere organizzati percorsi formativi per aggiornare le competenze del personale ai mutati scenari del mercato del lavoro, si devono investire risorse per sburocratizzare i processi. Strategico per lo sviluppo del servizio sarà anche il *benchmarking* comparato e internazionale.

1.3 RAFFORZAMENTO DELLA RETE TRA SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI

I servizi per l'impiego sono erogati mediante il sistema territoriale dei Centri per l'impiego, i soggetti accreditati della rete provinciale dei servizi per il lavoro e i Patronati convenzionati con Agenzia del lavoro, anche se, per questi ultimi, prioritariamente per lo svolgimento di attività amministrative in materia di collocamento e avviamento al lavoro.

Per supportare gli utenti nella ricerca di lavoro e nell'accrescimento delle proprie competenze, è fondamentale che, a fianco dei Centri per l'impiego pubblici, operino strutture private accreditate, con orientatori preparati e in grado di fornire servizi personalizzati. I soggetti coinvolti nella rete sono abilitati mediante accreditamento. I servizi erogabili nell'ambito della rete, le finalità, le attività previste, le modalità di erogazione, i risultati attesi, le competenze richieste per l'erogazione, le modalità di attuazione dei servizi, le unità di costo standard, i criteri di affidamento degli interventi per il lavoro, i criteri generali di erogazione dei finanziamenti e dei titoli di acquisto e i criteri di rendicontazione finanziaria sono definiti dalla Giunta provinciale (deliberazione 24 agosto 2018, n. 1543).

Nel rapporto con i soggetti privati, va mantenuta in capo ad Agenzia del lavoro la titolarità della funzione ed alcuni compiti esclusivi. Sarà valutata l'opportunità di assegnare ai soggetti accreditati nuove attività legate ai differenti ed emergenti bisogni dell'utenza. Dovranno essere individuate soluzioni organizzative che facilitino la presenza dei soggetti privati anche nelle valli più marginali del nostro territorio.

Soprattutto per gli utenti più deboli, o che non hanno un proprio orientamento professionale definito, è fondamentale per gli operatori dei Centri per l'impiego poter contare su un servizio privato di qualità, che possa rinforzare il loro lavoro. A tal fine, è necessario avviare un processo continuo di valutazione dei soggetti accreditati: l'accREDITAMENTO iniziale deve essere accompagnato da processi periodici di verifica, che tengano conto sia della qualità percepita, sia di elementi oggettivi di servizio.

Va perseguito lo sviluppo di una sinergia forte tra gli operatori dei Centri per l'impiego e i soggetti della rete, che faccia leva anche sulla formazione congiunta e la costruzione di percorsi

di formazione specialistica, nonché sul sostegno dell'Università.

1.4 UTILIZZO DEI TIROCINI DI FORMAZIONE E ORIENTAMENTO PER L'INSERIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO

Il modello di tirocinio proposto e realizzato in provincia di Trento nel corso dell'ultimo biennio ha dimostrato una buona tenuta sotto il profilo delle linee normative generali; servono, tuttavia, alcuni aggiustamenti "manutentivi" ed interpretativi alle disposizioni regolamentari, al fine di tener conto anche delle condizioni del mutato contesto economico. Inoltre, al fine di semplificare le interfacce rispetto alle aziende, il tirocinio sarà gestito per Agenzia del lavoro esclusivamente dai Centri per l'impiego, essendo considerato strumento di orientamento, di incontro domanda-offerta e di facilitazione all'inserimento di soggetti deboli, svantaggiati e disabili.

I principi cardine che dovranno caratterizzare l'utilizzo dei tirocini quale forma di politica attiva saranno:

1. promozione e finanziamento di Agenzia del lavoro di tirocini di reinserimento lavorativo, riconversione o accrescimento delle competenze in favore di soggetti in significativa situazione di debolezza;
2. promozione e finanziamento di Agenzia del lavoro di tirocini svolti presso i maestri artigiani;
3. promozione di tirocini nei confronti di persone a rischio di disoccupazione o sospese;
4. promozione di tirocini formativi specializzanti, a fronte della valutazione qualitativa del progetto formativo e dell'impegno da parte dell'azienda di corrispondere al tirocinante un'indennità mensile nella misura massima prevista;
5. promozione e finanziamento di Agenzia del lavoro di tirocini nei confronti di persone in condizione di svantaggio e disabilità;
6. promozione, in collaborazione con Agenzia della Famiglia, dei tirocini estivi proposti in contesti pubblici dai Piani Giovani, al fine di sviluppare nei giovani la propensione all'attivazione lavorativa e di accrescere i prerequisiti lavorativi.

Faranno eccezione a tali principi eventuali tirocini attivati su specifici progetti che prevedono regole differenti, adottate con specifico provvedimento.

1.5 INVESTIMENTO NEI SERVIZI A SUPPORTO DELL'INCONTRO DOMANDA-OFFERTA DI LAVORO

Al fine di migliorare il rapporto con le aziende e fornire loro un servizio sempre più personalizzato, è necessario potenziare competenze e organizzazione degli operatori che si occupano di incontro domanda e offerta di lavoro. Gli operatori devono essere in grado di dialogare con le aziende del territorio e riuscire a supportare i piani di sviluppo del personale delle aziende stesse. Devono reagire non solo alle richieste delle aziende che si rivolgono ad Agenzia cercando i lavoratori, ma anche cercare nuove aziende interessate ai servizi offerti.

In questo dialogo con le aziende, è fondamentale il rapporto con le Associazioni di categoria e con gli altri soggetti pubblici e privati che in Trentino presidiano il mercato locale del lavoro, come, ad esempio, Trentino sviluppo, la Camera di commercio Industria Artigianato e Agricoltura, l'Università, gli Istituti secondari superiori e la Formazione professionale, gli Enti bilaterali, i fondi, i patronati, ecc.

Nelle attività dovrà rientrare anche l'analisi dei fabbisogni formativi dei lavoratori e la facilitazione nei contatti con gli altri settori di Agenzia del lavoro (es. formazione, incentivi, collocamento mirato, ecc.) e con altre strutture provinciali competenti per specifiche tematiche.

Il servizio di incontro domanda e offerta intende, quindi, porre a disposizione un supporto consulenziale ai datori di lavoro su tutto il processo di reclutamento dei lavoratori, che va dall'individuazione del fabbisogno professionale e di formazione del personale, alla stipula del contratto di lavoro e primo inserimento in azienda (anche con tirocinio). Per fornire servizi sempre più completi alle aziende, potranno essere utilizzati anche i canali di selezione e individuazione del personale nazionale ed internazionale (come ad esempio LinkedIn,

Eurodissey, Eures,...).

Innovando l'approccio tradizionale, anche grazie all'utilizzo delle tecnologie, partendo dalle posizioni aperte presso le aziende, gli operatori effettueranno attività di promozione di dette ricerche e di preselezione, tenendo conto di competenze, precedenti esperienze, attività formativa.

Di fronte a fabbisogni comuni di interi settori professionali, anche caratterizzati da forte stagionalità, Agenzia potrà facilitare le attività di incontro domanda-offerta attraverso la costruzione di elenchi di potenziali lavoratori.

Tramite la sottoscrizione di un protocollo d'intesa generale che coinvolga tutte le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali, o la sottoscrizione di specifici protocolli d'intesa, in particolare con le associazioni di categoria, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, gli Enti bilaterali, gli Istituti secondari superiori e la Formazione professionale, e altri soggetti, Agenzia del lavoro attua dei servizi per raccogliere le candidature di potenziali lavoratori suddivise per profili professionali. Per qualificare la manodopera impegnata e per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro stagionale, rispetto a questi candidati, importanti saranno l'integrazione con le politiche formative, l'organizzazione di career days e giornate di reclutamento nei territori con maggior fabbisogno di manodopera.

Tra le attività di incontro domanda-offerta, rientrano anche la progettazione dei servizi personalizzati di ricollocazione rivolti alla gestione delle crisi aziendali e le attività di monitoraggio volte a cogliere in anticipo le situazioni di crisi potenziale.

1.6 ANALISI DEI FABBISOGNI DEL MERCATO DEL LAVORO

La qualità dei servizi di incontro domanda-offerta è fortemente dipendente dalla capacità del sistema di conoscere i fabbisogni professionali e di competenze delle imprese in una prospettiva di medio-lungo termine.

È una necessità forte la costituzione di un organismo per l'analisi dei fabbisogni occupazionali che svolga attività di osservazione e studio della situazione economica e occupazionale in provincia di Trento e proponga interventi per l'integrazione delle politiche di sviluppo economico e dell'occupazione. Tale organismo è previsto dalle norme provinciali (in particolare l'art. 6.1 della legge provinciale sul lavoro n. 19/1983), ma non è ancora divenuto operativo. Ad esso, per legge, devono partecipare la Camera di commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento, l'Università degli studi di Trento, Trentino sviluppo s.p.a. e la Provincia autonoma di Trento.

L'Organismo dovrà essere costituito e diventare operativo conducendo indagini e predisponendo analisi di medio-lungo periodo sui fabbisogni professionali delle imprese. A tal fine, dovranno essere sfruttate l'esperienza consolidata della Camera di commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura che, attraverso le rilevazioni Excelsior, indica trimestralmente le previsioni occupazionali a livello nazionale, regionale e provinciale, nonché le competenze dell'Ufficio studi sul mercato del lavoro di Agenzia del lavoro e dell'Istituto Provinciale di Statistica.

Grazie a queste analisi, potranno essere indirizzate le politiche formative (scolastiche e professionalizzanti); si potrà inoltre disporre di un utile elemento di conoscenza per i singoli e per le famiglie in materia di orientamento o riorientamento scolastico e professionale.

1.7 SVILUPPO DEL PORTALE E DEI SERVIZI INFORMATIVI

Il rapporto tra Agenzia del lavoro e utenti (datori di lavoro e lavoratori) deve essere sempre più supportato da servizi informatici che permettano di ottenere informazioni in tempo reale, servizi anche nelle valli, riduzione dei carichi burocratici ed integrazione di tutte le informazioni a disposizione dell'amministrazione. I sistemi e il portale devono favorire l'accesso centralizzato alla rete dei servizi per il lavoro, si deve sviluppare un percorso d'uso semplice e assistito, anche grazie all'implementazione di assistenti digitali.

Particolare attenzione dovrà essere posta ai sistemi informativi e all'architettura del portale Trentino Lavoro affinché siano sempre più in grado di supportare i processi di incontro

domanda-offerta (ricerca, valutazione e assunzione). Big data e artificial intelligence dovranno aiutare le aziende a definire in modo adeguato i fabbisogni di competenze, gli utenti a costruire curricula completi ed efficaci e i Centri per l'impiego a incrociare domanda e offerta e a personalizzare i servizi di orientamento e formativi.

Lo sviluppo dei sistemi informativi dovrà avvenire, nell'ottica di una progressiva trasformazione digitale dell'amministrazione, in una cornice in cui dovranno essere garantiti il massimo livello di controllo sulla gestione della sicurezza dei dati e degli accessi e maggiore trasparenza e fruibilità. Dati questi obiettivi, è importante che la pianificazione degli interventi di gestione e sviluppo dei sistemi informativi di Agenzia sia coerente con le scelte tecnologiche e architettoniche nell'ambito generale del SINET e che vi sia uno staff dedicato interno ad Agenzia del lavoro o del Dipartimento, affiancato da personale di Trentino Digitale, che segua questa importante fase di sviluppo.

SFIDA 2. Facilitare l'ingresso e la permanenza delle persone più giovani e delle donne nel mercato del lavoro e migliorare la qualità dei relativi rapporti di lavoro

2.1 Interventi per favorire l'occupazione giovanile

2.1.1 DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DEL MERCATO DEL LAVORO AI GIOVANI ANCHE ATTRAVERSO IL RAFFORZAMENTO DEL RAPPORTO TRA AGENZIA DEL LAVORO E IL SISTEMA SCOLASTICO, FORMATIVO ED UNIVERSITARIO

Il mercato del lavoro è cambiato negli ultimi anni. Vi sono poi influenze familiari frutto di esperienze passate, che condizionano molto i giovani e le loro strategie formative e di ricerca della prima occupazione. Questo motiva in parte sia lo scoraggiamento e la disoccupazione giovanile, sia il mismatch tra competenze e attività lavorativa. Bisogna, dunque, intervenire innanzitutto con azioni di informazione, spiegando alle persone più giovani come funziona il mercato del lavoro, quali sono le competenze più richieste dal tessuto produttivo nei momenti-chiave di scelta: a 14 anni quando si decide a che scuola superiore iscriversi e a 19 anni quando si decide se cercare lavoro o andare all'Università e, in questo secondo caso, cosa studiare all'Università. Occorre, più precisamente, avviare e rafforzare un'azione sinergica tra Agenzia del lavoro, Dipartimento istruzione e cultura, Università, singole istituzioni scolastiche e formative e associazioni di categoria.

È inoltre necessario che Agenzia del lavoro sia riconosciuta da ragazze e ragazzi trentini (e dalle loro famiglie) come luogo prioritario, facilmente accessibile e ideale per fornire un primo aiuto ad analizzare il futuro professionale e le opportunità di carriera, per conoscere imprese e realtà economiche dei diversi settori produttivi e dei diversi territori, per avviare dei tirocini orientativi, ma anche per trovare occasioni temporanee di arricchimento professionale all'estero. I docenti e i dirigenti scolastici devono riconoscere anche in Agenzia del lavoro un partner per la crescita professionale dei ragazzi. Per questo possono essere organizzate iniziative formative congiunte, anche sfruttando le collaborazioni con TSM-LARES e IPRASE, nonché attività più o meno strutturate di presidio nelle scuole da parte di Agenzia del lavoro. Mettendosi in contatto con persone sempre più giovani, Agenzia del lavoro potrà inoltre fornire alle aziende del territorio un servizio sempre migliore di incontro domanda-offerta.

2.1.2 VALORIZZAZIONE DELL'APPRENDISTATO

L'apprendistato deve continuare a essere considerato uno strumento prioritario per valorizzare, attraverso la formazione, l'avvio dei giovani al lavoro. È un contratto che impegna il datore di lavoro non solo al pagamento di una retribuzione, ma anche alla formazione. L'azienda è, infatti, obbligata a trasmettere le competenze pratiche e le conoscenze tecnico-professionali attraverso un'attività formativa che va ad aggiungersi alle competenze acquisite in ambito scolastico-universitario o di ricerca. Si tratta, quindi, di un percorso lavorativo che cerca di completare il

percorso formativo delle persone più giovani e dare loro le competenze maggiormente pratiche richieste dal mercato del lavoro. Si tratta di uno strumento importante per garantire il trasferimento di competenze e pratiche lavorative della specifica azienda tra senior e persone più giovani.

Vi sono tre tipi di apprendistato: 1) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; 2) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; 3) Apprendistato per l'Alta formazione e la Ricerca. Sono di competenza del sistema di istruzione e formazione le tipologie 1) e 3). Rientra nelle competenze di Agenzia del lavoro la tipologia 2).

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro che offre ai giovani tra i 18 anni e 29 anni e 364 giorni (o dai 17 anni se in possesso di qualifica professionale) l'opportunità di inserirsi nel mercato del lavoro e conseguire una qualifica professionale.

All'apprendista deve essere erogata la formazione professionalizzante da parte del datore di lavoro, mentre è di competenza di Agenzia del lavoro l'organizzazione e l'erogazione della formazione di base e trasversale. Tali percorsi devono essere costruiti e personalizzati sulle esigenze ed interessi dei singoli e raccordati con le sensibilità delle imprese, le quali devono collaborare nella costruzione del catalogo dell'offerta formativa complessiva, ed elaborare il Piano formativo individuale del giovane. La formazione di Agenzia del lavoro deve essere focalizzata su quelle competenze e conoscenze utili in qualsiasi ambito di lavoro, per posizionare correttamente il ruolo della persona nel contesto aziendale e per accedere a saperi utili a prescindere dalla singola professione esercitata. Peraltro, non va trascurata l'opportunità di sensibilizzare maggiormente le imprese in merito ad una più compiuta organizzazione della formazione di natura strettamente professionalizzante per gli apprendisti, che potrebbe trovare risposte articolate nell'ambito dei percorsi progettati e realizzati tramite gli Enti bilaterali ed i Fondi interprofessionali.

2.1.3 INVESTIMENTO IN ALTA FORMAZIONE E FILIERE STRATEGICHE

È necessario sviluppare, rispetto a filiere produttive definite prioritarie per lo sviluppo del territorio, azioni congiunte con il sistema scolastico e formativo, finalizzate a formare giovani operatori di elevata qualità professionale. E' necessario, altresì, pianificare sinergicamente i momenti di formazione teorica in aula con i momenti di apprendimento pratico professionale e con le attività di primo inserimento occupazionale. In tal senso, anche Agenzia del lavoro può sostenere attraverso finanziamenti al sistema formativo, tali momenti di apprendimento pratico promossi dalle istituzioni scolastiche e formative, successivi ai percorsi di alta formazione professionale, relativi a filiere produttive definite prioritarie per lo sviluppo del territorio, a condizione che, a monte, vi siano specifici progetti congiunti con l'istituzione scolastica e formativa promotrice.

Si deve valutare anche l'opportunità di sostenere l'avvio di forme di prestito d'onore a sostegno di quegli interventi formativi maggiormente costosi, in Italia o all'estero, che garantiscono inserimenti professionali di elevata qualificazione.

2.1.4 SVILUPPO DI INTERVENTI SPECIFICI PER I NEET

Al fine di affrontare in modo integrato il problema dei NEET, è necessario attivare percorsi integrati scuola, formazione, politiche sociali e lavoro, che prevedano approcci multidisciplinari e multisettoriali raccordati. Altrove, in Europa, esistono esperienze innovative, che sono molto coerenti con le caratteristiche del sistema economico, sociale e associativo trentino, che vedono stimoli per l'aggancio, la tenuta e la motivazione di questi giovani nelle tecnologie, nello sport e nell'impegno civico. In tal senso, si intendono avviare delle azioni sperimentali. Al fine di individuare i NEET, riportarli in taluni casi nella vita attiva della società e introdurli in percorsi di accrescimento delle competenze che possano essere efficaci, occorre costruire percorsi e progetti specifici, con operatori formati che si occupino di *mentoring* a favore delle figure più deboli, nonché di *life coaching*. E' necessario, quindi, disegnare azioni di riattivazione personalizzate, inserimenti in contesti protetti o semi protetti, valorizzare gli strumenti

laboratoriali, la mobilità assistita ed approcci non strutturati destinati all'apprendimento di flessibilità, adattabilità e problem solving. In questo ambito di attività è fondamentale la collaborazione pubblico-privata. Una volta individuati i percorsi di reinserimento più efficaci e destinati alle diverse tipologie di NEET, si individueranno anche incentivi all'assunzione specifici per il target.

2.1.5 GARANZIA GIOVANI

Il Piano provinciale di Garanzia Giovani ha avuto un'importanza notevole nei momenti più acuti della recente crisi economica e occupazionale. I Centri per l'impiego sono stati il perno della fase di gestione dell'ingresso nei percorsi da parte di un notevole numero di utenti e le varie proposte di intervento, seppur con intensità di utilizzo diverse, sono state complessivamente ad alto volume di partecipazione. Fra queste, particolare importanza ha avuto il percorso di formazione e tirocinio gestito da Agenzia del lavoro, l'unica linea di attività che è stata confermata, senza soluzione di continuità, anche nella seconda fase di Garanzia Giovani. Dato l'attuale positivo andamento del mercato del lavoro, la dimensione complessiva dei giovani in ingresso al programma è vistosamente in calo e possiamo affermare che tali utenti rappresentano, ancor più, la componente maggiormente debole dei NEET.

Nel corso della seconda parte del Programma, si dovrà dare continuità a quei percorsi che hanno dato esiti positivi in passato e Agenzia del lavoro svolgerà inoltre il ruolo di primo piano nella fase di adesione ed orientamento dei ragazzi.

2.2 Interventi per favorire l'occupazione femminile

2.2.1 PROMOZIONE E INCENTIVAZIONE DI PROGETTI PER LA RIORGANIZZAZIONE DEL LAVORO VOLTA A FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA LAVORO E/O LA VALORIZZAZIONE DELLA COMPONENTE FEMMINILE

La Provincia autonoma di Trento ha realizzato un sistema di certificazione delle imprese (Family Audit) volto a promuovere l'adozione di modelli organizzativi favorevoli al benessere del lavoratore e della lavoratrice, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (cioè a prescindere dall'essere o meno genitore), attraverso, ad esempio, tempi di lavoro meno rigidi e capaci di accomodare una eterogeneità di lavoratori. In considerazione del fatto che la conciliazione grava prevalentemente sulla componente femminile, la valorizzazione delle donne nel mercato del lavoro va effettuata monitorando le differenze nelle progressioni di carriera all'interno delle aziende, a parità di condizioni di partenza, oltre che verificando il grado di permanenza delle donne nel mercato del lavoro e le cause che ne impediscono il loro trattenimento. Rimane essenziale l'impegno di Agenzia del lavoro nel sostenere le imprese che innovano la propria organizzazione secondo questi principi, così aumentando il welfare di lavoratori e lavoratrici.

Avendo come obiettivo il trattenimento al lavoro delle neo-mamme, Agenzia del lavoro intende sostenere particolarmente le imprese che investono in buone pratiche di gestione della maternità. Agenzia del lavoro sostiene inoltre le imprese impegnate concretamente in politiche di diffusione di regimi di orario con finalità conciliative e di interventi che valorizzano la permanenza e la valorizzazione nelle aziende delle competenze femminili (assenza di *pay gap*, ad esempio).

2.2.2 SOSTEGNO ALLA CONDIVISIONE TRA I GENITORI DELLE ATTIVITÀ DI CRESCITA DEI FIGLI

È necessario promuovere la genitorialità, che presuppone che entrambi i genitori abbiano il dovere e il diritto di poter stare con la prole, spesso un tema culturalmente lontano nel paese ove la prole viene ancora vista appannaggio materno. La riduzione dello sbilanciamento del carico di cura dei figli, che solitamente grava sulla componente femminile, può anche avvenire attraverso una più ampia diffusione dell'utilizzo del congedo parentale da parte dei papà. In tal senso, Agenzia del lavoro deve proseguire nell'offrire un incentivo economico nei confronti dei padri che condividono i carichi di cura con la madre. Agenzia del lavoro deve inoltre ideare e gestire delle

campagne di comunicazione volte a sensibilizzare i datori di lavoro sulla responsabilità e gli impegni di cura in capo ai papà e ad agevolare l'accesso ai congedi parentali ai papà, al fine di garantire loro l'effettivo esercizio del diritto alla genitorialità.

2.2.3 SVILUPPO DEL RUOLO CONSULENZIALE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO SULLE PROBLEMATICHE CONCILIATIVE

Si intende potenziare il ruolo consulenziale dei Centri per l'impiego nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori sui temi della conciliazione vita-lavoro. Grazie alla loro interazione con i cittadini, gli operatori debitamente formati possono diventare un importante volano di diffusione di informazioni sulle tematiche conciliative, ma possono anche offrire servizi di supporto a genitori con specifici programmi, nonché sostegno alle aziende nel reinserimento professionale delle madri o dei genitori in congedo, in modo da introdurre e consolidare nuove pratiche organizzative.

2.2.4 SOSTEGNO ALLE LAVORATRICI AUTONOME E ALLE LIBERE PROFESSIONISTE ASSENTI DAL LAVORO PER GRAVIDANZA O MATERNITÀ O PER ESIGENZE LEGATE ALLA CRESCITA DEI FIGLI

Al fine di sostenere le lavoratrici autonome e le professioniste, si prosegue nel finanziamento dei progetti di conciliazione basati sulla sostituzione totale o parziale della lavoratrice.

SFIDA 3. Creare le condizioni per una concreta dignità lavorativa e una maggiore protezione sociale delle persone deboli e svantaggiate

3.1 RAFFORZAMENTO DELL'EFFICACIA E DELLA PERSONALIZZAZIONE DELLA PRESA IN CARICO DELL'UTENZA

Gli utenti di Agenzia del lavoro hanno caratteristiche assai diverse fra loro. E' necessario riconoscere queste caratteristiche e capire la possibilità che hanno di inserirsi sul mercato del lavoro. Questa attività è chiaramente propedeutica a tutte le successive volte all'orientamento professionale e all'incontro domanda-offerta.

3.2 SUPPORTO RINFORZATO PER LE PERSONE DISOCCUPATE DA LUNGO PERIODO O IN CONDIZIONE DI PARTICOLARE DEBOLEZZA

Con riferimento alle attività di supporto alla ricerca di lavoro e di soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali in un contesto lavorativo, è dimostrato che esse trovano migliore attuazione e risultano sicuramente più efficaci, se svolte da un operatore specifico che prende in carico la persona. Su questa considerazione di fondo si basa il modello del *case manager*, ovvero un modello che fa leva su una figura in grado di farsi carico delle persone disoccupate da lungo periodo o in condizione di particolare debolezza, per seguirle durante tutto il percorso che porta al mercato del lavoro e alla ricollocazione, indagando sulla condizione personale e familiare, sui bisogni di queste persone e cercando di individuare la risposta più adeguata, in termini di servizi (sociali, all'impiego, conciliativi...), a questi bisogni.

Il *case manager* è dunque un soggetto che aiuta, che facilita, che media con i diversi attori della rete territoriale dei servizi e con gli altri attori pubblici e privati coinvolti (enti pubblici, datori di lavoro privati...), per agevolare le persone in cerca di lavoro nell'accesso ai vari servizi, definendo con le stesse le azioni migliori da intraprendere, gli impegni da assolvere e le scadenze da rispettare, fornendo consulenza su occupazione, formazione, opportunità di sviluppo personale, o di accesso a percorsi di lavoro "protetti" e di utilità sociale, monitorando lo sforzo compiuto, stimolandole nella propria attività di ricerca lungo tutto il percorso intrapreso. Caratteristica saliente del modello è l'approccio, che indaga approfonditamente sui bisogni e le possibilità della persona, con metodologie oggettive (profiling) e soggettive (*case manager*), non per offrire una risposta standardizzata e troppo spesso inefficace, ma una risposta efficace e

costruita su misura, personalizzata, modulata sulle esigenze individuali, anche attraverso lo strumento del tirocinio.

3.3 POTENZIAMENTO DELLE MISURE SPECIFICHE DI COLLOCAMENTO MIRATO PER DISABILI E ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO DI PERSONE SVANTAGGIATE

Nei confronti delle persone con disabilità o svantaggio, è essenziale continuare con l'erogazione di servizi di orientamento specifici e, di pari passo, deve essere prevista la formazione e la riqualificazione professionale, sostenuta anche da un servizio di supporto motivazionale, rivolta alle persone uscite dai processi produttivi e che, a causa di una disabilità insorta in età adulta, non possono più svolgere le mansioni per le quali avevano acquisito una buona competenza.

In questa direzione va l'attivazione di tirocini, anche attraverso la rete dei servizi per il lavoro, con lo scopo di facilitare l'ingresso o il reingresso nel mondo del lavoro e l'acquisizione di ulteriori competenze, insieme al monitoraggio delle opportunità lavorative e al potenziamento del servizio di incontro domanda-offerta.

Particolare importanza riveste la diffusione di iniziative di sensibilizzazione della diversità nei contesti lavorativi, anche attraverso la promozione e il riconoscimento della figura del *diversity/disability manager*, per riuscire a generare una cultura inclusiva e *disability friendly* nelle organizzazioni, con lo scopo di far diventare proprio l'obiettivo dell'inclusione sociale.

Va valorizzato l'inserimento lavorativo nell'ambito delle cooperative sociali di tipo B o altri operatori con analoghe caratteristiche, in quanto luogo privilegiato di crescita professionale, relazionale e personale, come vanno valorizzati anche i lavori socialmente utili (secondo il modello trentino), sia nelle forme più tradizionali, sia in quelle attivate in forma sperimentale negli ultimi anni, in particolare per le persone più deboli e svantaggiate, perché, attraverso queste esperienze, tali persone possano trovare un loro spazio di identità lavorativa e sociale, che in altri contesti sarebbe loro precluso. Si deve, però, evitare che nei lavori socialmente utili siano collocati lavoratori inseribili nel mercato del lavoro ordinario, altrimenti il rischio è che la sovvenzione sociale vada a discapito del fabbisogno occupazionale delle imprese trentine.

Si prevede la sperimentazione di nuove forme di inserimento lavorativo per le persone con disabilità, anche attraverso convenzione, in particolare per quelle che presentano maggiori difficoltà a trovare un'occupazione, in modo che vengano aumentate e diversificate le opportunità, anche presso datori di lavoro, sia pubblici sia privati, non soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla L. 68/99.

Il lavoro di rete tra i servizi va migliorato e potenziato, in modo da arrivare a definire un linguaggio comune e delle modalità operative che possano supportare la persona con disabilità con una progettualità condivisa.

Agenzia del lavoro provvede ad attuare i servizi e gli interventi previsti dalla L. 68/99 sia a favore delle persone con disabilità, sia a favore delle persone appartenenti alle altre categorie protette. In particolare, si occupa di gestire le liste e di seguire l'iter per la valutazione delle residue capacità lavorative delle persone con disabilità da parte della Commissione Sanitaria Integrata, di cui fa parte anche un operatore della stessa Agenzia. Persegue il principio del collocamento mirato descritto dalla L. 68/99 per le persone con disabilità e, in base alle caratteristiche dei destinatari e delle opportunità lavorative disponibili, progetta, realizza e sostiene percorsi di inserimento lavorativo, anche in condivisione con i servizi sociali e/o sanitari, se previsto o opportuno.

Oltre a quanto suddetto, Agenzia del lavoro monitora il rispetto degli obblighi della L. 68/99 e offre consulenza ai datori di lavoro in materia. A riguardo, verifica i prospetti informativi che vengono presentati annualmente, rilascia le autorizzazioni all'esonero, rilascia i riconoscimenti delle assunzioni a copertura degli obblighi in materia previsti dalla legge nazionale e certifica il rispetto dei medesimi obblighi.

Agenzia del lavoro stipula inoltre convenzioni per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità sia con i datori di lavoro soggetti agli obblighi della L. 68/99, sia con altri soggetti che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi che la legge stessa persegue.

Nei confronti delle persone deboli e con lo scopo di avvicinarle all'età pensionabile, in provincia

di Trento è attivo il “Progettone”. Nel corso di questo periodo di programmazione, è necessario rendere maggiormente sinergici lavori socialmente utili provinciali e Progettone, per quanto riguarda la componente stagionale di quest’ultimo intervento, secondo i seguenti principi guida:

- armonizzazione dei criteri di individuazione dell’utenza ponendo particolare attenzione al profiling;
- attivazione del Progettone per i lavoratori stagionali principalmente nell’ambito dei lavori nel verde complessi, lasciando l’ambito dei servizi ai lavori socialmente utili provinciali, salvo casi particolari concordati/individuati annualmente in sede di pianificazione;
- coinvolgimento dei lavoratori disabili e svantaggiati prevalentemente nei lavori socialmente utili provinciali;
- allineamento tra le due misure delle quote di compartecipazione degli enti beneficiari del finanziamento/richiedenti.

3.4 INTEGRAZIONE DELLE POLITICHE PROVINCIALI DI INCENTIVAZIONE

In questi ultimi anni, gli incentivi all’occupazione a livello nazionale e locale sono aumentati notevolmente. Lo Stato e anche la Provincia autonoma di Trento hanno utilizzato innanzitutto la leva della deducibilità fiscale legata all’attivazione di rapporti a tempo indeterminato. Vi sono incentivi nazionali per le donne, per i giovani, per i disabili, per i NEET, i detenuti, gli over 50 ed eccellenze. A livello locale, vi sono sgravi IRAP per le stabilizzazioni e gli incrementi di organico, per gli assunti del Progettone, per garanzia giovani e per la continuità con l’alternanza scuola-lavoro. Vi sono poi state delle evoluzioni normative sulle regole di assunzione a tempo determinato e sulle stabilizzazioni, che richiedono un ripensamento degli incentivi provinciali all’assunzione. Verranno quindi superati gli incentivi già coperti da misure di sgravio e si continuerà a investire soprattutto nelle misure per l’inserimento lavorativo delle persone in maggiore difficoltà (disabili, svantaggiati, persone espulse dal mercato del lavoro over 50). Particolare attenzione sarà posta ad incentivare l’assunzione di donne disoccupate.

Inoltre, in questi anni, si è investito molto negli incentivi per la creazione di posizioni lavorative stabili, non tenendo conto dell’impossibilità di assumere a tempo indeterminato nei settori e nei territori caratterizzati da elevata stagionalità. Ora, considerando la necessità, soprattutto del settore turistico, di far crescere professionalità anche rispetto ai soggetti considerati più deboli nel mercato del lavoro, è opportuno introdurre incentivi specifici per le aziende che registrano durante l’anno una chiusura programmata maggiore del mese e che assumono per più stagioni il medesimo lavoratore.

Rimane l’opportunità di prevedere misure di sostegno alla conservazione dei posti di lavoro nei casi di contratti di solidarietà difensivi.

3.5 SFRUTTARE LE POTENZIALITÀ DELL’ECONOMIA SOLIDALE PER INDIVIDUARE NUOVE OPPORTUNITÀ LAVORATIVE PER PERSONE DISOCCUPATE DA LUNGO PERIODO O IN CONDIZIONE DI PARTICOLARE DEBOLEZZA

Come è noto, l’economia solidale pone al centro la tutela e l’incremento della sostenibilità sociale e ambientale dei sistemi economico-produttivi, la generazione di democrazia economica, la creazione di regole e limiti al ruolo del mercato, la promozione di beni comuni. Nelle relazioni sociali ed economiche, essa tutela il lavoro, non solo come processo economico-produttivo, ma anche sociale e culturale, salvaguardo conoscenze, competenze, abilità e favorendo l’inclusione sociale. Essa è, infatti, finalizzata al *bien-vivre* di tutti, si fonda su relazioni e modelli collaborativi, si sviluppa attraverso reti di prossimità, territoriali, regionali e nazionali.

In tale prospettiva va lo sviluppo di Centri per l’economia solidale e di Distretti per l’economia solidale, che valorizzano le esperienze già attive sul territorio e le buone pratiche sviluppate a livello nazionale ed europeo e che rappresentano luoghi di occupazione anche per soggetti disabili e svantaggiati.

3.6 AMMORTIZZATORI SOCIALI PROVINCIALI

Permane la necessità di integrare il sistema degli ammortizzatori sociali statali con misure

provinciali rivolte alle fasce più deboli. Oltre alle prestazioni garantite dai Fondi di solidarietà, si prevede il mantenimento dei sostegni al reddito provinciali a favore dei lavoratori sospesi e dei lavoratori disoccupati, compresi quelli del settore agricolo.

SFIDA 4. Spingere le persone disoccupate o inoccupate all'attivazione lavorativa

4.1 REDDITO DI ATTIVAZIONE AL LAVORO (REAL)

Solo recentemente è stato introdotto, in via sperimentale, un sistema per incentivare i disoccupati ad attivarsi con decisione verso la ricerca di una nuova occupazione, concentrando l'attenzione sulle fasce di età caratterizzate da periodi di disoccupazione più lunga, ovvero i lavoratori di età superiore ai 40 anni. Rispetto a questa potenziale platea di beneficiari, il reddito di attivazione al lavoro – REAL - ha stabilito un meccanismo premiante a favore di coloro che si attivano per uscire dallo stato di disoccupazione, composto da un pacchetto di servizi e da una somma di denaro a titolo di premialità, da erogare nel caso di rioccupazione. Dopo un primo periodo di sperimentazione (attraverso un *regression discontinuity design* equivalente, in sostanza, a un esperimento randomizzato), i risultati della valutazione degli effetti occupazionali del REAL hanno evidenziato come lo stesso causi, di fatto, fin dal primo mese di esposizione all'incentivo, una più rapida uscita dalla disoccupazione, verso rapporti di lavoro più stabili, che durano almeno 6 mesi: circa 7 punti percentuali per un quarantenne e circa 4 punti percentuali aggiuntivi per un cinquantenne, percentuale che cresce ulteriormente, alla soglia dei 50 anni, dopo 6 mesi di esposizione all'incentivo, stimolando, quindi, nel complesso, una maggiore attivazione alla ricerca del lavoro e un più basso tasso di rifiuto di offerte di lavoro. Un siffatto esito della valutazione induce, pertanto, a pensare che il REAL possa essere reso strutturale, o comunque affiancato in modo più stabile, come misura puntuale e innovativa, alle altre misure a tutela del reddito erogate dalla Provincia autonoma di Trento a favore delle persone disoccupate.

4.2 MAGGIORE INTEGRAZIONE TRA LE POLITICHE ANTI POVERTÀ E LE AZIONI DI ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

Il tema del rifiuto da parte dei disoccupati della ricerca o accettazione di lavori durante i periodi coperti da sussidi sociali o sostegni al reddito nazionali e/o locali è forte (siano essi Assegno Unico Provinciale, Reddito di Cittadinanza, Naspi o altri). Si devono trovare forme, che spingano le persone ad accettare offerte di lavoro congrue; va resa inoltre obbligatoria l'iscrizione dei disoccupati che sottoscrivono una dichiarazione di immediata disponibilità ai servizi di incontro domanda-offerta di Agenzia del lavoro. La stessa iscrizione non deve scadere fintanto che i disoccupati non risultano occupati, fuoriusciti dal territorio trentino, o pensionati. Diventa sempre più fondamentale inserire, almeno per gli ammortizzatori locali, misure di condizionalità legate all'attivazione lavorativa: prevedere che i singoli, se non impegnati in altri percorsi di politica attiva, debbano accettare anche lavori di breve durata che non comportino la perdita dello stato di disoccupazione nel momento in cui questi sono compatibili con le loro condizioni fisiche e logistiche, oppure introdurre forme di lavoro gratuite ed obbligatorie durante il periodo del sussidio. A seguito dell'emanazione dei decreti nazionali sui lavori socialmente utili si devono avviare gli iter per siglare le convenzioni con comuni ed enti del territorio, nonché rendere operativa la procedura.

Gli strumenti di condizionalità devono essere, dunque, presidiati e rafforzati. E' vero, però, che le persone che non prendono parte al mercato del lavoro potrebbero essere spinte, oltre che da misure di carattere sanzionatorio, anche da altri "pungoli" (il concetto è noto nella letteratura scientifica come *nudging*). Il terreno delle politiche sociali e del lavoro è estremamente fertile per questo tipo di pungoli. Molti documenti internazionali più affidabili mettono in evidenza la necessità di sperimentare di più gli effetti delle scelte, specie quando si costruiscono nuove politiche sociali e del lavoro. Alcuni dei risultati più interessanti degli esperimenti operati dal notissimo *Behavioural Insights Team* riguardano proprio la opportunità di applicare questi

metodi di nudging al mercato del lavoro (*Applying Behavioural Insights to Labour Markets-2018*). Agenzia del lavoro darà impulso e parteciperà alle iniziative sperimentali che sarà possibile mettere in campo per verificare se e quali “pungoli” non sanzionatori possono spingere quanti beneficiano di sussidi e sostegno economico, verso l’attivazione e verso il reinserimento nel contesto sociale e lavorativo.

SFIDA 5. Creare le condizioni per un lavoro di maggiore qualità e benessere

5.1 Formazione

5.1.1 RIPROGETTAZIONE CONTINUA DELLA FORMAZIONE AL FINE DEL SUO ADEGUAMENTO ALLE ESIGENZE DEL MERCATO DEL LAVORO

Le analisi che saranno condotte dall’Organismo per l’analisi dei fabbisogni occupazionali sulla situazione economica e occupazionale in provincia di Trento, con la partecipazione, oltre che della Provincia autonoma di Trento, di Camera di commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento, Università degli studi di Trento, Trentino sviluppo s.p.a., permetteranno di definire i fabbisogni professionali di medio-lungo periodo delle imprese. A questi dati si aggiungeranno quelli più puntuali raccolti dagli operatori di incontro domanda e offerta, che andranno ad indagare le necessità di assunzione e riqualificazione di breve periodo delle imprese dei diversi settori produttivi del territorio.

Partendo dall’analisi dei fabbisogni e delle competenze possedute dai disoccupati e occupati del territorio, si dovranno individuare meccanismi che consentano la riprogettazione e l’adeguamento continuo dell’offerta formativa di Agenzia del lavoro. L’attenzione dovrà essere rivolta sia alla formazione delle figure professionali più deboli, sia ai profili più evoluti che necessitano di specializzazioni e competenze innovative sempre adeguate alle esigenze tecnologiche della singola impresa.

5.1.2 FINANZIAMENTO ALLA FORMAZIONE DI DISOCCUPATI E ALLA RIQUALIFICAZIONE DEGLI OCCUPATI

Agenzia del lavoro deve continuare a investire nella formazione dei disoccupati alla ricerca attiva di lavoro, deve investire affinché le loro competenze siano sempre più allineate a quanto richiesto dal mercato del lavoro.

In termini di strumenti per finanziare la formazione, è da confermare l’impostazione imperniata sull’utilizzo del voucher da spendersi in cataloghi periodicamente attivati da Agenzia del lavoro. È una scelta organizzativa che si è dimostrata efficiente ed efficace e che ha permesso agli enti formativi del territorio di avanzare, all’interno delle linee guida di Agenzia, percorsi formativi più adatti ai gruppi di aziende di riferimento. Sempre più tali cataloghi devono focalizzarsi sui bisogni delle imprese del territorio e quindi essere fortemente correlati alle opportunità occupazionali. I contenuti dell’offerta dovranno inoltre essere di sempre maggiore qualità

Va inoltre confermato il meccanismo contributivo individuale per l’acquisto di servizi formativi. Questa formula permette la facoltà di libera scelta del cittadino di percorsi professionalizzanti presenti su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di frequenza, pagamento da parte dell’utente e successivo rimborso del costo. Tale modalità risulta particolarmente efficace per chi ha le idee chiare sul proprio percorso professionale e per chi intende personalizzare la propria formazione rispetto a determinati sbocchi professionali in linea con precedenti esperienze professionali.

Soprattutto per le persone con maggiori fragilità e per le transizioni di persone espulse dal mercato del lavoro dopo anni di continuità lavorativa e con percorsi formativi deboli alle spalle, si deve operare per migliorare le competenze trasversali e di base. In questo ambito, è comunque necessario modificare le strategie che hanno caratterizzato la passata esperienza di Agenzia del lavoro. Si deve rendere sempre più diffuso ed efficace l’apprendimento delle competenze soft e,

in particolare, di alcune delle competenze quali l'informatica e l'alfabetizzazione linguistica. Vanno inoltre proposti percorsi mirati al supporto della ricerca attiva di lavoro, alla costruzione di curricula e portafogli competenze, alla scelta di percorsi formativi in linea con le richieste del mercato del lavoro del territorio e le proprie attitudini.

Agenzia del lavoro finanzia anche la formazione per accrescere le competenze e favorire la partecipazione al mercato del lavoro delle persone più deboli e svantaggiate, promuovendo in questo modo la loro inclusione sociale.

Vanno inoltre sviluppate azioni, anche di tipo sperimentale, volte al sostegno alle persone occupate che vogliono intraprendere percorsi formativi in completa autonomia rispetto agli obiettivi ed esigenze dell'azienda in cui sono inseriti, che puntino al rafforzamento individuale di competenze professionali, anche utili ad agevolare una mobilità esterna al proprio contesto di lavoro. In tale ottica di riqualificazione si deve prevedere anche il cofinanziamento di percorsi universitari.

5.1.3 RAFFORZAMENTO DELLE ALLEANZE CON IL SISTEMA DEGLI ENTI BILATERALI, DEI FONDI INTERPROFESSIONALI E INTEGRAZIONE CON IL SISTEMA DELL'ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE E UNIVERSITARIO

In un'ottica di maggiore avvicinamento ai bisogni delle imprese, è opportuno rafforzare le alleanze esistenti - e puntare a metterne in piedi di nuove - con il sistema degli enti bilaterali, dei Fondi interprofessionali, il sistema dell'istruzione e formazione professionale, con l'Università, la Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura, in modo tale da arricchire opportunamente l'informazione e l'accesso alle diverse offerte formative presenti sul territorio e non necessariamente di emanazione pubblica, consentendo una prospettiva di accentuata personalizzazione dei percorsi di apprendimento.

Al fine della contaminazione, in misura sempre maggiore va ricercata l'aggregazione della formazione per persone disoccupate con quella rivolta a persone occupate e, nei settori in cui questo è possibile e congruo, con quella rivolta agli stessi imprenditori. Anche questo dovrebbe infatti facilitare l'incontro domanda e offerta, oltre che una maggiore aderenza della formazione dei disoccupati rispetto alle esperienze reali delle imprese.

5.1.4 FORMAZIONE CONTINUA

Per le persone occupate, viene confermato il ruolo (ancor più in questa fase del ciclo economico) della formazione continua, nell'obiettivo di migliorare ed accrescere la professionalità delle persone sul luogo di lavoro e per la professione esercitata. Ciò al fine di perseguire un miglioramento delle competenze dei singoli, ma anche di consentire lo sviluppo e la crescita delle imprese che investono nel sapere dei propri dipendenti. In tale prospettiva, viene confermata e rafforzata la strada del progressivo sviluppo delle collaborazioni e integrazioni con il sistema della bilateralità e con i Fondi interprofessionali in primo luogo.

5.1.5 FORMAZIONE IN MOBILITÀ

Sono sempre più rilevanti, anche in chiave europea, gli interventi dedicati alla mobilità all'estero destinata alla promozione di interventi di tirocinio in contesti sia di "socializzazione" lavorativa che di "qualificazione tecnico professionale". Questi interventi, in prospettiva di un rafforzamento della capacità di intervento del programma europeo ERASMUS +, devono considerarsi potenzialmente destinati all'intera platea dei lavoratori e potenziali lavoratori trentini.

5.1.6 PORTALE SULLE OPPORTUNITÀ FORMATIVE

Le opportunità formative offerte del sistema trentino vanno fatte conoscere alla generalità della popolazione in età lavorativa. Va per questo confermato e sviluppato, in continuità con le prospettive sopra descritte, il positivo ruolo del portale informativo delle offerte formative rivolte

ai disoccupati, denominato “FormazioneXte”, disponibile sul sito internet di Agenzia del lavoro. Tale portale, che ha dato positivi risultati di utilizzo e gradimento, deve diventare sempre più punto di riferimento per gli utenti, gli Enti formativi e gli orientatori dei Centri per l'impiego, nell'ambito dello svolgimento di colloqui finalizzati alla scelta professionale o, più semplicemente, nell'ambito della condizionalità.

5.2 Sicurezza sul lavoro e benessere al lavoro

La materia della sicurezza sui luoghi di lavoro in provincia di Trento è di competenza dell'Unità Operativa di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (UOPSAL), struttura operativa del Dipartimento di Prevenzione dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari. La programmazione degli interventi e delle azioni da intraprendere rientra quindi nelle competenze degli atti programmatici in questa materia.

Per fare del Trentino un territorio di avanguardia in tema di sicurezza e benessere lavorativo, serve approfondire la conoscenza della qualità dei posti di lavoro. Agenzia del lavoro intende realizzare uno studio interregionale sulle condizioni di lavoro assieme alla Provincia di Bolzano e il Tirolo. L'obiettivo è quello di effettuare un monitoraggio comune e, dotandosi di un medesimo impianto di analisi, utilmente confrontabile. A tal fine sarà coinvolto l'Ufficio studi del mercato e delle politiche del lavoro.

Agenzia del lavoro può, inoltre, offrire o finanziare iniziative di formazione, anche di breve durata e a carattere modulare, per il miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, con contenuti ulteriori rispetto agli obblighi previsti dalle direttive comunitarie, dalla normativa nazionale e provinciale in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Può inoltre realizzare corsi in materia di sicurezza in favore di persone disoccupate e partecipare a iniziative in materia, realizzate in collaborazione con l'INAIL, l'Azienda provinciale per i Servizi sanitari, con altre strutture provinciali, con altri Enti o Istituzioni aventi compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con gli Istituti di istruzione e le Università, con gli Enti Bilaterali e gli Organismi Paritetici contrattuali, con le Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e con i Fondi Interprofessionali.

Per quanto riguarda il benessere al lavoro, si ritiene opportuno favorire meccanismi e sistemi organizzativi che assumono la conciliazione come approccio generale e trasversale ai generi. Gli interventi di sostegno a tali meccanismi sono collocati nell'ambito della sezione dedicata all'occupazione femminile, in quanto le esigenze di conciliazione rappresentano il principale fattore che limita e condiziona la presenza delle donne nel mercato del lavoro.

5.3 Stabilità delle posizioni lavorative, contrattazione collettiva e livello delle retribuzioni

Grazie alla sua caratteristica *governance* partecipata, Agenzia del lavoro può rafforzare e valorizzare il proprio ruolo di agente osservatore dei processi negoziali, agire con iniziative di monitoraggio, osservazione e analisi dell'azione delle parti sociali e dei prodotti negoziali della contrattazione, puntando alla realizzazione di una vera “banca dati” delle dinamiche delle relazioni industriali territoriali, utile tra l'altro a realizzare in prospettiva un sistema unico, trasparente e accessibile di deposito e codifica dei contratti collettivi di lavoro.

Inoltre, l'ufficio studi con il suo Osservatorio sul mercato del lavoro deve continuare ad alimentare un archivio della contrattazione territoriale e integrativa per la provincia di Trento, articolato per contenuti di contrattazione (aspetti salariali, investimenti, orari, ambiente di lavoro, ecc.).

5.4 Sviluppo negli operatori del sistema di competenze e cultura per la qualità del lavoro e

relazioni collettive

L'investimento nella formazione degli operatori pubblici e privati sarà strategico per la crescita del sistema. Serve poi sviluppare cultura nei confronti dei singoli datori di lavoro rispetto alle tematiche connesse alla qualità del lavoro e alla regolazione del mercato del lavoro. Con iniziative formative, seminari e lavori di ricerca-azione, si può cercare di creare, infatti, apprendimento istituzionale dei diversi stakeholders.

Nella definizione dei contenuti dei programmi di formazione, si deve promuovere la partecipazione delle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, nonché degli ordini professionali.

Tra gli strumenti che devono essere valorizzati per sviluppare tale cultura vi è TSM-Lares, oltre che la possibilità di collaborare con l'Università di Trento per l'attivazione di un Master specifico per la formazione degli operatori del settore.

SFIDA 6. Sostenere il sistema territoriale con programmi e interventi di valorizzazione della silver economy (Age Management)

6.1 SVILUPPO DELLA CAPACITÀ DI COMPrensIONE E GESTIONE DEL FENOMENO DELL'INVECCHIAMENTO DEMOGRAFICO

È necessario mettere a punto uno strumento di osservazione e diagnosi permanente delle caratteristiche del fenomeno “invecchiamento della forza lavoro”. Il confronto metodologico con realtà più mature in termini di analisi dei fabbisogni formativi (come ad esempio il Tirolo del Nord) può consentire anche delle analisi delle competenze richieste per una manodopera attiva, anche se senior, e quindi di quelli che possono essere gli interventi formativi da sostenere o programmare.

In quest'ottica, vanno stabilizzati gli strumenti di regia in materia di invecchiamento attivo, ove i soggetti interessati e i vari servizi provinciali sono direttamente o indirettamente coinvolti (salute, politiche sociali, politiche europee, formazione, ecc.). Al contempo, deve essere interessata anche la società civile, attraverso la promozione, condivisione, discussione, diagnosi delle azioni realizzabili e dei loro contenuti.

A fianco degli strumenti di comprensione, è necessario prevedere specifiche linee di intervento in chiave di supporto ai processi di organizzazione aziendale, di sviluppo di capacità consulenziali, di sviluppo in rete di azioni di secondo welfare, di sostegno a interventi di formazione intra ed extra muros per lavoratori anziani (e per le coorti più giovani che dovranno in qualche modo farsi carico delle dinamiche demografiche che stanno consolidandosi). Tali linee potranno essere avviate anche attraverso progetti pilota per sperimentare buone prassi.

6.2 STAFFETTA GENERAZIONALE

Si deve continuare a investire nella staffetta generazionale quale strumento di solidarietà intergenerazionale, destinato ai soggetti prossimi alla pensione, o comunque lavorativamente maturi, e finalizzato all'accelerazione del passaggio di consegne, secondo una logica del tipo “win-win”, in cui tutti vincono e nessuno perde, che permetta ai lavoratori anziani o vicini alla pensione di ridurre l'orario lavorativo, a fronte di un sostegno economico per far fronte alla perdita retributiva e contributiva, così da generare un risparmio che viene impiegato per la creazione di nuovi posti di lavoro e l'assunzione in forma stabile di nuove leve. Al fine della sostenibilità dello strumento è importante avviare il confronto con il Fondo di Solidarietà del Trentino e con gli Enti bilaterali in ottica di cofinanziamento dello strumento che in questi primi anni è stato interamente a carico di Agenzia del lavoro.

6.3 VALORIZZAZIONE DELLE OPPORTUNITÀ OFFERTE DAL FONDO DI SOLIDARIETÀ DEL TRENINO

Il Fondo di solidarietà del Trentino assume un ruolo importante nella gestione dei lavoratori più prossimi alla pensione. E' necessario quindi, in particolare, valorizzare in questa chiave alcuni degli strumenti dallo stesso previsti, sia di tutela del reddito delle persone disoccupate prossime alla pensione, sia, più in generale, il sostegno all'invecchiamento attivo. Agenzia del lavoro si farà carico di presentare e illustrare a tutta la propria utenza le opportunità che sono offerte dal dal Fondo di solidarietà del Trentino.

SFIDA 7. Supportare il sistema nell'attrazione e nello sviluppo di professionalità elevate e del management aziendale

7.1 SUPPORTARE LE AZIENDE NELLA DEFINIZIONE DI STRATEGIE DI EMPLOYER BRAND

Le aziende del territorio devono essere in grado di individuare le leve giuste per attrarre talenti e allo stesso tempo i potenziali lavoratori (locali, nazionali ed internazionali) devono essere informati sulle eccellenze imprenditoriali del territorio per le quali lavorare.

Il Trentino deve essere in grado di offrire un “employer brand” di territorio e aziendale: il potenziale lavoratore deve percepire concretamente non solo il pacchetto di vantaggi funzionali, economici e psicologici forniti dal posto di lavoro e identificati con l'azienda per cui lavora, ma anche l'insieme dei servizi, delle eccellenze nella ricerca e nella formazione, nonché la qualità della vita del territorio trentino.

Da parte imprenditoriale si deve sviluppare la consapevolezza che i talenti ricercano la possibilità di sviluppare un percorso di carriera all'altezza delle loro capacità. Nello stesso tempo si devono aiutare le aziende a trattenere i lavoratori migliori. I talenti infatti una volta assunti continuano a ricevere proposte di lavoro interessanti, dove spesso la retribuzione è superiore. Diventa dunque fondamentale avere una politica di gestione delle risorse umane che sia in grado di “fidelizzare” il lavoratore e con il solo fattore economico non è possibile raggiungere questo obiettivo: nella concorrenza ci sarà sempre chi è disposto a pagarlo di più. Entrano perciò in gioco strategie che cercano di intercettare i desideri dei dipendenti per rendere la loro occupazione più “attraente” e in queste strategie le politiche del territorio possono supportare le aziende.

Serve in tal senso una sinergia forte tra Agenzia del lavoro e Trentino Sviluppo per la definizione di programmi volti alla crescita della cultura aziendale rispetto a questi temi. *L'employer brand* non deve essere un'attenzione solo delle grandi aziende, ma soprattutto delle medie-piccole.

A livello di sistema si deve definire un “pacchetto di marketing” territoriale che sappia descrivere i vantaggi della vita nel nostro territorio in termini di servizi alla famiglia, sociali, sanitari, scolastici, di qualità dell'ambiente, ma anche di collaborazioni con il mondo della ricerca e dell'Università.

Lo stesso momento turistico deve diventare un'occasione per far conoscere alle persone che arrivano in Trentino, che qui vi sono anche opportunità occupazionali interessanti e che il Trentino è territorio accogliente anche per i talenti che vengono da fuori.

7.2 SVILUPPO DI RELAZIONI CONTINUATIVE CON I TALENTI

Per le figure apicali non è più sostenibile un approccio tradizionale al recruiting che si innesca solo quando c'è la necessità di coprire velocemente una posizione scoperta.

Agenzia del lavoro deve sviluppare una strategia di “talent acquisition” a supporto del territorio e quindi coltivare i talenti ritenuti particolarmente attraenti, monitorarli e creare relazioni continuative.

In quest'ottica rientrano le attività di promozione sulle reti Eures, l'utilizzo della piattaforma LinkedIn, lo sviluppo di legami a partire dalla conclusione del percorso scolastico o universitario dei ragazzi, l'organizzazione di eventi anche virtuali per mantenere attiva la “comunità”.

7.3 SOSTEGNO ALL'IMPRENDITORIALITÀ

E' esigenza del sistema territoriale attivare tutte le leve possibili per accrescere la propensione a fare impresa e per garantire i passaggi generazionali delle piccole e medie imprese del territorio. L'autoimprenditorialità richiede però delle competenze che generalmente non sono possedute dai singoli, soprattutto se si tratta di disoccupati. Il rischio è molto elevato: la cattiva gestione di un'attività imprenditoriale può generare danni patrimoniali al singolo e responsabilità notevoli.

Agenzia del lavoro può contribuire all'azione effettuata dagli altri soggetti pubblici del territorio,

in primis Trentino Sviluppo, sviluppando percorsi formativi volti all'accompagnamento di chi vuole avviare un'idea imprenditoriale, con il coinvolgimento anche di "mentor" esperti del settore. Potranno inoltre essere sviluppati programmi che facilitino la contaminazione tra nuove imprese e imprese già attive e percorsi di mobilità per potenziali imprenditori.

INTERVENTI TRASVERSALI ALLE DIVERSE SFIDE

1. INDIVIDUAZIONE DI BUONE PRASSI ATTRAVERSO IL CONFRONTO INTERNAZIONALE

Al fine di un'azione sempre più efficace di tutti gli interventi e della realizzazione degli obiettivi delle diverse macro-aree di intervento, è importante sviluppare attività di ricerca e benchmarking volte ad individuare quali potrebbero essere i percorsi e le esperienze più adatte.

È inoltre fondamentale partecipare a progetti europei specifici per garantire che si operi in sintonia con le evoluzioni più mature a livello europeo. Va rafforzata anche l'interazione con gli altri Enti pubblici operanti nel territorio, per promuovere reti di progettazione e per la produzione di innovazione, mediante la partecipazione a call for proposal europee, nazionali o regionali.

Le azioni attuate devono condurre allo sviluppo di una cultura e sensibilità comuni a livello di stakeholders locali. I medesimi soggetti potranno anche essere individuati quali beneficiari di azioni mirate di formazione su quelle che sono le strumentazioni, le metodologie e le tecniche di maggior successo, facendone elemento di competitività territoriale.

Quale diretta conseguenza, dovranno essere sviluppate delle azioni di ricerca/intervento dedicate a produrre dispositivi innovativi, in rete con gli attori del territorio. Tali azioni innovative potranno riguardare tanto la formazione, quanto la conciliazione, nonché il secondo welfare sotto il profilo delle politiche del lavoro raccordate con le politiche sociali.

2. SVILUPPO DI AZIONI INNOVATIVE E SPERIMENTALI

Nel settore del rafforzamento delle capacità di occupazione e dei profili di occupabilità dei lavoratori, dovranno essere sviluppate delle azioni mirate alla produzione di innovazione sia nelle metodologie, sia nelle tecniche di intervento. Tali azioni sono attuate mediante la tecnica della ricerca/intervento e quindi degli strumenti di analisi destinati a produrre sia conoscenza/consapevolezza, sia cambiamento e innovazione, in una logica di ciclo virtuoso dell'innovazione e di trasferimento dell'innovazione nei contesti operativi ordinari.

Non devono essere trascurate le analisi di ricerca sulla popolazione dei disoccupati che utilizzano intelligenza artificiale, reti neurali e algoritmi evolutivi.

3. MONITORAGGIO E PROGRAMMI DI VALUTAZIONE SULL'EFFICACIA DELLE POLITICHE

L'Ufficio Studi, con il suo Osservatorio sul mercato del lavoro, deve fornire al decisore pubblico strumenti conoscitivi per valutare il grado di efficacia delle politiche del lavoro attivate realizzando attività di monitoraggio dei risultati raggiunti. Nell'ambito di un coordinamento da parte dell'Osservatorio, la realizzazione delle attività di valutazione degli impatti delle politiche del lavoro può avvalersi anche di soggetti esterni (FBK Fondazione Bruno Kessler - IRVAPP, ISPAT, Università, società, consulenti, Camera di commercio Industria Artigianato e Agricoltura).

4. STUDI E APPROFONDIMENTI SUL MERCATO DEL LAVORO

L'Ufficio studi, con il suo Osservatorio sul mercato del lavoro, effettua studi, ricerche, indagini, rilevazioni sui problemi connessi con la politica del lavoro e dell'occupazione e ogni altra iniziativa ritenuta utile per l'osservazione del mercato del lavoro.

Esamina in particolare le dinamiche:

- dell'offerta di lavoro (femminile, giovanile, straniera, sulla transizione scuola-lavoro, sui lavoratori in fase di espulsione o espulsi dai processi produttivi e disoccupati, sull'offerta di

lavoro emarginata e portatrice di handicap);

- della domanda di lavoro (alle dipendenze, con particolare attenzione alla dinamica contrattuale delle assunzioni e sul lavoro autonomo) e della qualità dei percorsi di inserimento occupazionale (tempi di attesa, tipologie di lavoro conseguito, forma contrattuale, ecc.);

- delle professionalità, dei fabbisogni di personale delle imprese e delle condizioni di lavoro. L'Ufficio fornisce inoltre una mappa informativa delle aree del mercato del lavoro sub provinciali e monitora la contrattazione collettiva e integrativa.

A tali fini predispone indagini e pubblicazioni e diffonde, a cadenza annuale, un Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento, divulgazioni tematiche in materia di mercato del lavoro e di politiche del lavoro e note congiunturali.

5. GRUPPI DI LAVORO

Per la supervisione degli studi e delle indagini effettuate per l'osservazione, il monitoraggio e le attività di analisi del mercato del lavoro e delle politiche del lavoro, Agenzia del lavoro si avvale di un Comitato scientifico per l'Osservatorio ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle politiche del lavoro composto dal Presidente di Agenzia del lavoro o suo delegato, con funzioni di presidente, e da esperti in materie di economia del lavoro, statistica, legislazione del lavoro e sociologia fino ad un massimo di cinque esperti. Agenzia del lavoro stabilisce le modalità di costituzione e di funzionamento del Comitato.

Per la valutazione delle proposte di intervento di formazione per le quali è richiesto il finanziamento di Agenzia del lavoro è istituito un "Nucleo di valutazione degli interventi di formazione" composto da tre esperti, di cui uno esterno all'Amministrazione provinciale con funzioni di presidente e due esperti scelti all'interno dell'Amministrazione provinciale o dei suoi enti strumentali. Ai membri dipendenti dell'Amministrazione provinciale o dei suoi enti strumentali è riconosciuto il solo rimborso delle spese sostenute per la partecipazione ai lavori del nucleo, qualora non già riconosciuto dall'Ente di appartenenza. Il nucleo è nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Agenzia del lavoro.

Agenzia del lavoro può istituire un Comitato tecnico al fine di valutare l'idoneità delle cooperative sociali di tipo b) o di altri operatori ad erogare i servizi di accoglienza, affiancamento e supporto ai lavoratori con disabilità o svantaggiati, destinatari del titolo d'acquisto (voucher) di cui all'intervento 3.3.C "Titoli di acquisto (voucher) per l'accesso a progetti individualizzati di inserimento lavorativo di persone con disabilità o in condizione di svantaggio". Il Comitato è composto dal Presidente di Agenzia del lavoro o suo delegato, con funzioni di presidente e da massimo tre esperti in materia di cooperative sociali di inserimento lavorativo o di altri operatori con le medesime finalità, di economia del lavoro o altre competenze attinenti le finalità dell'Intervento stesso. Agenzia del lavoro stabilisce le modalità di costituzione e di funzionamento del Comitato.

Nell'ambito dell'intervento 3.3.D Progetti occupazionali in lavori socialmente utili per accrescere l'occupabilità e per il recupero sociale di persone deboli, è istituito un tavolo permanente con finalità informative e consultive, per monitorare l'andamento complessivo dell'intervento e per proporre soluzioni alle eventuali problematiche operative. Ne fanno parte i rappresentanti degli attori coinvolti nell'intervento. Agenzia del lavoro stabilisce le modalità di costituzione e di funzionamento del Tavolo.

ALLEGATO 1

CRITERI GENERALI

1.4 UTILIZZO DI TIROCINI DI FORMAZIONE E ORIENTAMENTO PER L'INSERIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO

Descrizione

Nel rispetto della disciplina nazionale e provinciale in materia, Agenzia del lavoro promuove:

- a) tirocini per disoccupati da più di 12 mesi, giovani NEET, disoccupati con età superiore a 50 anni, o a favore di altre categorie di soggetti, a seguito del riconoscimento di una classe di difficoltà occupazionale molto alta. In tali casi, Agenzia del lavoro provvede alla copertura assicurativa INAIL, nonché ad erogare una indennità di tirocinio per un importo massimo di € 70,00 settimanali, salva diversa disposizione concordata nell'ambito della convenzione di tirocinio;
- b) tirocini per soggetti a rischio di disoccupazione o sospesi. In tali casi la copertura assicurativa INAIL e l'indennità di tirocinio sono a carico del datore di lavoro ospitante;
- c) tirocini con un progetto formativo specializzante, la cui idoneità è valutata dall'operatore ponendo particolare attenzione alle caratteristiche del lavoratore, del progetto e dell'azienda ospitante, secondo criteri che saranno definiti puntualmente dal Consiglio di Amministrazione di Agenzia del lavoro. In tali casi, la copertura assicurativa INAIL e l'indennità di tirocinio - pari a € 600,00 mensili - sono a carico del datore di lavoro ospitante;
- d) tirocini estivi proposti nell'ambito dei progetti dei Piani Giovani, approvati dall'Agenzia per la Famiglia ed effettuati in contesti pubblici, finalizzati a sviluppare la propensione all'attivazione lavorativa. In tali casi la copertura assicurativa INAIL, nonché l'indennità di tirocinio non sono a carico di Agenzia del lavoro;
- e) tirocini per le persone con disabilità e per le persone in condizioni di svantaggio. Agenzia del lavoro garantisce la copertura assicurativa INAIL e dell'indennità di tirocinio forfetizzata in massimo € 70,00 a settimana, salva diversa disposizione concordata nell'ambito della convenzione di tirocinio;
- f) tirocini presso i Maestri Artigiani rivolti a giovani di età compresa tra i 16 e i 35 anni. Agenzia del lavoro riconosce all'impresa in cui opera il Maestro Artigiano un contributo forfetario per l'attività formativa erogata al tirocinante di importo massimo di € 70,00 a settimana. Il contributo è concesso ai sensi dei regolamenti "de minimis". Agenzia del lavoro può garantire la copertura assicurativa INAIL e l'indennità di tirocinio forfetizzata in massimo € 70,00 a settimana, salva diversa disposizione concordata nell'ambito della convenzione di tirocinio.

Durata

La durata dei tirocini promossi da Agenzia del lavoro è valutata dall'operatore entro il limite massimo di 26 settimane. Fanno eccezione al limite massimo di durata:

- i tirocini estivi, che non possono avere una durata superiore a tre mesi;
- i tirocini per persone disabili e svantaggiate, per le quali la durata dei tirocini è stabilita dalla normativa nazionale e provinciale in materia. Alla data di adozione del presente Documento, la durata è la seguente: 24 mesi per le persone con disabilità, 12 mesi per le persone in condizione di svantaggio;
- i tirocini con un progetto formativo specializzante che non possono avere una durata superiore alle 16 settimane.

Regime di aiuto

Il contributo al Maestro Artigiano è concesso ai sensi dei regolamenti "de minimis".

2.1.2 VALORIZZAZIONE DELL'APPRENDISTATO

Descrizione

Agenzia del lavoro offre la formazione di base e trasversale per l'apprendistato professionalizzante. L'attività formativa è realizzata ai sensi del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e della Legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19. La durata dell'offerta formativa finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali è di:

- 120 ore per la durata del contratto per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di primo grado;
- 80 ore per la durata del contratto per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

In caso di apprendistato stagionale, l'offerta formativa finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali è pari a 20 ore per contratti di lavoro stipulati, anche su più stagioni con il medesimo datore di lavoro, per una durata superiore ai 3 mesi fino ai 6 mesi, a 40 ore per un rapporto continuativo superiore a 6 mesi.

Il datore di lavoro può essere autorizzato da Agenzia del lavoro a svolgere, direttamente o per il tramite di enti formativi dallo stesso individuati, la formazione di base e trasversale, qualora disponga degli standard minimi di seguito riportati:

- formatori con almeno 3 anni di esperienza di docenza nelle aree tematiche oggetto della formazione di base e trasversale;
- luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione e conformi a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di igiene e sicurezza;
- presenza di un tutore aziendale.

In questo caso, la formazione non è oggetto di finanziamento pubblico.

La formazione è finanziata mediante lo strumento del voucher rilasciato all'apprendista, di importo massimo di € 550,00.

Per i soggetti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e non obbligati a svolgere l'offerta pubblica di formazione, l'accesso al voucher è facoltativo, e avviene su richiesta dell'apprendista interessato.

Destinatari

Giovani assunti dai 18 ai 30 anni non compiuti (o dai 17 anni se in possesso di qualifica professionale) con contratto di apprendistato professionalizzante, in tutti i settori di attività, presso datori di lavoro che hanno sede legale o operativa in provincia di Trento, presso la quale l'apprendista lavora.

2.2.1 PROMOZIONE E INCENTIVAZIONE DI PROGETTI PER LA RIORGANIZZAZIONE DEL LAVORO VOLTA A FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA LAVORO E/O LA VALORIZZAZIONE DELLA COMPONENTE FEMMINILE

Descrizione

Agenzia del lavoro sostiene gli accordi sindacali volti ad attuare progetti di riorganizzazione del lavoro finalizzati a favorire una delle seguente tematiche:

- a) la conciliazione vita-lavoro;
- b) la valorizzazione di genere nel lavoro.

A tal fine, eroga un contributo massimo di € 20.000,00 per progetti della durata di 12 mesi.

Il medesimo datore può presentare domanda di contributo per progetti annuali per un massimo di 3 volte su linee o destinatari diversi, a condizione di mantenere attive le azioni oggetto del/i finanziamento/i già concessi.

Requisiti

I progetti annuali devono prevedere l'analisi della situazione aziendale in relazione alla tematica oggetto di finanziamento e azioni in almeno una delle seguenti linee di intervento:

- flessibilizzazione dell'orario (ad esempio telelavoro e smart working, introduzione banca delle ore, definizione di criteri per la trasformazione a part-time per bisogni conciliativi, pari trattamenti in termini di flessibilità oraria e opportunità di astensione dal lavoro in relazione alle esigenze di conciliazione vita lavoro consentite agli occupati tra i diversi contratti di lavoro);
- sistema premiale incentrato sul merito e non sulla presenza;
- politiche di gestione della maternità/genitorialità;
- politiche di selezione non pregiudizievoli alla componente femminile;
- formazione (ventaglio delle opportunità indirizzate ad entrambi i generi, organizzazione oraria delle attività formative non sfavorevoli alla componente femminile);
- aumento della presenza femminile nell'organico e nei ruoli apicali;
- politiche di age management: riorganizzazione delle attribuzioni di attività e competenze in ragione della fase del ciclo di vita e dell'età anagrafica;
- altre linee che favoriscano la conciliazione vita-lavoro e la valorizzazione di genere nel lavoro.

Il contributo è determinato in proporzione alle azioni e alla percentuale di lavoratori coinvolti. Per l'ammissibilità del progetto può essere previsto un parere positivo da parte di un nucleo di valutazione.

Marchio Più valore

I datori di lavoro aderenti al processo di certificazione Family-Audit che si impegnano in politiche volte a favorire una più equa rappresentanza tra i generi effettuando azioni mirate in termini di pari opportunità ottengono un Marchio di Certificazione, rilasciato e confermato annualmente da Agenzia del lavoro, su parere favorevole del Consiglio dell'Audit.

Il rilascio del marchio è subordinato all'impegno a realizzare politiche aziendali innovative, favorevoli alla valorizzazione dell'equità, con particolare riferimento all'equilibrio di genere in materia di selezione, formazione, valutazione del personale, distribuzione dell'organico per qualifica e tipologia contrattuale e alla realizzazione di efficaci pratiche organizzative di gestione della maternità.

Per la conferma finale del Marchio al termine del processo Family-Audit, i datori di lavoro devono evidenziare profili di miglioramento; a tal fine, sono confrontati ex ante ed ex post i dati relativi alla distribuzione dei generi nell'organico, nei ruoli apicali e nelle diverse tipologie contrattuali.

Destinatari e beneficiari del finanziamento

Datori di lavoro del settore privato con sede legale o operativa in provincia di Trento.

Per il Marchio Più valore, datori di lavoro del settore privato con sede legale o operativa in provincia di Trento, aderenti al processo di certificazione Family-Audit.

Regime di aiuto

Il contributo è concesso ai sensi dei regolamenti “de minimis”.

2.2.2 SOSTEGNO ALLA CONDIVISIONE TRA I GENITORI DELLE ATTIVITÀ DI CRESCITA DEI FIGLI

Descrizione

Agenzia del lavoro riconosce ai padri che utilizzano il congedo parentale, in alternativa alla madre lavoratrice, un sostegno economico fino a € 350,00 ogni 15 giorni continuativi di congedo parentale fruito. Il sostegno economico non è riconosciuto, neppure proporzionalmente, per quote di congedo inferiori ai 15 giorni.

Il sostegno economico non è riconosciuto in caso di fruizione su base oraria del congedo parentale.

Il sostegno economico è cumulabile con analoghe agevolazioni previste dalla normativa nazionale.

Nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma, il sostegno economico è riconosciuto anche durante il periodo in cui la madre lavoratrice autonoma beneficia dell'indennità di maternità.

Destinatari e beneficiari del finanziamento

Padri che usufruiscono del congedo parentale in alternativa alla madre:

- residenti in provincia di Trento e occupati con contratto di lavoro subordinato presso un datore di lavoro privato o pubblico;
- residenti al di fuori della provincia di Trento, ma occupati in un'unità produttiva localizzata in provincia di Trento con contratto di lavoro subordinato, presso un datore di lavoro privato o pubblico.

Requisiti delle madri

Per il periodo nel quale è fatta richiesta di congedo parentale, la madre può essere lavoratrice autonoma, oppure occupata con contratto di lavoro subordinato, anche part-time.

Il sostegno economico non è concesso nel caso in cui la madre lavoratrice con rapporto di lavoro subordinato sia assente dal lavoro per astensione anticipata obbligatoria, per astensione obbligatoria o per congedo parentale.

Per il figlio per il quale è richiesto il congedo parentale, i genitori possono contestualmente beneficiare delle agevolazioni previste dalla L. 104/92.

Modalità di accesso

I soggetti indicati nel paragrafo "Destinatari" presentano domanda a Agenzia del lavoro entro 60 giorni, decorrenti dal giorno successivo alla conclusione del periodo di congedo parentale oggetto di domanda, a pena di decadenza.

2.2.4 SOSTEGNO ALLE LAVORATRICI AUTONOME E LIBERE PROFESSIONISTE ASSENTI DAL LAVORO PER GRAVIDANZA O MATERNITÀ O PER ESIGENZE LEGATE ALLA CRESCITA DEI FIGLI

Descrizione

Agenzia del lavoro concede contributi fino a € 20.000,00, che possono arrivare fino a € 25.000,00 in caso di sostituzione con una persona iscritta al Nuovo Registro Provinciale Co-manager, per il finanziamento di progetti di sostituzione, parziale o totale, delle imprenditrici e delle lavoratrici autonome per motivi legati alla gravidanza, nonché per necessità conciliative nei confronti di figli di età inferiore ai 12 anni. Per ogni figlio l'intervento può essere attivato

una sola volta; non possono essere attivati più progetti contemporaneamente. Nel caso di sostituzione parziale, il contributo viene riproporzionato.

Nel caso in cui alla persona individuata per la sostituzione siano affidate attività per lo svolgimento delle quali siano richiesti l'iscrizione ad un Ordine professionale o un Collegio professionale o il possesso di un titolo formale che abiliti all'esercizio dell'attività in forma di lavoro autonomo, alla data di avvio del progetto, la persona individuata per la sostituzione deve possedere tali requisiti.

In tutti gli altri casi, alla data di avvio del progetto, la persona individuata per la sostituzione deve essere iscritta al Nuovo Registro Provinciale Co-manager o avere un'esperienza pari ad almeno 3 anni continuativi di lavoro autonomo o subordinato, esclusi i periodi di apprendistato.

I contributi vengono concessi in caso di mancata attivazione del bando nazionale relativo ai progetti previsti dall'art. 9 L. 53/2000, comma 1, lett. c), o in alternativa, nel caso il progetto sia stato escluso dal suddetto bando per carenza di risorse finanziarie.

Durata

I progetti possono avere una durata massima di 18 mesi.

Destinatari e beneficiari del finanziamento

Madri con impegni di cura ed assistenza nei confronti di figli di età inferiore ai 12 anni conviventi, che partecipano al lavoro personalmente, con continuità e prevalenza temporale, iscritte da almeno 6 mesi ad un'assicurazione obbligatoria a fini previdenziali e assistenziali, rientranti nelle seguenti categorie:

- imprenditrici con sede legale o operativa in provincia di Trento, con meno di 10 dipendenti;
- lavoratrici autonome che operano in provincia di Trento;
- socie di società con sede legale o operativa in provincia di Trento con meno di 10 dipendenti;
- le familiari partecipanti all'impresa di cui all'articolo 230 bis c.c. (in tal caso la sostituzione non può avvenire con i partecipanti all'impresa familiare di cui all'art. 230 bis c.c. o con gli associati in partecipazione di cui agli articoli 2549 e seguenti del c.c.);
- le collaboratrici coordinate e continuative che operano in provincia di Trento.

Regime di aiuto

Il contributo è concesso ai sensi dei regolamenti "de minimis".

3.3 POTENZIAMENTO DELLE MISURE SPECIFICHE DI COLLOCAMENTO MIRATO PER DISABILI E ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO DI PERSONE SVANTAGGIATE

3.3.A Contributo per l'attività di tutoraggio

Descrizione

Agenzia del lavoro riconosce alle cooperative sociali di tipo b) un contributo pari a € 1.000,00 a fronte dell'attività di tutoraggio che viene svolta a favore di un proprio tirocinante, con la finalità di raccogliere informazioni utili per elaborare successivamente un progetto di collocamento mirato per la persona con disabilità. Al termine del percorso di tirocinio la cooperativa predispone una relazione evidenziando i punti di forza e debolezza nel contesto lavorativo del/la tirocinante.

L'attività di tutoraggio deve svolgersi durante tutto il percorso di tirocinio.

Il beneficiario deve mettere a disposizione un tutor con adeguate competenze professionali, coerenti con le attività sociali e produttive della cooperativa.

Destinatari

Persone con disabilità iscritte nell'elenco della Legge 68/99 per le quali è opportuno valutare le capacità, attuali e potenziali.

Beneficiari del contributo

Cooperative sociali di tipo b)

Regime di aiuto

Il contributo è concesso ai sensi dei regolamenti "de minimis".

3.3.B Contributo per l'adeguamento del luogo di lavoro a favore dell'occupazione delle persone con disabilità

Descrizione

Agenzia del lavoro riconosce un contributo ai datori di lavoro che devono sostenere delle spese per l'adeguamento del posto di lavoro, anche in telelavoro o smart-working, alle possibilità operative del lavoratore con disabilità. Il contributo può essere concesso anche alla persona disabile che svolge un'attività autonoma.

Importo

Il contributo è riconosciuto per la copertura dell'80% dei costi sostenuti per ciascun lavoratore disabile per modifiche organizzative, tecniche, materiali e acquisizione di strumenti e attrezzature particolari, per un valore massimo di € 6.000,00 e minimo di € 300,00.

Non sono ammessi costi già finanziati o sostenuti da altri soggetti pubblici.

Destinatari

Persone con disabilità assunte o che verranno assunte secondo le norme che disciplinano il collocamento mirato. Persone con disabilità, ai sensi della L. 68/99, che svolgono attività autonoma.

Beneficiari del contributo

Datori di lavoro, con sede operativa sul territorio della provincia di Trento.

Lavoratori autonomi con disabilità, con sede operativa sul territorio della provincia di Trento.

Requisiti

Il rapporto di lavoro deve essere a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno 12 mesi.

Regime di aiuto

Il contributo è concesso ai sensi dei regolamenti "de minimis".

3.3.C Titoli di acquisto (voucher) per l'accesso a progetti individualizzati di inserimento lavorativo di persone con disabilità o in condizione di svantaggio

Descrizione

Agenzia del lavoro rilascia titoli di acquisto (voucher) a persone con disabilità o in condizione di svantaggio al fine di sostenere, con servizi di accoglienza, affiancamento e supporto, il loro inserimento lavorativo nell'ambito dei soggetti attuatori e favorire, di conseguenza, l'acquisizione di nuove competenze e la loro integrazione sociale.

Il titolo di acquisto concesso al destinatario in seguito a sua richiesta finanzia l'attuazione di progetti individualizzati, che prevedono un insieme di azioni integrate di accoglienza, tutoraggio, formazione e supporto, svolte in costanza di rapporto di lavoro, da parte di un tutor e di un responsabile sociale individuati dal soggetto accreditato.

La figura del tutor ha il ruolo di sostenere il lavoratore nel percorso di inserimento lavorativo, favorendo l'ingresso nel contesto lavorativo, facilitando l'acquisizione delle competenze e mediando nelle relazioni. Il medesimo tutor può svolgere il suo ruolo per massimo 4 destinatari dei voucher e deve aver frequentato e completato un corso specifico promosso o autorizzato da Agenzia del lavoro.

La figura del responsabile sociale deve coordinare e monitorare l'attività dei tutor e contribuire alla definizione e attuazione del progetto di inserimento lavorativo, anche in collaborazione con i servizi che hanno in carico il lavoratore. Il responsabile sociale deve aver frequentato e completato un corso specifico promosso o autorizzato da Agenzia del lavoro e può seguire fino ad un massimo di 25 lavoratori destinatari dei voucher.

Sono ammessi tutor o responsabili sociali che non abbiano potuto partecipare alla formazione prevista; in questo caso il valore del titolo di acquisto è decurtato del 10% in relazione ad ogni singola figura e per un periodo massimo fino a un anno del loro impiego con tale ruolo, superato il quale, il valore del titolo di acquisto è decurtato di un'ulteriore riduzione pari al 5% fino al riconoscimento da parte di Agenzia del lavoro del possesso dei requisiti formativi.

Il valore nominale e la durata del titolo di acquisto per l'inserimento lavorativo, sono definiti nella tabella A di seguito riportata, tenendo conto della tipologia del destinatario e del tipo di rapporto di lavoro. Il valore del titolo di acquisto è considerato in relazione al rapporto di lavoro a tempo pieno e viene riproporzionato per il part-time.

In caso di interruzione dei servizi per cessazione del rapporto di lavoro il valore del titolo di acquisto viene rideterminato su base giornaliera.

Il destinatario sceglie il soggetto accreditato che provvederà a collaborare nella definizione del progetto individualizzato e a erogare i servizi di inserimento lavorativo.

Soggetti attuatori

Cooperative sociali di tipo b), imprese sociali e altri operatori economici accreditati ai sensi dell'art. 17 bis della L.P. n. 19/1983.

I soggetti attuatori devono presentare i seguenti requisiti e chiedere ad Agenzia del lavoro apposita autorizzazione:

1. previsione, tra le finalità dell'ente, dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità o svantaggio;
2. disponibilità di almeno una figura professionale di tutor con comprovata competenza nel

sostegno all'apprendimento di persone con disabilità o svantaggio;

3. disponibilità di almeno una figura professionale con comprovata competenza nella definizione e attuazione di progetti di inserimento lavorativo e nella gestione di relazioni con i servizi territoriali, in particolare quelli socio-sanitari, e con il sistema delle imprese locali volto a garantire opportunità di passaggio a contesti occupazionali non protetti (responsabile sociale).

I soggetti attuatori hanno l'obbligo di confermare ogni due anni la permanenza dei requisiti richiesti mediante dichiarazione rilasciata ai sensi del D.P.R. 445/2000 e successive modificazioni.

I servizi erogati dai soggetti attuatori sono oggetto di monitoraggio secondo modalità e tempi definiti dal Consiglio di Amministrazione di Agenzia del lavoro.

Destinatari

Ferme restando le caratteristiche individuate nella Tabella A, sono destinatarie le persone disoccupate residenti in provincia di Trento al momento della richiesta del titolo di acquisto e segnalate da un servizio pubblico. La segnalazione non è prevista per le persone ex detenute, ex internate ed ex sottoposte a regime alternativo alla detenzione.

Possono non essere disoccupate, ma in ogni caso devono essere prive di occupazione e possono non possedere il requisito della residenza, le persone detenute e internate negli istituti penitenziari, quelle condannate e internate ammesse alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno e i cittadini stranieri sottoposti a situazioni di violenza o grave sfruttamento come individuati dagli articoli 18 e 18 bis del D. Lgs. 286/1998. Per le persone con disabilità iscritte nell'elenco della L. 68/99 non è necessario il requisito della residenza.

Sono esclusi dall'intervento:

- titolari di pensione o coloro che hanno maturato i requisiti per la pensione anticipata o di vecchiaia;
- destinatari, privi di occupazione da meno di 12 mesi, per i quali lo stesso datore di lavoro ha già beneficiato interamente di finanziamento all'occupazione negli ultimi 3 anni;
- destinatari, privi di occupazione da meno di 12 mesi, per i quali altro datore di lavoro ha già beneficiato interamente di finanziamento all'occupazione e il rapporto di lavoro si è concluso da meno di 12 mesi;
- destinatari, privi di occupazione da meno di 12 mesi, che hanno già utilizzato interamente un voucher per progetti individualizzati di inserimento lavorativo presso lo stesso datore di lavoro negli ultimi 3 anni o presso altro datore di lavoro, in quest'ultimo caso quando il rapporto di lavoro si è concluso da meno di 12 mesi.

Nel caso di fruizione parziale del finanziamento all'occupazione o del voucher, la durata del titolo tiene conto del periodo massimo previsto dalla tabella A, al netto del periodo di finanziamento già goduto.

I destinatari non possono essere assunti con contratto di lavoro intermittente o nell'ambito di "Progetti occupazionali in lavori socialmente utili per accrescere l'occupabilità e per il recupero sociale di persone deboli" o con i benefici dell'intervento "Integrazione delle politiche provinciali di incentivazione".

Non possono inoltre essere assunti nell'ambito degli interventi promossi dal Servizio per il sostegno occupazionale e la valorizzazione ambientale (L.P. 32/1990 – Progettone).

Requisiti

La condizione di soggetto svantaggiato o con disabilità è definita nella Tabella A.

Tabella A

	Soggetti destinatari	Valore annuale titolo di acquisto (voucher)	Durata titolo di acquisto (voucher)	Tipo di rapporto di lavoro
1)	Persone con invalidità fisica fino al 79%; minori in età lavorativa in difficoltà familiare;cittadini stranieri (art. 18, D. Lgs. 286/98); persone in carico al servizio sociale territoriale	€ 9.000,00	12 mesi	Tempo determinato del primo rapporto di lavoro di almeno 6 mesi
		€ 12.000,00	3 anni	Tempo indeterminato
2)	Persone con invalidità fisica pari o superiore all'80%	€ 11.000,00	12 mesi	Tempo determinato del primo rapporto di lavoro di almeno 6 mesi
		€ 16.000,00	3 anni	Tempo indeterminato
3)	Persone con disabilità psichica mentale e/o intellettiva e/o in trattamento psichiatrico	€ 11.000,00	24 mesi	Tempo determinato del primo rapporto di lavoro di almeno 3 mesi
		€ 16.000,00	3 anni (primo triennio)	Tempo indeterminato
		€ 8.000,00	3 anni (secondo triennio)	Tempo indeterminato
		€ 5.000,00	3 anni (terzo triennio)	Tempo indeterminato

	Soggetti destinatari	Valore annuale titolo di acquisto (voucher)	Durata titolo di acquisto (voucher)	Tipo di rapporto di lavoro
4)	Detenuti o internati o condannati a misure alternative o ex detenuti, ex internati o ex condannati a misure alternative; utenti SERD; utenti Servizio Alcologia	€ 9.000,00	24 mesi	Tempo determinato del primo rapporto di lavoro di almeno 3 mesi
		€ 12.000,00	3 anni	Tempo indeterminato
5)	Donne vittime di violenza	€ 11.000,00	12 mesi	Tempo determinato del primo rapporto di lavoro di almeno 6 mesi
		€ 16.000,00	3 anni	Tempo indeterminato

LAVORI SOCIALMENTE UTILI PROVINCIALI

3.3.D Progetti occupazionali in lavori socialmente utili per accrescere l'occupabilità e per il recupero sociale di persone deboli

Descrizione

Agenzia del lavoro finanzia progetti di pubblica utilità al fine di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro e l'integrazione sociale di persone deboli.

I beneficiari del finanziamento presentano ad Agenzia del lavoro i progetti per la relativa approvazione. Tali progetti devono prevedere:

- l'occupazione e il recupero sociale dei lavoratori in lavori socialmente utili;
- i nominativi delle persone da coinvolgere e i criteri adottati per la loro scelta, che devono tener conto del reale stato di bisogno delle persone iscritte e della loro rotazione, della condizione di svantaggio sociale e della difficoltà di inserimento lavorativo.

I beneficiari possono presentare progetti relativi a più anni civili, per un massimo di tre anni, comunicando annualmente, invece, i nominativi delle persone, con i criteri di scelta. L'attuazione dei progetti viene affidata, nel rispetto della normativa vigente in materia di appalti, da parte dei beneficiari a cooperative sociali di tipo b).

I progetti hanno una durata minima di 4 mesi e massima di 10 mesi ad eccezione dei progetti pluriennali di servizi ausiliari di tipo sociale la cui durata massima è di 24 mesi. I progetti di durata massima di 10 mesi devono svolgersi nell'arco dell'anno civile (01 gennaio - 31 dicembre)

I progetti devono avere prevalente contenuto di manodopera e riguardare perlopiù i settori di attività di seguito elencati:

- abbellimento urbano e rurale, ivi compresa l'attività di manutenzione;
- valorizzazione di beni culturali ed artistici anche mediante l'attività di salvaguardia, promozione, allestimento e custodia di mostre relative a prodotti, oggetti ed attrezzature del territorio nonché riordino o recupero e valorizzazione di testi e/o documenti di interesse storico o culturale;
- recupero di materiale e beni nell'ambito di attività afferenti alla "Rete provinciale del Riuso";
- riordino di archivi correnti e/o recupero di lavori arretrati di tipo tecnico o amministrativo, non rientranti nelle attività di ordinaria amministrazione dell'Ente;
- servizi di custodia e vigilanza finalizzati alla migliore fruibilità degli impianti e attrezzature sportive, di centri sociali, di centri socio-assistenziali educativi e/o culturali gestiti dagli Enti promotori;
- particolari servizi ausiliari di tipo sociale a carattere temporaneo, compatibili con il grado di debolezza o svantaggio del lavoratore o particolari servizi necessari per il recupero del lavoratore (purché non in sostituzione di quanto già attuato sul territorio).

Per l'attuazione dei progetti deve essere previsto un coordinatore di cantiere. In caso di gruppi di lavoro numerosi, deve altresì essere previsto un caposquadra, scelto dal soggetto attuatore, da individuare tra le persone in possesso di esperienza e professionalità adeguate.

Possono essere presentati, inoltre, progetti pluriennali per i servizi ausiliari di tipo sociale, per un periodo massimo di 24 mesi, nei limiti di 15 opportunità occupazionali annue, o in misura maggiore se altre opportunità occupazionali non venissero assegnate o utilizzate totalmente.

Per i progetti riguardanti il settore di attività di abbellimento urbano e rurale, la squadra di lavoro deve essere composta da almeno due soggetti ed almeno il 60% dei componenti, capo squadra escluso, da persone "segnalate" o invalide salvo indisponibilità nella lista di persone residenti o domiciliate nel territorio del comune in cui si svolgono le attività previste nel progetto o presentazione di adeguate motivazioni espresse dal beneficiario del finanziamento o, a progetto approvato, nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di rifiuto da parte del lavoratore.

Beneficiari del finanziamento:

Comuni, Comuni convenzionati, Comunità, APSP e Aziende speciali.

Nel caso di progetti pluriennali per servizi ausiliari di tipo sociale: Comunità, Comuni e Comuni convenzionati con popolazione superiore a 10.000 abitanti.

Destinatari:

Disoccupati, iscritti in apposite liste, residenti in provincia di Trento da almeno 5 anni continuativi oppure da almeno dieci anni nel corso della vita purché residenti da almeno un anno in provincia di Trento o emigrati trentini iscritti all'Aire da almeno tre anni. E' possibile derogare al requisito della residenza su indicazione del servizio segnalante.

Le categorie di lavoratori che possono iscriversi nelle apposite liste saranno definite contestualmente all'adozione del provvedimento finalizzato ad armonizzare le regole di accesso ai lavori socialmente utili provinciali e al c.d. Progettone di cui alla L.P 32/1990, garantendo la possibilità di iscrizione nelle predette liste almeno alle seguenti categorie:

- a) disoccupati da più di 6 mesi, con più di 50 anni d'età;
- b) disoccupati, con più di 25 anni, iscritti come disabili nell'elenco di cui alla L. 68/99;
- c) disoccupati, con più di 25 anni, segnalati dai servizi sociali o dai servizi sanitari o dall'Ufficio esecuzione penale esterna.

Ad eccezione dei capisquadra, i lavoratori non possono essere coinvolti per più di quattro anni consecutivi, calcolati a partire dal 2017, ad eccezione di lavoratori che compiono 50 anni nel corso dell'anno civile di attuazione dei progetti. E' possibile derogare al requisito della rotazione su indicazione del servizio segnalante.

Nell'individuazione dei destinatari da inserire nei progetti si tiene conto in primo luogo dello stato di svantaggio sociale e della difficoltà di inserimento lavorativo.

Per i lavoratori occupati nel presente intervento nell'anno precedente a quello per cui presentano la domanda di iscrizione in lista non è richiesta l'anzianità di disoccupazione. I lavoratori assunti nell'ambito del presente intervento possono presentare la domanda di iscrizione in lista anche se tale rapporto di lavoro non risulta cessato.

Importo del finanziamento

Il contributo economico è concesso da Agenzia del lavoro entro i seguenti limiti massimi:

- fino al 70% del solo costo del lavoro, più IVA se dovuta, dei lavoratori coinvolti, caposquadra compreso;
- fino al 100 % del costo lavoro, più IVA se dovuta, dei lavoratori rientranti nelle opportunità occupazionali aggiuntive riservate a favore delle persone disabili con invalidità di tipo psichico/intellettivo pari o superiore all'80% e delle madri di famiglie monoparentali;
- fino al 13% del contributo concesso per il Coordinatore di cantiere.

Opportunità occupazionali

Le opportunità lavorative annue sono fissate dalla Giunta Provinciale, su proposta della Commissione provinciale per l'impiego, con il vincolo che massimo 40 sono riservate a lavoratori con disabilità psichica con percentuale pari o superiore all'80%, massimo 20 a favore di madri di famiglie monoparentali e massimo 15 a favore di lavoratori coinvolti in progetti pluriennali per servizi ausiliari di tipo sociale.

Il Consiglio di Amministrazione di Agenzia del lavoro ripartisce ogni anno le risorse finanziarie collegate al numero di opportunità definite dalla Giunta Provinciale secondo criteri opportunamente definiti dal Consiglio stesso.

3.3.E Progetti occupazionali in lavori socialmente utili per accrescere l'occupabilità e per il recupero sociale di persone con disabilità nell'ambito di enti pubblici

Descrizione

Agenzia del lavoro finanzia progetti di pubblica utilità al fine di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro e l'integrazione sociale di persone con disabilità.

I beneficiari del finanziamento presentano ad Agenzia del lavoro il progetto da attivare con la persona con disabilità segnalata da Agenzia del lavoro.

L'attuazione dei progetti viene affidata da parte dei Beneficiari a cooperative sociali di tipo b).

Il progetto di inserimento lavorativo per la medesima persona può durare massimo 12 mesi anche non continuativi. La durata massima può essere estesa solo in casi particolari ed in seguito a valutazione da parte di Agenzia del lavoro.

Agenzia del lavoro può facilitare l'inserimento lavorativo anche attraverso attività di supporto che vengono erogate da parte dei soggetti accreditati per i servizi per il lavoro.

Beneficiari del finanziamento

Comuni, Comuni convenzionati, Comunità, APSP e altri Enti pubblici.

Destinatari

Persone con disabilità individuate da Agenzia del lavoro che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, iscritte nell'elenco

provinciale della legge 68/99 da più di 12 mesi e prive di occupazione. Nel caso di persone con più di 60 anni di età il periodo di iscrizione nel medesimo elenco è ridotto a 6 mesi.

Requisiti

I Destinatari devono rientrare in una delle seguenti categorie:

- invalidi civili con disabilità fisica pari o superiore al 67%;
- invalidi civili con disabilità psichica;
- invalidi del lavoro con percentuale pari o superiore al 60%;
- invalidi di servizio, con minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria;
- invalidi nelle condizioni di cui all'art. 1, comma 1, della L. 222/84;
- ciechi civili e sordomuti.

Nel caso in cui una persona, inserita attraverso il presente intervento, venga scelta da una pubblica amministrazione con chiamata nominativa a copertura di un posto di cui alla L. 68/99, non è necessario attivare per la stessa un percorso di tirocinio, se destinata a svolgere le medesime mansioni a cui era stata adibita durante il progetto occupazionale qui regolamentato.

Importo del finanziamento

Fino a un massimo del 100% del costo lavoro del lavoratore disabile, comprensivo eventualmente di Iva.

3.3.F Progetto OccupAzione: opportunità lavorative in lavori socialmente utili per persone con disabilità, nell'ambito di servizi ausiliari di tipo sociale.

Descrizione

Agenzia del lavoro intende favorire il recupero sociale e l'accrescimento delle competenze di persone con disabilità iscritte nell'elenco della L. 68/99 attraverso l'inserimento presso Enti pubblici nel settore dei servizi alla persona.

Il numero delle opportunità occupazionali viene stabilito annualmente in relazione alle risorse finanziarie disponibili e ai posti richiesti dagli Enti che aderiscono al Progetto.

Le persone con disabilità iscritte nell'elenco della L. 68/99 devono aderire ad un avviso pubblico e sostenere un apposito colloquio di selezione per verificare l'idoneità al lavoro richiesto. Le persone ritenute idonee, prima dell'avviamento presso gli Enti, devono seguire un breve percorso formativo.

L'attuazione dei progetti viene affidata da parte dei Beneficiari a cooperative sociali di tipo b).

Il progetto prevede una durata massima di 5 mesi, indicativamente nel periodo da dicembre ad aprile.

La durata può essere prorogata per massimo due mesi solo in casi particolari e in seguito a valutazione da parte di Agenzia del lavoro.

Beneficiari

Comuni, Comuni convenzionati, Comunità, APSP.

Destinatari

Persone con disabilità iscritte nell'elenco provinciale della legge 68/99.

Requisiti

I destinatari devono essere iscritti nell'elenco dei disabili della provincia di Trento, di cui alla legge 68/99, alla data di presentazione della domanda di adesione e alla data di eventuale assunzione.

In occasione dell'approvazione dell'avviso pubblico sono definiti ulteriori requisiti che tengano conto dei seguenti criteri: età, anzianità di disoccupazione, territorialità e partecipazione a progetti di lavori socialmente utili.

Importo del finanziamento

Fino a un massimo del 100% del costo lavoro del lavoratore disabile, comprensivo eventualmente di Iva.

Se il beneficiario prevede il coinvolgimento di un caposquadra il costo lavoro dello stesso è coperto fino a un massimo del 100% se rientra tra i destinatari, altrimenti fino al 50%.

3.4 INTEGRAZIONE DELLE POLITICHE PROVINCIALI DI INCENTIVAZIONE

3.4.1 Incentivi all'assunzione

Descrizione

Agenzia del lavoro eroga un contributo ai datori di lavoro che assumono lavoratori appartenenti alle categorie indicate nelle tabelle 1, 2 e 3.

Requisiti

Il possesso dei requisiti richiesti è valutato alla data in cui si verifica l'evento incentivato.

Limitatamente ai soggetti deboli e svantaggiati di cui alle Tabelle 1 e 2, è richiesto il requisito della residenza in provincia di Trento al momento dell'assunzione, o della trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato o della conferma dell'apprendistato.

Gli importi indicati nelle tabelle 1, 2 e 3 sono riproporzionati nel caso di lavoro a tempo parziale.

L'importo del contributo spettante per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato viene decurtato del contributo, eventualmente già concesso al datore di lavoro, per l'assunzione con contratto a tempo determinato del medesimo lavoratore, sia nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato e sia nel caso di una successiva assunzione a tempo indeterminato.

Destinatari

Per un dettaglio rispetto alle varie tipologie di destinatari delle agevolazioni all'assunzione, si vedano le tabelle 1, 2 e 3 sotto riportate, che indicano inoltre il tipo di rapporto di lavoro ammesso a incentivo, l'entità annua del contributo concesso e la durata del medesimo.

Tabella 1 – Incentivi per l’occupazione di soggetti DEBOLI

	Tipologia		Tipo rapporto di lavoro	Soggetti destinatari	Agevolazione annua prevista	Durata dell'agevolazione
D E B O L I	a	a1	Tempo indeterminato	persone disoccupate da più di 12 mesi con almeno 50 anni	€ 10.000,00	1 anno dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
		a2	Tempo indeterminato	persone disoccupate iscritte in lista di mobilità e beneficiarie dell’indennità di mobilità	€ 4.000,00	1 anno dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
		a3	Tempo indeterminato	donne di età compresa tra 40 e 49 anni, assenti dal mercato del lavoro da più di 12 mesi	€ 6.000,00	1 anno dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
		a4	Tempo indeterminato	persone provenienti dagli interventi: · 3.3.C Titoli di acquisto (voucher) per l’accesso a progetti individualizzati di inserimento lavorativo di persone con disabilità o in condizione di	€ 10.000,00	1 anno dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista

	Tipologia		Tipo rapporto di lavoro	Soggetti destinatari	Agevolazione annua prevista	Durata dell'agevolazione
			Tempo determinato di almeno 6 mesi	svantaggio (o Int. 18.1 del Documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018); · 3.3.D Progetti occupazionali in lavori socialmente utili per accrescere l'occupabilità e per il recupero sociale di persone deboli (o Int. 19 del Documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018); · L.p. n. 32/90 "Progettone"	€ 5.000,00	1 anno dalla data di assunzione o riproporzionato alla durata del contratto

Tipologia a5:

sono inoltre previste delle agevolazioni al **datore di lavoro che opera nelle attività dei servizi di alloggio, di ristorazione** (codici 55 ATECO 2007 a 2 cifre, 56.1 e 56.3 ATECO 2007 a 3 cifre) e **nelle attività di gestione di impianti a fune** (codice 49.39.01 ATECO 2007) che, a partire dal 2020, assume a tempo determinato per almeno tre stagionalità consecutive un soggetto rientrante nelle categorie di destinatari di cui alle tipologie a1, a2, a3, a4. In questo intervento, per **stagionalità** si intende lo svolgimento di attività lavorativa subordinata di durata complessiva pari o superiore a 180 giorni nell'arco dell'anno civile.

L'entità dell'agevolazione contributiva è proporzionata al numero di mensilità nel triennio e alla tipologia di contratto (part-time; full-time):

- da 18 e fino a 20 mesi: 60% degli importi previsti per le tipologie a1, a2, a3, a4
- da 21 e fino a 23 mesi: 80% degli importi previsti per le tipologie a1, a2, a3, a4
- per più di 23 mesi: 100% degli importi previsti per le tipologie a1, a2, a3, a4

La domanda di incentivo per la tipologia a5 è presentata, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla maturazione dei requisiti.

Tabella 2 – Incentivi per l’occupazione di soggetti SVANTAGGIATI

	Tipologia		Tipo rapporto di lavoro	Soggetti destinatari	Agevolazione annua prevista	Durata dell'agevolazione
S V A N T A G G I A T I	b	b1	Tempo indeterminato	persone svantaggiate disoccupate	€ 9.000,00	2 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
		b2	Tempo determinato di almeno 3 mesi	persone svantaggiate disoccupate	€ 5.000,00	1 anno dalla data di assunzione o riproporzionato alla durata del contratto

Tabella 3 - Incentivi per l'occupazione di soggetti DISABILI

	Tipologia		Tipo rapporto di lavoro	Soggetti destinatari		Agevolazione annua prevista	Durata dell'agevolazione
D I S A B I L I	c	c1	Tempo indeterminato	Disabili iscritti nell'elenco provinciale di cui alla L. 68/99 con invalidità civile o del lavoro pari o superiore all'80% o con minorazioni ascritte alla 1 [^] , 2 [^] o 3 [^] categoria, se invalidi di cui alla lett. d) comma 1 dell'art. 1 L. 68/99, assunti da:	Datori di lavoro soggetti agli obblighi della legge 68/99.	€ 12.000,00	2 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
		c2			Datori di lavoro non soggetti agli obblighi della legge 68/99	€ 12.000,00	3 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
	d	d1		Disabili iscritti nell'elenco provinciale di cui alla L. 68/99 con invalidità psichica anche di tipo intellettivo assunti da:	Datori di lavoro soggetti agli obblighi della legge 68/99	€ 12.000,00	3 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
		d2			Datori di lavoro non soggetti agli obblighi della legge 68/99	€ 12.000,00	4 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
	e	e1		Disabili iscritti nell'elenco provinciale di cui alla	Datori di lavoro soggetti agli obblighi	€ 9.000,00	2 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma

Tipologia		Tipo rapporto di lavoro	Soggetti destinatari		Agevolazione annua prevista	Durata dell'agevolazione
			L. 68/99 con invalidità civile o del lavoro compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ascritte alla 4 ^a , 5 ^a o 6 ^a categoria, se invalidi di cui alla lett. d) comma 1 dell'art. 1 L. 68/99 o nelle condizioni di cui all'art. 1, comma 1, della L. 222/84, assunti da:	della legge 68/99.		dell'apprendista
	e2			Datori di lavoro non soggetti agli obblighi della legge 68/99	€ 9.000,00	3 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
f	f1		Disabili iscritti nell'elenco provinciale di cui alla L. 68/99 con invalidità civile compresa tra il 46% e il 66% o con minorazioni ascritte alla 7 ^a o 8 ^a categoria, se invalidi di cui alla lett. d) comma 1 dell'art. 1 L. 68/99 o con invalidità del lavoro compresa tra il 34% e il 66%, assunti da:	Datori di lavoro non soggetti agli obblighi della legge 68/99	€ 9.000,00	2 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista

Tipologia		Tipo rapporto di lavoro	Soggetti destinatari		Agevolazione annua prevista	Durata dell'agevolazione
g	g1	Tempo determinato di almeno 3 mesi	Disabili iscritti nell'elenco provinciale di cui alla L. 68/99, assunti da:	Datori di lavoro non soggetti agli obblighi della legge 68/99	€ 5.000,00	1 anno dalla data di assunzione o riproporzionato alla durata del contratto
	g2	Tempo determinato di almeno 3 mesi	Disabili iscritti nell'elenco provinciale di cui alla L. 68/99 con invalidità psichica anche di tipo intellettuale, assunti da:	Datori di lavoro non soggetti agli obblighi della legge 68/99	€ 9.000,00	1 anno dalla data di assunzione o riproporzionato alla durata del contratto

Esclusioni:

Sono esclusi dall'intervento:

- titolari di pensione o coloro che hanno maturato i requisiti per la pensione anticipata o di vecchiaia;
- lavoratori a domicilio o addetti ai lavori domestici;
- dipendenti assunti con contratto di lavoro intermittente;
- destinatari il cui precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con il medesimo datore di lavoro, sia cessato da meno di 6 mesi. Tale esclusione si applica anche nel caso in cui il datore di lavoro, al momento della cessazione, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;
- assunzioni effettuate ai sensi della L.P. 32/1990 (c.d. Progettone) o nell'ambito degli interventi 18, 19 e 20 del Documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018, nell'ambito degli interventi 3.3.C, 3.3.D, 3.3.E, 3.3.F o di altri progetti e interventi analoghi attivati da Agenzia del lavoro, dai Comuni, loro consorzi e/o Comunità di Valle.

Beneficiari del finanziamento

Datori di lavoro con le seguenti esclusioni:

- datore di lavoro che abbia già beneficiato di finanziamento all'occupazione da parte dell'Agenzia del lavoro nell'ultimo quinquennio per lo stesso lavoratore;

- società di qualunque tipo, che assumono lavoratori il cui ultimo rapporto di lavoro sia stato oggetto di finanziamento da parte di Agenzia del lavoro nell'ultimo quinquennio e sia stato istituito presso una società con la quale la richiedente abbia in corso, al momento della richiesta, rapporti di partecipazione o controllo;
- società di persone e società a responsabilità limitata che assumono lavoratori il cui ultimo rapporto di lavoro sia stato oggetto di finanziamento da parte di Agenzia del lavoro nell'ultimo quinquennio e che sia stato istituito presso una società ove uno o più soci, al momento della richiesta, sono i medesimi della società richiedente;
- cooperative sociali di tipo b), imprese sociali e altri operatori economici accreditati ai sensi dell'art. 17 bis della L.P. n. 19/1983, limitatamente alla categoria dei soggetti svantaggiati e disabili.

Regime di aiuto

Il contributo è concesso ai sensi dei regolamenti “de minimis”.

3.4.2 Incentivi alla conservazione dell'occupazione

Descrizione

Agenzia del lavoro riconosce incentivi ai datori di lavoro, che attivano contratti di solidarietà difensivi o altri accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro per la conservazione di posti di lavoro.

Il contributo annuo, per la durata massima di due anni, è quantificato nel minore tra i valori risultanti dall'applicazione dei seguenti metodi di calcolo:

- € 2.000,00 annui per ogni posto di lavoro (riproporzionato in caso di part time) conservato con l'attivazione dei contratti di solidarietà difensivi o altri accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro;
- € 2.000,00 annui per ogni dipendente (riproporzionato in caso di part time) coinvolto da contratti di solidarietà difensivi o altri accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro e in rapporto alla riduzione media dell'orario di lavoro.

La concessione del contributo è subordinata alla autorizzazione da parte degli Enti competenti dei contratti di solidarietà difensivi o degli accordi collettivi aziendali.

L'importo da liquidare sarà rideterminato qualora l'effettiva riduzione degli orari di lavoro del personale coinvolto risulti inferiore a quanto stabilito nell'accordo.

La domanda del contributo è presentata, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo collettivo o del contratto di solidarietà.

Regime di aiuto

Il contributo è concesso ai sensi dei regolamenti “de minimis”.

3.6 AMMORTIZZATORI SOCIALI PROVINCIALI

Descrizione

Agenzia del lavoro riconosce un sostegno al reddito provinciale a favore di determinate categorie di disoccupati non sufficientemente tutelate dal sistema di ammortizzatori statali. Riconosce altresì un sostegno aggiuntivo a quello assegnato dallo Stato a favore di lavoratori sospesi.

Destinatari

- a) disoccupati a seguito di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, licenziati per inidoneità sopravvenuta alla prestazione o per superamento del periodo di comporto, con un'anzianità aziendale di almeno 180 giorni e in possesso di certificazione ai sensi di legge che attesti l'inidoneità sopravvenuta alla prestazione. Sono esclusi i disoccupati provenienti da rapporto di lavoro domestico;
- b) persone licenziate da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività di lavoro, che sono in possesso dei requisiti minimi per beneficiare del trattamento ordinario di disoccupazione agricola;
- c) lavoratori sospesi. Sono esclusi i lavoratori sospesi per evento meteo.

Requisiti

E' richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

- per i soggetti di cui alla lettera a) del paragrafo Destinatari:
 - essere domiciliati e residenti in provincia di Trento al momento della cessazione dell'attività lavorativa;
 - essere in stato di disoccupazione;
 - aver sottoscritto il Patto di servizio personalizzato, svolgere regolarmente le attività ivi previste, nonché le attività formative di inserimento lavorativo ed ogni altra attività proposta dai servizi competenti;
 - essere disponibili ad accettare ogni offerta di un lavoro proposta dai servizi competenti;
 - essere privi di occupazione per almeno 30 giorni di calendario, anche non continuativi;
- per i soggetti di cui alla lettera b) del paragrafo Destinatari:
 - essere residenti e domiciliati in Provincia di Trento al momento del licenziamento;
 - essere stati licenziati da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro. Sono equiparate al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, le dimissioni per giusta causa per mancata o ritardata corresponsione delle retribuzioni e la risoluzione consensuale del rapporto al termine della procedura obbligatoria di conciliazione prevista dall'art. 1, comma 40 della L. 92/2012;
 - aver rilasciato dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro;
 - avere i requisiti minimi per beneficiare del trattamento ordinario di disoccupazione agricola;
 - aver sottoscritto il Patto di servizio personalizzato presso il Centro per l'impiego di riferimento;
- per i soggetti di cui alla lettera c) del paragrafo Destinatari:
 - per ciascun semestre, l'indennità è riconosciuta al singolo lavoratore solo a fronte di almeno 300 ore di sospensione. Tale soglia è proporzionata all'orario contrattuale del lavoratore sospeso. Il computo del monte ore minimo di sospensione per i rapporti di lavoro a tempo parziale avviene applicando la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro effettuato rispetto all'orario contrattuale a tempo pieno;
 - i lavoratori devono svolgere la propria attività lavorativa presso sedi legali o operative localizzate in provincia di Trento per tutto il periodo per cui l'integrazione salariale è riconosciuta; in alternativa, il lavoratore deve essere

residente in provincia di Trento alla data della domanda e aver svolto la propria attività lavorativa presso sedi legali o operative localizzate in Provincia di Bolzano o altra Regione confinante, purché non sia assegnatario di analogo intervento erogato dall'Amministrazione territorialmente competente del luogo in cui svolge o ha svolto l'attività lavorativa;

- per la maturazione del diritto all'integrazione del reddito è richiesta la partecipazione ad azioni di politica attiva del lavoro, secondo le procedure definite da Agenzia del lavoro.

Decorrenza, durata e ammontare del sostegno

- per i soggetti di cui alla lettera a) del paragrafo Destinatari:
il sostegno al reddito provinciale è erogato dal giorno successivo la conclusione della NASPI, per una durata massima di 120 giorni.
E' previsto un sostegno al reddito di € 20,00 per ogni giorno in cui il soggetto è privo di occupazione. Per i disoccupati provenienti da un contratto di lavoro a tempo parziale, l'importo indicato è decurtato di una percentuale pari a quella di riduzione dell'orario di lavoro svolto.
Nel caso di perdita dello stato di disoccupazione, il sostegno al reddito cessa con la medesima decorrenza.
Nel caso di svolgimento di attività lavorativa che dia luogo a sospensione dello stato di disoccupazione, il sostegno al reddito è sospeso ed il lavoratore è tenuto, al termine del lavoro, a presentare domanda di ammortizzatore statale. Nel caso di accoglimento di tale istanza, il sostegno al reddito si conclude e la pratica è archiviata.
Nel caso di conservazione dello stato di disoccupazione, il sostegno al reddito continua ad essere erogato senza soluzione di continuità;
- per i soggetti di cui alla lettera b) del paragrafo Destinatari:
l'indennità per lavoratori agricoli spetta dal giorno successivo al licenziamento e ha una durata pari a 4 mesi.
L'indennità per lavoratori agricoli è pari ad € 850,00 lordi mensili ed è proporzionata all'orario del rapporto di lavoro cessato. E' cumulabile, fino a concorrenza dell'importo, con l'assegno ordinario di invalidità eventualmente percepito dal beneficiario. Non è cumulabile con altri interventi previsti dalla normativa regionale vigente in materia previdenziale ad esclusione dell'assegno regionale al nucleo familiare di cui alla Legge Regionale 18 febbraio 2005, n. 1 (Pacchetto famiglia e previdenza sociale) e successive modifiche e non può essere corrisposta successivamente alla liquidazione di pensione anticipata o di vecchiaia.
La concessione e la liquidazione dell'indennità per lavoratori agricoli sono subordinate all'accertamento del corretto adempimento delle misure di politica attiva concordate nel Patto di servizio personalizzato. La liquidazione dell'indennità avviene con cadenza mensile nel corso del mese successivo al quale si riferisce, per periodi di disoccupazione maturati superiori a 10 giorni.
In caso di svolgimento di attività lavorativa di tipo subordinato (anche con rapporto di lavoro intermittente) che consenta la sospensione dello stato di disoccupazione (di durata pari o inferiore ai 6 mesi), l'indennità è sospesa e riprenderà ad essere erogata, per l'importo residuo spettante, al termine del rapporto di lavoro subordinato.
In caso di avvio di attività lavorativa che comporti la perdita dello stato di disoccupazione, il beneficiario perde il diritto all'indennità per lavoratori agricoli. Il beneficiario decade altresì qualora si verificano le ulteriori cause di decadenza dallo stato di disoccupazione previste dalla disciplina nazionale e provinciale in materia di collocamento ed avviamento al lavoro;
- per i soggetti di cui alla lettera c) del paragrafo Destinatari:

L'importo orario dell'integrazione è fissato in due soglie, calibrate sull'importo massimo dell'assegno di cassa integrazione guadagni erogabile:

- a favore dei lavoratori percettori di indennità fino all'importo relativo al primo scaglione di reddito previsto annualmente a livello nazionale, sono corrisposti € 1,50 per ogni ora di sospensione dal lavoro;
- a favore dei lavoratori percettori di indennità fino all'importo relativo al secondo scaglione di reddito previsto a livello nazionale, sono corrisposti € 1,00 per ogni ora di sospensione dal lavoro.

Modalità di accesso

- per i soggetti di cui alla lettera a) del paragrafo Destinatari:
il sostegno al reddito provinciale è concesso subordinatamente alla sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato ed alla verifica della sussistenza di tutti i requisiti previsti, a seguito di domanda da presentarsi ad Agenzia del lavoro entro 60 giorni dalla data del licenziamento. L'erogazione avviene con cadenza non inferiore al mese secondo le modalità definite da Agenzia del lavoro;
- per i soggetti di cui alla lettera b) del paragrafo Destinatari:
le persone in possesso dei requisiti accedono all'indennità per lavoratori agricoli attraverso domanda da presentare, a pena di non ammissibilità della stessa, entro 60 giorni dalla data del licenziamento;
- per i soggetti di cui alla lettera c) del paragrafo Destinatari:
per ogni semestre, è presentata domanda ad Agenzia del lavoro.

4.1 REDDITO DI ATTIVAZIONE AL LAVORO (REAL)

Descrizione

A fronte dell'erogazione, da parte di Agenzia del lavoro, di servizi volti a rafforzare le competenze professionali e facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro, è riconosciuto un premio in denaro, il Reddito di Attivazione al Lavoro (REAL), qualora il disoccupato si rioccupi con rapporto di lavoro subordinato entro un congruo periodo di tempo.

Destinatari

Sono destinatari del REAL coloro che:

- hanno rilasciato dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (anche DID);
- sono residenti in provincia di Trento al momento della DID;
- non sono occupati da cinque mesi dalla data di rilascio della DID, fermo restando che non si computano:
 - a) i contratti di lavoro subordinato di durata non superiore a 29 giorni, iniziati entro i primi 5 mesi dalla DID;
 - b) i periodi di lavoro attivati nell'ambito del Progettone;
 - c) i periodi di lavoro attivati nell'ambito degli interventi 18, 19 e 20 del Documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018, nell'ambito degli interventi 3.3.C, 3.3.D, 3.3.E, 3.3.F o di altri progetti e interventi analoghi attivati da Agenzia del lavoro, dai Comuni, loro consorzi e/o Comunità di valle.
- hanno raggiunto un'età pari o superiore a 41 anni prima del 1° gennaio dell'anno di presentazione della domanda di liquidazione della quota B.

Fermi restando i requisiti richiesti, l'erogazione del REAL è ammessa una sola volta nell'arco di un triennio.

Requisiti del reimpiego per l'accesso al REAL

Per poter accedere al REAL, coloro che non si sono rioccupati entro 5 mesi dal rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, secondo quanto previsto dal paragrafo Destinatari, devono occuparsi con contratto di lavoro subordinato entro e non oltre l'undicesimo mese dal rilascio della DID. La durata minima di tale contratto non può essere inferiore a 90 giorni.

Il REAL non è riconosciuto se il reimpiego avviene con:

- a) rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con una retribuzione netta mensile superiore a € 2.000,00. In caso di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per qualsiasi causa, entro il termine di decadenza di presentazione della domanda di REAL, anche se la retribuzione netta mensile è superiore a € 2.000,00, il lavoratore può presentare domanda di liquidazione del REAL entro i termini previsti dal paragrafo Modalità di accesso;
- b) rapporti di lavoro a chiamata;
- c) rapporti di lavoro domestico;
- d) rapporti di pubblico impiego;
- e) i rapporti di lavoro presso scuole pubbliche o equiparate;
- f) rapporti attivati nell'ambito del c.d. Progettone o degli interventi 18, 19 e 20 del Documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018, nell'ambito degli interventi 3.3.C, 3.3.D, 3.3.E, 3.3.F o di altri progetti e interventi analoghi attivati da Agenzia del lavoro, dai Comuni, loro consorzi e/o Comunità di Valle;
- g) rapporti di lavoro attivati all'estero;
- h) rapporti di lavoro part-time per un monte ore settimanale che, anche se cumulati, risulti inferiore a 20 ore;

- i) i rapporti di lavoro attivati con il medesimo datore di lavoro presso il quale l'istante sia occupato con un rapporto di lavoro cessato nei 12 mesi antecedenti la data di assunzione;
- j) i rapporti di lavoro attivati con un datore di lavoro del quale l'istante sia coniuge, convivente, parente entro il 2° grado; nel caso di società non cooperativa, ai fini della presente esclusione, per datore di lavoro si intendono il legale rappresentante e i soci in posizione dominante; nel caso di società cooperativa, ai fini della presente esclusione, per datore di lavoro si intende il legale rappresentante. Gli studi associati sono assimilati alle società non cooperative.

Ammontare del REAL

- € 3.000,00 ai destinatari che hanno raggiunto un'età pari o superiore ai 51 anni prima del 1° gennaio dell'anno di presentazione della domanda;
- € 2.000,00 ai destinatari che hanno raggiunto un'età pari o superiore ai 41 anni prima del 1° gennaio dell'anno di presentazione della domanda.

Modalità di accesso

La domanda di liquidazione del REAL deve essere presentata, a pena di decadenza, **nel primo semestre dell'anno successivo** a quello di maturazione dei requisiti.

5.1.2 FINANZIAMENTO ALLA FORMAZIONE DI DISOCCUPATI E ALLA RIQUALIFICAZIONE DEGLI OCCUPATI

Descrizione

Sono proposte iniziative formative per migliorare le opportunità occupazionali delle persone che versano in stato di disoccupazione, o che sono sospese o a rischio di disoccupazione, oppure che desiderano cambiare professione ed occupazione. Tali attività formative si integrano con i servizi per l'impiego, per la realizzazione di un complesso di misure rispondenti agli obiettivi di supportare l'attivazione dei soggetti nel fronteggiamento di difficoltà di natura occupazionale, di potenziamento dell'occupabilità, di prevenzione e contrasto alla disoccupazione di lunga durata, di miglioramento o riconversione delle competenze in funzione della mobilità occupazionale. Le misure sono in prevalenza volte a realizzare un sistema di carattere dinamico e personalizzabile, rispondente ai livelli essenziali delle prestazioni ed al principio di condizionalità.

Agenzia del lavoro organizza e finanzia:

- a) percorsi orientativi e/o formativi della durata massima di 30 ore, relativi principalmente al supporto per la definizione di un progetto professionale, anche tramite il bilancio di competenze, alla ricerca attiva di lavoro, alle politiche del lavoro attive e passive, ai servizi per l'impiego ed eventualmente comprendenti l'addestramento all'uso degli strumenti informatici per un utilizzo autonomo dei servizi telematici disponibili.
- b) percorsi formativi di durata da 40 a 100 ore finalizzati all'acquisizione di competenze di base e trasversali, anche in relazione a quelle che l'Europa, nel proprio Quadro di riferimento, definisce "chiave" per l'apprendimento permanente;
- c) percorsi formativi con valenza fortemente professionalizzante, anche organizzati in offerta a catalogo, con possibilità di emanazione di Avvisi pubblici. La partecipazione è sostenuta mediante il rilascio al corsista di un titolo di acquisto formativo individuale (voucher) quantificato sulla base dei contenuti, della durata e tipo di percorso, fino al limite massimo di € 3.000,00 ed è erogabile subordinatamente al raggiungimento della frequenza minima dell'80% del monte ore previsto, salvo quanto diversamente previsto da specifici accordi con Fondi interprofessionali ed Enti bilaterali. I percorsi devono essere approvati dal "Nucleo di valutazione degli interventi di formazione", il quale può fornire indicazioni su tipologie e contenuti che consentono la loro validazione automatica;
- d) percorsi professionalizzanti, anche per lavoratori stagionali, in ragione di necessità particolari, anche su indicazione dei Centri per l'Impiego, delle Comunità di Valle, delle parti sociali o, in generale, degli enti pubblici e/o privati determinanti nel mercato del lavoro provinciale;
- e) percorsi formativi finalizzati a rafforzare la conoscenza della lingua italiana e della cultura italiana, nonché di altre competenze trasversali, utilizzabili sia in contesto lavorativo che sociale, a favore di disoccupati o sospesi privi della conoscenza di base della lingua italiana. L'intervento si riferisce alla realizzazione di corsi che non siano già coperti da finanziamento provinciale e che coinvolgono utenti in carico al Centro per l'impiego;
- f) percorsi formativi per qualificare o riqualificare disoccupati e lavoratori sospesi che risultano a rischio di disoccupazione, ma che potrebbero avere delle ulteriori opportunità di lavoro in ambiti professionali individuati e con buone prospettive occupazionali. I destinatari devono già essere in possesso di capacità, conoscenze ed abilità prossime al ruolo professionale che costituisce l'obiettivo dell'intervento formativo e della qualificazione o riqualificazione prospettata. Considerata la necessità di qualificazione o riqualificazione sottesa all'intervento, non sono finanziabili percorsi per profili professionali di bassa qualificazione. Gli iscritti destinatari devono essere

almeno tre per percorso e il contributo riconoscibile non può superare il tetto massimo di € 3.000,00 per ciascun corsista.

- g) contributi a disoccupati, lavoratori a rischio di disoccupazione o sospesi, oppure a persone occupate (in rapporto di lavoro subordinato nel settore privato, di età pari o superiore a 22 anni), per la partecipazione a percorsi formativi, qualora sia apprezzabile e riconoscibile un fabbisogno formativo da parte degli stessi che non trova riscontro adeguato nelle offerte formative di Agenzia del lavoro. Per gli occupati, sono ammissibili solo i corsi di formazione non connessi alle attività lavorative, alle figure professionali o ai settori di attività dell'impresa presso cui sono dipendenti. Il contributo è quantificato sulla base dei contenuti, della durata, tipo di percorso e delle spese sostenute dal partecipante per la frequenza del percorso, nel limite massimo di € 3.000,00 ed è erogabile subordinatamente al raggiungimento della frequenza minima dell'80% del monte ore previsto; se la quota di iscrizione è superiore a € 500,00, su richiesta dell'interessato, può essere liquidato un anticipo di importo pari al pagamento effettuato dal corsista a tale titolo, fino al 50% del costo complessivo del corso. Nel caso di sospensione della frequenza del corso a causa di ricovero ospedaliero o malattia che ne impedisca la partecipazione, Agenzia riconosce comunque un contributo a copertura dell'eventuale cauzione versata dal corsista all'Ente formativo e da quest'ultimo trattenuta a causa dell'interruzione della frequenza, oppure riconosce comunque un contributo a copertura dell'anticipo, già richiesto o da richiedere come previsto al periodo precedente. Il contributo è concesso da Agenzia del lavoro in conformità al parere del "Nucleo di valutazione degli interventi di formazione", che ha il compito di verificare la qualità delle proposte progettuali, assegnando a queste un punteggio in base alla coerenza dei contenuti con le competenze possedute dai destinatari e con gli sbocchi professionali. Per un medesimo corso Agenzia del lavoro può erogare contributi per massimo quindici partecipanti.
- h) Percorsi formativi finalizzati all'inclusione lavorativa di persone svantaggiate, con l'obiettivo di promuovere la partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili e a rischio di discriminazione, con percorsi formativi e/o di tirocinio, interventi di presa in carico, percorsi di empowerment, misure di attivazione e accompagnamento, compresa l'attivazione di percorsi imprenditoriali anche in forma cooperativa. L'azione intende rispondere alle esigenze di assicurare alle persone che si trovano, a vario titolo, in situazioni di svantaggio, un effettivo inserimento sociale e professionale, valorizzandone le capacità lavorative attraverso l'utilizzo di soluzioni, anche personalizzate, definite sulla base dei bisogni e delle caratteristiche dei partecipanti.

I percorsi descritti possono comprendere moduli sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, svilupparsi con parte teorica/laboratoriale e tirocinio e possono essere integrati da azioni di accompagnamento al lavoro o da un intervento di bilancio preventivo delle competenze. I percorsi devono avere una durata non superiore a 400 ore, eccetto quelli con una durata superiore imposta per il conseguimento di titoli, specializzazioni o abilitazioni formali.

Destinatari

Disoccupati, lavoratori a rischio di disoccupazione o sospesi, domiciliati o residenti in provincia di Trento, e altri soggetti interessati dalle iniziative previste da convenzioni stipulate con istituzioni e organismi datoriali e/o sindacali o Fondi interprofessionali.

Al contributo di cui alla lettera g) sono ammesse anche persone occupate con rapporto di lavoro subordinato nel settore privato, di età pari o superiore a 22 anni e con ICEF non superiore al valore di 0,50 calcolato con i criteri adottati per l'accesso alle cure odontoiatriche. Per gli occupati sono ammissibili solo i corsi di formazione non connessi alle attività lavorative, alle figure professionali o ai settori di attività dell'impresa presso cui sono dipendenti e, per persone di età superiore a 30 anni, sono finanziabili anche le tasse di iscrizione a percorsi universitari.

Nel caso di percorsi universitari di durata pluriennale la conferma del contributo per l'anno successivo è subordinata alla maturazione di un numero di crediti annui, definiti da un minimo di 20 ad un massimo di 50, dal Consiglio di Amministrazione di Agenzia del lavoro.

5.1.3 RAFFORZAMENTO DELLE ALLEANZE CON IL SISTEMA DEGLI ENTI BILATERALI E FONDI INTERPROFESSIONALI

Descrizione

In provincia di Trento è in corso di costruzione un sistema che realizza la collaborazione di Agenzia del lavoro con gli Enti bilaterali e con i Fondi interprofessionali, al fine di rafforzare le risorse professionali e la loro qualità in termini di competenze, conoscenze ed abilità. Agenzia del lavoro può, in tale prospettiva, stipulare convenzioni con Enti bilaterali promossi dalle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro e dei lavoratori e con Fondi interprofessionali, per realizzare, nei limiti delle competenze e regole proprie di ciascun soggetto, particolari iniziative di formazione professionale. In tali convenzioni, che possono prevedere successivi accordi operativi, sono stabilite le eventuali risorse economiche poste a disposizione da Agenzia del lavoro e dagli altri contraenti, la natura degli interventi e le modalità di realizzazione degli stessi.

Destinatari

Datori di lavoro e loro collaboratori, lavoratori disoccupati ed occupati. I soggetti destinatari possono essere aderenti o non aderenti all'Ente bilaterale o al Fondo col quale viene stipulata la Convenzione. Quest'ultima stabilisce i destinatari specifici, i requisiti e la durata dell'intervento.

Beneficiari

Per le iniziative a favore degli occupati, i datori di lavoro oppure direttamente i singoli disoccupati.

Regime di aiuto

Il contributo ai datori di lavoro è concesso ai sensi dei regolamenti "de minimis".

5.1.4 FORMAZIONE CONTINUA

5.1.4.A Contributo per la formazione individuale extra aziendale.

Descrizione

Agenzia del lavoro può finanziare percorsi formativi extra aziendali di aggiornamento professionale, anche volti all'acquisizione di nuove tecnologie, metodi produttivi, gestionali e manageriali. La formazione si realizza esclusivamente presso un soggetto attuatore che organizza un percorso formativo. Il finanziamento non può essere superiore alle spese complessive riconosciute ammissibili e l'importo massimo finanziabile è pari a € 2.500,00 per ogni percorso formativo approvato. Non sono concessi contributi di importo inferiore a 500,00 Euro. L'intervento formativo che costituisce oggetto di domanda di finanziamento può essere realizzato, in tutto o in parte, presso sedi al di fuori del territorio provinciale.

Destinatari

- Dipendenti e collaboratori dei datori di lavoro privati; sono esclusi i lavoratori a domicilio e i giovani in apprendistato professionalizzante, limitatamente agli argomenti contenuti nel PIF;
- titolari, inclusi i rappresentanti legali, o soci lavoratori (anche in posizione dominante) di imprese artigiane e/o micro e piccole imprese; coniuge, convivente, parenti entro il II

grado dei medesimi, se operano come dipendenti o soci lavoratori o collaboratori familiari;

- soci lavoratori di società cooperativa, inclusi coloro che svolgono il ruolo di legale rappresentante;
- imprenditori individuali, coniuge, convivente, parenti entro il II grado dei medesimi, se operano come dipendenti o collaboratori familiari;
- lavoratori autonomi e liberi professionisti, ad esclusione della formazione che può dare luogo a crediti per la formazione obbligatoria prevista dai rispettivi Albi, Ordini e Collegi professionali.

I dipendenti devono aver instaurato un contratto di lavoro di durata superiore ai 6 mesi.

Beneficiari

Sono beneficiari del finanziamento i Datori di lavoro privati, imprenditori individuali, lavoratori autonomi e liberi professionisti.

Requisiti

Il contributo può essere concesso, nello stesso anno (1 gennaio-31 dicembre), al medesimo datore di lavoro per un numero massimo di due lavoratori e ogni lavoratore può partecipare ad un massimo di un corso formativo nello stesso anno (1 gennaio-31 dicembre). Per una medesima edizione di corso di formazione, Agenzia del lavoro può erogare contributi per massimo due partecipanti, indipendentemente dal numero di aziende interessate. Fanno eccezione ai limiti di cui sopra i corsi per patenti superiori alla B, per CQC e per ispettore centro controllo revisioni.

Ogni domanda può essere riferita al massimo ad un lavoratore.

Non è finanziabile il costo del lavoro dei destinatari della formazione.

Non sono finanziabili gli interventi destinati alla formazione di figure o competenze previste da norme specifiche, nazionali e locali, e destinati all'assolvimento di obblighi formativi, incluso il rilascio di qualifiche/qualificazioni per lo svolgimento di determinate attività professionali, ad eccezione dei corsi per patenti superiori alla B, per CQC e per ispettore centro controllo revisioni.

Sono altresì esclusi dal finanziamento i percorsi sostenuti ai sensi della Legge Provinciale 7 agosto 2006, n. 5 (Sistema educativo di istruzione e formazione del Trentino). Le voci ammissibili e le percentuali di contribuzione sono definite nell'ambito delle disposizioni attuative. Il finanziamento dell'intervento è concesso da Agenzia del lavoro in conformità al parere del "Nucleo di valutazione degli interventi di formazione", ai sensi del regolamento "de minimis".

Durata

Sono finanziabili percorsi formativi della durata minima di 30 ore che si svolgono nell'arco temporale massimo di 8 mesi dalla data dell'atto che approva il finanziamento. Non sono soggetti a tali limiti i percorsi universitari i corsi per il conseguimento di patenti superiori alla B, per CQC e i corsi per ispettore centro controllo revisioni. Il contributo è erogabile subordinatamente al raggiungimento della frequenza minima dell'80% del monte ore previsto.

Fanno eccezione alla durata massima di 8 mesi i contributi per la frequenza di percorsi universitari.

Nel caso di percorsi universitari di durata pluriennale la conferma del contributo per l'anno successivo è subordinata alla maturazione di un numero di crediti annui, definiti da un minimo di 20 ad un massimo di 50, dal Consiglio di Amministrazione di Agenzia del lavoro.

Regime di aiuto

Il contributo è concesso ai sensi dei regolamenti "de minimis".

5.1.4.B Contributo per progetti di formazione aziendale

Descrizione dell'intervento

Agenzia del lavoro può finanziare percorsi formativi di sviluppo e aggiornamento professionale, destinati a sostenere processi aziendali che intendono perseguire le seguenti finalità:

- lo sviluppo delle competenze professionali della forza lavoro coinvolta nei processi produttivi;
- l'incremento dei profili qualitativi del capitale umano, sostenendo così l'aumento della produttività dei fattori e il rafforzamento della competitività delle imprese;
- la diffusione della pratica delle attività di formazione continua nel sistema produttivo locale;
- la complementarità tra interventi di formazione continua finanziati dall'Ente pubblico e interventi sostenuti dai Fondi Interprofessionali;
- la coerenza fra ambiti di competenza/investimento formativo per occupati e settori di specializzazione su cui si fonda la strategia di sviluppo locale;
- il miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, con contenuti ulteriori rispetto agli obblighi previsti dalle direttive comunitarie, dalla normativa nazionale e provinciale in materia;
- il rafforzamento delle competenze dei neo-assunti, al fine di facilitarne l'inserimento produttivo.

Il contributo massimo è di € 3.000,00 per partecipante ed è erogabile subordinatamente al raggiungimento della frequenza minima dell'80% del monte ore previsto per ciascun partecipante.

L'intervento formativo che costituisce oggetto di domanda di finanziamento (progetto) può essere realizzato, in tutto o in parte, presso sedi al di fuori del territorio provinciale.

Destinatari

- dipendenti (anche cassaintegrati) e collaboratori dei datori di lavoro privati, esclusi i lavoratori a domicilio e i giovani in apprendistato professionalizzante, limitatamente agli argomenti contenuti nel PIF;
- titolari, inclusi i rappresentanti legali, o soci lavoratori (anche in posizione dominante) di imprese artigiane e/o micro e piccole imprese; coniuge, convivente, parenti entro il II grado dei medesimi, se operano come dipendenti o collaboratori familiari;
- soci lavoratori di società cooperativa, inclusi coloro che svolgono il ruolo di rappresentante legale;
- imprenditori individuali, coniuge, convivente, parenti entro il II grado dei medesimi, se operano come dipendenti o collaboratori familiari.

I dipendenti devono aver instaurato un contratto di lavoro di durata superiore ai 6 mesi.

Beneficiari

Sono beneficiari del finanziamento i Datori di lavoro privati, imprenditori individuali.

Requisiti

Se l'impresa è aderente a un Fondo interprofessionale, il progetto non deve essere compatibile o ammissibile ai finanziamenti da parte di quest'ultimo, sulla base di un avviso/bando approvato. Il contributo può essere concesso al medesimo datore di lavoro al massimo una volta nello stesso anno (1 gennaio-31 dicembre). Non è finanziabile il costo del lavoro dei destinatari della formazione e dei formatori interni. Le voci e ammontare dei costi ammissibili e le percentuali di contribuzione sono definite nei limiti imposti dalla normativa europea in materia di aiuti di stato (regolamenti "de minimis" e Regolamento UE n. 651/2014).

Non sono finanziabili gli interventi destinati alla formazione di figure o competenze previste da norme specifiche, nazionali e locali, e destinati all'assolvimento di obblighi formativi, incluso il rilascio di qualifiche/qualificazioni per lo svolgimento di determinate attività professionali. Sono esclusi dal finanziamento i corsi e moduli realizzati dalla scuola Antincendi della Provincia ed i corsi di primo soccorso.

Il finanziamento dell'intervento formativo e del relativo progetto è concesso da Agenzia del lavoro in conformità al parere del "Nucleo di valutazione degli interventi di formazione".

Durata

La durata dell'intervento formativo deve essere compresa fra un minimo di 40 ore e un massimo di 120 ore; la durata pro capite può essere inferiore alle 40 ore. Fatte salve motivate ragioni di ordine organizzativo non imputabili al soggetto richiedente, gli interventi formativi dalle 40 ore alle 80 ore devono essere realizzati entro 4 mesi dalla data dell'atto che approva il finanziamento, mentre gli interventi formativi dalle 81 ore alle 120 ore devono essere realizzati entro 8 mesi dalla data dell'atto che approva il finanziamento.

Regime di aiuto

Il contributo è concesso ai sensi dei regolamenti "de minimis" o del Regolamento (UE) 17 giugno 2014, n. 651.

5.1.5 FORMAZIONE IN MOBILITÀ

Descrizione

Agenzia del lavoro può finanziare percorsi formativi nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale, realizzati in tutto o in parte presso sedi al di fuori del territorio provinciale e nazionale. L'assegnazione della Carta della Mobilità VET da parte del programma Erasmus+ alla Provincia autonoma di Trento consente, infatti, una programmazione su base pluriennale degli interventi. In un contesto di "Mobilità per tutti" i percorsi di tirocinio e di formazione/tirocinio all'estero sono indirizzati a coloro che, nelle diverse condizioni di vita e di lavoro, possono beneficiarne. I partecipanti avranno inoltre la possibilità di frequentare i tirocini e la formazione proposti a titolo completamente gratuito.

Destinatari

Giovani in uscita dai percorsi scolastico formativi, giovani disoccupati, adulti occupati e disoccupati, domiciliati in provincia di Trento.

Requisiti

Sono richiesti i requisiti definiti dalla regolamentazione Erasmus +.

6.2 STAFFETTA GENERAZIONALE

Descrizione

Agenzia del lavoro sostiene gli accordi sindacali, anche aziendali, volti a favorire nuove assunzioni a tempo indeterminato di giovani con meno di 40 anni a fronte della riduzione dell'orario di lavoro dei lavoratori in forza.

In assenza di rappresentanza sindacale aziendale (RSU, RSA) potranno essere stipulati anche accordi tra datori di lavoro e singoli lavoratori presso il Servizio Lavoro. In tal caso, il Servizio Lavoro ne darà comunicazione alle organizzazioni sindacali più rappresentative e ad Agenzia del lavoro.

Le nuove assunzioni e le riduzioni dell'orario di lavoro devono avvenire in data successiva alla stipula del relativo accordo.

Ai lavoratori coinvolti nella riduzione dell'orario lavorativo, in virtù dei suddetti accordi, Agenzia del lavoro eroga un sostegno economico per far fronte alla perdita retributiva conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro.

L'importo del contributo è determinato nella misura del 100% della perdita retributiva derivante dalla riduzione dell'orario di lavoro, fermo restando il limite massimo di 10.000,00 € annui per lavoratore.

Una quota del contributo, fino ad un massimo del 50%, è riconosciuta a fronte del versamento della contribuzione volontaria all'INPS o a Istituti di previdenza complementare. Agenzia del lavoro definisce l'ammontare di tale quota.

Il contributo è erogato al lavoratore per un periodo massimo di 36 mesi o fino alla data di pensionamento se anteriore.

Il contributo è erogato a condizione che sia garantito almeno un saldo occupazionale positivo per tutta la durata del trattamento.

Il contributo non è compatibile con altri redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad esclusione del lavoro accessorio o di attività che assicurano un reddito annuale (01 gennaio – 31 dicembre) non superiore al reddito minimo personale complessivo escluso da imposizione e dell'attività secondaria di coltivatore diretto.

Il medesimo lavoratore può beneficiare del contributo per una sola volta.

La quantità complessiva delle riduzioni orarie annue, nonché i criteri generali di individuazione dei beneficiari sono fissati dalla Giunta provinciale, su proposta della Commissione provinciale per l'impiego. La specificazione gestionale dei suddetti criteri è riconducibile all'ambito di competenza del Consiglio di amministrazione di Agenzia.

Destinatari e beneficiari del finanziamento

Lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ad esclusione del pubblico impiego, con età superiore a 50 anni, o inferiore per casi legati a gravi motivi di salute, che aderiscono alla staffetta generazionale.