



Uno sguardo alle tendenze più recenti.

“Il Progetto CRISI nella Provincia di Torino”

Silvia Zabaldano

Torino, 12 Giugno 2012

Aree tematiche

Il progetto

Contesto economico-produttivo

Caratteristiche dei lavoratori

Percorsi erogati e servizi

Formazione erogata

Indagine Progetto Crisi

Punti di forza e debolezza

Il sistema piemontese

Accordo Stato Regioni dicembre 2009



Accanto alle iniziative nei tradizionali campi di intervento del **FSE** l'emergenza crisi ha richiesto l'ampliamento dell'utilizzo del Fondo per la definizione di interventi finalizzati alla **salvaguardia dei lavoratori** per cui non erano previsti ammortizzatori sociali

Dal 1° gennaio 2010 **l'indennità** relativa agli ammortizzatori sociali in deroga (Cassa Integrazione e mobilità) **è collegata** alla partecipazione a un programma di **politiche del lavoro** e della **formazione**



Valorizzare un periodo di inattività trasformandolo in investimento per il proprio futuro professionale

Il sistema piemontese

Approccio fortemente **innovativo** per la conciliazione degli strumenti di politica attiva interconnessi a strumenti a sostegno del reddito (ammortizzatori sociali in deroga) in un'ottica di “**corresponsabilizzazione**” della pubblica amministrazione, imprese e lavoratori

La pubblica amministrazione si impegna a fornire al cittadino, oltre all'ammortizzatore, una gamma di servizi di sostegno all'occupabilità rispondenti a **standard predefiniti e individuati** congiuntamente alle esigenze del lavoratore.

Risorse complessive

- **50.000.000** di euro per tutto il territorio piemontese;
- **28.000.000** euro per la Provincia di Torino suddivisi su cinque lotti;

Il territorio

- **Raggruppamento** territoriale dei **13 CPI** in **5** lotti;
- Torino
- Pinerolo; Orbassano;
- Chieri; Moncalieri;
- Susa; Rivoli; Venaria;
- Settimo T.se; Chivasso; Cuornè; Ciriè; Ivrea;

Gli enti

- I **13 CPI** della Provincia di Torino;
- **6 AT** divise per lotti (Torino ha due AT) che raggruppano 75 enti di cui **45** sono **enti di formazione** e **30 agenzie per il lavoro**;

L'offerta di servizi di politiche attive

- **Accoglienza (CPI):** informazioni; primo filtro e presa in carico del lavoratore; firma patto di servizio; durata indicativa fino a **2** ore;
- **Orientamento (AT):** colloquio di orientamento e definizione del PAI; orientamento specialistico di secondo livello; bilancio di competenze o prossimità; durata indicativa fino a **31** ore
- **Formazione (AT):** corsi di aggiornamento/formazione su competenze professionali/trasversali; la durata è definita in base ai fabbisogni formativi anche fino al raggiungimento della qualifica;
- **Accompagnamento al lavoro/ricollocazione (AT):** preparazione al percorso di ricollocazione; scouting e marketing; tutoraggio all'inserimento lavorativo; durata indicativa fino a **35** ore

Distribuzione lavoratori all'interno dei bacini AT

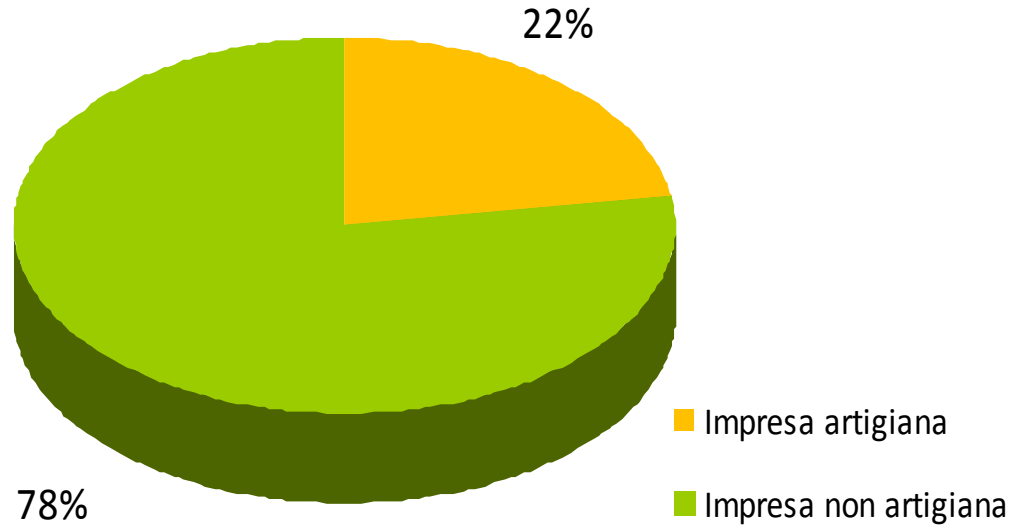
- il **30,7%** dei lavoratori coinvolti è presente nel bacino di **Ivrea**
- la **popolazione femminile** prevale nel bacino di **Torino**

Bacini AT	F	M	Totale	%
Chieri - Moncalieri	1.176	2.126	3.302	14,0%
Ciriè - Chivasso - Courgnè - Ivrea - Settimo T.se	2.299	4.942	7.241	30,7%
Orbassano - Pinerolo	1.214	1.850	3.064	13,0%
Rivoli - Susa - Venaria	1.328	2.810	4.138	17,5%
Torino	2.710	3.139	5.849	24,8%
Totale	8.727	14.867	23.594	100%



Tipo impresa: distribuzione lavoratori

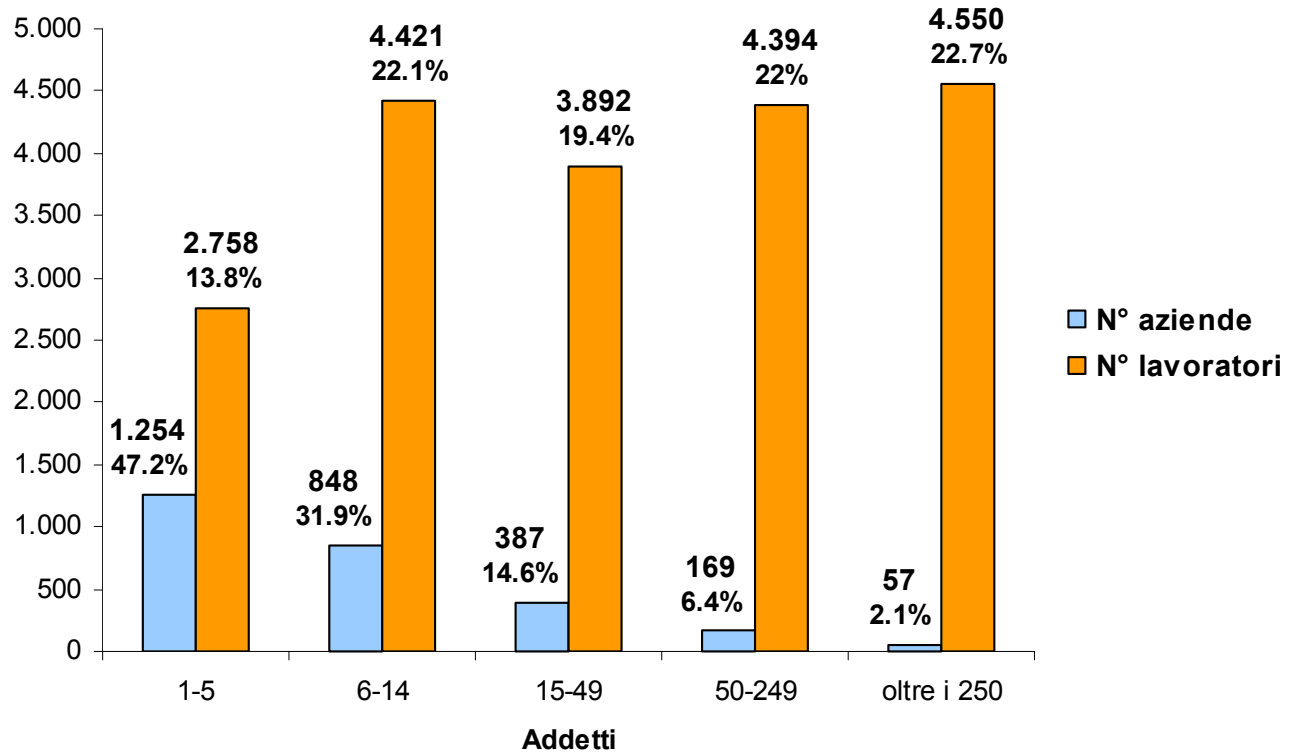
- Netta prevalenza di lavoratori di imprese non artigiane



Nota: non sono classificati il tipo impresa e il relativo settore economico per 3.579 lavoratori.

Dimensione aziendale: distribuzione aziende

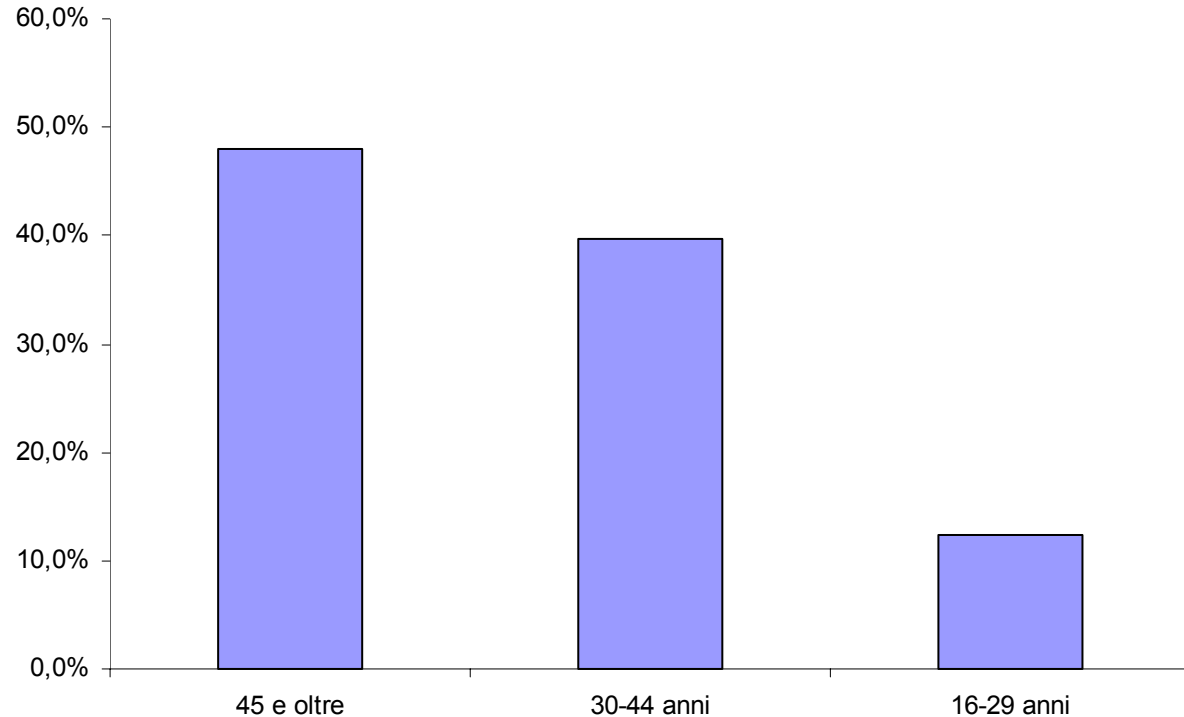
- Grande prevalenza delle **imprese di piccole dimensioni**



Principali micro-settori economici: distribuzione aziende

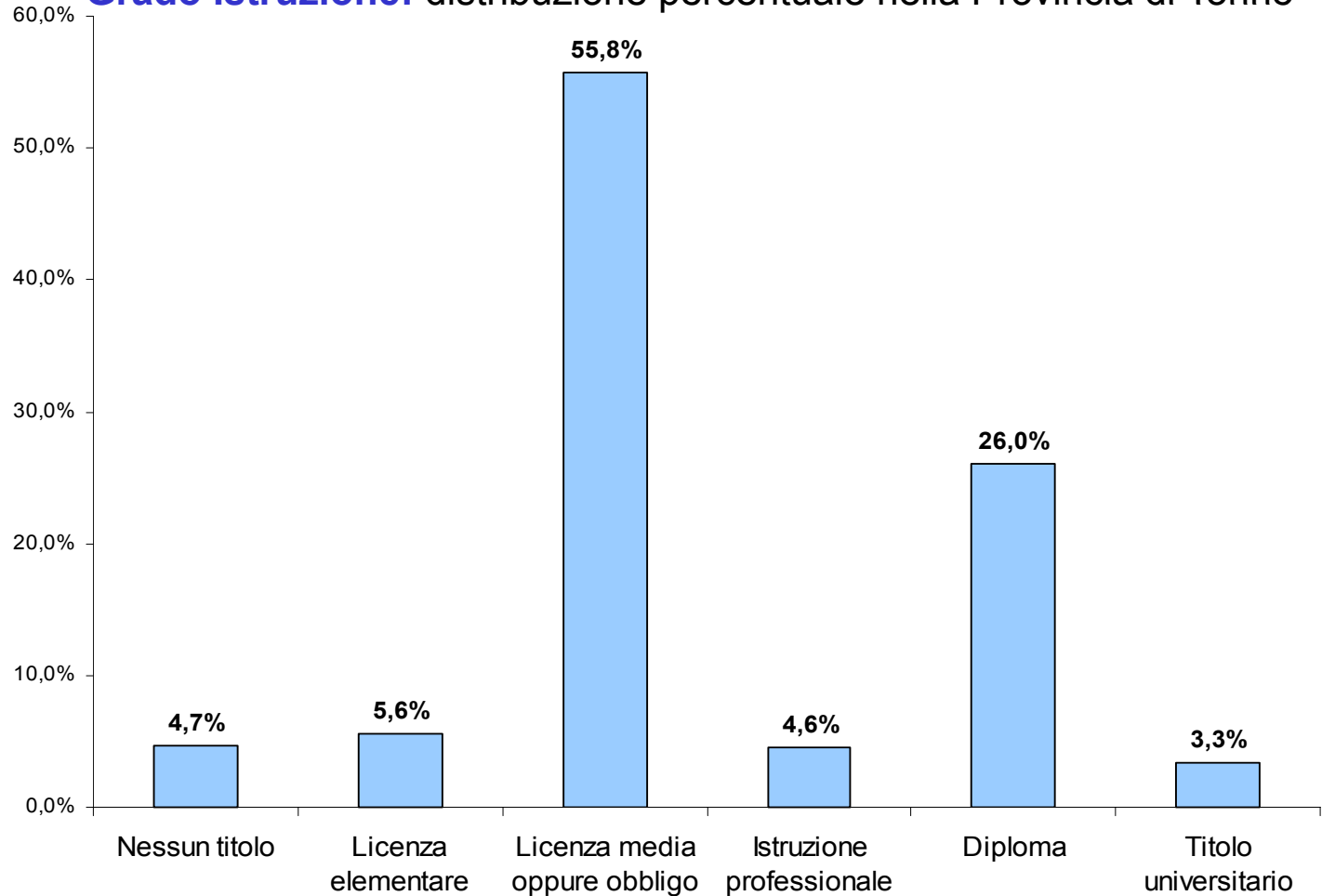
- In tutti i bacini prevalgono le imprese del **settore metallurgico – metalmeccanico**
- Nel bacino di **Torino** il secondo settore prevalente è quello dei **servizi tradizionali alle imprese**
- Nei bacini di **Rivoli-Susa**, **Orbassano-Pinerolo** e **Ivrea** il secondo settore prevalente è quello dell'**impiantistica**
- Nel bacino di **Chieri-Moncalieri** il secondo settore prevalente è quello del **commercio all'ingrosso**

Macro-classi di età dei lavoratori



- La macro classe prevalente (48%) è quella 45 anni e oltre
- La seconda classe (39,7%) è quella 30-44 anni
- la terza classe (12,3%) è quella 16-29 anni

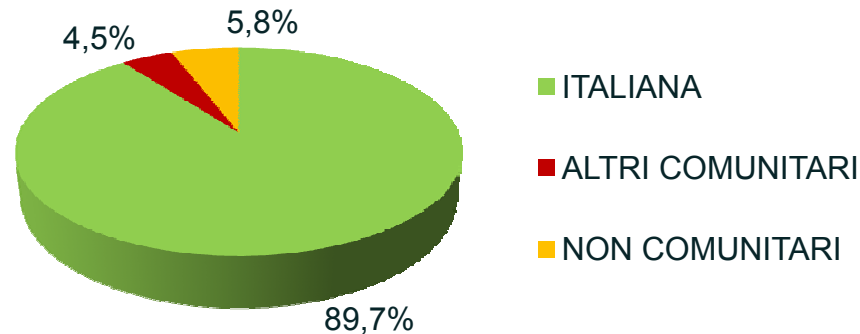


Grado Istruzione: distribuzione percentuale nella Provincia di Torino

Nota: non è classificato il grado di istruzione per il 35% dei lavoratori nella Provincia di Torino



Cittadinanza: distribuzione Provincia di Torino

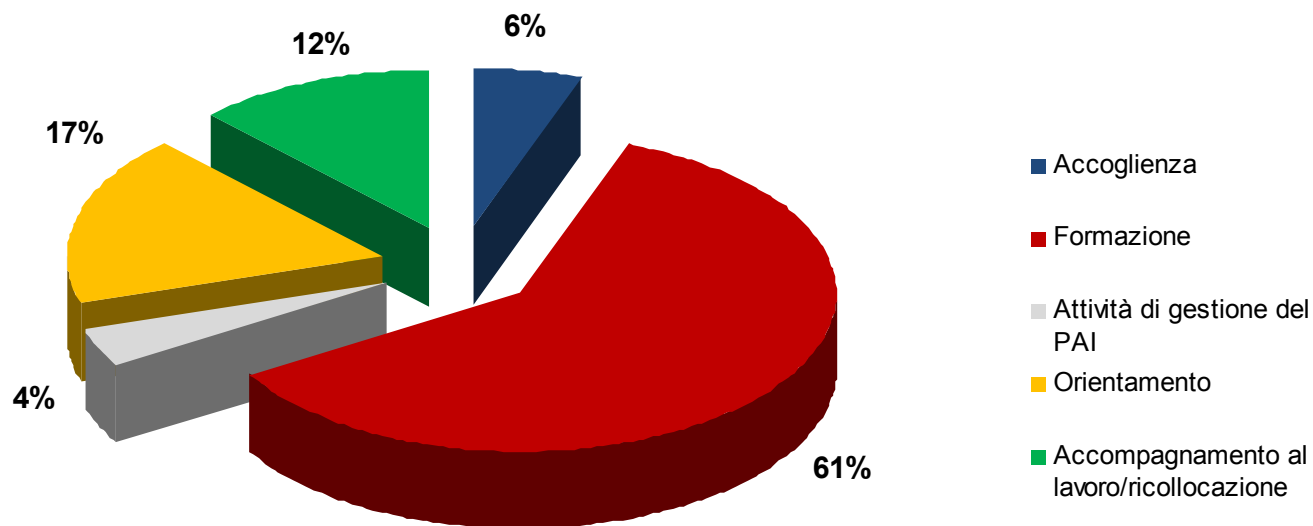


- Non vi è **differenza** significativa tra la distribuzione nel territorio provinciale e quella dei singoli bacini

Le comunità più numerose:

- I **Romeni** pari al **4,2%** dei lavoratori coinvolti nel progetto crisi
- I **Marocchini** pari al **2,2%** dei lavoratori coinvolti nel progetto crisi

Ore erogate per tipo di servizio



Sono state erogate complessivamente 742.525 ore con una media di 7.5 ore per lavoratore.



Percorsi erogati

- Tutti i lavoratori coinvolti hanno effettuato il servizio di accoglienza
- I partecipanti hanno usufruito di più servizi tra quelli disponibili
- in particolare: il 37% che ha frequentato uno o più corsi di formazione ha effettuato anche l'orientamento professionale e di questi il 12% ha partecipato a servizi di ricollocazione
- Il 13% ha partecipato a servizi di orientamento e ricollocazione



Gli allievi

- sono stati coinvolti **9.018** lavoratori di cui il 38.1% sono donne;
- i lavoratori **stranieri** rappresentano il **10%** dei partecipanti ai corsi;
- il **27.2%** dei lavoratori in formazione ha frequentato **due o più corsi**;
- il **65.7%** ha un titolo di studio **uguale** o **inferiore** alla **licenza media** o obbligo di istruzione;
- Il **46.2%** ha un'età **superiore** ai **45 anni**; il 42.2% ha un'età compresa tra 30 e 44 anni;
- La **media di ore** di formazione erogate per allievo è di **50.2**;
- il **74%** dei corsi ha una **durata compresa** tra le **21** e le **60** ore;
- i **corsi a catalogo** che rilasciano una certificazione di qualifica o specializzazione nel **74%** dei casi hanno una durata superiore alle **300 ore**;

Nota: non è classificato il grado di istruzione per il 31% dei lavoratori partecipanti ai corsi di formazione



Corsi: distribuzione allievi per i principali ambiti formativi

- **Informatica** - corsi modulari riconducibili alla patente europea ECDL; gli iscritti hanno un'età prevalentemente superiore ai **40 anni** e il **62.4%** ha un titolo di studio di **licenza media/obbligo di istruzione**;
- **Lingue straniere** - il **35%** ha partecipato a un corso di **inglese** principiante/elementare corrispondente al livello **A1/A2** del Portfolio Europeo delle Lingue, Il **61%** ha frequentato corsi con competenze superiori riconducibili al livello **B1/B2**;
- il **27.2%** dei lavoratori in formazione ha frequentato **due o più corsi** di breve durata; Per rendere più fruibile un percorso di **qualifica/specializzazione**, che prevede solitamente una durata superiore alle 200 ore, si è avviata una sperimentazione su alcuni profili professionali, che verranno suddivisi in moduli fino al raggiungimento finale della certificazione.

Indagine sulle opinioni dei lavoratori che hanno partecipato al percorso di Formazione/ricollocazione previsto dal Progetto Crisi

Destinatari

Lavoratori cassaintegrati in deroga o in mobilità che nell'anno 2010 hanno partecipato al *Progetto crisi* (con un solo corso di formazione e/o un'azione di ricollocazione)

Tema dell'indagine

L'opinione dei lavoratori sulle varie fasi del percorso (accoglienza, formazione professionale e percorso di ricollocazione)

Strumento dell'indagine

Questionario semi-strutturato auto compilato (invio per posta)

Popolazione

3814 lavoratori

Campione

1042 rispondenti, corrispondenti al **28,5%** della popolazione
(campione auto selezionato in base ai ritorni)



Alcune osservazioni dei risultati

- **Il Case Manager figura chiave**: laddove il Case Manager ha seguito il percorso di costruzione e gestione del progetto, si è rivelato un maggior grado di soddisfazione per gli aspetti che riguardano la definizione del PAI e l'esperienza di costruzione e gestione del progetto, e viceversa coloro che reputano di non essere stati sufficientemente seguiti danno un giudizio decisamente più basso, talvolta anche insufficiente.
- per quanto riguarda le attività di orientamento, quelle che prevedevano incontri individuali con l'orientatore sono state maggiormente percepite e comprese. Il **43%** dei partecipanti all'indagine **non ricorda** o **non risponde** alla domanda sull'effettuazione del bilancio di prossimità;

Alcune osservazioni dei risultati

I corsi di Formazione professionale

- i giudizi di gradimento **non si discostano** molto da quelli rilevati su allievi di altre direttive;
- sono **elevati** i giudizi di gradimento **sui docenti e laboratori**;
- i corsi risultano dare maggiori risultati in termini di arricchimento delle **conoscenze personali (68%)** che non di delle competenze professionali (15%);
- il **5%** dei partecipanti all'indagine ritiene che il corso **non sia servito a nulla**;

Le azioni di ricollocazione:

- **elevata percentuale** di partecipanti che **non ricorda o non risponde** alle domande (meno di un terzo delle persone coinvolte ha partecipato ad un percorso di ricollocazione);
- Il **15%** dei partecipanti ritiene che l'attività **non sia servita a nulla**;
- **l'aspettativa** su questo tipo di percorso è **molto elevata**, (è probabile una piena soddisfazione della persona solo nel caso trovi un nuovo posto di lavoro);



- **Presa in carico** del lavoratore attraverso la **personalizzazione** dell'intervento
- **Costruzione di una rete territoriale efficace** tra tutti i soggetti coinvolti, trasformazione della relazione tra pubblico e privato
- **Flessibilità dei servizi** al lavoro e della formazione (possibilità di **integrare** il catalogo, in ogni momento, su specifiche **esigenze del lavoratore o dell'azienda**)
- **Rapporto di fiducia** tra lavoratori, sistema pubblico e privato attraverso l'azione professionale del **Case Manager**
- **Integrazione** tra strumenti di politica del lavoro e formazione professionale
- **Coinvolgimento** in politiche attive di lavoratori che normalmente non partecipano ad interventi di **lifelong learning**, valorizzando un periodo di inattività

- Difficoltà di intervento nei casi di **cashe brevi** e a “**singhiozzo**”
- Scarsa tempestività nella **comunicazione** delle sospensioni da parte delle aziende
- Difficoltà nel reperire i **fabbisogni aziendali**
- **Limitata efficacia** dell'intervento quando manca il supporto delle parti sociali e delle imprese
- Difficoltà di **monitoraggio** dei lavoratori sospesi e il coinvolgimento dei non intercettati
- Scarsa **cultura alla partecipazione** a interventi di politica attiva