

REGIONE CAMPANIA - Giunta Regionale - Seduta del 21 luglio 2006 - Deliberazione N. 996 - Area Generale di Coordinamento N. 17 - Istruzione - Educazione - Formazione Professionale - Politica Giovanile e del Forum Regionale della Gioventù - Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro (O.R.M.E.L.) - **Progetto I.So.La. (Inserimento Sociale attraverso il Lavoro). Presa d'atto della Convenzione tra il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e la Regione Campania.**

#### PREMESSO

\* che l'art. 78, comma 2 della legge n° 388 del 23 dicembre 2000, autorizza il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ad intervenire in favore delle Regioni previa stipula di convenzioni, in riferimento a situazioni di straordinarietà;

\* che è stato presentato dalla Regione Campania al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale il Progetto I. So. La. (Inserimento Sociale attraverso il Lavoro) finalizzato alla realizzazione di Work Experience per 4000 soggetti appartenenti a categorie con difficoltà di inserimento, reinserimento o permanenza nel mercato del lavoro;

\* che è stata stipulata una convenzione tra il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e la Regione Campania che individua le modalità di trasferimento delle risorse destinate alla realizzazione delle azioni progettuali, e le Istituzioni coinvolte nel monitoraggio e controllo delle attività poste in essere;

#### Considerato

\* che la spesa complessiva relativa all'attuazione del progetto presentato sarà pari ad euro 30.000.000,00 (Trentamiloni/00) così ripartiti:

a) euro 8.000.000, 00 (ottomilioni/00) a carico della Misura 3.2 del P.O.R. - Campania 2000/2006;

b) euro 22.000.000,00 (Ventiduemilioni) quale contributo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

#### Ritenuto

\* di prendere atto della convenzione stipulata tra il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e la Regione Campania per l'attuazione del Progetto I. So. La.;

\* di individuare le risorse finanziarie a carico della Misura 3.2 del P.O.R. - Campania 2000/2006 necessarie per la realizzazione delle azioni progettuali.

Propone e la Giunta in conformità, a voti unanimi

#### DELIBERA

Per tutto quanto espresso in narrativa che qui si intende integralmente riportato:

\* Di prendere atto della Convenzione stipulata, in data 22 giugno 2006, tra il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e la Regione Campania, che individua le modalità di trasferimento delle risorse finanziarie destinate alla realizzazione per la durata di mesi 12 (6+6) delle azioni del progetto I. So. La. (Inserimento Sociale attraverso il Lavoro), che allegata al presente atto ne forma parte integrante;

\* di destinare alla realizzazione di tale intervento risorse pari ad euro 8.000.000/00 (ottomilioni/00) a valere sulle economie di Gestione delle Misure 3.2 e 3.3 e sulle disponibilità esistenti della Misura 3.2;

\* di provvedere, con atto successivo, all'individuazione del capitolo di spesa, dove appostare le risorse finanziarie trasferite dalla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali degli incentivi all'occupazione e dalla Direzione Generale per le Politiche, l'Orientamento e la Formazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, rispettivamente nella misura di euro 11.000.000,00 (Undicimilioni/00) ciascuna, per un totale complessivo di euro 22.000.000,00 (Ventiduemilioni/00);

\* di demandare al Dirigente del Settore Orientamento Professionale, in qualità di Responsabile della Misura 3.2 del P.O.R. - Campania 2000/2006, gli atti consequenziali necessari per porre in essere tutte le azioni previste dal progetto I. So. La., fermo restando quanto previsto dalle procedure per la gestione del F.S.E.;

\* di inviare il presente atto al Settore Stampa e Documentazione per la pubblicazione integrale sul B.U.R.C.;

\* di trasmettere, per quanto di rispettiva competenza, copia della presente deliberazione all'Autorità di Gestione ed all'Autorità di pagamento del P.O.R. - Campania 2000/2006 - Fondo Sociale Europeo - all'A.G.C. Rapporti con gli Organi Nazionali ed Internazionali, all'A.G.C. Bilancio, Ragioneria e Tributi, all' A.G.C. n° 17, al Settore Formazione Professionale ed al Settore Orientamento Professionale per gli adempimenti consequenziali.

Il Segretario  
*Brancati*

Il Presidente  
*Bassolino*



**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**

e

**REGIONE CAMPANIA**

**VISTO** l'art. 78, comma 2 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388 che autorizza il Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale ad intervenire in favore delle Regioni, previa stipula di convenzioni, in riferimento a situazioni di straordinarietà;

**CONSIDERATE** le gravi problematiche occupazionali del bacino dei disoccupati o inoccupati della Regione Campania;

**VISTO** il Progetto I.So.La. (Inserimento Sociale attraverso il Lavoro) presentato dalla Regione Campania al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, finalizzato alla realizzazione di work experience per soggetti appartenenti a categorie con difficoltà di inserimento, reinserimento o permanenza nel mercato del lavoro;

**CONSIDERATO** che il progetto di cui al capoverso precedente prevede la realizzazione di azioni di work experience strutturate in 6 mesi di attività formativa ed in 6 mesi di inserimento lavorativo;

**CONSIDERATO** che il progetto prevede che durante il periodo di work esperienze i soggetti beneficiari percepiscano il rilascio di un Voucher formativo pari a € 500 al mese per i primi sei mesi e di un sostegno al reddito per un importo pari a € 500 al mese per i successivi 6 mesi;

**RITENUTO** di contribuire alla realizzazione delle azioni previste dal progetto "I.So.La." con l'erogazione di un contributo finanziario;

**CONVENGONO**

**ART. 1**

Le premesse e l'allegato progetto "I.So.La." fanno parte integrante del presente atto.

**ART. 2**

1. La spesa complessiva relativa all'attuazione del progetto presentato dalla Regione Campania, pari a € 30.000.000,00 (trentamiloni/00), viene ripartita come di seguito indicato:

a) € 8.000.000,00 (ottomiloni/00) a carico della Regione Campania;

b) € 22.000.000,00 (ventiduemiloni/00) quale contributo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di cui:

1. € 11.000.000,00 (undicimiloni/00) a carico del Fondo per l'Occupazione;
2. € 11.000.000,00 (undicimiloni/00) a carico del Fondo di Rotazione ex lege n. 236/93;

2. La Regione Campania si impegna ad utilizzare le risorse attribuite con il presente atto per la realizzazione delle azioni individuate nel progetto I.So.La. in favore dei soggetti nel progetto medesimo identificati.

3. Le risorse finanziarie di cui al comma 1, lettera b), punto 1, del presente articolo saranno trasferite alla Regione Campania dalla Direzione generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale nella misura di 11 milioni di euro, quali accreditamento di fondi statali vincolati alle finalità della presente convenzione, sul conto corrente intestato alla Regione medesima, istituito presso la Tesoreria Centrale dello Stato.

4. Le risorse finanziarie di cui al comma 1, lettera b), punto 2, del presente articolo saranno trasferite alla Regione Campania dalla Direzione generale per le Politiche, l'Orientamento e la Formazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale nella misura di 11 milioni di euro, quali accreditamento di fondi statali vincolati alle finalità della presente convenzione, sul conto corrente intestato alla Regione medesima, istituito presso la Tesoreria Centrale dello Stato.

5. Per le modalità di rendicontazione e controllo delle risorse finanziarie di cui al comma 1, lettera b), punto 2 del presente articolo, sarà stipulata un'apposita convenzione operativa con la stessa Direzione Generale per le Politiche, per l'Orientamento e la Formazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e l'Assessorato competente della Regione Campania.

#### ART. 3

Le risorse a valere sul Fondo per l'Occupazione, per un importo complessivo pari a € 11.000.000, sono finalizzate all'erogazione del sostegno al reddito, per un importo pari a € 500 mensili e per un periodo non superiore a 6 mesi. Il sostegno al reddito potrà essere erogato tramite dall'INPS con modalità definite autonomamente dalla Regione Campania. Il sostegno al reddito non comprende le prestazioni accessorie e non è compatibile con altro trattamento previdenziale o indennità.

#### ART. 4

1. Il monitoraggio ed il controllo delle azioni previste dal progetto sono realizzati dalla Regione Campania di concerto con le altre istituzioni territoriali coinvolte nel progetto medesimo.

2. Si precisa che il monitoraggio e il controllo delle risorse finanziarie trasferite alla Regione Campania dalla Direzione Generale per le Politiche, per l'Orientamento e la Formazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale saranno realizzati secondo le modalità indicate nella convenzione di cui al comma 5 del precedente articolo 2.

3. Entro il 31/12/06 il coordinamento del progetto si riunirà per la valutazione della sperimentazione e la programmazione di eventuali interventi di carattere strumentale a valere sulla nuova programmazione 2007/2013.

Roma, 22/06/06

Ministero del Lavoro e  
della Previdenza Sociale

Il Ministro  
On. Cesare Damiano

---

Regione Campania

Il Presidente della Giunta  
On. Antonio Bassolino

---

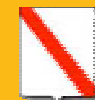
Regione Campania  
Assessorato Istruzione, Formazione e Lavoro Programma

# I.So.La

Inserimento Sociale attraverso il Lavoro



*versione definitiva presentata al  
Ministero del Lavoro e della  
Previdenza Sociale  
Roma, 21 Giugno 2006*



# INDICE

<b>Il contesto UE</b>	<b>3</b>
<b>Il contesto Regionale</b>	<b>6</b>
<b>I target di riferimento del programma I.So.La</b>	<b>9</b>
<b>Azione: Programma I.So.La</b>	<b>13</b>
<b>I servizi I.So.La</b>	<b>14</b>
<b>Lo strumento delle <i>Work Experience</i></b>	<b>20</b>
<b>L'accesso attraverso il "Voucher"</b>	<b>22</b>
<b>Le singole linee d'intervento</b>	<b>23</b>
<b>I.So.La 1</b>	<b>23</b>
<b>I.So.La 2</b>	<b>24</b>
<b>I.So.La DLD</b>	<b>26</b>
<b>Budget complessivo</b>	<b>27</b>

## IL CONTESTO UE

### Linee di indirizzo

Una delle principali novità della riforma della politica di coesione predisposta dalla Commissione europea (e condivisa da tutti i paesi) per il periodo 2007-2013 è il tentativo di rafforzare, a livello europeo e nazionale, l'identificazione, la visibilità e la verificabilità degli obiettivi strategici di questa politica, e di meglio legarli agli obiettivi di sviluppo fissati nei vertici di Lisbona e Goteborg. L'obiettivo di rendere l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica nel mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale, richiede una strategia globale volta a:

- predisporre il passaggio verso un'economia e una società basate sulla conoscenza migliorando le politiche in materia di società dell'informazione e di R&S, nonché accelerando il processo di riforma strutturale ai fini della competitività e dell'innovazione e completando il mercato interno;
- modernizzare il modello sociale europeo, investendo nelle persone e combattendo l'esclusione sociale.

Tra gli aspetti fondamentali che caratterizzano una vera politica di coesione possono individuarsi anche:

1. l'istruzione e la formazione per vivere e lavorare nella società dei saperi;
2. la creazione di posti di lavoro più numerosi e migliori per l'Europa attraverso lo sviluppo di una politica attiva dell'occupazione;
3. la modernizzazione della protezione sociale;
4. la promozione dell'inclusione sociale.

Gli investimenti per le infrastrutture, lo sviluppo delle imprese e la ricerca favoriscono la creazione di posti di lavoro a breve termine. Per ottimizzare l'impatto occupazionale di questi investimenti occorre sviluppare ulteriormente il capitale umano.

In termini di sviluppo del capitale umano, le linee guida per l'occupazione evidenziano tre priorità per le politiche degli Stati membri:

- far sì che un maggior numero di persone arrivi e rimanga sul mercato del lavoro e modernizzare i sistemi di protezione sociale;
- migliorare l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese e rendere più flessibile il mercato del lavoro; di posti di lavoro a breve termine, grazie agli effetti immediati, e a più lunga scadenza, grazie alle loro ripercussioni positive sulla competitività.

In linea con queste priorità, va rivolta la debita attenzione agli investimenti destinati a migliorare l'efficienza della pubblica amministrazione e a potenziare le infrastrutture didattiche e sanitarie.

Piano d'azione di Lisbona: Ambiti fondamentali di policy	Politiche di Lisbona per rendere efficace la politica di Coesione: attraverso la regolazione e gli investimenti			Politiche di Coesione per raggiungere gli obiettivi di Lisbona: progetti e procedure		
	Livello comunitario		Stati Membri	OB. 1	OB. 2	OB. 3
	Regolazione	Investimenti				
<b>8. Aumentare l'occupazione e modernizzare il sistema di protezione sociale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Proposta su pari opportunità e trattamento</li> <li>· Legislazione in materia di immigrazione</li> </ul>		<p>Migliorare le politiche attive per il mercato del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Migliorare le strutture per i servizi all'infanzia, specialmente dove i tassi di occupazione sono particolarmente bassi</li> <li>· Migliorare le strutture per anziani e disabili</li> <li>·</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Aumentare l'attenzione verso le risorse umane e la partecipazione al mercato del lavoro sia come obiettivo diretto sia come strategia complementare in altri progetti</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Priorità tematiche, come l'immigrazione, collegate ad ampie aree geografiche</li> <li>· Sviluppo di operazioni quadro e progetti strutturanti di rilievo</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Promuovere i servizi per l'impiego ed altri strumenti per coloro che cercano occupazione e la popolazione inattiva</b></li> </ul>		



Piano d'azione di Lisbona: Ambiti fondamentali di policy	Politiche di Lisbona per rendere efficace la politica di Coesione: attraverso la regolazione e gli investimenti			Politiche di Coesione per raggiungere gli obiettivi di Lisbona: progetti e procedure		
	Livello comunitario		Stati Membri	OB. 1	OB. 2	OB. 3
	Regolazione	Investimenti				
9. Migliorare l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese e la flessibilità dei mercati del lavoro	Legislazione sulla sostenibilità delle pensioni		Migliorare l'allineamento dei salari alla produttività rasformare il lavoro sommerso in lavoro regolare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Finanziare progetti locali per la fornitura di beni pubblici locali per mezzo dei quali la trasformazione del lavoro sommerso in lavoro regolare (e più produttivo) sia reso conveniente</li> </ul>		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Progetti per favorire la formazione professionale dei lavoratori più anziani</li> </ul>		
10. Aumentare l'investimento in capitale umano attraverso il miglioramento dell'istruzione e della formazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direttiva sul riconoscimento dei titoli professionali</li> <li>Adozione del programma di formazione continua</li> <li>Proposta per una strategia dell'UE per l'Istruzione Superiore Europea</li> </ul>		Strategie nazionali per la formazione continua Aumentare la partecipazione e la qualità della formazione professionale, specialmente nelle aree in ritardo, dove esiste un divario di competenza <ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentare la quota della spesa pubblica e privata in materia di istruzione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentare e migliorare l'uso dei fondi per il miglioramento dell'istruzione obbligatoria</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Progetti per migliorare la mobilità transfrontaliera dei professionisti</li> <li>Progetti a supporto della possibilità di impiegare i livelli di istruzione conseguiti</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Progetti per sperimentare percorsi concreti verso la formazione continua</li> </ul>		

## IL CONTESTO REGIONALE

### Analisi

I dati disponibili dall'indagine Istat sui sistemi locali di lavoro per il territorio della Campania evidenziano che:

A) L'analisi degli indicatori di struttura, demografici e familiari, rileva una forte variabilità fra i Sistemi Locali dei Grandi Comuni. La densità della popolazione è massima nel Sistema Locale di Napoli (pari a 3.957,2 residenti per Km<sup>2</sup>).

Il rapporto tra la popolazione con 65 anni e più e quella con meno di 15 anni (l'indice di vecchiaia) passa dal valore massimo (240,5) registrato nel Sistema Locale di Genova a quello minimo (63,7) del Sistema Locale di Napoli. A Napoli gli anziani per un bambino sono meno di 2.

B) Il numero medio di componenti per famiglia supera di poco le 2 unità nei Sistemi Locali di Genova e di Bologna (2,2), mentre è pari a 3,2 nel Sistema Locale di Napoli. I valori percentuali più elevati di coppie con figli si rilevano nei Sistemi Locali del Sud (Napoli = 66,4%).

C) Nell'Italia Meridionale vi è una struttura settoriale eterogenea. Sono presenti i consolidati Sistemi Locali dell'industria automobilistica, frutto del decentramento produttivo da parte di imprese del Nord Italia. La varietà di situazioni che contraddistinguono il Mezzogiorno e al tempo stesso la strutturazione di un'area industrializzata composita accomuna la Campania, la Basilicata e la Puglia.

La Regione Campania, in particolare negli ultimi anni, ha investito nelle politiche in materia di istruzione, formazione e politiche del lavoro eleggendole a campo di azione privilegiato ed autonomo, in risposta agli stimoli comunitari della Strategia di Lisbona, ma anche a prezioso strumento a supporto dello sviluppo di altri settori di intervento regionali quali l'industria, i beni culturali, le imprese, l'innovazione.

La relazione "Bilancio dei risultati raggiunti"<sup>1</sup> relativamente ai settori istruzione, educazione, formazione professionale, politica giovanile, osservatorio regionale del mercato del lavoro ha messo in luce la presenza di una cornice programmatica non formalizzata all'interno della quale i numerosi interventi implementati hanno trovato una collocazione e un'integrazione coerente rispetto alle priorità di intervento regionali.

---

<sup>1</sup> Relazione "Bilancio dei risultati raggiunti", a cura dell'Assessorato Istruzione, Educazione, Formazione Professionale, Politica giovanile, Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro, febbraio 2005.

Le scelte strategiche perseguite dalla Regione, anche con riferimento al periodo di programmazione 2000-2006 del FSE, possono essere prioritariamente ricondotte al rafforzamento del capitale umano inteso come elemento indispensabile dello sviluppo del territorio, alla gestione delle competenze regionali in tema di mercato del lavoro ed al contrasto del disagio sociale. In particolare, l'obiettivo della Regione è stato quello di mettere in atto più interventi tesi alla costruzione di un sistema di governo e di azione concreta puntando su:

- innovazione e integrazione tra politiche dell'istruzione-formazione-lavoro e sociali insieme a quelle dell'innovazione e della ricerca per consentire una crescita economica sostenibile basata sulla "conoscenza" e con nuovi e migliori posti di lavoro e maggiore coesione sociale;
- mantenimento di una regia pubblica del mercato del lavoro e della realizzazione di un sistema regionale di servizi per l'impiego;
- sostegno alla qualificazione del sistema della formazione;
- stabilizzazione dei rapporti di lavoro, iniziative per l'emersione e per la riduzione del divario tra occupazione maschile e femminile;
- tutela dei diritti di tutti i soggetti che operano sul mercato del lavoro anche attraverso l'apprendimento permanente in grado di incrementare nei soggetti la capacità di acquisire e mantenere il lavoro;
- contrasto delle forme di discriminazione negli accessi al lavoro e sostegno alle pari opportunità;
- promozione della concertazione sociale.

Nell'ambito dell'integrazione tra sistemi, la dispersione scolastica ha rappresentato un nodo fondamentale affrontato con interventi di sostegno all'ampliamento dell'offerta e per favorire l'inclusione scolastica e formativa, anche all'interno della nuova cornice normativa data dalla legge regionale per il Diritto allo studio.

Anche la diffusione delle nuove tecnologie e l'innovazione dei processi di apprendimento hanno costituito un'area prioritaria di intervento. Sul versante del sistema dell'offerta formativa, l'introduzione dell'accreditamento per la Formazione a Distanza (FAD), costituisce un tassello portante per avvicinare il sistema formativo regionale a modalità e strumenti più avanzati di formazione, anche nell'ottica di colmare i *gap* conseguenti alla maggiore distanza di alcuni territori regionali dalle principali sedi formative.

Tra le azioni concrete di integrazione tra i sistemi, si sottolinea l'efficacia delle azioni di *work-experience*, con l'obiettivo di offrire l'opportunità di un contatto diretto con il mondo delle imprese, attraverso un approccio di carattere formativo finalizzato ad un più rapido inserimento lavorativo. A favore dei giovani, la Regione ha anche promosso un piano organico di

interventi e di politiche realizzato dai vari Settori, volto a garantire il sostegno e lo sviluppo dei loro diritti nonché la loro partecipazione attiva.

Nel corso del quinquennio 2002-2005 L'Amministrazione Regionale ha promosso e sostenuto, anche, l'attivazione di numerosi interventi di formazione continua per incoraggiare la capacità di adattamento delle imprese e dei loro lavoratori. Accanto, nell'ambito delle iniziative a favore dello sviluppo della competitività delle imprese e in particolare delle PMI, sono state finanziate attività di informazione e per la costruzione di reti e partenariati fra aziende.

## **I target di riferimento del programma ISOLA**

Il Programma I.So.La nasce dalla sperimentazione di una azione di orientamento e miglioramento della occupabilità di soggetti disoccupati di lunga durata appartenenti a fasce di marginalizzazione sociale, avviato d'intesa tra il Ministero del Lavoro, la regione campania, la Provincia di Napoli ed il Comune di Napoli nel luglio 2003.

Il progetto coinvolgendo e potenziando le strutture dei Centri per l'Impiego della Provincia di Napoli ha avviato una azione sperimentale di orientamento di gruppo su circa 10.000 utenti del territorio provinciale che, attraverso un meccanismo di prenotazione automatica hanno avuto accesso ad un colloquio informativo e ad un modulo orientativo sulle nuove regole dei servizi per l'impiego nonché sull'utilizzo degli strumenti informatici per la ricerca di lavoro. Al termine di tale sperimentazione i soggetti coadiuvati da un sito tematico e da una forte sinergia con i canali informativi dei CPI e del Comune di Napoli hanno avuto la possibilità di accedere a percorsi brevi di formazione (che non consentivano l'accesso alla qualifica professionale).

Dalla verifica sperimentale delle attività svolte si è potuto individuare alcuni target di intervento e soprattutto identificare i principali deficit metodologici che l'approccio di formazione standard (strutturato) mostrava in relazione ai partecipanti ed al contesto.

Il campione di partecipanti al progetto Disoccupati di Lunga Durata di cui sopra, infatti, rappresentava per età, condizione sociale, titolo di studio e territorio di provenienza una approssimazione ottimale della popolazione degli iscritti ai servizi per l'impiego della provincia di Napoli dell'anno 2001 (circa 500.000 unità) depurato dei soggetti in possesso di laurea e sovra pesato leggermente su aree territoriali periferiche .

L'analisi dei percorsi e delle criticità emerse nel corso della sperimentazione hanno evidenziato alcuni deficit nelle capacità di apprendimento dei soggetti a più forte marginalizzazione, dettati dal contesto socio ambientale di provenienza. Si è rimarcata invece una interessante propensione «all'adesione» al programma che si è tramutata in continuità delle presenze e sufficiente coinvolgimento soprattutto nelle attività di stage.

L'analisi di tali contesti, infatti, suggerisce che gli interventi volti alla formazione e all'apprendimento degli individui privilegino un'ottica integrata che sappia coniugare da un lato la necessità della costruzione della «cittadinanza attiva», dall'altro istruire percorsi formativi flessibili nell'ottica del *life long learning*.

Le politiche formative ed educative devono avere la capacità di elaborare strumenti di cambiamento che mettano in moto nuovi processi di sviluppo e, all'interno di questi, sappiano perseguire gli obiettivi dell'occupabilità e adattabilità professionale, dell'inclusione sociale, dell'autorealizzazione, della cittadinanza attiva.

L'apprendimento diventa, quindi, il fulcro strategico su cui pensare alla costruzione della società della conoscenza in tutte le sue articolazioni.

E' cambiata l'organizzazione della vita. In pochi decenni si è passati da una sequenza rigida per fasi successive (l'istruzione, il lavoro, la pensione) a percorsi intermittenti, articolati, incerti verrebbe da dire. In tali percorsi agli individui viene richiesta disponibilità al cambiamento e capacità (competenze) per governare le continue sollecitazioni al cambiamento.

Da queste considerazioni scaturisce l'importanza di un sistema di apprendimento/formazione che investa l'intera esistenza degli individui, ma anche l'esigenza di politiche appropriate che accompagnino e sostengano l'impatto di tale cambiamento.

Le indagini sulle caratteristiche socio-culturali della popolazione adulta producono efficaci rappresentazioni dei processi in atto nella società e rendono possibile, in un'ottica comparativa, la costruzione di strumenti di *policy*.

In una ricerca sulle competenze alfabetiche della popolazione adulta nei paesi Oecd – Ocde, sviluppata tra il 1994 e il 2000, *International Adult Literacy Survey e Second International Adult Literacy Survey*, si è osservato per la prima volta direttamente come si distribuiscono quelle competenze fondamentali che garantiscono l'accesso alla comprensione e produzione di informazione e di comunicazione attraverso l'uso di testi e materiali scritti (literacy/letteralismo).

L'Italia, nelle cinque scale Ials – Sials, si colloca nell'ultimo gruppo con l'8% di popolazione che risulta avere competenze "complete".

Il campione italiano nella ricerca si caratterizza per la diversa distribuzione delle competenze nelle quattro aree geografiche (Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Sud-Isole) e nelle diverse fasce di età e soprattutto il forte condizionamento dell'eredità culturale delle famiglie sulle performance dei giovani, dato che rileva la presenza o assenza di politiche di *welfare* atte a supportare anche culturalmente i percorsi esistenziali di individui e gruppi.

Sono rilevanti, sul campione italiano, una serie di indicatori<sup>2</sup>:

- la conferma della fascia di età 31 – 45 come momento critico, in cui si inizia a manifestare un impoverimento di competenze (processo che si accentua nella fascia successiva 46-60 anni);
- la limitata coerenza tra competenze possedute e titolo di studio conseguito;
- l'importanza delle variabili "occupazione" e "partecipazione ad attività di formazione in età adulta" in relazione allo sviluppo di competenze;
- la debolezza diffusa delle competenze matematiche funzionali.

---

<sup>2</sup> Fonte: All Letteralismo e abilità per la vita. Rapporto indagine pilota, Edizioni Plus Università di Pisa, giugno 2003

La Campania, regione coinvolta come campione nella ricerca IALS-SIALS, presenta caratteristiche strutturali del MdL e del suo legame con il sistema formativo che confermano la necessità di azioni integrate, basate su programmazione pluriennale e soprattutto focalizzate su target di età differenziati. L'intervento su tali categorie consente di ridurre il "disorientamento" e l'intervallo "bianco" nell'accesso al lavoro (per i più giovani con un potenziale di occupabilità più elevato) e costruire percorsi personalizzati di *empowerment* o di *competence building* assistiti per i soggetti meno giovani e appartenenti a fasce a più alto rischio di marginalizzazione.

I risultati dello studio sui gap di competenze riportato in nota, sono presentati sulla base della elaborazione statistica di una serie di questionari somministrati al campione di indagine che permette di costruire una scala di abilità per le due tipologie di prove (*literacy* e *numeracy*). La classificazione delle risposte determina 5 livelli di performance caratterizzati dal numero di risposte esatte fornite. La divisione del *rank* per percentuale delle risposte esatte è lo strumento utilizzato che consente di individuare il livello di competenza che determinerà la classe di appartenenza. I livelli di performance vengono accorpati in 3 classi (A,B,C) a partire da quella che richiede abilità meno complesse a quelle più complesse.

Rispetto ai risultati complessivi, **la Campania evidenzia nelle fasce più giovani elementi di problematicità**: i giovani che sono in una età compresa tra i **16 ed i 30 anni** rappresentano il 27,6% di quelli che stanno nella classe A, il 43,2% nella classe B e soltanto il 32,6 nella classe C; gli effetti dei processi di scolarizzazione sulla popolazione giovane della Campania risultano meno evidenti che nelle altre regioni.

Nella **fascia di età 31-45 anni** si nota che il 42% raggiunge la classe C, ma il 30% circa si colloca nella classe A. Se si tiene conto che questa è la popolazione che, entrata nel MdL, ha una prospettiva di almeno 20 anni di attività lavorativa, si presenta come popolazione che richiede interventi mirati di formazione continua per sostenere il mantenimento ed il miglioramento delle condizioni di occupabilità in relazione alle trasformazioni ed alle richieste del MdL.

La **fascia di età 46-65 anni** evidenzia il gruppo più consistente nella classe A ed è il meno presente nella classe C. Anche questa popolazione richiede interventi di manutenzione di competenze soprattutto in relazione ai processi di allungamento della vita attiva.

**Tab.** Le classi di competenza/Fasce di età.

	<b>Classe A</b>	<b>Classe B</b>	<b>Classe C</b>	Totale
<b>16-30 anni</b>	25,6%	39,0%	35,4%	100%
<b>31-45 anni</b>	29,6%	28,4%	42,0%	100%
<b>46-65 anni</b>	40,8%	25,0%	34,2%	100%

La condizione di occupazione è una variabile significativa in relazione al possesso di competenze. L'analisi dei singoli gruppi distinti per condizione lavorativa mette bene in luce che i due gruppi più competenti sono gli occupati ( il 38,1% raggiunge la classe C) e gli studenti (il 53,6% raggiunge la classe C). Il confronto tra le competenze della popolazione occupata e non occupata evidenzia l'importanza del lavoro nel mantenere/potenziare le competenze.

Età e lavoro/non lavoro sono sicuramente due elementi che condizionano le performance della popolazione adulta, come anche il rapporto tra competenza alfabetica funzionale e titolo di studio. In Italia, più che in altri paesi, il rapporto tra competenze e titoli di studio appare meno evidente, soprattutto per alcuni titoli. L'interpretazione che si presenta in via di ipotesi è la seguente: il nostro paese ha livelli di scolarità bassi (obbligo scolastico a 14 anni, dispersione nella secondaria superiore e nell'Università, percentuale di titoli successivi al diploma ancora molto ridotta)<sup>3</sup>. E' evidente che le persone fanno, fanno fare e fanno comunicare più di quanto un titolo di studio di livello basso da solo non garantirebbe. La popolazione italiana produce lavoro e comportamenti che reggono il confronto con paesi che hanno livelli di scolarità più elevati, questa constatazione richiede che si facciano tre considerazioni:

1. la popolazione produce strategie compensative rispetto alle conoscenze acquisite originariamente a scuola (il risultato degli occupati è una conferma in questo senso).
2. I processi di apprendimento che si concretizzano attraverso approcci non formali coinvolgono circa il 30% delle persone che nel nostro campione dichiarano di non seguire corsi di formazione/istruzione.
3. Strategie compensative di tipo individuale, non supportate da adeguati interventi di *lifelong learning* e di formazione continua, producono risultati che non reggono alla lunga e mantengono e producono differenze tra il nostro paese e gli altri paesi e condizioni di marginalità socio-culturale entro il nostro paese.

<sup>3</sup> Cfr Censis 2001



Per quanto riguarda la **situazione occupazionale**, i dati mettono in evidenza che le persone occupate in genere hanno raggiunto risultati di poco migliori del resto del campione, se si escludono quelli che si dichiarano studenti: gli occupati si collocano per il 59,7% nella classe A, il 30,6% nella classe B, il 9,7% nella classe C. La distribuzione dell'intero campione regionale nelle tre classi, a prescindere dalla situazione occupazionale, invece, si presenta nel seguente modo: il 59,8 è nella fascia A, il 31,6% nella classe B, il 8,5% nella classe C.

I disoccupati raggiungono risultati migliori degli occupati e di tutte le altre categorie occupazionali: il 50% nella classe A, il 33,3% nella classe B, il 16,7 nella classe C. Possiamo ipotizzare che tanti disoccupati sono di fatto studenti iscritti nelle liste di collocamento (il 60% dei disoccupati è nella fascia di età 16-30 anni).

Tale studio, ovviamente non tiene conto di ulteriori variabili intervenienti nel calendario di vita di soggetti appartenenti a contesti a più alto rischio (sia area sociale che penale).

### **AZIONE: PROGRAMMA I.So.La**

Il programma I.So.La si caratterizza come una nuova proposta di intervento integrato tra la Regione Campania, la Provincia di Napoli ed il Comune di Napoli ed è volto **all'inserimento sociale attraverso il lavoro** di tre target di riferimento considerati significativi. Giovani dai 18 ai 25 anni (Isola giovani 1), Giovani dai 26 ai 35 anni (isola giovani 2) e dei disoccupati dld dai 36 anni in poi. Il progetto utilizza lo strumento della *work experience* e, per quanto riguarda l'area dei dld di percorsi sostenuti anche con l'utilizzazione di strumenti del *Welfare*, con l'obiettivo dell'occupabilità e dell'inserimento lavorativo e sociale. Il coordinamento di progetto Regione-Provincia-Comune di Napoli affida agli sportelli scuola, ai CPI ed ai Job center le attività di individuazione e selezione dei soggetti fruitori del programma a partire dalle sperimentazioni e dalle esperienze già maturate.

L'insieme dei servizi che assicurano il sostegno di sistema al progetto è riassumibile nella figura seguente:

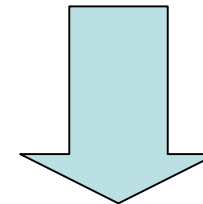
# i servizi I.So.la



JOB CENTER

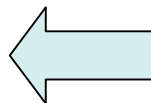
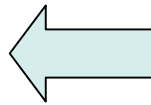
C.O.P./C.P.I

Sportelli Scuola



**Percorso formativo**  
(ambiente, turismo, servizi,  
edilizia, assistenza alle persone,  
altro)

**Percorso inserimento**  
autoimpiego, stage, progetti  
attività



- **Informazione orientativa**
- **Orientamento e progetti individuali per l'occupabilità**
- **Bilancio di competenze**
- **Portfolio professioni**
- **Orientamento ed avvio alla formazione**
- **Accompagnamento e tutoraggio**
- **Sostegno al reinserimento**
- **offerta, W.E. e percorsi di accompagnamento/inserimento**

L'articolazione degli interventi avviene per tipologia di settore e destinatari secondo lo schema di massima seguente .

Programma ISOLA	Fasce di età			
Area Intervento	18-25	26-35	36-over	
<i>Ambiente/vivibilità</i>			1500	
<i>Turismo</i>		500		
<i>Servizi alla persona</i>	500	500	500	
<i>Artigianato</i>	500			
<b>TOTALE</b>	<b>1000</b>	<b>1000</b>	<b>2000</b>	<b>4000</b>

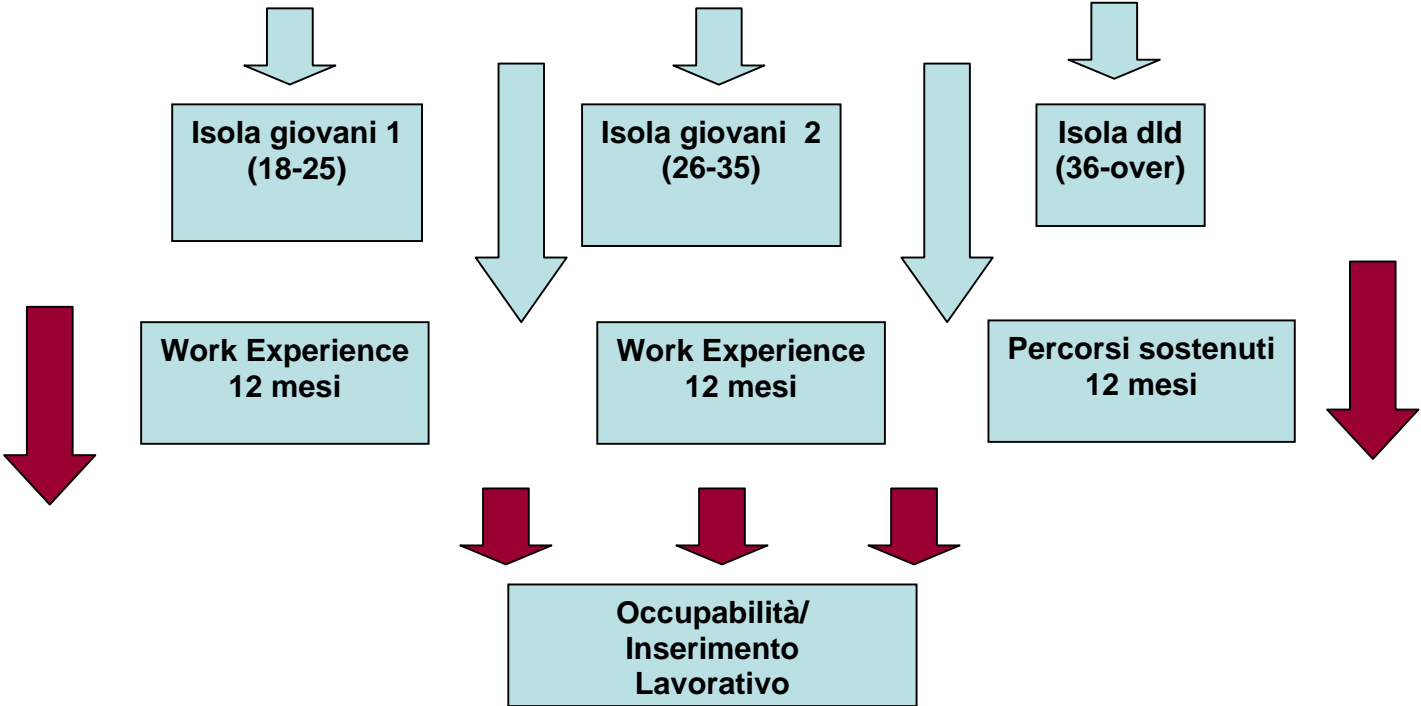
L'azione così individuata ha carattere di sperimentali di sistema e si candida, se valutata positivamente, a diventare un programma con carattere di pluriennali a valere sulla programmazione ormai prossima FSE 2007-2013.

Lo schema generale di progetto è riassunto dalla figura alla pagina seguente.

Articolazione sintetica dell'intervento



SPORTELLI SCUOLA, CPI E JOB CENTER



I percorsi individuali sono attivati direttamente attraverso gli sportelli scuola, i cpi ed i job center. Le scuole in collaborazione con gli Organismi di formazione provvedono al recupero dei saperi, all'alfabetizzazione informatica e all'acquisizione dei titoli dell'obbligo nell'ambito dei percorsi di sostegno.

**Azioni**  
Percorsi individuali avviati direttamente attraverso  
gli sportelli scuola i cpi e iJob Center

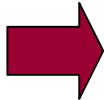
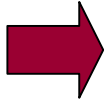
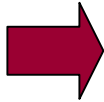
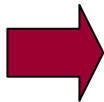
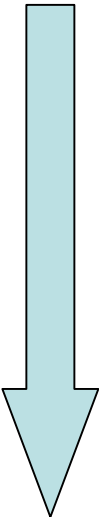
Scuole /Organismi formazione

Aziende

Recupero  
saperi      Informatica

Acquisizione  
Titoli  
obbligo

Inserimento  
Lavorativo  
(Stage e tirocini)



Ambiente

Turismo

Servizi

Edilizia

Artigianato

Altro

## Lo strumento delle Work Experience.

I percorsi previsti sono pensati per consentire oltre che una progettazione e attuazione da realizzare in stretta correlazione fra gli organismi di formazione e le imprese, anche un forte raccordo fra progettazione formativa ed analisi dei fabbisogni formativi aziendali.

Tale modello si differenzia dalla comune visione della progettazione formativa in quanto:

- colloca il progetto ancorandolo fortemente al suo contesto socio-culturale, organizzativo istituzionale e di business (fase politica);
- individua qualità distintive per ogni fase e rispettivi criteri di verifica;
- sposta in avanti rispetto alla conclusione dell'attività formativa, e cioè nella situazione di lavoro, il momento di completezza del processo inclusivo.

E' di fondamentale importanza la coerenza della prima fase, quella dell'orientamento, con il disegno di una formazione motivata dalle necessità di sviluppo dell'organizzazione e che sa controllare la capacità di produrre le competenze pregresse e attese.

I criteri di verifica sono necessari per confrontare ciò che si sta facendo con gli standard di qualità desiderati e predefiniti, e quindi permettono di valutare la "misura" della sua validità, indicando lo scostamento tra realizzato e atteso e offrendo spunti per azioni correttive e di miglioramento.

Con l'azione di *work experience* infatti, si vuole da una parte, raggiungere uno specifico obiettivo formativo, dall'altra si intende sperimentare e fare tesoro di un'esperienza di condivisione delle esigenze, e di concertazione delle politiche formative da parte del mondo della produzione e della formazione, con lo specifico obiettivo di favorire l'incontro tra domanda ed offerta.

Pertanto, da una parte la finalità del progetto si rivolge all'identificazione di una buona prassi da adottare ed avere a modello nella definizione di programmi finalizzati alla riduzione del mismatching tra il mercato dell'offerta di lavoro (e dell'offerta formativa) e il mercato della domanda di lavoro; dall'altra essa è direttamente correlata al raggiungimento dell'obiettivo formativo che sottende l'azione di *work experience*, ed alla definizione di un concreto canale di inserimento professionale per i giovani che parteciperanno al progetto o presso l'Azienda proponente, o presso altre strutture presenti nel territorio regionale.

Uno sbocco ipotizzabile di tali esperienze può essere la valorizzazione dello strumento dell'apprendistato (soprattutto per le fasce più giovani). L'apprendistato professionalizzante, una delle tre tipologie previste dal D.lgs. 276/03, costituisce il contratto di lavoro a carattere formativo destinato al conseguimento di una qualificazione attraverso un percorso formativo strutturato e certificato, rivolto ai giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 e della durata minima di due anni e durata massima di sei anni. Il contratto può, altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni



d'età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53. La qualificazione del lavoratore nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante deve essere intesa quale acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Non si persegue pertanto l'acquisizione di un titolo di studio o di una qualifica professionale del sistema di istruzione e formazione professionale, bensì l'accrescimento delle capacità tecniche dell'individuo al fine di farlo diventare un lavoratore qualificato.

Il nuovo apprendistato, così come configurato nel decreto legislativo di riforma del mercato del lavoro, vuole essere, quindi, uno strumento idoneo a costruire un reale percorso di alternanza tra formazione e lavoro, quale primo tassello di una strategia di formazione e apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita.

Il raggiungimento effettivo delle finalità sottese alla nuova disciplina dell'apprendistato presuppone il raccordo tra i sistemi della istruzione e quelli della formazione professionale.

## **L'accesso attraverso il "Voucher"**

Il sistema di accesso da sperimentare per tale programma di intervento prevede il rilascio di un Voucher formativo (sotto forma di dote servizi) intestato nominativamente all'utente e spendibile esclusivamente presso le imprese che aderiscono al programma. Il sistema prevede che le attività di supporto alla formazione siano riconosciute direttamente alle aziende proponenti (in partnership con soggetti accreditati per la formazione) mentre le indennità allievi ed i sostegni individuali per l'inserimento lavorativo vengano riconosciuti direttamente agli allievi .

Il Ministero del Lavoro a valere sulle attività della formazione professionale e la Regione Campania a valere sui fondi POR cofinanzieranno il progetto formativo individuale (work experience per i primi 6 mesi). Il Ministero del lavoro a valere sul Fondo Nazionale per l'occupazione finanzierà le indennità per l'inserimento lavorativo (ulteriori 6 mesi in continuità con i progetti formativi attivati e subordinati all'esito delle attività)

La Regione di concerto con le altre istituzioni coinvolte nel programma provvederà ad attivare il sistema di monitoraggio e controllo.

## **DESCRIZIONE DELLE SINGOLE LINEE DI INTERVENTO**

### **AZIONE: ISOLA GIOVANI 1 (18 – 25 anni)**

#### **Work experience (12 mesi)**

Tale intervento è volto a facilitare l'inserimento di disoccupati ed inoccupati nel mondo del lavoro e a qualificare il sistema economico locale promuovendo una forza lavoro qualificata, competente e adattabile.

Con tale strumento si intende offrire ai destinatari l'opportunità di un contatto diretto con una realtà lavorativa che, attraverso un approccio di carattere formativo, possa preludere ad un inserimento lavorativo.

Le "work experience" non rappresentano un vero e proprio rapporto di lavoro e, di conseguenza, non sono vincolanti per le imprese in termini di possibili assunzioni ma, oltre ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta, questi strumenti sono in grado di sostenere il processo di accoglienza delle imprese verso i giovani, favorendo, in alcuni casi, l'inserimento o il reinserimento lavorativo di soggetti in difficoltà rispetto al mercato del lavoro.

Le "work experience" sono costituite da:

- 1) modulo di orientamento;
- 2) esperienza lavorativa in Azienda;
- 3) Accompagnamento tutoriale
- 4) Attivazione di moduli integrativi (anche FAD)
- 5) verifica finale dei risultati conseguiti
- 6) certificazione competenze acquisite.

Il percorso integrato potrà realizzarsi a tempo parziale con orario giornaliero corrispondente a quello in uso presso la struttura ospitante per i contratti part – time.

I costi sono articolati come segue:

<b><i>Isola Giovani 1</i></b>	
Tipo Intervento	Work Experience
Costo voucher/mese	500
Durata Mesi	12 (6+6)
Costi generali azioni di sistema	1.400.000,00
Costo intervento stimato	€ 7.400.000,00

## **AZIONE: ISOLA GIOVANI 2 (26 – 35 anni)**

### **Work experience (12 mesi)**

Il target di riferimento presuppone un intervento che abbia nelle work experiences lo strumento strategico per confermare/consolidare o rimodulare le competenze formali e non formali acquisite dai giovani rientranti nel range considerato. E' proprio in questa fascia di età, infatti, che si presenta il rischio dell'inizio di un processo di decadimento ed obsolescenza dei saperi acquisiti.

In questo senso è confermata l'impostazione metodologica riguardante la nuova fase di programmazione FSE 2007-2013 che assegna un ruolo centrale ai processi di formazione in affiancamento e sul lavoro.

Bilancio delle competenze, orientamento, avvio alla formazione e sostegno al reinserimento diventano passaggi necessari per permettere un processo di ri-orientamento sulla scorta delle esperienze attuali e pregresse. E' in questa fascia che si presentano elementi di criticità che richiedono interventi mirati di formazione continua per sostenere il mantenimento ed il miglioramento delle condizioni di occupabilità in relazione alle trasformazioni ed alle richieste del MdL.

In quest'ottica la work experience risponde alle esigenze di verifica e consolidamento dell'orientamento al risultato.

Data l'esigenza di avviare percorsi di stabilizzazione in quest'area critica, è ipotizzabile proporre la sperimentazione di contratti incentivanti per le imprese che riescano a garantire standard di qualità e prospettive di futuro inserimento lavorativo.

Anche in tal caso i percorsi individualizzati prevedono la certificazione delle competenze in uscita e il supporto integrativo di formazione strutturata anche a mezzo FAD.

I costi della linea di intervento descritta si articolano come segue:

<b><i>Isola Giovani 2</i></b>	
Tipo Intervento	Work Experience
Costo voucher/mese	500
Durata Mesi	12 (6+6)
Costi azioni di sistema	1.450.000,00
<b>Costo intervento stimato</b>	<b>€ 7.450.000,00</b>

## **AZIONE: ISOLA DLD (36 – 55 anni)**

### **Percorsi sostenuti (12 mesi)**

Il target di riferimento è rappresentato da soggetti appartenenti alle categorie di *Drop Out* che hanno già manifestato difficoltà nei percorsi di formazione ed inserimento lavorativo. Per tale *target* è opportuno prevedere percorsi di inserimento lavorativo e formativo sperimentali e assistiti in grado di affrontare anche problematiche legate al contesto socio-ambientale.

Le attività comprendono un intervento di presa in carico e accompagnamento più individuale ed in grado di tener conto anche delle situazioni socio ambientali e familiari.

Verrà sottoscritto un patto di accompagnamento per il rafforzamento delle competenze di base, e per l'inserimento nel contesto lavorativo

Isola dld	
Tipo Intervento	percorso di inserimento e sostegno sociale
Costo voucher-indennità/mese	500
Durata Mesi	12 (6+6)
Costi generali azione di sistema	1.500.000,00
Costo intervento stimato	€ 15.000.000,00

<b>Budget Previsionale complessivo</b>	
<b>Totale intervento</b>	<b>€ 30.000.000,00</b>
<b>Fonte Ministero del Lavoro</b>	<b>€ 22.000.000,00</b>
<b>Fonte Regione Campania</b>	<b>€ 8.000.000,00</b>