

**STRALCIO DEL PROGRAMMA  
ANNUALE DELLE ATTIVITA' PER LA  
FORMAZIONE PROFESSIONALE**

**AZIONI DI COMPETENZA  
DELL'AGENZIA DEL LAVORO**

**ANNUALITA' 2011**

## **Premessa**

La deliberazione della Giunta provinciale 360 di data 4 marzo 2011, avente per oggetto "Incarico all'Organismo Intermedio Agenzia del Lavoro della Provincia autonoma di Trento di svolgere altre funzioni a cofinanziamento del Fondo Sociale Europeo, nonché le attività di gestione amministrativo-finanziaria delle stesse azioni", dispone espressamente che: "...per l'anno 2011, relativamente alle attività per la formazione professionale di competenza dell'Agenzia del Lavoro, il Documento dei criteri di politica del lavoro, integrato con gli elementi previsti per il Programma annuale delle attività per la formazione professionale dall'art. 10 del Regolamento sulla programmazione (D.P.G.P. 25 settembre 2000, n. 24-42/Leg. e ssmm) e in particolare con la quantificazione delle attività da realizzare e delle risorse necessarie, costituisce stralcio del Programma annuale delle attività per la formazione professionale...".

Il presente documento rappresenta quindi uno "Stralcio del Programma annuale delle attività per la formazione professionale", in conformità a quanto previsto dall'articolo 17 della LP 8 luglio 1996, n. 4, introdotto con Decreto del Presidente della Giunta provinciale 25 settembre 2000, n. 24-42/Leg e s.m. ed in particolare dall'articolo 15 "Individuazione dei programmi annuali per le spese di gestione delle attività di realizzazione delle iniziative".

Il presente documento viene allegato al vigente documento dei "Criteri di politica del lavoro per il triennio 2008-2010" e contiene la programmazione annuale delle azioni aventi contenuto formativo non ricomprese nel "Programma annuale delle attività formative 2010-2011, approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1843 di data 5 agosto 2010. Esso contiene quindi la programmazione annuale, anno 2011, delle azioni la cui delega di attuazione è stata formalizzata successivamente all'approvazione del Programma citato.

Si tratta prevalentemente di azioni chiamate a beneficiare del concorso finanziario del Fondo sociale europeo, obiettivo 2, 2007-2013, e riferibili quindi al Programma Operativo provinciale approvato con Decisione C(2007)5770 della Commissione Europea di data 21.11.2007. Tale Programma Operativo sarà soggetto a proposta di modificazione, per espressa previsione della richiamata deliberazione della Giunta provinciale n. 360 di data 4 marzo 2011, che recita "...Sarà compito delle Strutture provinciali preposte provvedere quanto prima a predisporre una modifica del Programma Operativo Fondo sociale europeo 2007/2012 al fine di garantire le necessarie compatibilità tra azioni da programmare e risorse assegnate ai vari Assi secondo le procedure previste dal Regolamento CE 1083/2006.

L'obiettivo è quello anche di compatibilizzare le scelte già fatte in sede di bilancio previsionale 2011, pluriennale 2012-2013 rispetto alla risorse assegnate all'Agenzia del Lavoro e quelle che sono oggi disponibili con l'attuale Programma Operativo".

Il presente documento ha validità anche nelle more dell'approvazione della citata modificazione, in quanto già pienamente rispondente alle specifiche previsioni della programmazione comunitaria vigente.

La programmazione annuale 2011 contiene l'indicazione delle azioni, con le relative risorse, che saranno attuate nell'anno 2011.

Il documento viene organizzato per Assi e per Obiettivi specifici, per quanto di competenza, in coerenza con la strutturazione del Programma operativo vigente.

La programmazione annuale delle azioni formative deve ovviamente definire non solo le dimensioni quantitative e finanziarie da concretizzare (quantità), ma anche i traguardi formativi da conseguire (obiettivi) con gli interventi di cui è prevista l'attuazione nell'ambito delle singole filiere e con riferimento ai diversi target da raggiungere.

Si tratta di un elemento della programmazione essenziale per una progettazione mirata degli interventi.

La tematica, come è noto, non è di facile trattazione. Innumerevoli sono state e sono ancora adesso le indagini le ricerche, gli studi in materia, che partono dagli assunti metodologici e teorici i più diversi.

Per la costruzione del presente esercizio di programmazione ci si è avvalsi delle raccomandazioni ormai codificate a livello europeo e dei risultati di una delle più stabili ed efficaci indagini condotte a livello nazionale ma con una dimensione anche provinciale: L'INDAGINE EXCELSIOR DI UNIONCAMERE.

L'Unione Italiana delle Camere di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con l'Unione Europea, realizza, a partire dal 1997, il "Sistema informativo per l'occupazione e la formazione" Excelsior, che ricostruisce annualmente il quadro previsionale della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali e formativi espressi dalle imprese, fornendo indicazioni di estrema utilità soprattutto per supportare le scelte di programmazione della formazione, dell'orientamento e delle politiche del lavoro.

L'indagine è svolta in ogni provincia italiana dalla rete delle Camere di Commercio con interviste dirette o telefoniche (con tecnica CATI), coinvolgendo un campione di 100.000 imprese di tutti i settori economici e di tutte le dimensioni. L'elevato numero di interviste e la metodologia complessiva adottata nella costruzione del campione consentono di ottenere dati

statisticamente significativi a 12 mesi per tutte le 105 province italiane (comprendendo le nuove province di Monza e Brianza e Fermo).

Per tale motivo Excelsior è considerata una delle più ampie indagini previste dal Programma Statistico Nazionale e rappresenta lo strumento informativo più completo disponibile in Italia per la conoscenza dei fabbisogni professionali e formativi delle imprese.

Per ogni impresa vengono rilevati i programmi di assunzioni di personale dipendente per i dodici mesi successivi e le relative uscite (per pensionamenti, scadenze di contratto, ecc.). Per le assunzioni sono raccolte informazioni analitiche sulle caratteristiche del personale che l'impresa intende acquisire.

Pertanto le informazioni raccolte con Excelsior riguardano, in sintesi:

- le caratteristiche delle imprese che assumono;
- motivi di non assunzione per le imprese che non assumono;
- i movimenti occupazionali previsti per livello di inquadramento;
- le assunzioni previste dalle imprese per tipologia contrattuale (lavoro dipendente a tempo indeterminato, lavoro dipendente a termine, collaborazioni a progetto, lavoro stagionale, apprendistato, contratti d'inserimento ecc.);
- le figure professionali, i titoli di studio, i livelli formativi ed i relativi indirizzi richiesti;
- le principali caratteristiche delle assunzioni programmate (difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione, esperienza pregressa, conoscenze informatiche e linguistiche);
- le previsioni di assunzione di lavoratori immigrati e le relative figure professionali;

Le informazioni disponibili sono un fondamentale supporto conoscitivo per:

- la misurazione della domanda effettiva di professioni nei diversi bacini di lavoro territoriali, in modo da fornire un supporto informativo a quanti - enti pubblici o privati - si trovano impegnati nell'orientare l'offerta di lavoro verso le esigenze espresse dalla domanda o nel favorire l'incontro diretto e puntuale tra domanda ed offerta di lavoro;

- l'indirizzo delle scelte dei decisori istituzionali in materia di politiche e programmazione della formazione scolastica e professionale, nonché degli operatori della formazione a tutti i livelli, offrendo informazioni dettagliate sui bisogni di professionalità espressi dalle imprese per il breve e il medio termine;
- l'orientamento dei giovani che, a conclusione del proprio percorso di formazione, necessitano di informazioni di spendibilità immediata sulle tendenze evolutive del mercato del lavoro in generale e sulle professioni più richieste in particolare.

Nel documento, laddove le previsioni dei fabbisogni formativi sono utilizzate, si cita espressamente la fonte di riferimento, per massima trasparenza e rigore ai riferimenti dell'analisi.

Un attento monitoraggio in corso di esecuzione della programmazione sarà chiamato ad evitare possibili rischi di una "miopia" previsiva particolarmente rischiosa soprattutto in periodi di sostanziale stagnazione della domanda e di rilevante incertezza quali quelli che stiamo attraversando.

Con il presente Documento si dà attuazione a quanto previsto nel Protocollo di Intesa fra Provincia e parti sociali di data 11.02.2011 recante "Azioni per affrontare nel 2011 l'emergenza occupazionale conseguente alla crisi economica", le cui disposizioni si intendono richiamate.

**OPERAZIONI DESTINATE AL PERSEGUIMENTO  
DELL'OBIETTIVO SPECIFICO A) - Asse I –  
ADATTABILITA'**

## **Iniziative di formazione finalizzate alla riqualificazione, aggiornamento e specializzazione.**

### *Analisi della situazione o del contesto sociale/organizzativo che motivano l'azione*

Le risorse umane e la loro qualità in termini di competenze, conoscenze ed abilità (il capitale umano di cui sono portatrici) costituiscono il più importante fattore produttivo del sistema delle imprese trentine. Per migliorare le performance di tale sistema in termini di produttività, qualità di prodotto e di processo nonché, di conseguenza in termini competitivi, risulta indispensabile che il valore di tali risorse sia continuamente incrementato mediante specifici investimenti (accumulazione del capitale umano). Sotto questo profilo, per evitare che il noto meccanismo dei fallimenti di mercato comporti livelli di accumulazione sub ottimali (ovvero distanti dall'ottimo paretiano) risulta indispensabile l'azione di promozione, incentivazione e supporto da parte dell'operatore pubblico.

In tal senso gli obiettivi europei, nazionali e provinciali sono già da lungo tempo pienamente convergenti. Anche in provincia di Trento è ormai consolidato sia un "terziario della formazione continua" sia l'attitudine delle imprese più dimensionate e degli Enti/ConSORZI espressione delle Associazioni di categoria a rendersi interlocutori affidabili dell'Agenzia del Lavoro per realizzare programmi di aggiornamento/riqualificazione dei lavoratori a fronte di una dimensione di sviluppo dei processi di innovazione dalla spiccata dinamica evolutiva.

I processi di accumulazione del capitale umano risultano poi particolarmente utili in fasi di recessione economica, consentendo di sostituire fasi di sospensione/espulsione con fasi di formazione da realizzare soprattutto in chiave di anticipazione di quelli che saranno i bisogni dei contesti produttivi una volta che il ciclo dovesse invertire, come i primi timidi segnali indicherebbero, il proprio segno. Le operazioni di formazione continua possono poi essere programmate ed attuate valorizzando una stretta e sinergica interazione con gli investimenti resi possibili dai fondi paritetici interprofessionali.

### **Obiettivi**

Le imprese sono spesso chiamate, sotto la spinta anche del mercato, ad introdurre delle innovazioni di processo e di prodotto, essenziali per mantenere dei profili di adeguata competitività. Ciò deve tradursi soprattutto in un sostanziale miglioramento della produttività dei fattori, quantomeno, in primo piano, del lavoro. Il capitale umano deve poter quindi essere incrementato, auspicabilmente in maniera continuativa o permanente.

L'incremento di capitale umano comporta poi di fatto un accrescimento dei profili di qualità del lavoro stesso che risulta meno ripetitivo, che richiede minor fatica e logorio fisico quando non più creativo, collaborativo e gratificante.

Investire sul fattore lavoro risulta poi spesso essenziale per produrre del valore aggiunto anche a livello di valori di comunicazione, consapevolezza ed esercizio della cittadinanza.

Verificato come indispensabile da anni che simili processi vengano attivati, presidiati e resi permanenti, le imprese si sono impegnate direttamente anche nel comparto "risorse umane".

Si assiste quindi alla presenza di team di progettazione e gestione di processi di apprendimento, processi che vedono positivamente coinvolti i lavoratori più esperti (portatori spesso anche di competenze tacite) quali formatori dei lavoratori meno qualificati o di più recente inserimento.

A livello di Associazioni di categoria o Enti bilaterali esistono poi ed operano efficacemente da anni delle qualificate risorse, idonee ad assistere ed accompagnare i processi di formazione delle imprese di più piccole dimensioni o con minori esperienze.

## *Contenuti*

Le azioni di formazione continua promosse dalle Imprese o dai loro Enti/Associazioni, sempre a favore delle imprese e del loro personale occupato, possono riguardare una pluralità e generalità di contenuti, purché si dimostrino necessari per accompagnare i processi di sviluppo dei contesti produttivi e gestionali.

Ovviamente sono favoriti i percorsi destinati a fornire competenze generali (ovvero potenzialmente spendibili in una pluralità di contesti produttivi anche di imprese diverse) in luogo di competenze specifiche (ovvero spendibili solo con riferimento all'impresa di attuale occupazione).

I bisogni si qualificano comunque come tipici dell'impresa o dei gruppi di imprese richiedenti, con riferimento a dei processi di riorganizzazione/riconversione ovvero riqualificazione idonei a caratterizzare il percorso formativo come peculiare rispetto alla realtà interessata.

Oltre ai contenuti espressamente richiesti dai bisogni d'impresa o di settore (caratteristici) o dal mondo del lavoro in generale, i percorsi devono obbligatoriamente prevedere la trattazione dei seguenti temi, pur con intensità dei percorsi pertinenti variabile a seconda delle caratteristiche dei gruppi in formazione:

- diritto del lavoro, previdenza sociale e sicurezza sul lavoro;
- competenze digitali generali ed applicate;

Una particolare attenzione è dedicata all'appropriazione, da parte dei partecipanti, di metodologie, tecniche e sensibilità idonee a favorire i processi di apprendimento permanente (imparare ad imparare).

A periodi di formazione in aula e laboratorio possono essere affiancate delle fasi di esercitazione anche in ciclo produttivo.

Le percentuali di contribuzione saranno definite in ragione dei limiti imposti dalla normativa europea in materia di aiuti di stato (Regolamento (CE) N. 800/2008 e Regolamento (CE) N. 1998/2006).

Le misure massime di intervento sono codificate in ragione delle caratteristiche delle imprese, del settore di riferimento e della natura propria della formazione, nei limiti stabiliti dalla normativa comunitaria applicabile alla fattispecie di aiuto di stato alla formazione che viene a configurarsi. **Il costo del lavoro dei dipendenti in formazione non è ammesso a finanziamento, ad esclusione dei progetti presentati da aziende in crisi e limitatamente ai lavoratori non beneficiari di sostegni al reddito (anche in termini di ammortizzatori sociali).**

I soggetti richiedenti devono attuare direttamente gli interventi di cui trattasi, fatte salve eventuali straordinarie necessità da evidenziare in sede di presentazione delle proposte progettuali con affidamento di attività a soggetti esterni, autorizzate dall'Agenzia a norma dei vigenti Criteri e modalità per l'attuazione del P.O. FSE provinciale.

## *Beneficiari*

Le proposte di intervento devono quindi essere presentate direttamente dalle imprese per dipendenti assegnati ad unità operative collocate in provincia di Trento, interessate alla riqualificazione o aggiornamento o formazione dei propri lavoratori. Analogamente possono presentare proposte di intervento Associazioni o Consorzi di imprese, sempre con riferimento alle necessità di intervento a favore dei dipendenti, titolari, soci e collaboratori purché prestino la loro opera all'interno delle imprese associate, ovvero Enti bilaterali, con riferimento alle necessità di formazione dei lavoratori del settore. È esclusa la possibilità di intervenire a favore di lavoratori del settore pubblico (Amministrazioni pubbliche) o del settore agricolo (ovvero riferibili ai codici ATECO da A01 - agricoltura, caccia e relativi servizi - a A02.02.0 - silvicoltura e utilizzazione di aree forestali e servizi connessi - e H55.23.5 - agriturismo). Per impresa si considerano le realtà economiche iscritte al registro

delle imprese o che abbiano iscritto la propria attività nel RFA presso la Camera di Commercio, con l'indicazione del codice dell'attività economica esercitata, ai sensi dell'art. 9 del DPR 581/1995.

#### *Destinatari*

Coloro che acquisiscono i finanziamenti risultano le imprese o le loro realtà associate che presentano le ipotesi di intervento e attuano le operazioni a favore dei propri dipendenti ovvero dei dipendenti, titolari, soci o collaboratori delle realtà associate, purché collaborino attivamente e stabilmente con queste ultime.

Naturalmente il beneficio non ricade esclusivamente su tali realtà ma anche sui lavoratori che partecipano alle azioni formative (destinatari ultimi), lavoratori che dovranno risultare nelle condizioni di aver incrementato i propri caratteri di occupabilità, adattabilità ed inclusione sia professionale che anche sociale.

#### *Procedure da adottare per il finanziamento e per l'esecuzione delle singole azioni progettuali che compongono l'operazione*

Per l'individuazione degli interventi da realizzare saranno privilegiati meccanismi di valutazione comparata delle proposte formulate dalle imprese o dai loro consorzi/associazioni Enti bilaterali, invitati a presentare le loro richieste di finanziamento mediante procedure di bando aperto.

I contributi saranno concessi, a seguito dell'esperimento delle procedure di cui all'articolo 5, comma 2, del Regolamento provinciale di cui al Decreto del Presidente della Provincia n. 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008.

Sarà attribuita priorità al finanziamento di progettazioni presentate da imprese in crisi. **Sono considerate imprese in crisi quelle che hanno sottoscritto un piano di riqualificazione o riconversione con le rappresentanze sindacali che attesti fra l'altro la situazione di debolezza o di fragilità che sta attraversando l'impresa.**

Le proposte di intervento formulate dalle imprese (o dai loro Consorzi, ecc.) potranno essere valutate ed approvate solo se preventivamente condivise formalmente (per iscritto) in ogni caso con le Organizzazioni sindacali di riferimento.

#### *Aree di intervento*

Precedenza sarà attribuita alle proposte progettuali del comparto manifatturiero. All'interno di questo, avranno precedenza gli interventi presentati da imprese o loro consorzi/enti bilaterali del settore delle costruzioni.

#### *Interventi previsti e risorse programmate*

	<b>2011 - 2012</b>
n. interventi previsti	80
n. utenti previsti	2.800
risorse programmate (euro)	5.500.000



## **Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione, all'informazione e alla formazione per il potenziamento delle key competence.**

### *Analisi della situazione o del contesto sociale/organizzativo che motivano l'azione*

Anche in una realtà socio-economica e produttiva quale quella rappresentata dalla provincia di Trento, a causa della fase di recessione che stiamo attraversando, gli indicatori idonei a rappresentare il fenomeno della sospensione dei rapporti di lavoro hanno raggiunto dei livelli rilevanti.

Il numero di ore di Cassa integrazione ordinaria e straordinaria autorizzate ed utilizzate hanno subito un incremento esponenziale nel corso degli anni 2009 e 2010.

Come viene espresso nel documento denominato XXV Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento, ad esempio, si attesta come "...certamente nei numeri il 2009 rappresenta un momento di rottura col passato, anche rispetto a quel 2008 che aveva visto emergere in maniera quasi inattesa le prime difficoltà e concretizzarsi anche sul territorio provinciale i segnali di recessione provenienti dai mercati stranieri...Le ore autorizzate nell'anno solare 2009 sono state complessivamente 3.115.823, di cui 2.519.258 per CIGO e 596.565 per CIGS. In termini di lavoratori equivalenti, la misura del ricorso a questo strumento si è tradotta nel coinvolgimento di 1.582 soggetti, contro i 274 dell'anno prima (+478%)..."

A questo si è aggiunto il nuovo strumento della CIGS in deroga, utilizzabile per ora sino alla fine del 2011 ma potenzialmente prorogabile sino ad un riassetto del mercato del lavoro con la ripresa di un adeguato livello di produzione e di conseguenza di livelli di occupazione stabile, anche nelle realtà di piccola e piccolissima dimensione.

La normativa provinciale (finanziaria 2010) impone che i trattamenti sostitutivi del reddito possano essere erogati solo a favore di individui che non solo ne risultano potenzialmente titolari, a norma della vigente legislazione di settore, ma anche che si sono concretamente "attivati" nella partecipazione ad uno o più percorsi di politica attiva del lavoro, destinati a rafforzare le loro potenzialità in termini di "adattabilità". Adattabilità ad un mercato del lavoro e delle professioni sempre più attento non solo alla specializzazione ma anche alla disponibilità di quelle che l'Unione Europea ha definito quali competenze chiave (di base ovvero trasversali) per mantenere una occupazione di qualità.

### **Obiettivi**

Le conoscenze, le capacità e le rafforzate e competenti attitudini della forza lavoro costituiscono un fattore fondamentale per l'innovazione, la produttività e la competitività del Trentino (caratteristiche del capitale umano accumulato). Il processo continuo di internazionalizzazione, la rapidità dei cambiamenti e il costante sviluppo di nuove tecnologie richiedono ai lavoratori trentini non solo di aggiornare le proprie capacità professionali specifiche, ma anche di disporre di competenze generali e trasversali che consentano l'adattamento alle nuove situazioni. Le competenze generali e trasversali contribuiscono inoltre alla motivazione e alla soddisfazione sul lavoro e hanno quindi anche un effetto sulla qualità del lavoro. I modi di accesso a informazioni e servizi continuano ad evolvere. Sono necessarie nuove competenze per poter far fronte anche ad un nuovo mondo digitale; tutti devono quindi poter acquisire nuove capacità tecniche e soprattutto comprendere a fondo le opportunità, le sfide e le questioni etiche connesse alle nuove tecnologie.

In questo clima di rapidi cambiamenti si avverte inoltre una crescente preoccupazione per la coesione sociale. Vi è il rischio che molti cittadini e lavoratori si sentano emarginati ed esclusi dalla globalizzazione e dalla rivoluzione digitale.

In presenza di questo pericolo di alienazione è necessario promuovere i principi democratici: le persone devono essere informate e sentirsi partecipi della società in cui vivono e in cui devono svolgere un ruolo attivo. Di conseguenza, devono cambiare anche le conoscenze, le capacità e le attitudini di cui tutti hanno bisogno.

È in questo contesto che già alla fine del 2006, il Consiglio e il Parlamento europeo hanno adottato un Quadro europeo relativo alle competenze chiave per l'apprendimento permanente. Il Quadro individua e definisce per la prima volta a livello europeo le competenze chiave che i cittadini devono possedere per la propria realizzazione personale, l'inclusione sociale, la cittadinanza attiva e l'adattabilità nella nostra società basata sulla conoscenza.

La finalità del presente intervento consiste nella disseminazione e nel sostegno alla nascita ed evoluzione delle citate competenze chiave.

### **Contenuti**

Le otto competenze che l'Europa, nel proprio Quadro di riferimento, definisce chiave per l'apprendimento permanente sono le seguenti:

- 1) comunicazione nella madrelingua;
- 2) comunicazione nelle lingue straniere;
- 3) competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia;
- 4) competenza digitale;
- 5) imparare a imparare;
- 6) competenze sociali e civiche;
- 7) spirito di iniziativa e imprenditorialità;
- 8) consapevolezza ed espressione culturale.

Tali competenze sono rese acquisibili mediante interventi che esulano dalla sola formazione d'aula tradizionale e si accostano alle tecniche del coaching di gruppo ed individualizzato.

I percorsi devono pertanto risultare strutturati per ambiti ed approcci metodologici diversificati. Saranno privilegiate le strutturazioni modulari e gli apprendimenti anche individualizzati.

Le durate complessive procapite risulteranno variabili dalle 40 alle 100 ore.

### **Beneficiari**

Gli Organismi che saranno coinvolti nell'attuazione degli interventi di cui trattasi sono esclusivamente Soggetti accreditati ai sensi della Sezione III del Regolamento "Disciplina del coordinamento e dell'attuazione degli interventi della Provincia cofinanziati dal Fondo sociale europeo" di cui al Decreto del Presidente della Provincia n. 18-125/leg. di data 9 maggio 2008 e s.m.

### **Destinatari**

Destinatari degli interventi possono essere solo i lavoratori dipendenti da unità produttive operanti in Provincia di Trento, sospesi dal rapporto di lavoro (Cassa integrazione guadagni, ordinaria, straordinaria, in deroga o per settori economici specifici anche in Cassa Integrazione stagionale) per periodi di qualsiasi durata.

Priorità sarà garantita a favore dei sospesi da realtà di piccole dimensioni beneficiari di CIGS in deroga.

***Procedure da adottare per l'affidamento in gestione e per l'esecuzione delle singole azioni progettuali che compongono l'operazione***

Per l'individuazione degli interventi da realizzare saranno privilegiati dei meccanismi che si facciano carico dell'effettiva domanda espressa da parte dei potenziali beneficiari (governo della domanda di formazione) attraverso l'attivazione di un dispositivo di voucher formativi. L'inclusione delle singole proposte formative formulate dai soggetti gestori accreditati nell'offerta formativa attivabile sarà disposta attraverso l'attivazione delle procedure di cui all'articolo 11 del medesimo Regolamento provinciale di cui al DPP n. 18-125/Leg. del 2008.

#### *Arece di competenza*

<b>AREE DI COMPETENZA</b>	<b>N. Interventi indicativo</b>	<b>N. Beneficiari indicativo</b>
Comunicazione nella madrelingua	7	105
Comunicazione nelle lingue straniere	29	435
Competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia	5	75
Competenza digitale	29	435
Imparare a imparare	2	30
Competenze sociali e civiche	2	30
Spirito di iniziativa e imprenditorialità	9	135
Consapevolezza ed espressione culturale	2	30
<b>TOTALE</b>	<b>85</b>	<b>1.275</b>

#### *Interventi previsti e risorse programmate*

	<b>2011 - 2012</b>
n. interventi previsti	85
n. utenti previsti	1.275
risorse programmate (euro)	1.900.000

## **Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione, all'informazione ed alla formazione di breve durata per lavoratori sospesi.**

### *Analisi della situazione o del contesto sociale/organizzativo che motivano l'azione*

Lo scenario di riferimento da cui muove la programmazione della presente azione è analogo a quello descritto a supporto dell'azione precedente.

I lavoratori che subiscono un periodo di sospensione dal proprio rapporto di lavoro (Cassa integrazione ordinaria, speciale ed in deroga) hanno delle caratteristiche che li pongono quali utenti "particolari" di interventi formativi.

I loro periodi di sospensione possono essere brevi, intermittenti ed a volte non programmabili. Risulta quindi difficile prevedere per loro dei periodi prolungati di formazione ininterrotta a gruppo unitario numeroso.

Il loro reimpiego in impresa risulta ovviamente favorito qualora, durante il loro periodo di sospensione possono maturare non solo delle competenze di base o trasversali, quali quelle descritte nell'azione precedente (formazione per le key competence), ma anche delle capacità di farsi veicolo di innovazione e di specializzazione, quali fattori per potenziare la competitività e la produttività delle imprese e del sistema produttivo territoriale.

### *Obiettivi*

Le azioni formative programmate risultano destinate a rafforzare le competenze tecnico professionali specialistiche o generali richieste dall'evoluzione del mondo delle professioni (nuove figure professionali ovvero modificazione dei contenuti di professionalità di figure pre esistenti).

L'obiettivo è naturalmente quello di garantire la conservazione o l'implementazione dei profili di occupabilità delle persone a rischio di espulsione dalle imprese per obsolescenza delle competenze oppure per contrazione degli organici determinate da ristrutturazione, o riconversione o crisi generale o di settore e che si trovano in stato di sospensione del proprio rapporto di lavoro. Contestualmente si migliora anche la dotazione di capitale umano di cui il sistema trentino può risultare dotato per far fronte alle sfide dell'innovazione e della competitività.

L'obiettivo è quello di creare le condizioni affinché ad una continua evoluzione dei contenuti della domanda di lavoro, conseguano:

- risposte adeguate in termini di caratteristiche dell'offerta di lavoro (con risposte anche temporalmente flessibili);
- reinserimenti occupazionali di qualità ed in grado di intercettare anche spontaneamente i contenuti di evoluzione delle conoscenze avvenire.

### *Contenuti*

L'obiettivo formativo dei percorsi sarà ricordato ai bisogni che si presumono essere richiesti da un mercato delle professioni in continua evoluzione e sarà mantenuto distinto per tre aree: AREA DELLE FIGURE OPERATIVE, AREA DELLE FIGURE INTERMEDIE TECNICHE E AREA DELLE FIGURE INTERMEDIE AMMINISTRATIVE.

Le durate dei percorsi saranno quindi variabili in ragione degli obiettivi formativi adottati (avranno durata variabile dalle 100 alle 200 ore).

Oltre ai contenuti richiesti e funzionali all'acquisizione di competenze specifiche oggetto di intervento, saranno proposti contenuti obbligatori, pur con intensità dei percorsi pertinenti variabile a seconda delle caratteristiche dei gruppi in formazione, quali ad esempio:

- igiene e sicurezza sul posto di lavoro;
- metodologie e tecniche per una efficace ricerca attiva del lavoro;
- diritto del lavoro con particolare riferimento al diritto sindacale.

Una particolare attenzione sarà dedicata all'appropriazione, da parte dei partecipanti, di metodologie, tecniche e sensibilità idonee a favorire processi di apprendimento permanente (imparare ad imparare).

A periodi di formazione in aula e laboratorio potranno essere affiancate fasi di esercitazione anche in contesto produttivo.

### ***Beneficiari***

Gli Organismi che saranno coinvolti nell'attuazione degli interventi di cui trattasi sono esclusivamente Soggetti accreditati ai sensi della Sezione III del Regolamento "Disciplina del coordinamento e dell'attuazione degli interventi della Provincia cofinanziati dal Fondo sociale europeo" di cui al Decreto del Presidente della Provincia n. 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008.

### ***Destinatari***

Lavoratori in cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria o in deroga dipendenti da unità produttive operanti in provincia di Trento. Saranno privilegiati i lavoratori in CIGS in deroga.

### ***Procedure da adottare per l'affidamento in gestione e per l'esecuzione delle singole azioni progettuali che compongono l'operazione***

Per l'individuazione degli interventi da realizzare saranno attivati dei meccanismi che si facciano carico dell'effettiva domanda espressa da parte dei potenziali beneficiari (governo della domanda di formazione) nei confronti di cataloghi di ampia offerta predefiniti dall'Agenzia. L'inclusione delle singole proposte formative in tali cataloghi passerà attraverso l'attivazione delle procedure di cui all'articolo 6 del citato Regolamento provinciale di cui al DPP n. 18-125/Leg. del 2008.

*Categorie di intervento*

<b>CATEGORIE DI INTERVENTO <sup>1</sup></b>	<b>N. Interventi indicativo</b>	<b>N. Beneficiari indicativo</b>
<b>PERCORSI DA 100 - 200 ORE</b> per categorie tecnico professionali <sup>2</sup>		
Contabili ed assimilati (3312)	4	60
Tecnici della vendita e della distribuzione (3334)	4	60
Personale addetto alla gestione degli stock (4131)	4	60
Personale di segreteria (4114)	4	60
Commessi e assimilati (5121)	4	60
Professioni qualificate nei servizi assistenziali (5410)	4	60
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas (6136)	4	60
Meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati (6133)	4	60
Conduuttori di mezzi pesanti e camion (7424)	4	60
Conduuttori di macchinari per il movimento terra (7441)	4	60
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>	<b>600</b>

*Interventi previsti e risorse programmate*

	<b>2011</b>
n. interventi previsti	40
n. utenti previsti	600
risorse programmate (euro)	2.400.000

<sup>1</sup> Classificazione NUP06 (Nomenclatura e classificazione delle Unità professionali) ISTAT. La struttura della NUP06 è fondata sulla logica della classificazione internazionale delle professioni (ISCO-International Standard Classification of Occupations). I cinque livelli di classificazione si basano sul criterio della competenza: grandi gruppi, gruppi, classi, categorie e unità professionali identificano via via in maniera sempre più dettagliata le professioni.

<sup>2</sup> Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. Cfr. Tavola 16.1 Categorie di intervento – competenze che le imprese ritengono molto importanti. Livello Italia.

**OPERAZIONI DESTINATE AL PERSEGUIMENTO  
DELL'OBIETTIVO SPECIFICO E) - Asse II –  
OCCUPABILITA'**

# **Interventi di riqualificazione delle competenze per disoccupati.**

## *Analisi della situazione o del contesto sociale/organizzativo che motivano l'azione*

A fine dicembre 2009 i soggetti privi di un'occupazione che risultavano iscritti alle liste di disoccupazione dei Centri per l'impiego raggiungevano la soglia delle 28.223 unità e rispetto allo stesso mese dell'anno precedente segnano una variazione decisamente importante e pari ad un quarto del proprio ammontare (+26,3% per un totale di 5.871 iscritti in più).

L'Agenzia del Lavoro intende programmare, finanziare ed attuare iniziative formative per l'acquisizione, l'aggiornamento e la manutenzione delle competenze professionali dei lavoratori ad occupabilità contratta o in corso di affievolimento, cioè dei soggetti disoccupati, a prescindere dalla durata di questa condizione, nonché in mobilità (anche in deroga). L'offerta formativa, raccordata con adeguati servizi anche individualizzati di supporto ed accompagnamento, è programmata e resa fruibile in ragione delle specifiche caratteristiche di ciascun target di riferimento. I processi di attivazione e di empowerment promossi grazie alle azioni formative in argomento risultano inoltre idonei a favorire la costruzione e sviluppo di forme più mature di cittadinanza attiva e responsabile. Tre sono quindi le finalità degli interventi programmati:

- aumentare l'occupabilità dei lavoratori coinvolti (ovvero l'attitudine ad acquisire e mantenere un'occupazione);
- potenziare i processi di accumulazione del capitale umano e migliorarne i profili qualitativi (competenze di cui risulta portatrice la forza lavoro che risiede in provincia di Trento);
- migliorare le condizioni di coesione sociale dei cittadini nei contesti di partecipazione civile.

La consapevolezza è che, come ribadito nel Programma di Sviluppo Provinciale, "...la crisi porterà ad una maggiore selettività della domanda di lavoro e quindi all'aumento del numero di disoccupati con bassi livelli di qualificazione, vanno quindi reindirizzati e potenziati gli interventi a sostegno di questi lavoratori ...".

## **Obiettivi**

Gli interventi previsti nell'ambito di questa operazione sono destinati a soggetti che hanno perso il loro lavoro (a prescindere dalle cause e dal settore di espulsione). Possono anche essere disoccupati per termine del contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.

La caratteristica che accomuna i soggetti destinatari delle azioni di cui trattasi è che sono alla ricerca attiva di un nuovo impiego ma gli ordinari strumenti di facilitazione dell'incontro domanda-offerta e di orientamento professionale per loro non bastano.

Non dispongono delle competenze e delle abilità richieste dal mercato del lavoro e delle professioni, quindi devono essere riqualificati. La loro riqualificazione concorre ad un virtuoso processo di accumulazione e di miglioramento anche del capitale umano di cui il sistema trentino può disporre.

La durata e le modalità della riqualificazione possono essere le più diverse. Le competenze da offrire loro sono peraltro solo quelle richieste dal mercato e dalla società della conoscenza, così come individuate dalle indagini provinciali e nazionali sull'evoluzione delle professioni e sulla loro richiesta (es. attraverso esiti indagini Excelsior).

### ***Contenuti***

Per ciascuna area si individuano delle figure professionali spendibili in termini di rioccupazione.

Si privilegerà l'attivazione di percorsi personalizzabili in ragione delle attitudini e delle aspirazioni espresse dai singoli, accompagnati dagli operatori dei Centri per l'impiego.

I percorsi potranno quindi avere durata procapite diversa e variabile dalle 200 alle 600 ore. I percorsi dovranno prevedere anche dei momenti di stage e di risocializzazione professionale.

I cluster di competenze e le professionalità fornite saranno definite periodicamente in ragione delle richieste verificate emergenti dal sistema delle imprese a seguito di attente analisi della domanda di lavoro e di professionalità.

Una particolare attenzione deve essere dedicata all'appropriazione, da parte dei partecipanti, di metodologie, tecniche e sensibilità idonee a favorire dei processi di apprendimento permanente (imparare ad imparare).

A periodi di formazione in aula e laboratorio sono affiancate fasi di esercitazione anche in contesto produttivo.

Oltre ai contenuti richiesti e funzionali all'acquisizione di competenze specifiche oggetto di intervento, saranno proposti contenuti obbligatori, pur con intensità dei percorsi pertinenti variabile a seconda delle caratteristiche dei gruppi in formazione, quali ad esempio:

- igiene e sicurezza sul posto di lavoro;
- metodologie e tecniche per una efficace ricerca attiva del lavoro;
- diritto del lavoro con particolare riferimento al diritto sindacale.

### ***Beneficiari***

Gli Organismi che saranno coinvolti nell'attuazione degli interventi di cui trattasi sono esclusivamente Soggetti accreditati ai sensi della Sezione III del Regolamento "Disciplina del coordinamento e dell'attuazione degli interventi della Provincia cofinanziati dal Fondo sociale europeo" di cui al Decreto del Presidente della Provincia n. 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008.

### ***Destinatari***

Lavoratori disoccupati (anche in mobilità) a prescindere dalla durata dello stato di disoccupazione, iscritti ai centri per l'impiego della Provincia di Trento.

Sono esclusi gli espulsi dal settore agricolo e soggetti inoccupati.

### ***Procedure da adottare per l'affidamento in gestione e per l'esecuzione delle singole azioni progettuali che compongono l'operazione***

Per l'individuazione degli interventi da realizzare saranno privilegiati dei meccanismi che si facciano carico dell'effettiva domanda espressa da parte dei potenziali beneficiari (governo della domanda di formazione) nei confronti di cataloghi di ampia offerta predefiniti dall'Agenzia. L'inclusione delle singole proposte formative in tali cataloghi passerà attraverso l'attivazione delle procedure di cui all'articolo 6 del citato Regolamento provinciale di cui al DPP n. 18-125/Leg. 2008.

### ***Aree di intervento***

<b>AREE DI INTERVENTO <sup>3</sup></b>	<b>N. Interventi indicativo</b>	<b>N. Beneficiari indicativo</b>
<b>PERCORSI DA 200 ORE</b> per categoria di competenze specifiche <sup>4</sup>		
Capacità comunicative, di rapporto con i clienti, di coordinamento e di lavoro in autonomia	4	60
Capacità di comunicazione in lingua straniera, di problem solving e di ideazione	4	60
Capacità informatiche, amministrative ed operative	5	75
<b>PERCORSI DA 400 ORE</b> per settori di attività economica <sup>5</sup> (Escluse le professioni nel comparto sanitario)	6	90

<sup>3</sup> Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. Cfr. Tavole 16 e 16.1. Categorie di competenza, settori di attività economica e grandi gruppi professionali che le imprese ritengono molto importanti. Livello Italia.

<sup>4</sup> Le competenze definiscono la capacità di mobilitare conoscenze e abilità indirizzandole verso un fine specifico. Esse comprendono saperi e abilità acquisite tramite apprendimento formale (con mezzi finalizzati all'apprendimento, scuole e corsi), non formale (con mezzi che pur non finalizzati a ciò veicolano conoscenze, media ed esperienze di lavoro) e informali (legate alla vita quotidiana o alle caratteristiche dell'individuo). Risulta quindi complesso classificare le competenze similmente a quanto accade per le occupazioni (ISCO) o i settori educativi (ISCED).

Le principali esperienze internazionali (in particolare le skill surveys inglesi ed irlandesi, la PIAC dell'OCSE, il sistema O\*NET negli USA, e i numerosi lavori del Cedefop) hanno favorito l'emergere di una "classificazione di consenso" che identifica tre grandi categorie: le competenze sociali (capacità comunicativa, abilità nel gestire rapporti con i clienti, capacità di lavorare in gruppo, capacità direttive e di coordinamento, capacità di lavorare in autonomia), le competenze di carattere cognitivo (conoscenza delle lingue straniere, capacità di risolvere problemi, abilità creative e di ideazione) e le competenze tecnico-pratiche (abilità manuali, abilità amministrative, competenze informatiche, di base e specialistiche).

<sup>5</sup> I settori di attività economica considerati nel Sistema Informativo Excelsior corrispondono a 29 raggruppamenti di attività economiche definiti ad hoc sulla base del piano di campionamento teorico:

1. Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati
2. Servizi informatici e delle telecomunicazioni
3. Servizi avanzati di supporto alle imprese
4. Costruzioni
5. Studi professionali
6. Commercio al dettaglio
7. Servizi finanziari e assicurativi
8. Commercio all'ingrosso
9. Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto
10. Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone
11. Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio
12. Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali
13. Istruzione e servizi formativi privati
14. Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone
15. Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo
16. Servizi dei media e della comunicazione
17. Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere
18. Public utilities (energia elettrica, gas, acqua, ambiente)
19. Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco
20. Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli
21. Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature
22. Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici
23. Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi
24. Industrie del legno e del mobile
25. Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz. e installaz.
26. Industrie della gomma e delle materie plastiche
27. Industrie della carta, cartotecnica e stampa
28. Estrazione di minerali
29. Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere

<b>PERCORSI DA 600 ORE per grandi gruppi professionali<sup>6</sup></b>		
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	2	30
Professioni qualificate nel settore tecnico	1	15
<b>TOTALE</b>	<b>22</b>	<b>330</b>

### *Interventi previsti e risorse programmate*

	<b>2011 - 2012</b>
n. interventi previsti	22
n. utenti previsti	330
risorse programmate (euro)	1.972.400 <sup>7</sup>

Tali raggruppamenti comprendono divisioni (codici a 2 cifre), gruppi (codici a 3 cifre), o classi (codici a 4 cifre) previsti dalla classificazione ufficiale delle attività economiche ATECO 2007. L'ATECO 2007 è la versione nazionale della classificazione (NACE rev. 1.1) definita in ambito europeo ed approvata con regolamento della Commissione n. 29/2002, pubblicata su Official Journal del 10 gennaio 2002.

<sup>6</sup> A fini di analisi e di esposizione dei dati, le figure professionali richieste dalle imprese sono aggregate in un sistema classificatorio gerarchico. La classificazione ISTAT è lo strumento di riferimento utilizzato nel nostro Paese per rilevare le professioni. L'attuale classificazione, prodotta nel 2001, tiene conto del doppio vincolo metodologico del raccordo con la precedente classificazione del 1991 e con la classificazione adottata a livello internazionale, la International Standard Classification of Occupation (ISCO88) ed è per questo motivo completamente raccordabile sia ad essa sia alla versione adottata a livello comunitario (ISCO88-COM).

I grandi gruppi professionali corrispondono all'aggregazione delle figure professionali secondo i 9 grandi gruppi professionali, definiti da un codice a 1 cifra, previsti dalla classificazione gerarchica delle professioni ISTAT:

1. Dirigenti
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione
3. Professioni tecniche
4. Impiegati
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi
7. Operai specializzati
8. Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili
9. Professioni non qualificate

Ai fini espositivi dei dati Excelsior, il grande gruppo 6 (Lavoratori specializzati nell'agricoltura e nella pesca) è aggregato al grande gruppo 7 (Operai specializzati).

<sup>7</sup> Somma comprensiva di 150.000 Euro, destinati all'erogazione diretta da parte dell'Agenzia del Lavoro delle indennità di frequenza ai disoccupati che ne hanno i requisiti, nonché di 16.400 Euro per azioni di promozione e sensibilizzazione per i disoccupati.

**OPERAZIONI DESTINATE AL PERSEGUIMENTO  
DELL'OBIETTIVO  
SPECIFICO G) - Asse III – INCLUSIONE SOCIALE**

## **Interventi di riqualificazione delle competenze a favore di disoccupati da almeno sei mesi o di età superiore ai 50 anni.**

### *Analisi della situazione o del contesto sociale/organizzativo che motivano l'azione*

Il cambiamento del ciclo economico ha incrementato repentinamente la consistenza numerica degli iscritti alle liste di disoccupazione ai Centri per l'Impiego disponibili alla riassunzione che sono cresciuti di ben 3.548 unità nel 2009, contro un incremento di 1.800 unità dell'anno precedente; questo ha anche determinato dei cambiamenti sulla permanenza nello stato di disoccupazione.

A dicembre 2007, il 40,7% dei circa 11.000 iscritti versavano in condizione di disoccupazione da almeno 12 mesi. Il brusco incremento delle iscrizioni determinatosi in seguito ha determinato un calo percentuale del peso di questa categoria (scesa al 33,9% dei 12.798 iscritti del 2008, e successivamente risalita per effetto di trascinarsi indotto dal trascorrere del tempo anche sui nuovi iscritti del 2008, al 35,4%. Il fenomeno di ripresa della percentuale è proseguito anche nel 2010.

Al di là dei pesi percentuali, rilevano comunque i valori in termini assoluti dei disoccupati iscritti da almeno 12 mesi: n. 4.469 al 31.12.2007, n. 4.334 al 31.12.2008, n. 5.787 al 31.12.2009.

L'Agenzia del Lavoro intende programmare, finanziare e attuare iniziative formative per l'acquisizione, l'aggiornamento e la manutenzione delle competenze professionali dei lavoratori ad occupabilità contratta cioè disoccupati di media o lunga durata.

L'offerta formativa, raccordata con adeguati servizi anche individualizzati di supporto ed accompagnamento, è programmata e resa fruibile in ragione delle specifiche caratteristiche di ciascun target di riferimento. I processi di attivazione e di empowerment attivati grazie alle azioni formative in argomento risultano inoltre idonei a favorire la costruzione e sviluppo di forme più mature di cittadinanza attiva e responsabile. Tre sono quindi le finalità degli interventi programmati:

- aumentare l'occupabilità dei lavoratori coinvolti (ovvero l'attitudine a riacquisire e mantenere un'occupazione);
- potenziare i processi di accumulazione del capitale umano e migliorarne i profili qualitativi (competenze di cui risulta portatrice la forza lavoro che risiede in provincia di Trento);
- migliorare le condizioni di coesione sociale dei cittadini nei contesti di partecipazione civile.

La consapevolezza è che, come ribadito nel Programma di Sviluppo Provinciale, "...la crisi porterà ad una maggiore selettività della domanda di lavoro e quindi all'aumento del numero di disoccupati con bassi livelli di qualificazione, vanno quindi reindirizzati e potenziati gli interventi a sostegno di questi lavoratori ...".

### **Obiettivi**

Le azioni formative programmate risultano destinate a rafforzare le competenze tecnico professionali specialistiche o generali richieste dall'evoluzione del mondo delle professioni (nuove figure professionali ovvero modificazione dei contenuti di professionalità di figure pre esistenti).

L'obiettivo è naturalmente quello di garantire la conservazione o l'implementazione dei profili di occupabilità delle persone espulse da almeno 6 mesi dalle imprese per obsolescenza

delle competenze oppure per contrazione degli organici determinate da ristrutturazione, o riconversione o crisi generale o di settore. Contestualmente si migliora anche la dotazione di capitale umano di cui il sistema trentino può risultare dotato per far fronte alle sfide dell'innovazione e della competitività.

L'obiettivo è quello di creare le condizioni affinché ad una continua evoluzione dei contenuti della domanda di lavoro, conseguano:

- risposte adeguate in termini di caratteristiche dell'offerta di lavoro (con risposte anche temporalmente flessibili);
- inserimenti occupazionali di qualità ed in grado di intercettare anche spontaneamente i contenuti di evoluzione delle conoscenze avvenire.

### **Contenuti**

Per ciascuna area si individuano delle figure spendibili in termini di rioccupazione.

I percorsi potranno quindi avere durata procapite diversa e variabile dalle 200 alle 600 ore. I percorsi dovranno prevedere anche dei momenti di stage e di risocializzazione professionale.

I cluster di competenze e le professionalità fornite saranno definite periodicamente in ragione delle richieste verificate emergenti dal sistema delle imprese a seguito di attente analisi della domanda di lavoro e di professionalità.

Una particolare attenzione deve essere dedicata all'appropriazione, da parte dei partecipanti, di metodologie, tecniche e sensibilità idonee a favorire dei processi di apprendimento permanente (imparare ad imparare).

A periodi di formazione in aula e laboratorio sono affiancate fasi di esercitazione anche in contesto produttivo.

Oltre ai contenuti richiesti e funzionali all'acquisizione di competenze specifiche oggetto di intervento, saranno proposti contenuti obbligatori, pur con intensità dei percorsi pertinenti variabile a seconda delle caratteristiche dei gruppi in formazione, quali ad esempio:

- igiene e sicurezza sul posto di lavoro;
- metodologie e tecniche per una efficace ricerca attiva del lavoro;
- diritto del lavoro con particolare riferimento al diritto sindacale.

### **Beneficiari**

Gli Organismi che saranno coinvolti nell'attuazione degli interventi di cui trattasi sono esclusivamente Soggetti accreditati ai sensi della Sezione III del Regolamento "Disciplina del coordinamento e dell'attuazione degli interventi della Provincia cofinanziati dal Fondo sociale europeo" di cui al Decreto del Presidente della Provincia n. 18-125/Leg. di data 9 maggio 2008.

### **Destinatari**

I destinatari delle azioni riferibili all'Asse III possono essere solo lavoratori o soggetti svantaggiati. Nella fattispecie, mutuando il concetto di lavoratore svantaggiato dal Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, paragrafo 1, numero 18), si considerano destinatari i lavoratori: "...

- a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- c) lavoratori che hanno superato i 50 anni di età..."

Possono risultare destinatari solo i citati lavoratori svantaggiati e disoccupati (anche in mobilità), iscritti ai centri per l'impiego della Provincia di Trento.

Sono esclusi gli espulsi dal settore agricolo e soggetti inoccupati.

**Procedure da adottare per l'affidamento in gestione e per l'esecuzione delle singole azioni progettuali che compongono l'operazione**

Per l'individuazione degli interventi da realizzare saranno privilegiati dei meccanismi che si facciano carico dell'effettiva domanda espressa da parte dei potenziali beneficiari (governo della domanda di formazione) nei confronti di cataloghi di ampia offerta predefiniti dall'Agenzia. L'inclusione delle singole proposte formative in tali cataloghi passerà attraverso l'attivazione delle procedure di cui all'articolo 6 del citato Regolamento provinciale di cui al DPP n. 18-125/Leg. del 2008.

**Aree di intervento**

<b>AREE DI INTERVENTO<sup>8</sup></b>	<b>N. Interventi indicativo</b>	<b>N. Beneficiari indicativo</b>
<b>PERCORSI DA 200 ORE</b> per categoria di competenze specifiche <sup>9</sup>		
Capacità comunicative, di rapporto con i clienti, di coordinamento e di lavoro in autonomia	6	90
Capacità di comunicazione in lingua straniera, di problem solving e di ideazione	9	135
Capacità informatiche, amministrative ed operative	9	135
<b>PERCORSI DA 400 ORE</b> per settori di attività economica <sup>10</sup> (Escluse le professioni nel comparto sanitario)	11	165

<sup>8</sup> Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010. Cfr. Tavole 16 e 16.1 Categorie di competenza, settori di attività economica e grandi gruppi professionali che le imprese ritengono molto importanti. Livello Italia.

<sup>9</sup> Le competenze definiscono la capacità di mobilitare conoscenze e abilità indirizzandole verso un fine specifico. Esse comprendono saperi e abilità acquisite tramite apprendimento formale (con mezzi finalizzati all'apprendimento, scuole e corsi), non formale (con mezzi che pur non finalizzati a ciò veicolano conoscenze, media ed esperienze di lavoro) e informali (legate alla vita quotidiana o alle caratteristiche dell'individuo). Risulta quindi complesso classificare le competenze similmente a quanto accade per le occupazioni (ISCO) o i settori educativi (ISCED).

Le principali esperienze internazionali (in particolare le skill surveys inglesi ed irlandesi, la PIIAC dell'OCSE, il sistema O\*NET negli USA, e i numerosi lavori del Cedefop) hanno favorito l'emergere di una "classificazione di consenso" che identifica tre grandi categorie: le competenze sociali (capacità comunicativa, abilità nel gestire rapporti con i clienti, capacità di lavorare in gruppo, capacità direttive e di coordinamento, capacità di lavorare in autonomia), le competenze di carattere cognitivo (conoscenza delle lingue straniere, capacità di risolvere problemi, abilità creative e di ideazione) e le competenze tecnico-pratiche (abilità manuali, abilità amministrative, competenze informatiche, di base e specialistiche)

<sup>10</sup> I settori di attività economica considerati nel Sistema informativo Excelsior corrispondono a 29 raggruppamenti di attività economiche definiti ad hoc sulla base del piano di campionamento teorico:

1. Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati
2. Servizi informatici e delle telecomunicazioni
3. Servizi avanzati di supporto alle imprese
4. Costruzioni
5. Studi professionali
6. Commercio al dettaglio
7. Servizi finanziari e assicurativi
8. Commercio all'ingrosso
9. Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto
10. Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone
11. Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio
12. Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali

<b>PERCORSI DA 600 ORE per grandi gruppi professionali<sup>11</sup></b>		
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	4	60
Professioni qualificate nel settore tecnico	3	45
<b>TOTALE</b>	<b>42</b>	<b>630</b>

### *Interventi previsti e risorse programmate*

	<b>2011 - 2012</b>
n. interventi previsti	42
n. utenti previsti	630
risorse programmate (euro)	3.751.099 <sup>12</sup>

13. Istruzione e servizi formativi privati
14. Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone
15. Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo
16. Servizi dei media e della comunicazione
17. Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere
18. Public utilities (energia elettrica, gas, acqua, ambiente)
19. Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco
20. Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli
21. Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature
22. Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici
23. Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi
24. Industrie del legno e del mobile
25. Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenzione e installaz.
26. Industrie della gomma e delle materie plastiche
27. Industrie della carta, cartotecnica e stampa
28. Estrazione di minerali
29. ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere

Tali raggruppamenti comprendono divisioni (codici a 2 cifre), gruppi (codici a 3 cifre), o classi (codici a 4 cifre) previsti dalla classificazione ufficiale delle attività economiche ATECO 2007. L'ATECO 2007 è la versione nazionale della classificazione (NACE rev. 1.1) definita in ambito europeo ed approvata con regolamento della Commissione n. 29/2002, pubblicata su Official Journal del 10 gennaio 2002.

<sup>11</sup> A fini di analisi e di esposizione dei dati, le figure professionali richieste dalle imprese sono aggregate in un sistema classificatorio gerarchico. La classificazione ISTAT è lo strumento di riferimento utilizzato nel nostro Paese per rilevare le professioni. L'attuale classificazione, prodotta nel 2001, tiene conto del doppio vincolo metodologico del raccordo con la precedente classificazione del 1991 e con la classificazione adottata a livello internazionale, la International Standard Classification of Occupation (ISCO88) ed è per questo motivo completamente raccordabile sia ad essa sia alla versione adottata a livello comunitario (ISCO88-COM).

I grandi gruppi professionali corrispondono all'aggregazione delle figure professionali secondo i 9 grandi gruppi professionali, definiti da un codice a 1 cifra, previsti dalla classificazione gerarchica delle professioni ISTAT:

1. Dirigenti
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione
3. Professioni tecniche
4. Impiegati
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi
7. Operai specializzati
8. Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili
9. Professioni non qualificate

Ai fini espositivi dei dati Excelsior, il grande gruppo 6 (Lavoratori specializzati nell'agricoltura e nella pesca) è aggregato al grande gruppo 7 (Operai specializzati).

<sup>12</sup> Somma complessiva di 235.000 Euro, destinati all'erogazione diretta da parte dell'Agenzia del Lavoro delle indennità di frequenza ai disoccupati svantaggiati che ne hanno i requisiti nonché 6.099 Euro per azioni di promozione e sensibilizzazione dei disoccupati di media o lunga durata.

## **INTERVENTI INTEGRATI E DI SISTEMA A COFINANZIAMENTO EUROPEO (NON FSE)<sup>13</sup>**

---

<sup>13</sup> Gli interventi di cui trattasi, riepilogati nella sezione seguente, hanno già avuto approvazione da parte della Giunta provinciale e quindi vengono riepilogati nel presente documento sia a titolo di memoria sia al fine di ricondurre ad unità il quadro programmatico annuale complessivo delle azioni aventi contenuto formativo. Gli interventi saranno attuati esclusivamente a fronte di una espressa approvazione e finanziamento da parte degli organismi nazionali e comunitari competenti.

## **Tirocini all'estero per lavoratori in mobilità.**

### *Analisi della situazione o del contesto sociale/organizzativo che motivano l'azione*

I profili professionali dei lavoratori posti in mobilità a seguito di espulsione dalle imprese trentine sono spesso di livello medio alto.

Esiste quindi tutta un'area di lavoratori espulsi ma il cui bagaglio di competenze professionali potrebbe essere incrementato partendo da livelli medio elevati di base.

Per questo target di utenti può risultare di utilità ed indubbia validità la programmazione di un tirocinio o di uno stage all'estero di breve-media durata di rinforzo professionale e di rimotivazione personale.

### *Obiettivi*

L'intervento viene definito con l'acronimo "MoMo" - Mobilità per lavoratori in Mobilità. L'azione è chiamata a ridare speranza, serenità, consapevolezza, forza di attivarsi in termini positivi e propositivi per la riappropriazione di un proprio ruolo professionale e sociale ai lavoratori disoccupati assistiti dall'ammortizzatore sociale della mobilità.

Si tratta di lavoratori perlopiù appartenenti alle fasce centrali di età, che hanno già maturato un'apprezzabile esperienza in ambito professionale ma che non hanno alcuna concreta possibilità di essere riassorbiti dall'impresa dalla quale sono stati espulsi.

La situazione che i lavoratori vivono durante il loro periodo di disoccupazione è una condizione di frustrazione personale e professionale, che a volte degenera in forme di devianza ovvero di esclusione non solo professionale ma anche sociale.

I lavoratori di cui trattasi rappresentano peraltro spesso delle risorse valide, mediamente scolarizzate, con buoni profili esperienziali. Quello di cui hanno bisogno per essere reinseriti in profili di qualità è un valido percorso di riqualificazione, che faccia perno sull'esperienza maturata, la valorizzi in chiave di riappropriazione di una professionalità spendibile nei nuovi contesti produttivi.

Le abilità, le capacità e le dimensioni cognitive acquisibili mediante un percorso di formazione tradizionale possono essere opportunamente implementate mediante dei percorsi di mobilità transnazionale.

Gli obiettivi di tali percorsi saranno i seguenti:

- rafforzare il curriculum dei partecipanti in termini di conoscenza di una lingua straniera applicabile in contesti lavorativi aperti all'internazionalizzazione;
- rafforzare le competenze dei lavoratori partecipanti in termini tecnico professionali, grazie alle opportunità di apprendimento in contesto offerte da un ricco tirocinio in azienda estera;
- potenziare le capacità comunicative, relazionali e sociali dei partecipanti;
- implementare le capacità di affrontare situazioni e contesti culturali e sociali diversi ricchi di stimoli personali e professionali;
- implementare l'autostima di soggetti fortemente messi alla prova dai risultati negativi del proprio vivere sociale e lavorativo conseguenti ad un licenziamento;
- fornire una certificazione ed un portfolio di competenze di valenza europea.

I Paesi europei principalmente coinvolti saranno la Germania (con la lingua tedesca) ed il Regno Unito - Irlanda (con la lingua inglese).

Individuare dei percorsi efficaci di ricollocazione professionale di questi soggetti risulta una delle più forti priorità contenute nel Documento di Criteri per le Politiche del Lavoro della Provincia autonoma di Trento.

Aumentare l'occupabilità dei soggetti in mobilità (disoccupati) e la loro ricollocabilità professionale consente di:

- ridurre il numero dei soggetti trattati con ammortizzatori sociali;
- prevenire il rischio della loro obsolescenza professionale;
- prevenire fenomeni di devianza e di esclusione sociale;
- valorizzare le potenzialità di lavoratori portatori di un forte bagaglio di competenze, solo da riqualificare.

### **Contenuti**

Basandosi sul "modello dell'alternanza" tra tradizionali momenti formativi d'aula e momenti di tirocinio o di stage on the job in contesti produttivo-organizzativi specifici e pertinenti, l'esperienza all'estero prevista intende fornire ai partecipanti un "*personale ampliamento*" delle cosiddette competenze complesse sul piano cognitivo e relazionale (intese come insieme virtuoso di conoscenze e abilità), specie in termini di:

- rafforzamento delle competenze linguistiche, fondamentali per poter operare entro un contesto produttivo ed un mercato del lavoro globalizzati;
- acquisizione di strumenti fondamentali di comparazione e di proiezione del proprio vissuto professionale in contesti più ampi e di carattere internazionale;
- rafforzamento/ampliamento dell'uso delle nuove tecnologie della società della conoscenza e dell'informazione, che saranno tra l'altro adottate come strumenti per il tutoraggio e l'azione di mentoring a distanza (con modalità in video-conferenza su piattaforme dedicate);
- potenziamento delle competenze tecnico-professionali, trasversali (diagnostiche, relazionali, di comunicazione, di azione in gruppo, di fronteggiamento, di pianificazione, di problem solving e problem setting, di auto-orientamento)
- rafforzamento delle cosiddette metacompetenze (di consapevolezza, di autovalutazione, affettive e motivazionali), indotto dalla possibilità di sperimentare ed inserirsi attivamente in contesti di lavoro ed organizzativi nuovi e stimolanti;
- crescita dell'adattabilità, della creatività, delle abilità di innovazione e della motivazione-stimolo a proseguire nei processi di apprendimento;
- rafforzamento delle competenze tecnico professionali connesse alla trattazione di strumenti hardware e software necessari per l'automazione dei processi produttivi e gestionali.

### **Attuatori**

La scelta degli organismi ospitanti e dei Paesi di destinazione si pone in relazione all'impostazione metodologica ed alle finalità complessive dell'intera azione, nonché all'esperienza maturata dalla Provincia. Più nello specifico, la scelta dei partner ospitanti avviene tenendo conto:

- dei paesi europei con i quali tradizionalmente maggiori sono gli scambi ed i rapporti economici da parte del tessuto produttivo provinciale: tra questi troviamo presenti ormai da diversi anni l'area tedesca (con la Germania in primis) e l'area anglofona;
- dei requisiti di competenze linguistiche in possesso del gruppo target; a tal fine, si sono utilizzati come indicatori proxy sia le indicazioni raccolte dai percorsi di formazione attivati dai lavoratori nel campo delle lingue straniere, sia le preferenze espresse dai soggetti che hanno aderito alle precedenti azioni di mobilità per adulti;

- del grado di affidabilità del partner straniero ospitante nel saper “accogliere” ed “accompagnare” durante tutta l’esperienza un gruppo di beneficiari con esigenze, specificità e peculiarità ben precise: il ruolo dei partner esteri risulta infatti determinante ai fini degli esiti complessivi del progetto.

***Destinatari***

Lavoratori disoccupati e che beneficiano dell’ammortizzatore sociale “mobilità” (o equivalente).

***Procedure da adottare per l’esecuzione delle azioni progettuali che compongono l’operazione***

L’attuazione delle azioni che compongono la presente misura sarà garantita, in parte con intervento diretto della Struttura Ufficio Politiche del Lavoro a Finanziamento Europeo dell’Agenzia del Lavoro, in parte mediante l’intervento di supporti qualificati individuati mediante l’esperimento di confronto concorrenziale ai sensi della Legge provinciale n. 23 del 1990.

***Interventi previsti e risorse programmate***

	<b>2011 - 2012</b>
n. interventi previsti	10
n. utenti previsti	100
risorse programmate (euro)	Risorse che saranno assegnate dai competenti Organismi nazionali ed europei. Importo richiesto 327.320 Euro

# Azioni integrate per la ricollocazione professionale di soggetti espulsi da settori economici in grave crisi occupazionale (Interventi FEG).

## *Analisi della situazione o del contesto sociale/organizzativo che motivano l'azione*

Uno dei settori che ha dato luogo al maggior numero di espulsioni nel corso del 2010, analogamente agli anni precedenti, è quello delle costruzioni.

A favore dei lavoratori espulsi da un settore in forte difficoltà come quello citato risultano attivabili gli strumenti e le risorse finanziarie di un fondo europeo di solidarietà: "Fondo Europeo di Adeguamento alla Globalizzazione".

## *Obiettivi*

L'operazione avrà quale fine prioritario quello di consentire la ricollocazione professionale di soggetti espulsi dai processi produttivi in conseguenza della crisi economica.

Le azioni avranno valenza interprovinciale ovvero interregionale.

Lo strumento formativo sarà messo in connessione con altri dispositivi di politica attiva del lavoro e con gli ordinari strumenti di politica reddituale (ammortizzatori sociali).

Il programma di interventi potrà costituire poi "utile banco di prova" per una progressiva messa a regime di raccordi positivi fra politiche di sostegno al reddito e politiche attive.

Lo strumento di finanziamento (un fondo europeo di Solidarietà) condiziona fortemente le finalità degli interventi, ancorate alla rioccupazione ed all'inclusione sociale di lavoratori fragilizzati dalla disoccupazione.

## *Contenuti*

L'offerta riguarderà un insieme coordinato di servizi personalizzati per la rioccupazione aventi natura formativa, orientativa, di accompagnamento e di supporto che, assumendo la prospettiva di un agire destinato ad intercettare le sensibilità, i bisogni e le propensioni personali dei lavoratori espulsi ed in mobilità li renda attivi, consapevoli, competenti e capaci di una nuova occupabilità e di un nuovo impiego nell'ambito dei sistemi produttivi locali in forte evoluzione.

Ciascun ex lavoratore potrà optare per un percorso e per la fruizione di un insieme di servizi diversificato.

Con riferimento alla *diversa condizione professionale* dei soggetti coinvolti, diversi sono anche i percorsi possibili per le tre fattispecie di potenziali beneficiari individuate:

1. disoccupati in mobilità;
2. occupati a tempo determinato con sospensione della mobilità;
3. occupati part-time.

Per i *disoccupati in mobilità* sono aperte tutte le opzioni.

Gli *occupati a tempo determinato*, con sospensione della mobilità, risulta difficile se non impossibile intercettarli temporalmente ed offrire loro servizi personalizzati, escluso quello denominato "Sensibilizzazione e informazione orientativa" (da poter fruire anche fuori orario di lavoro). Tale tipologia di utenza potrà viceversa essere abilitata agli altri servizi al rientro in mobilità.

Per i lavoratori *part-time* sono possibili tutti i servizi compatibilmente con il loro orario di lavoro.

I servizi sono poi di natura diversa ancorché riferibili in generale alle due tipologie dell'**ORIENTAMENTO** e della **FORMAZIONE**.

In particolare i servizi aventi funzione di orientamento svolgono un ruolo fondamentale ed imprescindibile specie in determinati "snodi" del percorso individuale. Risulta obbligatorio il passaggio definito "Sensibilizzazione ed informazione orientativa" e la fase relativa all'"orientamento individualizzato".

Il servizio di orientamento e accompagnamento denominato "COUNSELLING" rappresenta viceversa un'opportunità attivabile "su richiesta" dei partecipanti in qualsiasi momento del loro sviluppo progettuale e costituisce un'eventualità, di cui si invita a beneficiare, la cui durata, intensità e frequenza di utilizzo risultano comunque variabili e non predefinitibili.

Il servizio "ACCOMPAGNAMENTO ALL'INSERIMENTO PROFESSIONALE" non assume una valenza orientativa quanto piuttosto formativa, essendo svolto da dei tutor dell'iscrizione, chiamati a risolvere e chiarire quegli elementi di apprendimento contestualizzati indispensabili per una efficace collocazione lavorativa.

Assumono connotato formativo altresì le fasi di "BILANCIO DELLE COMPETENZE" (eventuale), di "formazione di base in piccolo gruppo" e di eventuale "formazione specialistica a domanda individuale".

Formativa risulta inoltre la finalità dei possibili percorsi di STAGE in azienda, mentre orientativa risulta l'obiettivo dei "TIROCINI DI ORIENTAMENTO".

Come detto, non tutti i servizi programmati risultano essenziali per il percorso dei singoli lavoratori. Loro stessi avranno infatti la possibilità (opportunità) di scegliere quale debba essere la "pista" di esperienze da maturare e consolidare, rispettando peraltro una sequenza opportuna e logica di azioni, che non potrà essere stravolta. Tale sequenza obbligata è rappresentata da servizi base minimi (che in ogni caso, il lavoratore in mobilità che aderisce, è tenuto a rispettare) che prevedono nell'ordine:

1. presa in carico ed informazione di primo livello;
2. formazione generale di base (con eventuale percorso di COACHING);
3. orientamento individuale,

il tutto sempre accompagnato da un servizio di COUNSELLING INDIVIDUALIZZATO.

Oltre a tali servizi di base, i lavoratori citati possono optare per i seguenti SERVIZI INTEGRATIVI AGGIUNTIVI, che gli operatori coinvolti nel programma sono chiamati a suggerire ove non fortemente raccomandare. Si tratta dei servizi di BILANCIO DELLE COMPETENZE, di FORMAZIONE SPECIALISTICA A DOMANDA INDIVIDUALE nonché di ACCOMPAGNAMENTO ALL'INSERIMENTO OCCUPAZIONALE.

#### **Beneficiari**

Il gestore dei servizi formativi di cui alla presente operazione sarà in parte direttamente l'Agenzia del Lavoro, in parte il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in parte l'INPS e in parte una società o un'ATI fra società, vincitrice/i di gara d'appalto.

#### **Destinatari**

Lavoratori disoccupati, in mobilità, del settore delle costruzioni, espulsi dal 1 marzo al 1 dicembre 2010.

#### **Procedure da adottare per l'esecuzione di azioni progettuali che compongono l'operazione**

Gara d'appalto con procedura aperta.

	<b>2011 - 2012 - 2013</b>
n. potenziali utenti previsti	365
risorse programmate (euro)	Risorse che saranno assegnate dai competenti Organismi nazionali ed europei. Importo richiesto 3.684.500 Euro

## **Azioni di apprendimento mediante benchmarking, partenariati e scambi di esperienze con altre realtà italiane ed europee.**

### *Analisi della situazione o del contesto sociale/organizzativo che motivano l'azione*

Accanto agli interventi di formazione per i lavoratori, risulta opportuno che anche i decisori istituzionali siano coinvolti in processi di apprendimento, mediante dispositivi di scambio esperienze, peer review e benchmarking.

### *Obiettivi*

L'Agenzia del Lavoro promuove o partecipa all'attuazione di azioni progettuali destinate al rafforzamento delle proprie potenzialità d'azione mediante il confronto, lo scambio, l'apprendimento reciproco, la modellizzazione di prototipi di intervento, obiettivi resi possibili dall'interazione con altre realtà nazionali ed europee.

La finalità è sempre di apprendimento ma di sistema e coinvolge la sensibilità e le professionalità degli stakeholders del sistema delle politiche del lavoro e formative.

Le azioni progettuali possono essere promosse direttamente dall'Agenzia del Lavoro in qualità di capofila ovvero questa può aderire a progettazioni promosse da altri partner sia locali, sia nazionali sia europei.

I finanziamenti utilizzati per l'attuazione delle azioni riconducibili alla presente operazione sono di volta in volta individuati mediante la partecipazione, con apposite proposte progettuali, alle Call for proposal emanate dalla Commissione europea ovvero dalle sue Agenzie, sia a livello nazionale che europeo.

### *Contenuti*

I contenuti connessi all'apprendimento di sistema possono essere i più diversi ma comunque devono riguardare gli strumenti, i dispositivi o le metodologie di intervento nell'ambito delle politiche del lavoro e della formazione professionale per il lavoro.

### *Beneficiari*

Il soggetto che attiva e che beneficia dei processi di apprendimento è l'Agenzia del Lavoro nonché la rete dei decisori istituzionali delle politiche provinciali del lavoro.

### *Procedure da adottare per l'esecuzione delle singole azioni progettuali che compongono l'operazione*

Gestione diretta.

### *Interventi previsti e risorse programmate*

	<b>2011 - 2012</b>
n. interventi previsti	3
risorse programmate (euro)	Per n. 1 intervento approvato (Agenzia Leonardo da Vinci - Lifelong Learning Programme) sino alla data di approvazione del presente documento, è previsto uno stanziamento pari a 24.000,00 Euro. Per altri interventi saranno destinate le risorse assegnate dai competenti Organismi europei e nazionali.