



Provincia di Lecco

**“POLO DI ECCELLENZA PER  
LA GESTIONE DEL MERCATO  
DEL LAVORO E DELLE  
RISORSE UMANE IN  
PROVINCIA DI LECCO”**

# **PROPOSTA PER UN “POLO DI ECCELLENZA PER LA GESTIONE DEL MERCATO DEL LAVORO E DELLE RISORSE UMANE IN PROVINCIA DI LECCO”**

## Indice

1.	Premessa.....	4
2.	Il mercato del lavoro a Lecco: aspetti strutturali e congiunturali .....	6
	2.1 La fotografia del mercato del lavoro di Lecco.....	8
	2.2 La consistenza in valore assoluto dell’occupazione e la sua concentrazione nel comparto industriale.....	12
	2.3 I dati degli avviamenti al lavoro .....	14
	2.4 Cassa integrazione guadagni e ricorso alla mobilità.....	15
3.	Linee generali per la costruzione a Lecco di un polo di eccellenza, alla luce della legge regionale 28 settembre 2006, n. 22.....	18
	3.1 La tradizione di politiche attive del lavoro a Lecco.....	18
	3.2 Un Progetto incardinato nel contesto della l.r. n. 22/2006.....	18
	3.3 La “mission” del polo di eccellenza.....	19
	3.4 Elementi qualificanti dell’attività .....	20
4.	Modello Funzionale del Polo di eccellenza .....	22
	4.1 Direzione operativa.....	22
	4.2 Unità di gestione crisi aziendali.....	22
	4.3 Ulteriori specifiche del processo.....	27
	4.4 Crisi prioritarie .....	29
	4.5 Unità di gestione osservatorio del mercato del lavoro.....	30

5.	Risorse strutturali ed economiche.....	34
5.1	Risorse strutturali presenti sul territorio.....	34
5.2	Risorse finanziarie.....	34
6.	Conclusioni .....	38

# **PROGETTO PER UN “POLO DI ECCELLENZA PER LA GESTIONE DEL MERCATO DEL LAVORO E DELLE RISORSE UMANE IN PROVINCIA DI LECCO”.**

## **1. Premessa**

Il quadro normativo delineato dalla L. R. 28 settembre 2006, n. 22 (Mercato del lavoro in Lombardia) offre l’opportunità per sperimentare importanti innovazioni nelle politiche del lavoro e nella formazione professionale direttamente connessa al lavoro. Come si evince da numerosi documenti il territorio della Provincia di Lecco è stato da tempo individuato come ambito privilegiato di sperimentazione; basti ricordare, in proposito, lo Schema di Accordo Quadro di Sviluppo Territoriale di cui alla deliberazione di Giunta regionale di data 11 febbraio 2005, n. 7/20535 che prevede la costituzione in provincia di Lecco di un Polo di eccellenza per la gestione del mercato del lavoro e delle risorse umane, la mozione n. 233 del Consiglio regionale della Lombardia, approvata in data 24 giugno 2008, in merito alle iniziative per affrontare le crisi aziendali del territorio lecchese nonché il Protocollo d’intenti sottoscritto il 5 settembre 2008 e la bozza di lavoro avanzata dalla Segreteria tecnica del TTC.

Il progressivo aggravarsi della crisi industriale nel territorio lecchese, testimoniato dall’incessante manifestarsi di eccedenze di manodopera anche in aziende che hanno costruito la storia dell’industria locale, induce ad accelerare il processo di avvio del “Polo di eccellenza” e sollecita la pressante ricerca di punti di convergenza tra tutti i soggetti interessati (Regione, Provincia, CCIA, Comuni, parti sociali). Il presente Progetto persegue per l’appunto il fine di tracciare i contorni di una sperimentazione della l.r. n. 22/2006 che, innanzitutto, sappia contrastare nell’immediato gli effetti delle crisi aziendali segnalate in precedenza. Non va però sottovalutato un secondo e più ampio obiettivo, di medio termine, e cioè la costruzione a Lecco di un “Polo di

eccellenza per la gestione del mercato del lavoro e delle risorse umane” che possa rappresentare un laboratorio di rilevanza regionale per l’insieme delle politiche locali del lavoro.

I due obiettivi, benché collocati per ovvie ragioni su scadenze temporali diverse, fanno parte di un unico disegno, cosicché l’intervento a sostegno della ricollocazione dei lavoratori collocati in cigs e mobilità e la relativa unità organizzativa sono concepiti come una parte dell’attività e della organizzazione del “Polo” . Per queste ragioni il presente Progetto, dopo aver descritto i tratti fondamentali del mercato locale del lavoro, intende illustrare, nella prima parte, il modello ideale di Polo di eccellenza a cui si tende e, nella seconda parte, i primi due progetti specifici che possono già essere ravvisati sin d’ora: l’azione per fronteggiare le crisi aziendali e favorire la ricollocazione dei lavoratori (obiettivo assolutamente primario, perseguito secondo le linee indicate dall’art. 29 della citata l.r. n. 22/2006) e l’osservatorio provinciale del mercato del lavoro (che si propone come obiettivo immediatamente successivo, in attuazione dell’art. 4, c. 1, lett. c) della stessa l.r. n. 22/2006).

## **2. Il mercato del lavoro a Lecco: aspetti strutturali e congiunturali**

Nel 2007 anche il mercato del lavoro di Lecco, allo stregua dei mercati del lavoro più forti della compagine nazionale ha evidenziato lusinghieri risultati, che in un clima di aspettative positive hanno indotto le imprese lecchesi ad esprimere delle previsioni di assunzione di segno positivo fino a tutto l'inizio del 2008 (v. indagine Excelsior).

Proprio nell'anno in corso peraltro si sono affacciati all'orizzonte - sia dal livello nazionale che da quello internazionale - segnali di criticità dapprima sul piano delle sole variabili finanziarie e poi dell'economia reale, che sono diventati l'oggetto della storia recente di questi giorni.

Va comunque segnalato che, attualmente, accedere a molte informazioni che potrebbero essere utili ad un'analisi accurata del mercato del lavoro, risulta assai difficoltoso, con i conseguenti limiti di cui diremo.

L'attuale quadro dei dati disponibili per la provincia di Lecco - ci riferiamo in particolare alla rilevazione continua delle forze di lavoro dell'ISTAT - è in grado di cogliere soprattutto il recente passato e non le dinamiche più aggiornate.

Tale rilevazione, che ci aiuta a tratteggiare il profilo di sfondo della struttura del mercato del lavoro lecchese, non ci consente infatti di andare oltre l'aggiornamento del dato di media riferito all'anno 2007 poiché per i livelli territoriali delle province non sono forniti dati dettagliati su base trimestrale.

Dati che viceversa sarebbero stati quantomeno opportuni poiché è proprio sul finire dell'anno che si sono evidenziati i primi segnali di un cambiamento del ciclo.

E in tal senso non aiutano purtroppo neppure le indicazioni dell'indagine Excelsior riguardo alle previsioni di assunzione delle imprese: questa indagine che è stata realizzata dalla CCIAA nei primi mesi del 2008 quando ancora i segnali del cambiamento congiunturale - emerso con più intensità a cavallo del periodo estivo - non erano stati colti nella loro criticità, riporta un quadro previsivo probabilmente già superato dagli ultimi eventi.

Il mercato del lavoro della provincia di Lecco ha infatti iniziato ad evidenziare

qualche segnale di sofferenza, individuabile in questa fase soprattutto con riferimento alle problematiche del settore industriale ma più in generale anche rispetto ad una sostanziale minore dinamicità complessiva del mercato del lavoro locale.

Qualora si guardi al ricorso in termini di ore di cassa autorizzate per l'intervallo temporale tra gennaio e luglio del 2008, la dinamica della cassa integrazione guadagni di fonte INPS (sia nella forma ordinaria che nella forma straordinaria) risulta in netta crescita rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente.

E i segnali che sembrano profilarsi per l'immediato futuro appaiono tutt'altro che rosei poiché lamentano una condizione di crisi, aziende come Costarail, Riello, Husqvarna , che produce macchine agricole, Leuci, Moto Guzzi, Regina industria, Honeywell, Erc, Defim e altre realtà importanti che hanno fatto la storia dell'industria manifatturiera nel territorio.

Permane peraltro una certa difficoltà a determinare lo stato di salute più complessivo del mercato del lavoro locale, perché a tal fine sarebbe utile poter ragionare sul grado di dinamicità dell'intero tessuto economico produttivo lecchese, guardando anche al profilo delle assunzioni e delle cessazioni di lavoro realizzate in corso d'anno. Dai dati degli avviamenti e delle cessazioni che vengono comunicati dalle aziende ai Centri per l'impiego della provincia di Lecco, si potrebbe desumere l'effettivo orientamento delle imprese (e non soltanto la previsione di assunzioni) ad attivare nuovi rapporti di lavoro, anche in chiave comparativa alle scelte effettuate nel recente passato. Questi dati però sono attualmente disponibili in forma parziale e molto aggregata (il totale degli avviamenti distinto per settore di attività) e solo con riferimento all'intervallo temporale del primo semestre 2008. Per un utile confronto sarebbe viceversa necessario poter risalire almeno alla progressione rispetto all'anno precedente.

Si tratta di una carenza derivante dalla mancanza di un Osservatorio provinciale del mercato del lavoro, tarato sulle problematiche che si pongono a livello locale. Senza contare che un Osservatorio provinciale del mercato del lavoro potrebbe presidiare, come opportunamente previsto dall'art. 4, c. 1 lett. c) della l.r. n. 22/2006, alla

tenuta complessiva dei dati riferiti al mercato del lavoro lecchese ed al loro costante aggiornamento ed essere così attrezzato per monitorare in tempo reale le tendenze in atto nel territorio.

## **2.1 La fotografia del mercato del lavoro di Lecco**

Il mercato del lavoro della provincia di Lecco si è fino ad ora distinto in positivo dagli altri mercati provinciali del contesto nazionale per il profilo di pieno impiego che lo caratterizza in associazione ad un bassissimo livello della disoccupazione.

Anche all'ultimo aggiornamento disponibile dai dati della rilevazione continua sulle forze di lavoro dell' ISTAT, coloro che risultano utilmente integrati nella realtà produttiva del territorio e che sono efficacemente valorizzati come risorse professionali, sono circa i due terzi della popolazione in età attiva.

La percentuale del 66,5% del tasso di occupazione lecchese rilevata come dato di media per il 2007 pone, in una ideale graduatoria tra le 104 province, Lecco al 23° posto (al quinto posto tra le undici province lombarde) e conferma che questo territorio può annoverarsi tra le aree più performanti del Paese.

In associazione a questi lusinghieri risultati sul versante occupazionale emerge un modestissimo disagio in termini di disoccupazione. Il tasso di disoccupazione individua il suo punto di equilibrio sulla media annua al 2,6%.

Anche in questo caso dal confronto territoriale in termini di graduatoria provinciale si evidenzia per Lecco una posizione vincente poiché sono solo 6 le province che al riguardo individuano un tasso ancora più basso e con Lecco si posizionano a pari merito solo Bergamo e Bolzano.

Sullo sfondo di questi esiti si pone la consistenza dell'aggregato delle forze di lavoro i cui volumi si determinano in relazione all'orientamento partecipativo della popolazione: nel 2007 il tasso di attività in provincia di Lecco si attesta al 68,3% e se il valore che si raggiunge è ancora giudicabile tra quelli di buon profilo, nel

confronto con gli orientamenti medi della regione Lombardia emerge però uno scarto più ampio, di 0,9 punti percentuali.

Significa che Lecco attrae al proprio mercato del lavoro una quota di popolazione leggermente inferiore.

#### INDICATORI DI OFFERTA DI LAVORO PER AREE TERRITORIALI - MEDIA 2007

	Tasso di attività			Tasso di occupazione			Tasso di disoccupazione		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Lecco	78,8	57,3	68,3	77,5	55,0	66,5	1,7	4,0	2,6
Lombardia	78,8	59,3	69,2	76,7	56,6	66,7	2,6	4,6	3,4
Italia	74,4	50,7	62,5	70,7	46,6	58,7	4,9	7,9	6,1

Fonte: rilevazione continua sulle forze di lavoro - ISTAT

Nonostante e forse anche in conseguenza di ciò, Lecco concretizza profili occupazionali quasi allineati alla media della Lombardia (lo scarto è contenuto in soli 0,2 punti percentuali). Registra perciò la richiamata minore incidenza della disoccupazione: 2,6% nel primo caso e 3,4% nel secondo.

Per cogliere con maggiore accuratezza il significato di questi esiti, è peraltro opportuno distinguere il dato di media complessivo con riferimento alle dinamiche delle due componenti dei maschi e delle femmine.

Tra i maschi la disponibilità per il mercato del lavoro si impenna al 78,8%. Per quasi tutta la forza lavoro maschile disponibile il lavoro fino ad ora c'è stato: lo dimostra da un lato l'elevato valore del tasso di occupazione al 77,5% e dall'altro il valore bassissimo del tasso di disoccupazione (1,7%).

Il tasso di attività di Lecco in questo caso risulta perfettamente allineato a quello della regione Lombardia e con riferimento agli altri due indicatori la provincia di Lecco occupa in proporzione più elevata la propria forza maschile e limita per conseguenza

ad una percentuale ancor più ridotta la condizione della ricerca di lavoro, cosicché il confronto la vede vincente.

Spostando l'attenzione sulle performance che riguardano la componente femminile si presenta invece una situazione diversa.

Innanzitutto, ma questo è un dato comune a tutti i territori, emerge un considerevole scarto in ordine ai profili della partecipazione e dell'occupazione tra maschi e femmine.

Con il 57,3% il tasso di attività delle donne in provincia di Lecco risulta inferiore di una ventina di punti percentuali a quello dei maschi e analoghe sono le considerazioni che si possono fare per il tasso dell'occupazione: con un tasso del 55,0%, la percentuale delle donne occupate è di molto inferiore a quella maschile, ed è questa una conseguenza ovvia dato che la possibilità di lavorare trova prima di tutto il proprio limite nella percentuale di disponibilità a partecipare al mercato del lavoro. Poiché però sotto il profilo occupazionale lo scarto risulta anche maggiore, nell'ordine dei 22,5 punti percentuali (mentre ricordiamo che l'obiettivo fissato dal P.A.R. è del 15%), indirettamente si può capire che a parità di disponibilità partecipativa emerge una relativa maggiore difficoltà per le donne a trovare occupazione. Ed in effetti anche il tasso della loro disoccupazione è più che doppio di quello maschile, sebbene con il 4,0%, il valore percentuale in sé si caratterizzi comunque come un valore basso per il contesto italiano.

Il profilo al femminile che emerge per la regione Lombardia è per molti versi analogo, fatta salva una disponibilità partecipativa un po' più elevata che si scarica in parte sull'occupazione ma in parte anche sulla disoccupazione (non a caso leggermente più alta che a Lecco e attestata al 4,6%). Vedremo più avanti che la specializzazione produttiva dell'area, relativamente più sbilanciata sulle attività del secondario, favorisce questa minore presenza sul mercato del lavoro della componente femminile.

INDICATORI DI OFFERTA DI LAVORO PROVINCIA DI LECCO - ANNI 2004 - 2007

	Tasso di attività			Tasso di occupazione			Tasso di disoccupazione		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2004	78,1	54,5	67,7	77,0	52,0	64,7	1,4	4,6	2,7
2005	78,5	56,4	67,6	77,1	53,4	65,5	1,8	5,3	3,2
2006	79,2	57,8	68,8	77,7	55,0	66,6	2,0	5,0	3,2
2007	78,8	57,3	68,3	77,5	55,0	66,5	1,7	4,0	2,6

Fonte: rilevazione continua sulle forze di lavoro - ISTAT

Nell'ultimo quadriennio le performance del mercato del lavoro a Lecco si sono caratterizzate in senso migliorativo, e gli esiti complessivi sono stati fortemente caratterizzati dalle dinamiche della componente femminile che ha evidenziato i margini maggiori delle variazioni sotto tutti i profili. Partendo dal 2004 primo anno per il quale l'ISTAT ha reso disponibili i dati della rilevazione continua sulle forze di lavoro per il livello provinciale, il profilo occupazionale è cresciuto di 1,8 punti percentuali, e nel contempo è calata la disoccupazione, in entrambi i casi soprattutto grazie alle dinamiche che hanno riguardato la componente femminile. Si potrebbe dire che il mercato del lavoro lecchese già attestato su risultati molto buoni per la parte maschile della propria forza lavoro, ha confermato nei confronti di questa componente i propri standard ed inoltre ha espresso una maggiore capacità di attrazione nei confronti delle donne, attrazione che si è interamente scaricata su di un aumento dell'occupazione.

Rispetto alla regione Lombardia, in provincia di Lecco resta peraltro uno scarto partecipativo della componente femminile nell'ordine di due punti percentuali che, visti gli ottimi esiti occupazionali delle donne e soprattutto alla dinamica della loro disoccupazione, avrebbe potuto essere ulteriormente ridotto in futuro, ovviamente assumendo a riferimento un contesto economico internazionale favorevole.

INDICATORI DI OFFERTA DI LAVORO REGIONE LOMBARDIA - ANNI 2004 - 2007

	Tasso di attività			Tasso di occupazione			Tasso di disoccupazione		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2004	77,9	58,5	68,3	75,6	55,1	65,5	2,9	5,6	4,0
2005	78,1	56,4	68,3	75,6	55,1	65,5	3,1	5,4	4,1
2006	78,7	59,4	69,1	76,4	56,5	66,6	2,9	4,8	3,7
2007	78,8	59,3	69,2	76,7	56,6	66,7	2,6	4,6	3,4

Fonte: rilevazione continua sulle forze di lavoro - ISTAT

## 2.2 La consistenza in valore assoluto dell'occupazione e la sua concentrazione nel comparto industriale

Passando dall'analisi dei tassi ai valori assoluti, nel 2007 il mercato del lavoro della provincia di Lecco conta sulla disponibilità partecipativa di 151.000 forze lavoro in età compresa tra i 15 e 64 anni, 89.000 maschi e 61.000 femmine. Il livello dell'occupazione si attesta a quota 147.000, per corrispondenti 88.000 maschi e 59.000 femmine, mentre la disoccupazione riguarda in media 4.000 persone.

Con il 52,% degli sbocchi occupazionali, il settore d'attività d'elezione risulta il terziario ma poiché questo è un dato atteso, giacché in ogni mercato del lavoro italiano è al comparto delle attività dei servizi che risulta ascrivibile la maggior parte delle opportunità di lavoro, nel caso del mercato del lavoro della provincia di Lecco risulta piuttosto opportuno sottolineare la minore importanza relativa rivestita di questo comparto<sup>1</sup>.

E' chiaro che la struttura occupazionale di Lecco vanta una tradizione di attività industriali (soprattutto di attività industriali in senso stretto) che fanno la differenza e che rendono altresì peculiare il profilo di questo mercato del lavoro. Questa

<sup>1</sup> A livello di regione Lombardia il 62,7% degli sbocchi occupazionali sono la conseguenza delle esigenze di reperimento della manodopera del terziario e laddove si guardasse al profilo nazionale la percentuale si incrementerebbe al 65,9%.

specializzazione produttiva sulle attività del secondario colloca Lecco al terzo posto nella graduatoria tra tutte le province della compagine nazionale (prima di Bergamo e Brescia nella Lombardia, di Vicenza nel Veneto e di Reggio Emilia e Modena in Emilia Romagna, tutte aree di cui la vocazione industriale è non di rado portata ad esempio). Solo Macerata e Belluno evidenziano una specializzazione più spinta di Lecco. In proposito va tenuto presente che secondo autorevoli studi (v. Istituto Tagliacarne) in questi territori una riduzione del peso del settore manifatturiero sul totale delle attività, entro certi limiti, è da considerarsi fisiologica.

L'incidenza degli sbocchi occupazionali ascrivibili al secondario nella provincia di Lecco nel 2007 è pari complessivamente al 46,3% (e ben al 38,1% al netto delle costruzioni).

Lo sguardo a quanto è avvenuto nell'ultimo quadriennio però ci fa notare che se nel 2004 pur con soli 66.000 occupati ci si attestava al 46,5%, nel 2005 si era raggiunto il 47,2% e nel 2006 il 48,6% (rispettivamente il 38,8% e il 40,4% al netto delle costruzioni). Guardando alla dinamica dei valori assoluti inoltre si deve notare che sebbene la consistenza nel 2007 degli occupati del settore (68.000 occupati) sia la stessa rilevata due anni prima, nel 2006 gli occupati nell'industria erano saliti a quota 71.000.

A partire dal 2005 tutto il contributo alla crescita complessiva dell'occupazione, che per due terzi è andato a favorire la componente femminile e per un terzo quella maschile, è arrivato dal terziario che, alla verifica del 2007, conta 3.000 occupati in più.

OCCUPAZIONE PER SETTORE ATTIVITA' PROVINCIA DI LECCO - ANNI 2004- 2007

	2004		2005		2006		2007	
	va	%	va	%	va	%	va	%
Agricoltura	2.000	1,4	2.000	1,4	2.000	1,4	2.000	1,4
Industria	66.000	46,5	68.000	47,2	71.000	48,3	68.000	46,3
Terziario	74.000	52,1	74.000	51,4	74.000	50,3	77.000	52,4
Totale	142.000	100,0	144.000	100,0	147.000	100,0	147.000	100,0

Fonte: rilevazione continua sulle forze di lavoro - ISTAT

### 2.3 I dati degli avviamenti al lavoro

Lo sbilanciamento relativo del mercato del lavoro della provincia di Lecco a favore del secondario, trova conferma anche guardando ai pochi dati disponibili degli avviamenti di lavoro che si riferiscono ai primi sei mesi del 2008: su 9.835 avviamenti registrati nel primo semestre, 3.975 (pari al 40,4%) originano da imprese del comparto secondario e per il 32,5% sono ascrivibili all'industria al netto delle costruzioni.

Tra le province lombarde ancora una volta solo Bergamo rileva una vocazione altrettanto spinta (con il 45% degli avviamenti imputabili al secondario), anche se va rimarcato che in questa provincia il contributo specifico dell'industria in senso stretto alla dinamica degli avviamenti è di molto inferiore e pari solo al 24,0%.

Come accennato in premessa sarebbe molto utile poter effettuare una comparazione con l'orientamento ad assumere espresso dalle imprese di ciascun settore produttivo nello stesso periodo dell'anno precedente, ma ad oggi questa informazione non è disponibile.

## AVVIAMENTI IN PROVINCIA DI LECCO NEL PRIMO SEMESTRE 2008

	I semestre 2008	
	v.a.	%
Agricoltura	108	1,1
Industria	3.202	32,6
Costruzioni	773	7,9
Terziario	5.752	58,5
Totale	9.835	100,0

Fonte: Osservatorio federato del mercato del lavoro - Regione Lombardia

### **2.4 Cassa integrazione guadagni e ricorso alla mobilità**

I dati relativi alla ore di Cassa integrazione guadagni ed alla collocazione in mobilità dei lavoratori sono indicatori affidabili (per quanto non esaustivi) delle problematiche di crisi aziendale.

Per questo non stupisce rilevare che tra gennaio e luglio del 2008 per le aziende della provincia di Lecco l'Istituto nazionale della previdenza ha autorizzato 653.143 ore di cassa integrazione, un terzo delle quali - il 34,7%, pari a 226.838 ore - a titolo di indennità straordinaria.

Rispetto alla necessità di ricorrere alla cassa integrazione evidenziata nell'analogo periodo dell'anno precedente, emerge un significativo aumento nel ricorso a questo ammortizzatore sociale sia nel suo ammontare complessivo (nell'ordine del 20,2%), sia - soprattutto - rispetto alla tipologia della cassa integrazione straordinaria, cresciuta del 59,1%. Nello stesso intervallo temporale la cassa integrazione ordinaria non ha rilevato significativi scostamenti e pur essendo anch'essa aumentata, in termini di variazione percentuale la sua crescita si è attestata solo al 6,4%.

Con particolare riferimento alle ore di cassa integrazione straordinaria, dalla comparazione temporale dei dati emerge un'altra informazione interessante: il ricorso alla CIGS solo nei primi sei mesi del 2008 è di poco inferiore al ricorso a questo

istituto complessivamente effettuato nell'arco dell'intero anno 2007.

Sono segnali che riferendosi alla forma straordinaria della cassa integrazione, innegabilmente, danno conto di una più diffusa difficoltà delle imprese industriali locali a stare sul mercato, difficoltà peraltro già vissuta dal comparto in tempi non molto lontani.

Nel biennio 2005-2006 il ricorso alla cassa integrazione straordinaria ha pesato rispettivamente per oltre 829.000 ore nel 2005 e per quasi altrettante ore, circa 796.000, nel 2006 ed è stato accompagnato da un altrettanto elevato ricorso alla cassa integrazione ordinaria.

Se di qui alla fine dell'anno la dinamica dei primi sette mesi del 2008 dovesse confermarsi con la stessa intensità, e guardando alle situazioni più recenti non pare irrealistica neppure l'ipotesi di un ulteriore incremento, le autorizzazioni complessive potrebbero tornare a superare la soglia di 1 milione di ore annue.

#### ORE AUTORIZZATE DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN PROVINCIA DI LECCO

	CIGS			CIGO			Totale
	Industria	Commercio	Totale	Industria	Edilizia	Totale	
anno 2007	240.416	3.428	243.844	609913	42.529	652.442	896.286
gen-lug 2007	142.548	-	142.548	374621	26.011	400.632	543.180
gen-lug 2008	226.838	-	226.838	392520	33.785	426.305	653.143

Fonte: INPS

Il ricorso alla cassa integrazione straordinaria che si profila per i primi sette mesi del 2008 vede per il 77,8% coinvolte le figure operaie.

ORE AUTORIZZATE DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA IN PROVINCIA DI LECCO

	Industria			Commercio			Totale		
	Operai	Impiegati	Totale	Operai	Impiegati	Totale	Operai	Impiegati	Totale
anno 2007	217.446	22.970	240.416	-	3.428	3.428	217.446	26.398	243.844
gen-lug 2007	125.090	17.458	142.548	-	n.d.	-	125.090	17.458	142.548
gen-lug 2008	176.349	50.489	226.838	-	n.d.	-	176.349	50.489	226.838

Fonte: INPS

A questi dati, già preoccupanti, vanno aggiunte le informazioni sulle richieste di Cassa integrazione “in deroga” riferite ai lavoratori delle aziende con meno di 15 dipendenti: nel 2007 sono stati coinvolti 91 lavoratori, mentre nei primi dieci mesi del 2008 sono stati già coinvolti circa 500 lavoratori.

Nel 2008 sono sino ad ora entrati in lista di mobilità circa 200 lavoratori ai sensi della legge n. 223/91 e circa 230 lavoratori ai sensi della legge n. 236/93. Anche questo dato conferma che la crisi colpisce certamente aziende di medio-grandi dimensioni ma nel contempo coinvolge in modo crescente le piccole imprese.

### **3. Linee generali per la costruzione a Lecco di un polo di eccellenza, alla luce della legge regionale 28 settembre 2006, n. 22.**

#### **3.1 La tradizione di politiche attive del lavoro a Lecco**

Il presente Progetto si innesta su una lunga tradizione che il territorio lecchese può vantare nell'innovazione in materia di politiche attive del lavoro.

In proposito è opportuno ricordare la nascita di Network occupazione, quale strumento delle parti sociali per contribuire al miglioramento della qualità e dell'efficacia delle politiche locali del lavoro. Altrettanto originale la scelta di creare Lecco-lavoro, una struttura pubblica di tipo agenziale per la realizzazione di interventi nel campo in esame. Né va dimenticato il ruolo svolto dall'Ente camerale (CCIAA), in specie mediante le indagini previsionali sulla domanda di lavoro "Excelsior". Vi sono dunque importanti risorse aggiuntive rispetto ad altri territori: in primo luogo l'abitudine al dialogo ed alla concertazione ed in secondo luogo la costante ricerca di nuove forme organizzative. Il Progetto intende valorizzare questo patrimonio di idee e di responsabilità, indicando ulteriori tappe per lo sviluppo di questo processo.

#### **3.2 Un Progetto incardinato nel contesto della l.r. n. 22/2006**

La legge regionale 28 settembre 2006, n. 22, nel disciplinare le politiche regionali del lavoro dopo la riforma del Titolo V della Costituzione, affida alla Regione ed alle Province, per le funzioni di rispettiva competenza, l'attuazione della riforma delle politiche locali del lavoro in materia di collocamento, servizi per l'impiego, politiche attive del lavoro e formazione professionale connessa al rapporto di lavoro.

La costruzione a Lecco di un "Polo di eccellenza per la gestione del mercato del lavoro e delle risorse umane" va dunque incardinata nel contesto normativo tracciato dalla legge regionale i cui capisaldi, in sintesi, sono:

- specificazione delle competenze della Regione e delle Province;
- disciplina dell'organizzazione del sistema regionale di politica del lavoro;
- disciplina della rete di operatori pubblici e privati, accreditati ed autorizzati ed in particolare la disciplina dell'accREDITamento degli operatori che possono accedere ai finanziamenti regionali per lo svolgimento dei servizi elencati al comma 2 dell'art. 13 della stessa legge;
- implementazione di un sistema di valutazione dei servizi di istruzione, formazione e lavoro;
- previsione di politiche attive ( a sostegno della transizione al lavoro, della sicurezza del lavoro sui luoghi di lavoro, dell'inserimento al lavoro dei disabili, della ricollocazione di lavoratori coinvolti in crisi aziendali, dell'innovazione);

La stretta interazione tra politiche attive del lavoro e politiche passive (cioè le varie forme di sostegno al reddito in caso di difficoltà occupazionale o di vera e propria disoccupazione), rende indispensabile l'attenzione anche alle preannunciate modifiche al quadro normativo statale ed in particolare all'eventuale adozione di nuove regole in materia di Cassa integrazione e di indennità di disoccupazione.

### **3.3 La “mission” del polo di eccellenza**

Obiettivo principe del Polo di eccellenza è il raggiungimento di una gestione efficiente del mercato del lavoro territoriale operando sulla base degli indirizzi della programmazione provinciale, quale componente tecnica della governance territoriale per l'attuazione delle politiche integrate di istruzione, formazione e lavoro.

L'attività tecnico scientifica del Polo a supporto dell'azione politico amministrativa Provinciale è finalizzata al pieno sviluppo della persona e al potenziamento del capitale umano quale leva primaria per la competitività e per la costruzione di una società basata sulla conoscenza.

L'attività si esercita, quindi, a favore dei cittadini, dei lavoratori, delle istituzioni e

delle imprese, raccordando la propria azione con tutti i soggetti, sia pubblici che privati, che operano in campi di intervento analoghi, affini o complementari, attivando le opportune forme di cooperazione e collaborazione, in base ai seguenti **principi d'azione**:

- a) la **conoscenza e diagnostica dei fenomeni** e l'individuazione dei fabbisogni di intervento pubblico per la conseguente programmazione di politiche e strategie di azione;
- b) la **concertazione tecnica**, informazione e formazione, quale raccordo tecnico tra la Pubblica Amministrazione e la società civile;
- c) il supporto all'**attuazione delle** politiche di intervento ed alla **elaborazione** di strumenti innovativi
- d) l'**internazionalizzazione** attraverso lo studio, la conoscenza e lo scambio di buone prassi per assumere a riferimento le principali esperienze europee di politica attiva del lavoro (Francia, Olanda, Germania, Danimarca) per poter effettuare l'ancoraggio ad obiettivi e strumenti diffusi nell'esperienza di altri Paesi e che hanno dimostrato di produrre buoni risultati. Il conclamato ritardo dell'Italia in questo campo induce necessariamente, nella costruzione di un "Polo di eccellenza", a guardare non ad esperienze standard o minime ma ai migliori esempi che l'Europa offre alla nostra attenzione.

### **3.4 Elementi qualificanti dell'attività**

**Osservazione, analisi, studio e monitoraggio**, affinché, attraverso la conoscenza delle dinamiche, dei dati e flussi del mercato socio economico territoriale si possano implementare azioni di politica attiva del lavoro efficaci, mirate e innovative.

**Empowerment territoriale**, inteso come sviluppo di relazioni negoziali che implementi la partecipazione attiva di tutte le parti sociali, metta in comune ed accresca i livelli di conoscenza, di esperienza, di consapevolezza e di corresponsabilità. In questo concetto rientra la promozione di modalità nuove di

sinergia pubblico-privato e lavoratore-azienda che innestino processi stabili di collaborazione e co-progettazione, coinvolgendo parti sociali datoriali e sindacali, operatori pubblici e privati del sistema di istruzione, formazione e lavoro lombardo, per stimolare il dibattito, il confronto e forme di partenariato.

**Lavoro integrato di rete**, la complessità degli ambiti presi in considerazione esige che si sappia fare continuamente riferimento al lavoro di rete, utilizzando sia strumenti di tipo istituzionale-formale, che legami "deboli" ma qualitativamente rilevanti quali quelli di natura informale.

**Integrazione delle politiche**, il legame tra il sistema formativo ed il mondo del lavoro costituisce un elemento chiave per armonizzare lo sviluppo sociale con la crescita della competitività. È necessario rafforzare gli strumenti che permettano una reale integrazione delle politiche attraverso attività di strategia e di sviluppo trasversali alle diverse aree di intervento, così da identificare modelli gestionali, organizzativi, informatici e finanziari che rappresentano un efficace accompagnamento alle diverse iniziative

**Direzione operativa e Unità di gestione** Al fine di assicurare una agile ed efficiente gestione, di garantire un coordinamento efficace e puntuale delle varie azioni in cui si articoleranno le complesse attività del Polo si prevede un modello organizzativo flessibile composto da una Direzione operativa e da uno o più team di gestione con competenze trasversali.

In linea di massima, il modello organizzativo per l'implementazione e la attuazione del Progetto sopra indicato farà riferimento al seguente schema:

## 4. Modello Funzionale del Polo di eccellenza



### 4.1 Direzione operativa

La Direzione Operativa ha la funzione di governare ed attuare la gestione progettuale del Polo, nonché la funzione di coordinare ed indirizzare strategicamente la gestione operativa complessiva e di assicurare il regolare funzionamento dell'intera struttura.

### 4.2 Unità di gestione crisi aziendali

Benché esistano già norme a sostegno della ricollocazione dei lavoratori considerati "eccedenti" ed espulsi dai processi produttivi, appare sempre più evidente e necessario che gli strumenti e le energie disponibili a sostegno di coloro che vivono tale esperienza, siano organizzati e valorizzati in funzione dell'obiettivo di agevolare il loro reinserimento al lavoro. Meno evidente è il fatto che tali favorevoli condizioni non si concretizzano da sole, grazie ad una sorta di automatismo derivante dal quadro normativo, in attività volte al reinserimento: serve un'azione di catalizzazione ed organizzazione delle energie e, quindi, svolta da soggetti che sul territorio promuovano i molteplici e convergenti interventi (dello

Stato, delle Regioni, delle Province e delle parti sociali) per salvaguardare i livelli occupazionali.

Come altre esperienze hanno dimostrato, questo obiettivo può essere raggiunto con il concorso, a livello territoriale, di tutti i soggetti interessati, a partire dalla Regione, dalla Provincia (mediante tutte le sue strutture, compresi i Centri per l'impiego e Lecco-lavoro), dall'Ente camerale e dalle parti sociali, operatori accreditati, singolarmente considerate o rappresentate in Network occupazionale.

Tali soggetti possono svolgere un ruolo decisivo in merito alla promozione di servizi ai lavoratori "eccedenti" per favorirne la ricollocazione, in particolare mediante costituzione di un apposito gruppo, formato da almeno tre persone, denominato "Unità di gestione crisi aziendali", composto da esperti nel campo delle politiche attive del lavoro.

Alla stessa Unità è affidato il compito di costituire, in primo luogo, contatti sistematici ed efficaci con le parti sociali. Ne consegue che va sviluppata una prima azione di sensibilizzazione sul ruolo e sulle funzioni dell' Unità operativa, rivolta nei confronti delle stesse parti sociali.

E' opportuno attribuire, almeno inizialmente, all' Unità operativa, uno specifico campo di azione, circoscrivendolo a situazioni di cassa integrazione straordinaria per cessazione di attività o per crisi aziendale con esuberi dichiarati o di collocazione in mobilità di un numero di lavoratori non inferiore a 5 unità, o comunque in quei casi (di Cigs e di mobilità) socialmente rilevanti in cui gli accordi sindacali prevedano l'attivazione delle misure di politica attiva del lavoro. Infatti non si può pensare, almeno in una prima fase dell' attività, di attivare iniziative speciali finalizzate a sostenere tutti i processi di espulsione, compresi tutti quelli effettuati ai sensi della legge n. 236/93.

L'intervento dell'Unità di lavoro potrebbe svilupparsi avendo a riferimento le seguenti linee strategiche/operative.

### **1-Attività di concertazione**

A fronte di situazioni di crisi aziendali, l' Unità di gestione crisi aziendali deve sottoporre i casi al tavolo tecnico di concertazione e definire i reali bisogni, necessità e modalità d'intervento, criteri derivanti anche da un eventuale accordo sindacale presentato dall'azienda coinvolta nella crisi.

### **2-Attività di informazione e coordinamento**

Successivamente si potranno convocare tutti gli enti accreditati ai servizi per il lavoro presenti nella Provincia per informare della situazione. In particolare essa deve allertare, di volta in volta ed in relazione all'ubicazione dell'azienda interessata dalla crisi, i servizi per il lavoro accreditati ed in particolare quelli che operano nel territorio di riferimento. Al fine di rendere più efficace l'azione di coordinamento sarà attuato, in collaborazione con i soggetti accreditati, un costante monitoraggio dei percorsi di ricollocazione intrapresi dai lavoratori e dei relativi esiti. Le informazioni così raccolte saranno oggetto di periodici rapporti alla Direzione operativa per le valutazioni del caso.

### **3- Dichiarazione di disponibilità da parte dei soggetti accreditati**

I soggetti accreditati interessati alla gestione degli interventi a sostegno del reinserimento di lavoratori e lavoratrici coinvolti in crisi aziendali, devono presentare all' Unità di gestione crisi aziendali della Provincia di Lecco, la disponibilità a trattare le crisi aziendali ed una proposta preliminare indicante il numero dei destinatari che riesce a prendere in carico, le azioni previste, i tempi di attuazione, la rete che intende attivare, le precedenti esperienze nello stesso settore della crisi trattata, ecc. L'Unità di gestione si riserva di valutare la congruità della proposta presentata e di richiedere eventuali adeguamenti.

#### **4- Convocazione lavoratori/trici**

-invio di preventiva comunicazione a tutte le persone coinvolte, sulle regole e sulle procedure riguardanti il loro “status”;

-convocazione degli incontri di gruppo per singola azienda, per illustrare ai lavoratori i diritti e doveri connessi alla condizione di cassaintegrato o di lavoratore in mobilità, il meccanismo della “dote” regionale, il significato del “patto di ricollocazione” e la presentazione dei soggetti accreditati e del loro piano d’intervento.

Per la convocazione dell’incontro informativo di gruppo, si invierà una lettera raccomandata con R.R. al domicilio dei lavoratori, almeno 5 giorni prima della data fissata per lo stesso. Nella lettera sarà contenuto l’invito a prendere contatto per segnalare eventuali “giustificati” motivi che richiedano la convocazione del lavoratore in una data diversa da quella programmata. In questa stessa lettera sarà reso noto inoltre che la mancata presentazione alla convocazione (salvo giustificato motivo precedentemente comunicato), potrà produrre come conseguenza la segnalazione del nominativo del lavoratore agli organismi competenti, con la possibile applicazione delle sanzioni previste.

La preventiva comunicazione sulle regole e le procedure si rende necessaria onde evitare, per quanto possibile, malintesi e contenziosi ed affinché il lavoratore abbia esatta conoscenza e percezione immediata della sussistenza di norme ed obblighi di comportamento che devono essere rispettati. In particolare, nella comunicazione dovrà essere brevemente ricordato che il lavoratore sarà aiutato nella sua ricerca di una nuova occasione lavorativa attraverso l’offerta di consulenze e servizi, che gli saranno messi a disposizione tramite i soggetti accreditati del territorio, nell’ambito dei quali il lavoratore potrà scegliere il proprio interlocutore col quale definire assieme i contenuti, gli obiettivi professionali e le tappe del percorso di ricollocazione. Il lavoratore che non si presenterà all’incontro informativo di gruppo, sarà riconvocato una seconda volta, con le modalità prima descritte.

Nel caso non si presentasse nemmeno alla seconda convocazione, verrà inviata una lettera raccomandata con R.R. nella quale saranno indicati i comportamenti per i

quali il lavoratore è stato segnalato per l'adozione delle conseguenti determinazioni ed i connessi effetti sanzionatori. Per prevenire fraintendimenti su questo punto, si può immaginare che il lavoratore, il quale si ritenga sufficientemente autonomo ed in grado di riuscire con le proprie risorse a ricollocarsi da solo, non sia tenuto ad utilizzare il sistema ed i corrispondenti servizi. In tale caso egli dovrà essere informato – e prendere formalmente atto – che questa sua facoltà di scelta solleva automaticamente la struttura pubblica dall'obbligo di intervento nel caso di sue successive difficoltà.

#### **5- Scelta da parte del lavoratore del soggetto accreditato.**

Dopo l'incontro informativo di gruppo, gli interessati che intendono sottoscrivere il “patto di servizio” sono tenuti a scegliere, entro un breve lasso di tempo deciso in sede concertativa, il proprio soggetto accreditato.

#### **6- Convocazione del lavoratore/trice**

Il soggetto accreditato prescelto convoca il lavoratore ad un colloquio individuale, nel corso del quale provvede, a titolo gratuito, a caricare i dati anagrafico-curricolari dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti, sottoscrivendo il Patto di Servizio.

#### **7- Avvio formale degli interventi**

L'avvio formale del programma operativo avverrà a seguito del colloquio che l'ente attuatore eroga per definire il Piano di Intervento Personalizzato (PIP) di ogni singolo utente con la conseguente attribuzione di una Dote lavoro.

Il PIP prevede differenti percorsi, comprensivi di attività di orientamento, formazione, ricollocazione (outplacement) o orientamento all'autoimprenditorialità.

I soggetti accreditati che si prenderanno in carico i lavoratori/trici dovranno relazionare periodicamente all' Unità di gestione crisi aziendali sull'andamento dei piani individuali.

### **4.3 Ulteriori specifiche del processo**

Ricordiamo che al lavoratore in fase di espulsione dal mondo del lavoro (e, per altri versi, alle imprese), la Regione e la Provincia possono garantire una gamma di supporti più ampia ed integrativa rispetto a quella di base prevista dalla legge, consistente in:

- efficienti servizi di supporto all' incontro domanda ed offerta di lavoro, finalizzati alla ricollocazione dei lavoratori attraverso la candidatura degli stessi presso le aziende che ricercano personale con professionalità simili a quelle possedute dai lavoratori disponibili;
- qualificati servizi di orientamento e di consulenza individuale, finalizzati a supportare i lavoratori nella definizione di un progetto occupazionale coerente con le proprie propensioni ed esperienze, nel percorso di ricerca di lavoro e nell'individuazione di eventuali necessità formative;
- corsi di addestramento alle tecniche di ricerca attiva del lavoro, finalizzati a garantire ai lavoratori gli strumenti più idonei per attivare, anche in modo autonomo, una efficace ricerca di lavoro;
- percorsi formativi a livello individuale o di gruppo, finalizzati sia a garantire ai lavoratori l'acquisizione di competenze trasversali e professionalità che facilitino la loro ricollocazione sul mercato del lavoro (rafforzamento dell' occupabilità) che , possibilmente, mirati alla riconversione delle capacità, per l' inserimento lavorativo nell' ambito di specifiche posizioni professionali;
- specifico sostegno all'autoimprenditorialità.

A questo proposito è da osservare che gli operatori accreditati coinvolti nelle attività di proposta ed organizzazione dei servizi, devono interpretare le finalità del patto stretto con il lavoratore ed agire con un certo grado di autonomia ed intraprendenza, per valorizzarne le potenzialità.

Infatti esperienze sviluppatesi in altri territori, segnalano che quanto prima i lavoratori sono contattati e tanto più si può far leva su un loro atteggiamento di

predisposizione a spendersi nella ricerca attiva di lavoro, purché vi siano, da parte delle strutture preposte, convincenti e continuativi segnali di attenzione e stabilità nei rapporti. L'erogazione generalizzata (purché non esplicitamente rifiutata dai singoli), dei servizi di orientamento, di tecniche di ricerca attiva, di formazione (anche se talvolta non direttamente finalizzata ad un posto già identificato), può essere un non trascurabile supporto di automotivazione, che da solo può già costituire un valore aggiunto per il buon successo nella ricollocazione.

È da sottolineare come i servizi per l'impiego proposti ai lavoratori dovrebbero, inoltre, uscire da strutture e modelli di tipo standardizzato, per accrescere la loro personalizzazione ed adattabilità alla domanda. Questo è un aspetto decisivo: al fine di favorire l'assunzione dei lavoratori impegnati dal "patto", potrebbero essere utili nuove attenzioni nei confronti del datore di lavoro, proponendo costantemente adeguate forme di (non invadente) assistenza. Nel servizio di incontro domanda-offerta, ad esempio, si potrebbe tentare di andare oltre la pura e semplice segnalazione dei nominativi e la mera trasmissione del curriculum al potenziale datore di lavoro; sarebbe interessante riuscire ad offrire (e ovviamente far accettare) quale utile servizio aggiuntivo la presenza di un rappresentante dell'operatore accreditato al momento del colloquio di selezione - presso l'azienda - per capire le ragioni di un eventuale mancato esito positivo dello stesso, per approfondire le esigenze delle parti, per fornire notizie e chiarimenti di carattere tecnico, per informare sulle opportunità formative .

Va inoltre detto che l'utilizzazione di momenti formativi per accompagnare l'inserimento dei lavoratori in azienda è ancora troppo sottovalutata, così come le proposte di costruire congiuntamente con le imprese tali percorsi. Quest'area di intervento potrebbe invece ben prestarsi alla valorizzazione del sistema provinciale di formazione professionale e dei relativi Centri di formazione professionale presenti sul territorio.

Per superare incomprensioni e stereotipi presenti in questo campo, si potrebbe intervenire con iniziative promozionali, a partire dal far accogliere persone per

periodi di “stages” e convincere i lavoratori a parteciparvi. Accanto alle dinamiche spontanee di mercato occorre inoltre rafforzare le sinergie, fino a farne sistema, tra i soggetti che a vario titolo concorrono alla creazione delle nuove occasioni lavorative, per far coincidere al meglio la realizzazione di attività formative finalizzate all’inserimento dei lavoratori sottoscrittori del “patto” ed i posti occupabili. E’ in questo ambito che soggetti di emanazione delle parti sociali, quali Network, possono svolgere un fondamentale ruolo di lettura dei bisogni aziendali e di indicazione di interventi utili alla ricollocazione.

Il sostegno alla nascita di lavoro autonomo, anche se probabilmente coinvolgerà un numero di utenti relativamente contenuto, non dovrà tanto, o solo, puntare sugli incentivi a disposizione, quanto piuttosto sulla fornitura di assistenza per l’avvio dell’attività e per garantire ciò sarà indispensabile, in questo campo, stabilire più strette intese con la CCIAA e con le Associazioni di categoria.

In definitiva l’Unità operativa avrà anche il compito di promuovere la conoscenza delle politiche attive sul territorio (tra i lavoratori interessati, i datori di lavoro, i soggetti accreditati), sostenere le strutture accreditate erogatrici dei servizi per l’impiego nell’individuazione di nuove ulteriori risorse locali, nonché nella predisposizione di una migliore e più calibrata disponibilità di quelle già esistenti. Ciò si dovrà sviluppare con un’azione condivisa ed accettata da parte delle organizzazioni sociali coinvolte e nel rispetto di ruoli attribuiti dalla legge regionale n. 22/2006 alle diverse istituzioni.

#### **4.4 Crisi prioritarie**

Nell’immediato, l’Unità di gestione crisi aziendali, si farà carico della gestione della crisi delle seguenti aziende: Siderurgica Ferro Bulloni di Rogeno; Tenax di Viganò Brianza e metallurgica Agostino Ferrari di Verderio Superiore del settore manifatturiero metalmeccanico fino al coinvolgimento di 33 lavoratori/trici.

#### **4.5 Unità di gestione osservatorio del mercato del lavoro**

Esistono notevoli difficoltà nell'aver la disponibilità di dati sull'andamento del mercato del lavoro a livello locale ed in particolare di dati utili a sostenere l'azione di ricollocazione di lavoratori collocati in cassa integrazione o in mobilità. Tale carenza contrasta con le finalità di una gestione efficiente del mercato del lavoro territoriale ed in qualche misura rischia di ridurne significativamente l'efficacia. E' necessario infatti che l'azione svolta sul fronte dei servizi a sostegno della ricollocazione prosegua con l'opera di monitoraggio costante delle posizioni individuali dei lavoratori e, più in generale, di controllo periodico sulla consistenza dei gruppi di lavoratori e dei movimenti in atto nel mercato del lavoro, non tanto per una puntigliosa ricerca di comportamenti da sanzionare, quanto per conoscere il contesto entro cui gli interventi del Progetto si collocano e per individuare e rimuovere criticità ed effettivi punti di difficoltà. L'attività di programmazione ed attivazione di politiche mirate non può prescindere, infatti, da un buon sistema di conoscenze sui posti vacanti e sulle caratteristiche della manodopera disponibile. E' da questi dati elementari che può adeguatamente svilupparsi l'azione mirata delle istituzioni e delle parti sociali per innescare le opportune misure e per rimuovere eventuali remore.

Per un'efficace attività dell'osservatorio sarà necessario:

##### **A) Comitato di coordinamento dell'Osservatorio provinciale del mercato del lavoro mediante stipula di un protocollo d'intesa**

Al fine di valorizzare il contributo all'Osservatorio di tutti i soggetti presenti sul territorio che sono in possesso di dati ed informazioni sul mercato locale del lavoro e di favorire lo scambio di dati secondo tempistiche predefinite e modalità concordate, sono previsti periodici incontri presso Network tra i rappresentanti dei seguenti organismi:

- Provincia di Lecco
- Agenzia regionale per l'Istruzione Formazione e Lavoro

- CCIAA
- Associazioni imprenditoriali di categoria
- Organizzazioni sindacali
- Enti bilaterali (turismo e commercio, artigianato)
- Cassa edile
- Inps
- Inail
- Direzione provinciale del lavoro
- Agenzie per il lavoro
- Università
- Consigliera di Parità

La convenzione presupporrà lo scambio di dati secondo tempistiche predefinite e modalità concordate.

**B) Costituire un “Unità di gestione osservatorio del mercato del lavoro”** composta da non più di due collaboratori, che dia sistematicità alla lettura dei dati provenienti dalle diverse fonti sul mercato del lavoro locale resi disponibili dagli enti convenzionati e che, in particolare, si dedichi al monitoraggio puntuale delle crisi aziendali, dei lavoratori coinvolti, individuandone le caratteristiche professionali e sociali, i movimenti in entrata ed uscita dalle liste, le aree di possibile ricollocazione anche sulla base dei dati sulle assunzioni provenienti dai Centri per l’impiego e dei dati forniti dalle associazioni imprenditoriali nonché dalle indagini Excelsior.

Il gruppo di lavoro sarà composto in funzione delle tematiche da affrontare (i referenti saranno nominati direttamente dall’ente convenzionato).

All’interno dell’ “Unità di gestione osservatorio del mercato del lavoro” è possibile ipotizzare, a titolo esemplificativo, le seguenti sezioni:

- a) Studio e analisi dei dati (con diverse aree di studio: es. lavoratori atipici, andamento congiunturale del mercato, disabili, donne, giovani, lavoro sommerso, lavoratori anziani, ecc.).

- b) Buone prassi: ricerca delle esperienze realizzate in altri contesti territoriali (nazionali e comunitari) e analisi della loro trasferibilità; valorizzazione delle iniziative promosse nell'ambito provinciale.
- c) Crisi aziendali, al cui interno rientrano:
  - o monitoraggio delle crisi (schede crisi, dati Cigs e mobilità, ecc.);
  - o monitoraggio dei percorsi di reinserimento dei lavoratori espulsi in seguito a crisi aziendali;
  - o ammortizzatori sociali in deroga.
- d) Ricerche *ad hoc* su temi di particolare interesse.
- e) analisi dei dati dei Centri per l'impiego

### **Dati lavoratori**

- Andamento degli iscritti (distinguendo per fasce di età, genere, nazionalità, occupati part time a meno di 20 ore la settimana, occupati a tempo determinato con contratto inferiore ai 4 mesi);
- Disoccupati con esperienza e senza esperienza;
- Pensionati;
- Andamento degli avviamenti (distinguendo per cittadinanza, fasce di età, genere):
  - o avviati per tipologia contrattuale suddivisa a sua volta in part time e full time
  - o avviati per settore economico (prime due cifre dell'Ateco 91).
- Andamento delle trasformazioni (distinguendo per cittadinanza, fasce di età, genere):
  - o da part time a full time e viceversa
  - o da tempo determinato a tempo indeterminato e viceversa

### **Dati aziende**

- Assunzioni e cessazioni per settore di attività (codice Ateco 91) e localizzazione geografica
- Tipologie contrattuali utilizzate

- Durata dei rapporti di lavoro (indeterminato, determinato, part-time, somministrazione, collaborazioni)
- f) Comunicazione, news letters, aggiornamento di una sezione dedicata sul sito provinciale.
- g) Selezione delle banche dati più significative a livello locale, individuazione delle variabili descrittive del fenomeno e successiva **elaborazione di un set di indicatori** che rispondano agli obiettivi conoscitivo dell'Osservatorio. Il set di indicatori sarà poi implementato nel corso delle attività
- h) Produzione periodica di schede, elaborati e testi, in alcuni casi in forma cartacea ed in altri su web .

## **5. Risorse strutturali ed economiche**

### **5.1 Risorse strutturali presenti sul territorio**

Il sistema dei Servizi per il lavoro nella provincia di Lecco, configurato secondo quanto previsto dall'art. 13 della L. R. 22/06 (Albo degli operatori accreditati) presenta il quadro seguente:

- due Centri per l'Impiego accreditati (con sede rispettivamente a Lecco e a Merate)
- una società provinciale accreditata (Lecco Lavoro s.r.l.) con sede a Lecco
- 9 operatori privati accreditati aventi complessivamente n. 14 unità organizzative: tra di essi n. 3 (con 4 unità organizzative in totale) sono strutture formative, mentre gli altri 6 sono Agenzie per il Lavoro autorizzate (con 10 unità organizzative in totale).

È quindi possibile contare, al momento, su un totale di 17 punti di erogazione dei servizi definiti nel medesimo articolo di legge sopra citato; la loro distribuzione territoriale "copre" soprattutto la città di Lecco e la Brianza lecchese, mentre c'è un solo punto nell'Alto Lago e nessuno in Valsassina.

La prevalente presenza tra i soggetti privati accreditati di Agenzie per il Lavoro, che sono portatrici di un patrimonio di relazioni con le imprese, è un punto di forza da valorizzare nell'ottica di un sistema di servizi per il lavoro opportunamente bilanciato tra i due fronti dell'offerta e della domanda.

### **5.2 Risorse finanziarie**

Il Piano d'Azione Regionale (P.A.R.) 2007-2010 di cui all'art. 3 comma 1 della L.R. 22/06, approvato con deliberazione del Consiglio Regionale n. VIII/404 del 10 luglio 2007, pur demandando a successivi atti della Giunta Regionale (capo 4) la durata, i criteri e le modalità di riparto delle risorse (di cui all'art. 1 comma 1 lettera c) della L.R. 22/06) così come gli indirizzi per la predisposizione dei piani d'intervento di

gestione delle crisi occupazionali (di cui all'art. 1 comma 1 lettera f) della L.R. 22/06), ha tuttavia indicato (capo 5), in modo articolato, le fonti normative che prevedono specifici strumenti d'intervento e relative risorse nell'ambito delle azioni a sostegno del reimpiego, in particolare:

- ⊗ la legge n. 266/05 (finanziaria 2006) art. 1 comma 411 che ha destinato risorse a “programmi di reimpiego dei lavoratori coinvolti nelle suddette crisi, sulla base di programmi predisposti dalle regioni d'intesa con le province e con il supporto tecnico delle agenzie strumentali del Ministero del lavoro”;
- ⊗ il cap. 908 del bilancio regionale che finanzia progetti di formazione, aggiornamento, riqualificazione e ricollocazione di lavoratori/trici appartenenti a categorie di svantaggio;
- ⊗ il P.O.R. FSE 2007-2013, in particolare gli assi Adattabilità, Occupabilità e Inclusione Sociale.

L'azione sinora avviata, tra quelle sopra indicate, in favore del target “lavoratori in CIGS e mobilità” è quella definita in modo semplificato “comma 411” a cui si aggiunge l'intervento del Programma PARI.

Va però ricordato che la provincia di Lecco si trova tra quelle che hanno una dotazione esigua di risorse finanziarie ex comma 411 della l. n. 266/05, in quanto dette risorse derivano dai residui non spesi degli ammortizzatori sociali in deroga precedentemente stanziati per la crisi del tessile per tutte le province lombarde tranne, appunto, Lecco, Lodi, Cremona e Sondrio.

Ciò ha comportato una distribuzione sperequata, per effetto della quale Lecco, come le altre tre, ha a disposizione solo una quota “di solidarietà” di € 375.000 (la vicina provincia di Como, per avere un riferimento, ne ha a disposizione circa € 7.000.000). Con queste risorse la Provincia sta attuando un progetto con la modalità della “dote lavoro” specificamente prevista nel P.A.R. e nelle linee di indirizzo regionali del “411”: con queste risorse il progetto lecchese prevede di coinvolgere 100 soggetti, per metà lavoratori in CIGS/mobilità e per metà semplici disoccupati. Anche le doti

previste sono più esigue rispetto a quelle di altri progetti: un massimo di € 5.750 (ma una media che, evidentemente, non potrà essere superiore a € 3.500);

È evidente che tali risorse non sono sufficienti ad affrontare adeguatamente nemmeno una sola delle importanti crisi occupazionali che si sono prodotte nella provincia di Lecco negli ultimi mesi; con la chiusura di aziende di rilievo e la collocazione in cigs o in mobilità di molte centinaia di lavoratori (su questo punto si rinvia ai dati forniti nel paragrafo dedicato all'andamento del mercato del lavoro).

Il presente Progetto intende costituire l'avvio del "Polo di eccellenza per la gestione del mercato del lavoro e delle risorse umane" previsto dall'Accordo quadro di sviluppo territoriale concernente l'ambito territoriale della provincia di Lecco (di cui alla Deliberazione della Giunta regionale n. 7/20535 di data 11 febbraio 2005).

La sua implementazione appare urgente ed indispensabile per fronteggiare il preoccupante quadro occupazionale che si va delineando nel territorio provinciale. Nello stesso tempo esso costituisce una sperimentazione sul campo della l.r. n. 22/2006, sperimentazione che può avere l'ambizione di prefigurare modelli operativi di intervento trasferibili anche in altre realtà della Regione.

Proprio al fine di verificare l'implementazione del Progetto ed i risultati raggiunti saranno realizzati momenti di verifica, semestrali, con tutti i soggetti (istituzionali economici e sociali) coinvolti nella sperimentazione.

A fronte della presentazione di un'innovativa modalità di affronto delle dinamiche del mercato del lavoro attraverso la creazione del polo di eccellenza, unitamente alle considerazioni di contesto sull'importante congiuntura negativa che sta colpendo anche il territorio lecchese correlata alla situazione di risorse finanziarie attivabili, si presenta un budget di progetto su base triennale per portare l'intero processo a regime.

<b>Implementazione Polo d'eccellenza</b>			
<b>Unità di gestione crisi aziendali - Unità di gestione osservatorio del mercato del lavoro</b>			
	<b>Cofinanziamento</b> <sup>1</sup> provinciale - territoriale	<b>Finanziamento</b> <b>regionale</b>	<b>Totale</b>
I° II° III° annualità	€ 650.000,00	<b>€ 650.000,00</b>	€ 1.300.000,00
Doti lavoro a favore di 33 lavoratori		<b>€ 100.000,00</b>	€ 100.000,00
<b>TOTALE PROGETTO</b>		<b>€ 750.000,00</b>	<b>€ 1.400.000,00</b>

Per la sperimentazione iniziale la Provincia concorrerà al cofinanziamento del progetto, fino alla concorrenza dell'importo massimo stabilito di € 650.000,00 (pari a 216 doti), mettendo a disposizione parte delle risorse assegnate dalla Regione Lombardia con il Decreto n. 328 del 24/03/2009 della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro "Indicazioni regionali per la programmazione su base provinciale delle risorse relative alla Dote Formazione e alla Dote Lavoro – Anno 2009 (DGR N. 8864/2009 "Programmazione del sistema dote per i servizi di istruzione, formazione e lavoro per l'anno 2009)", relativamente alle Doti Lavoro.

---

<sup>1</sup> Cofinanziamento della Provincia, oltre con la disponibilità delle doti di cui sopra, attraverso la messa a disposizione delle proprie strutture e del personale; della CCIAA che fornisce *know how* e risorse professionali per l'attività di osservazione territoriale del mercato del lavoro. Per quanto attiene a Network occupazione Lecco, tali risorse consistiranno in apporti di contenuto non economico, quali la messa in comune di informazioni, studi, statistiche, *know how*, collaborazione di figure professionali qualificate.

## **6. Conclusioni**

Il presente Progetto intende costituire la prima e parziale attuazione del “Polo di eccellenza per la gestione del mercato del lavoro e delle risorse umane” previsto dall’Accordo quadro di sviluppo territoriale concernente l’ambito territoriale della provincia di Lecco (di cui alla Deliberazione della Giunta regionale n. 7/20535 di data 11 febbraio 2005).

La sua implementazione appare urgente ed indispensabile per fronteggiare il preoccupante quadro occupazionale che si va delineando nel territorio provinciale. Nello stesso tempo esso costituisce una sperimentazione sul campo della l.r. n. 22/2006, sperimentazione che può avere l’ambizione di prefigurare modelli operativi di intervento trasferibili anche in altre realtà della Regione.

Proprio al fine di verificare l’implementazione del Progetto ed i risultati raggiunti saranno realizzati momenti di verifica, almeno semestrali, con tutti i soggetti (istituzionali economici e sociali) coinvolti nella sperimentazione.

A partire dai risultati derivanti dall’attuazione di questo Progetto, potranno essere valutati gli impegni per aggiungere ulteriori tasselli al completamento del mosaico del “Polo di eccellenza” (che resta l’obiettivo finale del processo che ora si intende avviare).

Lecco, 9.4.2009

Il Vice – Presidente

Italo Bruseghini