

deliberazione n. 133

PIANO TRIENNALE DEGLI INTERVENTI PER LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO 2004/2006
ARTICOLO 3 DELLA LEGGE REGIONALE 9 NOVEMBRE 1998, N. 38

ESTRATTO DEL PROCESSO VERBALE
DELLA SEDUTA DEL CONSIGLIO REGIONALE DEL 6 LUGLIO 2004, N. 193

Il Presidente pone in discussione il seguente punto all'o.d.g.: proposta di atto amministrativo n. 136/04, a iniziativa della Giunta regionale "Piano triennale degli interventi per le politiche attive per il lavoro 2004/2006, articolo 3 della legge regionale 9 novembre 1998, n. 38" dando la parola al Consigliere di maggioranza Cesare Procaccini e al Con-

sigliere di minoranza Luigi Viventi relatori della III Commissione consiliare permanente;

omissis

Al termine della discussione, il Presidente pone in votazione la seguente deliberazione:

IL CONSIGLIO REGIONALE

Visto il decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 concernente: "Conferimento alle Regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59";

Vista la legge regionale 9 novembre 1998, n. 38 concernente: "Assetto delle funzioni in tema di collocamento, servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro" con la quale, in linea con le disposizioni contenute nel citato d.lgs. 469/1997, la Regione Marche ha individuato gli strumenti e gli assetti regionali in materia di politiche attive del lavoro;

Richiamato in particolare l'articolo 3 della l.r. 38/1998 che prevede la redazione del piano triennale degli interventi per le politiche attive per il lavoro comprendente obiettivi e interventi per l'esercizio delle funzioni in materia di politiche attive del lavoro e di formazione professionale;

Richiamato il precedente piano triennale 2000/2002, approvato con propria deliberazione 8 febbraio 2000, n. 292, la cui validità, con il comma 6 dell'articolo 13 della l.r. 25 novembre 2002, n. 25, è stata differita al 31 dicembre 2003, con il quale, in linea con le disposizioni europee, si era operato integrando il sistema della formazione professionale e delle politiche attive del lavoro;

Dato atto che la quota più consistente di risorse che saranno destinate, insieme a quelle regionali e nazionali, alla realizzazione degli interventi che, annualmente, verranno individuati con il piano annuale delle politiche attive del lavoro, proviene dal POR dell'obiettivo 3 FSE 2000/2006, approvato con delibera di Giunta regionale 14 novembre 2000, n. 2387 il cui piano di finanziamento per il triennio considerato 2004/2006, prevede complessivi 120 milioni di euro, suddivisi per il 45 per cento quali risorse comunitarie, 44 per cento risorse nazionali, 11 per cento risorse regionali;

Considerato che l'articolo 3 della l.r. 38/1998 assegna alla Giunta regionale l'incarico della predisposizione del piano triennale delle politiche attive del lavoro sulla base del parere degli organismi di cui all'articolo 5 (Commissione regionale lavoro) e all'articolo 7 (Conferenza interistituzionale di coordinamento regionale);

Dato atto che i due organismi hanno all'unanimità espresso parere favorevole sulla proposta di piano, rispettivamente, in data 7 maggio 2004 e 5 maggio 2004;

Dato atto che, a sensi dell'articolo 7 della l.r. 5 settembre 1992, n. 46, il piano triennale in oggetto è stato sottoposto all'esame della Conferenza regionale delle autonomie in data 20 maggio 2004 e del Comitato economico e sociale in data 24 maggio 2004;

Vista la proposta della Giunta regionale;

Visto il parere favorevole di cui all'articolo 16, comma 1, lettera a), della l.r. 15 ottobre 2001, n. 20 in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità del Dirigente del servizio formazione professionale e problemi del lavoro, nonché l'attestazione dello stesso che dalla deliberazione non deriva né può comunque derivare un impegno di spesa a carico della Regione, resi nella proposta della Giunta regionale;

Preso atto che la predetta proposta è stata preventivamente esaminata, ai sensi del primo comma dell'articolo 22 dello Statuto regionale, dalla Commissione consiliare permanente competente in materia;

Visto l'articolo 21 dello Statuto regionale;

D E L I B E R A

di approvare l'allegato "Piano triennale degli interventi per le politiche attive per il lavoro 2004/2006", ai sensi dell'articolo 3 della legge regionale 9 novembre 1998, n. 38.

Avvenuta la votazione, il Presidente ne proclama l'esito: "Il Consiglio approva"

IL PRESIDENTE DI TURNO

f.to Sandro Donati

IL CONSIGLIERE SEGRETARIO

f.to Gabriele Martoni

Piano triennale degli interventi per le politiche attive per il lavoro 2004/2006

1. INTRODUZIONE	3
2. ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE.....	5
2.1 ECONOMIA E MERCATO DEL LAVORO DELLE MARCHE	5
2.1.1 <i>Un quadro di riferimento per le recenti dinamiche congiunturali.....</i>	5
2.1.2 <i>Le recenti dinamiche evolutive della struttura dell'economia regionale</i>	6
2.1.3 <i>Aspetti demografici.....</i>	8
2.1.4 <i>Le principali caratteristiche del mercato del lavoro regionale</i>	9
2.1.5 <i>Le assunzioni effettuate nell'ultimo quinquennio</i>	12
2.1.6 <i>Le tipologie contrattuali delle nuove assunzioni</i>	17
2.1.7 <i>Tendenze di fondo e scenari evolutivi</i>	19
2.2 ALCUNI APPROFONDIMENTI TEMATICI.....	23
2.2.1 <i>La disoccupazione di lunga durata.....</i>	23
2.2.2 <i>Giovani e mercato del lavoro.....</i>	26
2.2.3 <i>Il mercato del lavoro femminile nelle Marche</i>	29
2.2.4 <i>Immigrati stranieri e mercato del lavoro nelle Marche</i>	34
2.2.5 <i>Gli effetti dell'internazionalizzazione sul lavoro</i>	39
2.2.6 <i>Il ricambio generazionale</i>	42
2.3 I SERVIZI PER L'IMPIEGO	47
2.3.1 <i>I Centri per l'Impiego</i>	47
2.3.2 <i>I servizi.....</i>	51
2.3.3 <i>L'utenza.....</i>	54
3. LA PROGRAMMAZIONE 2004-2006	56
3.1. GUARDARE ALL'EUROPA	56
3.2 LE SCELTE REGIONALI: RISORSE, STRATEGIE, STRUMENTI, OBIETTIVI	64
3.2.1 <i>Le strategie regionali di sviluppo sociale ed economico.....</i>	64
3.2.2 <i>La riprogrammazione finanziaria FSE</i>	66
3.2.3 <i>Il Masterplan regionale dei Servizi per l'Impiego 2003-2006</i>	70
3.2.4 <i>Obiettivi e strumenti delle politiche attive del lavoro e della formazione</i>	72
3.3 ALCUNE LINEE STRATEGICHE	76
3.3.1 <i>I servizi per l'impiego.....</i>	76
3.3.2 <i>L'apprendistato.....</i>	79

3.2.3 L'occupazione giovanile	81
3.3.4 L'occupazione femminile	83
3.3.5 L'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati	87
3.3.6 L'inserimento lavorativo dei disabili	88
3.3.7 Gli immigrati ed il mercato del lavoro	90
3.3.8 Gli interventi in aree di crisi occupazionale	92
3.3.9 La formazione continua	94
3.3.10 Il ricambio generazionale	96
 <u>ALLEGATO 1</u> – Appendice statistica.....	 98
<u>ALLEGATO 2</u> – Risorse e attività 2000/2002	129

1. INTRODUZIONE

L'economia internazionale appare profondamente cambiata rispetto agli inizi del secolo.

E' in atto una poderosa riorganizzazione della divisione internazionale del lavoro, con vasti processi di delocalizzazione produttiva dai paesi più industrializzati a quelli meno sviluppati che presentano enormi vantaggi sul piano dei costi di produzione, a partire dai costi del lavoro.

L'internazionalizzazione dei processi economici e la globalizzazione finanziaria rendono sempre più problematiche le situazioni di paesi che rimangono indietro sul piano della ricerca, della formazione e dell'innovazione.

Nonostante una riforma dei sistemi di welfare sia in atto un po' ovunque, le culture della cittadinanza ormai acquisite nei paesi più industrializzati, ed in Europa soprattutto, non consentono un ritorno alle condizioni del lavoro di inizio secolo o del dopoguerra.

C'è indubbiamente una precarizzazione crescente di alcuni mercati del lavoro, ma rimane una differenza incolmabile sul piano dei diritti e delle tutele fra il sistema di protezione sociale che caratterizza l'Unione Europea a quindici e quello che contraddistingue i nuovi membri della U.E., così come i paesi asiatici o certe nazioni nord-africane.

Ai paesi europei ed all'Italia non resta che una strada obbligata: spingere l'acceleratore sui processi di istruzione e formazione, sulla ricerca di base e applicata, sulle innovazioni di prodotto, sulle nuove frontiere della alta tecnologia, dell'ICT, del progresso scientifico in generale.

Le Marche sono caratterizzate, come è noto, da un'economia basata sull'industrializzazione diffusa e su un vastissimo tessuto di piccole e medie imprese ed hanno ormai raggiunto un livello elevato di benessere. Allo stesso tempo sono contraddistinte da un forte processo di invecchiamento e da una crescente discrasia fra domanda di basse qualifiche e offerta di forza-lavoro con medio-alto livello di istruzione.

Debbono allora affrontare un complesso processo di transizione:

- a) una modernizzazione del sistema produttivo sull'onda dei processi di globalizzazione;
- b) il superamento della crisi dei settori tradizionali, a partire del tessile-abbigliamento e calzaturiero;
- c) la necessità di una diversificazione produttiva;
- d) nuovi sentieri nel campo della formazione e delle politiche attive del lavoro in grado di contribuire all'aumento dell'occupazione femminile, al reinserimento degli 'over-40', alla migliore occupazione dei giovani, all'inserimento delle categorie svantaggiate e dei disabili;
- e) nuove strategie di formazione continue rivolte agli occupati;

- f) una efficace politica di integrazione degli immigrati, il cui flusso è in rapida crescita nell'economia e nel welfare;
- g) una attenzione particolare al ricambio generazionale nell'ambito artigiano e industriale;
- h) un sostegno alla imprenditoria sana;
- i) la creazione di condizioni che contribuiscano alla promozione del terziario avanzato;
- j) il sostegno alle aree ed ai territori più deboli.

Per raggiungere questi obiettivi, il Piano triennale 2004-2006 dedica una attenzione particolare ai Servizi per l'impiego, ed alle forme della collaborazione con le Province; fonda il raggiungimento degli obiettivi sulla più ampia concertazione con tutte le parti sociali.

Obiettivo del Piano Triennale degli interventi per le politiche del lavoro della Regione Marche è quello di strutturare, uniformare, indirizzare le linee guida degli interventi di formazione e di politica del lavoro per gli anni 2004-2006, ma anche quello di impostare l'assetto del sistema che dovrà accompagnare la Regione Marche verso il 2007.

A tale data, a seguito dell'ulteriore allargamento dell'Unione Europea a Paesi che hanno rilevanti necessità di adeguamento ed ammodernamento del loro sistema economico e produttivo, è possibile una modifica delle procedure e dei criteri di ripartizione dei contributi comunitari, ed anche un minor apporto a bilancio regionale di risorse derivate dall'Unione Europea.

Pur non essendovi alcuna posizione ufficiale ed attendibile in relazione al fatto che dopo il 2006 si possa verificare una riduzione delle risorse comunitarie anche per l'Obiettivo 3, pare opportuno assumere come obiettivo il dispiegarsi definitivamente di un servizio regionale di formazione e per il lavoro che sia autonomo, cioè in grado di funzionare efficacemente anche con minori risorse finanziarie.

2. ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE

2.1 Economia e mercato del lavoro delle Marche

2.1.1 Un quadro di riferimento per le recenti dinamiche congiunturali

Le Marche presentano caratteristiche peculiari rispetto al quadro nazionale dei principali indicatori macroeconomici. Si differenziano, infatti, dal dato nazionale in positivo per il maggior livello del PIL per abitante, in negativo per la minore produttività: anche per il 2002, ultimo anno disponibile all'atto di stesura delle presenti note, si conferma infatti e si accentua il più basso PIL per unità di lavoro delle Marche nonostante la crescita rispetto al 2001. Contemporaneamente, si continua a registrare un più elevato livello di consumi interni procapite e, soprattutto, un più alto livello del reddito disponibile per abitante. Ambedue tali indicatori, tuttavia, registrano nel corso del 2002 un incremento minore nel caso delle Marche rispetto a quanto avviene a livello nazionale (si vedano le tavv. 1 e 2 in appendice statistica).

L'effetto complessivo delle dinamiche descritte è quello di un attenuarsi dei vantaggi che le Marche vantano rispetto al Paese in termini di PIL, consumi e reddito disponibile procapite e, invece, dell'aumentare del gap in termini di PIL per unità di lavoro.

Sulla base degli indicatori relativi al mercato del lavoro, la regione conferma anche in questi primi anni 2000 – come vedremo più in dettaglio - alcune peculiarità che sotto tale profilo la caratterizzano rispetto alla situazione nazionale: i tassi di attività e, soprattutto, di occupazione sono più elevati di quelli nazionali; il tasso di disoccupazione è sensibilmente inferiore alla metà di quello italiano.

Per meglio valutare le dinamiche recenti del mercato del lavoro può essere utile tenere in considerazione l'andamento congiunturale complessivo dell'economia regionale. A tal fine si può far riferimento alle indicazioni dei tre principali osservatori congiunturali della regione:

- in particolare, l'Osservatorio del Centro studi di Confindustria Marche evidenzia come l'industria manifatturiera delle Marche abbia chiuso il 2002 con una flessione dell'attività produttiva più contenuta di quella registrata a livello nazionale;
- il rapporto di sintesi per il 2002 della Giuria della Congiuntura di Unioncamere delinea un quadro congiunturale sensibilmente differenziato tra i settori di attività con il "sistema moda e arredamento" in sofferenza, e un andamento positivo delle "meccaniche"; sotto il profilo delle dinamiche occupazionali, l'indagine di Unioncamere afferma che pur "immerse in un clima di recessione le aziende marchigiane hanno continuato, seppur lentamente, ad assumere personale" e così nel 2002 mediamente i livelli occupazionali risultano in chiusura d'anno superiori a quelli del 2001;
- secondo l'Osservatorio dell'EBAM anche per l'artigianato regionale il 2002 è stato un anno non propizio, specie per il comparto manifatturiero e in particolare per il conto terzi. Lo stato di crisi e d'incertezza che ha caratterizzato l'artigianato regionale nel corso di tutto il 2002 trova espressione nella progressiva diminuzione della quota di imprese intenzionate a effettuare nuove assunzioni, passate dal 17% circa del primo trimestre 2002 all'11% dell'ultimo. Nella maggior parte dei casi occorre sottolineare che le assunzioni previste dalle imprese artigiane riguardano figure non specializzate;

contemporaneamente anche tali imprese esprimono difficoltà nell'adeguare l'organico. Proprio tali difficoltà di reperimento della manodopera sono state ripetutamente poste in evidenza dall'Osservatorio EBAM secondo il quale non poche imprese artigiane sono state costrette a rifiutare ordinativi per la impossibilità di reperimento di personale. L'eventualità di una 'ripresa' può trovare dunque impreparate, sotto tale aspetto, numerose imprese del comparto. Unico dato positivo del quadro delineato per l'artigianato nel corso del 2002 era la diffusione del processo di investimento che continuava a interessare, a fine periodo, il 20% circa del campione, con percentuali ancora più elevate nel caso del manifatturiero. Sotto tale profilo, occorre sottolineare che l'anno successivo - il 2003 - ha segnato un vero e proprio punto di svolta, con un calo verticale della diffusione degli investimenti nell'artigianato regionale.

2.1.2. Le recenti dinamiche evolutive della struttura dell'economia regionale

Un rilevante processo di mutamento sta interessando la struttura economica della regione che rimane, tuttavia, più fortemente incentrata sulle attività manifatturiere di quanto si verifichi a livello complessivo nel Paese.

Gli anni Novanta hanno segnato per le imprese del secondario e del terziario delle Marche un incremento delle dimensioni medie delle Unità Locali (UL), più sensibile per il settore dei servizi che non per il manifatturiero, dove la dimensione media passa da 5,9 addetti per UL a 6,1.

I dati censuari delineano da un lato un ridimensionamento del settore industriale, dall'altro un processo di consolidamento dimensionale delle imprese marchigiane, che riguarda sia il settore produttivo sia, soprattutto, quello dei servizi. Nel commercio, invece tale processo è assai ridotto, e questo malgrado le tendenze allo sviluppo della grande distribuzione.

Tab. 1 - Marche: variazioni delle UL e degli addetti per macrosettori

Unità locali	Industria	Commercio	Servizi	Istituzioni	totale
Anno 1991	39.516	40.224	35.557	8.816	124.113
Anno 2001	37.900	41.637	42.425	10.321	132.283
	- 4,09	+ 3,51	+19,32	+17,07	+ 6,58
Addetti	Industria	Commercio	Servizi	Istituzioni	totale
Anno 1991	234.688	88.001	104.415	88.988	516.092
Anno 2001	232.396	96.543	158.375	98.231	585.545
	- 0,98	+ 9,71	+ 51,68	+10,39	+ 13,46

Fonte: elab. Osservatorio ARMAL su dati Istat Censimenti Industria (2001: dati provvisori)

Tab. 2 - I mutamenti nella struttura dimensionale delle Unità Locali delle Marche

add./UL	Industria	Commercio	Servizi	istituzioni	totale
Anno 1991	5,9	2,2	2,9	10,1	4,2
Anno 2001	6,1	2,3	3,7	9,5	4,4
	+0,2	+0,1	+0,8	-0,6	+0,2

Fonte: elab. Osservatorio ARMAL su dati Istat Censimenti Industria

I dati relativi all'occupazione di fonte Istat – indagine trimestrale sulle Forze di Lavoro – indicano invece che tra il 1993 e il 2002 l'occupazione nell'industria cresce nelle Marche e si rafforza il ruolo del manifatturiero nella composizione occupazionale per macro settore. Ciò avviene in contro tendenza rispetto alle dinamiche nazionali e circoscrizionali.

Tab. 3 - Composizione per settore al 1993

	agricoltura	industria	servizi	totale
Marche	8,5	38,4	53,1	100,0
Nord Ovest	3,6	42,1	54,3	100,0
Nord est	6,6	38,4	55,0	100,0
Centro	4,7	30,1	65,3	100,0
Mezzogiorno	13,2	25,8	61,0	100,0
Italia	7,3	34,2	58,6	100,0

Tab. 4 - Composizione per settore al 2002

	agricoltura	industria	servizi	totale
Marche	4,1	40,7	55,2	100,0
Nord Ovest	2,5	37,8	59,7	100,0
Nord est	4,8	36,6	58,6	100,0
Centro	3,7	28,1	68,2	100,0
Mezzogiorno	8,7	24,4	66,9	100,0
Italia	5,0	31,8	63,2	100,0

Fonte: elab. Osservatorio ARMAL su dati Istat Censimenti Industria

Nonostante sia interessato da intensi processi di rafforzamento, razionalizzazione e differenziazione degli assetti produttivi, il sistema economico regionale presenta tuttavia alcuni seri vincoli alla crescita. Tra essi:

- il permanere di alcune produzioni regionali in posizioni di mercato medio-basse e la prevalente specializzazione in settori a ritmo di crescita inferiore;
- la mancanza di contatti diretti con il mercato finale di molte imprese, con la conseguente difficoltà di acquisire una rilevante quota parte di valore;
- la difficoltà delle imprese di più ridotte dimensioni a cogliere le opportunità legate alla globalizzazione e a dotarsi di risorse apposite per le attività di ricerca e sviluppo tecnologico.

D'altra parte, proprio la presenza così elevata e diffusa di questa componente del tessuto di imprese è alla base di una serie di aspetti i quali incidono in modo profondo sulle potenzialità del sistema economico regionale. Tra essi:

- la più equilibrata ripartizione della ricchezza che la diffusione delle attività imprenditoriali consente, con i relativi vantaggi in termini di minori tensioni sociali, maggiori processi di identificazione con il territorio, più diffuso senso di identità; si tratta di aspetti riconosciuti come determinanti per le prospettive di competitività e sviluppo di medio e lungo periodo,
- il vantaggio in termini di diffusione di nuove idee e quindi di capacità innovativa che si lega a una più diffusa presenza di imprenditori;
- il fatto che una più diffusa presenza di imprese di piccola e piccolissima dimensione consente, oltre che di valorizzare più efficacemente il complesso delle risorse presenti sul territorio, anche una maggiore attenzione alla salvaguardia degli equilibri ambientali, dei quali rispondono individui che contemporaneamente nel territorio operano e risiedono.

Vi sono tuttavia evidenze empiriche recenti di come parte rilevante del tessuto delle imprese di piccole e media dimensione delle Marche abbia già imboccato autonomamente, e in maniera decisa, la strada del rafforzamento dimensionale in termini di addetti. Mentre la dimensione aziendale tende ad aumentare (le imprese osservate tendono a creare nuova occupazione e questo fenomeno si verifica un po' in tutti i macrosettori: manifatturiero, costruzioni, commercio, servizi) la forma giuridica come indicatore della forma organizzativa generale dell'impresa mostra una evoluzione da forme più tradizionali (l'impresa familiare), a forme più "moderne" (la srl) (si vedano le tavv. 4 e 5 dell'appendice statistica).

La produttività del sistema economico regionale aumenta nel corso degli anni Novanta ma resta a livelli inferiori rispetto a quella dell'Italia del Centro Nord, specie per quanto riguarda l'industria in senso stretto e alcune attività del terziario (commercio e riparazioni, ristorazione e accoglienza, trasporti e comunicazioni). La dinamica delle esportazioni regionali indica, d'altra parte, che la competitività delle Marche sui mercati esteri continua a mantenersi più elevata oltre che rispetto al Paese nel suo complesso anche nei confronti dell'Italia Centrale e del Nord-Ovest. Le esportazioni regionali mantengono sostanzialmente invariato nel corso del 2002 il loro ammontare che diminuisce solo dello 0,87%. Ben maggiore è la diminuzione che nello stesso periodo si registra a livello nazionale e nell'Italia del Centro e del Nord Ovest. I risultati fatti segnare dalle esportazioni sono, evidentemente, espressione di una competitività che non riesce ad essere misurata dall'indicatore di produttività considerato (tavv. 6 e 7 a.s.)

2.1.3 Aspetti demografici

Le dinamiche demografiche regionali e il raffronto delle stesse con altre realtà territoriali, oltre ad alcuni approfondimenti subregionali, consentono di arricchire il quadro di riferimento per valutare le trasformazioni recenti del mercato del lavoro marchigiano.

Emergono difatti alcuni aspetti demografici che interagiscono con il mercato del lavoro: se le caratteristiche della popolazione possono incidere sullo sviluppo economico e sociale di un territorio, è anche vero che mutamenti economico-sociali possono influenzarne le caratteristiche demografiche. La considerazione di alcune ipotesi future circa la composizione demografica in valore assoluto e relativo dei prossimi anni, consente poi di prospettare scenari suscettibili di influenzare profondamente le dinamiche attese per il mercato del lavoro.

Nei paesi più avanzati, natalità e fecondità hanno valori ormai molto bassi cosicché i saldi naturali sono quasi sempre negativi. Diviene allora necessario, ad esempio, affrontare il tema dell'apporto immigratorio e della sua capacità di attenuare le carenze del mercato del lavoro che si prospettano in seguito all'invecchiamento della popolazione. In Italia i mutamenti demografici in atto sono rilevanti e relativamente veloci, sia per quel che concerne il calo della fecondità e della mortalità, sia in riferimento al progressivo ed intenso invecchiamento della popolazione; è quindi importante riuscire ad analizzare quanto le modifiche intervenute nel numero e nella struttura delle famiglie, in particolare il ridursi della loro dimensione media, abbiano condizionato l'assetto economico.

Le tendenze demografiche nazionali e regionali mostrano che mentre la popolazione residente italiana aumenta tra il 1991 e il 2001 solo dello 0,4%, a livello regionale la variazione è più rilevante, pari al +2,8%. Con riferimento alla situazione al 2002, il primo dato che emerge è sicuramente rappresentato dal valore assunto a livello nazionale dal tasso di immigratorietà (28,9‰), la componente più incisiva sulla crescita totale "in attivo" (+5,7‰). Nelle Marche si registra un trend positivo sotto il profilo della crescita totale che si conferma anche nel 2002 quando arriva al 9,1‰, con "punte massime" nella provincia di Pesaro-Urbino e, soprattutto, di Macerata (dove raggiunge l'11,1‰ nel 2002). Si evince anche per le Marche la rilevanza delle immigrazioni (il tasso di incremento migratorio nel 2002 delle Marche è pari al 10,8‰), che hanno inciso sulla crescita totale (+9,1‰) più che compensando il trend naturale, sempre negativo (e nel 2002 pari a -1,7‰).

Può essere interessante osservare che anche le ultime indicazioni provenienti Istat sulla popolazione italiana residente nel 2003 parlano di una lieve crescita rispetto allo scorso anno, ancora una volta grazie alle immigrazioni: risultati questi che smentiscono le previsioni che prospettavano una ripresa del saldo naturale ed in particolare della fecondità.

Se si considerano i principali indici per età, si rileva come le Marche abbiano un indice di vecchiaia al di sopra della media nazionale e del centro-nord, ma inferiore al dato dell'Emilia Romagna. Con riferimento alle province marchigiane, dal punto di vista dell'invecchiamento la situazione più "critica" è quella delle province di Ancona e, soprattutto, di Macerata (dove sale sia la dipendenza "totale" sia quella relativa agli anziani) (tavv. 13 e 14 a.s.).

Un segnale che mostra come le Marche siano particolarmente longeve, e quindi suscettibili di avere un numero sempre più alto di persone anziane, proviene dai dati sulla speranza di vita alla nascita: nella regione si registrano valori più alti di tutte le altre ripartizioni considerate, sia per quel che concerne il 1999 che il 2001, per gli uomini come per le donne (tav. 15 a.s.). Preoccupazioni maggiori sembrano derivare dalle previsioni circa la fecondità poiché in base all'ipotesi "centrale" dell'Istat, le donne marchigiane in età feconda subirebbero un decremento del 10,61% (nel periodo 2001-2025) e quelle italiane addirittura pari al 16,91%. Se poi si considerano le cifre recenti sulla fecondità, le Marche risultano essere tra le regioni a più bassa fecondità, al di sotto della media nazionale (tavv 16-18 a.s.).

Anche l'analisi della popolazione per fasce di età, mostra ancora una volta come la tendenza marchigiana all'invecchiamento sia più accentuata (Fig. 1 a.s.).

2.1.4 Le principali caratteristiche del mercato del lavoro regionale

Negli anni a cavallo del 2000, il mercato del lavoro nelle Marche presenta una dinamica notevolmente positiva per le forze di lavoro, aumentate del 6,04%, dunque ad un ritmo maggiore rispetto alla media nazionale (+3,51%) e al Centro Italia (+4,65%). Dal 1998 al 2002 l'economia regionale ha creato ben 46.087 nuovi posti di lavoro, con gli incrementi medi più alti nelle province di Ancona (+12,13%) e Macerata (+10,88). La variazione assoluta dell'occupazione femminile (+32.618 unità) colloca le Marche tra le regioni in cui è minore il divario occupazionale tra maschi e femmine (tavv. 22 a.s.).

Si conferma un trend favorevole per le Marche anche in riferimento alle persone in cerca di occupazione che diminuiscono del 25,2%, valore che sale a 28,85% se riferito alle femmine.

Tab. 5 - Indicatori del mercato del lavoro: triennio 2001-2003

	Tasso di disoccupazione (In cerca di occupazione / Fdl)			Tasso di attività (Fdl / Pop. 15 e oltre)			Tasso di occupazione (Occupati / Pop 15 e oltre)		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Maschi									
Femmine									
Marche	4,6	4,4	3,8	49,7	50,3	50,9	47,5	48,1	49,0
Nord Ovest	4,3	4,4	4,2	51,1	51,6	52,2	48,9	49,3	50,0
Nord est	3,9	3,3	3,2	52,6	52,9	53,4	50,7	51,1	51,7
Centro	7,4	6,6	6,5	48,73	49,0	49,7	45,1	45,8	46,5
Mezzogiorno	19,3	18,3	17,7	44,0	44,2	44,0	29,3	36,1	36,2
Italia	9,5	9,0	8,7	48,5	48,8	49,1	43,8	44,4	44,8

Fonte: elab. Osservatorio ARMAL su dati Istat

I dati stimati dall'osservatorio ARMAL per l'anno 2003 confermano le tendenze che caratterizzano il mercato del lavoro regionale.

La crescita del tasso di attività e di quello di occupazione, che si attestano rispettivamente sul valore di 50,9 e 49%, risulta superiore a quella registrata a livello nazionale. Anche con riferimento al tasso di disoccupazione le Marche evidenziano una dinamica più favorevole rispetto alla media italiana. Nel corso del 2003, infatti, la disoccupazione scende di oltre 0,5 punti percentuali portandosi al 3,8%, valore superiore solamente a quello medio delle regioni del Nord est pari al 3,2%.

Il miglioramento sotto il profilo della disoccupazione (in particolare femminile) è tra i motivi che conducono a definire le Marche "una regione intermedia" tra il Centro e il Nord-Est.

Le recenti variazioni assolute e relative intervenute tra il terzo trimestre 2002 e lo stesso periodo del 2003 mostrano ancora una consistente crescita degli occupati nelle Marche (+13.728), la cui variazione (+2,2%) è superiore a tutte le altre regioni considerate. E' inoltre marcata la diminuzione delle persone in cerca di occupazione mentre l'incremento del totale forze di lavoro (+1,09%) pur superiore al dato nazionale, risulta inferiore a quello dell'Emilia Romagna e del Centro Italia (tav. 20 a.s.).

La coesistenza tra le dinamiche positive del mercato del lavoro e il protrarsi della stagnazione economica ben oltre le caratteristiche di una tradizionale fase congiunturale, trovano una loro ragione d'essere nelle caratteristiche che tendono a connotare l'occupazione anche nelle Marche. La crescente precarietà e l'instabilità che assumono tratti dominanti nei nuovi rapporti di lavoro, giustificano l'aumento dell'occupazione soprattutto tramite la crescita della sua componente più instabile e temporanea.

Le Marche tuttavia si caratterizzano, rispetto al contesto nazionale, per una crescente quota di occupazione a carattere temporaneo sul totale dell'occupazione dipendente. Mentre in Italia tale percentuale scende dal 9,9 al 9,6%, sul territorio regionale la dinamica è opposta con gli occupati a tempo determinato che salgono dall'8,8 al 9,6%.

Tab. 6 - Occupazione a carattere temporaneo e permanente: triennio 2001-2003

	Marche			Italia		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Maschi e femmine						
% permanente su totale	91,8	91,2	90,4	90,2	90,1	90,4
% temporanea su totale	8,2	8,8	9,6	9,8	9,9	9,6

Fonte: elab. Osservatorio ARMAL su dati Istat

I principali indicatori del mercato del lavoro considerati dal 1998 al 2002 mettono in evidenza per le Marche un trend di crescita nella partecipazione al mercato del lavoro sia per quanto riguarda l'occupazione che la disoccupazione. Per quanto riguarda, infatti, la partecipazione complessiva al mercato del lavoro nelle Marche, questa è aumentata ad un ritmo superiore a quello delle regioni del Centro e, soprattutto, a quello nazionale; le differenze tra maschi e femmine sono inoltre diminuite sensibilmente. Il tasso di occupazione segnala un rilevante incremento occupazionale marchigiano nel quinquennio ed è dovuto soprattutto al notevole incremento della componente femminile (+4,35 punti percentuali). Ma sono soprattutto i tassi di disoccupazione ad esprimere i miglioramenti messi a segno dalla regione e, più in generale dal Paese: se a livello regionale questo indicatore passa dal 6,29% del 1998 al 4,43% nel 2002, con decremento di 1,86 punti % in Italia scende dall'11,84% al 9,02% con un decremento di 2,82 punti %. Anche in questo caso il contributo principale è dovuto alla componente femminile per la quale il decremento del tasso di disoccupazione è stato, nelle Marche di 3,53 punti percentuali. Anche sotto questo punto di vista, le Marche hanno avuto un trend più simile al Nord-est che al Centro Italia.

Nel periodo che intercorre dal 1998 al 2002 il tasso di partecipazione relativo alla popolazione con elevato titolo di studio (laurea o dottorato) sale dal 77,6% all'80%. Se si considera la questione del "numero potenziale degli studenti universitari italiani", vale a dire la popolazione di diciannove anni in previsione dei prossimi decenni, l'andamento tendenziale secondo l'ipotesi centrale dell'Istat, esprime una diminuzione della popolazione di 19 anni già a partire dal 2005. Il decremento previsto per il 2025 nelle Marche si ferma a 2,04 punti percentuali mentre giunge per l'Italia fino all'8,4%.

Gli scenari al riguardo possono essere i seguenti: il primo che consiste nelle difficoltà per il mercato del lavoro in caso di diminuzione dei giovani qualificati (con livelli di scolarizzazione costanti o, addirittura, in diminuzione rispetto alla situazione attuale); il secondo - che potrebbe verificarsi con maggiore probabilità visto il trend degli ultimi anni - è di un ulteriore aumento dei livelli di scolarizzazione che però sembrerebbe andare nella direzione opposta rispetto al progressivo aumento della "domanda interna" di lavori con qualificazioni più modeste.

Il rischio dello spostamento del baricentro della popolazione verso le età "più mature" più che probabile sembra imminente. Per la classe di età 25-44 anni viene prospettata una netta diminuzione quantificata, tra il 2005 e il 2025, nel -25%. Questa tendenza deve essere inoltre considerata alla luce di quanto già osservato circa l'avanzare nell'occupazione della componente ormai "anziana". Si profilano degli scenari che configurerebbero una dipendenza strutturale della popolazione residente tale da incidere pesantemente sull'assetto economico e sociale, nonché su quello previdenziale e pensionistico.

In particolare, nelle Marche, dove si prevede una rilevante riduzione della popolazione autoctona in età lavorativa, sarà probabilmente sempre maggiore la richiesta di manodopera immigrata proprio a causa del calo tendenziale della popolazione in età attiva.

2.1.5 Le assunzioni effettuate nell'ultimo quinquennio

a) Introduzione

Recentemente l'Osservatorio regionale ha condotto la prima analisi delle assunzioni realizzata in base alle registrazioni dei 13 Centri per l'Impiego e la Formazione nel periodo 1998-2002. L'analisi delle dinamiche dei mercati del lavoro locali sta diventando sempre più importante per un duplice ordine di cause:

- dagli anni '70 lo sviluppo dell'economia italiana ha determinato una crescente differenziazione territoriale dei mercati del lavoro, anche tra aree territorialmente contigue;
- da tempo è in atto una progressiva tendenza alla decentralizzazione delle competenze in materia di politiche del lavoro, che determina anche un crescente bisogno da parte dei *policy maker* locali di informazioni sempre più analitiche e dettagliate a livello territoriale.

L'Osservatorio dell'ARMAL ha quindi deciso di valorizzare anche sotto il profilo statistico e informativo la fonte "amministrativa" con la consapevolezza che l'ormai prossima implementazione del sistema informativo *Job Agency*, con la conseguente configurazione di una rete regionale, non potrà che migliorare la qualità e la quantità dei dati a disposizione.

L'esame delle assunzioni poste in essere dalle imprese del territorio regionale fotografa le modalità attraverso le quali la domanda di lavoro espressa dal sistema produttivo locale si incontra con l'offerta di lavoro; l'analisi dettagliata degli aspetti qualitativi e quantitativi che generano flussi in entrata nello stato di occupazione, utilizzata congiuntamente alle variabili di stock consente di mettere in luce dinamiche e caratteristiche rilevanti dei sistemi di lavoro locali.

b) Le dinamiche generali

Nelle Marche, la domanda di lavoro proveniente dal settore dipendente privato, evidenzia una dinamica contraddistinta da una prima fase (1998 – 2000) in cui si registrano ritmi di crescita sostenuti (+37%), grazie alla favorevole congiuntura attraversata dall'economia regionale che sembra aver dato impulso ai flussi di assunzioni poste in essere dalle imprese.

Nel biennio conclusivo viceversa, a fronte del deterioramento congiunturale e del clima di generale incertezza seguito ai fatti dell'11 settembre, si riscontra dapprima, una decelerazione delle dinamiche in atto e nell'anno successivo, una complessiva riduzione, seppure di entità contenuta, dei flussi di assunzioni creati dal sistema produttivo della nostra regione. L'incremento netto del periodo 2000-2002 risulta così assai più contenuto rispetto al precedente, superando di poco il 6%.

Tab. 7 - Le dinamiche territoriali nel quinquennio 1998 - 2002

Totale lavoratori	Assunzioni: variazioni percentuali				
	98/99	99/00	00/01	01/02	98/02
Pesaro e Urbino	13,97	18,96	-1,30	-3,29	29,42
Ancona	18,47	8,79	18,95	7,05	64,12
Macerata	37,61	37,75	1,37	-5,39	81,79
Ascoli Piceno	12,74	9,22	4,17	-5,38	21,38
Marche	18,12	15,97	6,70	-0,56	45,35

Fonte: elab. Osservatorio ARMAL su dati Centri per l'Impiego e la Formazione

Ponendo a confronto la dinamica degli avviamenti delle Marche con quella del Veneto, la nostra regione denota tuttavia una migliore tenuta complessiva nel corso del triennio 2000-2002 soprattutto a causa della forte contrazione verificatasi in tale regione nel corso dell'ultimo anno considerato.

Anche rispetto all'Umbria il flusso di assunzioni originato dalle imprese marchigiane appare maggiormente vigoroso, registrando incrementi più accentuati nel 1999 e nel 2000. Nonostante la decelerazione del 2001, la variazione complessiva misurata nel periodo 1998 – 2001 risulta essere di 10 punti percentuali superiore a quella dell'Umbria. Molto simili a quella delle Marche, risultano essere le dinamiche degli avviamenti registrati in Emilia Romagna e nella provincia di Bologna.

Nelle Marche, le diverse dinamiche evidenziate da province e circoscrizioni hanno contribuito a modificare la distribuzione territoriale della domanda di lavoro. La tendenza generale che emerge configura un accresciuto peso sul valore regionale, della quota di domanda di lavoro espressa dalle province di Ancona e Macerata. Nella prima si concentra il 37% del complessivo numero di assunzioni, mentre la seconda vede aumentare il proprio peso all'interno della regione di oltre 3 punti percentuali. Nel caso di Ancona, la domanda di lavoro tende a concentrarsi durante gli ultimi due anni del periodo considerato nel capoluogo con quote superiori al 51% del valore provinciale; a Macerata, la minor domanda di lavoro proveniente dalle aziende del Centro per l'Impiego di Civitanova, si ripartisce proporzionalmente negli altri due territori.

Dinamiche opposte, viceversa, si osservano nelle province di Pesaro e Urbino e Ascoli Piceno. Quest'ultima vede progressivamente ridurre la sua quota sul totale regionale dal 26% del 1998 a meno del 22% nel corso del 2002. Il capoluogo mostra una dinamica più favorevole rispetto ai territori di Fermo e San Benedetto. Anche la provincia di Pesaro e Urbino perde terreno in ambito regionale scendendo di oltre tre punti percentuali e attestandosi ad un valore di poco superiore al 25%.

Tab. 8 - La distribuzione della domanda di lavoro nelle province delle Marche (1998-2002)

Totale lavoratori	Assunzioni: ripartizione territoriale				
	1998	1999	2000	2001	2002
Pesaro e Urbino	28,59	27,58	28,29	26,17	25,45
Ancona	32,80	32,90	30,86	34,41	37,04
Macerata	12,66	14,75	17,52	16,65	15,84
Ascoli Piceno	25,95	24,77	23,33	22,77	21,67
Marche	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: elab. Osservatorio ARMAL su dati Centri per l'Impiego e la Formazione

L'analisi dei flussi di assunzioni mette in evidenza una discreta crescita della componente femminile, anche se inferiore all'incremento registrato dalla componente maschile. Tale differenziazione è particolarmente marcata nei territori di Ancona e Macerata dove le variazioni percentuali della componente maschile sono rispettivamente di 20 e 13 punti superiori a quelle riferite alla componente femminile. E' lecito quindi affermare che la tendenza regionale è fortemente influenzata dalle caratteristiche della domanda di lavoro espressa da queste due aree provinciali in quanto, all'opposto, in quelle di Pesaro e Urbino e Ascoli Piceno la dinamica delle assunzioni risulta essere maggiormente favorevole per le donne.

Tab. 9 - La dinamica delle assunzioni in base al genere (1998-2002)

Totale lavoratori	Assunzioni: variazione percentuali									
	98/99		99/00		00/01		01/02		98/02	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Pesaro e Urbino	14,64	13,43	18,12	19,64	-1,68	-0,98	-1,96	-4,36	30,53	28,52
Ancona	12,94	23,66	11,24	6,70	14,62	22,83	6,74	7,30	53,69	73,90
Macerata	34,91	39,87	34,77	40,15	4,52	-1,08	-8,23	-3,06	74,40	87,97
Ascoli Piceno	17,89	7,96	7,91	10,56	2,75	5,58	-6,36	-4,44	22,41	20,42
Marche	17,42	18,74	15,50	16,39	5,56	7,68	-1,09	-0,11	41,59	48,66

Fonte: elab. Osservatorio ARMAL su dati Centri per l'Impiego e la Formazione

Se si effettua un raffronto con altre realtà territoriali del centro nord, le Marche evidenziano una presenza femminile superiore all'Umbria e allo stesso livello di quella misurata in Veneto. Un'effettiva parità tra generi è invece raggiunta nella provincia di Bologna dove il tasso di femminilizzazione raggiunge il 49,75%.

Le opportunità di lavoro per i cittadini stranieri risultano in forte aumento nelle Marche: nel periodo considerato i loro ingressi nell'occupazione risultano più che triplicati, passando da 5.720 a oltre 20.000 unità. In rapporto al totale delle assunzioni, la quota riferita agli stranieri sale dal 5,26% del 1998 al 12,74% del 2002 con valori superiori alla media regionale nelle province di Macerata e Ancona. In questi territori tra l'altro, la domanda di lavoro intercettata da lavoratori stranieri registra una maggiore densità rispetto a quanto si riscontra per il complesso della forza lavoro.

Resta da stabilire se ciò sia dovuto alle specificità della struttura produttiva, caratterizzata ad esempio dalla presenza di cicli di lavorazione più faticosi e a più basso valore aggiunto per i quali non si trova facilmente disponibilità di manodopera locale, oppure da una generalizzata carenza di offerta di lavoro o in ultima analisi da un migliore contesto sociale. Le assunzioni di lavoratori stranieri sono relativamente più frequenti in Veneto dove nel 2002, si è sfiorato il 19% del totale. Hanno un peso equivalente al nostro nella regione Umbria.

Tab. 10 - Le assunzioni riferite ai lavoratori stranieri (1998-2002)

Lavoratori stranieri	variazioni percentuali				
	98/99	99/00	00/01	01/02	98/02
Pesaro e Urbino	32,78	71,34	16,53	1,91	170,17
Ancona	77,70	81,09	39,83	27,78	474,98
Macerata	70,47	63,48	13,60	7,45	240,16
Ascoli Piceno	20,59	44,88	23,57	10,30	138,14
Totale regione	48,58	67,30	24,43	13,68	251,61

Fonte: elab. Osservatorio ARMAL su dati Centri per l'Impiego e la Formazione

c) Le assunzioni in relazione alle variabili età e titolo di studio

Nel corso dell'intero periodo considerato le assunzioni crescono in tutte le fasce di età. Un ritmo più alto del dato medio si riscontra nella classe 25-34 e soprattutto nella classe 35-44. Anche per le fasce di età più mature si registra un ritmo di crescita più elevato della media, mentre risultano essere più contenute le dinamiche delle assunzioni riferite ai lavoratori di età inferiore ai 25 anni. La rilevanza e il segno di tali variazioni si riflettono, naturalmente, sulla struttura per età del fenomeno "assunzioni" che, pur nella limitata ampiezza del periodo considerato, è interessato da mutamenti significativi. Con la contemporanea perdita di peso delle fasce più giovani (15-19 e 20-24) e la sostanziale tenuta di quelle mature, aumenta significativamente il ruolo delle classi centrali. Vale probabilmente il prevalere dell'effetto della maggiore scolarizzazione rispetto alla pur positiva dinamica delle assunzioni riferita a giovani e adolescenti.

L'analisi delle assunzioni per titolo di studio mostra la prevalenza della "scuola dell'obbligo" (licenza elementare o scuola media inferiore) che, rispetto alla seconda componente per importanza, la scuola superiore, nel corso del periodo considerato mantiene un rilevante vantaggio. Tra le due componenti di maggior rilievo sotto il profilo della scolarità ("scuola dell'obbligo" e scuola superiore), l'incremento maggiore registrato nell'intero periodo in esame riguarda la scuola dell'obbligo. Anche tra le altre componenti rilevanti, ma di secondo piano (senza titolo, scuola professionale, laurea), prevale nettamente per ritmo di crescita quella di livello inferiore.

d) L'analisi settoriale

L'analisi settoriale basata sull'intero periodo d'indagine, evidenzia una crescita complessiva calcolata per tutti i macrosettori considerati. Tuttavia il comparto agricolo e quello manifatturiero registrano una consistente flessione nel biennio 2001-2002 perdendo rispettivamente l'8,5 e il 12,8 del complessivo flusso di avviamenti.

Alla buona tenuta delle costruzioni (+7% nel biennio conclusivo), si associa un forte sviluppo delle assunzioni nelle attività dei servizi con l'unica eccezione rappresentata dalle entrate nella pubblica amministrazione.

Tab. 11 - Le assunzioni in base ai settori di attività (1998-2002)

Variazioni	variazioni percentuali				
Percentuali	98/99	99/00	00/01	01/02	98/02
Agricoltura	7,59	15,95	-1,90	-6,78	14,08
Industria	8,15	18,51	-1,92	-11,11	11,75
Costruzioni	41,37	9,22	7,63	-0,51	65,34
Servizi	24,88	15,35	13,83	6,42	74,49
Totale	18,12	15,97	6,70	-0,56	45,35

Fonte: elab. Osservatorio ARMAL su dati Centri per l'Impiego e la Formazione

Tale dinamica determina, nel corso del periodo analizzato, un accentuarsi del peso del terziario che arriva a rappresentare una quota pari al 57,49% della complessiva domanda di lavoro delle Marche. Contestualmente si riduce la frazione relativa al manifatturiero e all'agricoltura, mentre aumenta lievemente il settore delle costruzioni.

Nell'ambito del manifatturiero, la flessione della domanda di lavoro appare generalizzata a tutti i comparti. L'aggregato di attività connesse all'erogazione di servizi cresce particolarmente nel settore "Alberghi e ristoranti" (+63,89%) e nella parte che include **il terziario avanzato dell'informatica e dei servizi all'impresa, che registra un incremento complessivo superiore al 164%**.

In riferimento alle due componenti di genere, si osserva una partecipazione stabile sia nell'ambito delle attività agricole (33,52% donne, 66,48% uomini al 2002) che nelle attività di trasformazione (37,80% donne, 62,20% uomini); il tratto caratterizzante della dinamica della domanda di lavoro nei servizi è riscontrabile viceversa nella crescente partecipazione della componente maschile che tra il 1998 e il 2002 raddoppia le proprie movimentazioni a fronte di un più contenuto incremento femminile. (+60% circa).

Ponendo a confronto la composizione settoriale della domanda di lavoro generata dal sistema economico delle Marche con quella di Umbria e Veneto, la nostra regione evidenzia la più alta percentuale di assunzioni nel terziario (57,49% a fronte del 54,25% in Umbria e del 49,37% in Veneto) ed uno scarso peso delle attività industriali che in Veneto danno luogo al 36,51% del complessivo flusso di assunzioni, mentre non arrivano al 28% nella nostra regione.

Il quadro generale che emerge da questa analisi è dunque quello di **una progressiva terziarizzazione della domanda di lavoro** che si riflette, almeno parzialmente, nella struttura occupazionale della regione in riferimento alla componente dei dipendenti. La stessa dinamica che descrive l'andamento delle assunzioni si riscontra, infatti, per l'occupazione alle dipendenze: nello stesso periodo di riferimento, i servizi registrano un allargamento della propria quota sul totale complessivo, superiore ai due punti percentuali (dal 52,91 al 53,99%), mentre una variazione della stessa entità ma di segno opposto si riscontra nell'industria manifatturiera. (dal 46,34 al 44,68%)

Sarebbe tuttavia fuorviante considerare le Marche una regione a prevalente economia leggera in quanto l'occupazione, nonostante la dinamica appena descritta, evidenzia **una composizione settoriale ancora fortemente orientata alle attività manifatturiere**. La nostra regione, infatti, ha una quota di occupati nell'industria pari a quella del Veneto (44% circa) e superiore a quella media delle regioni del centro (28%), mentre appare sotto dimensionata in termini di addetti nel comparto dei servizi il cui peso non arriva al 54% a fronte di una media nazionale pari al 58% e a quella del 69% registrata nelle regioni del centro Italia.

I flussi di assunzioni creati dal comparto agricolo calano al nord e al sud della regione, ma registrano al contempo una dinamica crescente nelle province di Ancona e soprattutto a Macerata. Tuttavia, la provincia con la maggior consistenza di assunzioni nell'ambito dell'attività agricola risulta essere Ascoli Piceno.

Mentre nel Maceratese il calo di assunzioni si concentra nel settore moda, nell'Ascolano si registrano variazioni negative in tutti i comparti manifatturieri ad eccezione del legno-mobile. Nella provincia di Pesaro e Urbino la forte contrazione del manifatturiero ha inizio nel 2001 a causa del minor numero di assunzioni effettuate nel settore del legno-mobile e della meccanica. Nonostante la flessione evidenziata, quella pesarese rimane la provincia con la maggior quota di domanda di lavoro creata dalle imprese del settore industriale.

Se nel 2002 la provincia di Ancona è l'unica in cui si riscontra un complessivo aumento di avviamenti, lo si deve senza dubbio alla notevolissima performance del terziario che nel 2001 e 2002 evidenzia un ritmo di crescita ben superiore a quello delle altre province. Nel corso dell'intero periodo di indagine, infatti, i flussi di assunzione sono più che raddoppiati.

Un approfondimento dell'analisi della domanda di lavoro per il settore calzaturiero evidenzia un andamento altalenante fino al 2000 ed una progressiva e crescente contrazione nel biennio successivo.

Il settore attraversa dunque una fase congiunturale assai più difficile rispetto al resto dell'economia delle due province: la sua quota sull'ammontare complessivo delle assunzioni si riduce, infatti, di oltre 5 punti percentuali.

2.1.6 Le tipologie contrattuali delle nuove assunzioni

L'esame delle tipologie contrattuali fornisce un importante contributo qualitativo all'interpretazione delle dinamiche in atto e consente di far luce sulle caratteristiche dell'occupazione creata dal sistema d'impresa della regione. L'analisi rileva come la crescita complessiva della domanda di lavoro si associ nelle Marche ad **un utilizzo sempre maggiore di contratti a tempo determinato**.

Già nel 1998 i contratti a termine costituivano quasi la metà degli ingressi nell'occupazione registrati nell'intera regione e nel 2002, dopo 4 anni di crescente utilizzo, tale tipologia contrattuale trova riscontro in oltre il 60% dei nuovi rapporti di lavoro posti in essere dalle aziende. Il loro incremento complessivo sull'intero periodo considerato sfiora l'80% ed è circa sette volte superiore, in termini assoluti, a quello registrato dal tempo indeterminato. Si osserva, inoltre, come durante l'intero arco di tempo analizzato apprendistato e formazione lavoro presentino un andamento divergente: cresce l'apprendistato, sembra ormai del tutto in declino il contratto di formazione lavoro.

Tab. 12 - Le modalità di utilizzo della forza lavoro (1998-2002)

Tipologia contrattuale	variazioni percentuali				
	98/99	99/00	00/01	01/02	98/02
Apprendistato	11,60	6,29	-1,60	-1,68	14,76
Contratto Form.	-5,61	-4,13	-19,43	-20,51	-42,04
Lavoro a domicilio	1,63	2,09	-10,38	-24,74	-30,02
Tempo det.	24,96	22,87	9,85	6,41	79,48
Tempo ind.	13,70	11,12	7,35	-12,81	18,27
Totale regione	18,12	15,97	6,70	-0,56	45,35
	quote percentuali				
	1998	1999	2000	2001	2002
Apprendistato	17,17	16,22	14,87	13,71	13,56
Contratto Form.	3,56	2,84	2,35	1,77	1,42
Lavoro a domicilio	0,57	0,49	0,43	0,36	0,27
Tempo det.	49,17	52,02	55,11	56,74	60,72
Tempo ind.	29,53	28,43	27,24	27,41	24,03
Totale regione	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: elab. Osservatorio ARMAL su dati Centri per l'Impiego e la Formazione

Le dinamiche che hanno caratterizzato l'utilizzo e la diffusione dei diversi istituti contrattuali nelle Marche sono assimilabili a quanto si riscontra in Veneto e in Umbria.

Entrambe le regioni denotano una crescente incidenza dei contratti a termine e una contestuale riduzione di quelli a tempo indeterminato.

Un'altra caratteristica che accomuna le Marche a tali regioni è **il più elevato livello di precarietà della componente femminile rispetto a quella maschile**. Nelle Marche gli avviamenti a tempo determinato costituiscono oltre il 64% degli ingressi nell'occupazione per le donne mentre hanno un'incidenza del 57% per gli uomini.

All'opposto, le opportunità di lavoro più stabili ricorrono più frequentemente per i maschi che non per le femmine (21 e 26% rispettivamente). Questa caratterizzazione del mercato del lavoro che accomuna realtà diverse può essere sintetizzata dall'indice di precarizzazione.

Tab. 13 - Indici di precarizzazione per genere nella regione Marche (1998-2002)

	1998	1999	2000	2001	2002
Femmine	0,66	0,69	0,71	0,71	0,75
Maschi	0,59	0,61	0,63	0,64	0,69
Totale	0,62	0,65	0,67	0,67	0,72

Fonte: elab. Osservatorio ARMAL su dati Centri per l'Impiego e la Formazione

a) Il part time

Uno sviluppo ancora più accentuato di quello registrato dai contratti a termine si riscontra per le opportunità di lavoro con orario ridotto: dal 1998 **le assunzioni part time sono aumentate del 90%**. In riferimento al genere appare predominante la componente femminile, ma si rileva un'incidenza crescente anche di quella maschile

b) Alcune evidenze sulla diffusione dei contratti a tempo determinato: il territorio di Ancona

Un approfondimento territoriale, consente di osservare le caratteristiche della crescente flessibilità dell'occupazione: l'obiettivo di questo approfondimento è far luce sulla crescente diffusione dei contratti temporanei, che coprono una quota pari al 67% del complessivo flusso di ingressi nell'occupazione. Le indicazioni che emergono sono le seguenti:

- tra il 1998 e il 2002 aumenta la quota complessiva di imprese che fanno un utilizzo intenso e specializzato dei contratti a scadenza predeterminata;
- l'intensificarsi dell'utilizzo di rapporti di lavoro a tempo determinato caratterizza l'intera struttura produttiva del territorio considerato;
- tale tendenza appare più marcata nel comparto manifatturiero mentre risulta più contenuta nel settore dei servizi.

Dalle indicazioni emerse si osserva che il crescente ricorso a forme contrattuali atipiche sta diventando una modalità di utilizzo della forza lavoro che caratterizza non solo le imprese del comparto agricolo e dei servizi, ma tende ad affermarsi anche nel manifatturiero, in particolar modo nell'edilizia. Il fenomeno assume quindi una connotazione sempre più trasversale rispetto all'insieme dei settori del sistema produttivo locale.

L'indice di precarizzazione risulta essere maggiore per la componente femminile. L'indice composto che tiene conto anche dell'orario di lavoro, assume valori più elevati di quello semplice, specialmente per la componente femminile, maggiormente interessata da rapporti di lavoro *part time*. In questo caso si osserva che **solamente 1 donna assunta su 10 trova un lavoro stabile con orario di lavoro full time**.

La partecipazione al mercato del lavoro locale dei cittadini stranieri è caratterizzata da un coinvolgimento in contratti di lavoro a tempo determinato che cresce ad un ritmo superiore rispetto a quello visto per l'intera platea di lavoratori. Nel 1998, infatti, il valore dell'indice di precarizzazione risultava sensibilmente minore rispetto a quello originato dal complessivo flusso di assunzioni, ma nell'ultimo anno del periodo considerato si riscontra un effettivo riallineamento.

In riferimento all'età dei lavoratori avviati, l'indicatore evidenzia che i flussi di assunzioni caratterizzati da una maggior frequenza di rapporti di lavoro a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato, sono ascrivibili alle classi estreme.

L'analisi per titolo di studio consente di osservare **come le possibilità di essere assunti a tempo indeterminato siano inferiori per diplomati e laureati** che non per coloro in possesso di un più basso livello di scolarità. La tendenza risulta solo parzialmente attenuata nel 2002 rispetto al 1998 e riguarda entrambi i generi. Le donne laureate sono la componente a più alto tasso di precarizzazione.

2.1.7 Tendenze di fondo e scenari evolutivi

Questa analisi di contesto si chiude facendo riferimento ad alcune dinamiche recenti nonché riflessioni relative ai fattori critici e alle potenzialità del mercato del lavoro regionale e agli scenari evolutivi che si possono delineare.

Il mercato del lavoro regionale evidenzia, nel corso del 2003, un incremento complessivo dell'occupazione pari all'1,82%, superiore quindi a quello registrato l'anno precedente. Si tratta di un risultato positivo soprattutto se letto in un'ottica di medio periodo: dal 2000 ad oggi, difatti, l'incremento complessivo supera il 5,5%, valore più elevato non solo della media nazionale ma anche di quella registrata in ciascuna delle circoscrizioni territoriali. Nel medesimo periodo, nel Veneto ed in Emilia Romagna il numero di occupati è cresciuto rispettivamente del 3,2 e del 4,2%. Solo nel Lazio ed in alcune regioni del Mezzogiorno d'Italia l'occupazione è cresciuta a ritmi più sostenuti.

Nel corso degli ultimi quattro anni le Marche sono state interessate da un costante aumento della partecipazione al mercato del lavoro. Il sistema economico regionale ha creato, nel corso del periodo d'indagine, un numero di posti di lavoro tale da assorbire sia il totale decremento delle non forze di lavoro, ossia di coloro che hanno cambiato atteggiamento decidendo di offrirsi attivamente sul mercato del lavoro, sia una cospicua parte di coloro che erano alla ricerca di occupazione.

Ma la vera protagonista della crescita occupazionale e delle forze di lavoro tra il 2000 e il 2003 è la componente femminile, poiché quella maschile registra incrementi molto più bassi (rispettivamente +10% le occupate e +7,8% le forze di lavoro femminili, + 2,5% e +1,7% gli occupati e le forze di lavoro maschili). Il mutamento legato alla decisione di rendersi disponibili al lavoro è stato premiato da un

sensibile miglioramento dell'occupabilità femminile, che ha avvantaggiato sia le donne che hanno deciso di rendersi disponibili, sia quelle che già lo erano. L'aspetto critico di tali processi riguarda la natura dei nuovi posti di lavoro, in gran parte orientata alla temporaneità, condizione che determina complessivamente una diminuzione dei posti di lavoro stabili (a tempo indeterminato). L'incremento della precarietà dell'occupazione femminile, si spiega con la persistenza di un concreto svantaggio in termini di opportunità e di trattamento per le donne rispetto agli uomini (che di fatto riduce l'esercizio del loro diritto di scelta), insieme allo stato di necessità che, attualmente, caratterizza una parte crescente dei nuclei familiari e stimola tutti i componenti in età lavorativa a considerare l'opportunità di portare un contributo al reddito familiare.

Nelle Marche la dinamica della componente occupazionale non alle dipendenze risulta, nei primi anni 2000, ben più vivace della componente dipendente: gli occupati non dipendenti aumentano nel periodo 2000-2003 ad un tasso di crescita pari all'11,4%, decisamente superiore a quello registrato in Italia (+1%) e nelle restanti circoscrizioni in cui viceversa è più intensa la crescita delle unità dipendenti.

Un'altra evidente caratterizzazione dell'economia marchigiana che si riflette nella struttura settoriale del mercato del lavoro è data dall'**elevata importanza delle attività manifatturiere**: al 2003 infatti, il comparto comprende circa un terzo del complessivo numero di occupati e tale quota risulta essere decisamente superiore alla media di qualsiasi riferimento territoriale circoscrizionale. Si pensi che nell'insieme delle regioni del Centro, la quota di occupati relativa alle trasformazioni industriali non arriva ad un quinto del totale ed è del 22.6% nella media del paese.

Si può inoltre osservare come le dinamiche recenti dell'occupazione manifatturiera siano tali da mantenere pressoché costante durante l'intero periodo considerato il peso del settore, diversamente da quanto avviene a livello nazionale dove l'incidenza occupazionale delle attività di trasformazione registra, invece, un leggero calo.

E' opportuno notare, comunque, che **le recenti dinamiche dell'occupazione manifatturiera non sono omogenee, né con riferimento ai settori produttivi, né per quel che riguarda il territorio regionale**: una situazione assai difficile, infatti, si riscontra nel settore calzaturiero, ma l'occupazione cala anche nel settore gomma-plastica e ristagna nelle trasformazioni alimentari, mentre cresce, seppur di poco, nella meccanica e nel mobile. A livello territoriale, poi, la provincia di Ascoli Piceno attraversa un momento di particolare difficoltà con un calo occupazionale del manifatturiero pari al 5,6% tra il 2002 e il 2003. Una difficoltà questa ancor più accentuata nel comprensorio ascolano, dove si succedono episodi di chiusura di imprese, soprattutto ad opera di gruppi multinazionali, determinando non solo una perdita di posti di lavoro ma anche di luoghi di lavoro.

Nelle Marche, all'elevata concentrazione di occupati nel manifatturiero corrisponde **un generale sottodimensionamento degli altri settori ad eccezione delle attività relative al commercio**. L'agricoltura, che raccoglie il 3,85% del numero complessivo di unità, risulta essere di un punto percentuale inferiore alla quota media del paese, influenzata però dall'elevato valore riscontrato nelle regioni del Mezzogiorno (8,44%): nel 2003 le attività agricole delle Marche, in riferimento al complessivo stock di occupati, hanno un peso superiore sia rispetto alla media del Centro (3,3%) che a quella del Nord Ovest (2,74%).

Decisamente al di sotto della media è viceversa la quota relativa alle restanti attività di servizio: il 39,5% è di oltre 7,7 punti inferiore alla media del paese e di circa 13 rispetto alle altre regioni del Centro.

La nostra regione vanta un più elevato tasso di occupazione rispetto a tutte le regioni del Centro Italia e, per quanto riguarda le differenze di genere, la situazione delle Marche, caratterizzata da una progressiva riduzione della differenza tra il tasso di occupazione maschile e femminile, è seconda solo all'Emilia Romagna. L'ulteriore riduzione del tasso di disoccupazione, registrata nel corso del 2003 (pari al 3,79%; era il 4,43% nel 2002 e il 4,57% nel 2001; sfiorava il 5% nel 2000), avvicina ulteriormente le Marche ai livelli del Nord Est. Meno di mezzo punto percentuale separa infatti le Marche dal Veneto e poco più alta è la differenza con l'Emilia Romagna. L'offerta di lavoro si trova quindi nelle Marche in buona sintonia con la domanda anche se, considerate le aree più dinamiche del Nord est, vi sono ancora margini di miglioramento.

Un aspetto specifico del mercato del lavoro regionale coincide con un fattore di vincolo: **la difficoltà di mettere in valore il lavoro scolarizzato**. Le difficoltà per i laureati a trovare un'occupazione nelle Marche sono legate alla struttura economica della regione, caratterizzata sia da una presenza più accentuata delle imprese di piccole e piccolissime dimensioni, sia da un più basso peso del terziario.

Altro punto delicato riguarda i **soggetti espulsi dal mercato del lavoro con un'età superiore ai 40 anni**, con qualifiche di livello basso o del tutto assenti, che trovano difficoltà di reinserimento.

Le prospettive di crescita dell'economia europea sembrano destinate ad essere caratterizzate da una minore vivacità rispetto alle altre principali aree economiche mondiali e quella italiana a configurarsi come una delle meno dinamiche nell'ambito di quelle europee.

Tali differenze, inoltre, sembrano destinate piuttosto ad approfondirsi che ad essere recuperate, da un lato per effetto delle difficoltà da parte del vecchio continente di trovare stimoli per una nuova fase di crescita, dall'altro per i ritmi di espansione e per l'ampiezza delle proporzioni che caratterizzano le nuove aree di sviluppo (si pensi a Cina, India e Brasile).

In più, per l'economia italiana già i prossimi anni saranno segnati da alcuni vincoli strutturali che renderanno sempre più difficile il processo di riallineamento ai paesi più attivi. Tra essi, in primo luogo l'inadeguatezza delle risorse destinate alla ricerca e allo sviluppo, le oggettive difficoltà nel mantenere e tantomeno nello sviluppare attività ad alta intensità di lavoro e di conoscenza, il perdurare di forti disparità territoriali in termini di percorsi e ritmi di sviluppo.

L'economia delle Marche è fortemente integrata con quella nazionale ed europea e dunque, pur potendosi avvalere di caratteristiche particolari di flessibilità e di buone capacità di risposta - legate oltre che alla struttura produttiva all'equilibrio tra sviluppo economico e sociale -, troverà difficile sottrarsi alle difficoltà che si profilano per le economie europee e, in particolare, per quella italiana.

Per l'economia marchigiana, d'altra parte, risulterà forse ancor più difficile sottrarsi ad un altro vincolo allo sviluppo, legato questa volta alle caratteristiche demografiche e alle sue probabili dinamiche: sempre meno giovani e sempre più anziani, un processo che sta già trovando compensazione - e tenderà a farlo in futuro - attraverso l'**immigrazione**. Ma i fenomeni migratori comportano ulteriori e complessi processi oltre a quello del rimpiazzo della forza lavoro: tra essi, in primo luogo, quello dell'integrazione, processo necessario e strategico per un'economia che vive del rapporto tra impresa e territorio e che sulla coesione e sullo "sviluppo senza fratture" ha costruito ampia parte della propria capacità di crescita.

Dopo la stagione di crescita senza occupazione degli anni Ottanta, quella di questi primi anni Duemila sembra configurarsi, invece, come una fase in cui l'occupazione mantiene e, anzi, migliora sotto l'aspetto quantitativo, mostrando però decisi segnali di inversione dal lato qualitativo. Questo processo, caratterizzato dalla progressiva precarizzazione del lavoro e dall'assuefarsi ad essa, configura un ulteriore aspetto di vincolo ai percorsi dello sviluppo che sin qui hanno caratterizzato l'economia regionale, dove coesione sociale e crescita hanno trovato sinergie forti e la qualità del lavoro ha sempre mantenuto orizzonti di crescita.

E' bene ricordare come alcune variabili macro delineano per le Marche del nuovo millennio differenziazioni significative rispetto al Paese nel suo complesso, in termini di minori tensioni sul mercato del lavoro ma anche di minore produttività, di più elevato livello di consumi interni pro-capite e maggior reddito disponibile per abitante, ma anche di maggiore anzianità della popolazione.

Già ora, quindi, il sistema regionale trova accanto a punti di forza aspetti di debolezza e di vincolo non trascurabili. Ad essi, i più recenti e importanti documenti di programmazione regionale danno decisa risposta assumendo la necessità strategica di orientare l'economia regionale a favore della qualità dello sviluppo e delle produzioni, in risposta alla crisi di competitività che anche la nostra regione, come tutte quelle basate sull'economia diffusa e sui sistemi locali di piccola impresa (e, in particolare, sui distretti), deve affrontare dinanzi ai processi di globalizzazione e all'ingresso di nuovi grandi *competitor*.

Per procedere con decisione e coerenza in tale direzione, la Regione è impegnata affinché gli scenari prossimi futuri si orientino ad un processo complessivo e generale di qualificazione dell'economia e delle produzioni regionali da realizzarsi a tutto campo, agendo non solo sui beni e sui servizi forniti, ma anche sulle condizioni (tutela, sicurezza e salubrità del lavoro) con cui vengono prodotti ed erogati, sulla capacità di concepirli e migliorarli, sul rapporto di equilibrio e integrazione tra i momenti di produzione e quelli della formazione sociale e culturale.

2.2 Alcuni approfondimenti tematici

2.2.1 La disoccupazione di lunga durata

Le problematiche relative all'occupazione hanno assunto un rilievo via via crescente a partire dagli anni '90 nell'agenda dei decisori pubblici dell'Unione Europea, informandone gran parte degli interventi della politica sociale ed economica. La lotta alla disoccupazione è divenuta uno degli obiettivi primari a livello comunitario, essendosi resi evidenti sia la rilevanza dei costi sociali ed economici legati alla sua diffusione che i rischi per la coesione della società ad essa conseguenti.

In particolare, sempre più esplicitamente si fa riferimento ad una sua particolare declinazione: *la disoccupazione di lunga durata*. La disoccupazione di lunga durata viene definita, tecnicamente, come lo stato di disoccupazione di coloro che sono alla ricerca attiva di un lavoro da 12 mesi o più senza successo. Dal punto di vista economico-sociale ciò implica una disconnessione temporale dal mercato del lavoro tale che, nella maggior parte dei casi, diventa impossibile rientrarvi, generando una serie di costi sia individuali che collettivi di difficile quantificazione.

All'interno del panorama comunitario, l'Italia è, nel 2002, lo stato membro che fa registrare la più alta percentuale di disoccupati di lungo periodo sui disoccupati totali, con una quota pari a circa il 59% rispetto ad una media UE del 41%. Le Marche, con una percentuale del 33%, possono vantare risultati sicuramente migliori rispetto alla media nazionale, anche se non tali da porle al livello dei paesi europei più virtuosi - Austria, Danimarca, Svezia, Gran Bretagna, Finlandia, Olanda, Lussemburgo, Irlanda – in cui la quota dei disoccupati di lungo periodo rispetto a quelli totali è sempre inferiore al 30%.

Un altro modo di leggere la disoccupazione di lungo periodo è quello di considerarla come rapporto sulle forze di lavoro totali. Anche in questa ottica, sensibile rimane il differenziale fra le Marche ed il resto del territorio italiano (2,2% di disoccupati di lungo periodo contro il 6,4%). Rispetto alle altre realtà regionali, le Marche sono la settima regione più virtuosa in relazione al fenomeno esaminato (tabella 14).

Dal punto di vista temporale si può osservare, fra il 1998 ed il 2002, un continuo calo, sia in valore assoluto che percentuale, dei disoccupati di lungo periodo. Nelle Marche essi passano dai 16.000 circa del 1998 agli 8.900 circa del 2002.

Assodato che la probabilità di trovarsi in stato di disoccupazione di lunga durata risulta inferiore nelle Marche rispetto alla media nazionale, e che, dunque, tale problematica assume toni meno foschi nella nostra regione, cerchiamo di esplicitare le caratteristiche di quegli individui che, pur ricercandolo attivamente, non riescono a trovare lavoro dopo 12 mesi.

Il disoccupato di lunga durata marchigiano è prevalentemente di genere femminile (65% dei casi), in 6 casi su 10 è single, di età compresa fra i 25 ed i 34 anni (42,5%), con percentuali minori di giovanissimi rispetto al resto d'Italia (20,5% contro il 29,5%), con livelli di istruzione medio alti (43% di diplomati e 12,5% di laureati contro, rispettivamente, il 33,5% e 6% del resto d'Italia). Sia i disoccupati di breve che di lunga durata hanno alle spalle mediamente più di 11 anni di formazione scolastica contro i

più di 10 del resto d'Italia mentre tra gli occupati gli anni di istruzione risultano inferiori rispetto al contesto nazionale (10,6 anni contro 10,8).

Una caratteristica particolarmente spiccata dei disoccupati di lunga durata marchigiani è quella di avere avuto, nelle gran parte dei casi - 60,5% - esperienze lavorative alle spalle contro il 38% della media nazionale. Sembra, dunque, ipotizzabile una sostanziale differenza di fondo fra lo scenario regionale e quello nazionale. Mentre a livello nazionale la disoccupazione di lunga durata pare dipendere maggiormente dalla difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, a livello locale essa è spiegata principalmente dall'espulsione dal mercato lavoro.

Chi risultava precedentemente occupato, svolgeva soprattutto mansioni da dipendente (87,5% dei casi) ed ha perso il lavoro principalmente per la fine di un contratto a termine (40% dei casi). La maggiore espulsione dal mercato del lavoro a livello regionale unita alla fine di un contratto a termine come cause principali dello stato di disoccupazione possono far pensare ad una marcata presenza nelle Marche di forme di *joblessness*. Questo fenomeno riguarda in particolare il mondo giovanile, caratterizzandolo per la mancanza di un lavoro stabile o identificativo di un ruolo sociale, per la presenza di occupazioni precarie, diverse tra loro, che non consentono l'accumulo di professionalità omogenee e quindi non consentono il raggiungimento di una posizione sociale definita da un ruolo lavorativo.

Forse in virtù dei titoli di studio più elevati e della minor criticità che il fenomeno della disoccupazione assume nelle Marche rispetto al resto d'Italia, i disoccupati di lunga durata sono meno "flessibili" dei pari stato italiani. Nell'82% dei casi sono disposti ad accettare un lavoro entro due settimane solo a condizioni adeguate mentre solo nel 18% dei casi accetterebbero senza porre condizioni (contro, rispettivamente, il 60% ed il 40% del resto d'Italia). Sembrano, inoltre, avere aspettative più precise sul tipo di contratto e sull'orario di lavoro desiderati. Infine, mostrano, sempre rispetto ai pari stato italiani, una maggior propensione a lavorare fuori dal comune di residenza, in una località, però, raggiungibile quotidianamente dal comune di residenza ed una minor disponibilità al trasferimento ovunque nel territorio nazionale o fuori da esso.

Al fine di valutare il "destino" occupazionale dei disoccupati di lunga durata abbiamo associato la rilevazione di ogni individuo al 2001 con la rilevazione relativa allo stesso individuo posta in essere l'anno successivo. Questa rielaborazione ci ha consentito di "stimare" la probabilità per un disoccupato di lungo periodo di rimanere, ad un anno di distanza, nella stessa condizione - in relazione alla propria posizione nel mercato del lavoro - o di cambiarla. A livello delle Marche, la probabilità per un disoccupato di lunga durata di ritrovarsi, ad un anno di distanza, nella stessa condizione si verifica nel 44% dei casi mentre nel resto d'Italia tale probabilità sale al 56%. Il contesto regionale, dunque, sembra garantire condizioni migliori per il re-inserimento nel mercato del lavoro. La matrice di transizione (tabella 15), infatti, mostra come la miglior performance regionale sia imputabile al fatto che, nelle Marche, la probabilità di trovare un posto di lavoro per i disoccupati di lunga durata è maggiore rispetto al resto d'Italia (19% nelle Marche contro il 15% del resto d'Italia), così come la probabilità di passare allo stato di disoccupato di breve durata, cioè di trovare e perdere un lavoro nell'anno di riferimento (7% nelle Marche contro il 2% nel resto d'Italia).

Complessivamente le Marche sembrano presentare una maggiore dinamicità occupazionale in uscita dallo stato di disoccupazione: non solo il tasso di

disoccupazione di lunga durata è minore nelle Marche rispetto alla media italiana, ma la probabilità di uscire dallo stato di disoccupazione in un certo periodo di tempo è più elevata.

Il salario di riserva (cioè il salario minimo a cui i disoccupati di lunga durata sarebbero disposti ad accettare un posto di lavoro) è pari nelle Marche a 856 euro netti mensili contro circa 890 euro nella media delle altre regioni. Il minor livello dei salari di riserva nelle Marche va addebitato soltanto ai disoccupati con alti titoli di studio: i laureati marchigiani chiedono per accettare un lavoro 159 euro in meno al mese rispetto ai laureati di altre regioni, i diplomati chiedono 110 euro in meno.

Al fenomeno della disoccupazione di lunga durata si può collegare quello dello "scoraggiamento": per "scoraggiati" intendiamo lavoratori che, pur essendo disponibili a lavorare, hanno di fatto smesso di cercare attivamente lavoro entrando a far parte degli "inattivi" nelle statistiche ufficiali. Questo fenomeno sembra meno preoccupante nelle Marche, riguardando il 5% della popolazione in età da lavoro (6.221 individui) contro il 7.6% nella media delle altre regioni.

Il "tasso di scoraggiamento" (rapporto tra lavoratori scoraggiati e forze di lavoro) è più basso nelle Marche che in altre regioni, anche se gli individui con titolo di laurea presentano tassi comparabili a quelli del resto d'Italia.

Tab. 14 - Percentuale occupati, disoccupati di lunga e breve durata sulla forza lavoro totale per regione – Anno 2002

Regioni	Forza lavoro distinta per occupazione e durata della disoccupazione			Totale
	Occupato	dis. LD	dis. BD	
Piemonte	94.77	2.49	2.74	100.00
Valle d'Aosta	96.65	0.75	2.60	100.00
Lombardia	96.33	1.44	2.23	100.00
Trentino Alto Adige	98.23	0.24	1.54	100.00
Veneto	97.06	0.98	1.96	100.00
Friuli Venezia Giulia	96.78	0.87	2.36	100.00
Liguria	93.96	3.61	2.43	100.00
Emilia Romagna	97.03	0.78	2.19	100.00
Toscana	95.28	2.05	2.67	100.00
Umbria	94.65	2.93	2.42	100.00
Marche	95.80	1.39	2.81	100.00
Lazio	91.51	6.06	2.43	100.00
Abruzzo	94.71	3.06	2.22	100.00
Molise	88.19	7.39	4.42	100.00
Campania	79.64	15.18	5.17	100.00
Puglia	86.10	9.59	4.31	100.00
Basilicata	85.08	9.26	5.65	100.00
Calabria	75.99	15.09	8.92	100.00
Sicilia	79.98	14.50	5.52	100.00
Sardegna	81.18	11.68	7.14	100.00
Totale	91.24	5.44	3.32	100.00

**Tab. 15 - Matrice delle “transizioni fra stati” nelle Marche e nel resto d'Italia
Marche – Anno 2002**

Condizione (4stati) nel 2001	Professionale	condizione professionale (4 stati) nel 2002				Totale
		Occupati	dis - 12	dis + 12	Inattivi	
occupati		95.13	1.46	0.48	2.93	100.00
disoccupati da - 12		41.10	16.44	17.81	24.66	100.00
disoccupati da + 12		18.27	15.38	43.27	23.08	100.00
Inattivi		7.07	21.09	1.03	70.81	100.00
Totale		61.70	8.89	1.72	27.69	100.00

Resto Italia

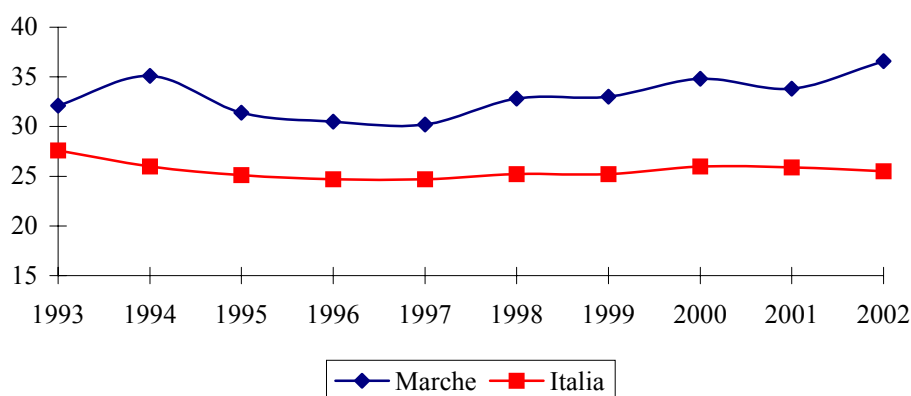
Condizione (4stati) nel 2001	Professionale	condizione professionale (4 stati) nel 2002				Totale
		Occupati	dis - 12	dis + 12	Inattivi	
occupati		94.56	1.70	0.65	3.08	100,00
disoccupati da - 12		34.21	18.11	25.74	21.94	100,00
disoccupati da + 12		15.16	9.27	55.00	20.57	100,00
Inattivi		5.49	22.72	2.99	68.80	100,00
Totale		54.13	10.78	4.37	30.72	100,00

2.2.2 Giovani e mercato del lavoro

Il rapporto tra giovani e mercato del lavoro nelle Marche evidenzia delle differenze sostanziali rispetto al contesto nazionale. Nel confronto con le medie relative a tutto il paese, **i giovani marchigiani risultano più occupati dei coetanei delle altre regioni**

Dal 1993 al 2002 il tasso di occupazione medio dei giovani delle Marche tra i 15 e 24 anni è stato superiore del 7,5% rispetto alla media nazionale, quello dei giovani tra i 25 e 29 anni il 9,2% più elevato.

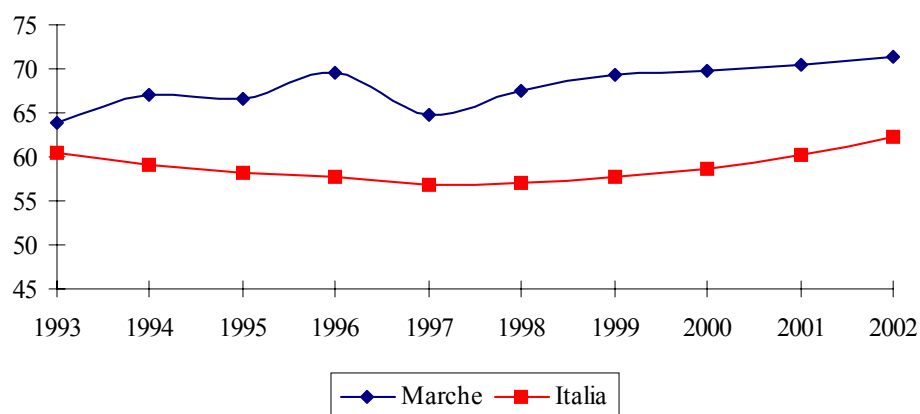
**Fig.1: Trend del tasso di occupazione giovanile (15-24)
Marche-Italia
(maschi e femmine)**



Fonte: Istat

Fig.2: Trend del tasso di occupazione giovanile (25-29)

Marche -Italia
(maschi e femmine)



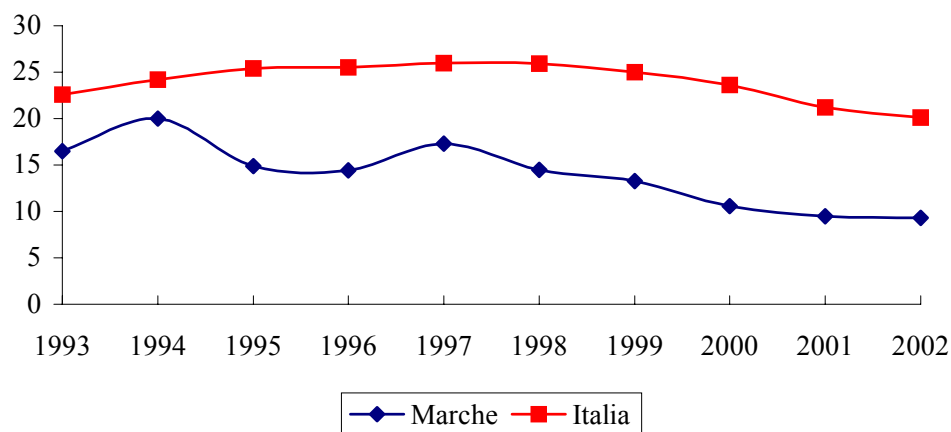
Fonte: Istat

In riferimento alle differenze tra maschi e femmine, va sottolineato che a livello regionale tra il 1993 ed il 2002 gli occupati maschi tra 15 e 24 anni sono stati, in media, l'8,2% in più rispetto alle ragazze, mentre tra i 25 ed i 29 anni tale differenza sale al 14,9%. Mentre tra i più giovani le differenze per sesso sono meno evidenti ed in alcuni contesti, come per esempio nella provincia di Pesaro, quasi del tutto inesistenti, tra i meno giovani i tassi di occupazione maschili sono significativamente più elevati di quelli femminili. A fronte di una maggiore facilità di inserimento lavorativo delle ragazze marchigiane rispetto alle coetanee delle altre regioni italiane, permangono, anche in questa regione, delle criticità che ostacolano la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tali criticità si evidenziano particolarmente in coincidenza con le fasi di transizione alla vita adulta, quali la formazione di una nuova famiglia e/o la nascita dei figli che, notoriamente nel mercato del lavoro italiano, si traducono in vincoli per l'occupazione femminile.

Per quanto riguarda l'altro parametro utile a definire il quadro della condizione giovanile nel mercato del lavoro marchigiano, il **tasso di disoccupazione**, possiamo affermare che, sulla base dei dati disponibili, **nelle Marche sembra emergere una situazione, anche in questo caso meno problematica rispetto al contesto nazionale**. L'aspetto più interessante della disoccupazione giovanile marchigiana è la tendenza degli ultimissimi anni ad una significativa riduzione del fenomeno. Dal 1993 al 2002 il tasso di disoccupazione nella classe di età tra 15 e 29 anni è diminuito del 7,2% nella regione, mentre quello nazionale solamente del 2,5%. È altrettanto importante sottolineare che questo trend positivo ha riguardato in maggiore misura le ragazze che, complessivamente, hanno ridotto la differenza del tasso di disoccupazione rispetto a quello maschile dal 9% in più del 1993 al 3,1% nel 2002.

Fig. 3: Trend del tasso di disoccupazione giovanile (15-29)

Marche-Italia
(maschi e femmine)



Fonte: Istat

Se si sposta l'analisi sulla realtà del mercato del lavoro provinciale emergono alcune importanti differenze territoriali nel rapporto tra giovani e mercato del lavoro. Le province di Pesaro-Urbino e quella di Macerata mostrano una maggiore apertura alle possibilità occupazionali dei giovani con dei tassi di occupazione tendenzialmente più elevati e tassi di disoccupazione inferiori a quelli regionali. Tra queste due province va sottolineato un'importante differenza derivante sicuramente dalla specifica vocazione produttiva territoriale. Mentre la provincia di Pesaro ha affrontato e superato nel corso dell'ultimo decennio due crisi occupazionali particolarmente significative (1994 e 1997) durante le quali i tassi di disoccupazione maschili, ma soprattutto femminili, hanno subito un incremento importante, la provincia di Macerata è stata interessata da maggiore stabilità durante l'ultimo decennio con un significativo incremento dei tassi di occupazione negli anni più recenti.

La provincia di Ancona si distingue dalle prime per una maggiore difficoltà occupazionale dei più giovani (ragazzi e ragazze fino a 24 anni) da una parte, e per una maggiore facilità all'occupazione per le classi di età più elevate, dall'altra. Una situazione che ha portato, rispetto ad un recente passato, ad un maggiore inserimento delle donne nel mercato del lavoro il cui tasso di disoccupazione si è ridotto ad un terzo di quello dell'inizio degli anni '90. Su ciò sembra basarsi la diffusione maggiore in questa provincia di una domanda di lavoro che favorisce l'inserimento dei giovani in una fascia di età in cui, generalmente, si entra nel mercato del lavoro con elevati *skill* formativi. Una situazione che sembra essere speculare a quella della provincia di Ascoli in cui, rispetto ai parametri regionali ed alle altre province, i maggiori problemi occupazionali, esemplificati anche da minori tassi di occupazione e più elevati tassi di disoccupazione, sembrano riguardare proprio i giovani in una fascia di età superiore ai 25 anni. In questo caso si può ipotizzare che le maggiori difficoltà occupazionali presenti nella provincia di Ascoli, possano essere attribuite ad una minore capacità del tessuto produttivo locale di assorbire una forza lavoro altamente scolarizzata. Si consideri, a tale proposito l'indicazione proveniente dai dati, del Sistema informativo Excelsior fornito dall'Unioncamere, secondo nel 2003 in questa provincia solo il 2,7%

delle assunzioni previste riguardavano giovani laureati, contro il 4,2% della provincia di Pesaro-Urbino ed una media regionale del 3,9%.

2.2.3. Il mercato del lavoro femminile nelle Marche

Nelle Marche, così come nel resto del paese, **il forte aumento della partecipazione femminile al lavoro appare essere in gran parte sostenuto dallo sviluppo di tipologie occupazionali atipiche.**

Nella nostra regione, il tasso di attività femminile, nel 2002, è stato decisamente più elevato rispetto alla media nazionale e molto vicino a quello fatto registrare nelle regioni del Nord-est (tab. 16). Il tasso di attività è alto, in particolare, per le donne con età compresa tra i 25 e i 34 anni, e con titolo di studio elevato, malgrado questa sia la fascia in cui è presumibile esserci anche un maggior impegno nel lavoro di cura per la famiglia a seguito della nascita dei figli; la presenza sul mercato del lavoro riguarda infatti, oltre il 73% della popolazione femminile marchigiana compresa in questa fascia d'età.

Tab. 16 - Tasso di attività (Marche, Nord-est, Italia – 1997,2002)

	MASCHI			FEMMINE		
	Marche	Nord-est	Italia	Marche	Nord-est	Italia
1997	59,8	63,2	61,4	38,2	40,1	34,1
1998	59,3	63,1	61,5	38,1	40,2	34,8
1999	59,6	63,3	61,5	39,8	40,9	35,3
2000	59,9	63,6	61,6	39,4	41,7	35,8
2001	59,6	63,6	61,5	40,6	42,3	36,4
2002	59,9	63,7	61,7	41,4	42,7	36,8

Fonte: ARMAL

Anche dal punto di vista dell'occupazione, le Marche godono di una posizione nettamente migliore rispetto a quella nazionale, con un tasso di occupazione femminile superiore alla media del paese di oltre 6 punti percentuali (tab. 17). Tra il 1997 e il 2002, l'occupazione femminile nella regione fa rilevare una netta tendenza alla crescita, a differenza del trend mostrato dall'occupazione maschile che, sia in Italia che nelle Marche, è stata meno dinamica. La regione, inoltre, è caratterizzata da una consistente occupazione nel settore industriale anche per quanto riguarda le donne (30,9%) che, seppure prevalentemente occupate nel terziario (65,4%), lo sono meno che nel resto del paese (75,7%).

Tab. 17 - Tasso occupazione (Marche, Nord-est, Italia - 1997,2002)

	MASCHI			FEMMINE		
	Marche	Nord-est	Italia	Marche	Nord-est	Italia
1997	57,2	61,1	55,8	33,8	36,7	28,6
1998	57,0	61,2	55,9	34,4	37,1	29,1
1999	57,5	61,6	56,1	36,0	38,0	29,8
2000	58,0	62,1	56,	36,5	39,3	30,6
2001	57,7	62,2	56,9	37,9	40,1	31,7
2002	58,1	62,3	57,4	38,7	40,6	32,3

Fonte: ARMAL

Infine, da sottolineare, sul versante della disoccupazione femminile, che questa, nelle Marche è arrivata ad essere inferiore alla disoccupazione maschile in Italia (tab. 18). Il problema della disoccupazione, in questa regione, riguarda principalmente la popolazione femminile più giovane, in particolare quella compresa tra i 15 e i 24 anni, che presenta anche il differenziale più alto tra maschi e femmine. Del resto, che si tratti di un fenomeno marcatamente femminile è segnalato dalla più elevata presenza di donne iscritte alle liste di disoccupazione, che raggiunge negli ultimi anni, quasi i due terzi del totale degli iscritti nella regione (ARMAL, 2002).

Tab. 18 - Tasso di disoccupazione (Marche, Nord-est, Italia – 1997-2002)

	MASCHI			FEMMINE		
	Marche	Nord-est	Italia	Marche	Nord-est	Italia
1997	4,25	3,29	9,04	11,56	8,57	16,23
1998	3,77	3,10	9,12	9,93	7,91	16,31
1999	3,65	2,77	8,78	9,60	7,12	15,71
2000	3,24	2,39	8,13	7,46	5,89	14,49
2001	3,04	2,31	7,34	6,67	5,37	12,97
2002	2,98	2,19	6,96	6,40	4,90	12,22

Fonte: ARMAL

Come già anticipato, la popolazione femminile occupata marchigiana, negli ultimi anni, mostra anche un forte incremento delle posizioni lavorative atipiche, rappresentate in primo luogo dal **lavoro part-time**, la cui presenza è passata dal 10% delle occupate del 1993, al 18,7% del 2002, arrivando a superare di circa due punti la media nazionale (16,9%) (tab. 19).

Tab. 19 - Occupati per tipologia di orario, Marche, Italia (1993/2002) %

MARCHE				
	1993		2002	
	<u>tempo pieno</u>	<u>part-time</u>	<u>tempo pieno</u>	<u>part-time</u>
Maschi	97,7	2,3	96,5	3,5
Femmine	89,9	10,1	81,3	18,7
Totale	94,8	5,2	90,2	9,8
ITALIA				
	1993		2002	
	<u>tempo pieno</u>	<u>part-time</u>	<u>tempo pieno</u>	<u>part-time</u>
Maschi	97,5	2,5	96,5	3,5
Femmine	88,8	11,2	83,1	16,9
Totale	94,5	5,5	91,4	8,6

Fonte: Istat, ARMAL, ns.elab.

Anche il lavoro **a tempo determinato** è cresciuto nelle Marche: alla fine del 2003 risultavano presenti nella regione oltre 46 mila lavoratori dipendenti a tempo determinato, di cui il 64% costituito da donne (tab. 20). Tra il 2002 e il 2003 **tale tipologia di lavoro è aumentata grazie esclusivamente alla forte crescita fatta registrare dalla forza lavoro femminile (+47%)**, incremento dovuto in oltre la metà dei casi (5260) al settore industriale; il contrario è accaduto agli occupati a tempo

determinato di sesso maschile, diminuiti sia nel settore secondario sia soprattutto nel settore terziario.

*Tab. 20 - Occupati a tempo determinato per sesso e settore di attività,
Marche ott. 2002-ott. 2003, var. 02-03 (val.ass e %.)*

	MASCHI				FEMMINE			
	2002	2003	Var.02-03	Var. %	2002	2003	Var.02-03	Var. %
AGRICOLTURA	684	1037	353	51	647	-	-647	-100
INDUSTRIA	8109	8859	-750	-9	3176	8436	5260	165
TERZIARIO	8080	6672	-1408	-17	16349	21244	4895	30
TOTALE	16873	16568	-1805	-11	20172	29680	9508	47

Fonte: ARMAL, ns. elab

Altra crescita rilevante si registra, infine, nella regione, nella categoria dei lavoratori parasubordinati, che tra il 1996 e il 2002 è aumentata di due volte e mezzo; anche in questo caso, un ruolo di rilievo nell'incremento di questa figura, lo ha avuto la popolazione femminile, che ha visto aumentare la propria presenza in questa tipologia di contratto di lavoro ad una velocità doppia rispetto a quella maschile.

In effetti, la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro fortemente in atto nella regione, appare assumere una rilevanza particolare per la forza lavoro femminile, che nel 2000 ha sperimentato **un contratto di lavoro a tempo indeterminato solo nell'11% degli avviamenti al lavoro, contro il 34% degli avviamenti di questo tipo riguardanti gli uomini, e viceversa un contratto di lavoro a tempo parziale nel 22,7% degli avviamenti al lavoro, contro l'8,4% della forza lavoro maschile.**

A cosa è dovuta questa crescente e prevalente presenza delle donne marchigiane nelle posizioni lavorative più ridotte in termini di orario di lavoro e meno stabili e garantite nella loro continuità? Appare difficile imputare il forte divario che presentano rispetto alla forza lavoro maschile esclusivamente in termini di difficoltà di conciliazione con le responsabilità materne e familiari; si tratta, allora, di una forza lavoro meno istruita e con minori competenze formative? Niente affatto. Nelle Marche, come del resto in Italia, le ragazze sono oggi la maggioranza tra gli iscritti all'università, con un rendimento formativo mediamente migliore dei maschi; anche nella formazione professionale le donne appaiono relativamente più capaci di portare a termine con successo i percorsi formativi. Cosa accade allora alle donne nel passaggio al lavoro?

Il confronto tra le forze di lavoro e coloro in cerca di occupazione a parità di titolo di studio, lascia emergere qualche indicazione interessante relativamente alla diversa "produttività" del titolo di studio sui diversi mercati del lavoro a livello territoriale, così come tra maschi e femmine (tab. 21).

Se guardiamo ai dati nazionali, i titoli di studio più elevati, per coloro che li detengono, hanno un indubbio riscontro positivo sul mercato del lavoro; la laurea, in particolare, costituisce un evidente lasciapassare per il mondo del lavoro, risultando molti meno laureati tra coloro in cerca di occupazione che tra le forze di lavoro, peraltro senza differenze tra i sessi. I livelli di istruzione meno elevati, invece, come ci si aspetterebbe, sono anche quelli che meno proteggono dal rischio di disoccupazione.

Un andamento diverso rispetto a quanto emerge a livello nazionale si riscontra in aree come le Marche e il Nord-est; qui la laurea non costituisce un baluardo contro la

disoccupazione, soprattutto per i maschi residenti nelle Marche, che mostrano una maggiore presenza di laureati tra coloro in cerca di occupazione rispetto alle forze di lavoro. Anche il titolo di scuola media superiore sembra costituire un handicap per i maschi delle Marche e delle regioni del Nord-est, mentre i livelli di istruzione più bassi, soprattutto nell'area marchigiana, sono quelli che di più favorirebbero l'ingresso nel lavoro per le forze di lavoro maschili.

Tab. 21 - Forze di lavoro e persone in cerca di lavoro per titolo di studio, anno 2000 - %

MASCHI						
	MARCHE		NORD-EST		ITALIA	
	<u>Forze lav.</u>	<u>In cerca occ.</u>	<u>Forze lav.</u>	<u>In cerca occ.</u>	<u>Forze lav.</u>	<u>In cerca occ.</u>
LAUREA	11,3	14,1	10,3	10	10,2	5,2
MATURITA'	30,6	45,4	27,3	30,9	29,1	29,4
QUAL.PROF.	7	5,7	11,2	10,6	7	4,9
LIC.MEDIA	37,2	28,5	38,3	36	39,8	44,6
LIC.EL./N.T.	13,9	6,3	12,9	12,5	13,9	15,8
FEMMINE						
	MARCHE		NORD-EST		ITALIA	
	<u>Forze lav.</u>	<u>In cerca occ.</u>	<u>Forze lav.</u>	<u>In cerca occ.</u>	<u>Forze lav.</u>	<u>In cerca occ.</u>
LAUREA	14,4	8,4	11,4	10,8	13,4	8,2
MATURITA'	35	43,9	33	33	36	37,4
QUAL.PROF.	7,4	8,7	12,8	9,9	9,5	7,1
LIC.MEDIA	29,7	28	31,9	35,9	30,1	36,5
LIC.EL./N.T.	13,6	11	10,9	10,3	11	10,9
Fonte: Istat						
Fonte: Istat						

Le donne marchigiane, dal canto loro, nel momento in cui sono laureate, rivelano un andamento differente da quello dei maschi della loro regione e molto più simile a quello delle donne italiane, nel senso che il possesso di un titolo di studio elevato sembra favorire il loro positivo collocamento sul mercato del lavoro. Sono le diplomate, invece, che mostrano i problemi maggiori, anche più degli uomini, dal momento che c'è una netta prevalenza di donne con tale titolo di studio tra coloro in cerca di occupazione rispetto a coloro computate come forze di lavoro. Peraltro, le donne marchigiane, rispetto agli uomini della stessa regione, non trovano analogo vantaggio, dal punto di vista dell'occupazione, dall'avere scarsa istruzione.

E' la conferma che nelle Marche, più ancora che nel Nord-est, si presenta il problema di dare una risposta positiva dal punto di vista occupazionale, alla forza lavoro laureata e diplomata, a causa dell'ampia presenza, nella struttura produttiva locale, di piccole imprese manifatturiere che richiedono prevalentemente forza lavoro per mansioni operative e quindi con bassi livelli di istruzione. Ciò genera un'accesa competitività tra le forze di lavoro con livelli di istruzione elevati e le donne marchigiane hanno la necessità di avere un titolo di studio molto elevato, e più elevato di quello maschile, per essere competitive sul mercato del lavoro locale, a causa di un accentuato sex-typing lavorativo e di una ancora diffusa divisione asimmetrica dei ruoli familiari. Detto in altri termini, le donne marchigiane hanno bisogno almeno della laurea per competere con i maschi diplomati; il possesso di un titolo di studio elevato rappresenta per loro, prima ancora che la condizione necessaria, anche se non sufficiente, per accedere a

posizioni lavorative migliori e con maggiori opportunità di carriera, un fattore determinante per entrare o per rimanere sul mercato del lavoro, a qualsiasi condizione. In effetti, la persuasione, tra le ragazze, di poter affrontare la concorrenza dei giovani dell'altro sesso solo dopo un lungo periodo passato in formazione, sta facendo registrare un continuo aumento della propensione delle donne marchigiane ad investire in maniera significativa (e relativamente più degli uomini) sia negli studi superiori, sia nella formazione professionale.

Da rilevazioni provenienti dal lato della domanda di lavoro, il sistema produttivo marchigiano mostra, nel 2003, oltre che una più limitata previsione di assunzioni per laureati e una più ampia possibilità di assunzioni con contratti a tempo determinato, rispetto al dato nazionale, una maggiore preferenza verso i lavoratori di sesso maschile, a discapito soprattutto di assunzioni "neutre" dal punto di vista di genere.

Nella regione, in effetti, appare netta, dal punto di vista dei datori di lavoro, la convinzione dell'esistenza di campi professionali "maschili", per i quali sono ritenuti adatti quasi esclusivamente gli uomini, e di campi professionali "neutri", per i quali il sesso di appartenenza del lavoratore è ritenuto meno importante. Ciò rappresenta un problema, per le possibilità occupazionali femminili, dal momento che i campi dove prevale la preferenza verso gli uomini (ad esempio il campo delle professioni operative della produzione industriale) sono anche quelli dove si prevede il maggior numero di assunzioni. Le donne sono preferite nel campo delle professioni operative della gestione d'impresa, ambito nel quale però non ottengono lo stesso livello di preferenze di quanto ottenuto dai maschi nei campi ritenuti più adatti a loro.

Anche per quanto riguarda la distribuzione delle eventuali assunzioni per settore di attività, si rileva l'esistenza di settori che privilegierebbero assunzioni quasi totalmente "maschili", e settori nei quali invece, sarebbe indifferente assumere un uomo o una donna. Gli unici settori dove prevale, seppure di poco, la preferenza verso le donne, sono quelli dei servizi alle persone e alle imprese e del settore alimentare, nei quali tuttavia si prevedono pochissime assunzioni.

Del resto, la divisione del lavoro tra i sessi all'interno della struttura produttiva regionale è tradizionalmente basata su un netto e perdurante sex-typing, come significativamente esemplificano i dati relativi agli avviamenti al lavoro effettuati nel settore calzaturiero, uno dei più rappresentativi della regione, in un arco temporale compreso tra il 1980 e il 2002. Questo settore si presenta come tra i più fortemente segnati dalla differenziazione sessuale delle mansioni, con almeno 5 mansioni, tra le 10 più utilizzate, quasi esclusivamente maschili (3) o quasi esclusivamente femminili (2), tanto che il 46% delle donne entrate nel settore nell'arco dei venti anni considerati, lo ha fatto con la qualifica di orlatrice.

Più in generale, un'ulteriore prova della presenza, nel mercato del lavoro regionale, di un marcato sex-typing si ha dall'analisi delle qualifiche applicate agli avviamenti al lavoro effettuati nelle Marche nel corso del 2000, tale da incidere sulle concrete possibilità occupazionali delle donne marchigiane (tab. 22).

*Tab. 22 - Avviamenti al lavoro per qualifica (gennaio-dicembre 2000)
(Marche, v.a., %)*

	1 Apprendisti		Operai qualificati		Operai non qualificati		2	Impiegati		3	Totale
	F	Tot	F	Tot	F	Tot	F	Tot	F	Tot	Tot
Val. assol.	8.559	20.576	16.994	39.366	23.084	54.539	10.419	16.937	59.056	131.418	
Val. %	F 41,6	M 58,4	F 43,2	M 56,8	F 42,3	M 57,7	F 61,5	M 38,5	F 44,9	M 55,1	

Fonte: ARMAL, ns. elaborazioni

Le donne, infatti, costituiscono la minoranza degli avviati al lavoro all'interno di ben tre categorie di qualifica (gli apprendisti, gli operai qualificati e gli operai non qualificati) che assorbono la quasi totalità degli avviamenti; anche costituendo il 61 % dei lavoratori avviati con la qualifica di impiegato, non riescono a raggiungere le dimensioni quantitative realizzate dalla popolazione maschile, essendo quella degli impiegati la categoria con minore assorbimento occupazionale rispetto alle altre considerate (solo il 12,9% degli avviati al lavoro totali).

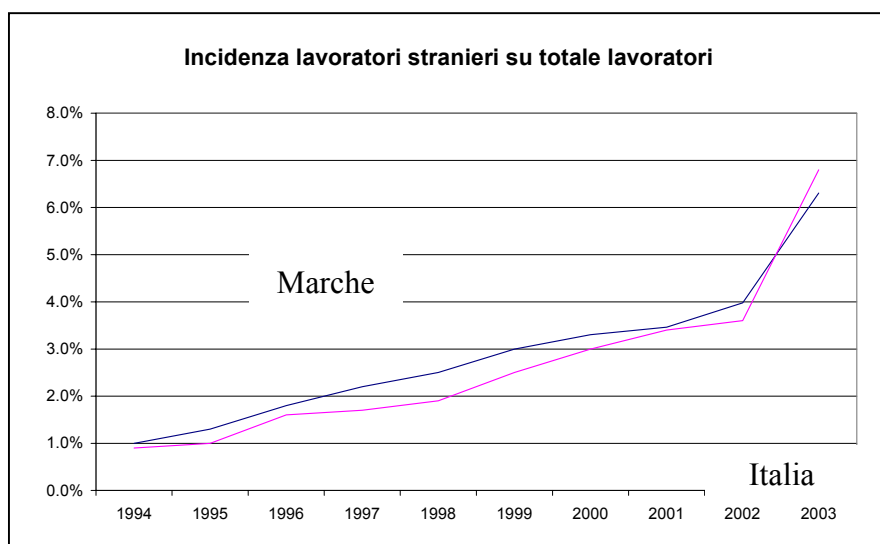
In definitiva, come si è cercato di dimostrare, sia guardando ai dati nazionali, sia guardando al più recente andamento del mercato del lavoro femminile di una regione, le Marche, tra le prime in Italia per la dimensione occupazionale raggiunta dalle donne, **la femminilizzazione del mercato del lavoro non implica, di per sé, un miglioramento delle opportunità offerte alle donne attraverso il lavoro.** Quando le tendenze alla flessibilizzazione delle carriere lavorative e alla diffusione dei lavori atipici si innestano sul più tradizionale dualismo del mercato del lavoro, quello che associa i diversi profili lavorativi alla diversa appartenenza sessuale dei soggetti che offrono la loro forza lavoro, le donne si trovano nuovamente relegate nel ruolo di lavoratori precari e a basso costo. La differenza, rispetto al passato e soprattutto in aree come le Marche caratterizzate da una struttura produttiva di piccola dimensione e scarsamente innovativa, è che si tratta di forza lavoro ad altissima produttività "sommersa", tenuto conto dell'elevato livello di istruzione che mediamente presenta ma che in gran parte non è riconosciuto sul piano contrattuale.

2.2.4 Immigrati stranieri e mercato del lavoro nelle Marche

Gli ultimi anni mostrano come ormai l'occupazione di immigrati stranieri sia diventata un elemento centrale in larghi e rilevanti settori dell'economia marchigiana:

- alla fine del 2002 vi erano circa 24.500 stranieri con permesso di soggiorno per motivi lavorativi, pari a circa il 4,0% del totale della forza lavoro e al 5,3% di quella nel lavoro dipendente;
- utilizzando una stima relativamente parsimoniosa, tale incidenza complessiva, dopo la recente regolarizzazione, potrebbe essere cresciuta nel 2003 almeno fino al 6,3%;
- il peso relativo degli immigrati sul mercato del lavoro marchigiano nel corso di circa un decennio è quindi sestuplicato, passando dall'1% del 1994 ad appunto almeno il 6,4% stimato per il 2003;

- il ruolo giocato dai lavoratori stranieri nel mercato del lavoro appare durante l'intero arco di tempo decennale superiore nelle Marche a quello registrato in media in Italia tranne che nel 2003, dove si può aver avuto un forte impatto per via delle mete scelte per la regolarizzazione (i centri di maggiori dimensioni).



Possiamo analizzare alcuni tratti di tale modello di inserimento immigrato sul mercato del lavoro, che in sintesi presenta i seguenti aspetti:

- bassa disoccupazione in generale
- tassi di inoccupazione relativamente sostenuti fra le donne
- occupazione ramificata prevalentemente nel settore industriale
- occupazione industriale in buona parte di tipo distrettuale
- tassi di lavoro irregolare molto sostenuti nel campo delle attività di cura della persona
- prospettive di assunzione di immigrati da parte delle imprese in ulteriore crescita.

▪ **La bassa disoccupazione fra i lavoratori immigrati**

Su circa 24.500 lavoratori stranieri nel 2002, indicativamente 700 risultavano disoccupati, pari al 2.6% della forza lavoro.

Tale percentuale di disoccupati fra gli immigrati stranieri è la più bassa fra quelle registrate nelle regioni italiane: in questo momento l'economia marchigiana riesce ad assorbire relativamente bene la forza lavoro straniera presente sul territorio. Rispetto al 2001 il tasso di disoccupazione fra gli immigrati è addirittura sceso di quasi un punto e mezzo.

▪ **Donne immigrate e mercato del lavoro: un inserimento svantaggiato**

L'accesso al mercato del lavoro da parte degli immigrati appare però diversificato sulla base del genere di appartenenza:

- circa sette stranieri su dieci, se maschi, sono occupati;
- quattro immigrate ogni dieci hanno accesso al mercato del lavoro.

Entrambe queste percentuali sono superiori a quelle che troviamo nella più generale struttura occupazionale regionale (i valori per uomini e donne sono rispettivamente 58% e 38%): in realtà tale differenza fra il dato sugli immigrati e quello complessivo è in buona parte spiegabile con una diversa struttura per classi di età della popolazione, visto che quella straniera è mediamente più giovane e quindi presenta un maggior numero di soggetti non in età pensionabile.

Per cercare di comprendere un diverso grado di inserimento sul mercato del lavoro degli immigrati sulla base del genere è quindi preferibile considerare i differenziali fra tasso di occupazione maschile e femminile in generale e riferito agli stranieri. Da questo punto di vista si nota come la forbice sia fra gli immigrati molto più pronunciata che nell'insieme complessivo dei lavoratori: se infatti vi è una differenza di circa 20 punti percentuali fra uomini e donne a livello generale, tale valore cresce al 28% fra gli stranieri.

Se quindi essere immigrati maschi sembra assicurare facilmente l'accesso al mercato del lavoro, essere donne immigrate appare una caratterizzazione che doppiamente penalizza le chance e le possibili aspirazioni ad una occupazione, sommando le barriere di genere, tipiche della più generale situazione lavorativa italiana, con quelle di tipo etnico.

▪ **Una occupazione prevalentemente industriale nei settori prevalenti dell'economia marchigiana**

Passando ad analizzare quali sono i settori in cui gli immigrati giocano un ruolo più rilevante, possiamo utilizzare due tipi di indicatori: il numero e le caratteristiche delle imprese con lavoratori stranieri; il numero e le caratteristiche dei lavoratori immigrati.

Per quanto riguarda le imprese marchigiane interessate dal fenomeno si nota come, con riferimento al 2000:

- una impresa ogni sei ha al proprio interno immigrati;
- quasi una impresa commerciale ogni 10 ha dipendenti immigrati;
- risulta quasi nulla l'incidenza delle imprese con stranieri nel credito e nei servizi pubblici;
- questo valore cresce oltre il 20% nel caso dell'industria.

Tab. 23 - Percentuale di imprese con lavoratori stranieri sul totale delle imprese marchigiane per ramo di attività (2000)

Ramo	% Imprese con immigrati				
	Marche	AN	AP	MC	PS
Agricoltura	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Amministrazioni statali	2%	0%	5%	1%	5%
Industria	22%	22%	17%	25%	19%
Commercio	8%	9%	7%	9%	7%
Credito	1%	1%	2%	0%	1%
Enti pubblici	2%	2%	2%	0%	4%
Totale imprese	15%	15%	13%	18%	14%

Fonte: nostra rielaborazione su dati INPS

Una comparazione fra le province mostra come sia soprattutto nel maceratese che si ricorra ad immigrati, visto che quasi un quinto delle imprese ne presenta al proprio interno.

- **Buona parte delle imprese appartenenti ai settori tipici di produzione distrettuale marchigiana si caratterizza per il diffuso ricorso a forza lavoro straniera**, con percentuali crescenti spostandosi progressivamente dalle imprese di minori dimensioni a quelle più grandi:
 - un quarto di quelle operanti nel settore del cuoio e della calzatura;
 - circa un terzo di quelle impegnate nel settore del mobile presentano anche una manodopera immigrata e poco meno di un quinto di quelle presenti nel tessile / abbigliamento.

Inoltre nei settori della chimica e delle materie plastiche, così come in quello della lavorazione dei minerali non metalliferi, il numero relativo di aziende che fanno ricorso ai lavoratori stranieri è mediamente anche più alto. Infine altri due settori molto rilevanti nell'economia marchigiana, la meccanica e l'edilizia, denotano una presenza relativamente diffusa di forza lavoro straniera.

Questa breve analisi mette in risalto come gli immigrati si stiano inserendo nel cuore del sistema produttivo regionale, visto che la loro incidenza è maggiore nell'industria e soprattutto in quei rami manifatturieri tipici del modello marchigiano.

Se passiamo a considerare la situazione dal punto di vista dell'offerta di lavoro da parte degli stranieri (tab. 2), emerge come, secondo i dati INPS, a fine 2000:

- quasi tre lavoratori immigrati su quattro (73%) erano impiegati nell'industria;
- all'interno di tale raggruppamento, un quarto aveva trovato occupazione presso imprese artigiane;
- altri settori rilevanti erano il commercio (15%), i lavori domestici (8%), coscienti però della sottostima del dato vista l'alta incidenza di irregolari (si veda oltre) e l'agricoltura (5%).

Tab. 24 - La ripartizione dei lavoratori stranieri nelle Marche per settore di intervento (2000) (valori assoluti e percentuali)

Marche		
Settore	V.A.	% per ramo
Agricoltura	1188	5
Industria	16187	73
di cui artigianato	5626	25
Commercio	3142	14
Lavoratori domestici	1692	8
Altro	88	0
Totale	22.297	100

Fonte: rielaborazioni dati INPS

- **Una incidenza rilevante e crescente degli immigrati sulla forza lavoro regionale**

Grazie ai dati INPS riferiti al 2000 si può scomporre maggiormente il dato iniziale sull'incidenza dei lavoratori immigrati sul mercato del lavoro in generale:

- gli immigrati rappresentavano un quarto dei lavoratori dipendenti nell'agricoltura, il 6.6% nel commercio;
- quasi un lavoratore dipendente su dieci nell'industria marchigiana era un immigrato straniero (8.5%).

Se si tiene presente che i dati INPS si riferiscono al 2000 e che l'incremento dell'incidenza sul totale degli occupati è aumentato in maniera significativa negli ultimi anni, si può ipotizzare ad esempio che **nel 2004 gli stranieri rappresentino probabilmente più di un decimo del totale degli occupati nell'industria.**

Tab. 25 - Incidenza occupazionale degli stranieri nel mercato del lavoro marchigiano (2000)

Settore	% totale lavoratori dipendenti
Agricoltura	24.5
Commercio	6.6
Industria	8.5

Fonte: rielaborazioni dati INPS ed Istat – indagine trimestrale sulle forze lavoro – media 2000

▪ **Il peso relativo del lavoro irregolare soprattutto nel campo dei servizi alla persona**

I dati fin qui presentati sono riferiti al mercato del lavoro regolare. Sono ormai in corso da anni discussioni in Italia sulle forme non corrette ed irregolari di assunzione ed impiego di immigrati stranieri. Il processo di regolarizzazione a seguito della cosiddetta legge Bossi – Fini sull'immigrazione può fornire interessanti indicazioni per valutare l'entità di tale fenomeno.

Nelle sole Marche quasi 15.000 lavoratori stranieri hanno chiesto di essere regolarizzati. Se teniamo presente che nel 2002 nelle Marche vi erano circa 22.300 lavoratori stranieri alle dipendenze e se evidenziamo come tutti i quasi 15.000 richiedenti la regolarizzazione siano effettivamente impiegati nel mercato del lavoro locale, ne consegue che ogni dieci lavoratori stranieri ve ne sono sei regolari e quattro non regolari.

Tale dato è più contenuto rispetto a quello medio italiano, in cui il rapporto lavoratori regolari / non regolari è quasi pari ad 1 (e cioè per ogni lavoratore regolare ve ne è uno non regolare). Pressoché tutte queste richieste di regolarizzazione sono state accettate: il mercato del lavoro marchigiano ha quindi compiuto un ulteriore passo verso una crescente etnicizzazione.

La ripartizione delle domande di regolarizzazione per tipo di occupazione (metà nelle imprese, metà presso le famiglie) permette di focalizzare l'attenzione sul settore dei servizi alla persona. Se si riprendono i dati INPS esposti in precedenza per tale tipo di lavoro, svolto a livello regolarizzato, e li si comparano con quelli desunti dalle richieste di regolarizzazione, viene confermata saldamente l'immagine di un mercato sommerso della cura e dei servizi alla persona. A livello marchigiano (prima della regolarizzazione) in media l'80% delle "badanti" o "colf" non sono in regola (quattro su cinque), con punte che appaiono anche più rilevanti in provincia di Pesaro Urbino (89%).

- **Scenari di ulteriore crescita del ruolo degli immigrati stranieri nel mercato del lavoro marchigiano**

Se il mercato del lavoro sembra integrare un numero crescente di immigrati, che risultano essere rilevanti e presenti in una buona fetta dell'economia marchigiana e soprattutto all'interno di quelli che sono stati i suoi tratti di sviluppo più caratteristici, i distretti industriali, le previsioni, basate sia sui trend del passato che sulle rilevazioni più o meno recenti svolte dalle Camere di Commercio, lasciano ipotizzare un ulteriore aumento nel numero assoluto e quindi anche nell'importanza relativa degli immigrati sul mercato del lavoro marchigiano. I dati Unioncamere per il 2003 mostrano come le imprese prevedano circa altre 5.000 assunzioni di lavoratori stranieri, pari ad un quarto del totale delle nuove assunzioni.

Tale dato marchigiano si situa in un trend complessivo di crescita nell'inserimento di stranieri sul mercato del lavoro italiano, caratterizzandosi però per la forza di tale aumento, il quarto per importanza relativa fra quelli indicati dalle singole regioni.

Tali percentuali e valori crescono ulteriormente se analizziamo i rami di attività più interessati. Nell'industria si ipotizza che circa un terzo dei nuovi assunti saranno stranieri. La caratterizzazione in senso edile-manifatturiero dell'occupazione immigrata nelle Marche è confermata dal fatto che circa il 71% dei possibili nuovi assunti sarà inserito proprio in questo settore.

2.2.5 Gli effetti dell'internazionalizzazione sul lavoro

Numerose indagini e studi sono stati recentemente svolti sulle determinanti degli intensi flussi di IDE (Investimenti Diretti Esteri) orizzontali e verticali che sempre più intensamente caratterizzano l'economia internazionale. I primi riguardano la produzione e/o la distribuzione all'estero di uno o più prodotti finali presenti nella gamma di un'impresa; i secondi, specifiche fasi di lavorazione o particolari componenti della filiera produttiva.

Tali indagini e studi hanno evidenziato che:

- a. si va verso una nuova divisione internazionale del lavoro tra paesi emergenti e paesi industrializzati per le produzioni di alcuni settori ritenuti particolarmente «sensibili» a tale fenomeno: tessile, abbigliamento, pelli-cuoio-calzature, alimentari e bevande, macchine elettriche, mezzi di trasporto e autoveicoli, manifatture varie;
- b. s'intensificano il commercio e gli investimenti «di fase» (componenti e lavorazioni) favoriti dall'apertura dei paesi emergenti o in transizione agli scambi e agli investimenti esteri, e dalla fine del «fordismo», sostituito dalla cosiddetta «produzione snella» (*lean production*) che rende potenzialmente più agevole l'organizzazione «reticolare» - anche internazionale - della produzione.

Le prime analisi relative agli effetti degli IDE sull'occupazione dei paesi industrializzati prendono l'avvio dalla constatazione che il tasso di disoccupazione in molti paesi OCSE europei, dopo essere stato per decenni molto basso, dalla metà degli anni Ottanta in poi tende a crescere e a mantenersi elevato al di là di eventuali periodi di congiuntura sfavorevole. Ipotizzando che l'intensificarsi degli IDE, in particolare di tipo

verticale, che caratterizza quel periodo potesse aver svolto un ruolo decisivo, se ne cominciano a studiare gli effetti sull'occupazione domestica. Dall'inizio degli anni Novanta in poi, gli IDE, prevalentemente verticali, caratterizzano l'internazionalizzazione produttiva anche delle imprese distrettuali e, dunque, pure in Italia si avviano gli studi sui loro effetti domestici.

Gli effetti (positivi o negativi) sono molteplici, si determinano simultaneamente e, in qualche caso, non è possibile scinderli da altri dipendenti da più generiche cause macroeconomiche, microeconomiche o d'impresa. Dunque, una caratteristica comune alla maggior parte degli studi è la cautela con cui si avanzano conclusioni che possano essere generalizzate al di là dei settori e delle tipologie di IDE di volta in volta studiate. È necessario inoltre precisare che la letteratura mette chiaramente in evidenza come, anche quando gli effetti possono essere favorevoli a livello macroeconomico e nel lungo periodo, a livello "micro" gli IDE possono comunque causare seri problemi alla forza lavoro e all'occupazione locale.

L'intensità con cui gli IDE agiscono sull'occupazione domestica, in positivo o in negativo, varia in relazione a diversi fattori, in particolare rispetto a:

1. tipologie di settore e di imprese coinvolte;
2. determinanti dell'investimento («*market seeking*»: IDE volti ad acquisire o consolidare quote di mercato, o «*efficiency seeking*»: IDE che hanno lo scopo di incrementare l'efficienza, ad esempio abbassando il costo del lavoro);
3. contesto competitivo e grado di sviluppo della domanda del paese ospite;
4. caratteristiche del mercato del lavoro nazionale, in particolare in termini di flessibilità (anche geografica) della manodopera.

In relazione a tali fattori, conseguenze positive sull'occupazione nazionale (cosiddette di «*job creation*») si verificano normalmente quando gli IDE:

- a) incrementano la produttività delle imprese domestiche che realizzano IDE verticali e, dunque, il Pil e l'occupazione nazionale;
- b) determinano uno spostamento dell'output nazionale dalle industrie «*unskilled labour-intensive*» verso le industrie «*skilled-intensive*»;
- c) determinano effetti di «*export promotion*», tramite:
 1. la crescita delle esportazioni di beni capitale, componenti, materie prime verso le affiliate estere di altre imprese nazionali;
 2. gli incrementi delle esportazioni di altri prodotti presenti nella gamma dell'impresa che fa l'investimento non esportati precedentemente in quel paese o, più in generale, di altre imprese nazionali;
 3. la penetrazione in mercati protetti che incrementano le esportazioni della casa-madre.

Conseguenze negative sull'occupazione (cosiddette di «*job diversion*» o di «*job displacing*») si hanno, invece, normalmente per tre motivi.

Il primo, è il cosiddetto effetto di «*export substitution*» che agisce quando gli IDE:

- a. sostituiscono nel paese ospite le esportazioni dell'impresa che realizza l'investimento estero, o di altre imprese nazionali del medesimo settore;
- b. sostituiscono nei paesi limitrofi al paese ospite le esportazioni dell'impresa che attua l'IDE o di altre imprese nazionali.

Il secondo, è quando si genera un effetto di «*import substitution*», vale a dire quando gli IDE riducono la produzione attuale o potenziale (e quindi anche l'occupazione attuale o potenziale) di quelle imprese domestiche che prima producevano per l'impresa che realizza gli IDE (è questo, ad esempio, il caso dei terzisti distrettuali);

Il terzo ed ultimo motivo, è quando si genera un effetto sufficientemente ampio di «*investment diversion*» (gli investimenti esteri delle imprese tendono a sostituire quelli interni).

La letteratura internazionale ha inoltre evidenziato che l'effetto delle variabili sopra richiamate è amplificato nel caso delle industrie «*labour-intensive*» (ad esempio, tessile, abbigliamento, legno e mobili, pelletterie);

L'effetto netto è ovviamente correlato all'intensità con cui agiscono i singoli effetti.

Tenendo presenti le tipologie e le determinanti degli IDE delle imprese marchigiane; la loro caratterizzazione settoriale; le caratteristiche dimensionali prevalenti dei settori più soggetti al fenomeno della delocalizzazione produttiva verticale (piccole e medie imprese, spesso artigiane); il divario di produttività settoriale dell'industria marchigiana rispetto a quella di altre realtà regionali distrettuali, e, infine, la tipica concentrazione spaziale dell'industria, **è lecito ipotizzare che le probabilità che gli effetti degli IDE sull'occupazione distrettuale siano sfavorevoli all'occupazione locale sono superiori alla probabilità che essi siano favorevoli, almeno nel breve periodo.**

I dati che emergono dalle indagini empiriche effettuate sui due settori maggiormente soggetti al fenomeno della delocalizzazione produttiva (maglieria-abbigliamento e pelletteria-calzature) verificano l'ipotesi suddetta. Infatti:

- a) sono troppo poco frequenti strategie d'internazionalizzazione produttiva da parte delle imprese "eccellenti" marchigiane che abbiano le caratteristiche ritenute necessarie per poter generare effetti positivi sull'occupazione (IDE «*market seeking*» da parte di imprese "trasnazionalizzate");
- b) la delocalizzazione delle medio-grandi imprese colpisce pesantemente le imprese artigiane terziste;
- c) la nuova occupazione nelle imprese industriali che perseguono strategie di IDE è prevalentemente estera;
- d) oltre la metà delle imprese artigiane del settore calzaturiero e oltre il 15 per cento di quelle dell'abbigliamento presenti attualmente sul territorio regionale si sente "a rischio chiusura" per effetto della delocalizzazione produttiva dei committenti o dei clienti, con effetti potenziali sull'occupazione pari rispettivamente a circa 10mila addetti e a circa 700 addetti;
- e) il rapporto tra terzisti locali e terzisti esteri si è drasticamente e pesantemente invertito a favore dei secondi;
- f) nelle calzature, gli addetti esteri complessivi sono ormai la metà di quelli locali.

La più favorevole situazione dell'abbigliamento rispetto alle calzature non deve trarre in inganno. Il settore, infatti, ha già conosciuto nel corso degli anni Novanta una pesante destrutturazione della sua base produttiva locale che, secondo i dati censuari, si concretizza in una perdita tra il 1991 e il 2001 di quasi 1.200 imprese e di 10mila addetti (il 30 per cento del totale). Inoltre, i $\frac{2}{3}$ circa delle imprese industriali dell'abbigliamento e il 50 per cento circa delle imprese industriali della maglieria oggi

presenti nelle Marche sono terziste, spesso di grandi marchi nazionali e, dunque, il “rischio delocalizzazione” eventualmente subito è spesso ancor più improvviso e imprevedibile.

I processi di delocalizzazione estera della produzione e la concorrenza di prodotti provenienti da imprese localizzate nei paesi emergenti sono, peraltro, due fenomeni inarrestabili. Per quanto riguarda la concorrenza dei prodotti provenienti dai paesi emergenti, è significativo il fatto che, alla fine del 2002, il 10 per cento delle importazioni del settore calzaturiero; il 10 per cento delle importazioni del settore dell'abbigliamento; il 5 per cento circa delle importazioni del settore del mobile, e il 7 per cento delle importazioni della meccanica provenissero dalla Cina. **È inoltre indicativo aver rilevato dall'indagine diretta che le imprese artigiane dell'abbigliamento si dichiarano particolarmente sensibili alla concorrenza in loco dei laboratori gestiti da imprenditori di nazionalità cinese** (molti artigiani intervistati hanno infatti indicato in questo tipo di concorrenza la principale minaccia alla loro permanenza sul mercato) non essendo in grado di competere con la loro “radicale flessibilità produttiva”.

Altre indicazioni che emergono dall'indagine diretta, da altre indagini sui settori in oggetto o da indagini relative ad altre realtà territoriali confermano **lo stato di estrema “turbolenza ambientale” che caratterizza attualmente i distretti.** Infatti:

- a. **le imprese fuori distretto dei due settori analizzati sembrano star meglio delle imprese distrettuali.** Se ciò fosse statisticamente accertato, significherebbe che il cosiddetto «effetto domino» che avvantaggia le imprese distrettuali quando le “cose vanno bene”, le svantaggia più pesantemente nei periodi di crisi;
- b. **il rischio delocalizzazione si somma alla questione del «passaggio generazionale».** Molti artigiani, infatti, hanno detto durante l'intervista telefonica che stavano “resistendo” solo per maturare gli anni necessari per percepire la pensione. Sono queste, dunque, le imprese che certamente usciranno dal mercato;
- c. **a differenza di quanto accade per altri paesi europei** (primi fra tutti, Francia e Germania) **dove i governi supportano le strategie d'internazionalizzazione produttiva, le imprese italiane sono “lasciate sole” di fronte alla delocalizzazione.** Gli effetti di tale mancanza di attenzione sono più d'uno. In particolare, gli imprenditori lamentano la carenza *in loco* di strutture pubbliche o datoriali di supporto e il fatto che le imprese italiane provenienti dalla stessa regione o da regioni diverse si trovino nell'assurda posizione di farsi concorrenza tra di loro e dunque di “cannibalizzarsi” a vicenda.

2.2.6 Il ricambio generazionale

Le imprese familiari costituiscono i pilastri del sistema produttivo italiano. Secondo l'International Institute for Management Development (IMD) di Losanna circa il 90% delle aziende italiane sono imprese familiari, percentuale tra le più alte a livello mondiale. Tale elevata presenza rende le imprese familiari protagoniste dello sviluppo e garantisce, specie da parte delle imprese di medie e piccole dimensioni, quella diversificazione economica che dà forza e vitalità all'intero sistema.

Lo sviluppo dell'industrializzazione diffusa in Italia a partire dagli anni '50 e '60 ha fatto sì che oggi una gran parte delle imprese italiane è alle prese con processi di ricambio generazionale. Molti imprenditori-fondatori stanno "passando la mano" ai loro successori, con forti problemi di gestione della delicata fase del passaggio generazionale e problemi ancora più importanti in termini di stabilità delle relazioni produttive e degli assetti di scambio di mercato.

La fase di successione costituisce indubbiamente un fattore di rischio per la continuità dell'azienda, in quanto comporta tutta una serie di problematiche che, se non affrontate nel modo giusto, possono comprometterne la continuità. E' statisticamente confermato che delle imprese a rischio transizione¹, solo il 30% giunge alla seconda generazione e, di queste, solamente la metà perviene al traguardo della terza generazione. Dunque, fatto cento il valore iniziale delle imprese a rischio transizione, soltanto 30 riescono ad arrivare alla gestione da parte della seconda generazione e solo 15 alla terza.²

L'interesse per il tema del ricambio generazionale è particolarmente sentito nelle Marche per ragioni legate alla elevata presenza di imprese familiari - sorte in maniera sistematica a partire dagli anni Sessanta - e alla struttura demografica dei titolari e dei soci delle stesse. Sulla base delle elaborazioni dei dati dell'archivio Cerved, **le Marche sono la seconda regione in Italia (preceduta solo dal Friuli V.G) per anzianità di titolari di imprese individuali** (si veda tabella 1): il dato regionale relativo al 2002 evidenzia come il peso delle ditte individuali con titolari con oltre 50 anni sia decisamente elevato (48%) e superiore alla media nazionale di oltre 6 punti percentuali.

¹ Definiamo imprese a rischio transizione quelle per le quali il titolare – o i soci nel caso di società - abbia superato i 65 anni di età.

² Con riferimento alle Marche, l'applicazione della metodologia sopra proposta porta a stimare un numero di 3.500 imprese e circa 12.000 addetti l'anno che cessano l'attività a causa dell'insuccesso nel passaggio generazionale. Le imprese cessate a causa del passaggio generazionale sono pari a circa il 30% del totale delle imprese cessate ogni anno e circa il 3% degli occupati dell'industria. Il dato percentuale relativo agli occupati è più elevato rispetto a quello a livello europeo (2,6%) per due principali ragioni: i) la maggiore presenza di imprese individuali e società di persone e ii) la maggiore presenza di imprese nate nel secondo dopoguerra e dunque ormai prossime al passaggio generazionale.

Tab. 26 - Imprese attive per regione e per cariche con età superiore a 50 anni.
Percentuali sul totale. Anno 2002

REG	TOTCAR>50	TIT>50	SOCI>=50	AMM>=50	AC>=50	SOCI e AMM.
PIE	42,0	39,8	42,1	43,9	42,1	86,0
VAO	40,4	43,5	36,5	41,3	39,0	77,9
LOM	43,0	36,3	41,1	44,9	47,0	86,1
TAA	42,3	45,1	36,6	43,3	40,9	79,9
VEN	40,2	44,2	35,3	40,1	39,4	75,4
FVG	44,3	48,1	45,6	41,2	44,1	86,9
LIG	42,2	38,7	43,7	43,3	44,7	87,1
EMI	42,2	44,6	42,5	40,7	41,8	83,2
TOS	41,7	41,4	41,7	41,4	43,0	83,1
UMB	40,7	45,7	35,0	40,5	39,4	75,6
MAR	41,5	48,0	36,6	39,1	38,2	75,7
LAZ	41,5	41,5	38,5	43,0	40,9	81,5
ABR	39,8	45,1	34,8	36,5	35,8	71,3
MOL	37,7	42,1	31,6	34,0	33,1	65,7
CAM	35,4	38,4	30,7	35,9	33,1	66,7
PUG	38,9	43,5	33,3	35,8	32,5	69,0
BAS	36,3	41,8	26,7	32,6	30,4	59,2
CAL	34,8	37,3	31,0	34,1	31,1	65,1
SIC	38,6	44,7	32,7	35,0	31,2	67,7
SAR	37,7	40,8	32,1	36,4	37,8	68,4
ITALIA	40,7	41,7	38,1	41,0	40,5	79,1

Fonte: Elaborazione su dati Infocamere

Colpisce inoltre anche la dinamica temporale di tale fenomeno (si veda tabella 2): **la quota di titolari con oltre 50 anni è salita infatti di oltre 14 punti percentuali tra il 1995 e il 2002, in assoluto la variazione più rilevante tra tutte le regioni italiane e quasi doppia rispetto alla media italiana (8,6%). La regione, in altre parole, ha attivato una notevole dotazione di imprenditorialità nel corso dei passati decenni e si trova oggi a dover subire i pesanti riflessi dell'evoluzione demografica della base imprenditoriale.** Se consideriamo il versante delle società, la situazione è apparentemente diversa in quanto le trasformazioni societarie sono avvenute, nella regione, in ritardo rispetto alle regioni del centro-nord del paese: dunque, le società hanno una minore vita media ma i soci e gli amministratori delle stesse mostrano lo stesso profilo anagrafico. Più in generale, la composizione della struttura demografica delle imprese individuali e delle società mostra per le Marche livelli elevati di rischio "generazionale" in linea o, in taluni casi, più alti di quelli di altre regioni italiane simili alle Marche per caratteri di sviluppo e tipologia di specializzazioni produttive.

Tab. 27 - Percentuali di titolari e soci e amministratori con età superiore a 50 anni. per regione. Anno 1995 e 2002

REGIONE	TIT>50 1995	TIT>50 2002	Diff. 95-02		AMM>50 1995	AMM>50 2002	Diff. 95-02
FRIULI V.G.	36,3	48,1	11,8	LOMBARDIA	40,1	44,9	4,8
MARCHE	33,2	48,0	14,8	PIEMONTE	41,4	43,9	2,5
UMBRIA	33,6	45,7	12,1	LIGURIA	38,7	43,3	4,6
ABRUZZI	31,7	45,1	13,4	TRENTINO A.A.	35,4	43,3	7,9
TRENTINO A.A.	33,8	45,1	11,3	LAZIO	45,6	43,0	-2,6
SICILIA	32,5	44,7	12,2	TOSCANA	36,5	41,4	4,9
EMILIA-ROM.	34,6	44,6	10	VALLE D'A.	33,0	41,3	8,3
VENETO	31,6	44,2	12,6	FRIULI V.G.	36,3	41,2	4,9
VALLE D'A.	31,7	43,5	11,8	EMILIA-ROM.	34,6	40,7	6,1
PUGLIA	29,4	43,5	14,1	UMBRIA	34,1	40,5	6,4
MOLISE	29,6	42,1	12,5	VENETO	35,6	40,1	4,5
BASILICATA	30,2	41,8	11,6	MARCHE	33,2	39,1	5,9
LAZIO	38,1	41,5	3,4	ABRUZZI	30,5	36,5	6,0
TOSCANA	36,1	41,4	5,3	SARDEGNA	30,9	36,4	5,5
SARDEGNA	33,3	40,8	7,5	CAMPANIA	31,1	35,9	4,8
PIEMONTE	30,3	39,8	9,5	PUGLIA	30,1	35,8	5,7
LIGURIA	36,3	38,7	2,4	SICILIA	28,7	35,0	6,3
CAMPANIA	33,6	38,4	4,8	CALABRIA	27,7	34,1	6,4
CALABRIA	31,4	37,3	5,9	MOLISE	25,7	34,0	8,3
LOMBARDIA	32,5	36,3	3,8	BASILICATA	25,9	32,6	6,7
ITALIA	33,1	41,7	8,6	ITALIA	36,6	41,0	4,4

Fonte: Elaborazione su dati Infocamere

Tab. 28 - Imprese e addetti interessati al passaggio generazionale. Marche – 2002

Imprese e addetti interessati al passaggio generazionale*						
Forma giuridica	Imprese	Addetti	Valori assoluti		Valori percentuali	
			Imprese	Addetti	Imprese	Addetti
Impresa individuale	70.728	129.474	19.332	34.798	27,3	26,9
Società in nome collettivo	19.821	91.546	4.308	21.108	21,7	23,1
Società in accomandita semplice	4.982	18.150	964	3.574	19,3	19,7
Società per azioni	685	53.553	164	12.856	23,9	24,0
Società a responsabilità limitata	9.087	92.691	1.939	19.773	21,3	21,3
Cooperative e consorzi	1.114	14.377	215	797	19,3	5,5
Totale	106.417	399.791	26.922	92.906	25,3	23,2

* Il valore delle imprese e degli addetti è stato calcolato considerando che in media la percentuale di imprese di prima generazione a rischio è pari a circa il 50% mentre la percentuale per le imprese di seconda generazione è pari a circa il 65% (Metodologia fonte UE).

Fonte: Elaborazione su dati Infocamere

La valutazione del grado di rischio indotto dal trasferimento generazionale delle imprese - effettuata sulla base della metodologia UE - **induce a considerare “a rischio transizione” circa un quarto delle imprese marchigiane e poco più di un quinto degli addetti** (si veda Tabella 3). Circa un terzo degli addetti coinvolti sono occupati in imprese con meno di tre addetti, cioè in imprese per le quali il passaggio generazionale rappresenta l'avvicendamento del titolare in funzioni di natura prevalentemente manuale-tecnico-operativa. I restanti due terzi sono occupati in

imprese con dimensione media compresa tra i dieci e i quindici addetti, per le quali il grado di strutturazione è più complesso e l'avvicendamento della leadership costituisce un momento particolarmente delicato. Gran parte delle imprese coinvolte sono nell'industria manifatturiera mentre il commercio e i servizi vendibili ne raccolgono una quota più limitata.

La rilevanza del fenomeno in termini quantitativi induce a riflettere su quelle che sono le ragioni per le quali il passaggio generazionale è molto spesso una causa di interruzione della continuità aziendale. L'aspetto di maggiore rilievo in tale ambito è che la transizione generazionale dell'impresa è un processo che si estende nel tempo e che va gestito con le stesse logiche che si applicano alla gestione aziendale proiettata nel futuro. L'imprenditore deve dunque preparare per tempo e gestire in modo adeguato la delega delle proprie attività gestionali e strategiche, pensando alla transizione generazionale come ad un progetto di espansione e crescita e, dunque, direttamente finalizzato alla continuità e allo sviluppo futuro dell'impresa.

a) Le cause degli insuccessi nella trasmissione d'impresa

Le motivazioni degli insuccessi nella trasmissione delle imprese sono riconducibili sostanzialmente a tre fattori: esaurirsi degli spazi di mercato nelle lavorazioni a scala minima, esaurirsi degli spazi di mercato nelle relazioni di filiera ed errori nella gestione del processo di transizione. Le lavorazioni a scala minima sono sostanzialmente riconducibili ad attività artigianali, lavori a domicilio, imprese con ciclo di vita coincidente con il ciclo anagrafico del titolare, nelle quali l'imprenditore mantiene in vita l'impresa come forma di attività sostitutiva del lavoro dipendente. L'esaurirsi degli spazi nelle relazioni di filiera ha natura analoga, in quanto è causata dall'esaurirsi della divisione del lavoro alla base della nascita dell'impresa. In aggiunta a questo aspetto, gran parte di queste imprese cessano l'attività in quanto non riescono a cogliere adeguatamente le occasioni sul versante della diversificazione del mercato e dell'innovazione di prodotto e di processo. Infine, gli errori nella gestione del processo di transizione sono per lo più legati a problemi nei rapporti tra i membri familiari, ad eredi non sufficientemente preparati, all'assenza di attività di pianificazione, a forme di conflitto nell'attribuzione di risorse e responsabilità nelle nuove compagini sociali.

Queste considerazioni inducono ad alcune preliminari riflessioni sui fallimenti del passaggio generazionale e sulle modalità di intervento più idonee. Innanzi tutto, è possibile affermare che gran parte delle cessazioni sono probabilmente inevitabili, mentre altre situazioni risultano sanabili. Nel primo caso, la mancata transizione è infatti parte del turnover necessario che caratterizza l'evoluzione del sistema economico. Nel secondo caso, la possibilità di evitare il fallimento del processo di transizione è legata alla rimodulazione della formula strategica dell'impresa e all'avvio di un nuovo piano di sviluppo che sfrutti risorse e competenze esistenti in modo innovativo, piuttosto che al tentativo di evitare gli errori "formali" del processo di transizione.

In secondo luogo, l'analisi empirica relativa alla sopravvivenza delle imprese al termine del primo passaggio generazionale evidenzia che le modalità attraverso le quali tale risultato è stato ottenuto sono molto diverse tra loro, ma quasi tutte riconducibili all'avvio di un "percorso virtuoso" da parte del nuovo management. In particolare, molti degli imprenditori di seconda generazione intervistati come esempi di *best practices* hanno avviato sistematici processi di rimodulazione dell'assetto organizzativo in senso

manageriale, di introduzione di nuovi prodotti e innovazioni incrementali di mercato, di ampliamento delle aree di attività dell'impresa, fino a giungere alla modifica dei fattori di vantaggio competitivo dell'impresa attraverso il ridisegno delle strategie e la ridefinizione della formula imprenditoriale.

In terzo luogo, la presenza di un piano di crescita e sviluppo – formalizzato o semplicemente presente nella mente dell'imprenditore – è sempre presente nelle esperienze di transizione di successo. In tale piano, una parte importante è costituita dalla definizione dei fabbisogni di imprenditorialità – ai quali risponde direttamente il titolare – e di managerialità, per i quali invece sono coinvolti i collaboratori – ai vari livelli – dell'imprenditore e dai quali è desumibile il fabbisogno formativo richiesto dall'implementazione del piano di sviluppo.

Infine, l'efficacia degli interventi a favore della trasmissione d'impresa sembra essere fortemente condizionata dall'adozione congiunta di misure ricadenti in sfere di attività differenti. Si pensi in particolare alle attività di formazione in senso stretto, accanto a misure più generali di politica industriale – quali il sostegno finanziario alla trasmissione o l'intervento a favore dei progetti di sviluppo innovativi – e misure complementari, quali ad esempio la borsa cedenti-acquirenti, le attività di sensibilizzazione e informazione, la fornitura di servizi avanzati di supporto, l'istituzione di percorsi formativi finalizzati a promuovere l'imprenditorialità nell'ambito delle scuole e delle università, ecc.³

2.3 I Servizi per l'Impiego

2.3.1 I Centri per l'Impiego

I servizi per l'impiego delle Marche sono stati protagonisti negli ultimi anni di un profondo processo di trasformazione, che ha consentito l'attivazione di tutti i servizi fondamentali già sottoposti a standard nel precedente Piano Triennale per le Politiche del Lavoro: accoglienza, informazione, incontro domanda-offerta, consulenza orientativa, sostegno all'inserimento lavorativo. A questi si possono aggiungere le attività amministrative, nonché ulteriori aree di servizio già operative (collocamento mirato ed obbligo formativo) o in fase di decollo (consulenza alle imprese e sostegno alla creazione di impresa).

Il quadro che emerge dall'analisi effettuata sui Centri per l'Impiego⁴ può definirsi soddisfacente in relazione alla qualità dei servizi percepita dai cittadini e dalle imprese: le tendenze emerse dal Monitoraggio ARMAL sono altresì confermate anche dalle risultanze delle indagini sulla 'customer satisfaction' e sulla capacità di collocare nel mercato da parte dei Centri per l'Impiego realizzate nel 2003 dalle Amministrazioni Provinciali di Macerata e di Pesaro-Urbino.

³ Su questo punto si veda European Commission (2003), *Helping the Transfer of Businesses*, Bruxelles; European Commission (2003), *Transfer of Businesses - continuity through a new beginning – Final report of the MAP 2002 project*, Bruxelles

⁴ ARMAL, *Monitoraggio sui Spl*, 2003.

Nelle Marche, la riforma dei Servizi dell'impiego continua a muovere verso una sua piena attuazione, registrando un incremento significativo delle dotazioni strutturali e delle attività realizzate. Questo processo di modernizzazione sta favorendo un avvio generalizzato delle azioni preventive della disoccupazione e contribuisce alla diffusione di programmi per l'allargamento della partecipazione al mercato del lavoro.

Molte sedi dei Centri per l'Impiego sono state migliorate o attraverso ristrutturazioni o con il trasferimento in nuovi edifici, permettendo così una migliore erogazione dei nuovi servizi previsti dalla riforma. I Centri sono dotati di locali per l'effettuazione di colloqui individuali, spazi di autoconsultazione a disposizione dell'utenza e, tranne in un caso, non presentano barriere architettoniche che impediscano l'accesso ai portatori di handicap. Inoltre le dotazioni informatiche risultano nella maggior parte dei casi pienamente adeguate alle esigenze di servizio, così come quelle di ulteriori apparecchiature da ufficio (fotocopiatrici e fax).

In un'ottica di processo teso al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi pubblici per il lavoro, occorre apprezzare come si vada sviluppando una logica di rete che spinge gli operatori ad interagire con gli altri attori presenti sul territorio: quelli istituzionali (*in primis* gli enti locali), quelli coinvolti direttamente nell'attività del locale mercato del lavoro (associazioni datoriali e sindacali, società di lavoro interinale, Informagiovani, ecc.), nonché quelli impegnati in altri settori di servizio che col lavoro hanno profonde connessioni (istruzione, servizi sociali, servizi sanitari).

Su 66 collaborazioni complessivamente attive nel 2002 nei 13 Cpl regionali, dal punto di vista della formalizzazione, in 34 casi si tratta di accordi che hanno la veste di convenzioni, protocolli d'intesa, accordi di programma su patto sociale, gruppi di intesa, tavoli di concertazione e partnership su progetti specifici, mentre in 32 casi la cooperazione non è regolata da dispositivi formali, basandosi di norma o su una reciproca riconoscibilità di ruolo istituzionale su un determinato tema (per esempio, contatti con le aziende sanitarie locali) o su una consuetudine a collaborare (per esempio, con le scuole e i distretti scolastici o gli Informagiovani), eredità per lo più lasciata dai diversi servizi orientamento provinciali o dagli ex Siop in Provincia di Macerata ai servizi per l'impiego.

Da questo punto di vista, sembra di poter dire che i Cpl abbiano già iniziato a comportarsi come nodi di una rete, che inizialmente ha coinvolto gli altri Centri provinciali attraverso la rete telematica e, naturalmente, i Centri locali per la formazione attraverso il processo di unificazione delle sedi prima separate: ciò ha favorito la concezione dei Cpl non come singoli e separati terminali delle politiche del lavoro, ma come vera e propria rete territoriale dei servizi per l'impiego e, con l'evoluzione quantitativa e qualitativa dei servizi, come rete capillare di opportunità per cittadini ed imprese.

Nel corso del tempo l'apertura ed il confronto con soggetti esterni si è rivelata un'azione necessaria per poter offrire risposte orientate al cliente e vicine alle istanze del territorio: l'ampliamento della gamma dei servizi e la loro graduale personalizzazione, in uno scenario in cui le risorse tendono ad essere sempre più limitate, hanno anche messo i Cpl di fronte ad una serie di difficoltà legate all'inserimento lavorativo di fasce di utenza particolari.

Parallelamente, nuove normative come quelle sul collocamento mirato e sull'obbligo formativo hanno di fatto accelerato il processo, forzando i Centri ad una pratica di lavoro – il lavoro di rete – fino a quel momento conosciuta solo da una parte di essi.

Nonostante questi passi in avanti, permane ancora una certa assenza di uno strumento comune a tutto il territorio nazionale in grado di standardizzare, elaborare e condividere le informazioni in possesso dei singoli Cpl che ostacola gravemente l'avvio di politiche strutturate di sostegno alla mobilità e la disponibilità di basi conoscitive sempre più indispensabili.

Un ruolo in questo senso sarà svolto dal nuovo sistema informativo regionale Marche Job Agency, che intende superare alcune limitazioni presenti nell'architettura di Netlabor. Pensiamo soprattutto al fatto che Netlabor è stato concepito per essere utilizzato esclusivamente dagli operatori dei Centri per l'Impiego e dunque non consente la messa in rete di soggetti esterni al fine di ampliare il livello di servizio. In quest'ottica, il sistema Job Agency, realizzato dalla Regione Marche in collaborazione con le Amministrazioni provinciali ed i Centri per l'Impiego, ha lo scopo di supportare le esigenze funzionali degli uffici, nonché di generare un patrimonio informativo condiviso tra i vari livelli istituzionali.

Per quanto riguarda l'aspetto legato al **personale**, le Amministrazioni Provinciali hanno nel tempo fronteggiato la fase di avvio dei nuovi servizi sia attraverso la formazione del personale interno, sia attraverso il ricorso a professionalità esterne, dimostrando il ruolo-chiave che riveste l'operatore per il decollo delle nuove attività. Nonostante ciò, permane in molti Cpl una situazione in cui il carico di lavoro degli addetti è ancora eccessivo, rendendo difficile la personalizzazione dei servizi che invece sarebbe necessaria. Gli operatori in servizio presso i Cpl della regione sono 303, di cui circa due terzi (69,3%) assunti con contratto a tempo indeterminato, cui si aggiungono un contenuto numero di addetti a tempo determinato (6,6%) ed uno abbastanza consistente di collaboratori (24,1%).

In percentuale, il personale flessibile appare impegnato soprattutto nei servizi che richiedono maggiori competenze specifiche, quali il sostegno alla creazione di impresa (50%), l'incontro domanda-offerta (44,2%), la consulenza orientativa per il lavoro (43,9%), il sostegno all'inserimento lavorativo (41%). Viceversa i servizi che vedono il minore impegno di personale flessibile sono la consulenza alle imprese (16,2%) e gli adempimenti amministrativi (23,3%).

Sulla base di tali dati si evidenzia che il ricorso a contratti atipici per l'erogazione dei nuovi servizi -seppure ha consentito di rispondere in tempi brevi ad un bisogno di personale- nel medio lungo periodo lascia aperta la questione della crescita di competenze necessaria alla competitività del servizio pubblico in un mercato che si è già allargato ad una serie di nuovi attori.

Il rapporto tra personale e servizi vede una maggiore presenza di personale impiegato negli adempimenti amministrativi (mediamente, 4,4 unità totali vi si dedicano esclusivamente, di cui 3,2 è formato da personale a tempo indeterminato), a conferma del fatto che mediamente, il 63% del tempo complessivo degli operatori è assorbito dagli adempimenti amministrativi.

Le mansioni burocratiche sono ancora largamente preponderanti nel lavoro dei Centri per l'Impiego e costituiscono il maggior vincolo allo sviluppo di servizi specialistici. Tali attività riguardano tutti gli aspetti legati agli adempimenti amministrativi/normativi e quindi anche alle comunicazioni relative a migrazioni di forza lavoro, trasferimenti assunzioni, dimissioni e cambi di residenza. Infatti, se, mediamente, in un Centro per

L'Impiego vi sono in servizio 16 persone a tempo indeterminato, 10 di queste (oltre il 60%) sono impegnate, esclusivamente o parzialmente, nelle attività amministrative.

L'attività di sportello è il "cuore" dei servizi per l'impiego. Quasi tutti gli operatori, in quasi tutti i Centri si occupano dell'attività di sportello, accanto a mansioni specifiche svolte generalmente, invece, nei ritagli di tempo o durante la chiusura del Centro al pubblico. Praticamente in quasi tutti i Centri -ad eccezione di alcuni dove le funzioni sono più definite- la rotazione sui ruoli allo sportello è pratica diffusa. Non esiste per il momento una specializzazione delle figure professionali: *tutti devono essere in grado di far tutto*.

In alcuni casi, gli sportelli sono suddivisi in base all'utenza ed alle funzioni: imprese, disabili, disoccupati, informazioni, iscrizioni. In altri casi sono polifunzionali: si cercano di soddisfare le richieste dell'utenza indipendentemente dallo sportello al quale ci si rivolge.

Anche il servizio di consulenza alle imprese è stato attivato nella maggior parte dei Centri, attraverso sportelli espressamente dedicati, mentre in altri casi, pur disponendo di personale che, a richiesta, garantisce informazioni e consulenza specifica, non si è creata una struttura ad hoc. La consulenza offerta dai Centri riguarda principalmente le informazioni legislative sulle assunzioni, sui contratti di lavoro e sulle forme di incentivazione.

Progressi sono stati fatti nell'organizzazione e nell'erogazione dei nuovi servizi previsti dalla riforma (accoglienza, orientamento, incrocio domanda-offerta, percorsi di inserimento, azioni mirate per categorie specifiche, consulenza alle imprese, sostegno all'occupazione femminile) anche se permangono ancora squilibri di una certa entità fra la qualità dei servizi disponibili nelle diverse province.

Ciò comporta la necessità di sviluppare una maggiore personalizzazione dei servizi che implica, da un lato, un profondo cambiamento di prospettiva nel modo di operare dei Centri, che dovranno offrire all'utenza un servizio di consulenza mirato e maggiormente rispondente ai bisogni e alle necessità di ciascuno; dall'altro, una trasformazione a livello organizzativo, attraverso la creazione di diverse linee di servizio dedicate e costantemente monitorate.

Indicazioni positive in tal senso vengono dall'esperienza dei servizi di collocamento mirato che grazie all'aumentata capacità di rete ed all'avanzato livello di controllo sui risultati ottenuti (iscritti ed avviati distinti per tipo di avviamento e per tipologia di utenza), hanno conseguito ad oggi dei risultati assolutamente apprezzabili.

La mediazione e l'incontro tra domanda ed offerta continua a rappresentare la vera *mission* dei Cpl che dovrebbero riuscire ad incrementare i rapporti con le imprese non solo attraverso la consulenza tradizionale (informazioni legislative su assunzioni, tipologie contrattuali e forme di incentivazione), ma anche attraverso la consulenza personalizzata e i servizi di formazione professionale.

Nonostante si registri una crescita sia quantitativa che di qualità nei servizi connessi all'incrocio domanda-offerta, compresi i servizi alle imprese, considerate partner di primo piano da parte dei Cpl, la quota complessiva di collocamenti intermediati dai Servizi pubblici resta bassa; il Centro per l'impiego non riesce ad intermediare più dell'8% degli avviamenti complessivi.

Questa bassa quota di avviamenti realizzati rispetto al totale delle assunzioni sembra imputabile a tre ordini di problemi: 1) la scarsa conoscenza da parte delle imprese dei nuovi servizi disponibili, dei tempi reali di risposta e della qualità delle proposte attivabili da parte dei Cpl; 2) una propensione da parte dei datori di lavoro a privilegiare canali di reclutamento informali (per consuetudine, il passaparola) e/o canali che vengono percepiti come meno vincolanti, ancorché più onerosi dal punto di vista dei costi; 3) la diffusione ancora non sufficiente di servizi di preselezione "certificati" in termini di qualità delle proposte e di tempistica.

Inoltre, anche il servizio di preselezione del personale, ritenuto utile dal 65,2% delle 244 imprese utenti, registra livelli differenziati di erogazione: se 68 aziende su 149 hanno avuto dal Cpl un lungo elenco di nominativi, la quota scende a 54 per le aziende che hanno avuto un elenco di candidati dei quali è stata verificata la disponibilità all'impiego, fino ad un ancora troppo limitato numero di imprese (27) che hanno ottenuto nominativi di candidati preselezionati attraverso colloqui specifici.

Un ulteriore elemento di problematicità riguarda la capacità comunicativa ancora largamente insufficiente del servizio pubblico riguardo ai propri standard di prestazione. Le attività di comunicazione risultano infatti non sistematiche, in parte perché tarate sulle esigenze del momento piuttosto che su un progetto complessivo ed unitario, in parte perché elaborate separatamente dalle diverse province.

Alla limitata pubblicità dei servizi offerti si unisce la non chiara segnaletica esterna ed interna ai Cpl che, in alcuni casi, provoca una non facile rintracciabilità dei Centri nel contesto cittadino ed una difficoltà nel guidare l'utente verso vari servizi.

In definitiva, i Servizi per l'Impiego delle Marche appaiono oggi come un sistema in movimento, all'interno del quale ai soddisfacenti risultati già conseguiti in alcuni ambiti di servizio ed in alcune specifiche realtà, si accompagnano elementi di criticità, che abbisognano di ulteriori interventi da parte delle amministrazioni competenti.

2.3.2. I servizi

Al riassetto delle strutture si è accompagnata l'organizzazione dei nuovi servizi previsti dalla riforma, secondo le indicazioni fornite dagli Standard dei Servizi per l'Impiego e dal più recente Masterplan regionale. I servizi di base previsti dagli standard sono ormai attivi in tutti i Centri per l'Impiego, sebbene per alcuni di questi si possano ravvisare modalità attuative non sempre omogenee fra i diversi Cpl.

Accanto ai nuovi servizi, è rimasto comunque in capo ai Cpl l'espletamento di tutti gli **adempimenti amministrativi** connessi al mantenimento dell'anagrafe dei lavoratori; tali adempimenti peraltro sono stati profondamente modificati negli ultimi anni, non riuscendo però ancora a ridurre il carico di lavoro da essi richiesto, se è vero che ad oggi occupano mediamente il 63% del tempo lavorativo del personale dei Cpl della regione. Inoltre, tali attività (avviamenti, cessazioni, trasformazioni, schede anagrafiche, compilazione e aggiornamento liste, procedure per tirocini e apprendistato, protocollo informatico, statistiche del Centro, gestione personale, centralino, posta, ecc.) sono svolte soprattutto da personale a tempo indeterminato, che se ne occupa prevalentemente in maniera non esclusiva.

Il servizio di **accoglienza** appare ormai attivato in tutti i Cpl, così come previsto dal Masterplan, ed è nella gran parte dei casi strutturato come servizio individuale, che si effettua attraverso brevi colloqui alla scrivania, durante i quali l'utente viene registrato nella banca dati del Centro. Tale pratica risulta essere assai utile, sia per permettere periodicamente al Centro un'analisi della propria utenza, sia per facilitare una sempre maggiore personalizzazione del servizio.

Complementare al servizio di accoglienza è quello di **informazione**, garantito attraverso colloqui individuali ed incontri di gruppo; questi ultimi non sono ancora effettuati presso tutti i Cpl e non appaiono interessare in maniera equilibrata i diversi target di utenza, tendendo a privilegiare soprattutto giovani e studenti. L'informazione viene anche offerta attraverso l'allestimento di spazi attrezzati per l'auto-consultazione, presenti ormai in tutti i Centri della regione. Questi spazi attrezzati presentano peraltro differenze abbastanza rilevanti rispetto alla quantità e alla qualità dei materiali e delle attrezzature disponibili al pubblico. Le differenze non riguardano tanto le informazioni relative alle offerte di lavoro, che sono presenti in tutti i Centri e in quasi tutte le sedi decentrate, quanto gli ulteriori materiali informativi (manualistica sulla ricerca di lavoro, contratti, gazzette ufficiali) disponibili solo in alcuni dei Centri regionali. Sono invece ancora una minoranza i Cpl che hanno attrezzato gli spazi di auto-consultazione con dei personal computer a disposizione dell'utenza, tutti collegati ad internet.

Il servizio di **incontro domanda-offerta** di lavoro viene attivato con modalità alquanto differenziate: tutti i Centri effettuano l'affissione delle proposte lavorative delle imprese in appositi spazi interni, di solito posizionati nell'area di auto-consultazione, mentre solo in pochi casi tali avvisi sono esposti anche in altri spazi all'esterno del Centro. La maggior parte dei Centri si serve anche della stampa e degli altri mass-media, ma soprattutto per le comunicazioni che riguardano il collocamento mirato e gli avviamenti presso la pubblica amministrazione. Vi sono poi diversi Centri che provvedono ad inviare una comunicazione delle domande di lavoro ad altri soggetti interessati (Informagiovani, enti locali, sindacati, ecc.). Un'ulteriore modalità di diffusione della domanda di lavoro è la sua pubblicazione sul sito web del Centro per l'Impiego o della Provincia: a dicembre 2002 solo due province su quattro si erano attrezzate per un tale servizio. Le differenze maggiormente apprezzabili riguardano non tanto le modalità di raccolta e diffusione della domanda e dell'offerta di lavoro, quanto piuttosto le modalità con cui i diversi Centri procedono all'incrocio e al servizio di preselezione. Il diverso livello di strutturazione del servizio comprende anche l'attività di verifica degli esiti delle segnalazioni che è effettuata abitualmente solo in cinque Centri su tredici, mentre nelle altre realtà o non è presente, o è lasciata all'iniziativa dell'azienda. Quei Centri che effettuano puntualmente una tale verifica ottengono risultati assai positivi, con elevate percentuali (comprese fra il 30% ed il 70%) di segnalazioni andate a buon fine, cioè che hanno portato all'assunzione di uno dei candidati segnalati.

Il servizio di **consulenza alle imprese** è stato attivato nella maggior parte dei Centri. La consulenza offerta riguarda principalmente le informazioni legislative sulle assunzioni, sui contratti di lavoro e sulla ricerca di forme di incentivazione. Su questi argomenti il Centro per l'Impiego è considerato una fonte informativa assai valida per un'ampia platea di soggetti: come risulta dal Monitoraggio ARMAL, circa la metà dei servizi di consulenza effettuati sono richiesti dagli stessi consulenti del lavoro.

Il servizio di **consulenza orientativa al lavoro** è ormai attivo presso tutti i Cpl. Ciononostante, considerando il numero di colloqui effettuati, la loro durata ed i prevalenti destinatari, emerge una situazione assai disomogenea a livello regionale. In alcuni casi l'elevato numero di colloqui effettuati induce a pensare che siano stati intesi come colloqui di orientamento anche quelli che andrebbero più propriamente definiti di informazione orientativa. Vi sono peraltro alcuni aspetti organizzativi per i quali il servizio di consulenza orientativa mostra una notevole omogeneità a livello regionale: tutti i Centri per l'Impiego registrano gli utenti del servizio, così come creano un dossier personale per ciascun soggetto che abbia sostenuto almeno un colloquio di orientamento. Decisamente poco sviluppata è invece la pratica della verifica del percorso orientativo realmente seguito dall'utente, prevista dal Masterplan e che peraltro dovrebbe rientrare nelle normali attività di servizio, qualora questo fosse organizzato secondo una logica di risultato, che si ponga cioè degli obiettivi precisi e fissi i tempi necessari al loro raggiungimento.

Anche il servizio di **obbligo formativo** risulta regolarmente attivato sull'intero territorio regionale. Nel 2002 sono stati interessati da tale servizio circa 1.000 giovani, che hanno effettuato colloqui con gli operatori dei Centri, spesso con la presenza dei genitori, e sono stati indirizzati verso l'apprendistato (47,7%), la formazione professionale (36,6%) e, in minor misura, reinseriti nel percorso scolastico (17,7%). Ancora poco implementata l'attività di tutoraggio dei giovani in obbligo, probabilmente a causa del ridotto numero di operatori impiegati in tale servizio. Mediamente, infatti, non vi è neppure un operatore per Centro che si occupi esclusivamente dell'obbligo formativo, a fronte di un ampio ventaglio di attività implicate da tale servizio: incontri di informazione presso le scuole, individuazione dei giovani in obbligo e loro convocazione, colloqui di informazione ed orientamento, contatti con le famiglie, individuazione della modalità di assolvimento dell'obbligo, tutoraggio.

Nelle attività di **sostegno all'inserimento lavorativo**, la misura maggiormente utilizzata dai Cpl regionali è il tirocinio di orientamento e/o formativo che, nel corso del 2003, ha interessato oltre 1.100 utenti. Non tutti i Centri sono però riusciti a promuovere questo strumento presso le imprese con i medesimi risultati.

Sono ancora pochi i Centri che assistono abitualmente gli utenti nella redazione del proprio curriculum vitae; un simile servizio può avere una certa importanza soprattutto per l'utenza meno esperta. In diversi Centri per l'Impiego inoltre sono stati attivati servizi rivolti a specifici segmenti di utenza: sportello che si occupa dei lavoratori in mobilità, per immigrati (in un caso tale servizio prevede anche la presenza di mediatori culturali), per le donne. In un Centro è stato anche creato, a seguito di una convenzione con la Direzione Penitenziaria, uno sportello per l'orientamento e l'inserimento lavorativo dei detenuti autorizzati a lavorare all'esterno del carcere.

Nella maggior parte dei Cpl è anche disponibile un servizio di **sostegno alla creazione di impresa**. Oltre all'assistenza nella progettazione del business-plan, il servizio fornisce agli utenti una consulenza su tutte le forme di incentivazione e di aiuto alla creazione di un'impresa. Trattandosi di un servizio altamente specialistico è assai frequente che sia espletato da personale esterno che si reca al Centro esclusivamente per tale compito.

Per il **collocamento mirato** dei disabili, i risultati ottenuti sono assai soddisfacenti, con oltre 700 avviamenti nel corso del 2002, effettuati quasi esclusivamente per

convenzione (58%) o con chiamata nominativa (40%). L'istituto della convenzione rappresenta indubbiamente uno degli elementi fondamentali per spiegare una tale performance dei Cpl: la convenzione rappresenta infatti un'occasione interessante per le imprese, consentendo di concordare l'assolvimento dell'obbligo in un lasso di tempo adeguato (fino a cinque anni), perlopiù attraverso l'utilizzo di numerose forme di flessibilità e ottenendo agevolazioni sotto forma di sgravi contributivi per l'assunzione di disabili con i requisiti previsti.

2.3.3 L'utenza

Donne. L'utenza femminile rappresenta il 61,5% del totale dell'utenza. Sono soprattutto due elementi a mostrarci come la differenza di genere incida in maniera assai marcata sulla possibilità e sulla modalità di inserimento lavorativo del segmento femminile:

- la consistenza della disoccupazione di lunghissimo periodo (oltre i 24 mesi), che fra le donne è più che doppia rispetto agli uomini (28,1% contro il 12,7% maschile); ciò accade nonostante le donne siano più scolarizzate e siano disposte ad accettare salari mediamente più bassi degli uomini a parità di condizioni di lavoro;
- la diffusa disponibilità nei confronti del lavoro part-time (30,2% contro appena il 5,9% maschile).

Giovani. La popolazione giovanile rappresenta certamente uno dei principali target di utenza dei servizi per l'impiego, verso il quale sono state indirizzate una serie di specifiche misure di politica attiva (tirocini, apprendistato, borse lavoro, ecc.) volte a migliorarne l'occupabilità ed a facilitarne l'ingresso nel mercato del lavoro, attività di informazione/comunicazione (incontri, depliant, manifesti, ecc..) e di costruzione di reti territoriali con soggetti esterni quali Comuni, Informagiovani, Scuole, Università.

I giovani rappresentano una fetta piuttosto ampia dell'utenza, il 44% del totale, con una quota estremamente minoritaria di adolescenti. Fra costoro la presenza di stranieri appare solo lievemente inferiore a quella del campione in generale (12,8% contro 14,1%), e lo stesso avviene anche per la quota di occupati (15,9% contro 17,6%).

Disoccupati di lunga durata. Il 28,7% degli utenti dei Cpl risulta disoccupato da oltre 12 mesi; di questi quasi i due terzi (il 63,4%) si trovano in una condizione particolarmente difficile, essendo senza lavoro da oltre 24 mesi. Questo target è composto per il 70% da donne (percentuale che sale al 77,8% considerando esclusivamente i disoccupati da oltre 24 mesi). Rispetto al resto del campione non vi sono particolari difformità considerando la variabile età, mentre la differenza appare notevole qualora si faccia riferimento al livello di istruzione di questo sottoinsieme di utenti: i diplomati (34,7%) e - soprattutto - i laureati (23%) sono più numerosi che fra gli altri utenti, a dimostrazione di come il sistema produttivo regionale incontri difficoltà nel offrire opportunità occupazionali ai soggetti maggiormente scolarizzati, soprattutto qualora in possesso di diplomi e lauree deboli, che caratterizzano maggiormente l'universo femminile.

Stranieri. Una parte significativa di utenti dei Cpl è rappresentata dagli stranieri (14,1%). Costoro si rivolgono ai Centri prevalentemente per ricercare un lavoro, ma non mancano casi in cui le richieste sono di altro genere: corsi di formazione, tirocini, o semplici adempimenti di tipo amministrativo. Alcuni elementi che sembrano caratterizzare tale popolazione straniera rispetto al resto dell'utenza dei Cpl sono:

- in maggioranza (61,9%) si tratta di soggetti di sesso maschile
- appartengono in gran parte alla fascia medio-giovane della popolazione attiva (il 66,7% ha un'età compresa fra i 26 ed i 35 anni)
- sono in prevalenza in possesso di una qualifica professionale (33,3%) e di un diploma (17,1%), mentre il dato relativo ai laureati è sugli stessi livelli della media generale
- la loro condizione di disoccupazione si protrae generalmente per meno tempo (solo il 24,4% è disoccupato da oltre 12 mesi, contro il 34,9% dell'intero campione).

Occupati. I Cpl sono già attualmente luoghi di interesse anche per gli occupati, con particolare riguardo a coloro i quali hanno contratti di lavoro precari. Essi rappresentano il 17,6% dell'utenza. Si rivolgono ai Cpl per trovare un lavoro con maggiore garanzie di stabilità - a tempo indeterminato (47,3%), determinato (16%), part-time (12,2%) – o per cambiare occupazione (35,1%). Di interesse anche la possibilità di accedere a percorsi formativi (13,7%). Gli occupati che si rivolgono ai Cpl risultano essere lievemente più anziani e meno istruiti rispetto al resto del campione analizzato. Riguardo la condizione professionale, si tratta in massima parte di operai (63,4%) e impiegati (24,2%), cui si può aggiungere un ristretto numero di insegnanti (3,9%), liberi professionisti (3,1%) ed apprendisti (2,3%).

Imprese. Le 244 imprese che nel corso del 2002 sono state clienti dei Cpl della regione sono prevalentemente imprese di recente costituzione (il 56% sono nate dopo il 1991) e di piccole dimensioni (il 67,6% ha meno di 9 addetti). Oltre la metà di queste (il 67,6%) ha effettuato nuove assunzioni nel corso dell'ultimo anno, soprattutto di apprendisti (23%) ed operai (56%), utilizzando quasi sempre forme contrattuali tipiche. Per il reclutamento di tali figure queste imprese si sono rivolte prevalentemente alle conoscenze personali (40,9%), cui segue ad una certa distanza (18,6%) il Centro per l'Impiego. Le imprese si rivolgono ai Cpl quasi esclusivamente per la ricerca di personale, mentre è ancora poco diffusa la conoscenza degli altri servizi offerti (consulenza amministrativa, tirocini e stage, attività formativa), utilizzati da meno del 7% delle imprese intervistate.

3. LA PROGRAMMAZIONE 2004-2006

3.1. Guardare all'Europa

Il processo di Lussemburgo, basato sull'attuazione di una strategia europea coordinata per l'occupazione, è stato avviato dal Consiglio europeo straordinario sull'occupazione del 20 e 21 novembre 1997. La risoluzione del Consiglio, del 15 dicembre 1997, sugli orientamenti in materia di occupazione per il 1998 ha dunque contribuito a lanciare un processo caratterizzato da elevata visibilità, forte impegno politico e ampia accettazione di tutte le parti interessate. La Strategia Europea per l'Occupazione rappresenta in questo senso un percorso volutamente incompiuto, oggetto di continue specifiche ed integrazioni, i cui passaggi fondamentali sono stati:

1. Il Consiglio europeo di Lisbona del 23 e 24 marzo 2000, che ha contribuito ad integrare la strategia europea per l'occupazione nell'ambito di una più ampia agenda politica europea, sostenendo l'adozione di un approccio sistemico al mercato del lavoro e favorendo la convergenza degli orientamenti e dei dispositivi di settore. A Lisbona è stato inoltre fissato l'obiettivo di fare dell'Unione europea l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con posti di lavoro migliori e più numerosi e una maggiore coesione sociale.
2. Il Consiglio europeo di Nizza del 7, 8 e 9 dicembre 2000, che ha approvato l'Agenda sociale europea, secondo la quale il ritorno alla piena occupazione richiede politiche ambiziose in termini di aumento dei tassi di attività, di riduzione dei divari regionali, di riduzione delle ineguaglianze e di miglioramento della qualità dell'occupazione.
3. Il Consiglio europeo di Stoccolma del 23 e 24 marzo 2001, che ha convenuto di integrare gli obiettivi relativi ai tassi di occupazione fissati a Lisbona per il 2010 con obiettivi intermedi per i tassi di occupazione da raggiungere entro il 2005, e con un nuovo obiettivo per il 2010 che prevede l'aumento del tasso di occupazione di donne e uomini in età più avanzata.

Il Consiglio europeo di Stoccolma ha inoltre osservato che ripristinare la piena occupazione non significa concentrarsi soltanto sulla creazione di nuovi posti di lavoro, ma anche su posti di lavoro migliori, e che in tale prospettiva occorrerà definire approcci comuni per mantenere e migliorare la qualità del lavoro (COM(2001) 313 della Commissione, del 20 giugno 2001, intitolata "Politiche sociali e mercato del lavoro: una strategia d'investimento nella qualità"), da inserire come obiettivo generale negli orientamenti per l'occupazione. Il Consiglio europeo di Stoccolma ha altresì dichiarato che la modernizzazione dei mercati del lavoro e la mobilità dei lavoratori devono essere incoraggiate per consentire una maggiore adattabilità ai cambiamenti abbattendo le barriere esistenti.

4. Il Consiglio europeo di Barcellona del 15 e 16 marzo 2002 che, riconfermando l'agenda di Lisbona, ha chiesto una razionalizzazione delle strategie europee per l'occupazione mediante un processo rafforzato, semplificato e gestito in modo più efficace, con un calendario allineato al 2010.

Nell'ultimo decennio, gli intensi sforzi profusi nella riforma del mercato del lavoro e delle politiche, dispositivi allo stesso correlati, ha reso conseguibili alcuni dei principali obiettivi della strategia europea per l'occupazione. Per questo motivo il Consiglio europeo ha indicato la piena occupazione come uno degli obiettivi generali della politica occupazionale e sociale dell'Unione europea. Per conseguire tale finalità si rende quindi necessario l'impegno simultaneo della Comunità e degli Stati membri. Sono inoltre necessari il proseguimento di un insieme organico di politiche per la crescita e la stabilità macroeconomica, ulteriori riforme strutturali atte a migliorare il funzionamento del mercato del lavoro europeo, innovazione e competitività nonché uno Stato sociale attivo che promuova lo sviluppo delle risorse umane, la partecipazione, l'integrazione e la solidarietà.

Preparare la transizione verso un'economia basata sulla conoscenza, approfittare dei vantaggi offerti dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, modernizzare il modello sociale europeo investendo nelle persone e combattendo l'emarginazione e promuovere le pari opportunità sono sfide fondamentali per il processo di Lussemburgo. In questa logica, per conseguire l'obiettivo della piena occupazione fissato a Lisbona, gli Stati membri devono tener conto degli orientamenti con una strategia globale coerente, basata su quattro pilastri e caratterizzata da sei obiettivi orizzontali.

I pilastri della Strategia Europea per l'Occupazione attengono in particolare a:

1. Migliorare l'occupabilità
 - Combattere la disoccupazione giovanile e prevenire la disoccupazione di lunga durata
 - Promuovere impostazioni delle politiche e dispositivi che favoriscano maggiormente l'occupazione: sistema previdenziale, fiscale e di formazione
 - Elaborare una politica di invecchiamento attivo
 - Sviluppare competenze per il nuovo mercato del lavoro nel contesto dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita
 - Sostenere politiche attive per sviluppare il collocamento e per prevenire e combattere il manifestarsi di strozzature nei nuovi mercati del lavoro europei
 - Combattere la discriminazione e promuovere l'integrazione sociale mediante l'accesso all'occupazione
2. Sviluppare l'imprenditorialità e la creazione di posti di lavoro
 - Facilitare l'avvio e la gestione delle imprese
 - Nuove opportunità occupazionali nella società basata sulla conoscenza e nei servizi
 - Interventi per l'occupazione a livello regionale e locale
 - Riforme fiscali per l'occupazione e la formazione
3. Incoraggiare la capacità di adattamento delle imprese e dei lavoratori
 - Modernizzare l'organizzazione del lavoro
 - Sostenere l'adattabilità nelle aziende nell'ambito dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita
4. Rafforzare le politiche per le pari opportunità tra le donne e gli uomini

- Promozione sistematica delle pari opportunità tra donne e uomini
- Affrontare il problema della discriminazione tra donne e uomini
- Conciliare lavoro e vita familiare

A questi pilastri occorre dunque incrociare, trasversalmente, gli obiettivi orizzontali sanciti nella decisione del Consiglio del 18 febbraio 2002, relativa a “Orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell’occupazione” che concernono:

- A. migliorare le opportunità occupazionali e fornire a tutti coloro che intendono iniziare un'attività retribuita adeguati incentivi onde avvicinarsi alla piena occupazione, prendendo atto che gli Stati membri partono da situazioni diverse e che la piena occupazione è un obiettivo inserito nel complesso della politica economica nazionale.
- B. fare in modo che le politiche relative ai quattro pilastri contribuiscano al miglioramento della qualità del lavoro, al fine di accrescere i tassi di occupazione e migliorare la competitività, la produttività ed il funzionamento del mercato del lavoro. Tali interventi devono tener conto sia delle caratteristiche dell'impiego (ad esempio la qualità intrinseca del posto di lavoro, le competenze, l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e l'evoluzione della carriera), sia del contesto più ampio del mercato del lavoro, che abbraccia parità tra i sessi, salute e sicurezza sul lavoro, flessibilità e certezza dell'impiego, integrazione e accesso al mercato del lavoro, organizzazione del lavoro ed equilibrio lavoro-vita privata, dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori, pluralità e non discriminazione, risultati complessivi dell'attività lavorativa e produttività.
- C. elaborare strategie globali e coerenti in tema di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, per aiutare gli individui ad acquisire e ad aggiornare le competenze necessarie ad affrontare i cambiamenti economici e sociali nell'intero ciclo della propria esistenza. Tali strategie devono riguardare in particolare l'elaborazione di sistemi di istruzione iniziale, secondaria e universitaria, di perfezionamento e di formazione professionale per i giovani e per gli adulti, allo scopo di migliorarne l'occupabilità, l'adattabilità e le competenze e di aumentarne la partecipazione alla società basata sulla conoscenza. Esse devono prevedere l'apporto organico degli enti pubblici, delle imprese, delle parti sociali e dei singoli nonché un contributo pertinente da parte della società civile, in modo che tutti partecipino alla realizzazione della società basata sulla conoscenza.
- D. coltivare una collaborazione su tutti i fronti con le parti sociali per l'attuazione, il monitoraggio e il follow-up della strategia per l'occupazione. Le parti sociali, a tutti i livelli, devono infatti impegnarsi attivamente all'affermazione del processo di Lussemburgo.
- E. prestare la dovuta attenzione a tutti e quattro i pilastri nonché agli obiettivi orizzontali, definendo le proprie priorità in maniera equilibrata in modo da rispettare l'organicità degli orientamenti e il loro pari valore. Nella elaborazione dei propri piani d'azione nazionali, gli stati membri dovranno dunque illustrare la strategia occupazionale, il suo policy mix basato sui quattro pilastri e sugli obiettivi orizzontali, specificando in che modo gli interventi relativi ai diversi orientamenti siano stati strutturati per conseguire gli obiettivi a lungo termine. Nella realizzazione della strategia occorrerà tener conto della dimensione e delle disparità regionali, in termini di politiche o obiettivi differenziati, rispettando nel contempo il conseguimento degli obiettivi nazionali e il principio della parità di trattamento.
- F. potenziare l'elaborazione di indicatori comuni a livello europeo che consentano di valutare adeguatamente i progressi compiuti nell'ambito di tutti e quattro i pilastri,

anche rispetto alla qualità del lavoro, e che siano di ausilio nella definizione di parametri di riferimento e nell'individuazione delle buone prassi.

Se l'elaborazione della SEO e l'implementazione delle riforme che ne sono derivate hanno aiutato ad aumentare la capacità di recupero dell'occupazione rispetto al rallentamento economico, ed a generare miglioramenti notevoli sui mercati del lavoro dell'UE, nel corso degli ultimi anni si sono accentuate consistenti debolezze strutturali, che devono essere affrontate con determinazione. I *livelli UE di occupazione e partecipazione* rimangono infatti insufficienti, e la *disoccupazione* resta alta in diversi Stati membri, colpendo in particolare determinate categorie, come i giovani, gli anziani, le donne o le persone con svantaggi specifici. Parallelamente, si stanno manifestando delle *strozzature* in determinati settori e regioni dell'Unione. La *disparità fra i sessi* continua a essere sensibile, sia in termini di occupazione che di disoccupazione, retribuzione e segregazione settoriale e occupazionale: è ancora piuttosto lontana l'attuazione di un efficace *mainstreaming* (integrazione orizzontale) delle questioni di genere in tutti gli Stati membri. Permangono poi gravi *disparità all'interno delle regioni e fra le stesse*. Infine, è essenziale invertire il declino che caratterizza la crescita della *produttività del lavoro*.

Oltre a cercare di risolvere le carenze strutturali che continuano a caratterizzare il mercato del lavoro europeo, la SEO dovrà anche tener conto delle nuove sfide che aspettano il settore dell'occupazione.

Le *tendenze demografiche* costituiscono un problema specifico a medio e lungo termine: è in atto un invecchiamento della forza lavoro, con un declino a lungo termine della popolazione in età da lavoro. Tali problemi tenderanno a far contrarre l'offerta di manodopera, a restringere il potenziale della crescita economica e a compromettere la sostenibilità dei sistemi di protezione sociale. Pertanto, l'aumento della *partecipazione della forza lavoro* è diventato una priorità, e il ruolo potenziale dei lavoratori provenienti da paesi terzi riceve una maggiore attenzione.

La *globalizzazione e la transizione verso un'economia basata sulla conoscenza* stanno a loro volta accelerando il passo della ristrutturazione economica, col rischio di un'erosione delle qualifiche e dell'emarginazione sociale. Una positiva gestione del cambiamento economico e sociale sta diventando una priorità assoluta per la politica dell'occupazione. L'*investimento nel capitale umano* è centrale per raggiungere l'obiettivo di Lisbona di diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva del mondo. La quota crescente che nell'economia spetta ai servizi, il ritmo delle innovazioni tecnologiche, l'aumento di peso del sapere e dell'informazione nel valore della produzione e l'entità della ristrutturazione economica e sociale sono tutti argomenti a favore di tale investimento. L'UE soffre di un insufficiente livello d'investimenti nel capitale umano e in quelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) tanto necessarie per aumentare la produttività e la qualità sul lavoro.

La *vita lavorativa sta diventando più complessa* in ragione di una maggiore irregolarità delle modalità di lavoro. Occorre ormai tenere conto di un certo numero di *transizioni*, compreso il passaggio dalla scuola alla vita lavorativa, da un posto all'altro, fra livelli professionali diversi, tra la vita lavorativa e la pensione e fra lavoro e formazione, includendo anche periodi di interruzione della carriera e di assistenza ai familiari e custodia dei bambini. Quest'ultimo punto solleva il problema di un'equa ripartizione del

lavoro retribuito e non retribuito fra uomini e donne. L'*equilibrio tra flessibilità e sicurezza* sta diventando una preoccupazione concreta per una parte sempre maggiore della forza lavoro.

La SEO deve fornire una risposta politica a tali sfide, strutturata attorno all'ambizioso obiettivo fissato a Lisbona di ottenere il pieno impiego, la qualità sul lavoro ("posti di lavoro migliori per tutti") e l'integrazione sociale.

Se ad oggi il metodo di coordinamento aperto della SEO, basato sull'articolo 128 del trattato, ha dato prova della propria validità, occorre tuttavia porsi con forza l'obiettivo di una razionalizzazione complessiva, funzionale a conferire maggiore stabilità agli orientamenti. L'esperienza insegna che misure importanti riguardanti il mercato del lavoro richiedono spesso del tempo per la loro concezione, adozione e attuazione, e ancor più ne richiedono per provare la propria efficacia. Occorre quindi riformulare gli orientamenti oggi espressi, accentuando l'attenzione sui risultati, con meno enfasi sui metodi usati e una migliore definizione dei risultati da raggiungere. Ciò dovrebbe essere ottenuto, nella misura del possibile, in base a obiettivi quantitativi adeguati.

La nuova generazione di orientamenti per l'occupazione deve dunque rispondere alle istanze sopra menzionate. Una ristrutturazione - che si allontani dagli attuali "obiettivi orizzontali" e orientamenti specifici raggruppati in quattro "pilastri" - appare necessaria vista la necessità di tener conto delle nuove sfide per l'UE e dell'esigenza di una semplificazione. Senza pregiudicare in questa fase l'architettura esatta dei futuri orientamenti, appare necessario che essi tengano conto degli elementi che seguono:

- tre obiettivi generali rispecchianti l'equilibrio di Lisbona;
- una maggiore sottolineatura di realizzazione e *governance* della SEO;
- l'individuazione di un numero limitato di priorità;
- messaggi specifici indirizzati alle parti sociali;
- definizione di obiettivi appropriati.

La fissazione di obiettivi è fra le principali conquiste e successi della strategia europea per l'occupazione. La revisione della strategia in direzione di orientamenti più improntati ai risultati richiede un adeguamento degli obiettivi, i quali dovranno sostenere i tre principi generali e le priorità specifiche d'azione sotto individuate.

In questa ottica, la comunicazione della Commissione (COM(2003) n. 6 – Il futuro della strategia europea per l'occupazione (SEO) "Una strategia per il pieno impiego e posti di lavoro migliori per tutti") rileva la necessità che gli orientamenti tengano conto dei seguenti tre obiettivi generali:

- a) **piena occupazione**: aumentare l'occupazione e i tassi di partecipazione necessita di un'ampia combinazione di politiche con misure riguardanti sia la domanda che l'offerta, come pure misure che influenzino l'ambiente macroeconomico e in generale il clima per la creazione di posti di lavoro.
- b) **qualità e produttività sul lavoro**: in particolare si intende la soddisfazione per il salario percepito e le condizioni di lavoro, la salute e sicurezza sul posto di lavoro, equilibrio tra flessibilità, organizzazione e sicurezza. Lo spostamento verso posti di migliore qualità è poi strettamente correlato con la transizione verso un'economia basata sulla conoscenza, pertanto investimenti continui nel capitale umano, nella tecnologia e nell'organizzazione del lavoro.
- c) **coesione e mercato del lavoro inclusivo**: risulta presente una forte dimensione locale dell'esclusione dal mercato del lavoro. L'accesso a un posto

di lavoro, la garanzia che vi sia la possibilità di acquisire le competenze necessarie per entrare nel mercato del lavoro e rimanervi e la possibilità di progredire in termini retributivi e di qualifiche, sono importantissimi fattori di promozione dell'integrazione sociale.

In considerazione della valutazione dei primi cinque anni della SEO e delle discussioni tenutesi negli ultimi anni sul futuro della stessa, la Commissione individua poi alcune priorità trasversali, che interagiscono e consolidano i tre obiettivi:

1. **misure attive e preventive per le persone disoccupate e inattive:** fare l'offerta giusta alla persona giusta al momento giusto potrebbe essere un principio guida. A tal fine è necessario procedere all'individuazione precoce delle necessità di ciascuna persona in cerca di lavoro e alla tempestiva stesura di un piano d'azione personalizzato, nell'ottica dell'integrazione duratura nel mercato del lavoro. I risultati a cui tendere sono rappresentati dalla riduzione della disoccupazione giovanile e della disoccupazione di lunga durata.
2. **far sì che il lavoro paghi:** il sistema degli incentivi finanziari è uno dei fattori determinanti della partecipazione al mercato del lavoro. E' necessario tendere ad un equilibrio fra redditi di lavoro – risultanti dal livello della retribuzione e da quello della tassazione – e redditi percepiti in stato di disoccupazione o inattività, affinché si creino i dovuti presupposti per determinare la convenienza a rimanere o rientrare nel mercato del lavoro.
3. **promuovere l'imprenditorialità per creare posti di lavoro migliori e più numerosi:** l'innovazione e l'attività imprenditoriale sono motori di primaria importanza per aumentare la concorrenzialità, la crescita e la creazione di posti di lavoro duraturi, di maggiore produttività e di più elevata qualità. Occorre sensibilizzare la popolazione sul fatto che l'attività imprenditoriale è una possibilità di carriera e per conferire capacità manageriali agli imprenditori attuali e potenziali mediante l'intero sistema educativo; sono da incoraggiare l'imprenditorialità femminile e la creazione di imprese da parte dei disoccupati, riducendo gli ostacoli amministrativi, fiscali o finanziari relativi all'assunzione di personale. Ancora occorre sensibilizzare le aziende in merito alla responsabilità sociale, fornendo anche assistenza per aiutarle a migliorare l'organizzazione e le condizioni di lavoro, anche per quanto riguarda l'introduzione di nuove tecnologie mediante, per esempio, appropriati servizi di informazione e consulenza.
4. **trasformare il lavoro nero in occupazione regolare:** la lotta al lavoro nero richiede una combinazione di politiche che preveda allo stesso tempo azioni preventive e l'applicazione di sanzioni, quindi: semplificazione delle procedure e delle normative, una maggiore sensibilizzazione del pubblico quanto ai possibili effetti negativi del lavoro nero e dell'economia sommersa, lo scambio di informazioni e una maggiore comunicazione. E' essenziale la conoscenza del fenomeno, quindi: promuovere e migliorare la raccolta dei dati e procedere al monitoraggio dei progressi nel settore, comprendendo anche una valutazione dell'impatto delle iniziative adottate.
5. **promuovere l'invecchiamento attivo:** è questo un processo strettamente legato ad altre priorità già enunciate: creazione di più posti di lavoro, aumentarne la qualità, far sì che il lavoro paghi, promuovere qualifiche più elevate e adattabili e rendere il lavoro un'opzione reale per tutti.
6. **immigrazione:** l'immigrazione economica potrebbe aiutare a superare le carenze di manodopera sul breve periodo in molti settori, ma il contributo degli immigrati all'occupazione e alla crescita economica dipenderà dalla loro integrazione nel mercato del lavoro e dalla riuscita della loro integrazione nella

società. Le misure occupazionali devono essere collegate a strategie esaustive di integrazione, che diano l'opportuna considerazione all'effetto dell'emigrazione sui paesi d'origine.

7. **promuovere l'adattabilità sul mercato del lavoro:** la capacità delle imprese e dei loro dipendenti di gestire il cambiamento in modo positivo sarà un punto centrale nel successo delle future politiche per l'occupazione e dipenderà da un buon equilibrio tra flessibilità e sicurezza sul mercato del lavoro.
8. **investimento in risorse umane e strategie per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita:** rappresentano un requisito fondamentale per migliorare la qualità del lavoro e la sua produttività, nonché un fattore di promozione della partecipazione della forza lavoro e dell'integrazione sociale. E' necessario pertanto indirizzare la spesa verso risorse umane e aumentare l'efficienza degli investimenti nell'istruzione e nella formazione; ridurre la dispersione e l'abbandono scolastico e aumentare il livello di istruzione. Risulta senz'altro utile anche introdurre standard qualitativi e incentivi per i datori di lavoro e per gli individui, al fine di aumentare volume e qualità degli investimenti privati nel capitale umano.
9. **pari opportunità e differenza di genere:** un continuo aumento nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro è di fondamentale importanza per raggiungere gli obiettivi prefissati in materia occupazionale, in particolare incoraggiando le donne a rimanere più a lungo sul mercato del lavoro e facilitando la partecipazione o il reinserimento delle madri con figli piccoli. A tal fine la Regione si impegna nel modo più ampio possibile la cultura della pari opportunità e differenza di genere nell'ambito scolastico e formativo, strumentale al conseguimento degli obiettivi qui di seguito elencati. In questo campo le politiche occupazionali dovranno occuparsi delle disparità strutturali del mercato del lavoro, quali il divario per quanto riguarda occupazione, disoccupazione e forme non tradizionali d'impiego, la segregazione tra i sessi per settori e professioni, la disparità retributiva e la promozione delle donne ai posti decisionali. E' inoltre importante promuovere condizioni più favorevoli per entrare, rientrare e rimanere sul mercato del lavoro.
10. **sostenere l'integrazione e combattere la discriminazione sul mercato del lavoro per le persone svantaggiate:** questa priorità è importante soprattutto al fine di prevenire l'emarginazione sociale e intervenire a favore della sostenibilità dei sistemi di protezione sociale. Per far questo è necessario individuare le persone o le categorie con un livello particolarmente basso di partecipazione al mercato del lavoro, ad es. disabilità, origine etnica, situazione familiare, età, luogo di residenza, etc. per elaborare risposte politiche adeguate, possibilmente basando gli interventi su obiettivi quantitativi.
11. **affrontare le disparità regionali in campo occupazionale:** obiettivo e priorità comunitari da rapportare alla dimensione provinciale che pure presenta differenti livelli occupazionali e disoccupazionali.

La stessa relazione della Commissione al Consiglio Europeo di primavera COM (2004) n. 29 "Promuovere le riforme di Lisbona nell'Europa allargata", nel riconoscere gli innegabili progressi compiuti nel corso degli ultimi 4 anni evidenzia con forza la necessità di puntare con forza al conseguimento dei tre obiettivi definiti, attraverso un'energica applicazione delle riforme nei diversi settori, fondate sul presupposto dell'integrazione, convergenza delle diverse politiche. L'inadeguata attuazione della strategia di Lisbona potrebbe infatti comportare rilevanti costi netti per l'Europa in termini di una crescita ridotta, di ritardi nel miglioramento dei tassi occupazionali e di un

crescente divario rispetto ad alcuni nostri importanti partner nei settori dell'istruzione, della ricerca e dello sviluppo.

A tal fine, le priorità per il 2004 si fondano dunque sull'esigenza di sostenere investimenti, competitività ed occupazione, impegnandosi a:

- Mantenere il ritmo delle riforme già avviate
- Aumentare gli investimenti a sostegno della crescita
- Potenziare la competitività in un'economia sostenibile
- Concentrarsi sulle riforme relative all'invecchiamento attivo
- Preparare la revisione intermedia del 2005

E' in questo contesto ed a sostegno di questa strategia che s'inserisce il nuovo Piano Triennale degli interventi per le politiche attive del lavoro della Regione Marche.

Peraltro, anche in tema di formazione e politiche del lavoro, il rapporto della Regione con l'Unione Europea non si limita ad un "recepimento" delle raccomandazioni e degli obiettivi comunitari. Con gli uffici dell'Unione, e con gli altri Stati membri, il dialogo è da tempo positivamente avviato ed è intenzione della Regione intensificarlo anche in forza delle nuove competenze che le sono state attribuite dalla riforma del titolo V della Costituzione.

Il Fondo Sociale Europeo, infatti, non è stato e non è solo un'importantissima fonte di finanziamento per la realizzazione delle politiche regionali, è anche un laboratorio di idee e di sperimentazioni, di contenuti e di metodologie, di interscambi multiculturali, estremamente importante per un continuo miglioramento delle politiche e del sistema regionale.

In questa ottica, la Regione Marche dedicherà maggior attenzione alle varie sperimentazioni che si stanno effettuando in campo europeo, dall'e-learning ai programmi di scambio di operatori, al fine di acquisire sempre maggiore capacità di dialogo con l'Unione Europea"

La Regione Marche dovrà infine dotarsi di nuove capacità programmatiche e gestionali, in vista della possibilità di una riduzione del contributo comunitario dopo il 2006, per mantenere un livello di prestazioni conforme a quello europeo; ciò richiederà una tempestiva preparazione del personale per far fronte ai nuovi ruoli che la Regione dovrà assumere, nonché la rivisitazione e ridefinizione sia della sua mission che della sua strutturazione.

3.2 Le scelte regionali: risorse, strategie, strumenti, obiettivi

3.2.1 Le strategie regionali di sviluppo sociale ed economico

Le strategie regionali sono fortemente orientate dalla priorità di facilitare lo sviluppo dei sistemi economici locali, salvaguardando nel contempo il patrimonio sociale, culturale e ambientale accumulato nel corso degli anni.

Principi quali l'accumulazione di esperienze e forme di conoscenza radicate a livello locale, la valorizzazione del capitale umano e sociale, l'utilizzo di metodi lavorativi flessibili, costituiscono infatti i presupposti di una tipologia di organizzazione produttiva su base distrettuale, che non solo ha contribuito positivamente allo sviluppo dell'innovazione ed alla creazione di valore aggiunto per le produzioni nazionali ed europee ma ha anche favorito lo sviluppo di una politica integrata di sviluppo che coniuga le esigenze di crescita economica con quelle della coesione sociale e tutela dell'ambiente.

La crescente integrazione a livello globale dell'economia e dei mercati determina la necessità da parte delle imprese marchigiane di spostarsi sempre di più su segmenti di mercato caratterizzati da un maggior contenuto immateriale, che sappiano cioè valorizzare elementi competitivi diversi dal prezzo. In questi mercati la qualità totale dei prodotti, il territorio di provenienza, i criteri sociali ed ambientali influenzeranno in misura sempre maggiore le scelte di consumo e dovranno orientare gli investimenti che le amministrazioni locali decideranno di intraprendere, in modo concertato, con i loro territori. Non a caso i processi di internazionalizzazione delle produzioni richiedono, tra l'altro, la capacità da parte delle imprese di applicare a tutti i livelli della catena organizzativa e produttiva i criteri di tutela ambientale e responsabilità sociale, nell'ottica di pervenire a strumenti di tracciabilità e valutazione complessiva delle modalità di produzione.

La Regione ha ormai adottato di conseguenza indirizzi in materia di politiche industriali, di sviluppo sostenibile e sociale, di qualità del lavoro e di formazione professionale che tendono a facilitare processi di riqualificazione produttiva in atto, focalizzando e riorientando sempre di più le strategie di sostegno per tener conto della forte evoluzione dei mercati –nazionali e internazionali- di riferimento. Investire in conoscenza, qualità e innovazione al fine di preservare il modello di sviluppo marchigiano basato su una rete distrettuale di piccole e piccolissime imprese consente, nel medio periodo, una migliore tenuta della capacità produttiva e competitività per fronteggiare la difficile congiuntura economica aggravata dalla debolezza del dollaro americano che rende più difficile accedere per i prodotti marchigiani in alcuni tradizionali mercati di sbocco della regione.

Pur nelle difficoltà del momento, la cultura del "lavorare in filiera", la ricerca continua della qualità e dell'eccellenza nelle produzioni artigianali e agro-alimentari permette di sviluppare azioni convergenti tra le imprese e l'università e tra queste e il sistema dei centri di servizi. La Regione intende facilitare lo sviluppo delle nuove tecnologie e un'ulteriore integrazione tra ricerca e impresa per consolidare processi produttivi orientati all'innovazione e al cambiamento.

La strategia dell'Amministrazione regionale è dunque incentrata sulla promozione di un sistema economico competitivo a livello internazionale, ambientalmente sostenibile, ma sempre responsabile e socialmente sostenibile, fondato sulla crescita della produzione di valore aggiunto, sulla ricerca e l'innovazione tecnologica, sulla qualità delle produzioni e la valorizzazione delle risorse umane.

Questa grande e complessa azione di profondo rinnovamento delle strutture e delle modalità di governo territoriale è indirizzata a promuovere, in maniera coordinata, un sistema economico attento ai temi dell'integrazione e della coesione, che vede nei sistemi distrettuali e di filiera un punto di forza per la crescita della competitività e per rispondere alle sfide della globalizzazione. L'obiettivo deve essere costantemente integrato da un crescente valore aggiunto dei servizi offerti dalla pubblica amministrazione alle imprese: in questa direzione l'istituzione di dipartimenti all'interno dell'ente Regione e di specifici sportelli tematici diminuisce i costi di transazione e migliora il rapporto tra domanda e offerta di servizi integrati e la messa in rete di esperienze e *best practices*.

In questa direzione i più significativi indirizzi strategici per la valorizzazione del territorio, il sostegno alle imprese e la qualificazione dell'occupazione riguardano:

- l'accrescimento del posizionamento strategico del sistema economico preservando le caratteristiche sostanziali del modello di sviluppo locale. Per il sistema agroalimentare si punta infatti al miglioramento della capacità produttiva delle aziende, incentivandone l'ammodernamento e la ristrutturazione, la formazione professionale e l'insediamento di giovani. Per le piccole e medie imprese si favoriscono le attività di ricerca e sviluppo, l'innovazione anche a carattere organizzativo, gli investimenti per la realizzazione e certificazione di sistemi di qualità;
- il sostegno dei progetti per lo sviluppo turistico e la qualità dell'offerta promossi dai Sistemi Turistici Locali riconosciuti quali strumenti di integrazione tra pubblico e privato per lo sviluppo e la valorizzazione coordinata del complesso delle risorse locali;
- il superamento del divario infrastrutturale delle Marche rispetto alle regioni centro-settentrionali, con particolare riguardo alle infrastrutture stradali di lunga percorrenza, alla rete viaria intermedia e al completo raddoppio della trasversale ferroviaria;
- l'avvio di una profonda riorganizzazione del sistema dei trasporti basata su politiche mirate di sviluppo logistico integrato e sul completamento dei nodi dell'intermodalità: porto, aeroporto ed interporto;
- la riorganizzazione delle attività regionali per sostenere la proiezione internazionale e la promozione economica della regione è volta ad assicurare un migliore accesso ai servizi di sostegno pubblico nazionali non trasferiti o delegati alle regioni. Si tratta di un intervento addizionale rispetto alla normale attività promozionale a sostegno dell'artigianato, dell'agroalimentare e del turismo che si concretizza in un'azione di accompagnamento all'estero del sistema produttivo mediante accordi quadro a carattere istituzionale con regioni-controparti che rappresentano importanti mercati per le esportazioni marchigiane.
- l'innovazione tecnologica, organizzativa e finanziaria, per favorire la crescita competitiva e il rafforzamento strutturale delle piccole e medie imprese marchigiane, sviluppando attraverso le strutture dell'Amministrazione

regionale i progetti integrati che consentano di utilizzare le azioni di promozione e sostegno di iniziativa comunitaria, nazionale e regionale;

- la formazione, finalizzata alla qualificazione del ricambio imprenditoriale e del ricambio professionale, all'accREDITamento delle strutture formative, alla valorizzazione del capitale umano più direttamente funzionale allo sviluppo del Sistema Marche;
- la costruzione di un sistema integrato di istruzione e formazione per consentire a ciascun individuo la possibilità di un apprendimento permanente, anche attraverso la realizzazione delle attività di nuova competenza regionale in materia di offerta formativa;
- l'integrazione ambientale, collegata ad obiettivi di sviluppo sostenibile, di tutela e risanamento ambientale, che vanno impostati non solo in termini di vincoli da rispettare, ma anche di nuove occasioni di sviluppo qualitativo da sfruttare e da sostenere quali il risanamento e la valorizzazione del territorio rurale e delle aree urbane, la riconversione dei siti produttivi dismessi, il riuso dei materiali;
- il consolidamento del ruolo di indirizzo e programmazione della Regione nel campo delle politiche culturali, attraverso l'adozione del nuovo piano di settore per i beni e le attività culturali che, nel nuovo quadro di scarsità di risorse, precisi tra l'altro l'integrazione programmatica e il concorso finanziario tra la Regione e il sistema delle Autonomie Locali, cui è affidato il governo della vita culturale permanente sul territorio.

3.2.2 La riprogrammazione finanziaria FSE

Alla luce dei nuovi orientamenti comunitari, delle modifiche del contesto del mercato del lavoro e normativo nazionale, nonché dei risultati del primo triennio di attuazione, il Fondo Sociale Europeo, Ob. 3, POR 2000-2006, è stato ridefinito, a metà periodo, nella propria strategia di intervento e nelle misure, nonché negli obiettivi e nei contenuti delle azioni.

Nell'ottica dei rinnovati orientamenti comunitari, particolare attenzione viene posta al miglioramento delle possibilità occupazionali per quei soggetti e gruppi sociali che incontrano maggiori difficoltà di inserimento nel lavoro e all'integrazione di azioni sia dal lato della domanda che dell'offerta di lavoro. Tali obiettivi vengono perseguiti conferendo grande rilevanza ad interventi che consentano di migliorare il funzionamento del mercato del lavoro e della formazione professionale, con particolare riguardo alla recente riforma e modernizzazione del sistema dei servizi per il lavoro, del sistema e degli interventi di formazione professionale durante tutto l'arco della vita, dell'istruzione, della ricerca e del trasferimento tecnologico in una logica di sviluppo e di governo integrato delle sue componenti.

Queste considerazioni programmatiche hanno portato alla individuazione di sei obiettivi globali da abbinare agli Assi di intervento del Fondo Sociale Europeo come di seguito riportato:

Obiettivo globale 1: Contribuire all'occupabilità dei soggetti in età lavorativa

Asse A – Sviluppo e promozione di politiche attive del mercato del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione, evitare a donne e uomini la disoccupazione di lunga durata, agevolare il reinserimento dei disoccupati di lunga durata nel mercato

del lavoro e sostenere l'inserimento nella vita professionale dei giovani e di coloro, uomini e donne, che si reinseriscono nel mercato del lavoro

Misura A.1 – Organizzazione dei servizi per l'impiego

Misura A.2 - Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro

Obiettivo globale 2: Promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone esposte al rischio di esclusione sociale

Asse B – Promozione di pari opportunità per tutti nell'accesso al mercato del lavoro, con particolare attenzione per le persone che rischiano l'esclusione sociale

Misura B.1 - Inserimento lavorativi e reinserimento di gruppi svantaggiati

Obiettivo globale 3: Sviluppare un'offerta di istruzione, formazione e orientamento che consenta lo sviluppo di percorsi di apprendimento per tutto l'arco della vita favorendo anche l'adeguamento e l'integrazione tra i sistemi della formazione, istruzione e lavoro.

Asse C – Promozione e miglioramento della formazione professionale, dell'istruzione e dell'orientamento, nell'ambito di una politica di apprendimento nell'intero arco della vita, al fine di agevolare e migliorare l'accesso e l'integrazione nel mercato del lavoro, migliorare e sostenere l'occupabilità e promuovere la mobilità professionale.

Misura C.1 – Adeguamento del sistema della formazione professionale

Misura C.2 – Prevenzione della dispersione scolastica e formativa

Misura C.3 – Formazione superiore

Misura C.4 – Formazione permanente

Obiettivo globale 4: Sostenere le politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro, promuovere la competitività e favorire lo sviluppo dell'imprenditorialità

Asse D – Promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro, dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro nonché della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca, nella scienza e nella tecnologia

Misura D.1 – Sviluppo della formazione continua, della flessibilità del mercato del lavoro e della competitività delle imprese, con priorità alle PMI

Misura D.2 – Adeguamento delle competenze della Pubblica Amministrazione

Misura D.3 – Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini di impiego

Misura D.4 – Miglioramento delle risorse umane nel settore della ricerca e dello sviluppo tecnologico

Obiettivo globale 5: Migliorare l'accesso, la partecipazione e la posizione delle donne nel mercato del lavoro

Asse E – Misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale, e a ridurre la segregazione verticale e orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro

Misura E.1 – Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro

Obiettivo globale 6: Migliorare i sistemi di monitoraggio, valutazione e informazione

Asse F – Accompagnamento del Programma Operativo

Misura F.1 – Azioni comprese nella regola generale

Misura F.2 – Azioni escluse dalla regola generale (informazione e pubblicità, valutazione esterna, ecc.)

Dall'analisi del nuovo documento di programmazione proposto emerge che le modifiche apportate rispondono, sostanzialmente, a tre diversi ordini di esigenze:

1. Recepire novità normative introdotte a livello comunitario, nazionale e regionale

Le principali modifiche sono state introdotte a seguito dell'entrata in vigore delle nuove normative introdotte dalla L. 30/03 e disciplinate dal relativo Decreto Legislativo di attuazione n. 276/03. In particolare, è necessario:

- prevedere e disciplinare l'ingresso nel mercato del lavoro di organismi privati che, accanto a quelli pubblici, saranno autorizzati o accreditati a svolgere servizi al lavoro;
- riferirsi nella definizione dei possibili destinatari delle Azioni e degli interventi, alle disposizioni regionali in tema di gestione del collocamento emanate in attuazione del D.lgs. 297/2002;
- prevedere una linea di intervento specifica relativa all'attuazione di "azioni formative per l'apprendistato rivolto all'alta formazione";
- riconoscere al neo-istituito Servizio Istruzione della Regione Marche la qualifica di "Organismo intermedio" al pari delle Amministrazioni Provinciali;
- ampliare le tipologie dei potenziali destinatari delle attività formative programmate nell'ambito della Misura D2, includendo anche gli operatori di imprese e società a prevalente capitale pubblico e soggetti impiegati presso enti pubblici con contratti di lavoro atipici.

2. Adeguarsi a scelte condivise con le altre Amministrazioni Regionali.

L'allineamento alle decisioni condivise con le altre Amministrazioni Regionali effettuato nell'ambito del Coordinamento Tecnico delle Regioni ha invece comportato:

- l'abolizione di alcuni vincoli finanziari originariamente inseriti nel POR che assumono, nella nuova programmazione, il valore di obiettivi tendenziali. Ci si riferisce, in particolare, ai vincoli finanziari relativi:
- all'entità degli interventi da attivare nelle aree Obiettivo 2, il cui valore diventa puramente indicativo
- all'approccio preventivo, cui sarà orientativamente destinato il 70% delle risorse programmate per l'Asse A
- ai finanziamenti alle PMI, cui sarà orientativamente destinato l'87% delle risorse programmate per l'Asse D
- all'entità delle risorse da destinare a progetti interregionali;
- la modifica di alcuni aspetti sostanzialmente di ordine tecnico, quali:
- la modifica del titolo originario della Misura A1 "Organizzazione e implementazione dei nuovi servizi per l'impiego" in "Implementazione dei servizi per l'impiego e messa in rete delle strutture";
- l'accorpamento delle ex Misure A2 e A3 nella nuova Misura A2 (inserimento e reinserimento lavorativo);
- la specifica descrizione delle tipologie di azioni attivabili all'interno delle singole Misure effettuata solo nel Complemento di Programmazione;
- l'eliminazione di tutti quei passaggi in cui venivano richiamate date ormai superate.

3. Relazionarsi con l'esperienza finora maturata nella gestione del Programma Operativo Regionale e inglobare, nel piano finanziario complessivo, le risorse aggiuntive dovute alla assegnazione di ulteriori fondi comunitari pari a 7.016.236 euro.

L'esperienza finora maturata ha suggerito la necessità di modificare il piano finanziario complessivo al fine di incrementare le risorse programmate per le Misure A1, B1, E1 (tab. 29 e 30).

Tab. 29 - Variazioni al piano finanziario per Assi

Asse	Risorse originarie previste POR 2000-2006	Risorse post-riprogrammazione	Variazioni
Asse A	87.286.091	90.302.327	+3.016.236
Asse B	11.544.289	14.544.289	+3.000.000
Asse C	76.532.998	76.532.998	-
Asse D	71.842.086	70.842.086	-1.000.000
Asse E	29.283.076	31.283.076	+2.000.000
Asse F	8.447.040	8.447.040	-
Totale	284.935.580	291.951.816	+7.016.236

Tab. 30 - Variazioni al piano finanziario per Misure

Misure	Risorse originarie previste POR 2000-2006	Risorse post-riprogrammazione	Variazioni
A1	26.185.827,00	31.185.827,00	5.000.000,00
A2 e A3	61.100.264,00	59.116.500,00	- 1.983.764,00
B1	11.544.289,00	14.544.289,00	3.000.000,00
C1	15.189.860,00	11.189.860,00	- 4.000.000,00
C2	7.601.654,00	7.601.654,00	-
C3	40.246.168,00	44.246.168,00	4.000.000,00
C4	13.495.315,00	13.495.315,00	-
D1	19.290.193,00	21.290.193,00	2.000.000,00
D2	7.711.894,00	4.711.894,00	- 3.000.000,00
D3	30.471.582,00	30.471.582,00	-
D4	14.368.418,00	14.368.418,00	-
E1	29.283.076,00	31.283.076,00	2.000.000,00
F1	5.068.223,00	5.068.223,00	-
F2	3.378.817,00	3.378.817,00	-
Totale	284.935.580,00	291.951.816,00	7.016.236,00

Come è possibile notare, l'incremento della dotazione finanziaria delle Misure A1, B1 ed E1 è stato in gran parte finanziato con le risorse della performance.

Infine sono state recepite le indicazioni pervenute dalla Commissione Regionale per l'Emersione del lavoro irregolare e dall'Autorità Ambientale, esplicitando che la Regione Marche perseguirà obiettivi di equità sociale anche tramite la realizzazione di

iniziative finalizzate a favorire l'emersione e inserendo, nel Complemento di Programmazione, quale ulteriore criterio di valutazione, l'incidenza ambientale potenziale delle singole Misure.

3.2.3 Il Masterplan regionale dei Servizi per l'Impiego 2003-2006

Gli obiettivi strategici della programmazione 2003-2006, indicati nel Masterplan regionale, sono di favorire l'ulteriore sviluppo dei servizi per l'impiego in un'ottica di sistema regionale e di creare le condizioni per un sistema pubblico di servizi sempre più qualificato e competitivo, ovvero in grado di offrire prestazioni e servizi adeguati (efficaci ed efficienti) in risposta ai bisogni di cittadini ed imprese.

Il raggiungimento di tali obiettivi strategici è legato, innanzitutto, alla messa in opera di azioni specifiche, capaci di incidere in maniera determinante sull'intero sistema regionale. In sintesi gli interventi a competenza regionale prevedono: a) la messa in rete dei Centri per l'Impiego, attraverso lo sviluppo del Sistema Informativo Lavoro (Sil) denominato Marche Job Agency; b) l'elaborazione di standard di qualità e di standard minimi di nuovi servizi c) l'elaborazione di una metodologia per il monitoraggio dei Servizi per l'Impiego.

All'interno della strategia generale, gli elementi base che fungono da guida alle azioni proposte nel Piano d'azione 2003-2006 possono essere sintetizzate in

- Progressivo utilizzo delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)
- Progressiva e costante personalizzazione dei servizi
- Sviluppo di una linea di servizio dedicata ai cittadini occupati (informazione, formazione e consulenza), anche in un'ottica di prevenzione della disoccupazione.

Il Masterplan 2003-2006 ha inoltre evidenziato alcune aree sensibili di miglioramento per lo sviluppo del sistema regionale dei Spl. Le aree individuate come strategiche, che il Piano di azione 2003-2006 ha assunto come direttrici, sono

- Ampliamento della gamma di servizi da sottoporre a standard, funzionale alla strutturazione ed esistenza del sistema regionale
- Accelerazione del processo di attivazione dei Centri per l'Impiego nei confronti del cliente impresa, in qualità di destinatario diretto e indiretto di tutti i servizi del sistema
- Miglioramento della capacità di offerta di servizi personalizzati, ovvero setting individuali, gruppi omogenei, metodologie e strumenti specifici
- Ampliamento del target di riferimento dei Cpl, soprattutto occupati e lavoratori con contratti flessibili
- Potenziamento della capacità di verifica/monitoraggio sugli esiti delle azioni, funzionale alla riprogettazione dei processi e degli strumenti di lavoro
- Costruzione di reti territoriali e di collaborazioni (con altri servizi e con le imprese), per dare valore aggiunto ai servizi per il lavoro.

Nel prendere a riferimento tali indicazioni, il piano di azione dei Spl 2003-2006 individua, dunque, un sistema di indicatori attraverso i quali accompagnare tutto il sistema al confronto con il mercato.¹

- indicatori e standard di riferimento dei servizi
- Indicatori e standard di riferimento per target
- Indicatori e standard di riferimento per strutture/organizzazione

Sul piano dei **servizi**, il Masterplan prevede: a) azioni per migliorarne la qualità attraverso la personalizzazione, la formalizzazione degli strumenti, il monitoraggio sugli esiti, 2) la funzionalità e l'accessibilità, quindi riduzione dei tempi degli adempimenti amministrativi; diffusione del servizio di accoglienza e di postazioni per autoconsultazione tramite utilizzo di ICT in tutte le sedi decentrate; 3) la promozione dei servizi ; 4) l'integrazione operativa con le forze sociali e le organizzazioni d'impresa per il sostegno alla creazione d'impresa e, più in generale, la costruzione di reti per il lavoro.

In relazione ai **target**, il Masterplan si concentra sulla personalizzazione delle risposte ai bisogni e l'ampliamento dei target di riferimento –occupati- ipotizzando un aumento di questo target per la diffusione di contratti flessibili. Prevede azioni di informazione/consulenza mirate, la presenza di mediatori culturali e di operatori della mediazione, l'attivazione di linee specifiche di servizio per le donne e per gli occupati.

Infine, con riferimento alle **strutture/organizzazione**, il Masterplan prevede interventi per migliorare la visibilità e l'accesso al sistema regionale dei Spl. Le azioni riguardano: a) la comunicazione (logo, segnaletica, denominazione); b) l'accessibilità generale (telefonica, attraverso le ICT) e le condizioni di accesso in un'ottica di pari opportunità (riformulazione degli orari di apertura al pubblico per occupati); c) l'adeguamento delle sedi (spazi per autoconsultazione, uso delle ICT per informazioni diffuse e capillari sul territorio); d) la formazione continua degli operatori, anche attraverso gruppi di lavoro e trasferimento di buone pratiche.

Nel piano di azione per lo sviluppo dei Servizi per l'Impiego, il 2003 ha rappresentato uno snodo importante: infatti, in questo primo anno di attuazione del Masterplan sono state realizzate importanti azioni di sistema, che hanno previsto anche un'azione specifica sui Centri per l'Impiego con la finalità di rimuovere quei tratti di disomogeneità che ancora permangono a livello territoriale.

Tra le azioni di sistema realizzate nel 2003 figurano l'implementazione presso tutti i 13 Cpl regionali di Marche Job Agency e la messa a punto da parte dell'ARMAL di una metodologia di monitoraggio dei Servizi per l'impiego.

Parallelamente, è anche iniziata un'azione di accompagnamento dei servizi per l'impiego verso una prospettiva di mercato, obiettivo da realizzarsi gradualmente nel periodo 2004-2006.

¹ Masterplan 2003-2006 allegato (pag.35-38)

3.2.4 Obiettivi e strumenti delle politiche attive del lavoro e della formazione

Nell'impostare gli obiettivi delle politiche attive del lavoro e della formazione per il triennio occorre innanzitutto ribadire come la realizzazione dei risultati possa essere garantita solo esaltando il **metodo_della concertazione**, a partire dalla progettazione degli interventi.

La concertazione con le parti sociali e con le altre istituzioni che governano il mercato del lavoro regionale (le Province) garantisce una condivisione delle scelte, una piena consapevolezza delle azioni da svolgere nei territori, una leale e proficua collaborazione.

Lo stesso conseguimento della premialità nel corso del 2003 è stato possibile certamente grazie ad un preziosissimo lavoro di squadra fra Regione e Province, fra i rispettivi servizi, ma anche per effetto di una costruzione collegiale degli obiettivi e dalla piena condivisione delle decisioni assunte.

Lo **sviluppo del ruolo di governo della Regione** implica, alla luce del nuovo quadro istituzionale derivante dalla riforma del titolo V della Costituzione, la **formulazione di strategie interregionali** al fine di mantenere la Regione Marche su standards europei realizzando sinergie e interazioni con l'Unione Europea e con altre Regioni, capaci di aggiungere plus valore agli interventi regionali e di meglio rispondere alle aspettative del territorio marchigiano.

Occorre a tal proposito prendere atto che tra le sfide poste dalla **regionalizzazione delle politiche del lavoro**, oltre che dalla riforma nazionale in atto dei servizi per l'impiego, va raccolta anche quella che impone un nuovo rapporto tra le Regioni e lo sviluppo dal basso di azioni comuni. Il passaggio ad un ruolo di **maggior protagonismo del livello regionale** richiede, infatti, che si attribuisca adeguata **importanza ed attenzione al coordinamento tra le diverse regioni** per la definizione di strategie comuni in una molteplicità di campi.

A fronte di un centralismo che faticava a dare risposte adeguate, in termini di tempi e di azioni, il regionalismo, mentre da un lato assicura maggior rispondenza ai bisogni, dall'altro potrebbe comportare il rischio di sistemi fra loro non comunicanti con duplicazioni di sperimentazioni e possibili disagi per i cittadini.

In questo senso i progetti multiregionali richiedono la messa in comune tra più Regioni di risorse progettuali ed operative di un certo impegno e la definizione di strategie progettuali e di percorsi operativi che nascano dall'incontro di esperienze nate in situazioni diverse ma legate da una finalità ed obiettivi comuni. Si intendono, quindi, per progetti interregionali quei progetti collocati in reti regionali o subregionali a valenza regionale e/o territoriale che perseguono obiettivi formativi, occupazionali e di sviluppo economico sociale.

La nuova legislazione regionale del lavoro attualmente all'esame delle parti sociali e delle Province rappresenterà lo strumento principale delle nuove politiche.

Gli obiettivi della normativa sono:

- a) valorizzare il ruolo di governo e di gestione del mercato del lavoro della Regione e degli altri enti locali;
- b) aumentare l'efficienza e l'equità dei processi di regolazione del mercato del lavoro regionale;
- c) tutelare la stabilità del lavoro, anche contrastando le forme di lavoro irregolare, riducendo le forme di precarizzazione del lavoro;
- d) promuovere l'occupabilità, l'adattabilità e l'imprenditorialità delle persone nel mercato del lavoro;
- e) migliorare la qualità e la sicurezza del lavoro;
- f) promuovere l'integrazione tra le politiche regionali del lavoro, le politiche in materia di istruzione e formazione, le politiche sociali e le politiche per lo sviluppo economico e del territorio;
- g) promuovere il principio di pari opportunità e sostenere azioni positive contro la discriminazione;
- h) promuovere l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati;
- i) promuovere l'inserimento lavorativo delle persone a rischio di esclusione sociale;
- j) promuovere l'inserimento lavorativo dei disabili;
- k) conciliare i tempi di lavoro, di vita e di cura;
- l) facilitare l'accesso ai servizi ed alle informazioni secondo criteri di trasparenza e di semplificazione delle procedure amministrative.
- m) promuovere comportamenti socialmente responsabili delle imprese.

Scopo principale di tale legge è quello di ribadire la regia pubblica nel governo del mercato del lavoro, pur nel pluralismo degli attori e la centralità dei servizi per l'impiego gestiti dalle Province; disciplinare in maniera rigorosa il sistema delle autorizzazioni e degli accreditamenti, al fine di innalzare il livello qualitativo dei soggetti pubblici e privati che intendano svolgere attività di intermediazione di manodopera o altri servizi al lavoro, anche in convenzione con il soggetto pubblico; contribuire a promuovere una flessibilità contrattata e negoziata che non comporti necessariamente una pari precarizzazione delle forze di lavoro; introdurre elementi di equità e di salvaguardia per il pieno inserimento lavorativo di tutti i soggetti più deboli; conciliare la piena tutela dei diritti delle persone con un quadro di crescita economica e sociale basato sulla cultura dell'intrapresa; riaffermare il principio della responsabilità sociale dell'impresa nei confronti dei propri dipendenti, dell'ambiente e della comunità.

Strategie in un quadro di politiche del lavoro appaiono le leve della formazione: sempre più decisive per l'economia della conoscenza e per reggere le sfide dell'innovazione, della ricerca e della qualità.

Da un lato verranno ribadite le scelte nell'ambito della **formazione medio alta** e a questi percorsi verranno assegnate risorse aggiuntive: parliamo dei corsi IFTS, dei Master universitari, dei corsi di alta specializzazione.

Dall'altro verranno strutturate in maniera più efficace le politiche riguardanti l'educazione permanente e quelle volte a contrastare la dispersione scolastica, così come a promuovere l'obbligo formativo (anche per coprire i vuoti lasciati dalla Riforma Moratti). Per quanto riguarda l'educazione permanente, si intende promuovere la costruzione di un sistema integrato della formazione in età adulta per rispondere alla

domanda di alfabetizzazione culturale, di acquisizione e consolidamento di competenze di base, di opportunità di integrazione sociale, di acquisizione e sviluppo di competenze professionali. Il sistema EDA dovrà contribuire ad orientare/promuovere l'educazione degli adulti e, attraverso reti locali con le parti sociali e le comunità locali, ad accrescere la formazione libera del cittadino, individuando prospettive di rapporto tra l'offerta formativa formale e quella non formale.

Un ulteriore, importante aspetto riguarda la certificazione delle competenze e la costruzione di un sistema di riconoscimento dei crediti: a tale proposito la Regione Marche ha già attivato un progetto specifico denominato "Athena 2".

Tuttavia lo strumento maggiormente innovativo su cui si apriranno nuovi scenari è la **formazione continua**, rivolta quindi agli occupati: su tale versante è stato attivato un **gruppo di lavoro** permanente che avrà il compito anche di armonizzare gli interventi pubblici con le azioni dei "Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua" recentemente costituiti. Ciò anche allo scopo di favorire processi di riorganizzazione aziendale o la creazione di nuove imprese collegate all'impresa madre (spin off).

Si cercherà inoltre di offrire percorsi individualizzati consentendo alle persone la possibilità di scegliere determinati processi formativi presso soggetti accreditati usufruendo di appositi 'titoli pubblici per l'acquisto di servizi'.

I consueti canali della formazione volta alla riqualificazione degli occupati, al reinserimento lavorativo o alla creazione di nuove figure professionali si arricchiranno di nuove modalità volte a soddisfare le esigenze delle piccole e piccolissime imprese, così come dei centri per l'impiego e la formazione: tali modalità dovranno essere contraddistinte da prontezza della risposta, piccola modularità nell'esecuzione, specificità e attualità dei contenuti.

Obiettivo dell'azione pubblica sarà inoltre quello:

- di contrastare in tutti i modi le diverse forme e manifestazioni dell'economia sommersa: anche su tale aspetto del mercato del lavoro è stato attivato un gruppo di esperti che anima la Commissione regionale per l'emersione del lavoro non regolare. Presto si attiverà una ricerca sul campo volta ad offrire elementi di conoscenza, che consentano di affiancare dati certi alle molte stime che continuano a rincorrersi;
- d'individuare nelle tematiche ambientali un potenziale bacino d'impiego trasversale e strategico nell'affrontare la sfida che il rafforzamento della Strategia Europea per l'Occupazione ci impone per il prossimo triennio: "più e migliori posti di lavoro".

Tale obiettivo sarà conseguito sostenendo nello specifico, in modo prioritario: la creazione di nuove professionalità in campo ambientale attraverso la definizione di specifici programmi di formazione, istruzione e orientamento; l'incontro fra domanda e offerta nel settore dei servizi innovativi in materia di ambiente (es. certificazione ambientale Emas, ecc.); il potenziamento dei settori ad impatto ambientale positivo attraverso la prevenzione della disoccupazione, il sostegno all'occupazione e alla creazione d'impresa; il miglioramento del livello di conoscenza sulle tematiche ambientali della popolazione occupata e in cerca di occupazione; la diffusione di modelli organizzativi del lavoro a basso impatto ambientale (telelavoro); l'attività di ricerca, sviluppo e trasferimento di conoscenze nell'ambito delle tecnologie pulite e prodotti verdi.

Pure l'apprendistato è destinato a ricevere una attenzione particolare; ciò anche in considerazione di quanto stabilito dalle nuove normative nazionali: è stato riattivato il **Comitato Regionale di coordinamento per la formazione in apprendistato l'Apprendistato.**

Fra le azioni fondamentali ci sarà quella di definire contenuti e modalità formative nei tre tipi di apprendistato.

Uno spazio significativo dovranno trovare anche le problematiche legate alla certificazione etica di impresa, allo scopo di riaffermare le responsabilità sociali dell'impresa nei confronti dei propri dipendenti così come dell'ambiente naturale ed antropico in cui si trova ad operare.

Le priorità cui le politiche del lavoro e della formazione si dedicheranno nel prossimo triennio scaturiranno pressoché naturalmente dalle analisi contenute nella prima parte: potenziare e qualificare al massimo i servizi pubblici per l'impiego; promuovere e valorizzare il contratto dell'apprendistato nelle vecchie e nuove forme; inserire con maggiore intensità ed efficacia i giovani con alto livello di istruzione nel mercato del lavoro regionale; ridurre la precarietà dell'occupazione femminile ed aumentarne considerevolmente la 'buona' occupazione; inserire maggiormente, con percorsi mirati e rispettosi dei diritti delle persone, i disabili; integrare ancora di più gli immigrati nel mercato del lavoro e nella società regionale; affrontare con una vasta panopia di strumenti le crisi aziendali, di settore, di territorio; promuovere al massimo i nuovi strumenti della formazione continua; mettere in atto una molteplicità di strumenti per favorire il passaggio generazionale nella gran parte delle imprese industriali e artigiane. Un'ulteriore annotazione occorre dedicarla di nuovo a questioni di metodo: occorrerà promuovere al massimo **azioni di valutazione e di monitoraggio** dei risultati via via ottenuti con le azioni già attivate, allo scopo di mirare in modo sempre più efficace le risorse a disposizione.

Infine sarà fondamentale tenere in considerazione la **centralità dell'utente** intesa sia come capacità da parte della Regione di dare risposta ai bisogni formativi ed occupazionali di tutti i cittadini, sia come punto centrale di riferimento per la riorganizzazione dei servizi. Tale principio richiede modificazioni anche profonde nelle logiche e nelle tecniche di programmazione, progettazione, gestione e valutazione dei servizi.

La centralità dell'utente implica anche che l'azione delle strutture sia valutata anche dal punto di vista dell'utente e non solo in base a criteri interni, necessariamente autoreferenziali. Implica soprattutto che la rete dei servizi sia progettata in funzione delle esigenze dell'utente, non già che questi debba costruire percorsi, spesso difficili e tortuosi, per adattare alla rigidità delle strutture i propri bisogni.

La centralità dell'utente riveste un'importanza prioritaria nelle politiche regionali e costituisce la principale cerniera tra gli orientamenti politici generali dell'Amministrazione e le ricadute di tali orientamenti sulle strutture e sui servizi che tali orientamenti sono destinati a tradurre in interventi e azioni concrete.

3.3 Alcune linee strategiche

3.3.1 I servizi per l'impiego

a) Le innovazioni di scenario

Con la recente approvazione del decreto attuativo n.276/03 della Legge 30 del 2003 e la fine del monopolio pubblico nell'incontro domanda-offerta, occorre più che mai valorizzare tutto il patrimonio di competenze e conoscenze degli operatori pubblici che, forti del quotidiano contatto con imprese e cittadini, certamente hanno un'elevata conoscenza del territorio, dei suoi fabbisogni e delle sue potenzialità.

Gli elementi di novità recentemente introdotti nello scenario di riferimento riguardano quindi da un lato, la possibilità per gli operatori privati di agire nel campo dell'intermediazione e dall'altro, l'introduzione di nuove forme di flessibilità e, dunque, di un progressivo loro maggiore utilizzo.

Per quanto riguarda il primo aspetto, l'ingresso dei privati nel campo dell'intermediazione costringe i Cpl ad interrogarsi sui propri punti di forza per individuare elementi di competitività. Tali elementi vanno individuati nel patrimonio di informazioni qualitative e quantitative sul mercato del lavoro, nella competenza professionale degli operatori nel gestire queste informazioni; nell'integrazione con altri strumenti di politica attiva lavoro e di politica formativa; nel processo di collaborazione e cooperazione con soggetti esterni ai servizi per l'impiego in grado di migliorare la qualità complessiva dei servizi e l'efficacia degli interventi.

In questo senso già il Masterplan regionale aveva previsto un processo di accompagnamento dei Spl nel confronto con il mercato e sottolineato l'importanza strategica di attivare veri e propri network per il lavoro. Questo sta a significare che i Cpl non solo possono cooperare con altri soggetti nell'offerta di servizi, ma parallelamente essi possono farsi addirittura promotori di molteplici network con partner diversi in relazione ai diversi oggetti della cooperazione e alle condizioni presenti, estendendo così la conoscenza della realtà in cui operano, ampliando il portafoglio di servizi e offrendo un insieme di risposte sempre più qualificato e capillare. Ciò prefigura un sistema territoriale dei servizi per l'impiego che interagisce con altri sistemi per il governo del mercato del lavoro: per i Cpl, nodo principale e costitutivo delle politiche, significa giocare un ruolo di crocevia di informazioni, di messa in circolazione di know how, di soluzioni sperimentate, di nuovi approcci e di nuovi possibili contributi di risorse tecnologiche, professionali e finanziarie.

Queste novità assumono un ruolo importante se inserite in un contesto in cui i Servizi pubblici per l'impiego non rappresentano più l'unica offerta, ma si trovano a confrontarsi con la fornitura di servizi da parte di soggetti privati specificamente dedicati all'attività di mediazione della domanda e offerta di manodopera.

Le innovazioni introdotte dal Decreto Legislativo n. 276/03, in relazione al lavoro flessibile, prefigurano profili di occupati/disoccupati in un processo di entrata e uscita dal mercato del lavoro. Tenendo conto che questa tipologia di soggetti si è già rivolta alla reti dei servizi per il lavoro (Monitoraggio ARMAL 2003) e che l'utilizzo di queste forme contrattuali tenderà ad aumentare, si pone ai Centri per l'impiego una nuova sfida: si tratta di riuscire ad offrire formazione flessibile e forme di consulenze ed orientamento mirate.

La scelta di agire in modo preventivo sulle problematiche occupazionali e di sostenere il lavoratore nella ricerca attiva del lavoro riflette i suoi effetti sul ruolo affidato ai Servizi Pubblici per l'Impiego, considerati istituzioni fondamentali del mercato del lavoro nazionali, in quanto principali veicoli di attuazione concreta della strategia occupazionale comunitaria.

Fondamentale diventa il posizionamento dei Centri per l'Impiego sul mercato soprattutto in una regione a forte vivacità imprenditoriale e con un basso tasso di disoccupazione, dove i Cpl possono rappresentare una chance non solo per trovare lavoro, ma anche per trovarne uno migliore di quello che si sarebbe potuto ottenere attraverso l'utilizzo di canali tradizionali.

b) Peculiarità della situazione regionale

Il ruolo del servizio pubblico assume importanza anche in una regione come le Marche dove il tasso di disoccupazione si attesta su un valore basso (3,8%). Diventa quindi primario l'obiettivo di sviluppare, da una parte l'occupabilità del singolo lavoratore e dispositivi di sostegno nei momenti di discontinuità che caratterizzano la sua carriera lavorativa e dall'altra, di favorire l'ingresso delle persone nel mondo del lavoro, in particolare delle fasce più deboli e dei giovani con un livello medio alto di istruzione.

I giovani in possesso di lauree "deboli", in particolare quelle umanistiche, rappresentano oggi nella nostra regione una categoria a rischio disoccupazione. Poiché gran parte dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro passa attraverso canali informali ed una parte è appannaggio di soggetti privati, il rischio è che alle strutture pubbliche si rivolgano prevalentemente i deboli o i debolissimi del mercato del lavoro, cioè soggetti che più di altri avranno bisogno, per essere collocati, di coniugare le procedure privilegiate di avviamento al lavoro, i servizi per l'impiego e gli interventi di politica attiva.

Per espletare al meglio la propria attività sul territorio, il Centro si deve pertanto presentare come un'agenzia territoriale snella e visibile in grado di suscitare interesse e di posizionarsi sul mercato in modo concorrenziale. È al nuovo paradigma di servizio che si va sviluppando nel settore pubblico, modellato sulle singole esigenze e personalizzato in base alle variabili locali, cui anche i Servizi pubblici per l'Impiego devono guardare per riuscire a conquistare quel ruolo di gestore del sistema che la normativa prefigura loro. In questo quadro l'adozione di una politica "orientata al mercato" è indispensabile ai fini di garantire un'offerta di servizi sul territorio che risulti facilmente utilizzabile sia dalle imprese, che dai cittadini.

c) Linee di azione

Comunicazione. Se la "soddisfazione del cliente" deve diventare il principio ispiratore dei Centri per l'Impiego, la comunicazione può aiutare i Cpl a far recepire ai propri utenti che al di là dei risultati prodotti dal front office, si stanno attuando degli sforzi di cambiamento. La comunicazione ha un importante effetto di coinvolgimento del personale che vi lavora e che deve essere in grado di rendere visibile i servizi

disponibili. La comunicazione deve essere, quindi, costruita anche per far conoscere quali sono le competenze, i ruoli, le attività svolte dai Cpl.

Personalizzazione avanzata dei servizi. Secondo l'ottica individuata dal Masterplan regionale, dunque, la personalizzazione dei servizi si pone come uno degli elementi centrali per un percorso di lavoro che punti sia all'innalzamento della qualità dei servizi, che ad una migliore capacità dei Centri nella gestione, organizzazione e controllo delle proprie attività. Un livello avanzato di personalizzazione implica interventi ed innovazioni sul piano dei contenuti delle modalità di erogazione, delle metodologie utilizzate e degli strumenti. La personalizzazione significa altresì porre il singolo utente al centro della propria attività e dunque seguirne il percorso dal momento in cui entra in contatto con il Cpl fino al momento in cui se ne separa. Pertanto l'attività di verifica/monitoraggio dei servizi dovrebbe essere concepita come parte integrante di qualsivoglia processo di erogazione, poiché consente di avere informazioni utili per il perfezionamento del servizio e, dunque, di razionalizzare le risorse.

Le ICT ed i servizi on-line. Tra le azioni vi è anche quella dell'accelerazione dell'uso di strumenti della società dell'informazione nei rapporti quotidiani con i cittadini e con le aziende, aumentando così l'efficienza e la qualità dei servizi stessi. L'utilizzo della ICT dovrebbe avere lo scopo sia di garantire una diffusione capillare delle informazioni sul territorio, sia di ottenere un'uniformità delle stesse. Internet è una rivoluzione per l'incontro domanda-offerta, perché è il presupposto di un'informazione rapida e efficiente; è importante per coloro che non hanno altri canali per cercare lavoro, per quelli che hanno una professionalità elevata e che vengono ricercati dalle imprese, per quelli che abitualmente utilizzano questa tecnologia anche in ambito domestico.

Informatizzare tutte le procedure che legano le aziende ed i cittadini ai Centri per l'impiego rappresenta uno snellimento della mole di lavoro che i Centri si trovano ad affrontare. Svolgere on line gran parte degli adempimenti amministrativi vuol dire un risparmio di tempo per le imprese, per i singoli utenti, nonché per gli operatori: tutto ciò migliora la gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Adeguamento delle risorse umane. La formazione dei pubblici dipendenti è essenziale ed il suo obiettivo dovrebbe essere duplice: migliorare l'efficienza dell'amministrazione e fare migliore uso degli strumenti della società dell'informazione nell'interesse pubblico. Per rendere efficienti i servizi è infatti necessario investire nel personale, soprattutto in termini di maggiori e migliori competenze e professionalità. La notevole presenza di personale con contratti atipici genera una certa insicurezza sulla possibilità di mantenimento degli standard di servizio nel medio-lungo periodo. Occorre fronteggiare le sfide di questo secondo periodo di programmazione non solo quindi attraverso la riqualificazione del personale interno, ma anche attraverso una strategia di più lungo respiro cercando di trovare soluzioni tali da poter garantire lo sviluppo futuro dei servizi.

Relativamente alla formazione del personale si possono immaginare interventi di sistema finalizzati a promuovere momenti di scambio e forme di cooperazione tra operatori dei Cpl regionali ed extra-regionali e tra i sistemi regionali di servizi per il lavoro (per esempio attraverso la realizzazione di progetti interregionali), favorendo

anche la cooperazione in iniziative di sviluppo locale e azioni volte all'acquisizione di competenze nelle ICT. Necessaria può essere anche la promozione di progetti sperimentali in cui misurarsi e confrontarsi, attraverso i quali promuovere un graduale avvicinamento a forme di lavoro innovative capaci di trasferire know how, conoscenze, buone pratiche e soluzioni realizzate altrove.

In questo quadro, si potrebbero prevedere altresì interventi formativi specifici finalizzati alla costruzione di professionalità per il lavoro di rete. Il lavoro in rete, infatti, presuppone capacità di coordinamento, un orientamento alla soluzione dei problemi, capacità di ascolto e di comunicazione, capacità di negoziazione ed anche, ma non ultimo, specifiche competenze informatiche.

3.3.2 L'apprendistato

Per quanto riguarda l'apprendistato, con il Decreto legislativo n. 276/2003- in attuazione della revisione dei contratti a contenuto formativo imposta dalla legge 30/2003- l'istituto dell'apprendistato, così come precedentemente disciplinato dalla legge n. 196/97 subisce profonde trasformazioni.

Sono individuate tre tipologie di apprendistato relativi a diversi target di utenza:

- ***l'apprendistato per il conseguimento del diritto dovere all'istruzione***, per i giovani che abbiano compiuto 15 anni, di durata non superiore a tre anni e finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale definita ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53. La durata è variabile – non potendo superare *i tre anni* - e dipendente da una serie di criteri, quali il titolo di studio posseduto dall'apprendista, crediti formativi da riconoscere e bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o da altri soggetti privati autorizzati. Alla Regione è affidata la regolamentazione dei profili formativi, la previsione di un monte ore di formazione esterna o interna all'azienda *congruo* per ottenere la qualifica professionale secondo standard formativi minimi, il rinvio alla contrattazione collettiva per le modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto però degli standard generali fissati dalla Regione, la registrazione dell'attività formativa sul *libretto formativo*, e la previsione della presenza obbligatoria di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate . (Attualmente tale figura è disciplinata dal D.M. 28 febbraio 2000 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale)
- ***l'apprendistato professionalizzante*** per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali, rappresenta una importante opportunità non solo per imparare un mestiere, ma anche per l'acquisizione di competenze di base spendibili nel mondo del lavoro. Questa tipologia contrattuale è rivolta ai giovani tra diciotto anni (17 se il giovane è già in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n.53/2003) e ventinove anni. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è stabilita dai contratti collettivi in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, che ad ogni modo non può essere inferiore a due anni e superiore a sei. Anche in questo caso la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alla Regione d'intesa con le parti sociali nel rispetto di criteri stabiliti dall'articolo 49. Di particolare rilevanza il monte ore di formazione *formale* esterna e interna che qui viene fissato in *120 ore per anno*.

- **apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi di alta formazione**, dove si lascia intravedere la possibilità per l'apprendista di studiare e conseguire lavorando, un diploma o una laurea ad esempio di primo livello. Come l'apprendistato professionalizzante, anche questa tipologia è rivolta ad un'utenza di giovani tra 18 (17 se in possesso di qualifica) e 29 anni con la finalità di conseguire un diploma o l'acquisizione di una specializzazione tecnica superiore (IFTS) di cui all'art.69 della legge 144/99. Alla Regione – in accordo con le parti sociali, le istituzioni scolastiche e le università- spetta la determinazione massima della durata del contratto e la disciplina degli aspetti formativi.

Attraverso la nuova normativa regionale sul lavoro, si intende inserire la previsione che la Regione regolamenti, d'intesa con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative, i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante e quello per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, garantendo al contempo, che una rilevante parte delle ore di formazione dell'apprendista sia svolta esternamente all'azienda.

La Regione, inoltre, recepirà ed attuerà, sentito il Comitato Regionale per l'Apprendistato, i contenuti dell'intesa raggiunta con il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali e del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, in materia di disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione.

Al fine di consentire alla Regioni di adottare posizioni omogenee, su alcuni aspetti fondamentali del nuovo apprendistato – è stato costituito un tavolo nazionale tra tutti i rappresentanti delle Regioni con il coordinamento dell'ISFOL.

In particolare i temi prioritari che potranno essere affrontati a livello unitario riguardano:

- *piano formativo individuale*: definizione di requisiti minimi del piano in ordine alla valutazione delle competenze in ingresso, al ruolo del tutor aziendale, alle modalità di erogazione della formazione, e alle modalità di verifica;
- *parametri valutativi della capacità formativa dell'azienda*: identificazione dei requisiti logistici e professionali al fine di valutare la capacità formativa interna;
- *profilo formativo*: definizione degli obiettivi formativi (competenze) e i contenuti del percorso formativo;
- *formazione formale*: individuazione degli standard generali (regole, metodologie di erogazione della formazione esterna e interna);
- *durata della formazione*: definizione della "congruità" del monte ore previsto per gli apprendisti in obbligo formativo;
- *incentivi economici*;
- *formazione interna od esterna*: individuazione di modelli e possibilità di coesistenza di formazione esterna e interna all'azienda.
- *vigilanza e controlli*: predisposizione di una posizione comune in vista di intese con i Ministeri e le parti sociali.

Degli orientamenti provenienti dal Tavolo nazionale sui temi indicati, sull'evoluzione normativa, e in ordine alle posizioni del ministero su specifici aspetti, si informerà costantemente il Comitato regionale di Coordinamento della Formazione in Apprendistato, che avrà anche il ruolo di assicurare la concertazione in materia Il

Comitato dovrà inoltre indicare le proprie linee di indirizzo circa i seguenti aspetti per la formazione dell'apprendistato:

- part-time
- attivazione di corsi recupero
- crediti formativi

Saranno infine ripartiti a livello provinciale i fondi previsti dalle Leggi Finanziarie dei prossimi anni, e quelli derivanti dalle economie di precedenti programmazioni nazionali.

3.2.3 L'occupazione giovanile

Nella nostra regione i dati occupazionali relativi alla popolazione giovanile sono migliori di quelli medi nazionali: oltre ad avere livelli di occupazione più elevati, negli ultimi anni il fenomeno della disoccupazione presenta, analogamente a quanto avvenuto a livello nazionale e in maniera più pronunciata, un trend piuttosto positivo. Il tasso di disoccupazione giovanile è infatti diminuito dal 17% del 1993 al 10% del 2002, con un andamento discendente particolarmente pronunciato per la componente femminile della popolazione giovanile, storicamente quella maggiormente svantaggiata.

Tali risultati sono certamente da attribuirsi alla complessiva ripresa che in questi anni ha interessato il sistema economico regionale, ma non vanno neanche sottovalutati gli effetti di numerosi interventi di politica attiva che nell'ultimo decennio si sono concentrati proprio su questa fascia di popolazione: apprendistato, tirocini, borse lavoro, sostegno all'autoimprenditorialità.

Gli interventi rivolti alla popolazione giovanile vanno indirizzati verso tutte le fasi del percorso che conduce questi soggetti all'ingresso nel mercato del lavoro, percorso che può essere schematicamente rappresentato attraverso tre momenti fondamentali, in forte sinergia: orientamento, istruzione/formazione, inserimento lavorativo.

L'orientamento dei giovani va sostenuto, in parte lo è già, sin dalla scelta della scuola superiore o comunque al termine della scuola dell'obbligo. Le decisioni dei giovani, infatti, talvolta vengono prese con insufficiente conoscenza sulle reali opportunità presenti nel mondo lavorativo e in quello formativo, ovvero senza "guide" qualificate che li aiutino a rendersi protagonisti delle decisioni stesse.

A tal proposito occorre sottolineare l'attività di orientamento già oggi svolta dai Cpl, anche con la collaborazione dell'ARMAL, presso numerose scuole della regione. Tali attività si realizzano attraverso incontri con gli studenti, fornendo loro una prima risposta ai bisogni informativi e mettendoli al corrente dell'esistenza di specifiche strutture di servizio in grado di assisterli nell'identificazione di un percorso formativo e/o di inserimento lavorativo.

L'azione di orientamento si pone come strumento di sostegno alle scelte "consapevoli" dei giovani e non solo, in modo tale da facilitare un atteggiamento attivo verso il futuro. In questo senso, tale azione deve essere intesa anche come attività di supporto all'auto-orientamento, rendendo accessibili informazioni sulle trasformazioni in atto del sistema scolastico-formativo, così come del mondo del lavoro: nuove tipologie contrattuali, caratteristiche del lavoro autonomo, possibilità di lavoro all'estero

(EURES), opportunità offerte dai nuovi settori economici. In tale prospettiva occorrerà potenziare ulteriormente gli spazi informativi già presenti all'interno dei Centri per l'impiego, e, soprattutto, espandere e migliorare gli spazi di informazione orientativa on-line, in considerazione del fatto che proprio questo target di popolazione risulta essere quello maggiormente interessato da tale modalità comunicativa. Occorre quindi lavorare per ottenere una maggiore completezza dell'informazione on-line, che preveda un puntuale aggiornamento dei siti, un più efficace raccordo tra quelli che contengono informazioni dedicate alla formazione e al lavoro (a partire dall'ambito territoriale regionale).

Riconoscendo inoltre il ruolo rilevante che le famiglie svolgono nell'orientare i giovani tra formazione e lavoro, è necessario offrire loro strumenti informativi tali da favorire una progettazione consapevole dei percorsi dei giovani. Il supporto alle famiglie, e dunque ai giovani, è estremamente importante per evitare che l'auto-orientamento non faccia affidamento solo su risorse individuali e non necessariamente adeguate. Un orientamento che si affida informalmente alle famiglie rischia infatti di riprodurre le disuguaglianze sociali, arrestare la mobilità e frenare lo sviluppo. Pertanto il raccordo tra famiglie e istituzioni, attraverso specifici programmi di informazione e conoscenza deve mirare a: a) sostenere il ruolo già svolto dalle famiglie offrendo strumenti adeguati; b) emancipare i giovani dal limite e dai confini delle risorse familiari.

Istruzione e formazione (secondaria, professionale, universitaria) rappresentano l'elemento centrale nel percorso di ingresso nel mercato del lavoro da parte delle giovani generazioni. Infatti, proprio attraverso l'istruzione e/o la formazione si creano i presupposti per il futuro lavorativo e professionale dei giovani coinvolti, fornendo loro competenze e capacità che saranno necessarie al raggiungimento di una soddisfacente condizione occupazionale. Tale elemento assume oggi un'importanza strategica assai maggiore che in passato, in considerazione del fatto che, secondo le più recenti indicazioni comunitarie, l'attività formativa dovrà accompagnare tutti i soggetti per l'intero corso della vita.

La formazione va supportata da maggiori relazioni con i rappresentanti del mondo produttivo e dei lavoratori, basandosi su una logica di reciprocità e di continuità. Occorre cioè che l'istruzione/formazione sia sempre più in grado di rispondere alle esigenze del sistema economico, pur non essendo a quello subordinata o sussulta, avendo altresì come obiettivo fondamentale la crescita civile e culturale del cittadino e professionale del lavoratore. Il quale ultimo, soprattutto se giovane, dovrà essere consapevole di trovarsi inserito in un mercato del lavoro che richiede un continuo aggiornamento delle competenze, e che dunque ciascuna esperienza formativa va vista come tappa di un percorso di crescita sociale e professionale. Appare inoltre fondamentale favorire l'acquisizione di adeguate conoscenze in relazione alle normative che regolano il mercato, il rapporto di lavoro e la sicurezza.

Accanto a ciò occorre anche lavorare alla valorizzazione dell'immagine di alcuni lavori, spesso rappresentati attraverso stereotipi, ma senza una reale conoscenza degli stessi, che influenza le loro aspirazioni (e quelle delle loro famiglie). Ciò vale in particolare per i lavori manuali ed artigiani, che invece possono rappresentare una valida e proficua opportunità di inserimento lavorativo nel tessuto economico regionale. Anche in questo caso facilitare i giovani nel conoscere, sperimentare ed eventualmente formarsi a tali mestieri potrebbe essere un modo per aiutarli a superare alcuni pregiudizi e magari progettare meglio anche il proprio futuro.

In relazione alle politiche volte all'inserimento lavorativo, i buoni risultati ottenuti con gli strumenti già esistenti -apprendistato, tirocini, piani di inserimento professionale, borse lavoro- invitano a accrescerne ancor più la promozione nei confronti della domanda di lavoro, soprattutto attraverso le associazioni datoriali, così da permetterne un'ulteriore sviluppo.

Accanto a queste misure ormai "tradizionali", occorrerà potenziare ulteriormente il sostegno all'imprenditorialità giovanile, cui abbinare la creazione di articolati percorsi (orientamento, formazione, affiancamento) in grado di trasmettere ai **soggetti** interessati quegli elementi di cultura d'impresa necessari allo sviluppo di progetti competitivi in un mercato sempre più complesso e globalizzato.

Un ambito di intervento riguarderà la promozione della cultura di impresa, tramite iniziative di orientamento all'imprenditorialità presso le Scuole e le Università, anche sviluppando ulteriormente ciò che si sta già facendo in raccordo tra sistema delle imprese e sistema dell'istruzione secondaria e universitaria.

Particolare attenzione sarà dedicata a fornire conoscenze precise e non stereotipate del mondo dell'imprenditoria e della modalità con cui 'intraprendere'. Ciò potrebbe risultare interessante soprattutto per i giovani con elevato titolo di studio che, rispetto ai coetanei di altre aree del paese, trovano maggiori difficoltà di inserimento nel tessuto produttivo regionale. Questa fascia di popolazione può risultare infatti strategicamente importante per lo sviluppo di settori economici innovativi ancora sottodimensionati nella nostra regione quali: servizi avanzati alle persone ed alle imprese, energia, ambiente, nuove tecnologie, ecc.. oltre che per la copertura di ruoli nelle funzioni strategiche del sistema economico produttivo di cui la nostra regione non è ancora sufficientemente dotata.

3.3.4 L'occupazione femminile

Il mercato del lavoro femminile non corrisponde semplicemente alla parte femminile delle forze di lavoro, ma consiste in un insieme di fenomeni che trovano le loro radici nelle differenti identità di genere, maschile e femminile, nell'ambito lavorativo. Lo studio del mercato del lavoro femminile, quindi, presenta specifici elementi di complessità che il sistema delle rilevazioni ufficiali sul lavoro non ci aiuta a leggere, sia per carenze informative, sia perché fattori di natura extra-economica che hanno un rilievo particolare nel definire livelli e caratteristiche della presenza femminile nel lavoro, non sono considerati. Lo stesso concetto di lavoro, del resto, andrebbe reinterpretato nell'ottica delle specificità di genere, cioè dei caratteri sociali dell'essere uomo e essere donna, presenti nel nostro contesto sociale. In particolare, alla luce dei più recenti riscontri statistici relativi all'andamento del mercato del lavoro femminile in Italia e nelle Marche, due categorie di analisi, la flessibilità e il sex-typing, sembrano acquistare una nuova dimensione.

La categoria della "flessibilità" è stata vista, in passato, principalmente in contrapposizione dicotomica con "rigidità", per indicare la duplice caratteristica della forza lavoro femminile, tanto flessibile per il mercato quanto rigida per la famiglia. Il risultato era un'ampia presenza delle donne nel lavoro sommerso, che permetteva margini di negoziazione personale altrimenti impossibili in un mercato del lavoro regolarizzato secondo i canoni maschili.

Oggi, la flessibilità è diventata l'elemento di spinta della nuova fase di sviluppo dell'occupazione e teoricamente ha perso qualsiasi connotazione di genere, apparendo in una nuova veste di neutralità, derivante dalla funzione assegnatale di assecondare le esigenze di un sistema produttivo attanagliato dalla competizione globale. Nelle interpretazioni e nel dibattito corrente, infatti, con il termine flessibilità si intende esclusivamente la malleabilità dei lavoratori rispetto alle esigenze del sistema produttivo, e non anche la condizione di gruppi specifici di lavoratori, segnatamente le donne, che non possono, o non vogliono, intraprendere carriere standardizzate.

La conseguenza di questa lettura parziale, dal punto di vista di genere, del fenomeno della flessibilità, è di non vedere, e quindi non interpretare, nella maniera corretta, tutta la complessità di un'adesione femminile che dietro ai tratti tradizionali, nasconde una molteplicità di situazioni e di strategie. La flessibilità, infatti, ha un impatto ambiguo sulla segmentazione del mercato del lavoro, in particolare nel momento in cui si scontra/incontra con un'altra flessibilità, quella della forza lavoro femminile, a sua volta segmentata, non più solo per legami e carichi familiari, ma anche per il capitale sociale (formazione, relazioni, competenze) posseduto, per l'idea scelta di conciliazione tra lavoro e famiglia, per le opportunità offerte dal territorio.

Anche il "sex-typing", che è allo stesso tempo fattore e risultato della segregazione occupazionale, sia orizzontale che verticale, continua ad essere molto marcato, malgrado i cambiamenti riguardanti la struttura e il livello dell'occupazione. L'ingresso delle donne in molti settori economici e professionali non ha implicato di per sé un miglioramento delle loro opportunità di sviluppo professionale né, soprattutto, una ridefinizione dei rapporti di potere sul mercato del lavoro. Recenti ricerche hanno mostrato, ad esempio, la de-segregazione di occupazioni e professioni maschili e la loro successiva ri-segregazione in professioni e occupazioni femminili; oppure, la nascita, nel campo dell'innovazione tecnologica, del terreno maschile dell'expertise e del know-how, e di quello femminile dei compiti standardizzati e delle attività di routine.

Pressioni culturali e cambiamenti sociali, concorrenza tra gruppi professionali, convenienze del mercato, strategie di potere per il governo delle organizzazioni, sono gli elementi che oggi spingono per una nuova divisione tecnica del lavoro, che è solo apparentemente neutra rispetto all'appartenenza sessuale dei soggetti. I modelli culturali di genere all'interno delle organizzazioni, infatti, incarnano i valori e le relazioni che caratterizzano le culture di riferimento e a loro volta contribuiscono a riprodurle. Essi hanno un peso rilevante, ad esempio, nella svalutazione che avviene di alcune competenze quali quelle relazionali e comunicative, peraltro sempre più enfatizzate in una strategia di orientamento al cliente: il considerarle "caratteristiche femminili" e quindi naturali, scontate, fa sì che esse non vengano riconosciute e valorizzate, né adeguatamente ricompensate. Anzi, finiscono per rappresentare un vincolo allo sviluppo professionale delle donne, ingabbiandole in uno specifico stereotipo organizzativo.

a) Alcune indicazioni di policy

Dal punto di vista di una politica del lavoro avanzata, che non si concentri solo sulla quantità di posti di lavoro ma anche sulla loro qualità, l'ente pubblico oltre a reagire alla situazione esistente, deve svolgere anche un ruolo di anticipazione, indirizzo e accompagnamento dei cambiamenti che stanno avvenendo sul suo territorio.

I principi ispiratori della policy dovrebbero essere indirizzati per:

- Evitare che l'effetto della flessibilizzazione dei contratti di lavoro ricada quasi esclusivamente sulle donne; ciò non solo per mettere freno a una evidente discriminazione di genere, ma anche per scongiurare il rischio che questo fenomeno perda di rilevanza, in termini politico-sociali, dal momento che appare come tipicamente femminile.
- Evitare che la flessibilizzazione nel campo del lavoro si traduca automaticamente in precarietà nel campo della vita privata.
- Salvare gli aspetti positivi della flessibilità lavorativa, che possono diventare, se adeguatamente controllati, fattori di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Il tema della conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, presenta diversi aspetti critici quali:

- ✓ la scarsa condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne nella famiglia;
- ✓ la difficile sostenibilità per le donne della carriera professionale;
- ✓ il moltiplicarsi di queste criticità per le lavoratrici autonome e atipiche, dato l'insufficiente sistema di protezione e di tutele che spesso si traduce in una limitazione delle libertà di scelta e dei progetti di vita;
- ✓ la forte incidenza dei problemi generalmente connessi alla conciliazione, sul persistere delle differenze retributive tra uomini e donne.

La Regione Marche, in coerenza con gli orientamenti comunitari dell'Unione Europea, considera il tema della "conciliazione" prioritario per le politiche di pari opportunità: in tal senso, dovranno essere avviati progetti sperimentali, al fine di creare un interessante repertorio di pratiche, per diffondere e sviluppare interventi integrati di politiche sociali e del lavoro, coinvolgendo tutti gli attori che in questi ambiti hanno responsabilità dirette o indirette.

Per elaborare eventuali strumenti di policy, occorre fare i conti, soprattutto quando si tratta di forza lavoro femminile, con la particolare eterogeneità delle situazioni; eterogeneità che riguarda le caratteristiche demografiche (età), familiari (presenza di figli) e di istruzione delle lavoratrici, a cui va corrisposta una erogazione di servizi individualizzati e specializzati.

Per le donne con età elevata che vogliono entrare o rientrare nel mercato del lavoro, il cui problema va affrontato in maniera mirata e personalizzata, può essere utile, ad esempio, prevedere, o allargare, l'offerta di specifiche misure di accompagnamento. Si tratta di una fascia di donne, queste, probabilmente meno interessate a generici interventi formativi e di orientamento al lavoro, e più coinvolgibile, invece, con misure concrete di ingresso nel lavoro, anche in termini di promozione di attività autonome.

Al contrario, per le donne giovani e istruite, vanno allargate le misure di orientamento nel campo della formazione di base e specialistica, così da rendere, il loro bagaglio formativo, più attinente alle esigenze del mercato del lavoro e maggiormente competitivo rispetto a quello posseduto dagli uomini. In questo campo, tuttavia, occorre la consapevolezza che occorranza anche interventi di più vasta portata, miranti ad incidere sul piano socio-culturale più generale, e quindi con effetti misurabili in un periodo più lungo sul piano temporale. Si tratta di interventi che devono puntare a rimuovere gli ostacoli tuttora presenti nel nostro contesto sociale, nei confronti di una

piena e sostanziale uguaglianza tra i sessi, a partire dall'eliminazione degli stereotipi sessuali presenti nel campo del lavoro e delle organizzazioni. A questo riguardo è indispensabile assegnare spazio, nei percorsi formativi, a strumenti di analisi e a campi di riflessione che promuovano la visibilità e il protagonismo femminile, introducendo così un punto di vista critico e decostruttivo dei processi storico-sociali alla base dei ruoli maschili e femminili nel nostro sistema sociale.

In generale, comunque, di fronte all'allargamento dell'esperienza della flessibilità lavorativa, sembra appropriato ripensare e ridefinire l'ottica con la quale si progettano i percorsi formativi, dal momento che può essere incongruente reiterare contenuti formativi propri di figure consolidate nel rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Se il lavoro temporaneo è destinato a durare, occorre pensare a misure che ne alleviino la sensazione di incertezza e precarietà dal punto di vista della vita delle persone; ciò può essere fatto attraverso:

- la costruzione di una rete di protezione per i lavoratori precari, basata sul riconoscimento di alcune garanzie e tutele, come ad esempio, la possibilità di accesso al credito;
- l'offerta di servizi inclusivi che non si rivolgano ai lavoratori e lavoratrici in modo generico, ma personalizzato, a partire dall'appartenenza di genere e quindi dalle specificità che questa comporta nella relazione con il mercato del lavoro.

In particolare, la riduzione delle incertezze e la diffusione di modalità di lavoro meno eterodirette, si possono ottenere trasformando parte della flessibilità, in controllo del lavoro da parte del lavoratore e della lavoratrice. Uno dei problemi che si pongono ai lavoratori e lavoratrici maggiormente coinvolti dai processi di flessibilizzazione del loro percorso lavorativo, è quello di avere scarse possibilità di trasformare questo percorso, in "carriera"; un alleggerimento di questo problema può essere trovato permettendo, attraverso un sistema di crediti, che i diversi spezzoni di lavoro che compongono l'esperienza lavorativa di una persona, siano cumulati e valorizzati, in modo che non vadano dispersi e sia possibile utilizzarli per la promozione di carriera.

In presenza di una sostanziale instabilità del lavoro, un altro obiettivo può essere quello di puntare a dare stabilità professionale al lavoratore ed alla lavoratrice. Certi attributi personali, che sono stati definiti da alcuni autori "àncore di carriera", e che sono la conseguenza della socializzazione, della formazione e dell'esperienza di ciascuno, possono rappresentare punti fermi per la persona, così da svolgere una funzione di stabilizzazione psicologica della stessa. La crescita di consapevolezza di tali qualità, insieme al loro consolidamento, può arricchire la capacità del lavoratore e della lavoratrice di fronteggiare situazioni di incertezza e di erosione del proprio sé dal punto di vista professionale. Operativamente, questo compito risiede principalmente nelle agenzie di socializzazione e di formazione, alle quali bisogna chiedere un'attività volta a potenziare, nei loro utenti, accanto alle competenze tecnico-professionali, anche le altrettanto importanti capacità di autogestione e di protezione del sé.

Del resto, la più recente tendenza, nel campo dei servizi finalizzati a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, sostiene la necessità del passaggio da un sistema basato sui profili ad uno basato sulle competenze, cioè sulle capacità effettivamente richieste dal datore di lavoro o possedute dal lavoratore. Ciò appare di particolare

rilievo per le lavoratrici, che a causa della persistenza di forti stereotipi sessuali connessi al sistema delle professioni, possono essere svantaggiate dalla metodologia tradizionale basata sui profili.

Da questo punto di vista, emerge l'importanza dello sviluppo di un quadro di policy di più lungo periodo, all'interno del quale, siano presi in considerazione obiettivi di riorientamento culturale nei confronti di ambiti e settori del mondo produttivo e delle organizzazioni, ancora fortemente segnati dal sex-typing, riorientamento che costituisce una indispensabile base di partenza per l'avvio, nella nostra realtà locale, di un processo di cambiamento sociale veramente significativo.

3.3.5 L'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati

Ai sensi dell'art. 2, lettera f, del **regolamento (CE) n. 2204/2002** della Commissione del 12 dicembre 2002, per "lavoratore svantaggiato" si intende **qualsiasi persona appartenente ad una categoria che abbia difficoltà ad entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro**, vale a dire qualsiasi persona che soddisfi almeno uno dei criteri seguenti:

- i) qualsiasi giovane che abbia meno di 25 anni o che abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e che non abbia ancora ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente;
- ii) qualsiasi lavoratore migrante che si sposti o si sia spostato all'interno della Comunità o divenga residente nella Comunità per assumervi un lavoro;
- iii) qualsiasi persona appartenente ad una minoranza etnica di uno Stato membro che debba migliorare le sue conoscenze linguistiche, la sua formazione professionale o la sua esperienza lavorativa per incrementare le possibilità di ottenere un'occupazione stabile;
- iv) qualsiasi persona che desideri intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbia lavorato, né seguito corsi di formazione, per almeno due anni, in particolare qualsiasi persona che abbia lasciato il lavoro per la difficoltà di conciliare vita lavorativa e vita familiare;
- v) qualsiasi persona adulta che viva solo con uno o più figli a carico;
- vi) qualsiasi persona priva di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente, priva di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- vii) qualsiasi persona di più di 50 anni priva di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- viii) qualsiasi disoccupato di lungo periodo, ossia una persona senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti, o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone di meno di 25 anni;

- ix) qualsiasi persona riconosciuta come affetta, al momento o in passato, da una dipendenza ai sensi della legislazione nazionale;
- x) qualsiasi persona che non abbia ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente da quando è stata sottoposta a una pena detentiva o a un'altra sanzione penale;
- xi) qualsiasi donna di un'area geografica al livello NUTS II nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100 % della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150 % del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni civili precedenti.

Alcune stime istituzionali dichiarano che le fasce svantaggiate rappresentano circa il 60% dell'utenza dei Centri per l'Impiego, nell'intero territorio nazionale.

In tale contesto, preoccupa notevolmente quanto previsto dall'art.13 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003, che consente alle agenzie per il lavoro di operare in deroga al regime generale di somministrazione di lavoro nei confronti dei soggetti svantaggiati, i quali sono obbligati, tra l'altro, ad accettare offerte di lavoro che prevedano inquadramenti retributivi inferiori anche del 20% rispetto a quello delle mansioni di provenienza pena la decadenza dallo stato di disoccupazione e dal godimento di indennità cui avrebbero diritto.

La Regione, nella nuova legge in tema di lavoro, la cui proposta è attualmente in discussione, prevederà vincoli molto rigidi per le agenzie che volessero operare ai sensi dell'art. 13, demandando altresì ad apposite delibere la definizione delle categorie dei soggetti che possano essere assunte in virtù di queste disposizioni.

Quello della promozione dell'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati rappresenterà una delle finalità principali della nuova legislazione regionale: sarà promossa un'azione permanente rivolta a sostenere e favorire l'occupazione di queste persone nel mercato del lavoro.

Annualmente saranno definiti interventi formativi, azioni di accompagnamento, incentivi alle assunzioni per favorire l'inserimento o il reinserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, stabilendo inoltre, in base all'andamento del mercato del lavoro, a quali categorie assegnare priorità.

3.3.6 L'inserimento lavorativo dei disabili

Il riconoscimento e la protezione dei diritti delle persone con disabilità è al centro della azioni dell'Unione Europea che, già nell'art. 13 del Trattato istitutivo, assume l'impegno di adottare una legislazione atta a combattere le discriminazioni, tra cui quelle che afferiscono all'handicap.

Nel corso degli ultimi anni sono già state avviate innumerevoli azioni per il tramite della direttiva UE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e, in particolare, mediante il Programma di lotta alla discriminazione. Per parte sua, la Carta dei diritti fondamentali tutela specificamente i diritti delle persone con disabilità e la sua proposta di incorporazione nel futuro trattato dell'UE costituisce un importante fattore di sviluppo. La Carta rende i diritti politici, economici e civili indivisibili dai diritti sociali. I suoi articoli 21 e 26 stabiliscono in maniera esplicita i diritti dei disabili. In particolare, l'art. 26 riconosce "il diritto fondamentale delle persone con disabilità, di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità".

In questa prospettiva, l'entrata nel mondo del lavoro è cruciale per l'integrazione dei disabili nell'economia e nella società in generale. Il fatto di partecipare al mercato del lavoro consente loro acquisire un reddito, di promuoverne la dignità, di sviluppare autonomia e di partecipare con maggiore pienezza. La maggior parte delle politiche attive degli Stati Membri volte a combattere la disoccupazione strutturale privilegiano ora soluzioni maggiormente personalizzate volte ad affrontare i bisogni degli individui, compresi quelli che rientrano in gruppi particolarmente vulnerabili come le persone con disabilità. I programmi generali del Fondo Sociale Europeo e l'iniziativa comunitaria Equal, in quanto principali strumenti finanziari tramite i quali la comunità mette in atto i suoi obiettivi in materia di occupazione delle persone con disabilità, stanno finanziando un'ampia gamma di azioni per l'integrazione nel mercato del lavoro.

I moderni sistemi di protezione sociale "sono dunque essenziali per fornire un adeguato sostegno alle persone disabili che non sono in grado di ricavare un reddito adeguato dal lavoro e per promuovere l'accesso all'occupazione di coloro che sono esclusi dal mercato, ma hanno la capacità di inserirsi e produrre reddito. Per questa ragione si presta ora maggiore attenzione all'erogazione di incentivi e prestazioni legati al lavoro, in modo da rendere possibile un reale processo di inclusione socio-occupazionale e superare le trappole dell'assistenzialismo". Questo passaggio da una dipendenza di lungo periodo, da misure passive di assistenza sociale a politiche attive del lavoro consentirà, se terrà adeguatamente conto delle situazioni individuali, un effetto positivo sulla situazione economica dei beneficiari e sul loro empowerment. Ciò potrà anche contribuire a migliorare la struttura e la qualità della spesa pubblica ed a renderla più sostenibile nel medio-lungo periodo.

L'efficace attuazione dell'Agenda di Lisbona esige che le politiche per l'occupazione degli Stati membri portino avanti, in modo equilibrato, tre obiettivi complementari e sinergici: la piena occupazione, la qualità e produttività del lavoro, la coesione sociale. Queste finalità strategiche sono chiaramente importanti per l'integrazione delle persone con disabilità e la loro declinazione operativa è stata ampiamente recepita nell'ambito dei documenti di programmazione nazionale.

Nell'individuare alcune possibili piste di lavoro, occorre puntare sulla promozione di interventi sistemici quali:

- implementazione di progetti integrati di rete;
- monitoraggio del grado di organizzazione ed operatività dei servizi;
- predisposizione di programmi di inserimento delle categorie svantaggiate (in collaborazione con le iniziative formative regionali), validi per gruppi interregionali omogenei (vedi esperienze di contratti di area e accordi di programma) da convertire sul versante socio-lavorativo;

- valorizzazione del telelavoro;
- attivazione di un sistema di monitoraggio e di impatto della legge 68/99;
- diffusione delle buone prassi di inserimento sperimentate con la legge 68/99;
- iniziative di sensibilizzazione sulle opportunità offerte dalla legge n.68/99 e diffusione di particolari iniziative innovative e qualificate di inserimento lavorativo.

A seguito all'introduzione del sistema di collocamento mirato previsto dalla Legge 68/99 ed alla luce delle competenze normative attribuite alle Regioni dalla riforma del Titolo V della Costituzione, sono stati implementati diversi dispositivi mirati di tipo normativo e/o progettuale utili ad affrontare nelle Marche la tematica della disabilità sul versante delle politiche del lavoro e formative.

In sintesi, le iniziative di policy nel territorio marchigiano, devono valorizzare la nuova dimensione di welfare in cui oggi si colloca la materia dell'inserimento lavorativo dei disabili e prevedere:

- iniziative di sensibilizzazione sulle opportunità offerte dalla legge n.68/99 e diffusione di particolari iniziative innovative e qualificate di inserimento lavorativo;
- incentivazione delle politiche e delle pratiche operative di mediazione che costituiscono una strategia finalizzata a coordinare i diversi strumenti a disposizione, per migliorarne l'efficacia e mirarne l'utilizzo a gruppi target e quindi al singolo disabile;
- coordinamento tra le politiche formative, assistenziali e quelle del lavoro, al fine di individuare forme di introduzione nel mondo del lavoro originali, flessibili ed adeguate alle realtà locali specifiche ed alle esigenze dei lavoratori disabili.

3.3.7 Gli immigrati ed il mercato del lavoro

Nel campo delle politiche del lavoro rivolte agli immigrati stranieri possiamo individuare cinque ordini di interventi che necessitano attenzione:

1. le politiche attive del lavoro e l'utenza immigrata
2. i meccanismi di facilitazione dell'entrata sul mercato del lavoro delle donne immigrate
3. le politiche rivolte a favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro
4. i meccanismi per la facilitazione dell'emersione del lavoro sommerso da parte degli immigrati stranieri, in particolare delle donne immigrate nel campo della cura
5. il sostegno al lavoro autonomo degli immigrati così come alla creazione d'impresa

Rispetto al primo punto, sappiamo che gli immigrati si rivolgono ai Centri per l'Impiego in misura ben più che proporzionale rispetto al loro peso relativo sul mercato del lavoro. Se infatti possiamo stimare che essi incidono per oltre il 6% sul totale degli occupati, possiamo anche notare come, in base ai dati del Monitoraggio ARMAL, rappresentino oltre il 14% dell'utenza complessiva dei Cpl. A fronte di questa domanda l'offerta dei Centri è ancora in fase di strutturazione in quanto nel 2003 erano solo 4 su 13 i Centri che avevano attivato servizi specifici per gli stranieri, a cui si possono aggiungere altri due che avevano introdotto parzialmente alcuni interventi mirati.

In questo senso diventa fondamentale un rafforzamento dei servizi dedicati nei Cpl che vertano innanzitutto sui seguenti aspetti, così come già indicati nel Masterplan 2003-2006:

- l'organizzazione periodica (almeno mensile) di incontri collettivi con tale tipo di utenza;
- la presenza in ogni Cpl di almeno un mediatore culturale.

All'interno di tali strategie di rafforzamento occorre inserire corsi di formazione introduttivi per il personale che, oltre ai mediatori culturali, sarà dedicato specificatamente a questo tipo di utenza.

Nel campo degli interventi sull'immigrazione è inoltre necessario che i Centri per l'Impiego rafforzino i loro rapporti con altri attori istituzionali locali, a partire dai comuni. Circa la metà dei comuni marchigiani ha infatti sviluppato politiche di intervento nel campo del lavoro in favore degli immigrati stranieri, spesso in assenza o con un basso livello di collaborazione con i Cpl. E' auspicabile che i rapporti si rafforzino anche sotto il profilo formale tramite, ad esempio, la sottoscrizione di accordi di programma specifici e la creazione di tavoli di confronto con gli *ambiti territoriali*, che stanno diventando uno dei punti di raccordo e di riferimento per i singoli enti locali.

Nel caso delle donne immigrate (punto 2) con difficoltà di accesso al mercato del lavoro si intende prevedere innanzitutto la predisposizione e la promozione di percorsi formativi ad hoc intesi in senso ampio (a partire da corsi per la conoscenza della lingua italiana e dalla diffusione di informazioni mirate rispetto ad opportunità presenti di accesso a servizi e offerte lavorative), accompagnati poi da possibili forme di inserimento mirato sul mercato del lavoro (tirocini, etc.). da concordare fra Comuni (ambiti territoriali) e Centri per l'Impiego.

Se la presenza straniera nel mercato del lavoro marchigiano non porta con sé particolari problemi di disoccupazione, diventa rilevante cercare di qualificare tale offerta e favorire percorsi di integrazione nel tessuto lavorativo e sociale locale (punto 3). In particolare occorre prevedere:

- la stipula di protocolli di intesa tra Centri per l'Impiego, comuni (Ambiti territoriali) e sistema educativo per la formazione dei giovani dopo l'obbligo scolastico;
- momenti di formazione specifica degli immigrati adulti per valorizzare le loro competenze, spesso non sfruttate sul mercato del lavoro; tali momenti dovrebbero configurarsi all'interno dei Cpl tramite azioni di individuazione delle professionalità e delle esperienze, orientamento verso segmenti occupazionali potenzialmente differenti da quelli occupati generalmente dagli immigrati;
- corsi di lingua italiana per i lavoratori stranieri, strutturati in modo tale da individuare tempi e luoghi adatti a superare le difficoltà di conciliazione fra lavoro e studio (per via dei luoghi dove vengono svolte le lezioni che non possono essere raggiunti dagli immigrati privi di mezzi propri o per via degli orari delle lezioni che a volte coincidono con quelli dei turni di lavoro).

Inoltre (punto 4), i dati del processo della regolarizzazione della condizione occupazionale operato con la cosiddetta legge Bossi – Fini sugli immigrati indicano come sia molto ampia la fascia di lavoro sommerso nelle attività di cura (il cosiddetto fenomeno delle "badanti") e di come sia probabile che, a seguito della regolarizzazione in atto, una parte consistente di tale fascia del mercato del lavoro possa emergere. Si

prevede pertanto un modello di intervento, concertato fra politiche del lavoro e politiche sociali a livello regionale e locale, volto a coniugare politiche dell'assistenza con politiche di emersione e di regolarizzazione nel mercato del lavoro. Occorre da un lato incentivare l'adozione di contratti di lavoro regolari fra datori di lavoro (famiglie) e lavoratori immigrati, dall'altro evitare che buona parte dei rapporti di lavoro emersi dopo la regolarizzazione fra assistenti familiari immigrate e famiglie venga di nuovo gestita a livello di sommerso. In tal senso si può pensare a: a) un insieme di interventi di tipo formativo offerti alle lavoratrici immigrate (corsi di lingua italiana, così come sulle modalità di cura degli assistiti, etc.), che comportino una sorta di loro accreditamento all'interno di un albo di soggetti abilitati a fornire servizi alla persona; b) incentivi economici alle famiglie interessate a regolare correttamente il rapporto di lavoro (ad esempio tramite il ricorso a "titoli" per l'acquisto di servizi, parzialmente finanziati dall'ente locale, così come previsto dalla l. 328/00). Tale processo va inserito all'interno di un meccanismo di regolazione e di monitoraggio da parte dell'ente locale volto a verificare il corretto utilizzo da parte di famiglie utenti e di lavoratori immigrati dello strumento del "titolo".

Infine (punto 5) va evidenziato come il fenomeno dell'immigrazione 'di seconda generazione' manifesti esigenze di autoimprenditorialità e di affermazione nel campo del lavoro autonomo, già evidenti per esempio nei settori del commercio, dell'edilizia e del calzaturiero. Tale sistema di aspettative e richieste nei confronti della creazione d'impresa da parte degli immigrati, con particolare riguardo alla piccola dimensione e a quella artigiana, sarà sostenuto attraverso misure e dispositivi specifici in grado di favorire e valorizzare la nascita di nuove imprese.

3.3.8 Gli interventi in aree di crisi occupazionale

La nostra regione è stata, in particolare nel 2003, interessata da una serie di crisi che hanno coinvolto più settori produttivi, in particolare quelli del tessile-abbigliamento e del calzaturiero; centinaia di lavoratori hanno perso il loro lavoro o sono stati posti in cassa integrazione ed il numero di iscritti alle liste di mobilità è aumentato del 70% rispetto all'anno precedente.

Segnali di ulteriori difficoltà provengono poi dal settore del mobile e, in modo diversificato, dal comparto della meccanica, con particolare accentuazione per quanto riguarda il contoterzismo.

Le Marche sembrano inoltre risentire più diffusamente gli effetti negativi delle strategie di delocalizzazione produttiva delle imprese di medio-grandi dimensioni regionali o extra-regionali.

Ad una prima osservazione dei dati disponibili, gli effetti diretti ed indiretti sull'occupazione regionale dei processi di delocalizzazione in atto sembrano annotare, più un segno negativo che positivo.

L'analisi sulle determinanti degli effetti della delocalizzazione sull'occupazione locale, porta a suggerire le seguenti linee generali di *policy*:

- a. interventi per la riqualificazione dell'imprenditoria dei settori «sensibili», abituata a «fabbricare» per altre imprese ma non a confrontarsi con il mercato finale in senso dinamico. La formazione dovrebbe dunque mirare a fornire agli imprenditori *più dinamici e più giovani* competenze, conoscenze e capacità più avanzate rispetto a quelle puramente «di fabbrica»,

commerciali, o distributive (ad esempio, definizione dei listini, scelta della forza di vendita e dei canali, ecc.) già in larga misura possedute. Gli interventi di formazione degli imprenditori dovrebbero favorire inoltre, dove possibile, il *riposizionamento delle imprese* dei settori più a rischio (abbigliamento, calzature, mobile) *su segmenti di mercato* anche internazionale, più favorevoli;

- b. interventi per la formazione di nuove figure professionali e imprenditoriali non necessariamente collegate ai settori in crisi. Si pensa a figure che possono accelerare il formarsi di un'imprenditoria locale *non* manifatturiera, ma concentrata piuttosto nei cosiddetti servizi avanzati alle imprese, *di cui la regione è particolarmente carente*;
- c. interventi per il sostegno dell'occupazione nei settori più a rischio (abbigliamento, calzature, mobile) in particolare nel comparto artigiano.

Dovranno inoltre essere attivate tutte le possibili sinergie per catalizzare le risorse statali e comunitarie utili ad affrontare le situazioni di crisi.

Sarà poi opportuno costituire un gruppo di lavoro formato dalle parti sociali che possa valutare proposte progettuali avanzate in materia di:

- a) internazionalizzazione e promozione commerciale;
- b) realizzazione di attività sinergiche tra imprese di settori in difficoltà;
- c) sostegno ai processi di ricambio generazionale.

Dopo le positive esperienze del 2003 relative allo sviluppo dell'area picena ed alla promozione del settore calzaturiero, saranno programmati ulteriori momenti di approfondimento pubblici, con il coinvolgimento degli attori sociali, da parte degli Assessorati Regionali al Lavoro ed alle Attività Produttive, da organizzarsi sul territorio, in particolare nelle zone più in difficoltà.

Per il sostegno alla stabilità del lavoro, la Regione promuoverà accordi finalizzati ai contratti di solidarietà e contribuirà all'integrazione della retribuzione dei lavoratori interessati ai contratti di solidarietà difensivi.

Si sosterranno poi processi aziendali di trasformazione organizzativa e di innovazione tecnologica, e, in concorso con gli enti locali e con le parti sociali, si realizzeranno azioni volte a prevenire situazioni di crisi territoriali, settoriali e aziendali volte a salvaguardare i livelli occupazionali di rilevante interesse locale.

A tal fine occorrerà promuovere l'azione delle parti sociali volta all'individuazione di soluzioni, per la salvaguardia dei livelli occupazionali e del patrimonio produttivo e sostenere, in concorso con le Province, progetti diretti alla formazione, all'orientamento, alla qualificazione e al reinserimento dei lavoratori interessati.

Sarà assicurata continuità ai tavoli di concertazione aziendale e territoriale già posti in essere e si costituirà un tavolo permanente regionale con le organizzazioni sindacali e datoriali che possa costantemente monitorare le situazioni occupazionali più critiche e prospettare linee di intervento.

La Regione rimarrà la sede istituzionale per l'esame congiunto previsto dalle procedure relative agli interventi di integrazione salariale e straordinaria, dalle procedure di

mobilità, e per il confronto previsto dall'articolo 33, comma 5, del Decreto Legislativo n. 165/01, si svolgono presso la Regione.

Da menzionare infine come, con accordo firmato presso il Ministero del lavoro il 16 marzo 2004, sono stati ottenuti ingenti risorse statali (8 milioni di euro) per finanziare ammortizzatori sociali dei lavoratori delle aziende artigiane e delle piccolissime aziende industriali (sotto i 15 dipendenti) nel settore calzaturiero, con particolare riferimento al distretto fermano-maceratese della calzatura.

3.3.9 La formazione continua

In un contesto generale ove la formazione assume sempre più rilievo è indispensabile porre una attenzione particolare alla formazione continua attraverso il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- sviluppare forme di cooperazione e coordinamento tra i nuovi Fondi Interprofessionali Paritetici e tra gli interventi di questi ultimi e quelli della Regione;
- favorire i percorsi di formazione continua nelle P.M.I., al fine di rispondere efficacemente alle esigenze formative dei lavoratori e delle aziende, anticipando i profili professionali richiesti dal mercato del lavoro;
- sviluppare la cultura della formazione continua, attraverso la valorizzazione delle esperienze dei piani formativi individuali, aziendali, settoriali e territoriali, finalizzati alla acquisizione di competenze da parte dei lavoratori occupati;
- favorire i percorsi di formazione continua flessibili ed individualizzati ampliando anche l'uso dei voucher formativi ed incentivando percorsi di autoformazione;
- promuovere e sperimentare azioni specifiche ed innovative che abbiano le caratteristiche di buone prassi;
- promuovere interventi di formazione continua in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le azioni da prevedere debbono tener conto dei nuovi modelli organizzativi e delle relative forme contrattuali di lavoro con lo scopo di favorire lo sviluppo locale coinvolgendo i lavoratori, i quadri ed i dirigenti delle imprese, delle organizzazioni dei lavoratori, dei datori di lavoro e degli Enti di Formazione. Sarà prioritario sperimentare specifiche azioni di sistema, modelli, strumenti per la formazione continua, nel quadro della promozione dello sviluppo locale.

Le azioni da prevedere dovranno mirare a sostenere e sviluppare una specifica cultura della formazione continua tra le amministrazioni pubbliche, le imprese, le associazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali e gli enti di formazione.

Tali azioni devono, quindi, essere volte alla promozione di forme di partenariato o di accordo, per accrescere la consapevolezza e la responsabilità degli attori locali sulla qualificazione dei fattori immateriali dello sviluppo, identificabili in primis, nella qualità del lavoro.

Gli interventi da prevedere nel corso del triennio devono anche tener conto della necessità di coniugare efficacemente lo sviluppo produttivo, con i processi di

valorizzazione e sviluppo dei saperi e delle competenze della forza lavoro, contribuendo così ad integrare e ottimizzare l'impiego dei diversi finanziamenti relativi alla formazione continua.

Le azioni di sostegno e sviluppo del sistema della formazione continua dovranno inoltre avere l'obiettivo di :

- sviluppare una cultura della formazione continua come strumento per garantire, contestualmente, lo sviluppo delle aziende e l'occupabilità dei lavoratori;
- sviluppare la cultura e la tecnica della negoziazione nell'ambito della concertazione dei piani formativi;
- sviluppare una conoscenza di base dei principi della formazione continua e delle metodologie di realizzazione dei piani formativi aziendali, interaziendali e settoriali;
- aumentare la competitività dei sistemi produttivi attraverso gli investimenti in risorse umane, la riorganizzazione degli orari di lavoro e la flessibilizzazione del mercato del lavoro;
- applicare la ricerca e le nuove tecnologie al sistema della formazione;
- promuovere modelli di formazione continua sperimentali, volti a modificare, aggiornare e rafforzare le competenze dei lavoratori interessati da mutamenti di regime d'orario di lavoro e a da forme flessibili di lavoro, in particolare nelle PMI.

Nell'ambito della progettazione e della sperimentazione di percorsi formativi per specifici gruppi di utenza, che prevedano l'utilizzo di metodologie didattiche innovative dovranno essere sviluppati:

- modelli e metodologie per lo sviluppo di percorsi di analisi dei fabbisogni formativi;
- analisi delle caratteristiche e competenze (professionali e personali) dei lavoratori destinatari degli interventi;
- modelli formativi e specifici percorsi di apprendimento, basati sulla valorizzazione delle competenze, conoscenze e pregresse esperienze lavorative dei destinatari;
- modelli e strumenti per la predisposizione di piani formativi concertati ed adeguati alle caratteristiche delle imprese e del territorio di riferimento;
- piani formativi individuali e/o aziendali e/o settoriali/territoriali;
- azioni di pilotaggio, monitoraggio e valutazione degli effetti dei piani formativi.

Sono attesi i seguenti risultati:

- messa a punto di modelli e strumenti per la predisposizione di piani formativi concertati ed adeguati alle caratteristiche delle imprese e del territorio di riferimento;
- elaborazione di strategie formative da parte delle PMI e degli Enti di formazione;
- produzione di pacchetti formativi, articolati anche per utenze individuali;
- individuazione dei destinatari della sperimentazione formativa e sperimentazione delle metodologie didattiche anche individuando modalità di riproducibilità dei modelli e dei percorsi (di ricerca, di formazione, di sperimentazione di metodologie didattiche e di messa in rete) che hanno sperimentato dispositivi e prassi innovative e loro trasferibilità in altre situazioni e contesti aziendali, associativi, di sistema e territoriali.

Nel breve periodo, sarà ampliato il gruppo di lavoro sulla formazione continua, composto finora da rappresentanti delle parti sociali, attraverso il coinvolgimento delle Amministrazioni Provinciali, dell'Isfol e dei Fondi Interprofessionali.

Sarà anche promosso uno specifico corso con l'obiettivo di formare esperti di formazione continua, che veda la partecipazione di rappresentanti delle parti sociali e della Pubblica Amministrazione e che porti, successivamente, alla costituzione di un vero e proprio laboratorio progettuale sulla materia.

3.3.10 Il ricambio generazionale

L'osservazione del comportamento delle imprese "virtuose" - che hanno portato a termine con successo il passaggio generazionale trasformandolo in un momento di crescita dell'impresa - fornisce informazioni che, seppure su base campionaria, sono sufficientemente generalizzabili. In particolare, l'osservazione di questo gruppo di imprese ha evidenziato la presenza di due principali fattori di successo: la creazione/mantenimento del fattore imprenditoriale e il "contenuto innovativo" nella formula imprenditoriale.

Riguardo al primo fattore, occorre precisare che il passaggio generazione è prima di tutto il passaggio della funzione imprenditoriale e delle attività ad essa relative. Tale funzione male si presta ad essere insegnata o organizzata in modo da farne oggetto di corso di formazione. Piuttosto, l'abilità a fare impresa si acquisisce spesso sul campo o in attività di affiancamento presso imprese avviate. In generale, le attività di sostegno alla formazione imprenditoriale dovrebbero coniugare attività formativa standard con progetti di lavoro individuale, affiancamento e consulenza personalizzata su progetto, sia interna che esterna all'impresa. Ricerche recenti hanno infatti mostrato come la probabilità, per il soggetto destinato a succedere nell'impresa familiare, di terminare positivamente il passaggio generazionale richiede l'aver svolto precedenti esperienze lavorative – anche in altre aziende - al fine di acquisire sia capacità imprenditoriali, sia capacità manageriali necessarie a guidare l'azienda. In tal senso, la finalità del supporto alla creazione dello spirito imprenditoriale nei potenziali successori ha la finalità di formare il c.d *Business Human Capital*.

Accanto alla "imprenditorialità interna", occorrerebbe favorire l'imprenditorialità esterna, costituita da dipendenti dell'impresa interessati a rilevare l'attività: per questa attività di *employee buy-out*, gli strumenti necessari possono esser prevalentemente finanziari, anche se l'intervento sulla definizione delle capacità imprenditoriali può comunque risultare importante.

Relativamente al secondo aspetto, ossia alla innovatività della formula imprenditoriale, occorre sottolineare come tale aspetto sia risultato centrale nel delineare le situazioni di successo osservate. Esso si configura, dunque, come un elemento di estremo rilievo nella trasferibilità delle *best practices*.

Introdurre innovatività nella formula imprenditoriale significa poter utilizzare una dotazione di asset e competenze esistente in modo innovativo, modificando le relazioni tra i fattori (nel modo di combinare i fattori) e tra i fattori e il mercato. Il punto di partenza per la definizione della formula imprenditoriale è pertanto il piano di sviluppo dell'iniziativa che deve contenere sia il quadro della situazione di partenza, sia le

direttrici sulle quali impostare il percorso di sviluppo, sia il dettaglio dei fabbisogni di professionalità che l'iniziativa richiederà in futuro. Quest'ultimo aspetto è particolarmente rilevante per il successo del passaggio generazionale in quanto consente di generare risorse *firm-specific* necessarie per sostenere il percorso di sviluppo pianificato. Per tale ragione, occorre valutare con attenzione il ricorso a interventi formativi standardizzati per i quali il livello di efficacia può non essere sufficiente a raggiungere gli standard definiti in sede di pianificazione. Più in generale, i contenuti di innovatività presenti nella nuova formula imprenditoriale devono essere organizzati in un quadro coerente di obiettivi e processi, da un lato, e risorse e strumenti dall'altro.

L'obiettivo di fondo del progetto di sviluppo deve infatti essere esplicitato evidenziando:

1. le innovazioni sul fronte organizzativo, tecnologico e di mercato che in esso sono presenti;
2. le risorse materiali e immateriali disponibili o da acquisire per implementare il piano di sviluppo;
3. le risorse umane necessarie per realizzare tali innovazioni e le modalità previste di interazione/adeguamento delle stesse con la struttura e le finalità del piano

Il riferimento alle innovazioni di cui al punto 1 è essenziale perché solo in tal modo si riesce a garantire l'adozione di una formula imprenditoriale innovata e, di conseguenza, a favorire l'intervento formativo in ambiti non tradizionali e a maggiore impatto prospettico. In tale senso, e a titolo di esempio, le innovazioni che possono derivare dall'attivazione di progetti concertati tra neo-imprenditore e università o centri di ricerca, in ambiti non solo tecnologici ma anche commerciali o organizzativi, possono stimolare la costituzione di team di eccellenza all'interno di imprese esistenti.

Su questi gruppi di lavoro appare opportuno, e utile, intervenire intensamente con attività formative finalizzate al sostegno del progetto: a questi gruppi sono infatti affidati la creazione e lo sviluppo dei nuovi fattori di vantaggio competitivo, essenziali per garantire il successo della trasmissione generazionale dell'impresa e cogliere i benefici delle opzioni di espansione ad esso legate.

Dovranno inoltre essere attivati progetti sperimentali volti ad aumentare la consapevolezza sul tema ed a coinvolgere singoli imprenditori in un processo di approfondimento ed attuazione di nuove modalità volte ad assicurare il successo del passaggio.

Piano triennale degli interventi
per le politiche attive per il lavoro
2004/2006

ALLEGATO 1

APPENDICE STATISTICA

ALLEGATO 1 APPENDICE STATISTICA

Tavola 1

MARCHE *Indicatori strutturali al 2001. - Fonte: Prometeia, 2002*

	Valori assoluti al 2001	Quote % su Italia al 2001	Valori assoluti al 2002	Quote % su Italia al 2002
Prodotto interno lordo (+)	31.610,7	2,6	32.420,5	2,6
Consumi interni delle famiglie (+)	19.310,9	2,6	19.892,0	2,6
Investimenti fissi lordi (+)	6.608,9	2,7	7.118,3	2,9
Importazioni di beni dall'estero (+)	3.726,6	1,4	3.734,4	1,5
Esportazioni di beni verso l'estero (+)	8.285,5	3,1	8.305,9	3,1
Reddito disponibile delle famiglie (+)	23.707,1	2,8	24.246,6	2,7
		Num. indici; Italia =100.0		Num. indici; Italia =100.0
Pil per abitante (*)	21,5	102,2	21,9	101,0
Pil per unità di lavoro (*)	47,4	93,0	48,4	92,8
Consumi interni per abitante (*)	13,1	102,9	13,4	102,6
Reddito disponibile per abitante (*)	16,1	108,9	16,4	107,1

(+) Valori correnti, milioni di euro. (*) Valori correnti, migliaia di euro.

Tavola 2

MARCHE *Indicatori strutturali al 2002 - 2. Fonte: Prometeia, 2003*

<i>Indicatori</i>	Valori assoluti al 2001	Quote % su Italia al 2001	Valori assoluti al 2002	Quote % su Italia al 2002
Popolazione presente (000)	1458,3	2,5	1464,4	2,5
Occupati (000)	602,5	2,8	612,8	2,8
Persone in cerca di occupazione (000)	28,9	1,3	28,4	1,3
Forza lavoro (000)	631,3	2,7	641,2	2,7
		Num. indici; Italia =100.0		Num. indici; Italia =100.0
Tasso di occupazione	41.3	110,1	41.8	110.2
Tasso di disoccupazione	4.6	47.9	4.4	49.2
Tasso di attività	43.3	104.4	43.8	104.9

Tavola 3

I mutamenti nella struttura dimensionale – Marche e Italia a confronto

MARCHE

add./UL	Industria	Commercio	servizi	istituzioni	totale
Anno 1991	5,9	2,2	2,9	10,1	4,2
Anno 2001	6,1	2,3	3,7	9,5	4,4
	+0,2	+0,1	+0,8	-0,6	+0,3

Fonte: elab. Osservatorio ARMAL su dati Istat Censimenti Industria

Tavola 4

Imprese e natura giuridica (percentuali sul totale provinciale)

	srl	Imprese familiari	imprese individuali	snc	sas	altro
1999	11.6	11.2	38.0	36.1	3.1	4.2
2000	12.8	9.8	40.3	35.0	3.5	3.7
2001	16.4	8.8	40.6	34.1	3.5	3.5

Fonte: Osservatorio sul mercato del lavoro della Cna provinciale di Ancona (2001)

Tavola 5

Dimensione media delle imprese per natura giuridica (numero medio di dipendenti)

	srl	Imprese familiari	Ancona imprese individuali	snc	sas	altro
1999	12.6	4.9	3.1	4.9	3.7	4.9
2000	13.0	4.8	3.5	4.8	5.0	5.7
2001	16.7	4.7	3.3	5.0	4.5	7.1

Fonte: Osservatorio sul mercato del lavoro della Cna provinciale di Ancona (2001)

Tavola 6

6.a Valore aggiunto nelle Marche ai prezzi base per unità di lavoro - *Numeri indici: Italia=100*

Anno	Agricoltura, silvicoltura e pesca	Totale industria	Totale servizi	Valore aggiunto ai prezzi base
1995	118,9	82,2	94,1	90,4
2001	123,2	82,8	96,5	92,3

6.b Valore aggiunto nell'*industria* delle Marche ai prezzi base per unità di lavoro - *Numeri indici: Italia=100*

Anno	Industria in senso stretto	Costruzioni	Totale industria
1995	76,6	110,4	82,2
2001	77,2	107,2	82,8

6.c Valore aggiunto nel *terziario* delle Marche ai prezzi base per unità di lavoro - *Numeri indici: Italia=100*

Anno	Commercio, riparazioni, alberghi e ristoranti, trasporti e comunicazioni	Intermediazione monetaria e finanziaria; attività immobiliari e imprenditoriali	Altre attività di servizi	Totale servizi
1995	91,4	103,3	97,1	94,1
2001	92,6	104,2	101,9	96,5

Fonte: elab. Osservatorio ARMAL su dati Istat

Tavola 7

Esportazioni ed importazioni per regione – var. % 2001 - 2002

	Export	Import
Marche	-0,87	-2,54
Italia Nord-occidentale	-4,60	-3,63
Italia Nord-orientale	-1,14	1,89
Italia Centrale	-0,79	-3,03
Mezzogiorno	-3,67	-5,66
ITALIA	-2,79	-2,61

(*) Dati provvisori.

Fonte: elab. Osservatorio ARMAL su dati Istat

Tavola 8

Tassi di attività (1998, 2000 e 2002)

	1998	2000	2002
Marche	48,33	49,31	50,31
<i>Pesaro e Urbino</i>	50,39	49,42	50,93
<i>Ancona</i>	45,43	49,16	49,40
<i>Macerata</i>	47,68	48,51	51,36
<i>Ascoli Piceno</i>	50,55	50,07	49,98
Nord Ovest	50,15	50,82	51,62
Nord est	51,26	52,28	52,88
Centro	47,51	48,39	49,00
Mezzogiorno	43,86	43,87	44,22
ITALIA	47,64	48,19	48,76

Fonte: Elab Armal su Medie annuali ISTAT

Tavola 9

Tassi di occupazione (1998, 2000 e 2002)

	1998	2000	2002
Marche	45,29	46,86	48,08
<i>Pesaro e Urbino</i>	47,22	47,30	49,14
<i>Ancona</i>	42,50	47,22	47,22
<i>Macerata</i>	44,70	45,73	49,52
<i>Ascoli Piceno</i>	47,44	46,92	46,95
Nord Ovest	46,74	48,14	49,34
Nord est	48,67	50,27	51,13
Centro	42,98	44,39	45,76
Mezzogiorno	34,24	34,65	36,12
ITALIA	42,00	43,09	44,37

Fonte: Elab Armal su Medie annuali ISTAT

Tavola 10

Tassi di disoccupazione (1998, 2000 e 2002)

	1998	2000	2002
Marche	6,29	4,99	4,43
<i>Pesaro e Urbino</i>	6,28	4,29	3,52
<i>Ancona</i>	6,44	3,93	4,41
<i>Macerata</i>	6,24	5,74	3,59
<i>Ascoli Piceno</i>	6,15	6,29	6,07
Nord Ovest	6,78	5,28	4,41
Nord est	5,06	3,84	3,32
Centro	9,53	8,27	6,60
Mezzogiorno	21,93	21,03	18,32
ITALIA	11,84	10,58	9,02

Fonte: Elab Armal su Medie annuali ISTAT

Tavola 11

Bilancio demografico nazionale (Anno 2002)

ITALIA	2002
Tasso di natalità	9,4 ‰
Tasso di mortalità	9,8 ‰
Crescita naturale	-0,4 ‰
Tasso di immigratorietà	28,9 ‰
Tasso di emigratorietà	22,8 ‰
Migratorietà netta	6,1 ‰
Crescita totale	5,7 ‰

Legenda:

- Crescita naturale o Tasso di incremento totale¹ = Tasso di natalità - Tasso di mortalità
 - Tasso di natalità (n) = Nati / Popolazione Media * 1000
 - Tasso di mortalità (m) = Morti / Popolazione Media * 1000
 - Migratorietà netta o Tasso di incr. Migratorio = Tasso di immigrat. - tasso di emigr.
 - Tasso di immigratorietà (i) = Immigrati / Popolazione Media * 1000
 - Tasso di emigratorietà (e) = Emigrati / Popolazione Media * 1000
 - Crescita Totale o Tasso di incremento Totale = Crescita naturale + Migratorietà netta
- Fonte: Elab. Armal su dati Istat

Tavola 12

Bilancio demografico delle Marche e delle sue province (anni 1991, 1996 e 2002) - Valori ‰o abitanti -

	Popolazione residente			Crescita naturale			Migrazione netta			Crescita totale		
	1991	1996	2002	1991	1996	2002	1991	1996	2002	1991	1996	2002
Marche	1.428.593	1.447.606	1.471.123	-1,8	-2,4	-1,7	2,8	5,5	10,8	1,0	3,1	9,1
Pesaro-Urbino	335.698	340.071	351.216	-2,0	-2,2	-1,0	3,8	6,0	11,6	1,8	3,8	10,6
Ancona	437.114	441.123	448.627	-2,3	-2,9	-1,8	2,0	4,9	9,6	-0,3	2,0	7,8
Macerata	295.316	299.238	301.701	-2,5	-3,1	-2,4	3,1	6,3	13,5	0,6	3,2	11,1
Ascoli Piceno	360.465	367.174	369.579	-0,4	-1,6	-1,7	2,5	5,2	9,2	2,1	3,6	7,5

Fonte: Elab S.I.S. Regione Marche ed Elab Armal su dati Istat

¹ Il valore di ciascun tasso viene calcolato "per mille abitanti", come riportato in legenda. La "popolazione media" – al denominatore dei singoli tassi – si ottiene dalla semisomma di quella all'inizio ed alla fine dell'intervallo considerato (nel nostro caso, l'anno solare).

Tavola 13

Alcuni indicatori di struttura a confronto (Anni 1999 e 2001)

Ripartizione territoriale	01/01/1999				01/01/2001			
	Vecchiaia	Dipendenza strutturale	Dipendenza strutturale degli anziani	Età media	Vecchiaia	Dipendenza strutturale	Dipendenza strutturale degli anziani	Età media
Veneto	132,2	44,4	25,3	41,1	134,3	45,6	26,2	41,5
Emilia-Romagna	196,8	49,1	32,5	44,1	193,5	50,6	33,3	44,2
Toscana	188,5	49,7	32,5	43,9	189,8	50,8	33,3	44,2
Umbria	179,2	52	33,4	43,5	182,7	52,8	34,1	43,8
Marche	162,8	51,4	31,8	42,7	166,4	52,5	32,8	43,1
Lazio	117,8	44,8	24,2	40,5	123	45,9	25,3	41
Abruzzo	133,6	51,6	29,5	41,1	141,8	51,9	30,4	41,7
ITALIA	122,2	47,5	26,1	41,1	127,1	48,4	27,1	41,6
NORD	153,6	45,9	27,8	42,3	155,6	47,3	28,8	42,7
CENTRO	147,9	47,7	28,5	42,1	151,8	48,8	29,4	42,5
MEZZOGIORNO	85,4	49,4	22,7	37,7	91,5	49,5	23,7	38,4

Legenda:

1. Indice di vecchiaia = (Popolazione 65 anni e oltre / Popolazione 0-14 anni) * 100

2. Indice di dipendenza strutturale = [(Popolazione 0-14 anni + Popolazione 65 anni e oltre) / Popolazione 15-64 anni] * 100

3. Indice di dipendenza strutturale degli anziani = (Popolazione 65 anni e oltre / Popolazione 15-64 anni) * 100

4. Età media = Media delle età ponderata con l'ammontare della popolazione in ogni classe di età

Fonte: Elab Armal su dati Istat

Tavola 14

Indicatori di struttura a livello provinciale (01/01/2001)

Province	Vecchiaia	Dipendenza strutturale	Dipendenza strutturale degli anziani
Pesaro Urbino	161,98	51,27	31,70
Ancona	175,17	52,28	33,28
Macerata	172,78	54,19	34,32
Ascoli Piceno	155,55	52,57	32,00

Fonte: Elab Armal su dati Istat

Tavola 15

Speranze di vita alla nascita per genere (Anni 1999 e 2001)

Ripartizione territoriale	01/01/1999		01/01/2001	
	Speranza di vita alla nascita (maschi)	Speranza alla vita alla nascita (femmine)	Speranza di vita alla nascita (maschi)	Speranza alla vita alla nascita (femmine)
Marche	77,3	83,2	78,1	84,2
Toscana	76,9	82,6	77,5	83,4
Umbria	76,9	82,8	77,6	83,6
Lazio	75,7	82,0	76,9	82,7
Emilia-Romagna	76,6	82,7	77,3	83,2
Veneto	76,0	82,9	77,1	83,7
ITALIA	76,0	82,1	76,8	82,9
NORD	75,9	82,5	76,8	83,1
CENTRO	76,4	82,4	77,3	83,2
SUD	75,9	81,4	76,6	82,3

Speranza di vita alla nascita (o vita media) = Numero medio di anni che restano da vivere ad ogni generazione di nati

Fonte: dati osservati Istat

Tavola 16

Previsioni Istat sulla popolazione in età feconda (Ipotesi centrale)

Ripartizione territoriale	2001	2005	2015	2025	2001-2015	2001-2025
Marche	318.794	335.419	314.151	284.975	-1,46	-10,61
ITALIA	13.224.302	13.708.574	12.516.433	10.988.664	-5,35	-16,91

Fonte: Elab. Armal su dati Istat

Tavola 17

Tasso di fecondità totale: alcuni confronti significativi

Ripartizione territoriale	Numero medio di figli per donna		
	1999*	2000**	2001**
Veneto	1,16	1,21	1,18
Emilia-Romagna	1,09	1,16	1,17
Toscana	1,05	1,1	1,1
Umbria	1,11	1,14	1,13
Marche	1,15	1,18	1,15
Lazio	1,21	1,17	1,14
Abruzzo (1)	1,13	1,15	1,15
ITALIA	1,22	1,24	1,23
NORD	1,13	1,18	1,19
CENTRO	1,14	1,15	1,15
MEZZOGIORNO	1,35	1,34	1,35

Tasso di fecondità totale (o numero medio di figli per donna) = Somma dei quozienti specifici di fecondità calcolati rapportando per ogni età feconda, cioè dai 15 ai 49 anni, il numero di nati vivi all'ammontare medio annuo della popolazione femminile

Fonti: * Dati osservati Istat; ** Stime Istat

(1): Il dato comprende sia l'Abruzzo che il Molise

Tavola 18

Tasso di fecondità totale: uno sguardo ad altri Paesi della Comunità Europea

Ripartizione territoriale	1967	1977	1987	1997
Veneto	2,49	1,81	1,08	1,08
Emilia Romagna	1,98	1,51	0,96	0,97
Italia settentrionale	2,20	1,67	1,07	1,05
Italia centrale	2,22	1,76	1,15	1,07
Italia meridionale	3,15	2,49	1,66	1,39
Italia	2,53	1,97	1,31	1,21
Francia*	2,83	1,93	1,81	1,70
Austria*	2,70	1,80	1,50	1,40
Svizzera**	2,61	1,61	1,52	1,48
Regno Unito**	2,89	1,81	1,79	1,70
Germania**	2,50	1,48	1,37	1,25
Slovenia**	2,43	2,18	1,72	1,29

Fonti: Per gli anni dal '67 all'87, "Notiziario Istat", L'evoluzione della fecondità nelle regioni italiane (1993); per il 1997, Istat, 1998.

* Per Francia ed Austria i dati sono relativi al 1965, 1975, 1985 e 1995: UNECE e UNPF, "Fertility and family surveys in the countries of the ECE region", 1998.

** Per Svizzera, Regno Unito, Germania e Slovenia sono sempre riferiti agli anni '65, '75, '85 e '95 e sono tratti da Eurostat, "Demographic Statistics", Lussemburgo, 1998.

Figura 1

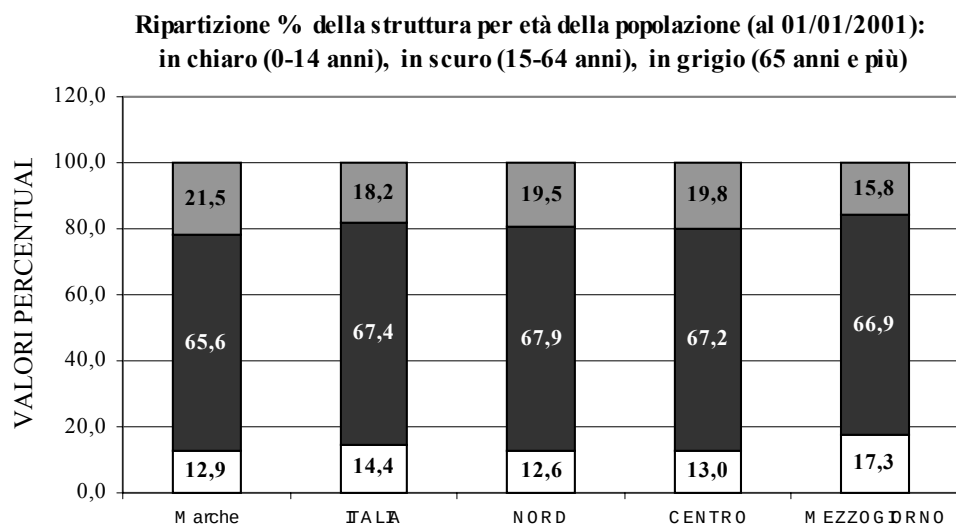


Tavola 19

Totale Forze di lavoro (1998, 2000 e 2002) e relativi incrementi %

Ripartizione	1998	2000	2002	98/'00	00/'02	98/'02
Veneto	1.956.550	2.015.638	2.056.863	3,02	2,05	5,13
Emilia	1.802.314	1.847.354	1.884.071	2,50	1,99	4,54
Toscana	1.477.298	1.517.272	1.534.151	2,71	1,11	3,85
Umbria	330.330	345.141	346.891	4,48	0,51	5,01
Marche	604.734	622.148	641.240	2,88	3,07	6,04
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>146.410</i>	<i>145.665</i>	<i>154.829</i>	<i>-0,51</i>	<i>6,29</i>	<i>5,75</i>
<i>Ancona</i>	<i>175.526</i>	<i>190.299</i>	<i>192.614</i>	<i>8,42</i>	<i>1,22</i>	<i>9,74</i>
<i>Macerata</i>	<i>124.932</i>	<i>127.602</i>	<i>134.717</i>	<i>2,14</i>	<i>5,58</i>	<i>7,83</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>157.865</i>	<i>158.582</i>	<i>159.080</i>	<i>0,45</i>	<i>0,31</i>	<i>0,77</i>
Lazio	2.114.066	2.153.678	2.214.781	1,87	2,84	4,76
Nord Ovest	6.533.723	6.644.697	6.779.556	1,70	2,03	3,76
Nord est	4.669.818	4.797.158	4.895.042	2,73	2,04	4,82
Centro	4.526.427	4.638.239	4.737.063	2,47	2,13	4,65
Mezzogiorno	7.449.772	7.494.611	7.580.864	0,60	1,15	1,76
ITALIA	23.179.741	23.574.704	23.992.526	1,70	1,77	3,51

Fonte: Elab Armal su Medie annuali ISTAT

Tavola 20

Forze di lavoro. Variazioni assolute luglio 2002-2003

Ripartizione	Occupati		In cerca di occupazione			Forze di lavoro
		disoccupati	in cerca di prima occupazione	altre persone in cerca di occupazione	totale in cerca di occupazione	
Veneto	9.200	331	4.316	2.799	7.446	16.645
Emilia	33.092	-4.066	283	2.112	-1.671	31.421
Toscana	3.907	5.345	2.382	-3.985	3.742	7.650
Umbria	1.358	-1.094	908	755	569	1.927
Marche	13.728	-2.850	-858	-2.965	-6.673	7.056
Nord Ovest	230.472	-73.404	-22.320	-993	-96.717	133.756
Nord est	90.359	-25.575	-2.775	5.513	-22.837	67.521
Centro	53.598	-3.629	3.730	5.326	5.427	59.025
Mezzogiorno	61.696	8.700	2.235	1.215	12.150	73.846
ITALIA	24.820	-52.901	-25.511	-13.044	-91.456	-66.636

Fonte: Elab Armal su dati Istat

Tavola 21

Totale persone in cerca di occupazione e per genere (1998, 2000 e 2002) con relativi incrementi %

Ripartizione	1998	2000	2002	98/'00	00/'02	98/'02
MASCHI						
Veneto	35.504	26.699	26.717	-24,8	0,07	-24,75
Emilia	35.382	28.091	24.390	-20,61	-13,18	-31,07
Toscana	41.126	35.503	26.680	-13,67	-24,85	-35,13
Umbria	9.732	7.986	6.844	-17,94	-14,3	-29,68
Marche	13.498	11.831	10.991	-12,35	-7,1	-18,57
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>3.101</i>	<i>2.860</i>	<i>1.416</i>	<i>-7,77</i>	<i>-50,49</i>	<i>-54,34</i>
<i>Ancona</i>	<i>4.326</i>	<i>2.168</i>	<i>3.945</i>	<i>-49,88</i>	<i>81,96</i>	<i>-8,81</i>
<i>Macerata</i>	<i>2.818</i>	<i>2.937</i>	<i>1.801</i>	<i>4,22</i>	<i>-38,68</i>	<i>-36,09</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>3.254</i>	<i>3.866</i>	<i>3.828</i>	<i>18,81</i>	<i>-0,98</i>	<i>17,64</i>
Lazio	125.455	112.758	86.965	-10,12	-22,87	-30,68
Nord Ovest	164.788	132.080	119.058	-19,85	-9,86	-27,75
Nord est	85.911	67.156	62.441	-21,83	-7,02	-27,32
Centro	189.812	168.078	131.479	-11,45	-21,78	-30,73
Mezzogiorno	872.612	811.705	703.288	-6,98	-13,36	-19,4
ITALIA	1.313.123	1.179.020	1.016.265	-10,21	-13,8	-22,61
FEMMINE						
Veneto	61.839	48.599	43.304	-21,41	-10,9	-29,97
Emilia	62.096	45.905	37.711	-26,07	-17,85	-39,27
Toscana	74.596	57.276	47.580	-23,22	-16,93	-36,22
Umbria	18.697	14.421	12.911	-22,87	-10,47	-30,95
Marche	24.511	19.191	17.439	-21,7	-9,13	-28,85
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>6.092</i>	<i>3.382</i>	<i>4.033</i>	<i>-44,48</i>	<i>19,25</i>	<i>-33,8</i>
<i>Ancona</i>	<i>6.985</i>	<i>5.316</i>	<i>4.542</i>	<i>-23,89</i>	<i>-14,56</i>	<i>-34,97</i>
<i>Macerata</i>	<i>4.982</i>	<i>4.382</i>	<i>3.039</i>	<i>-12,04</i>	<i>-30,65</i>	<i>-39</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>6.452</i>	<i>6.111</i>	<i>5.824</i>	<i>-5,29</i>	<i>-4,7</i>	<i>-9,73</i>
Lazio	123.751	124.725	103.332	0,79	-17,15	-16,5
Nord Ovest	278.422	218.971	179.919	-21,35	-17,83	-35,38
Nord est	150.172	116.840	100.097	-22,2	-14,33	-33,35
Centro	241.554	215.612	181.261	-10,74	-15,93	-24,96
Mezzogiorno	761.251	764.486	685.706	0,42	-10,3	-9,92
ITALIA	1.431.400	1.315.909	1.146.983	-8,07	-12,84	-19,87
TOTALE						
Veneto	97.343	75.298	70.021	-22,65	-7,01	-28,07
Emilia	97.478	73.996	62.101	-24,09	-16,08	-36,29
Toscana	115.722	92.779	74.260	-19,83	-19,96	-35,83
Umbria	28.429	22.407	19.755	-21,18	-11,84	-30,51
Marche	38.009	31.022	28.430	-18,38	-8,36	-25,2
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>9.193</i>	<i>6.242</i>	<i>5.449</i>	<i>-32,1</i>	<i>-12,7</i>	<i>-40,73</i>
<i>Ancona</i>	<i>11.311</i>	<i>7.484</i>	<i>8.487</i>	<i>-33,83</i>	<i>13,4</i>	<i>-24,97</i>
<i>Macerata</i>	<i>7.800</i>	<i>7.319</i>	<i>4.840</i>	<i>-6,17</i>	<i>-33,87</i>	<i>-37,95</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>9.706</i>	<i>9.977</i>	<i>9.652</i>	<i>2,79</i>	<i>-3,26</i>	<i>-0,56</i>
Lazio	249.206	237.483	190.297	-4,7	-19,87	-23,64
Nord Ovest	443.210	351.051	298.977	-20,79	-14,83	-32,54
Nord est	236.083	183.996	162.538	-22,06	-11,66	-31,15
Centro	431.366	383.690	312.740	-11,05	-18,49	-27,5
Mezzogiorno	1.633.863	1.576.191	1.388.994	-3,53	-11,88	-14,99
ITALIA	2.744.523	2.494.929	2.163.248	-9,09	-13,29	-21,18

Fonte: Elab Armal su Medie annuali ISTAT

Tavola 22

Totale occupati e per genere (1998, 2000 e 2002) con relativi incrementi %

Ripartizione	1998	2000	2002	98/'00	00/'02	98/'02
MASCHI						
Veneto	1.161.394	1.192.225	1.205.164	2,65	1,09	3,77
Emilia	995.704	1.020.143	1.037.308	2,45	1,68	4,18
Toscana	831.094	847.905	860.665	2,02	1,5	3,56
Umbria	186.772	195.152	195.428	4,49	0,14	4,63
Marche	344.438	353.124	357.907	2,52	1,35	3,91
<i>Pesaro e Urbino</i>	82.972	83.208	88.386	0,28	6,22	6,53
<i>Ancona</i>	99.397	107.084	106.317	7,73	-0,72	6,96
<i>Macerata</i>	70.418	74.288	75.782	5,5	2,01	7,62
<i>Ascoli Piceno</i>	91.651	88.544	87.422	-3,39	-1,27	-4,61
Lazio	1.202.086	1.210.562	1.256.743	0,71	3,81	4,55
Nord Ovest	3.731.928	3.792.311	3.849.976	1,62	1,52	3,16
Nord est	2.684.640	2.747.278	2.788.391	2,33	1,5	3,86
Centro	2.564.391	2.606.743	2.670.744	1,65	2,46	4,15
Mezzogiorno	4.109.013	4.169.628	4.283.997	1,48	2,74	4,26
ITALIA	13.089.972	13.315.960	13.593.108	1,73	2,08	3,84
FEMMINE						
Veneto	697.813	748.114	781.679	7,21	4,49	12,02
Emilia	709.132	753.215	784.662	6,22	4,18	10,65
Toscana	530.482	576.588	599.227	8,69	3,93	12,96
Umbria	115.128	127.584	131.709	10,82	3,23	14,4
Marche	222.286	238.001	254.904	7,07	7,1	14,67
<i>Pesaro e Urbino</i>	54.245	56.216	60.994	3,63	8,5	12,44
<i>Ancona</i>	64.818	75.731	77.810	16,84	2,75	20,04
<i>Macerata</i>	46.715	45.994	54.095	-1,54	17,61	15,8
<i>Ascoli Piceno</i>	56.508	60.060	62.005	6,29	3,24	9,73
Lazio	662.773	705.632	767.741	6,47	8,8	15,84
Nord Ovest	2.358.586	2.501.333	2.630.603	6,05	5,17	11,53
Nord est	1.749.095	1.865.885	1.944.113	6,68	4,19	11,15
Centro	1.530.670	1.647.806	1.753.580	7,65	6,42	14,56
Mezzogiorno	1.706.896	1.748.792	1.907.873	2,45	9,1	11,77
ITALIA	7.345.247	7.763.816	8.236.168	5,7	6,08	12,13
TOTALE						
Veneto	1.859.207	1.940.339	1.986.843	4,36	2,4	6,87
Emilia	1.704.836	1.773.358	1.821.970	4,02	2,74	6,87
Toscana	1.361.576	1.424.493	1.459.892	4,62	2,49	7,22
Umbria	301.900	322.736	327.137	6,9	1,36	8,36
Marche	566.724	591.125	612.811	4,31	3,67	8,13
<i>Pesaro e Urbino</i>	137.217	139.424	149.380	1,61	7,14	8,86
<i>Ancona</i>	164.215	182.815	184.127	11,33	0,72	12,13
<i>Macerata</i>	117.133	120.282	129.877	2,69	7,98	10,88
<i>Ascoli Piceno</i>	148.159	148.604	149.427	0,3	0,55	0,86
Lazio	1.864.859	1.916.194	2.024.484	2,75	5,65	8,56
Nord Ovest	6.090.514	6.293.644	6.480.579	3,34	2,97	6,4
Nord est	4.433.735	4.613.163	4.732.504	4,05	2,59	6,74
Centro	4.095.061	4.254.549	4.424.324	3,89	3,99	8,04
Mezzogiorno	5.815.909	5.918.420	6.191.870	1,76	4,62	6,46
ITALIA	20.435.219	21.079.776	21.829.276	3,15	3,56	6,82

Fonte: Elab Armal su Medie annuali ISTAT

Tavola 23

Totale persone in cerca di occupazione e per genere (1998, 2000 e 2002) con relativi incrementi %

Ripartizione	1998	2000	2002	98/'00	00/'02	98/'02
MASCHI						
Veneto	35.504	26.699	26.717	-24,8	0,07	-24,75
Emilia	35.382	28.091	24.390	-20,61	-13,18	-31,07
Toscana	41.126	35.503	26.680	-13,67	-24,85	-35,13
Umbria	9.732	7.986	6.844	-17,94	-14,3	-29,68
Marche	13.498	11.831	10.991	-12,35	-7,1	-18,57
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>3.101</i>	<i>2.860</i>	<i>1.416</i>	<i>-7,77</i>	<i>-50,49</i>	<i>-54,34</i>
<i>Ancona</i>	<i>4.326</i>	<i>2.168</i>	<i>3.945</i>	<i>-49,88</i>	<i>81,96</i>	<i>-8,81</i>
<i>Macerata</i>	<i>2.818</i>	<i>2.937</i>	<i>1.801</i>	<i>4,22</i>	<i>-38,68</i>	<i>-36,09</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>3.254</i>	<i>3.866</i>	<i>3.828</i>	<i>18,81</i>	<i>-0,98</i>	<i>17,64</i>
Lazio	125.455	112.758	86.965	-10,12	-22,87	-30,68
Nord Ovest	164.788	132.080	119.058	-19,85	-9,86	-27,75
Nord est	85.911	67.156	62.441	-21,83	-7,02	-27,32
Centro	189.812	168.078	131.479	-11,45	-21,78	-30,73
Mezzogiorno	872.612	811.705	703.288	-6,98	-13,36	-19,4
ITALIA	1.313.123	1.179.020	1.016.265	-10,21	-13,8	-22,61
FEMMINE						
Veneto	61.839	48.599	43.304	-21,41	-10,9	-29,97
Emilia	62.096	45.905	37.711	-26,07	-17,85	-39,27
Toscana	74.596	57.276	47.580	-23,22	-16,93	-36,22
Umbria	18.697	14.421	12.911	-22,87	-10,47	-30,95
Marche	24.511	19.191	17.439	-21,7	-9,13	-28,85
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>6.092</i>	<i>3.382</i>	<i>4.033</i>	<i>-44,48</i>	<i>19,25</i>	<i>-33,8</i>
<i>Ancona</i>	<i>6.985</i>	<i>5.316</i>	<i>4.542</i>	<i>-23,89</i>	<i>-14,56</i>	<i>-34,97</i>
<i>Macerata</i>	<i>4.982</i>	<i>4.382</i>	<i>3.039</i>	<i>-12,04</i>	<i>-30,65</i>	<i>-39</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>6.452</i>	<i>6.111</i>	<i>5.824</i>	<i>-5,29</i>	<i>-4,7</i>	<i>-9,73</i>
Lazio	123.751	124.725	103.332	0,79	-17,15	-16,5
Nord Ovest	278.422	218.971	179.919	-21,35	-17,83	-35,38
Nord est	150.172	116.840	100.097	-22,2	-14,33	-33,35
Centro	241.554	215.612	181.261	-10,74	-15,93	-24,96
Mezzogiorno	761.251	764.486	685.706	0,42	-10,3	-9,92
ITALIA	1.431.400	1.315.909	1.146.983	-8,07	-12,84	-19,87
TOTALE						
Veneto	97.343	75.298	70.021	-22,65	-7,01	-28,07
Emilia	97.478	73.996	62.101	-24,09	-16,08	-36,29
Toscana	115.722	92.779	74.260	-19,83	-19,96	-35,83
Umbria	28.429	22.407	19.755	-21,18	-11,84	-30,51
Marche	38.009	31.022	28.430	-18,38	-8,36	-25,2
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>9.193</i>	<i>6.242</i>	<i>5.449</i>	<i>-32,1</i>	<i>-12,7</i>	<i>-40,73</i>
<i>Ancona</i>	<i>11.311</i>	<i>7.484</i>	<i>8.487</i>	<i>-33,83</i>	<i>13,4</i>	<i>-24,97</i>
<i>Macerata</i>	<i>7.800</i>	<i>7.319</i>	<i>4.840</i>	<i>-6,17</i>	<i>-33,87</i>	<i>-37,95</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>9.706</i>	<i>9.977</i>	<i>9.652</i>	<i>2,79</i>	<i>-3,26</i>	<i>-0,56</i>
Lazio	249.206	237.483	190.297	-4,7	-19,87	-23,64
Nord Ovest	443.210	351.051	298.977	-20,79	-14,83	-32,54
Nord est	236.083	183.996	162.538	-22,06	-11,66	-31,15
Centro	431.366	383.690	312.740	-11,05	-18,49	-27,5
Mezzogiorno	1.633.863	1.576.191	1.388.994	-3,53	-11,88	-14,99
ITALIA	2.744.523	2.494.929	2.163.248	-9,09	-13,29	-21,18

Fonte: Elab Armal su Medie annuali ISTAT

Tabella 24

Forze di lavoro. Variazioni assolute luglio 2002-2003

Ripartizione	Occupati	In cerca di occupazione				Forze di lavoro
		disoccupati	in cerca di prima occupazione	altre persone in cerca di occupazione	totale in cerca di occupazione	
Veneto	9.200	331	4.316	2.799	7.446	16.645
Emilia	33.092	-4.066	283	2.112	-1.671	31.421
Toscana	3.907	5.345	2.382	-3.985	3.742	7.650
Umbria	1.358	-1.094	908	755	569	1.927
Marche	13.728	-2.850	-858	-2.965	-6.673	7.056
Nord Ovest	230.472	-73.404	-22.320	-993	-96.717	133.756
Nord est	90.359	-25.575	-2.775	5.513	-22.837	67.521
Centro	53.598	-3.629	3.730	5.326	5.427	59.025
Mezzogiorno	61.696	8.700	2.235	1.215	12.150	73.846
ITALIA	24.820	-52.901	-25.511	-13.044	-91.456	-66.636

Fonte: Elab Armal su dati Istat

Tabella 25

Forze di lavoro. Variazioni % luglio 2002-2003

Ripartizione	Occupati	In cerca di occupazione				Forze di lavoro
		disoccupati	in cerca di prima occupazione	altre persone in cerca di occupazione	totale in cerca di occupazione	
Veneto	0,46	1,21	52,04	11,92	12,61	0,81
Emilia	1,79	-16,38	3,40	11,57	-3,25	1,66
Toscana	0,26	19,90	13,25	-20,92	5,86	0,50
Umbria	0,41	-12,58	18,12	18,87	3,21	0,56
Marche	2,20	-27,42	-14,21	-32,46	-26,10	1,09
Nord Ovest	1,05	-9,41	-2,62	-0,21	-4,62	0,56
Nord est	1,39	-16,35	-3,87	7,24	-7,50	0,99
Centro	1,12	-5,70	17,28	9,75	3,88	1,20
Mezzogiorno	1,39	7,60	2,12	1,76	4,20	1,56
ITALIA	0,40	-11,88	-3,91	-4,94	-6,71	-0,87

Fonte: Elab Armal su dati Istat

Tabella 26

Tassi di attività* totali e distinti per genere (1998, 2000 e 2002) con relative differenze**

Ripartizione	1998	2000	2002	98/'00	00/'02	98/'02
MASCHI						
Veneto	64,63	65,12	65,02	0,49	-0,10	0,39
Emilia	61,67	62,27	62,47	0,60	0,20	0,80
Toscana	59,11	59,73	59,69	0,61	-0,03	0,58
Umbria	56,52	58,06	57,25	1,54	-0,80	0,74
Marche	59,25	59,95	59,91	0,70	-0,04	0,65
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>61,37</i>	<i>59,73</i>	<i>60,75</i>	<i>-1,63</i>	<i>1,02</i>	<i>-0,62</i>
<i>Ancona</i>	<i>55,76</i>	<i>58,91</i>	<i>58,96</i>	<i>3,16</i>	<i>0,04</i>	<i>3,20</i>
<i>Macerata</i>	<i>57,74</i>	<i>60,41</i>	<i>61,30</i>	<i>2,67</i>	<i>0,89</i>	<i>3,56</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>62,86</i>	<i>61,03</i>	<i>59,10</i>	<i>-1,83</i>	<i>-1,93</i>	<i>-3,76</i>
Lazio	62,20	61,62	61,92	-0,58	0,30	-0,29
Nord Ovest	62,24	62,40	62,73	0,17	0,32	0,49
Nord est	63,13	63,58	63,73	0,45	0,15	0,60
Centro	60,38	60,52	60,58	0,14	0,06	0,20
Mezzogiorno	60,76	60,44	60,33	-0,31	-0,12	-0,43
ITALIA	61,52	61,57	61,66	0,05	0,09	0,14
FEMMINE						
Veneto	38,48	40,03	41,12	1,56	1,08	2,64
Emilia	42,68	43,97	44,93	1,29	0,95	2,24
Toscana	37,53	39,25	39,92	1,71	0,67	2,39
Umbria	35,78	37,68	38,07	1,90	0,39	2,29
Marche	38,13	39,40	41,35	1,26	1,95	3,21
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>40,14</i>	<i>39,56</i>	<i>41,64</i>	<i>-0,58</i>	<i>2,08</i>	<i>1,50</i>
<i>Ancona</i>	<i>35,84</i>	<i>40,19</i>	<i>40,58</i>	<i>4,34</i>	<i>0,40</i>	<i>4,74</i>
<i>Macerata</i>	<i>38,24</i>	<i>37,27</i>	<i>42,10</i>	<i>-0,97</i>	<i>4,83</i>	<i>3,86</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>39,02</i>	<i>40,04</i>	<i>41,39</i>	<i>1,01</i>	<i>1,35</i>	<i>2,36</i>
Lazio	33,72	35,26	36,54	1,54	1,28	2,82
Nord Ovest	38,96	40,09	41,29	1,13	1,20	2,33
Nord est	40,23	41,74	42,74	1,51	0,99	2,50
Centro	35,69	37,27	38,37	1,58	1,10	2,68
Mezzogiorno	28,09	28,43	29,22	0,34	0,79	1,13
ITALIA	34,77	35,78	36,78	1,01	1,00	2,01
TOTALE						
Veneto	51,13	52,19	52,73	1,06	0,53	1,59
Emilia	51,81	52,77	53,37	0,97	0,60	1,57
Toscana	47,85	49,04	49,38	1,19	0,34	1,54
Umbria	45,77	47,49	47,31	1,72	-0,17	1,55
Marche	48,33	49,31	50,31	0,99	1,00	1,98
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>50,39</i>	<i>49,42</i>	<i>50,93</i>	<i>-0,97</i>	<i>1,51</i>	<i>0,55</i>
<i>Ancona</i>	<i>45,43</i>	<i>49,16</i>	<i>49,40</i>	<i>3,73</i>	<i>0,24</i>	<i>3,96</i>
<i>Macerata</i>	<i>47,68</i>	<i>48,51</i>	<i>51,36</i>	<i>0,84</i>	<i>2,85</i>	<i>3,69</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>50,55</i>	<i>50,07</i>	<i>49,98</i>	<i>-0,47</i>	<i>-0,10</i>	<i>-0,57</i>
Lazio	47,33	47,83	48,63	0,50	0,80	1,30
Nord Ovest	50,15	50,82	51,62	0,68	0,80	1,47
Nord est	51,26	52,28	52,88	1,01	0,60	1,62
Centro	47,51	48,39	49,00	0,88	0,60	1,49
Mezzogiorno	43,86	43,87	44,22	0,02	0,34	0,36
ITALIA	47,64	48,19	48,76	0,55	0,57	1,12

Fonte: Elab Armal su Medie annuali ISTAT

Legenda: Tasso di attività*= Forze di lavoro (15 anni ed oltre) / Popolazione (15 anni ed oltre) * 100. Le differenze(**) riscontrate vanno considerate in punti %

Tabella 27

Tassi di attività*. Differenze di genere (M-F) per gli anni 1998, 2000 e 2002 e punti di var. %

Ripartizione	1998	2000	2002	98/'00	00/'02	98/'02
	Tassi di attività (M-F)			Punti di variazione %		
Veneto	26,15	25,09	23,90	-1,07	-1,18	-2,25
Emilia	18,99	18,30	17,55	-0,69	-0,75	-1,44
Toscana	21,58	20,48	19,77	-1,10	-0,71	-1,81
Umbria	20,74	20,38	19,18	-0,36	-1,20	-1,55
Marche	21,12	20,55	18,56	-0,57	-1,99	-2,56
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>21,23</i>	<i>20,18</i>	<i>19,11</i>	<i>-1,05</i>	<i>-1,06</i>	<i>-2,11</i>
<i>Ancona</i>	<i>19,91</i>	<i>18,73</i>	<i>18,37</i>	<i>-1,19</i>	<i>-0,35</i>	<i>-1,54</i>
<i>Macerata</i>	<i>19,50</i>	<i>23,14</i>	<i>19,20</i>	<i>3,64</i>	<i>-3,94</i>	<i>-0,30</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>23,84</i>	<i>21,00</i>	<i>17,71</i>	<i>-2,84</i>	<i>-3,28</i>	<i>-6,13</i>
Lazio	28,48	26,36	25,37	-2,13	-0,98	-3,11
Nord Ovest	23,27	22,31	21,44	-0,96	-0,88	-1,84
Nord est	22,90	21,84	21,00	-1,06	-0,84	-1,90
Centro	24,69	23,24	22,21	-1,45	-1,04	-2,48
Mezzogiorno	32,67	32,02	31,11	-0,65	-0,90	-1,55
ITALIA	26,75	25,79	24,88	-0,96	-0,91	-1,87

Fonte: Elab Armal su Medie annuali ISTAT

Tabella 28

Tassi di occupazione* totali e distinti per genere (1998, 2000 e 2002) con relative differenze**

Ripartizione	1998	2000	2002	98/'00	00/'02	98/'02
MASCHI						
Veneto	62,71	63,69	63,61	0,98	-0,08	0,90
Emilia	59,56	60,60	61,04	1,05	0,43	1,48
Toscana	56,33	57,33	57,90	1,00	0,57	1,57
Umbria	53,72	55,78	55,32	2,06	-0,46	1,60
Marche	57,02	58,00	58,12	0,99	0,12	1,10
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>59,16</i>	<i>57,75</i>	<i>59,79</i>	<i>-1,41</i>	<i>2,05</i>	<i>0,64</i>
<i>Ancona</i>	<i>53,43</i>	<i>57,74</i>	<i>56,85</i>	<i>4,31</i>	<i>-0,90</i>	<i>3,42</i>
<i>Macerata</i>	<i>55,51</i>	<i>58,11</i>	<i>59,88</i>	<i>2,59</i>	<i>1,77</i>	<i>4,36</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>60,71</i>	<i>58,48</i>	<i>56,62</i>	<i>-2,23</i>	<i>-1,86</i>	<i>-4,09</i>
Lazio	56,33	56,37	57,91	0,04	1,54	1,58
Nord Ovest	59,60	60,30	60,85	0,70	0,54	1,24
Nord est	61,17	62,07	62,34	0,89	0,27	1,17
Centro	56,22	56,85	57,74	0,63	0,89	1,52
Mezzogiorno	50,11	50,60	51,82	0,48	1,23	1,71
ITALIA	55,91	56,56	57,37	0,65	0,81	1,46
FEMMINE						
Veneto	35,34	37,59	38,96	2,25	1,37	3,62
Emilia	39,25	41,45	42,87	2,20	1,42	3,62
Toscana	32,91	35,70	36,98	2,79	1,28	4,08
Umbria	30,78	33,85	34,67	3,07	0,82	3,89
Marche	34,35	36,46	38,70	2,11	2,24	4,35
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>36,09</i>	<i>37,31</i>	<i>39,05</i>	<i>1,22</i>	<i>1,74</i>	<i>2,97</i>
<i>Ancona</i>	<i>32,36</i>	<i>37,55</i>	<i>38,35</i>	<i>5,19</i>	<i>0,80</i>	<i>5,99</i>
<i>Macerata</i>	<i>34,55</i>	<i>34,03</i>	<i>39,86</i>	<i>-0,53</i>	<i>5,83</i>	<i>5,31</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>35,02</i>	<i>36,34</i>	<i>37,83</i>	<i>1,32</i>	<i>1,49</i>	<i>2,81</i>
Lazio	28,41	29,97	32,21	1,55	2,24	3,79
Nord Ovest	34,85	36,86	38,65	2,01	1,78	3,80
Nord est	37,05	39,28	40,64	2,23	1,36	3,59
Centro	30,82	32,96	34,78	2,13	1,82	3,95
Mezzogiorno	19,42	19,78	21,49	0,36	1,71	2,07
ITALIA	29,10	30,60	32,29	1,50	1,69	3,19
MASCHI						
Emilia	49,01	50,66	51,61	1,65	0,95	2,61
Toscana	44,10	46,04	46,99	1,94	0,95	2,89
Umbria	41,83	44,41	44,62	2,58	0,22	2,79
Marche	45,29	46,86	48,08	1,56	1,23	2,79
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>47,22</i>	<i>47,30</i>	<i>49,14</i>	<i>0,08</i>	<i>1,84</i>	<i>1,92</i>
<i>Ancona</i>	<i>42,50</i>	<i>47,22</i>	<i>47,22</i>	<i>4,72</i>	<i>0,00</i>	<i>4,72</i>
<i>Macerata</i>	<i>44,70</i>	<i>45,73</i>	<i>49,52</i>	<i>1,03</i>	<i>3,79</i>	<i>4,82</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>47,44</i>	<i>46,92</i>	<i>46,95</i>	<i>-0,51</i>	<i>0,02</i>	<i>-0,49</i>
Lazio	41,75	42,56	44,46	0,81	1,90	2,70
Nord Ovest	46,74	48,14	49,34	1,39	1,20	2,60
Nord est	48,67	50,27	51,13	1,60	0,85	2,45
Centro	42,98	44,39	45,76	1,41	1,37	2,78
Mezzogiorno	34,24	34,65	36,12	0,41	1,47	1,88
ITALIA	42,00	43,09	44,37	1,09	1,27	2,36

Fonte: Elab Armal su Medie annuali ISTAT

Legenda:

Tasso di occupazione* = Occupati (15 anni ed oltre) / Popolazione (15 anni ed oltre) * 100

Le differenze (**) riscontrate vanno considerate in punti percentuali

Tabella 29

Tassi di occupazione*. Differenze di genere (M-F) per gli anni 1998, 2000 e 2002 e punti di variazione %

Ripartizione	1998	2000	2002	98/'00	00/'02	98/'02
	Tassi di occupazione (M-F)			Punti di variazione %		
Veneto	27,37	26,10	24,65	-1,27	-1,45	-2,72
Emilia	20,31	19,16	18,17	-1,15	-0,99	-2,14
Toscana	23,42	21,62	20,91	-1,80	-0,71	-2,51
Umbria	22,94	21,93	20,65	-1,01	-1,28	-2,29
Marche	22,67	21,55	19,42	-1,12	-2,12	-3,25
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>23,07</i>	<i>20,44</i>	<i>20,74</i>	<i>-2,63</i>	<i>0,30</i>	<i>-2,33</i>
<i>Ancona</i>	<i>21,07</i>	<i>20,19</i>	<i>18,50</i>	<i>-0,88</i>	<i>-1,69</i>	<i>-2,57</i>
<i>Macerata</i>	<i>20,96</i>	<i>24,08</i>	<i>20,02</i>	<i>3,12</i>	<i>-4,07</i>	<i>-0,95</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>25,68</i>	<i>22,14</i>	<i>18,79</i>	<i>-3,54</i>	<i>-3,35</i>	<i>-6,90</i>
Lazio	27,91	26,40	25,70	-1,51	-0,70	-2,21
Nord Ovest	24,76	23,44	22,20	-1,31	-1,24	-2,56
Nord est	24,12	22,78	21,70	-1,34	-1,09	-2,43
Centro	25,39	23,89	22,96	-1,50	-0,93	-2,44
Mezzogiorno	30,69	30,81	30,33	0,13	-0,48	-0,36
ITALIA	26,82	25,97	25,09	-0,85	-0,88	-1,73

Fonte: Elab. Armal su Medie annuali ISTAT

Tabella 30

Tassi di disoccupazione* totali e distinti per genere (1998, 2000 e 2002) con relative differenze**

Ripartizione	1998	2000	2002	98/00	00/02	98/02
MASCHI						
Veneto	2,97	2,19	2,17	-0,78	-0,02	-0,80
Emilia	3,43	2,68	2,30	-0,75	-0,38	-1,13
Toscana	4,72	4,02	3,01	-0,70	-1,01	-1,71
Umbria	4,95	3,93	3,38	-1,02	-0,55	-1,57
Marche	3,77	3,24	2,98	-0,53	-0,26	-0,79
<i>Pesaro e Urbino</i>	3,60	3,32	1,58	-0,28	-1,75	-2,03
<i>Ancona</i>	4,17	1,98	3,58	-2,19	1,59	-0,59
<i>Macerata</i>	3,85	3,80	2,32	-0,04	-1,48	-1,53
<i>Ascoli Piceno</i>	3,43	4,18	4,20	0,75	0,01	0,77
Lazio	9,45	8,52	6,47	-0,93	-2,05	-2,98
Nord Ovest	4,23	3,37	3,00	-0,86	-0,37	-1,23
Nord est	3,10	2,39	2,19	-0,71	-0,20	-0,91
Centro	6,89	6,06	4,69	-0,83	-1,37	-2,20
Mezzogiorno	17,52	16,29	14,10	-1,22	-2,19	-3,41
ITALIA	9,12	8,13	6,96	-0,98	-1,18	-2,16
FEMMINE						
Veneto	8,14	6,10	5,25	-2,04	-0,85	-2,89
Emilia	8,05	5,74	4,59	-2,31	-1,16	-3,47
Toscana	12,33	9,04	7,36	-3,29	-1,68	-4,97
Umbria	13,97	10,16	8,93	-3,82	-1,23	-5,04
Marche	9,93	7,46	6,40	-2,47	-1,06	-3,53
<i>Pesaro e Urbino</i>	10,10	5,67	6,20	-4,42	0,53	-3,89
<i>Ancona</i>	9,73	6,56	5,52	-3,17	-1,04	-4,21
<i>Macerata</i>	9,64	8,70	5,32	-0,94	-3,38	-4,32
<i>Ascoli Piceno</i>	10,25	9,24	8,59	-1,01	-0,65	-1,66
Lazio	15,73	15,02	11,86	-0,71	-3,16	-3,87
Nord Ovest	10,56	8,05	6,40	-2,51	-1,65	-4,16
Nord est	7,91	5,89	4,90	-2,01	-1,00	-3,01
Centro	13,63	11,57	9,37	-2,06	-2,20	-4,26
Mezzogiorno	30,84	30,42	26,44	-0,43	-3,98	-4,40
ITALIA	16,31	14,49	12,22	-1,82	-2,27	-4,09
TOTALE						
Veneto	4,98	3,74	3,40	-1,24	-0,33	-1,57
Emilia	5,41	4,01	3,30	-1,40	-0,71	-2,11
Toscana	7,83	6,11	4,84	-1,72	-1,27	-2,99
Umbria	8,61	6,49	5,69	-2,11	-0,80	-2,91
Marche	6,29	4,99	4,43	-1,30	-0,55	-1,85
<i>Pesaro e Urbino</i>	6,28	4,29	3,52	-1,99	-0,77	-2,76
<i>Ancona</i>	6,44	3,93	4,41	-2,51	0,47	-2,04
<i>Macerata</i>	6,24	5,74	3,59	-0,51	-2,14	-2,65
<i>Ascoli Piceno</i>	6,15	6,29	6,07	0,14	-0,22	-0,08
Lazio	11,79	11,03	8,59	-0,76	-2,43	-3,20
Nord Ovest	6,78	5,28	4,41	-1,50	-0,87	-2,37
Nord est	5,06	3,84	3,32	-1,22	-0,52	-1,74
Centro	9,53	8,27	6,60	-1,26	-1,67	-2,93
Mezzogiorno	21,93	21,03	18,32	-0,90	-2,71	-3,61
ITALIA	11,84	10,58	9,02	-1,26	-1,57	-2,82

Fonte: Elab Armal su Medie annuali ISTAT

Legenda:

Tasso di disoccupazione* = $\frac{\text{Totale persone in cerca di occupazione (15 anni ed oltre)}}{\text{sul totale delle Forze di lavoro (15 anni ed oltre)}} \cdot 100$

Le differenze (**) riscontrate vanno considerate in punti percentuali

Tabella 31

Tassi di disoccupazione*. Differenze di genere (M-F) per gli anni 1998, 2000 e 2002 e punti di variazione %

Ripartizione	1998	2000	2002	98/'00	00/'02	98/'02
	Tassi di disoccupazione (M-F)			Punti di variazione %		
Veneto	-5,17	-3,91	-3,08	1,26	0,83	2,09
Emilia	-4,62	-3,06	-2,29	1,56	0,78	2,33
Toscana	-7,61	-5,02	-4,35	2,60	0,67	3,26
Umbria	-9,02	-6,22	-5,54	2,79	0,68	3,47
Marche	-6,16	-4,22	-3,42	1,94	0,80	2,74
<i>Pesaro e Urbino</i>	<i>-6,49</i>	<i>-2,35</i>	<i>-4,63</i>	<i>4,14</i>	<i>-2,27</i>	<i>1,87</i>
<i>Ancona</i>	<i>-5,56</i>	<i>-4,57</i>	<i>-1,94</i>	<i>0,98</i>	<i>2,64</i>	<i>3,62</i>
<i>Macerata</i>	<i>-5,79</i>	<i>-4,90</i>	<i>-3,00</i>	<i>0,89</i>	<i>1,90</i>	<i>2,79</i>
<i>Ascoli Piceno</i>	<i>-6,82</i>	<i>-5,05</i>	<i>-4,39</i>	<i>1,77</i>	<i>0,66</i>	<i>2,43</i>
Lazio	-6,28	-6,50	-5,39	-0,22	1,11	0,89
Nord Ovest	-6,33	-4,68	-3,40	1,65	1,28	2,93
Nord est	-4,81	-3,51	-2,71	1,30	0,80	2,10
Centro	-6,74	-5,51	-4,68	1,22	0,84	2,06
Mezzogiorno	-13,33	-14,12	-12,34	-0,80	1,79	0,99
ITALIA	-7,19	-6,36	-5,27	0,83	1,09	1,92

Fonte: Elab Armal su Medie annuali ISTAT

Tabella 32

Forze di lavoro per titolo di studio. Variazioni assolute luglio 2003 - luglio 2002.

Regioni circoscrizioni	Dottorato / Laurea	Diploma univers / laurea breve	Maturità	Qualifica profession senza accesso	Licenza media	Licenza elementare / Nessun titolo	Totale
Veneto	11.848	762	36.848	12.903	-1.302	-44.414	16.645
Emilia R.	27.681	-4.665	50.560	-10.999	3.150	-34.307	31.421
Toscana	12.926	-6.806	44.606	6.735	-18.499	-31.311	7.650
Umbria	3.246	-1.130	-9.680	8.467	4.424	-3.400	1.927
Marche	7.516	-1.078	26.001	741	-16.741	-9.381	7.056
Italia	117.804	-75.153	657.856	-22.287	-188.483	-355.981	133.756
Nord Ovest	-10.236	-17.292	216.230	-49.418	-13.045	-58.717	67.521
Nord est	42.869	-2.863	108.237	-5.259	11.037	-95.000	59.025
Centro	55.007	-19.985	159.275	17.684	-77.266	-60.868	73.846
Sud	30.163	-35.014	174.114	14.705	-109.208	-141.397	-66.636

Fonte: elab Armal su dati Istat

Tabella 32 bis

Forze di lavoro per titolo di studio. Incrementi % luglio 2003 - luglio 2002

Regioni circostrizioni	Dottorato / Laurea	Diploma univers / laurea breve	Maturità	Qualifica profession senza accesso	Licenza media	Licenza elementare / Nessun titolo	Totale
Veneto	6,31	3,70	6,02	5,11	-0,17	-19,19	0,81
Emilia R.	13,63	-24,33	7,73	-6,45	0,50	-15,82	1,66
Toscana	7,98	-33,35	8,97	7,27	-3,20	-16,16	0,50
Umbria	8,06	-20,27	-6,87	30,98	4,45	-10,39	0,56
Marche	11,25	-12,53	11,66	1,61	-7,54	-11,40	1,09
Italia	4,46	-24,91	8,32	-1,22	-2,16	-13,20	0,56
Nord Ovest	-1,34	-18,53	10,19	-7,21	-0,53	-9,06	0,99
Nord est	8,85	-5,61	6,92	-0,92	0,64	-17,88	1,20
Centro	9,46	-30,88	9,20	6,44	-4,83	-12,44	1,56
Sud	3,70	-37,77	7,00	4,99	-3,76	-13,76	-0,87

Fonte: elab Armal su dati Istat

Tabella 33

Titolo di studio	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre	Totale
Dottorato/laurea/l.breve	929	17.482	25.218	16.099	5.659	1.467	66.854
Maturità	26.052	66.294	54.836	43.773	10.748	1.109	202.812
Qualif. senza accesso	4.041	15.049	17.863	7.873	2.132	0	46.958
Licenza media	22.192	59.746	72.340	43.104	12.748	1.937	212.067
Licenza elem /nessuno	3.191	4.050	9.820	31.832	26.898	9.255	85.046
Totale	56.405	162.621	180.077	142.681	58.185	13.768	613.737

Tabella 34

Titolo di studio	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre	Totale
Dottorato/laurea/l.breve	488	25.240	21.832	15.627	5.374	1.038	69.599
Maturità	29.961	63.560	64.003	40.777	9.347	738	208.386
Qualif. senza accesso	3.279	17.109	17.293	13.138	1.131	1.051	53.001
Licenza media	21.926	54.635	70.004	50.788	13.774	1.511	212.638
Licenza elem /nessuno	817	4.204	6.693	29.845	22.744	9.177	73.480
Totale	56.471	164.748	179.825	150.175	52.370	13.515	617.104

Tabella 35

Previsione (Ipotesi centrale) sulla popolazione di 19 anni ("potenziale universitario")

Ripartizione geografica	2001	2005	2015	2025	Variazione 2025/2001
Marche	14.753	13.785	13.234	14.452	-2,04%
Italia	631.564	587.489	548.769	578.535	-8,39%

Fonte: Elab Armal su dati Istat

Tabella 36

Previsioni (Ipotesi centrale) sulla popolazione (per Marche e Italia) per classi di età

Classi di età	MARCHE				
	2001	2005	2015	2025	2025/2001
15-24 anni	156.693	141.400	136.557	143.623	-8,34%
25-44 anni	436.606	440.043	385.342	331.749	-24,02%
45-64 anni	370.086	376.219	433.447	464.876	25,61%
Classi di età	ITALIA				
	2001	2005	2015	2025	2025/2001
15-24 anni	6.601.630	6.024.439	5.667.410	5.704.664	-13,59%
25-44 anni	17.882.708	17.743.965	15.011.953	12.733.327	-28,8%
45-64 anni	14.499.840	14.807.939	16.790.057	17.643.585	21,68%

Tabella 37

Tassi di occupazione per classi di età e relative differenze (punti di variazione)

Ripartizioni territoriali	1998	2002	1998	2002	1998	2002	Punti di variazione % (1998-2002)		
	15-24 anni		25-44 anni		45-64 anni		15-24 anni	25-44 anni	45-64 anni
Veneto	42,65	39,46	78,26	81,60	43,85	48,87	-3,19	3,34	5,02
Emilia	40,81	39,81	82,73	85,79	49,98	54,82	-1,00	3,06	4,84
Toscana	32,28	31,09	74,80	78,62	47,88	52,57	-1,19	3,82	4,69
Umbria	24,21	28,30	72,67	76,42	47,39	50,94	4,09	3,75	3,55
Marche	32,80	36,63	76,69	79,62	48,25	53,22	3,83	2,93	4,97
Lazio	15,97	18,87	64,26	68,96	50,93	52,58	2,90	4,70	1,65
Nord									
Ovest	34,85	35,47	78,75	82,29	43,89	48,44	0,62	3,54	4,55
Nord est	41,75	40,02	80,26	83,44	46,41	51,12	-1,73	3,18	4,71
Centro	23,56	25,49	69,71	73,84	49,32	52,54	1,93	4,13	3,22
Mezzogiorno	14,32	15,15	51,82	54,23	45,11	47,68	0,83	2,41	2,57
ITALIA	25,15	25,50	67,73	71,03	45,86	49,52	0,35	3,30	3,66

Fonte: Elab Armal sulle Medie annuali FDL (Istat)

Tabella 38

Previsione (Ipotesi centrale) sulla popolazione in età attiva (15-64 anni)

Ripartizione geografica	2001	2005	2015	2025	Variazione % 2015-2001	Variazione % 2025/2001
Marche	963.385	957.662	955.346	940.248	-0,83	-2,40
Italia	38.984.178	38.576.343	37.469.420	36.081.576	-3,89	-7,45

Fonte: Elab Armal su dati Istat

Tabella 39

Tassi di occupazione (15-64 anni e 15 anni ed oltre) e relative differenze %

Ripartizioni territoriali	15-64 anni		15 anni ed oltre		Punti di variazione ('98-'02)	
	1998	2002	1998	2002	15-64 anni	15 anni ed oltre
Veneto	59,44	63,03	48,59	50,93	3,58	2,34
Emilia	63,23	67,37	49,01	51,61	4,14	2,60
Toscana	57,11	61,39	44,10	46,99	4,28	2,89
Umbria	54,37	58,85	41,83	44,62	4,48	2,79
Marche	58,01	62,55	45,29	48,08	4,54	2,79
Lazio	50,60	54,83	41,75	44,46	4,23	2,71
Nord Ovest	57,95	62,27	46,74	49,34	4,33	2,60
Nord est	61,00	64,78	48,67	51,13	3,78	2,46
Centro	53,87	58,17	42,98	45,76	4,30	2,78
Mezzogiorno	41,12	43,97	34,24	36,12	2,85	1,88
ITALIA	51,70	55,40	42,00	44,37	3,70	2,37

Fonte: Elab Armal sulle Medie annuali FDL (Istat)

Tabella 40

Rapporti demografico-economici (Anno 2002)

Ripartizione geografica	Valori del rapporto (1)
Marche	1,95
ITALIA	2,09

Fonte: Elab Armal su dati Istat

Ripartizione geografica	Valori del rapporto (2)
Marche	3,23
ITALIA	2,64

Fonte: Elab Armal su dati Istat

Tabella 41

Totale lavoratori	Assunzioni : valori assoluti				
	1998	1999	2000	2001	2002
Pesaro e Urbino	30.962	35.287	41.977	41.433	40.070
Ancona	35.527	42.090	45.790	54.469	58.308
Macerata	13.715	18.873	25.997	26.353	24.932
Ascoli Piceno	28.106	31.688	34.611	36.055	34.114
Marche	108.310	127.938	148.375	158.310	157.424
Totale lavoratori	Assunzioni : variazioni percentuali				
	98/99	99/00	00/01	01/02	98/02
Pesaro e Urbino	13,97	18,96	-1,30	-3,29	29,42
Ancona	18,47	8,79	18,95	7,05	64,12
Macerata	37,61	37,75	1,37	-5,39	81,79
Ascoli Piceno	12,74	9,22	4,17	-5,38	21,38
Marche	18,12	15,97	6,70	-0,56	45,35

Tabella 42

La dinamica delle assunzioni in alcune realtà territoriali

Totale Lavoratori				
		2000	2001	2002
Veneto ²		505.314	550.219	490.375
		00/01	01/02	00/02
		8,89	-10,88	-2,96
Marche		6,72	-0,56	6,12

	1998	1999	2000	2001
Umbria ³	64.608	73.414	79.967	88.018
	98/99	99/00	00/01	98/01
	13,63	8,93	10,07	36,23
Marche	18,12	15,95	6,72	46,16

	2000	2001
Emilia R. ⁴	415.003	448.691
		00/01
		8,12
Marche		6,72

	1998	1999	2000
Prov. Bologna ⁵	87.400	105.041	118.503
	98/98	99/00	98/00
	20,18	12,82	35,59
Marche	18,12	15,95	36,97

Tabella 43

La distribuzione della domanda di lavoro nelle province delle Marche

Totale lavoratori	Assunzioni : ripartizione territoriale				
	1998	1999	2000	2001	2002
Pesaro e Urbino	28,59	27,58	28,29	26,17	25,45
Ancona	32,80	32,90	30,86	34,41	37,04
Macerata	12,66	14,75	17,52	16,65	15,84
Ascoli Piceno	25,95	24,77	23,33	22,77	21,67
Marche	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

² Rapporto annuale AUL – Novembre 2002

³ www.regione.emilia-romagna.it

⁴ Osservatorio sul Mercato del Lavoro della provincia di Bologna. Gennaio – Dicembre 2000

⁵ Provincia di Trento

Tabella 44

La dinamica delle assunzioni in base al genere

Totale lavoratori	Assunzioni : valori assoluti									
	1998		1999		2000		2001		2002	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Pesaro e Urbino	13.828	17.134	15.852	19.435	18.724	23.253	18.409	23.024	18.049	22.021
Ancona	17.188	18.339	19.412	22.678	21.593	24.197	24.749	29.720	26.417	31.891
Macerata	6.250	7.465	8.432	10.441	11.364	14.633	11.878	14.475	10.900	14.032
Ascoli Piceno	13.550	14.556	15.974	15.714	17.238	17.373	17.712	18.343	16.586	17.528
Marche	50.816	57.494	59.670	68.268	68.919	79.456	72.748	85.562	71.952	85.472
Totale lavoratori	Assunzioni : variazione percentuali									
	98/99		99/00		00/01		01/02		98/02	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Pesaro e Urbino	14,64	13,43	18,12	19,64	-1,68	-0,98	-1,96	-4,36	30,53	28,52
Ancona	12,94	23,66	11,24	6,70	14,62	22,83	6,74	7,30	53,69	73,90
Macerata	34,91	39,87	34,77	40,15	4,52	-1,08	-8,23	-3,06	74,40	87,97
Ascoli Piceno	17,89	7,96	7,91	10,56	2,75	5,58	-6,36	-4,44	22,41	20,42
Marche	17,42	18,74	15,50	16,39	5,56	7,68	-1,09	-0,11	41,59	48,66
Totale lavoratori	Assunzioni : ripartizione in base al genere									
	1998		1999		2000		2001		2002	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Pesaro e Urbino	44,66	55,34	44,92	55,08	44,61	55,39	44,43	55,57	45,04	54,96
Ancona	48,38	51,62	46,12	53,88	47,16	52,84	45,44	54,56	45,31	54,69
Macerata	45,57	54,43	44,68	55,32	43,71	56,29	45,07	54,93	43,72	56,28
Ascoli Piceno	48,21	51,79	50,41	49,59	49,80	50,20	49,12	50,88	48,62	51,38
Marche	46,92	53,08	46,64	53,36	46,45	53,55	45,95	54,05	45,71	54,29

Tabella 45

Le assunzioni riferite ai lavoratori stranieri

	Assunzioni : valori assoluti				
	1998	1999	2000	2001	2002
Pesaro e Urbino	1.800	2.390	4.095	4.772	4.863
Ancona	1.399	2.486	4.502	6.295	8.044
Macerata	1.158	1.974	3.227	3.666	3.939
Ascoli Piceno	1.345	1.622	2.350	2.904	3.203
Totale regione	5.702	8.472	14.174	17.637	20.049
	variazioni percentuali				
	98/99	99/00	00/01	1/2	98/02
Pesaro e Urbino	32,78	71,34	16,53	1,91	170,17
Ancona	77,70	81,09	39,83	27,78	474,98
Macerata	70,47	63,48	13,60	7,45	240,16
Ascoli Piceno	20,59	44,88	23,57	10,30	138,14
Totale regione	48,58	67,30	24,43	13,68	251,61
	ripartizione territoriale				
	1998	1999	2000	2001	2002
Pesaro e Urbino	31,57	28,21	28,89	27,06	24,26
Ancona	24,54	29,34	31,76	35,69	40,12
Macerata	20,31	23,30	22,77	20,79	19,65
Ascoli Piceno	23,59	19,15	16,58	16,47	15,98
Totale regione	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Tabella 46

La partecipazione degli stranieri al mercato del lavoro locale

Assunzioni: quota percentuale di lavoratori stranieri su totale lavoratori					
	1998	1999	2000	2001	2002
Pesaro e Urbino	5,81	6,77	9,76	11,52	12,14
Ancona	3,94	5,91	9,83	11,56	13,80
Macerata	8,44	10,46	12,41	13,91	15,80
Ascoli Piceno	4,79	5,12	6,79	8,05	9,39
Marche	5,26	6,62	9,55	11,14	12,74

Tabella 47

Le assunzioni in base all'età

Totale lavoratori	Assunzioni per classe di età: valori assoluti				
	1998	1999	2000	2001	2002
15-19	13.995	15.278	16.692	17.178	16.682
20-24	25.883	28.589	32.129	32.361	31.906
25-34	35.005	42.722	49.704	53.841	53.760
35-44	17.600	22.645	27.462	30.146	30.691
45-54	9.447	11.332	13.643	15.074	14.694
55-64	4.836	5.472	6.316	7.284	7.235
65 oltre	1.334	1.781	2.403	2.426	2.438
Fuori range	218	127	60	34	18
Totale	108.318	127.946	148.409	158.344	157.424

Totale lavoratori	Assunzioni per classe di età: variazioni percentuali				
	98/99	99/00	00/01	01/02	98/02
15-19	9,17	9,26	2,91	-2,89	19,20
20-24	10,45	12,38	0,72	-1,41	23,27
25-34	22,05	16,34	8,32	-0,15	53,58
35-44	28,66	21,27	9,77	1,81	74,38
45-54	19,95	20,39	10,49	-2,52	55,54
55-64	13,15	15,42	15,33	-0,67	49,61
65 oltre	33,51	34,92	0,96	0,49	82,76
Fuori range	-41,74	-52,76	-43,33	-47,06	-91,74
Totale	18,12	15,99	6,69	-0,58	45,34

Totale lavoratori	Assunzioni per classe di età: quote percentuali				
	1998	1999	2000	2001	2002
15-19	12,92	11,94	11,25	10,85	10,60
20-24	23,90	22,34	21,65	20,44	20,27
25-34	32,32	33,39	33,49	34,00	34,15
35-44	16,25	17,70	18,50	19,04	19,50
45-54	8,72	8,86	9,19	9,52	9,33
55-64	4,46	4,28	4,26	4,60	4,60
65 oltre	1,23	1,39	1,62	1,53	1,55
Fuori range	0,20	0,10	0,04	0,02	0,01
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Tabella 48

Le assunzioni per titolo di studio

Totale lavoratori		Assunzioni per titolo di studio: valori assoluti				
		1998	1999	2000	2001	2002
Nessun titolo di studio		4.304	5.267	7.609	8.195	7.639
Scuola dell'obbligo		50.689	56.728	64.842	67.503	64.716
Scuola professionale		2.927	3.204	3.545	3.361	3.491
Scuola superiore		30.345	34.867	37.467	37.966	35.534
Laurea breve		239	307	285	305	345
Laurea		3.565	4.115	4.514	4.535	4.067
Altro		127	167	198	230	289
Non determinato		16.114	23.283	29.915	36.215	41.343
Totale		108.310	127.938	148.375	158.310	157.424
Totale lavoratori		Assunzioni per titolo di studio: variazioni percentuali				
		98/99	99/00	00/01	01/02	98/02
Nessun titolo di studio		22,37	44,47	7,70	-6,78	77,49
Scuola dell'obbligo		11,91	14,30	4,10	-4,13	27,67
Scuola professionale		9,46	10,64	-5,19	3,87	19,27
Scuola superiore		14,90	7,46	1,33	-6,41	17,10
Laurea breve		28,45	-7,17	7,02	13,11	44,35
Laurea		15,43	9,70	0,47	-10,32	14,08
Altro		31,50	18,56	16,16	25,65	127,56
Non determinato		44,49	28,48	21,06	14,16	156,57
Totale		18,12	15,97	6,70	-0,56	45,35
Totale lavoratori		Assunzioni per titolo di studio: quote percentuali				
		1998	1999	2000	2001	2002
Nessun titolo di studio		3,97	4,12	5,13	5,18	4,85
Scuola dell'obbligo		46,80	44,34	43,70	42,64	41,11
Scuola professionale		2,70	2,50	2,39	2,12	2,22
Scuola superiore		28,02	27,25	25,25	23,98	22,57
Laurea breve		0,22	0,24	0,19	0,19	0,22
Laurea		3,29	3,22	3,04	2,86	2,58
Altro		0,12	0,13	0,13	0,15	0,18
Non determinato		14,88	18,20	20,16	22,88	26,26
Totale		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Tabella 49

Le assunzioni in base ai settori di attività

Classi di settori	Assunzioni: valori assoluti				
	1998	1999	2000	2001	2002
Agricoltura	9.553	10.278	11.917	11.690	10.898
Industria	39.395	42.605	50.492	49.525	44.023
Costruzioni	6.220	8.793	9.604	10.337	10.284
Servizi	51.870	64.775	74.717	85.048	90.510
Non determinato	1.272	1.487	1.645	1.710	1.709
Totale	108.310	127.938	148.375	158.310	157.424
Variazioni percentuali	variazioni percentuali				
	98/99	99/00	00/01	01/02	98/02
Agricoltura	7,59	15,95	-1,90	-6,78	14,08
Industria	8,15	18,51	-1,92	-11,11	11,75
Costruzioni	41,37	9,22	7,63	-0,51	65,34
Servizi	24,88	15,35	13,83	6,42	74,49
Non determinato	16,90	10,63	3,95	-0,06	34,36
Totale	18,12	15,97	6,70	-0,56	45,35
Quota per settore	quote settoriali				
	1998	1999	2000	2001	2002
Agricoltura	8,82	8,03	8,03	7,38	6,92
Industria	36,37	33,30	34,03	31,28	27,96
Costruzioni	5,74	6,87	6,47	6,53	6,53
Servizi	47,89	50,63	50,36	53,72	57,49
Non determinato	1,17	1,16	1,11	1,08	1,09
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Tabella 50

I flussi di assunzioni nel settore calzaturiero

Industria calzaturiera	Assunzioni: valori				
	1998	1999	2000	2001	2002
Macerata	261	318	580	610	413
Civitanova	1.933	1.900	1.999	1.861	1.644
Tolentino	116	181	333	291	194
Fermo	3.695	3.383	4.151	4.191	3.357
Ascoli Piceno	92	183	196	133	218
San Benedetto	329	316	355	410	219
Totale calzature	8.424	8.280	9.614	9.497	8.047
Totale complessivo	43.819	52.560	62.608	64.409	61.048
Q.ta calzaturiero su totale	19,22	15,75	15,36	14,74	13,18
Industria calzaturiera	Variazioni assolute				
	98/99	99/00	00/01	01/02	98/02
Macerata	57	262	30	-197	152
Civitanova	-33	99	-138	-217	-289
Tolentino	65	152	-42	-97	78
Fermo	-312	768	40	-834	-338
Ascoli Piceno	91	13	-63	85	126
San Benedetto	-13	39	55	-191	-110
Totale calzature	-144	1.334	-117	-1.450	-377
Industria calzaturiera	Variazioni percentuali				
	98/99	99/00	00/01	01/02	98/02
Macerata	21,84	82,39	5,17	-32,30	58,24
Civitanova	-1,71	5,21	-6,90	-11,66	-14,95
Tolentino	56,03	83,98	-12,61	-33,33	67,24
Fermo	-8,44	22,70	0,96	-19,90	-9,15
Ascoli Piceno	98,91	7,10	-32,14	63,91	136,96
San Benedetto	-3,95	12,34	15,49	-46,59	-33,43

Totale calzature	-1,71	16,11	-1,22	-15,27	-4,48
------------------	-------	-------	-------	--------	-------

Tabella 51

Le modalità di utilizzo della forza lavoro

Tipologie contrattuali	Assunzioni per tipologia contrattuale: valori assoluti				
	1998	1999	2000	2001	2002
Apprendistato	18.599	20.757	22.062	21.710	21.345
Contratto Form.	3.851	3.635	3.485	2.808	2.232
Lavoro a domicilio	613	623	636	570	429
Tempo det.	53.259	66.552	81.775	89.833	95.587
Tempo ind.	31.988	36.371	40.417	43.389	37.831
Totale regione	108.310	127.938	148.375	158.310	157.424
variazioni assolute					
	98/99	99/00	00/01	01/02	98/02
Apprendistato	2.158	1.305	-352	-365	2.746
Contratto Form.	-216	-150	-677	-576	-1.619
Lavoro a domicilio	10	13	-66	-141	-184
Tempo det.	13.293	15.223	8.058	5.754	42.328
Tempo ind.	4.383	4.046	2.972	-5.558	5.843
Totale regione	19.628	20.437	9.935	-886	49.114
variazioni percentuali					
	98/99	99/00	00/01	01/02	98/02
Apprendistato	11,60	6,29	-1,60	-1,68	14,76
Contratto Form.	-5,61	-4,13	-19,43	-20,51	-42,04
Lavoro a domicilio	1,63	2,09	-10,38	-24,74	-30,02
Tempo det.	24,96	22,87	9,85	6,41	79,48
Tempo ind.	13,70	11,12	7,35	-12,81	18,27
Totale regione	18,12	15,97	6,70	-0,56	45,35
quote percentuali					
	1998	1999	2000	2001	2002
Apprendistato	17,17	16,22	14,87	13,71	13,56
Contratto Form.	3,56	2,84	2,35	1,77	1,42
Lavoro a domicilio	0,57	0,49	0,43	0,36	0,27
Tempo det.	49,17	52,02	55,11	56,74	60,72
Tempo ind.	29,53	28,43	27,24	27,41	24,03
Totale regione	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Tabella 52

Indici di precarizzazione per genere e territorio

Indice di precarizzazione		1998	1999	2000	2001	2002
<i>Femmine</i>						
Pesaro e Urbino		0,66	0,68	0,70	0,69	0,72
Ancona		0,68	0,70	0,74	0,74	0,79
Macerata		0,54	0,59	0,67	0,65	0,68
Ascoli Piceno		0,70	0,73	0,72	0,72	0,76
	Marche	0,66	0,69	0,71	0,71	0,75
<i>Maschi</i>						
Pesaro e Urbino		0,53	0,54	0,57	0,57	0,61
Ancona		0,60	0,63	0,67	0,69	0,74
Macerata		0,56	0,53	0,59	0,57	0,61
Ascoli Piceno		0,66	0,70	0,68	0,71	0,74
	Marche	0,59	0,61	0,63	0,64	0,69
<i>Totale</i>						
Pesaro e Urbino		0,59	0,60	0,63	0,63	0,66
Ancona		0,64	0,66	0,70	0,72	0,76
Macerata		0,55	0,56	0,62	0,60	0,64
Ascoli Piceno		0,68	0,72	0,70	0,71	0,75
	Marche	0,62	0,65	0,67	0,67	0,72
<i>Differenza tra generi</i>						
Pesaro e Urbino		0,13	0,14	0,12	0,12	0,12
Ancona		0,09	0,07	0,07	0,05	0,05
Macerata		-0,03	0,06	0,08	0,08	0,06
Ascoli Piceno		0,04	0,04	0,04	0,01	0,02
	Marche	0,08	0,08	0,08	0,07	0,07

Tabella 53

La diffusione dei contratti part time

Totale lavoratori		Orario di lavoro: valori assoluti				
		1998	1999	2000	2001	2002
Full time		94.753	110.286	129.098	134.370	131.667
Part time		13.557	17.652	19.277	23.940	25.757
Totale		108.310	127.938	148.375	158.310	157.424
		variazioni percentuali				
		98/99	99/00	00/01	01/02	98/02
Full time		16,39	17,06	4,08	-2,01	38,96
Part time		30,21	9,21	24,19	7,59	89,99
Totale		18,12	15,97	6,70	-0,56	45,35
		quote percentuali				
		1998	1999	2000	2001	2002
Full time		87,48	86,20	87,01	84,88	83,64
Part time		12,52	13,80	12,99	15,12	16,36
Totale		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Tabella 54

L'occupazione a carattere temporaneo e permanente: Marche e Italia

Lavoratori suddivisi in base alle caratteristiche dell'occupazione	Marche						
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
- Permanente	360.958	357.650	363.999	372.297	384.047	386.154	388.077
- Temporanea	19.238	23.764	27.825	32.230	35.548	34.471	37.433
Totale alle dipendenze	380.195	381.414	391.824	404.527	419.595	420.625	425.510
% permanente su totale	94,94%	93,77%	92,90%	92,03%	91,53%	91,80%	91,20%
% temporanea su totale	5,06%	6,23%	7,10%	7,97%	8,47%	8,20%	8,80%

Italia							
- Permanente	13.228.105	13.244.918	13.299.477	13.412.614	13.601.406	14.002.370	14.285.966
- Temporanea	1.043.851	1.127.340	1.249.395	1.410.401	1.529.786	1.514.391	1.563.342
Totale alle dipendenze	14.271.956	14.372.258	14.548.872	14.823.015	15.131.192	15.516.761	15.849.308
% permanente su totale	92,69%	92,16%	91,41%	90,49%	89,89%	90,24%	90,14%
% temporanea su totale	7,31%	7,84%	8,59%	9,51%	10,11%	9,76%	9,86%

Fonte: elab. ARMAL su dati ISTAT

Tabella 55

Imprese che hanno effettuato assunzioni nel 1998 e nel 2002 per classe di settore

Settori	1998		2002	
	Totale	%	Totale	%
Agricoltura, pesca, estr.	116	3,28	182	3,94
Industria	976	27,60	1.136	24,58
Costruzioni	321	9,08	549	11,88
Servizi	2.123	60,04	2.754	59,60
Totale	3.536	100,00	4621	100,00

Tabella 56

Classificazione delle imprese in base al settore di attività e alla classe di utilizzo dei contratti a tempo determinato

Classi di settore	Assunzioni effettuate nel 1998					Assunzioni effettuate nel 2002				
	0-25%	26-50%	51-75%	76-oltre	Totale	0-25%	26-50%	51-75%	76% oltre	Totale
Agricoltura, pesca, estr.	16	3	4	93	116	15	4	6	157	182
Industria	571	178	66	161	976	595	171	119	251	1.136
Costruzioni	232	38	9	42	321	368	69	27	85	549
Servizi	1.186	271	118	548	2.123	1.480	276	150	847	2.754
Totale	2.005	490	197	844	3.536	2.458	520	302	1.340	4.621
Quota % in base al settore nel 1998						Quota % in base al settore nel 2002				
Agricoltura, pesca, estr.	13,79	2,59	3,45	80,17	100,00	8,24	2,20	3,30	86,26	100,00
Industria	58,50	18,24	6,76	16,50	100,00	52,38	15,05	10,48	22,10	100,00
Costruzioni	72,27	11,84	2,80	13,08	100,00	67,03	12,57	4,92	15,48	100,00
Servizi	55,86	12,76	5,56	25,81	100,00	53,74	10,02	5,45	30,76	100,00
Totale	56,70	13,86	5,57	23,87	100,00	53,19	11,25	6,54	29,00	100,00
Quota % in base alla classe nel 1998						Quota % in base alla classe nel 2002				
Agricoltura, pesca, estr.	0,80	0,61	2,03	11,02	3,28	0,61	0,77	1,99	11,72	3,94
Industria	28,48	36,33	33,50	19,08	27,60	24,21	32,88	39,40	18,73	24,58
Costruzioni	11,57	7,76	4,57	4,98	9,08	14,97	13,27	8,94	6,34	11,88
Servizi	59,15	55,31	59,90	64,93	60,04	60,21	53,08	49,67	63,21	59,60
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Tabella 57

Il diverso ritmo di crescita dei flussi di domanda di lavoro

Classi di settori	Assunzioni a tempo determinato					Totale assunzioni				
	1998	1999	2000	2001	2002	1998	1999	2000	2001	2002
Agricoltura, pesca, estr.	499	508	524	715	933	549	542	548	778	988
Industria	1.841	2.449	2.425	2.952	2.895	4.425	5.427	4.965	6.122	5.834
Costruzioni	180	433	203	455	480	795	1.326	795	1.594	1.574
Servizi	5.158	7.150	7.493	13.267	15.795	8.970	11.616	11.273	18.645	20.932
Non determinato	356	328	535	352	273	808	949	887	931	836
Totale	8.034	10.868	11.180	17.741	20.376	15.547	19.860	18.468	28.070	30.164

Classi di settori	Variazioni %					Variazioni %				
	98/99	99/00	00/01	01/02	98/02	98/99	99/00	00/01	01/02	98/02
Agricoltura, pesca, estr.	1,80	3,15	36,45	30,49	86,97	-1,28	1,11	41,97	26,99	79,96
Industria	33,03	-0,98	21,73	-1,93	57,25	20,00	-7,64	25,16	-1,13	37,15
Costruzioni	140,56	-53,12	124,14	5,49	166,67	66,79	-40,05	100,50	-1,25	97,99
Servizi	38,62	4,80	77,06	19,05	206,22	29,50	-2,95	65,40	12,27	133,36
Non determinato	-7,87	63,11	-34,21	-22,44	-23,31	17,45	-6,53	4,96	-10,20	3,47
Totale	35,28	2,87	58,69	14,85	153,62	27,74	-7,01	51,99	7,46	94,02

Tabella 58

Indice di precarizzazione generale

Totale lavoratori	1998			1999			2000			2001			2002			
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	T
Ip semplice	0,67	0,6	0,63	0,69	0,63	0,66	0,75	0,71	0,73	0,75	0,7	0,72	0,79	0,74	0,76	0,71
Ip composto	0,8	0,63	0,72	0,82	0,67	0,73	0,84	0,74	0,79	0,86	0,73	0,78	0,89	0,77	0,82	0,78
Lavoratori stranieri																
Ip semplice	0,42	0,39	0,4	0,45	0,63	0,58	0,59	0,68	0,66	0,63	0,73	0,7	0,76	0,76	0,76	0,7
Ip composto	0,49	0,41	0,44	0,63	0,69	0,67	0,71	0,71	0,71	0,77	0,76	0,76	0,89	0,8	0,83	0,76

Tabella 59

Indice di precarizzazione in base alle classi di età

Classi di età	1998			2002			98/02		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T
15 - 19	0,81	0,75	0,77	0,89	0,88	0,88	0,09	0,12	0,11
20 - 24	0,71	0,66	0,68	0,87	0,86	0,86	0,16	0,19	0,18
25 - 34	0,68	0,58	0,63	0,78	0,73	0,75	0,10	0,15	0,12
35 - 44	0,65	0,48	0,57	0,77	0,64	0,71	0,13	0,16	0,14
45 - 54	0,60	0,48	0,55	0,74	0,61	0,67	0,13	0,13	0,12
55 - 64	0,67	0,64	0,65	0,82	0,73	0,77	0,15	0,09	0,11
65 oltre	0,58	0,85	0,79	0,65	0,82	0,80	0,07	-0,03	0,01

Tabella 60

Indice di precarizzazione in base al titolo di studio

Titolo di studio	1998			2002			98/02		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T
Nessun titolo / obbligo	0,63	0,59	0,63	0,79	0,74	0,79	0,15	0,15	0,15
Scuola professionale	0,75	0,62	0,61	0,79	0,74	0,74	0,04	0,12	0,14
Scuola superiori	0,73	0,67	0,72	0,81	0,81	0,80	0,08	0,14	0,08
Laurea e laurea breve	0,74	0,63	0,68	0,83	0,77	0,82	0,09	0,14	0,13
Altro	0,78	1,00	0,63	0,76	0,70	0,77	-0,02	-0,30	0,14
Totale	0,67	0,60	0,63	0,79	0,74	0,76	0,12	0,14	0,13

Piano triennale degli interventi
per le politiche attive per il lavoro
2004/2006

ALLEGATO 2

RISORSE E ATTIVITA' 2000/2002

ALLEGATO 2

RISORSE E ATTIVITÀ 2000 / 2002

1. Fondo Sociale Europeo 2000 / 2002

Per concretizzare una proposta di programmazione per il triennio 2004/2006 è necessario prendere in considerazione gli obiettivi e le aree di intervento individuate nel precedente Piano triennale 2000-2002, prorogato fino a tutto il 2003.

All'interno dei tre obiettivi specifici individuati:

- prevenzione della disoccupazione
- equità sociale
- competitività del tessuto economico

le aree di intervento regionale attivate con il precedente piano possono essere individuate in due grandi filiere: l'una volta al rafforzamento e consolidamento del sistema, l'altra che comprende gli interventi specifici in materia di politiche attive del lavoro.

Pur trattandosi di una distinzione prettamente funzionale, permette di indirizzare l'azione regionale verso il potenziamento dei servizi e degli strumenti di riferimento per l'insieme delle politiche attive del lavoro, garantendo un'offerta di percorsi integrati tra politiche formative e del lavoro, ma differenziati in base ai target d'utenza, agendo sui seguenti versanti:

1. creazione di un sistema qualificato di servizi all'impiego (rivolti sia alla popolazione che alle imprese), strutturato a rete con gli altri attori territorio (pubblici e privati);
2. predisposizione di efficaci percorsi integrati di inserimento lavorativo che prevedano, per contrastare lo svantaggio, apposite misure di incentivazione e sostegno specifico;
3. specializzazione dell'offerta formativa per adeguarla alle esigenze e caratteristiche della struttura produttiva regionale;
4. strutturazione di un'offerta di formazione permanente e governo delle strategie della formazione continua;
5. rafforzare e adeguare gli strumenti di monitoraggio dell'utenza reale e potenziale delle politiche e degli interventi.

Di seguito si riporta un quadro sintetico dei diversi passaggi concettuali sopra individuati:

ORIENTAMENTI	- Integrazione (tra sistemi e politiche formative e tra queste ed il complesso delle politiche attive del lavoro) - Coerenza con obiettivi di sviluppo individuati nei documenti di programmazione regionale (contributo al raggiungimento di tali obiettivi) - Coerenza con politiche attive del lavoro a livello nazionale e comunitario (raggiungimento obiettivi nazionali e comunitari) - Coerenza strutture/politiche (adeguamento strutture)
CRITERI DIRETTORI	- anticipazione - ampliamento e integrazione attività - sistema di priorità degli interventi
OBIETTIVI	- adeguamento dei sistemi ad esigenze di integrazione delle politiche ed ampliamento e qualifica dell'offerta, in un'ottica di prevenzione della disoccupazione - equità sociale

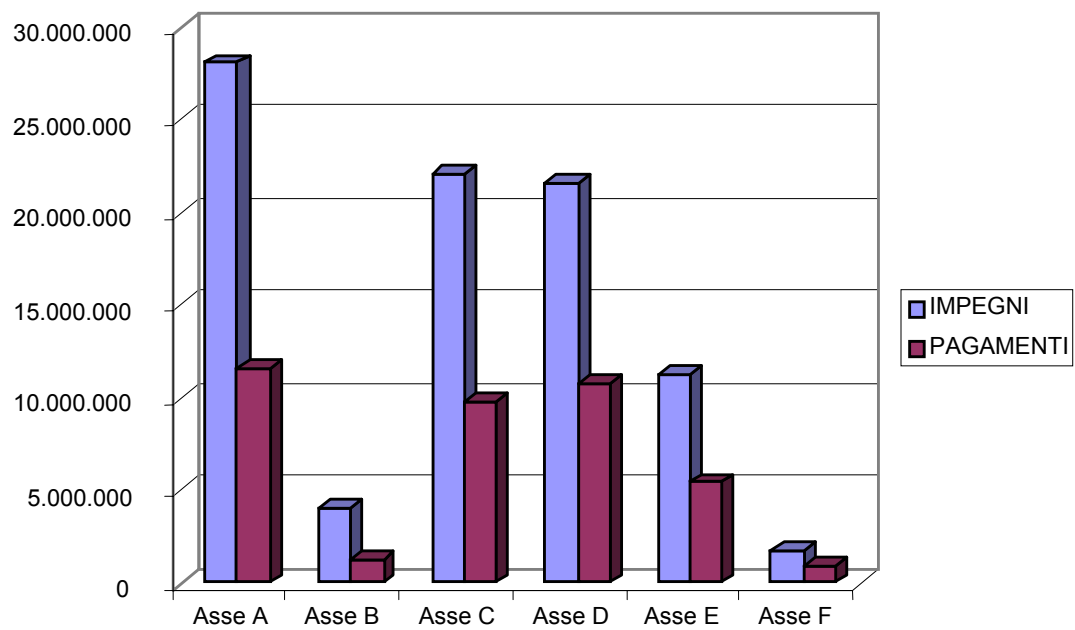
	- competitività tessuto economico
INDIRIZZI	- creazione di un sistema qualificato di servizi all'impiego - predisposizione percorsi integrati di inserimento lavorativo - adeguamento e specializzazione offerta formativa pubblica e privata - strutturazione offerta di educazione permanente e governo strategie formazione continua - rafforzamento funzioni di monitoraggio, valutazione e analisi fabbisogni

Tenendo conto di tali obiettivi di seguito si riporta una sintesi dell'attività svolta in riferimento alle principali linee di intervento previste con particolare riferimento alle attività e agli interventi finanziati con il Fondo Sociale Europeo, principale fonte di finanziamento delle politiche attive del lavoro.

Triennio di programmazione FSE 2000 - 2002

	Programmato	Impegni	Pagamenti	Impegni su	Pagamenti su
Assi e Misure	Totale 2000-2006	2000-02	2000-02	Programmato (%)	impegni (%)
Misura A1	26.185.827,00	9.135.800,20	4.273.046,17	34,89%	46,77%
Misura A2	36.535.074,00	13.324.588,27	5.212.142,01	36,47%	39,12%
Misura A3	24.565.190,00	5.623.435,39	2.085.370,26	22,89%	37,08%
Totale Asse A	87.286.091,00	28.083.823,86	11.570.558,44	32,17%	41,20%
Misura B1	11.544.289,00	3.989.225,79	1.323.995,32	34,56%	33,19%
Totale Asse B	11.544.289,00	3.989.225,79	1.323.995,32	34,56%	33,19%
Misura C1	15.189.858,00	2.282.896,81	1.498.807,43	15,03%	65,65%
Misura C2	7.601.657,00	1.810.347,32	749.996,67	23,82%	41,43%
Misura C3	40.246.169,00	13.930.728,79	6.813.304,68	34,61%	48,91%
Misura C4	13.495.314,00	4.164.466,21	820.701,92	30,86%	19,71%
Totale Asse C	76.532.998,00	22.188.439,13	9.882.810,70	28,99%	44,54%
Misura D1	19.299.465,00	3.965.448,85	605.266,89	20,55%	15,26%
Misura D2	7.709.414,00	2.242.789,45	325.035,27	29,09%	14,49%
Misura D3	30.464.449,00	10.910.146,64	8.692.737,95	35,81%	79,68%
Misura D4	14.368.758,00	4.554.644,63	1.086.343,54	31,70%	23,85%
Totale Asse D	71.842.086,00	21.673.029,57	10.709.383,65	30,17%	49,41%
Misura E1	29.283.076,00	11.273.769,71	5.487.598,78	38,50%	48,68%
Totale Asse E	29.283.076,00	11.273.769,71	5.487.598,78	38,50%	48,68%
Misura F1	5.068.223,00	548.171,38	260.935,36	10,82%	47,60%
Misura F2	3.378.817,00	1.153.772,68	643.838,08	34,15%	55,80%
Totale Asse F	8.447.040,00	1.701.944,06	904.773,44	20,15%	53,16%
TOTALE	284.935.580,00	88.910.232,12	39.879.120,33	31,20%	44,85%

Triennio di programmazione FSE 2000 - 2002

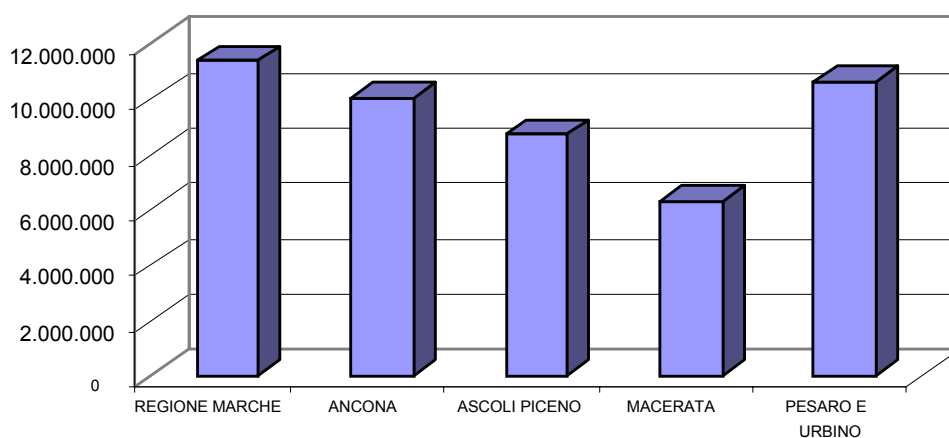


1.1 Attività formativa

Attività formativa: impegni

ASSE	MISURA	REGIONE MARCHE	ANCONA	ASCOLI PICENO	MACERATA	PESARO URBINO	TOTALE
A	2	27.300,64	1.508.462,09	2.245.171,52	1.578.334,74	1.926.391,40	7.285.660,39
A	3		991.307,61	1.185.873,73	624.705,98	660.542,19	3.462.429,51
B	1		807.004,56	629.621,69	415.129,01	935.764,07	2.787.519,33
C	1		244.909,05	72.896,64	119.654,92	50.603,62	488.064,23
C	2		356.661,40	7.013,48	64.068,87	476.681,88	904.425,63
C	3	8.523.047,16	1.416.647,43	1.081.272,29	1.254.947,87	1.603.997,71	13.879.912,46
C	4	51.023,99	1.106.040,17	1.083.220,51	771.471,11	935.719,70	3.947.475,48
D	1		809.210,35	810.707,59	850.635,93	1.331.510,03	3.802.063,90
D	2	860.199,56	541.521,22	316.780,18	66.347,55	420.988,25	2.205.836,76
D	3		460.887,51	236.740,20		665.046,84	1.362.674,55
D	4		204.228,10	143.209,89	97.669,00	393.963,87	839.070,86
E	1	1.966.222,93	1.630.516,82	922.857,24	493.050,89	1.242.013,62	6.254.661,50
Totale		11.400.493,64	10.077.396,31	8.735.364,4	6.336.015,87	10.643.223,18	47.192.493,96

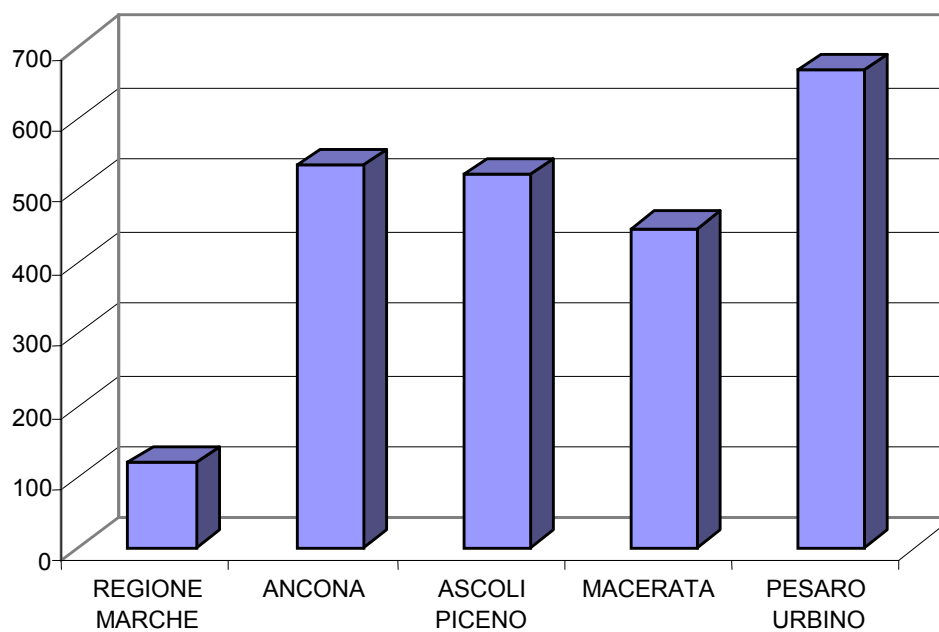
Attività formativa: impegni



Attività formativa: numero progetti

ASSE	MISURA	REGIONE MARCHE	ANCONA	ASCOLI PICENO	MACERATA	PESARO URBINO	TOTALE
A	2	1	56	45	51	36	189
A	3		15	25	22	21	83
B	1		34	26	22	50	132
C	1		6	1	5	5	17
C	2		16	1	5	22	44
C	3	71	17	24	24	31	167
C	4	18	74	54	85	108	339
D	1		67	49	45	94	255
D	2	7	30	34	4	41	116
D	3		186	231	168	224	809
D	4		2	3	2	7	14
E	1	21	31	28	12	26	118
Totale		118	534	521	445	665	2.283

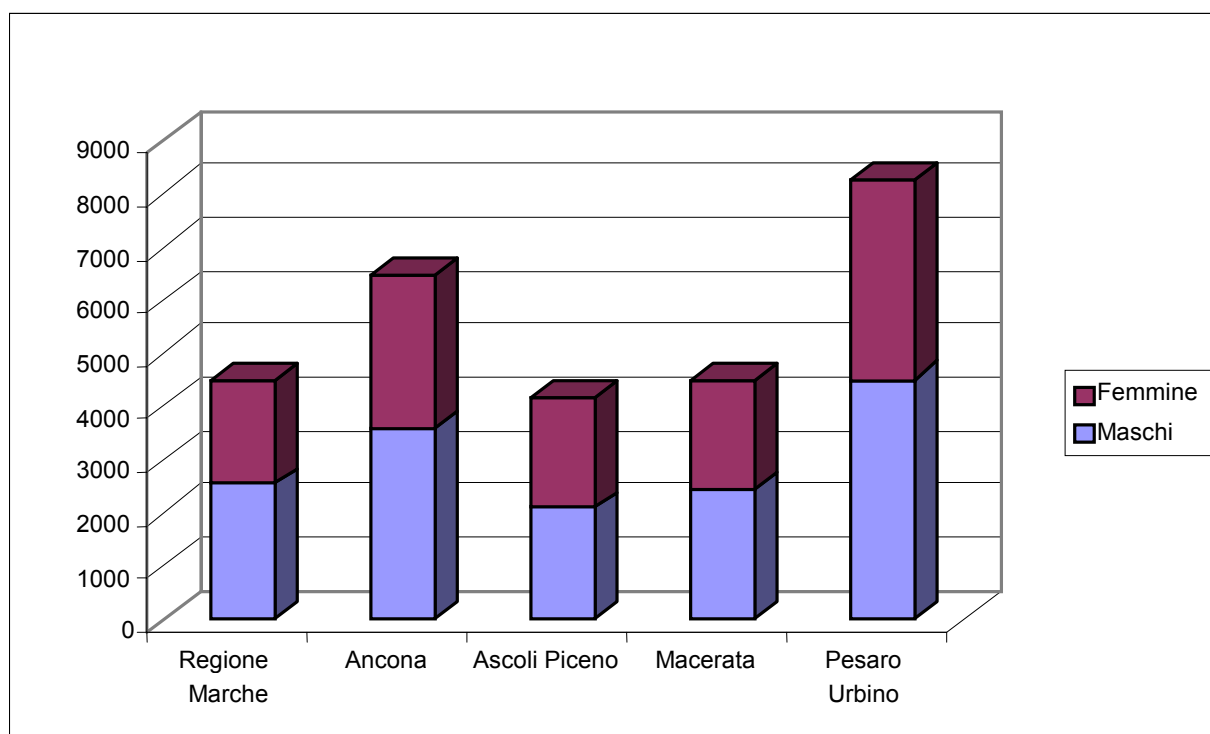
Attività formativa: numero progetti



Attività formativa: destinatari

ASSE	MISURA	REGIONE MARCHE		ANCONA		ASCOLI PICENO		MACERATA		PESARO URBINO		TOTALE	
		TOT	FEM.	TOT	FEM.	TOT	FEM.	TOT	FEM.	TOT	FEM.	TOT	FEM.
A	2	15	8	743	182	665	286	894	281	459	148	2.761	897
A	3			225	114	347	153	383	145	328	154	1.283	566
B	1			435	216	204	44	134	43	592	215	1.365	518
C	1			88	42	60	36	115	20	86	37	349	135
C	2			1.085	490	15	10	80	41	749	277	1.929	818
C	3	2.988	1.479	256	125	363	159	379	176	478	193	1.476	653
C	4	364	13	1.066	534	788	437	1.505	600	1.981	1.005	5.340	2.576
D	1			1.253	396	681	263	709	492	1.895	752	4.538	1.903
D	2	933	454	466	200	513	243	80	30	766	372	1.825	845
D	3			357	102	91	39			433	159	881	300
D	4			33	9	42	22	25	18	95	45	195	94
E	1	203		475	465	394	374	187	182	397	388	1.453	1.409
Totale		4.503	1.954	6.482	2.875	4.163	2.066	4.491	2.028	8.259	3.745	23.395	10.714

Attività formativa: destinatari

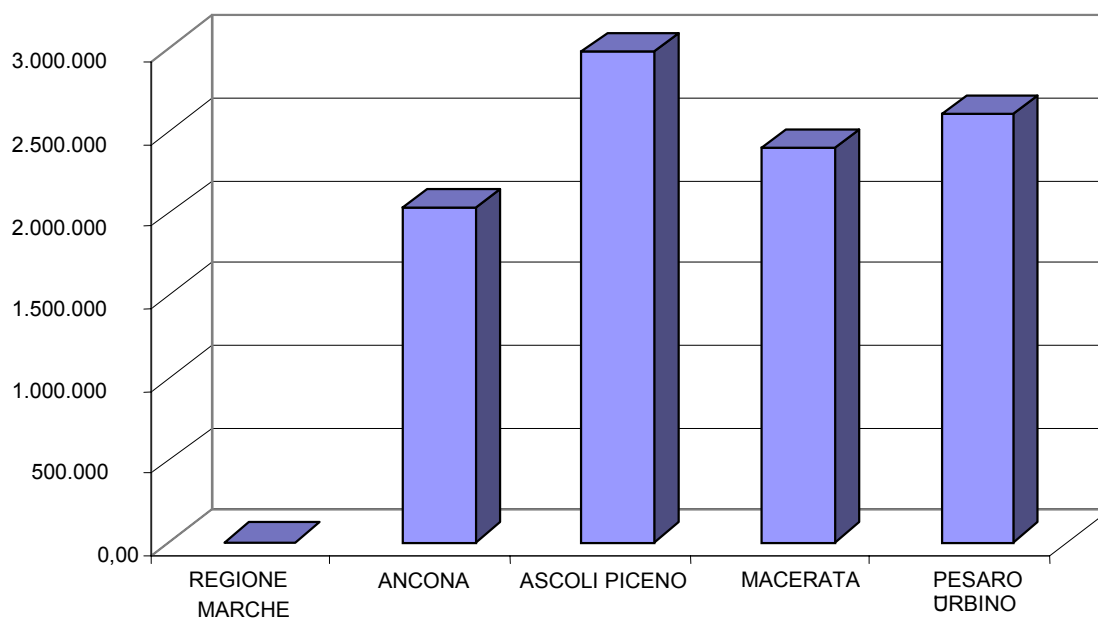


1.2 Aiuti alle assunzioni

Aiuti alle assunzioni: impegni

ASSE	MISURA	REGIONE MARCHE	ANCONA	ASCOLI PICENO	MACERATA	PESARO URBINO	TOTALE
A	2		481.219,15	1.466.455,27	1.329.979,16	854.759,50	4.132.413,08
A	3		310.876,98	289.197,52	119.506,62	585.495,24	1.305.076,36
B	1		160.197,19	232.868,97	109.725,52	168.739,33	671.531,01
E	1		1.083.352,05	990.581,45	839.239,08	983.794,40	3.896.966,98
Totale			2.035.645,37	2.979.103,21	2.398.450,38	2.592.788,47	10.005.987,43

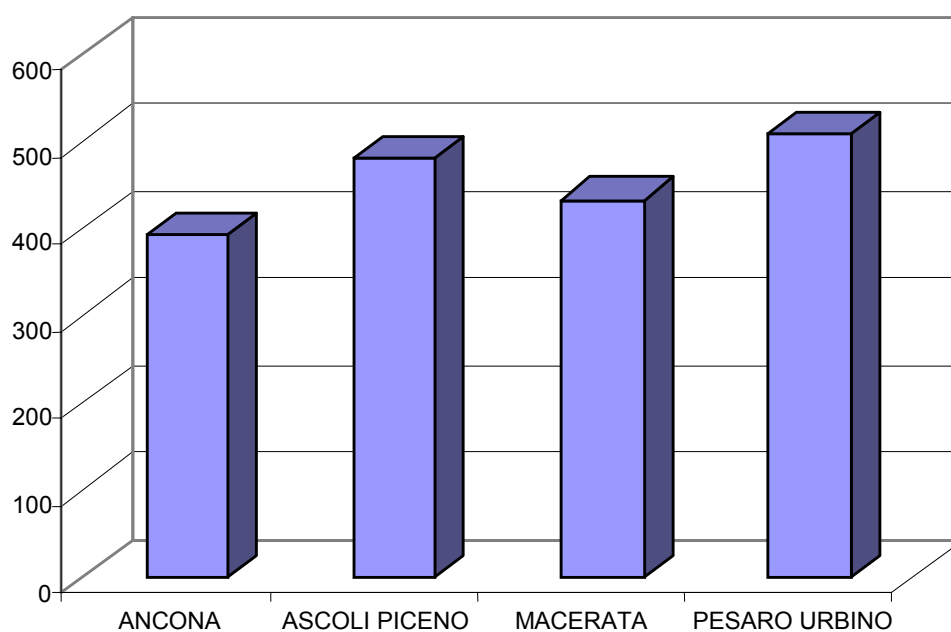
Aiuti alle assunzioni: impegni



Aiuti alle assunzioni: numero progetti

ASSE	MISURA	ANCONA	ASCOLI PICENO	MACERATA	PESARO URBINO	TOTALE
A	2	93	214	227	172	706
A	3	69	57	25	130	281
B	1	31	45	22	39	137
E	1	201	166	160	168	695
<i>Totale</i>		394	482	434	509	1.819

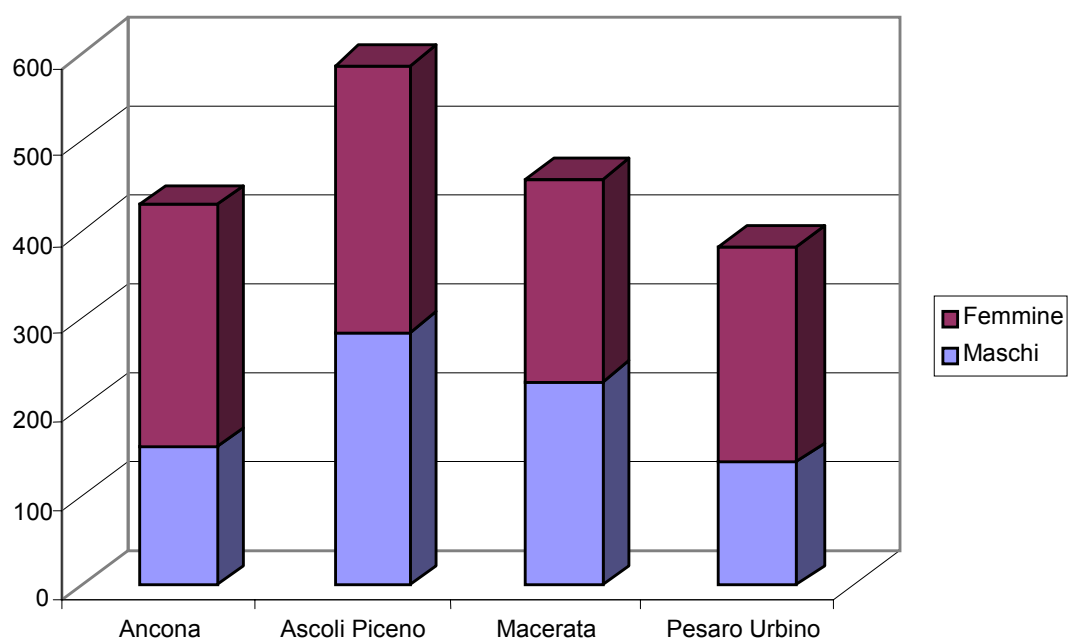
Aiuti alle assunzioni: numero progetti



Aiuti alle assunzioni: destinatari

ASSE	MISURA	ANCONA		ASCOLI PICENO		MACERATA		PESARO URBINO		TOTALE	
		TOT	FEM.	TOT	FEM.	TOT	FEM.	TOT	FEM.	TOT	FEM.
A	2	83	14	278	56	245	44	95	27	701	141
A	3	73	15	44	9	18	2	68	24	203	50
B	1	44	17	32	5	19	6	37	10	132	38
E	1	228	227	233	233	176	175	183	183	820	818
Totale		428	273	587	303	458	227	383	244	1.856	1.047

Aiuti alle assunzioni: destinatari

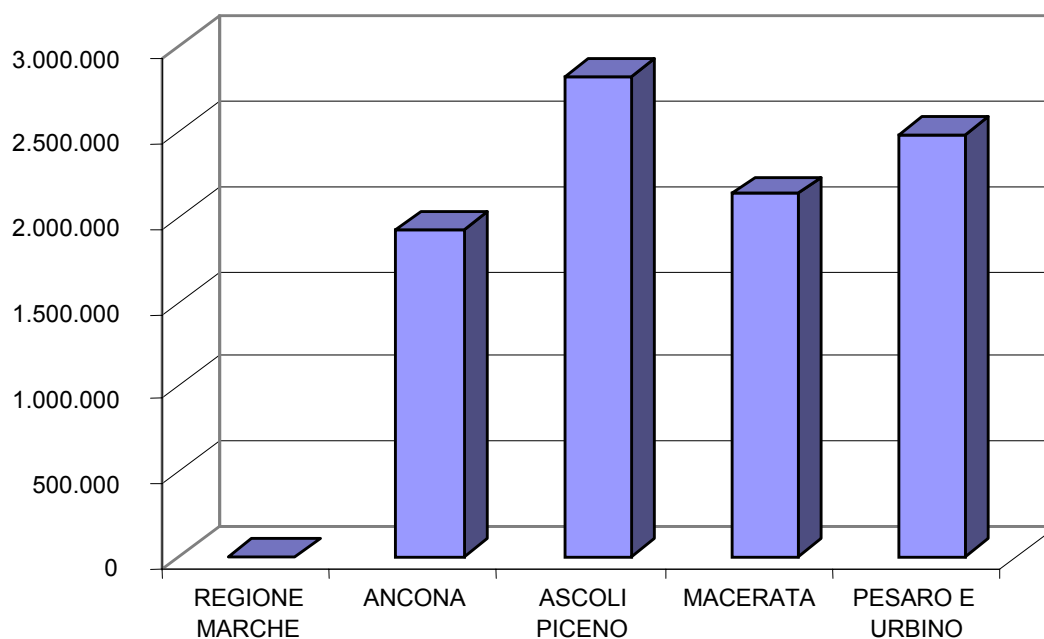


1.3 Sostegno alla creazione d'impresa

Sostegno alla creazione d'impresa: impegni

ASSE	MISURA	REGIONE MARCHE	ANCONA	ASCOLI PICENO	MACERATA	PESARO URBINO	TOTALE
B	1		68.976,27	60.635,41	72.756,70	27.706,93	230.075,31
D	3		1.864.093,45	2.772.454,28	2.066.118,18	2.454.160,30	9.156.826,21
Totale			1.933.069,72	2.833.089,69	2.138.874,88	2.481.867,23	9.386.901,52

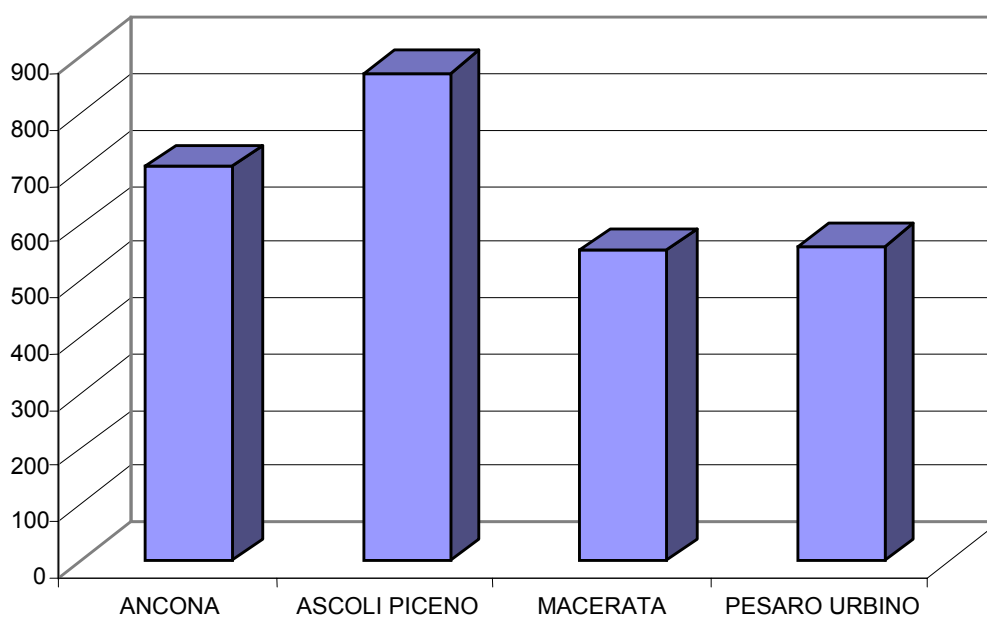
Sostegno alla creazione d'impresa: impegni



Sostegno alla creazione d'impresa: numero progetti

ASSE	MISURA	ANCONA	ASCOLI PICENO	MACERATA	PESARO URBINO	TOTALE
<i>B</i>	<i>1</i>	32	21	14	29	96
<i>D</i>	<i>3</i>	672	850	540	534	2.596
<i>Totale</i>		704	871	554	563	2.692

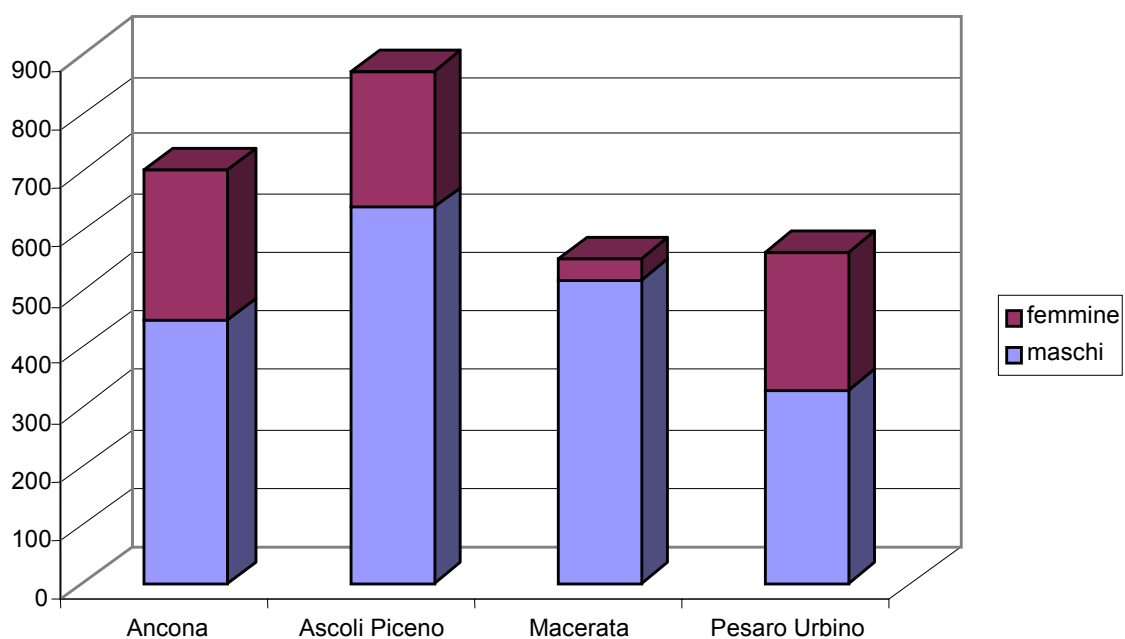
Sostegno alla creazione d'impresa: numero progetti



Sostegno alla creazione d'impresa: destinatari

ASSE	MISURA	ANCONA		ASCOLI PICENO		MACERATA		PESARO URBINO		TOTALE	
		TOT	FEM.	TOT	FEM.	TOT	FEM.	TOT	FEM.	TOT	FEM.
B	1	32	9	21	6	14	3	29	7	96	25
D	3	672	249	850	227	540	33	534	227	2.596	736
	Totale	704	258	871	233	554	36	563	234	2.692	761

Sostegno alla creazione d'impresa: destinatari

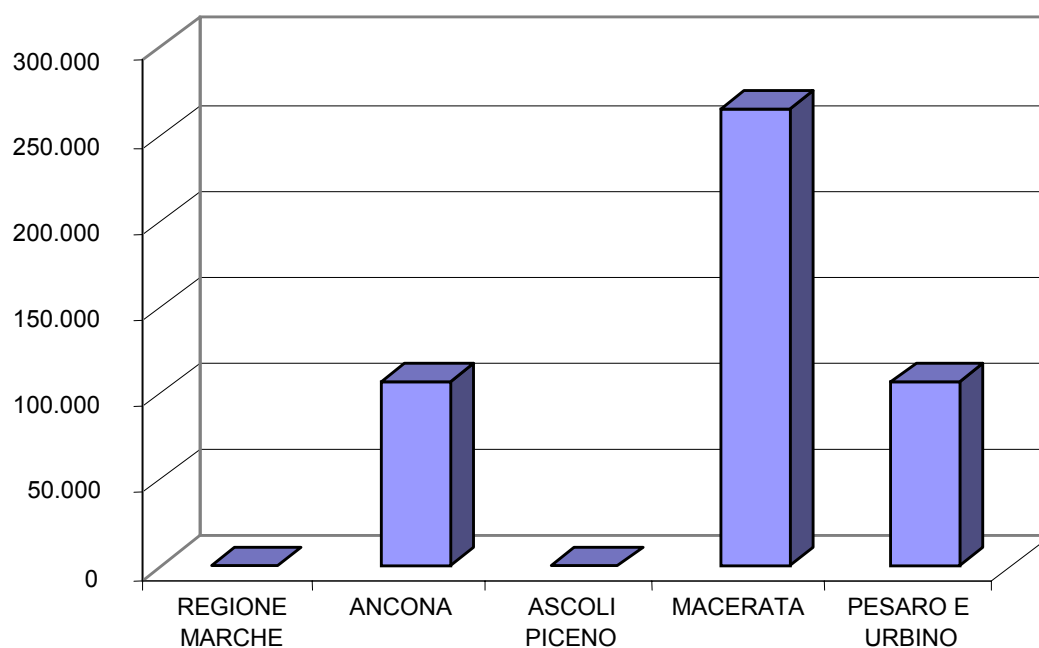


1.4 Tirocini formativi e di orientamento

Tirocini formativi e di orientamento: impegni

ASSE	MISURA	REGIONE MARCHE	ANCONA	ASCOLI PICENO	MACERATA	PESARO URBINO	TOTALE
A	2		82.203,16		145.494,24	47.086,32	274.783,72
A	3		24.666,70		114.964,10	43.287,55	182.918,35
B	1				3.611,96	17.165,77	20.777,73
Totale			106.869,86		264.070,30	107.539,64	478.479,80

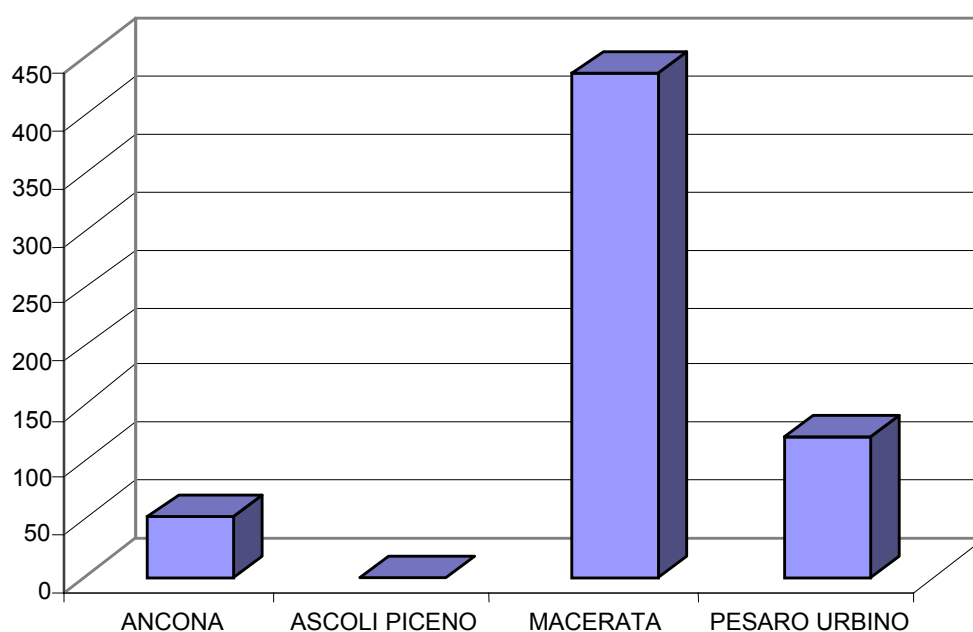
Tirocini formativi e di orientamento: impegni



Tirocini formativi e di orientamento: numero progetti

ASSE	MISURA	ANCONA	ASCOLI PICENO	MACERATA	PESARO URBINO	TOTALE
A	2	36		249	41	326
A	3	15		184	50	249
B	1			4	29	33
Totale		51	0	437	120	608

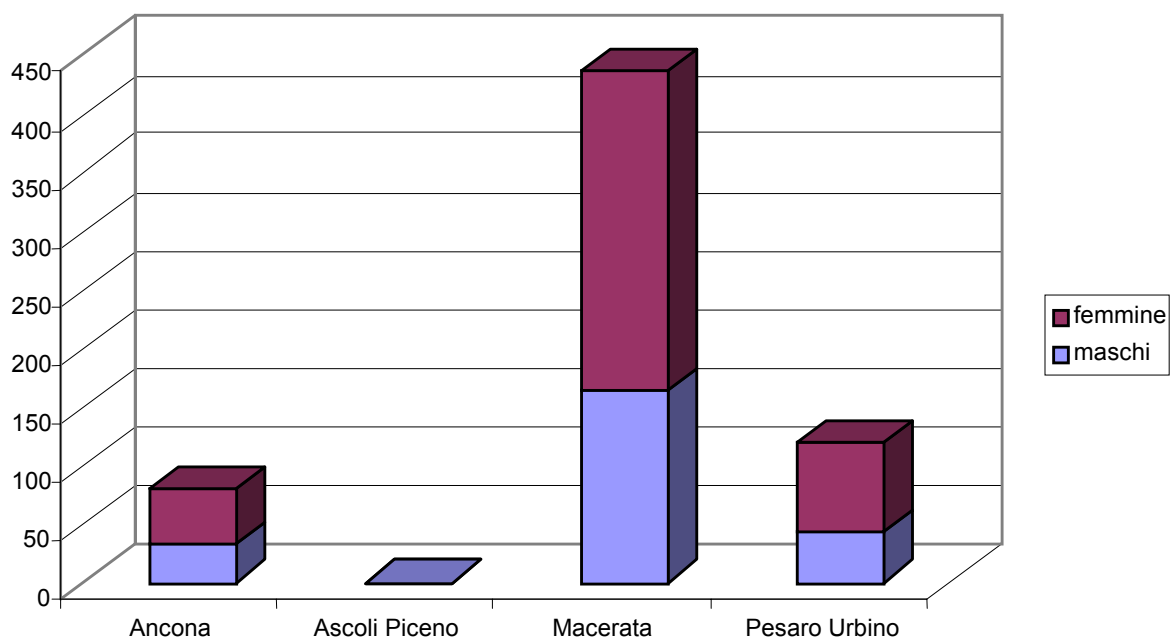
Tirocini formativi e di orientamento: numero progetti



Tirocini formativi e di orientamento: destinatari

ASSE	MISURA	ANCONA		ASCOLI PICENO		MACERATA		PESARO URBINO		TOTALE	
		TOT	FEM.	TOT	FEM.	TOT	FEM.	TOT	FEM.	TOT	FEM.
A	2	59	35			249	161	41	28	349	224
A	3	22	13			184	110	50	37	256	160
B	1					4	1	29	11	33	12
Totale		81	48	0	0	437	272	120	76	638	396

Tirocini formativi e di orientamento: destinatari

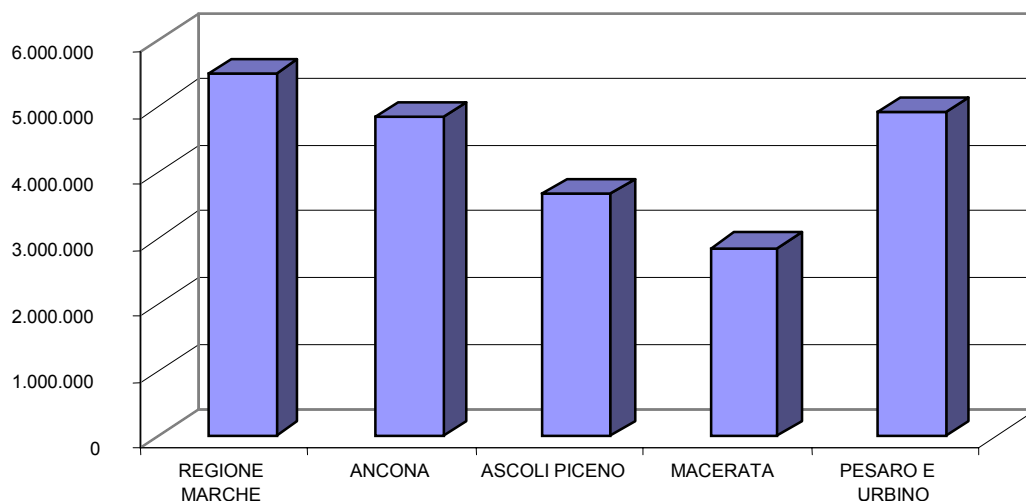


1.5 Altre attività 2000 - 2002

Altre attività: impegni

ASSE	MISURA	REGIONE MARCHE	ANCONA	ASCOLI PICENO	MACERATA	PESARO URBINO	TOTALE
A	1	1.908.106,90	2.705.084,85	1.476.398,50	1.278.360,42	1.787.730,77	9.155.681,44
A	2	408.939,78	167.278,12	191.098,25	197.759,95	625.509,97	1.590.586,07
A	3		31.000,00	10.419,73	245.930,57	378.853,84	666.204,14
B	1	168.997,19	0,00	4.103,74	38.810,66	67.410,82	279.322,41
C	1	558.533,52	317.238,45	428.172,91	238.207,49	252.680,21	1.794.832,58
C	2	171.210,94	127.264,46	118.522,71	326.895,09	162.028,49	905.921,69
C	3	27.960,95	15.781,04	7.074,34			50.816,33
C	4	11.466,80	23.550,44	26.572,77		155.400,72	216.990,73
D	1		88.254,20			75.130,75	163.384,95
D	2	31.065,08	5.887,61				36.952,69
D	3		143.386,33	28.413,56	81.171,67	137.674,32	390.645,88
D	4		1.041.977,66	1.310.387,17	395.033,17	974.500,83	3.721.898,83
E	1	969.594,00	17.062,26			135.484,97	1.122.141,23
F	1	335.892,93	47.773,87	51.645,68	51.645,68	59.096,54	546.054,70
F	2	905.473,78	107.405,13	23.302,61	12.911,43	104.679,73	1.153.772,68
Totale		5.497.241,87	4.838.944,42	3.676.111,97	2.866.726,13	4.916.181,96	21.795.206,35

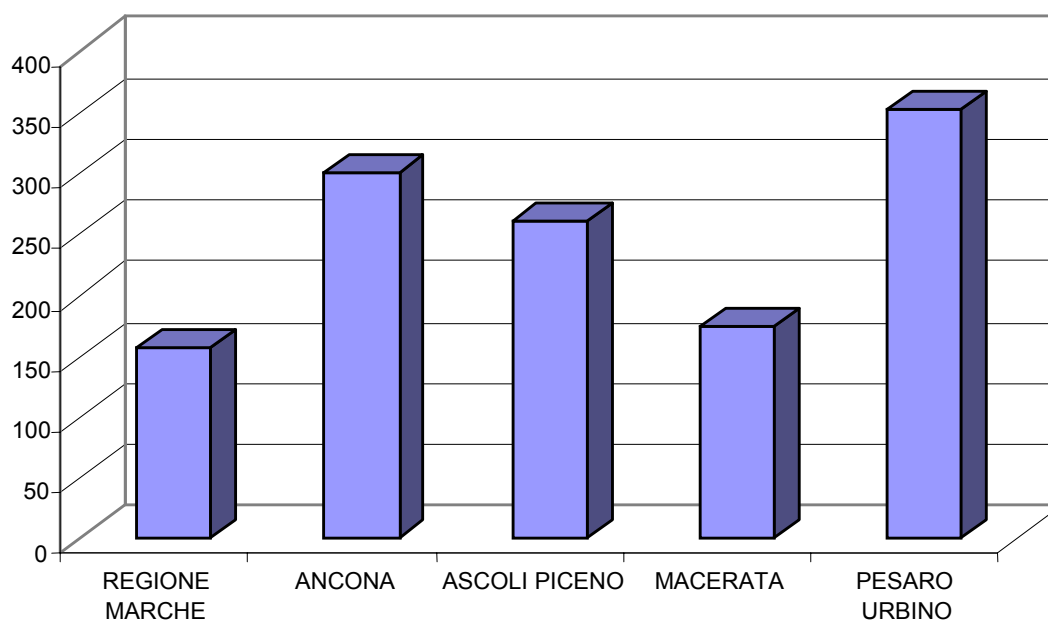
Altre attività: impegni



Altre attività: numero progetti

ASSE	MISURA	REGIONE MARCHE	ANCONA	ASCOLI PICENO	MACERATA	PESARO URBINO	TOTALE
A	1	37	78	60	33	34	242
A	2	1	3	32	5	24	65
A	3		4	16	3	34	57
B	1	5		12	5	23	45
C	1	14	5	16	5	9	49
C	2	8	13	77	2	19	119
C	3	9	1	9			19
C	4	3	4	5		13	25
D	1		8			5	13
D	2	8	1				9
D	3		8	3	2	12	25
D	4		156	11	114	141	422
E	1	25	7			23	55
F	1	19	6	2	2	4	33
F	2	27	6	17	2	11	63
Totale		156	300	260	173	352	1.241

Altre attività: numero progetti



2. Risorse statali

2.1 La formazione in apprendistato

La formazione esterna in apprendistato introdotta dall'art. 16 della Legge 196/97 , nella Regione Marche è iniziata con la gestione di n. 21 corsi sperimentali biennali nel settore dell'artigianato e nell'industria tessile e dell'abbigliamento le cui fonti di finanziamento erano costituite da FSE e Fondo di Rotazione. (DGR 1327/99).

Successivamente l'attivazione di percorsi formativi in apprendistato sono stati finanziati con risorse esclusivamente nazionali. Con il DM 5 agosto 1999 venivano assegnate alla Regione Marche risorse per lire 7,7 miliardi circa, che con DGR 649/2000 venivano ripartiti tra le quattro province sulla base del numero di apprendisti presenti.

Le Amministrazioni provinciali nel corso del 2000 e del 2001 organizzavano l'offerta formativa destinata alla messa a regime delle attività realizzando il piano previsto dal DM citato e approvato con DGR n. 2772/1999. (Piano 2000)

Dal monitoraggio effettuato sui corsi attivati alla data del 30 dicembre 2001 le Amministrazioni provinciali hanno complessivamente realizzato attività formative destinate agli apprendisti ed ai tutor aziendali che possono così sinteticamente riassumersi:

<i>Attività formativa del 2001</i>			
N. Corsi appr.	N. appr.	Corsi tutor	Numero Tutor
196	3.174	91	1.253

Successivamente, a seguito dell'assegnazione alla Regione Marche di ulteriori fondi nazionali avvenuti con i DD.DD. n.120/2001, n.123/2003, e n.294/2003 le Amministrazioni provinciali hanno avuto assegnate dalla Regione Marche le risorse che di seguito si riportano:

Provincia	DM 302/99 DGR 649/2000	DM 120/2001 DGR 1488/2002	DM 123/2003 DGR 1123/2003	DM 294/2003 DGR 1118/2003	DGR 1431/2003	Totale
Ancona	1.120.707,20	1.220.120,81	1.398.381,35	1.113.198,59	24.066,94	4.876.474,89
Pesaro- Urbino	1.062.135,41	1.155.990,47	1.405.183,76		22.801,97	4.764.725,34
Macerata	745.970,68	811.906,54	984.891,94	1.118.613,73	16.014,89	3.342.819,34
Ascoli Piceno	847.726,13	922.901,36	1.070.407,95	784.035,29	18.204,27	3.711.351,07
				852.111,36		
Totale	3.776.539,43	4.110.919,18	4.858.865,00	3.867.958,97	81.088,07	16.695.370,65

Dal monitoraggio sull'attuazione degli interventi di formazione per l'apprendistato che è stato trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 19 giugno 2003 è emerso che le Amministrazioni provinciali hanno complessivamente realizzato attività formative destinate agli apprendisti ed ai tutor aziendali che possono così riassumersi:

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2002

Provincia	N. Corsi	N. Apprendisti	N. Apprendisti che hanno terminato il corso	N. Iniziative per tutor della durata di 8 ore	N. Tutor coinvolti
Ancona	32	425	352	28	384
Pesaro-Urbino	-	-	-	-	-
Macerata	3	45	25	3	60
Ascoli Piceno	-	-	-	-	-
Totale	35	470	377	31	444

La variazione percentuale degli apprendisti coinvolti nelle attività formative tra il 2001 e il 2002 è del - 85,2 %, con un tasso di copertura del 2%

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2003

Provincia	Corsi previsti apprendisti	Apprendisti da coinvolgere	Iniziative per tutor da 8 ore	Numero tutor aziendali previsti
Ancona	42	745	42	700
Pesaro-Urbino	17+27	241+400	27 (di durata 10h)	350
Macerata	59	825	43	685
Ascoli Piceno	68	976	67	961
Totale Marche	213	3.187	179	2.696

Va segnalato che la Provincia di Pesaro-Urbino ha programmato per l'anno 2003, n.17 corsi per assicurare la seconda annualità formativa e n. 27 corsi per 400 apprendisti in obbligo formativo che comprende quindi oltre al percorso standard anche la frequenza dei moduli aggiuntivi di 120 ore previsti dal DI del 4 maggio 2001.

La variazione percentuale degli apprendisti coinvolti nelle attività formative tra il 2002 e il 2003 è del + 578,1 % con un tasso di copertura del 15,3 %.

A titolo informativo si riportano i dati degli apprendisti occupati in regione distinti per genere e per classi di età alla data del 30/10/2002

Apprendisti occupati nella Regione Marche distinti per genere al 31 ottobre 2002

Province	Totale	Maschi	Femmine
Ancona	5.106	2.797	2.309
Pesaro Urbino	5.944	3.397	2.547
Macerata	4.179	2.462	1.717
Ascoli Piceno	5.577	3.237	2.340
Totale Marche	20.806	11.893	8.913

Confrontando i dati della tabella, realizzata sulla base delle informazioni ricevute dai Centri per l'Impiego delle quattro amministrazioni provinciali con quelli di fonte INPS, (media mensile gennaio-luglio 2002) emerge una variazione dell'11 % a favore dei dati INPS.

Apprendisti occupati nella Regione Marche distinti per classi di età al 31 ottobre 2002

Provincia	15enni	16enni	17enni	Totale 15-17	18-21 anni	22-24 anni	25 e oltre	Non dichiarato	Totale
Ancona	24	116	258	398	1.910	1.755	1.043		5.106
Pesaro-Urbino	11	82	232	325	2.097	1.882	1.637	3	5.944
Macerata	73	290	379	742	1.291	1.310	836		4.179
Ascoli Piceno	56	197	352	605	2304	1899	769		5.577
				2070				3	
Regione Marche	164	685	1221		7602	6839	4.285		20.806

Va specificato che del totale apprendisti presenti pari a 20.806 unità, il 16,8% di questi cioè 3.493 sono rappresentati da contratti di durata non superiore a sei mesi (stagionali).

Andamento dei contratti di apprendistato nella regione Marche dal 1998 al 2002 (medie annuali), dopo l'entrata in vigore della legge n. 196/97 – Pacchetto Treu

Valori assoluti (medie annuali)					Incremento % 1998= 100				
1988	1999	2000	2001	2002	1998	1999	2000	2001	2002
17.106	20.456	22.930	23.553	23.091	100	120	134	138	135

Si segnala che la Giunta Regionale in attuazione di quanto disposto dalla DGR n. 1488/2002 ha costituito con DGR n. 162 dell'11 febbraio 2003 il **Comitato Regionale di Coordinamento per la Formazione in Apprendistato**, di natura prevalentemente tecnica formato oltre che dai dirigenti dei Servizi della Formazione professionale e Lavoro delle quattro province e della Regione e ARMAL anche da rappresentanti delle parti sociali. In particolare sono presenti tre rappresentanti del sindacato (CGIL-CISL-UIL) da un rappresentate designato da Confindustria e Confapi, da un rappresentante designato dalle quattro organizzazioni datoriali artigiane e da un rappresentante del settore commercio. I compiti che la DGR assegna al Comitato sono prioritariamente rivolti ad assicurare l'omogeneità degli interventi formativi nella regione Marche nel rispetto della competenza delegata alle Province in materia di Formazione Professionale e delle peculiarità territoriali, attraverso proposte, indicazioni in riferimento ai temi e alle problematiche della formazione in apprendistato. Il raccordo con l'azione di indirizzo politico è garantito attraverso comunicazioni preventive degli argomenti da trattare nelle sedute e delle decisioni adottate dirette all'Assessore Regionale e agli assessori provinciali alla Formazione e al Lavoro..

Le Amministrazioni provinciali che attraverso propri rappresentanti partecipano al suddetto Comitato hanno la possibilità di segnalare le problematiche connesse alla formazione e rientranti nelle finalità del Comitato medesimo, o le scelte strategiche delle amministrazioni nonché modelli organizzativi, al fine di un confronto sulle specifiche tematiche.

Tutte le proposte di atto deliberativo riguardanti la formazione in apprendistato, nonché le varie iniziative regionali, sono sottoposte all'attenzione del Comitato che le esamina, e successivamente le approva.

A mero titolo esemplificativo si riportano le decisioni più significative adottate dal Comitato nelle varie sedute:

- approvazione attestato di frequenza alle attività formative,
- orientamenti relativi alle richieste di esonero dalla formazione,
- linee guida riguardanti i moduli aggiuntivi per gli apprendisti in O.F.,
- costituzione di un gruppo di lavoro per la valutazione/revisione delle metodologie didattiche nella formazione in apprendistato.

Attività del Comitato prevista per il 2004:

- approvazione dei seguenti documenti di indirizzo per la formazione dell'apprendistato :
 - o part-time,
 - o attivazione di corsi recupero,
 - o crediti formativi
- ripartizione dei fondi previsti nella finanziaria 2004, e quelli derivanti dalle economie di precedenti programmazioni nazionali.

2.2 Interventi di formazione continua a sostegno delle imprese

Per la realizzazione degli interventi di Formazione Continua a sostegno delle imprese è di riferimento la legge del 19 luglio 1993, n° 236 per la quale il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale a partire dall'anno 1996, in applicazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 3 e 3 bis, ha inteso promuovere interventi finalizzati a contribuire alla creazione di un sistema nazionale di formazione professionale continua, demandando alle Regioni e alle Province Autonome il compito di gestire gli interventi di formazione destinati ai lavoratori dipendenti di Imprese.

A valere sulla legge 236/93 la Regione Marche nel corso degli anni 1996/2001 ha avuto stanziati fondi per complessivi € 19.279.364,15. Di seguito si riporta una sintesi degli interventi attivati dall'annualità 2000.

A valere sulla circolare n. 30/2000 il M.L.P.S. ha stanziato in favore della Regione Marche risorse per **€ 2.439.791,35**. Le proposte formative pervenute alla Regione Marche a partire dal 06/07/2000 sono state complessivamente **516**; di esse **75** non sono risultate in linea con i requisiti di ammissibilità previsti dal M.L.P.S. per l'accesso al contributo.

Il M.L.P.S. il 29/12/2000, inoltre, con circolare n° 92/2000 ha assegnato alla Regione ulteriori fondi da destinare al finanziamento dei progetti presentati a valere sulla circolare 30/2000 in misura pari al 60% dell'importo complessivo stanziato pari a € 4.824.316,01.

Sulla base delle risorse disponibili destinate ad interventi di F.C. aziendale complessivamente sono stati ammessi a contributo **200 progetti** per un impegno complessivo di fondi pari a **€ 4.866.785,11**.

Il restante 40% delle risorse assegnate alla Regione Marche a valere sulla circolare 92/2000, per un importo di **€ 1.929.726,41**, è utilizzato per il finanziamento, attraverso procedure di evidenza pubblica, di Piani formativi Aziendali, Settoriali e Territoriali, per i quali verranno finanziati **10 progetti**.

Per l'annualità 2001 il M.L.P.S., con decreto del 21 dicembre 2001, n° 511, ha stanziato in favore della Regione Marche fondi per **€ 2.835.348,38**. Il relativo bando ha visto la presentazione di **n. 60 progetti**, dei quali solo n. 21 ammessi alla successiva fase di valutazione.

Con DGR n. 488 del 01/04/2003 la Regione Marche ha approvato il bando di accesso per l'utilizzo dei voucher per un importo pari a complessivi **€ 617.865,56**, di cui € 103.291,38 riferibili alla L. 53/2000 e € 514.574,18 riferibili alla L. 236/93. Sono pervenute n. **1093 richieste** di finanziamento attualmente in fase di valutazione.

Con DGR n. 861 del 17/06/2003 la Regione Marche ha approvato il bando di accesso per interventi di formazione continua a valere sul comma 4 – art. 6 – L. 53/00 per un importo complessivo pari a **€ 842.190,40**. Risultano pervenuti **n. 60 progetti**, attualmente in fase di valutazione.

2.3 L. 215/92 – Azioni positive per l'imprenditoria femminile

Per le imprese a titolarità femminile o a maggioranza di titolarità femminile, a L. 215/92 prevede la concessione di contributi in conto capitale pari al 50% degli investimenti ammessi.

Dal IV bando emanato nel all'anno 2000 la gestione di questa legge è stata attribuita alle Regioni che, oltre a condurre l'istruttoria, la pubblicazione della graduatoria finale, l'erogazione dei contributi ed i controlli finali, debbono contestualmente prevedere un cofinanziamento a mezzo di propri fondi di bilancio aggiuntivo rispetto ai fondi che il Ministero destina alle imprese.

Con la L. 289/02 (finanziaria 2003) è stata prevista la sospensione dell'erogazione di soli contributi in conto capitale alle imprese, trasformandoli in aiuti in parte rimborsabili e in contributi in conto capitale.

In ordine al **IV bando (anno 2000)** finanziato per un importo complessivo pari a € **3.538.246,22** si hanno le seguenti risultanze:

Progetti presentati n. **543**

Progetti finanziati n. **98**, dei quali n. 2 del settore agricoltura, 23 del settore manifatturiero e n. 73 del settore commercio

In ordine al **V bando (anno 2003)** finanziato per un importo complessivo pari a € **3.719.180,32** si hanno le seguenti risultanze:

Progetti presentati n. **557**

Progetti finanziati n. **132**, dei quali n. 4 del settore agricoltura, 33 del settore manifatturiero, 95 del settore commercio.

2.4 Stabilizzazione occupazionale dei lavoratori L.S.U.

Il bacino LSU nel 2001 era costituito da n° **566** unità. All'inizio dell'anno 2003 sono risultati stabilizzati n° 385 lavoratori, n° 35 sono fuoriusciti dal cosiddetto bacino per vari motivi (es: pensionamenti, dimissioni, rinuncia all'offerta di stabilizzazione ecc...), n° 20 sono risultati non stabilizzati e n° 123 risultavano ancora impegnati nei progetti con proroghe sino a tutto il 31-12-2003.

Nel corso dell'anno 2003 sono stati stabilizzati ulteriori n° **103** soggetti, portando il numero complessivo dal 2001 a n° 488 unità, nello stesso periodo i fuoriusciti per vari motivi sono passati a n° 44 unità, il numero dei soggetti non stabilizzati sono risultati invariati in 20 unità e coloro che sono stati prorogati nell'anno 2004 sono le rimanenti n° **14** unità.

Alla luce dei dati sopra riportati, si evince che il processo di definitivo svuotamento del bacino LSU e gli obiettivi di una stabilizzazione occupazionale di buona qualità (n° 371 sono stati assunti a tempo indeterminato presso i medesimi Enti pubblici), sono stati pressoché raggiunti.

Tali risultati sono il frutto di un insieme di azioni e di misure di incentivazione adottate dalla Regione, nonché della volontà di raggiungere il medesimo risultato anche da parte, sia degli Enti utilizzatori che di altri Enti coinvolti in tale processo.

Come sopraddeito nel **2004** la Regione ha autorizzato la proroga sino al 30-06-2004 delle rimanenti n° 14 unità. Per due di esse si prevede una definitiva stabilizzazione al termine di tale periodo. Più problematica risulta la soluzione per le altre n° 12 unità, che

per le caratteristiche soggettive e per le difficoltà di bilancio degli Enti utilizzatori, risultano di difficile collocabilità.

Le misure di incentivazione previste per l'anno 2004 e un ulteriore sforzo di iniziativa e di contatti potrebbero consentire un ulteriore risultato positivo a beneficio di tali lavoratori.