



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA
FACOLTÀ DI SCIENZE POLITICHE

Master in REGOLAZIONE DELLO SVILUPPO LOCALE

FORMARSI OGGI
PER ESSERE PRONTI DOMANI:
LA CNA DI VICENZA E GLI INTERVENTI
PER SOSTENERE L'OCCUPAZIONE

Relatore: Prof.ssa Giorgia Nesti

CRISTINA BUSNARDO

matricola n. 934373

Anno Accademico 2008/2009

SOMMARIO

Introduzione.....	6
--------------------------	----------

Capitolo 1 – Le politiche dell’Unione Europea e della Regione Veneto per contrastare la disoccupazione

1.1. L’Unione Europea	
1.1.1. La crisi economica in Europa.....	9
1.1.2. La risposta europea alla crisi.....	11
1.1.3 Il Fondo sociale europeo.....	13
1.1.4 L’impiego dei fondi europei in Italia.....	18
1.2. La Regione Veneto	
1.2.1. Gli effetti della crisi in Veneto.....	21
1.2.2. La Cassa Integrazione Guadagni in Veneto.....	21
1.2.3. Le azioni adottate dalla Regione Veneto per fronteggiare la crisi.....	37

Capitolo 2 – Gli interventi di politica attiva della Regione Veneto

2.1. L’accreditamento degli enti presso la Regione Veneto.....	47
2.2. La gestione degli interventi di sostegno all’occupazione.....	49
2.2.1. L’accesso ai percorsi	50
2.2.2. Gli strumenti.....	51
2.2.3. I percorsi formativi.....	55
2.2.4. I tempi di avvio delle politiche attive.....	57
2.2.5. La realizzazione del PAI.....	59
2.2.5.1 L’avvio delle attività.....	59
2.2.5.2. Gli adempimenti.....	59
2.2.5.3. Le variazioni.....	60

2.2.5.4. L'abbandono del percorso.....	61
2.2.5.5. La conclusione del PAI.....	62
2.2.6. Obblighi e doveri dei soggetti accreditati.....	62

Capitolo 3 – La crisi economica nella provincia di Vicenza

3.1. L'economia vicentina.....	67
3.1.1. L'impatto della crisi nella provincia di Vicenza.....	76
3.2. La Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa...	80
3.2.1. Il ruolo della CNA di Vicenza.....	82
3.2.2 L'ECIPA: l'ente di formazione della CNA.....	84
3.3. I punti di forza e di debolezza nella gestione degli interventi della CNA di Vicenza.....	88

Conclusioni.....	91
-------------------------	-----------

Sitografia.....	93
------------------------	-----------

Introduzione

La congiuntura che sta attualmente interessando l'intera l'economia mondiale, sta investendo anche l'economia vicentina. Gli strumenti finanziari impiegati dal mondo economico non hanno saputo reggere e dare risposte concrete. Anche la provincia di Vicenza è stata fortemente colpita dalla crisi; infatti essa vantava esportazioni superiori all'intera Grecia. Oggi tutto questo è cambiato. L'attuale dissesto economico ha peggiorato i già presenti sintomi di sofferenza di alcuni settori leader della provincia di Vicenza, come quello orafo e conciario.

Questo lavoro si prefigura come un tentativo di spiegare quali interventi sono stati posti in essere dall'Unione Europea, dalla Regione Veneto ed in particolare dalla CNA di Vicenza, per il reinserimento, la riqualificazione e il reimpiego dei lavoratori del sistema produttivo colpito dalla crisi economica.

Nel primo capitolo si accennerà brevemente alle conseguenze dell'attuale congiuntura economica e si cercherà di analizzare la posizione dell'Unione Europea in riferimento alla riqualificazione e all'aggiornamento delle competenze dei lavoratori colpiti dagli effetti crisi. L'Unione Europea si muove infatti proprio sull'investimento in capitale umano quale base per il modello di sviluppo sociale e professionale comunitario. Successivamente si passerà ad individuare in quale direzione si sta muovendo la Regione Veneto. Infatti dal giorno 20 maggio 2009 la nostra regione ha aperto la procedura per poter presentare istanza di concessione della Cassa Integrazione Guadagni in deroga. Questo intervento, nato dall'accordo del 30 marzo 2009 tra Regione Veneto, Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali dei lavoratori, garantisce un reddito sostitutivo della retribuzione ai lavoratori di tutte le aziende in difficoltà che per la loro dimensione o per il tipo di attività produttiva, erano fino allo scorso anno escluse dal poter presentare domanda per ottenere gli ammortizzatori

sociali. In seguito insieme con il Governo, le Province Autonome e le altre Regioni, ha sottoscritto un accordo in merito agli interventi da porre in essere per il sostegno al reddito e alle competenze. E' stato altresì stabilito che lo Stato verserà 8 milioni di Euro per coprire il fabbisogno di risorse in questa fase di congiuntura economica. Le regioni si sono dunque impegnate a contribuire, in un'azione di convergenza con lo Stato, per il 30%. Questa quota prevede il ricorso aggiuntivo al Fondo Sociale Europeo, il quale nasce come strumento per rafforzare la coesione economica e sociale, migliorando le possibilità di occupazione e impiego. E' proprio per questa sua funzione che questo Fondo viene scelto tra i diversi tipi di Fondi Strutturali (tra cui Fondo Europeo di Sviluppo Regionale, Fondo Europeo Agricolo di Orientamento e di Garanzia, e lo Strumento Finanziario di Orientamento della Pesca): serve appunto per attivare azioni di supporto al reddito (ad esempio la Cassa Integrazione Guadagni e gli assegni di disoccupazione) e percorsi di politica attiva del lavoro (come ad esempio attività di formazione, orientamento e bilanci di competenze).

Nel secondo capitolo si approfondirà quali politiche attive vengono proposte dalla Regione Veneto: infatti il Drg. n. 1757 del 16/06/2009 ha stabilito che i lavoratori percepiranno il sostegno dall'INPS nella misura in cui vi parteciperanno. Il percorso si avvia a seguito della richiesta di Cassa Integrazione in deroga dell'azienda e successivamente alla sottoscrizione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità dei lavoratori in sede di accordo sindacale. Gli interventi di politica attiva rappresentano un diritto e un obbligo per il lavoratore che fruisce di periodi anche brevi di sospensione del lavoro per i quali viene riconosciuto l'ammortizzatore sociale in deroga.

Infine nell'ultimo capitolo si analizzerà l'impatto della crisi nella provincia di Vicenza e il ruolo svolto dalla CNA (Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa) di Vicenza. La legge regionale n 3 del 13 marzo 2009 intitolata "disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro", all'articolo 25 prevede che la Giunta regionale istituisca l'elenco regionale degli

operatori pubblici e privati accreditati a svolgere servizi per il lavoro nel territorio. Tra questi vi è ECIPA (Ente Confederale Istruzione Professionale Artigianato e Piccola e Media Impresa) organismo di emanazione della CNA che gestisce ed elabora le strategie e le azioni formative finalizzate allo sviluppo e alla qualificazione delle risorse umane e che ad oggi si occupa di questo nuovo sistema di gestione degli interventi di politica attiva dei lavoratori del sistema produttivo colpito dalla crisi economica. Questo nuovo sistema di gestione dei soggetti colpiti dalla crisi economica permette al lavoratore di potersi riqualificare attraverso una formazione mirata alle sue esigenze ed esperienze già acquisite, così che possa nel minor tempo possibile trovare un nuovo impiego grazie alle nuove conoscenze acquisite.

La raccolta dati è stata effettuata prevalentemente tramite brochure informative reperite presso la CNA e la Camera di Commercio di Vicenza e siti Internet delle maggiori istituzioni europee, nazionali e regionali, delle associazioni di categoria datoriali e sindacali dei lavoratori, delle più importanti associazioni, centri istituti che svolgono attività di formazione manageriale e professionale e infine dei maggiori quotidiani italiani. Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla sitografia posta alla fine dell'elaborato.

Capitolo 1

Le politiche dell'Unione Europea e della Regione Veneto per contrastare la disoccupazione

1.1. L'Unione Europea

1.1.1. La crisi economica in Europa

La data-simbolo della peggiore crisi economica del secondo dopoguerra è il settembre 2008, quando la banca statunitense Lehman Brothers, una delle maggiori società di private *equity* e *banking* con oltre un secolo e mezzo di vita alle spalle, fallisce sotto il peso dei mutui e dei *subprime*. In realtà le esplosioni delle bolle finanziarie americane rappresentano il prodotto di almeno un decennio di forti squilibri macroeconomici e di speculazioni 'tossiche' in diversi segmenti dell'economia mondiale, dalle fonti energetiche all'edilizia, dal mercato dei beni di consumo a quello delle rendite. A ciò vanno sommati gli squilibri provocati dall'emersione delle nuove economie asiatiche, proliferate spesso in assenza di regole. Tutto ciò ha alimentato, di riflesso, smembramenti aziendali tra processi - reali e artificiali - di acquisizioni, accorpamenti, delocalizzazioni, nonché capitalizzazioni crescenti - commissioni, plus-valenze virtuali, stock-options – con il supporto di politiche monetarie espansive, in un clima di iperliberismo globale senza etica. Dagli Stati Uniti la crisi dilaga anche in Europa e determina la precarietà dei mercati creditizio e finanziario, la forte caduta della domanda aggregata, il ridimensionamento dei piani aziendali, il calo degli investimenti e il rallentamento dell'innovazione. La crisi evolve e trasferisce il suo impatto dall'area finanziaria all'economia reale. Ciò genera effetti negativi sulla fiducia dei consumatori, sul consumo e su ogni sorta di investimento, nonché smarrimento tra operatori e osservatori. I settori che dipendono dal credito al consumo, quali l'edilizia privata e l'industria

automobilistica, vedono i rispettivi mercati subire un forte deterioramento. Si fermano anche le imprese artigiane e industriali, la filiera delle costruzioni infrastrutturali, il mercato immobiliare, il settore commerciale.

La recessione in atto nelle economie emergenti ha esiti negativi per le esportazioni europee. Soltanto il settore agricolo, più legato ai bisogni primari e meno soggetto a forti variazioni, risente in misura minore del peggioramento generale dell'economia.

Dominique Strauss-Kahn, direttore generale del Fondo monetario internazionale, in un discorso pronunciato il 10 marzo 2009 a Dar Es-Salaam (Tanzania) conferma che la crescita economica mondiale sarà sotto lo zero nel 2009, per la prima volta dopo numerosi anni. L'inflazione dell'Eurozona, nel periodo maggio 2008 – maggio 2009 è rimasta stazionaria, con una variazione annuale dello 0,0%. La recessione ha determinato effetti profondamente negativi in Irlanda (-5.0%), nel Regno Unito (-2.8%), e in Germania (-2.3%), Italia, Olanda e Spagna (-2.0%), Belgio (-1.9%), Francia (-1.8%). Solo la Slovacchia, appena entrata nell'euro, registrerà ancora una crescita significativa (2.7%), ma comunque in netta frenata rispetto alla stima del 2008 (7.1%) e a quello del 2007 (10.4%). Molto male anche l'Europa dell'est, dopo la crescita degli scorsi anni: Lettonia (-6.9%), Estonia (-4.7%), Lituania (-4.0%), Polonia (-2.0%).

La contrazione dell'economia e la recessione hanno determinato anche un sensibile aumento della disoccupazione. Gli ultimi dati della Commissione registrano un tasso di disoccupazione all'8.6% a livello comunitario e del 9.2% nell'area Eurozona, in costante crescita nel periodo maggio 2008-2009, in tutti gli Stati membri. Stime della Banca Centrale Europea (BCE) indicano un'ulteriore crescita del tasso di disoccupazione per il 2010 al 10.2%, e segnalano, nel contempo, una possibile ripresa nel primo semestre del 2010. Nell'Unione a 27 si rilevano 21 milioni di disoccupati. Nell'aprile 2009, per la prima volta in Europa, il tasso di disoccupazione maschile, ha superato quello femminile, mentre la disoccupazione giovanile (al di sotto di 25 anni), ha subito

fortemente le conseguenze della fase recessiva, con una crescita costante che ha raggiunto il 18.7% ad aprile 2009.

Nel documento del Comitato per l'occupazione e per la protezione sociale, contenente i messaggi chiave del Consiglio europeo di primavera, si legge che la recessione potrebbe causare altri sei milioni di disoccupati entro fine 2010.

1.1.2. La risposta europea alla crisi

Di fronte a questi scenari e in risposta al rilevante rallentamento economico, le priorità della politica economica europea si sono indirizzate su due fronti: da un lato si è cercato di riportare il sistema finanziario a una condizione di maggiore normalità di funzionamento, dall'altro si è sostenuta la domanda con dosi massicce di stimolo monetario.

L'Unione Europea ha approvato l'11 marzo 2009 un piano di ripresa economica, indicando specifiche azioni da realizzare a livello comunitario. Le misure prioritarie riguardano l'aumento delle risorse finanziarie a favore delle piccole e medie imprese da parte della Banca europea per gli investimenti, l'accelerazione e il miglioramento delle procedure per l'assegnazione del Fondo sociale europeo e del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione.

La Commissione ha individuato nel piano¹ alcune misure prevalenti, tra cui investimenti in innovazione e in attività di ricerca e sviluppo, nel settore dell'energia e nei progetti di infrastruttura. Per i vertici europei è importante che gli Stati membri sappiano mantenere fermamente gli obiettivi del programma comunitario di Lisbona. Questo, infatti, prevede piani di riforma in grado di rafforzare la strategia europea per l'occupazione e le misure per il perseguimento dei traguardi prefissati per il 2010.

La combinazione intelligente delle politiche e dei fondi europei può fungere da catalizzatore per gli investimenti prioritari, al fine di guidare l'Unione Europea

¹ Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 marzo 2009 su un piano europeo di ripresa economica (INI/2008/2334).

verso una futura prosperità sostenibile e condizioni stabili in grado di far rinascere la fiducia e agevolare gli investimenti. In particolare, poi, gli Stati membri dovrebbero proteggere e sostenere l'occupazione, agevolando le transizioni nel mercato del lavoro, promuovendo il potenziamento dei servizi occupazionali – anche attraverso la cooperazione con le parti sociali e le università - e la flessibilità degli orari di lavoro.

Su quest'ultimo fronte i vertici europei sottolineano come sia essenziale lavorare per la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze, adeguandole alle offerte di lavoro esistenti e future al fine di migliorare l'occupabilità, evitando nel contempo la disoccupazione di lunga durata attraverso politiche di protezione sociale che incentivino a lavorare e consentano di conservare potere d'acquisto.

Il primo Ministro Janez Jansa nel gennaio del 2008 aveva illustrato in all'aula del Consiglio d'Europa i principali punti del programma della Presidenza slovena per il successivo semestre. Oltre all'importanza della ratifica del trattato di Lisbona, ha posto poi accento sulla necessità di attuare delle riforme economiche nei successivi tre anni. In proposito ha affermato che occorre intraprendere azioni in cinque ambiti prioritari²:

- 1) investire nelle persone e modernizzare i mercati del lavoro;
- 2) sbloccare il potenziale delle imprese, soprattutto quello delle piccole e medie;
- 3) investire poi:
- 4) nelle conoscenze e nell'innovazione;
- 5) nella ricerca per trovare una soluzione al problema energetico e climatico;
- 6) nella protezione ambientale.

² Comunicato stampa della Presidenza slovena del 17 gennaio del 2008.

1.1.3. Il Fondo Sociale Europeo

Tra gli strumenti a disposizione dell'Europa, per contrastare le conseguenze negative della crisi e sostenere tanto l'occupazione e l'inclusione di individui e lavoratori quanto la produttività e la competitività delle imprese, rivestono indubbiamente un ruolo di primo piano i Fondi Strutturali e, in particolare, il Fondo sociale europeo. Come indicato nella Tabella 1.1, nel periodo 2007-2013 il volume finanziario messo a disposizione dal Fondo Sociale Europeo (FSE da qui in poi) è di 76 miliardi di euro, destinati a progetti nazionali e transnazionali rivolti a promuovere l'occupazione e contrastare la disoccupazione.

Tabella 1.1: Distribuzione dei fondi FSE ai paesi membri.

Paese membro	Risorse attribuite
Austria	€ 524.412.560
Belgio	€ 1.073.217.594
Bulgaria	€ 1.185.459.863
Cipro	€ 119.769.154
Repubblica Ceca	€ 3.774.521.428
Danimarca	€ 254.788.619
Estonia	€ 391.517.329
Finlandia	€ 618.564.064
Francia	€ 5.394.547.990
Germania	€ 9.380.654.763
Grecia	€ 4.363.800.403
Ungheria	€ 3.629.088.551
Irlanda	€ 375.362.370
Italia	€ 6.938.007.896
Lettonia	€ 550.653.717
Lituania	€ 1.028.306.727
Lussemburgo	€ 25.243.666
Malta	€ 112.000.000
Paesi Bassi	€ 830.002.737
Polonia	€ 9.707.176.000
Portogallo	€ 6.512.387.865
Romania	€ 3.684.147.618

Slovacchia	€ 1.499.603.156
Slovenia	€ 755.699.370
Spagna	€ 8057328822
Svezia	€ 691.551.158
Regno Unito	€ 4.474.917.728
TOTALE	€ 75.952.731.148

Fonte: European Social Fund http://ec.europa.eu/employment_social/esf.

Il FSE, nato per supportare i fabbisogni di qualificazione ed inclusione professionale e con le dinamiche di potenziamento delle competenze, può appoggiare le iniziative degli Stati membri impegnati a rafforzare l'occupabilità delle persone ma anche la loro capacità di dare risposte individuali e sostenibili in termini di tutela. Inoltre, l'integrazione tra i fondi ed i programmi rappresenta da sempre una priorità per l'Europa e per gli Stati membri e, nelle attuali circostanze, il Piano europeo di ripresa economica ribadisce la necessità di elevare il livello di integrazione per conseguire e fornire maggiori e migliori risposte in termini di efficacia, coerenza e qualità.

L'obiettivo del FSE, in passato, è stato quello di supportare la qualificazione o la riqualificazione delle persone necessaria per entrare e muoversi nel mercato del lavoro, costruendo e rafforzando così il loro futuro professionale.

Nell'attuale situazione, la priorità condivisa a livello comunitario indica che è strategico e necessario attivare misure, azioni, politiche e programmi in grado di migliorare le dinamiche e le opportunità di permanenza, rientro e spostamento rispetto al mercato del lavoro, con una maggiore attenzione alla velocità e all'immediata spendibilità delle risposte. Nuove e maggiori competenze quindi per contrastare, nell'immediato, le tensioni sull'occupazione e per consentire, nel breve, il ritorno all'occupazione attraverso una maggiore, migliore e più sostenibile occupabilità.

Gli Stati membri e la Commissione europea hanno avviato una riflessione sull'opportunità di introdurre modifiche al regolamento FSE 1081/2006, con il dichiarato intento di potenziare e semplificare l'accessibilità delle risorse. Si intende, in tal modo, incrementare la capacità di supporto alla mobilità, all'adattabilità ed all'occupabilità e sfruttare al massimo il potenziale del Fondo. La crisi ha indubbiamente accentuato le criticità, ampliando il perimetro dell'esclusione dal mercato del lavoro. Differenze e criticità a livello territoriale e settoriale si sono amplificate, aggiungendo nuovi e diversi fenomeni distorsivi nel mercato del lavoro e nelle dinamiche di transizione da disoccupazione ad occupazione e da occupazione a nuova occupazione. Per rendere più veloce la fruibilità e l'accesso alle risorse finanziarie la Commissione intende attivare meccanismi di semplificazione dei Fondi strutturali, in conformità agli obiettivi strategici ed operativi definiti negli ambiti prioritari d'azione, ovvero:

- aumentare l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese
- migliorare l'accesso all'occupazione e prevenire la disoccupazione
- prolungare la vita lavorativa e accrescere la partecipazione al mercato del lavoro
- rafforzare l'integrazione sociale e professionale di persone svantaggiate e/o discriminate.

La prospettiva di riforma, quindi, continua a perseguire l'investimento in capitale umano quale base per il modello di sviluppo sociale e professionale comunitario, soprattutto nella fase di profonda emergenza quale quella in atto in Europa.

L'esigenza di conservare una dimensione di rigore e verificabilità dei costi e delle spese è tutelata da limiti quantitativi – massimo 50 mila euro per le somme forfetarie - e da criteri di calcolo equo, giusto e verificabile.

La Commissione europea ha varato l'11 marzo del 2009 il Piano europeo di ripresa economica, quale documento programmatico di stimolo all'uscita dalla crisi attraverso un rafforzamento degli strumenti comunitari ed una loro

maggiore e più coerente integrazione. L'approccio adottato intende irrobustire le risposte attivabili nell'immediato, perseguendo comunque criteri di sostenibilità e coerenza strategica delle politiche e delle azioni attivate, nel medio-lungo periodo.

L'impulso del FSE intende incidere positivamente sui seguenti aspetti:

- mettere a disposizione maggiore liquidità in fase di avvio dei progetti, attraverso il recupero di risorse non utilizzate nel periodo 2000-2006;
- aumentare gli anticipi relativi ai progetti finalizzati a promuovere sviluppo e occupazione;
- incrementare la flessibilità del co-finanziamento comunitario;
- ridurre il carico amministrativo e le procedure di impegno e finanziamento;
- sostenere progetti di scala, piccoli e locali.

Appare evidente quanto la formazione rappresenti una delle chiavi per contrastare crisi occupazionali e per promuovere modelli sociali inclusivi e sostenibili. Nello stesso tempo, è diffusa la convinzione che l'utilizzo del FSE dovrebbe consentire di innovare e migliorare gli strumenti e gli approcci di analisi, programmazione, monitoraggio, valutazione ed assistenza tecnica implementati da enti preposti degli stati membri, per servire in modo più efficace ed efficiente fabbisogni individuali e collettivi. Tanto più la strategia sarà condivisa e sostenuta in modo coeso dagli Stati membri, tanto più i risultati saranno migliori a livello comunitario.

Sul fronte dell'occupazione, l'Unione europea si appresta a varare un piano finanziario imponente per attuare interventi che prevedono di:

- rendere disponibili ingenti risorse nel periodo 2009-10, senza necessità di cofinanziamento nazionale, di concerto con la Banca Europea, per dare un impulso ad occupazione ed imprese;

- rilanciare la governance del partenariato sociale, a livello comunitario, al fine di conseguire risultati locali in una prospettiva sistemica europea e di lungo periodo.

Il piano prevede inoltre le seguenti azioni:

- accelerare lo stanziamento di 19 miliardi di euro per supportare gli individui nel mantenimento della propria occupazione e/o nel reperimento di una nuova, attraverso interventi di formazione, riqualificazione, imprenditorialità e servizi per l'impiego;
- ri-assegnare risorse dal bilancio comunitario, in aggiunta a ulteriori disponibilità messe in campo dalla Banca europea, per rafforzare e migliorare il sistema del microcredito;
- avviare contratti di apprendistato;
- sostenere programmi, con il FSE, con cui favorire l'occupazione attraverso formazione e lavoro a tempo ridotto;
- contrastare l'obsolescenza delle competenze con interventi formativi snelli e mirati e finalizzati a consentire mobilità orizzontale, verticale e transizione al lavoro;
- promuovere l'inserimento dei gruppi maggiormente svantaggiati, con azioni di leva fiscale e contributiva, verso aree a forte domanda di manodopera (servizi sociali);
- attivare una piattaforma europea (attraverso EURES) per consentire a chi vuole, può ed è disposto a lavorare in un altro Stato membro di farlo;
- allestire strumenti di supporto e consulenza alle imprese, sia per la fase di start up, sia nell'identificazione di possibili soluzioni a particolari problemi di accesso a specifiche abilità e competenze professionali.

1.1.4. L'impiego dei fondi europei in Italia

L'Italia ha introdotto un approccio a lungo termine per l'occupazione e la crescita, utilizzando le nuove misure finanziate dal FSE e i partenariati per costruire un mercato del lavoro che integri istruzione, formazione e sistemi di lavoro e allo stesso tempo dando un aiuto alle regioni. Per il periodo 2007-2013 l'Unione Europea ha deciso che il processo di distribuzione dei fondi avvenga concentrandosi su un numero limitato di obiettivi, cioè convergenza, competitività regionale e occupazione e cooperazione territoriale europea.

L'obiettivo 'competitività regionale e occupazione'³ il finanziamento del FSE è erogato in cinque settori prioritari: Adattabilità, Occupabilità, Inclusione sociale, Capitale umano, e progetti transnazionali / regionali. Le regioni di 'convergenza'⁴ beneficiano di un aiuto supplementare sotto una priorità separata intitolata 'Rafforzamento delle capacità istituzionali'.

La priorità 'adattabilità' nasce con lo scopo di migliorare la competitività attraverso la preparazione per il cambiamento, la promozione di nuove imprese e il sostegno delle piccole e medie imprese nel mercato globale. Ha poi la finalità di sviluppare sistemi di formazione continua, migliorando nel contempo la qualità e l'organizzazione del lavoro. Infine essa vuole favorire la mobilità geografica e professionale.

La priorità 'occupabilità' vuole conciliare la flessibilità con la sicurezza del mercato del lavoro, concentrandosi sullo sviluppo locale e il sostegno personalizzato per gruppi come i migranti; vuole poi promuovere l'entrata delle donne nel mercato del lavoro. Infine i fondi FSE vengono erogati al fine di attivare misure volte a ridurre il lavoro sommerso.

³ Obiettivo rivolto ad anticipare i cambiamenti socio economici, promuovere l'innovazione, l'imprenditorialità, l'adattabilità dei lavoratori e lo sviluppo di mercati di lavoro che favoriscano l'inserimento dei lavoratori esclusi dal mercato del lavoro.

⁴ Obiettivo convergenza è rivolto alle Regioni in ritardo di sviluppo e punta ad investire in capitale umano e su una società basata sulla conoscenza.

L'inclusione sociale è la priorità che vuole rimuovere gli ostacoli ai gruppi vulnerabili per ottenere e mantenere posti di lavoro, fornendo percorsi personalizzati al lavoratore. I Fondi vengono poi erogati per aiutare le persone più svantaggiate nei posti di lavoro, volendo quindi combattere le discriminazioni sul posto di lavoro (incentivando le politiche di pari opportunità).

La priorità 'capitale umano' si concentra sulla qualità, sulla *governance* e sull'integrazione di istruzione, formazione e lavoro, su sistemi di valutazione degli organismi di formazione per garantire una migliore istruzione e formazione. Pone poi attenzione al miglioramento dell'istruzione superiore attraverso le reti tra università, centri di ricerca e imprese, potendo così rispondere alle esigenze dell'economia della conoscenza. Particolare impegno è speso verso le misure volte a ridurre l'abbandono scolastico (nell'ambito dell'obiettivo 'Convergenza').

La priorità 'attività transnazionali e trans-regionali' nasce allo scopo di attivare buone prassi nel campo dell'occupazione e di agevolare progetti congiunti tra stati e tra regioni.

Infine la priorità chiamata 'rafforzamento delle capacità istituzionali' vuole potenziare le amministrazioni locali, assicurando servizi pubblici migliori attraverso la formazione dei funzionari e migliorando il coordinamento fra i vari enti.

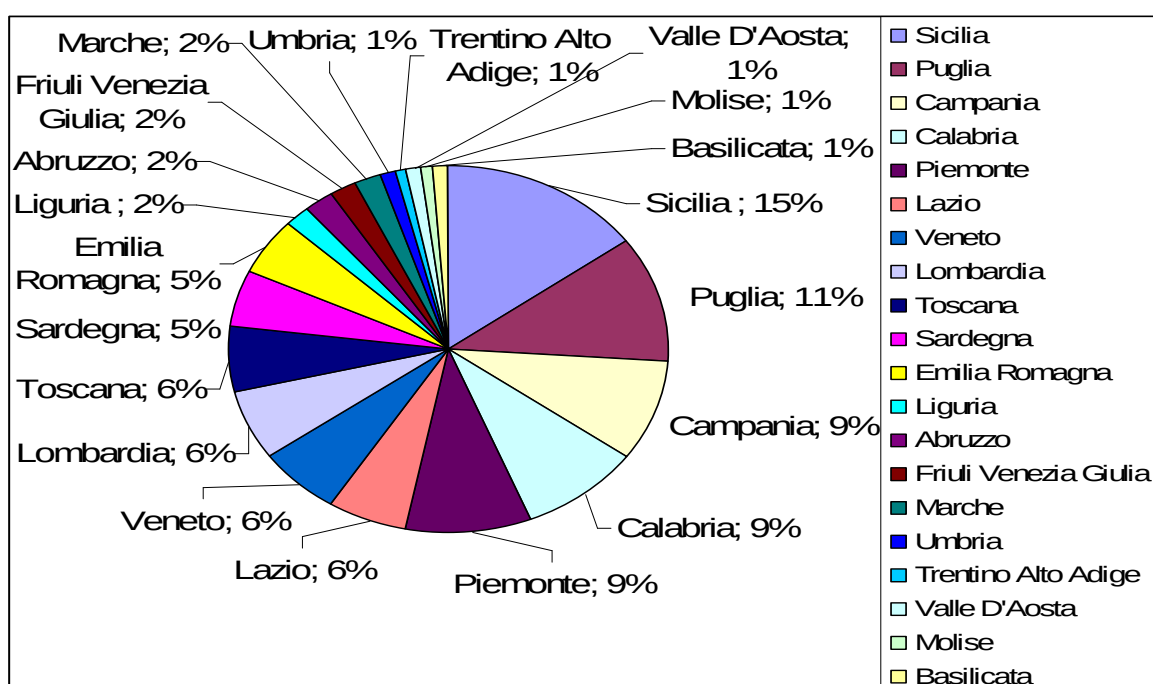
Il livello di finanziamento del FSE differisce da una regione all'altra in funzione della loro ricchezza relativa. Le regioni Sicilia, Calabria, Puglia e Campania, che hanno un PIL pro capite inferiore al 75% della media dell'UE-25, sono ammissibili nell'ambito dell'obiettivo 'Convergenza'. Particolari sono i casi della regione Basilicata e Sardegna. La prima infatti è una regione chiamata "*phasing-out*"⁵ con un PIL pro capite superiore al 75% della media UE-25, ma inferiore al

⁵ Le aree in *phasing-out* sono quelle che, in quanto comprese nell'Obiettivo 1 nel periodo di programmazione comunitaria 2000-2006, sono beneficiarie, nel nuovo ciclo di programmazione 2007-2013, di un sostegno transitorio accordato in quanto la loro uscita dalle aree economicamente depresse è avvenuta per l'effetto statistico dell'allargamento dell'Ue a Paesi con PIL sensibilmente inferiori alla media comunitaria e non solo per progressi economici.

75% della media UE-15. Mentre la Sardegna è una regione “*phasing-in*”⁶ con un PIL pro capite inferiore al 75% della media UE-15 nel periodo 2000-2006, ma di più di 75% della media UE-15 nel periodo 2007-2013. Tutte le restanti regioni hanno un PIL pro capite di oltre il 75% della media dell'UE-25 e sono ammissibili nell'ambito dell'obiettivo ‘Competitività regionale e occupazione’.

Il Grafico 1.1 illustra in quale misura le risorse del FSE vengono erogate alle regioni italiane. Si nota come le regioni che presentano un PIL pro capite inferiore alla media italiana ricevano una rilevante porzione di fondi europei, a seguito anche della loro appartenenza all’obiettivo ‘convergenza’ (Campania, Puglia, Calabria e Sicilia).

Grafico 1.1: L’FSE per regione.



Fonte: http://europa.eu/eucommision/esf/members/it_en.

⁶ Le aree in *phasing-in* sono quelle che, comprese nell’Obiettivo 1 nel periodo di programmazione comunitaria 2000-2006, grazie ai progressi economici compiuti negli ultimi anni passano, nel nuovo ciclo di programmazione 2007-2013, nel quadro dell’Obiettivo Competitività regionale e occupazione e sono oggetto di stanziamenti finanziari speciali in virtù del loro precedente status di regioni Obiettivo 1.

1.2. La Regione Veneto

1.2.1. Gli effetti della crisi in Veneto

Gli ultimi dati presentati da Veneto Lavoro⁷ nel report di ottobre 2009⁸ fanno emergere come sia cresciuto il numero sia delle aziende in difficoltà e sia dei licenziamenti effettuati. Guardando solo alle crisi aziendali formalizzate, nei primi nove mesi si riscontrano 770 procedure concluse con una previsione di oltre 27 mila lavoratori coinvolti.

La cassa integrazione totale è arrivata a contabilizzare più di 51 milioni di ore autorizzate dalla regione, in crescita del 378% sullo stesso periodo dello scorso anno. In termini di lavoratori equivalenti coinvolti, gli ammortizzatori hanno interessato oltre 41.300 occupati.

La cassa integrazione è un intervento a sostegno delle imprese in difficoltà che garantisce al lavoratore sospeso, un reddito sostitutivo della retribuzione.

1.2.2. La Cassa Integrazione Guadagni in Veneto

L'art. 1 della legge 20 maggio 1975, n. 164, aggiorna i presupposti applicativi della Cassa Integrazione Guadagni alla precaria situazione socio-economica degli anni '70, prevedendo interventi di integrazione salariale in favore degli operai dipendenti da imprese industriali che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto, e precisamente prevede che l'integrazione salariale ordinaria per contrazione o sospensione dell'attività produttiva, venga rivolta a situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai, ovvero determinate da situazioni temporanee di mercato; mentre l'integrazione salariale straordinaria è uno strumento da utilizzarsi in caso di crisi economiche settoriali o locali, per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali.

⁷ Ente strumentale della Regione Veneto per fornire alla Regione ed alle Province assistenza tecnica in materia di politiche del lavoro. È stato istituito con Legge Regionale n. 31 del 1998.

⁸ Crisi aziendale, l'impatto occupazionale.

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria è attivabile a fronte di eventi transitori non imputabili all'imprenditore o agli operai, come una crisi temporanea di mercato. La durata massima della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria è di 52 settimane nel biennio mobile e di 13 settimane consecutive prorogabili ad ulteriori 13. Il trattamento è a carico dell'INPS ed è corrisposto nella misura dell'80% della retribuzione globale di fatto, entro i limiti di un massimale mensile stabilito di anno in anno (per il 2009 è di € 886,31 ed è elevato a € 1.065,26 in caso di retribuzione mensile superiore a € 1.917,48).

La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria invece è quella che può essere disposta nei casi di:

- ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale
- casi di crisi aziendale di particolare rilevanza settoriale o territoriale
- impresa assoggettata a procedura concorsuale di fallimento, liquidazione coatta, ecc.

Secondo la nota del mese di ottobre dell'INPS⁹, quest'ultima tipologia è la più richiesta in questo periodo di negativa congiuntura economica. Le sue caratteristiche sono illustrate nella Tabella 1.2.

Tabella 1.2: La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.

TIPOLOGIA DI AZIENDE	CONDIZIONE PER OTTENERE LA CIGS ¹⁰ :
• imprese industriali, comprese quelle edili e lapidee; • imprese artigiane che sospendono i lavoratori a causa della CIGS delle aziende dalle cui commesse hanno ricavato almeno il 50% del fatturato complessivo nel biennio precedente; • aziende appaltatrici di servizi mensa se effettuano prestazioni ridotte a causa della crisi dell'impresa appaltante che si trova in Cassa integrazione ordinaria	Imprese che hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente la richiesta di intervento.

⁹ Nota del 4 ottobre 2009 dell'INPS.

¹⁰ Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, d'ora in poi sarà così abbreviato.

- o straordinaria; • imprese appaltatrici di servizi di pulizia (anche cooperative) del terziario se l'impresa appaltante è soggetta a CIGS; • imprese cooperative di lavorazione di prodotti agricoli e zootecnici (L. 240/84) • cooperative di produzione e lavoro; • aziende del settore ausiliario del servizio ferroviario ; • compagnie aeree dal 1 gennaio 2005 (art. 1bis, L. 291/04).	
• Imprese commerciali con più di 200 dipendenti.	Imprese commerciali in senso stretto che al momento della presentazione della domanda abbiano più di 200 dipendenti.
• imprese editrici e stampatrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale; • imprese editrici e stampatrici di giornali periodici.	Si prescinde dal limite dei 15 dipendenti.
• agenzie di viaggi e turismo con più di 50 dipendenti; • imprese di vigilanza che occupano più di 15 dipendenti nel semestre precedente • la richiesta; • imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti.	Imprese ammesse alla CIG straordinaria, seppur con limiti temporali diversi ¹¹ .
SOGGETTI BENEFICIARI	
• Operai, impiegati, intermedi e quadri; • contratti di inserimento, lavoratori part time, apprendisti qualificati l. 56/1987; • soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro.	
ESCLUSI	
• dirigenti, apprendisti, lavoratori a domicilio¹²; • in caso di svolgimento di altra attività lavorativa non si ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate relative. Se il lavoratore non ha dato tempestiva comunicazione all' INPS dello svolgimento di altra attività, decade dal trattamento per l'intero periodo; • lavoratori che abbiano compiuto più di 60 anni di età, con diritto alla pensione e che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto.	

¹¹ Si tratta di imprese sottoposte a rifinanziamento di anno in anno, con limite fino al 31/12/2009.

¹² Per apprendisti e lavoratori a domicilio si ricorda che l'art. 19, co. 8 della L. 2/2009 ha disposto che le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori in deroga possono essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati. Le tipologie ammissibili sono definite nelle delibere regionali emanate sulla base degli accordi con le parti sociali delle singole regioni.

REQUISITI
I presupposti per la concessione dell' integrazione salariale sono: • l'esistenza di un rapporto di lavoro dipendente con un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni. • La sospensione dal lavoro o la riduzione dell'orario per le cause individuate dalla legge. • La perdita o la riduzione della retribuzione. Non si può chiedere l'intervento straordinario per le unità produttive per le quali è stato richiesto, per lo stesso periodo, l'intervento ordinario.
CAUSE DI INTERVENTO
1) Crisi aziendale; 2) Processi di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale; 3) 3) Cessazione attività e procedure concorsuali.
1) Crisi aziendale:
E' valutata sulla base dei seguenti criteri: • indicatori economico finanziari (es. risultato d'impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento) riguardanti il biennio precedente e che indichino un andamento negativo o involutivo. • Ridimensionamento, o almeno stabilità, dell'organico aziendale nel biennio precedente la CIGS. Non devono, inoltre, riscontrarsi nuove assunzioni e, nel caso in cui l' impresa le abbia effettuate, anche durante la CIGS, deve motivarle. • Presenza di un piano di risanamento che definisca le azioni intraprese, o da intraprendere, per il superamento delle difficoltà dell'impresa. • Presentazione di un piano di gestione nel caso in cui l'impresa preveda esuberi strutturali. • Presenza di uno stato di diffusa e continuativa difficoltà dell' impresa in tutti settori, anche conseguente ad un evento improvviso ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale. • L' impresa deve documentare: • l' imprevedibilità dell' evento; • la rapidità con la quale l' evento ha prodotto gli effetti negativi; • la completa autonomia dell' evento rispetto alle politiche di gestione aziendale. Il Ministero del Lavoro ha precisato che l'evento improvviso ed imprevisto è riferibile non solo a puntuali fattispecie ascrivibili alla singola impresa, ma anche a tutte quelle situazioni, emerse in ambito nazionale ed internazionale che comportino una ricaduta sui volumi produttivi dell'impresa. In questa specifica ipotesi, per gli anni 2009/2010/2011, la domanda è valutata anche in assenza di un piano di risanamento.
2a) Processi di ristrutturazione:
programmi e progetti diretti alla riorganizzazione delle imprese attraverso la razionalizzazione, il rinnovo, l'aggiornamento tecnologico degli impianti, con conseguenti investimenti; in pratica un rinnovo strutturale.
2b) Processi di riorganizzazione:
progetti aventi ad oggetto programmi di investimenti coinvolgenti l' intera struttura gestionale dell'impresa e cioè l'apparato produttivo, amministrativo e commerciale con mutamenti organizzativi dei fattori lavorativi allo scopo di migliorare l' efficienza produttiva e la qualità della produzione.
2c) Processi di riconversione aziendale (due accezioni):
1) l'introduzione di produzioni appartenenti a comparti merceologici diversi attuata mediante modificazione dei cicli produttivi degli impianti già esistenti; 2) b) la sostituzione degli impianti esistenti nelle aree del Centro-Nord con la corrispondente realizzazione di nuovi impianti dello stesso tipo e relativi alla stessa

tipologia merceologica nelle aree del Mezzogiorno;	
3a) Cessazione dell'attività:	
• può riguardare l'intera azienda, un settore di attività della stessa o uno o più stabilimenti o parte di essi; • l'impresa deve presentare un piano di gestione dei lavoratori in esubero che sia teso a ridurre il ricorso alla mobilità, salvo che tale ricorso non assuma, nel corso del periodo d'intervento straordinario di integrazione salariale richiesto, ovvero nell'arco dei 12 mesi successivi al termine di tale intervento, carattere di strumento di ricollocazione, anche parziale, dei suddetti lavoratori. • Deve sussistere il requisito relativo al ridimensionamento riferito al biennio precedente la CIGS. Non devono, inoltre, riscontrarsi nuove assunzioni e, nel caso in cui l'impresa le abbia effettuate, anche durante la CIGS, deve motivarle.	
3b) Procedure concorsuali:	
il trattamento di integrazione salariale può essere concesso anche nei casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata. E' altresì concesso nel caso di ammissione al concordato preventivo (non è necessaria l'omologazione della procedura), consistente nella cessione dei beni.	
DURATA INTERVENTO	
• max 12 mesi in caso di crisi aziendale, • max 12 mesi (prorogabili per ulteriori 6 mesi) in caso di procedure esecutive concorsuali, • max 24 mesi (prorogabili per ulteriori 24 mesi con due provvedimenti distinti di 12 mesi ciascuno) in caso di riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale. Complessivamente, per ciascuna unità produttiva, l'intervento straordinario, non può superare per unità produttiva i 36 mesi nell'arco di un quinquennio fisso (dall'11.08.05 al 10.08.10). A tal fine si computano anche i periodi di CIG, per contrazioni o sospensioni determinate da situazioni temporanee di mercato. Il nuovo quinquennio di valutazione della durata complessiva decorrerà dall'11/08/2010.	
PROCEDURA:	
A) Programma di intervento:	• il datore di lavoro deve indicare in un apposito programma, i seguenti presupposti sulla base dei quali richiede l'intervento della CIGS: • andamento negativo o involutivo dell'azienda; • ridimensionamento o stabilità dell'organico aziendale, nel biennio precedente la CIGS; • presentazione di un piano di risanamento; • documentazione attestante il verificarsi di un evento improvviso ed imprevedibile da cui è derivata la crisi aziendale.
B) Rotazione:	deve essere prevista l'alternanza tra i lavoratori sospesi o ad orario ridotto, in modo tale che la minor retribuzione consistente nell'integrazione salariale non gravi solo su alcuni

	di loro. Inoltre, il datore di lavoro deve eventualmente indicare nel programma predisposto, i motivi della mancata adozione della rotazione. In assenza di un accordo tra le parti su di essa, i criteri sono indicati dal Ministero¹³.
C) Consultazione sindacale:	L'imprenditore che intende richiedere la CIGS deve tempestivamente darne comunicazione alle rappresentanze sindacali (RSU o, in mancanza, le OO.SS. dei lavoratori). Entro 3 giorni da tale comunicazione alle rappresentanze sindacali, è presentata dall'imprenditore o dalle OO.SS., domanda di esame congiunto. La richiesta è presentata: 1) al competente Ufficio indicato dalla Regione nel cui territorio sono ubicate le unità aziendali interessate dalla CIGS (nel caso di unità aziendali ubicate in una sola regione); 2) al Ministero del lavoro e della previdenza sociale – Direzione generale dei rapporti di lavoro (nel caso di unità aziendali ubicate in più regioni). E' comunque richiesto il parere delle regioni interessate. All'esame congiunto in sede regionale partecipano anche funzionari della DPL o della DRL, a seconda che la CIGS riguardi unità produttive ubicate in una o più province della stessa regione. L'oggetto dell' esame congiunto riguarda: • la durata e il numero dei lavoratori interessati alla sospensione; • le misure previste per la gestione di eventuali eccedenze di personale; • i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione dei lavoratori occupati nelle unità produttive interessate alla sospensione. L'impresa deve indicare le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione dei meccanismi di rotazione.

¹³ Le imprese che si avvalgono della CIGS sono tenute a versare un contributo addizionale pari al 3% (se occupano fino a 50 dipendenti), o al 4, 5% (se occupano più di 50 dipendenti). La misura del contributo raddoppia immediatamente nel caso in cui l'azienda non rispetti i criteri di rotazione stabiliti dal decreto ministeriale di concessione. Inoltre è previsto un ulteriore aumento del 150% del contributo, qualora l'azienda protragga il trattamento oltre i 24 mesi.

	Il termine della procedura è di 25 giorni dalla richiesta di esame congiunto, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti. Le parti sono libere di arrivare o meno ad un accordo: la procedura si considera comunque regolare anche se l' esame congiunto si conclude senza alcun accordo. La domanda di CIGS non proceduta dall'esame congiunto è improcedibile.
DOMANDA AL MINISTERO	
Alla fase della consultazione sindacale segue la presentazione della domanda. La domanda, compilata su apposito modulo CIGS/SOLID-1 (disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali www.welfare.gov.it/ lavoro/ ammortizzatori sociali), deve essere sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda e presentata direttamente o tramite posta al - Ministero del Lavoro e delle Politiche entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso nella settimana in cui è iniziata la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro. Se viene richiesto il pagamento diretto da parte della prestazione la domanda deve essere inoltrata entro 20 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'orario. Ad eccezione delle richieste per procedure concorsuali (fallimento, concordato preventivo ecc.), la richiesta deve prevedere, qualunque sia la causa, il programma che l'impresa intende attuare per riprendere la piena funzionalità. • La domanda deve essere corredata: • della scheda relativa alla causale invocata, • del verbale di esperimento procedura, • del programma di intervento, • eventuale richiesta di non applicazione della rotazione. • Il provvedimento di concessione della prestazione è adottato con decreto del Ministero entro un periodo che va da un minimo di 30 giorni dalla richiesta ad un massimo di 90 giorni, a seconda della motivazione in base alla quale si chiede l'intervento della CIGS. • In alternativa al cartaceo è possibile presentare la domanda avvalendosi della procedura CIGSonline, l'applicazione Web del Ministero del Lavoro, dedicato alla gestione informatica delle richieste di cassa integrazione guadagni straordinaria e per contratti di solidarietà. Il sistema consente : • riduzione / eliminazione del cartaceo; • velocità e certezza di inoltro; • utilizzazione di un canale comunicativo con gli uffici preposti relativamente alla domanda inoltrata. • Requisiti soggettivi : • essere autorizzato dall'azienda richiedente a svolgere le funzioni di "referente" per la domanda; • essere in possesso di un indirizzo e-mail; • essere in possesso di una smart card per la firma digitale. In alternativa può essere richiesta una utenza e password, specifica per la procedura. • Requisiti tecnici : • disponibilità di un computer collegato ad internet; • disponibilità di uno scanner; • disponibilità di una stampante.	
MISURA INTEGRAZIONE SALARIALE	

Viene calcolato l'80% della retribuzione globale complessiva che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate.

Esistono limiti massimi mensili stabiliti di anno in anno.

- Per il 2009 i limiti sono i seguenti:
- € 886,31 mensili per i lavoratori la cui retribuzione, comprensiva dei ratei della 13^a mensilità e delle altre eventuali mensilità aggiuntive (14^a, premio di produzione ecc.) è pari o inferiore a € 1.917,48 lordi mensili;
- € 1.065,26 mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1.917,48 lordi mensili.

Dagli importi indicati deve essere poi detratta una percentuale pari al 5,84%.

I periodi di sospensione, per i quali è ammessa l' integrazione salariale, sono riconosciuti utili d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione per l' invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e per la determinazione della sua misura. Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione cui è riferita l' integrazione salariale.

CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO DI CIGS

Di norma il datore di lavoro è tenuto ad anticipare i trattamenti di CIGS per conto dell'INPS alla fine di ogni periodo di paga, o come arretrato se l'autorizzazione INPS avviene dopo il periodo di paga soggetto ad integrazione. È tuttavia possibile per l'azienda, durante la fase della procedura sindacale e prima del provvedimento di ammissione, accordarsi in sede negoziale per l'anticipazione di una somma pari all'importo dell'integrazione salariale. La suddetta somma, non assoggettabile a contribuzione in sede di anticipazione se concordata con il sindacato, sarà considerata a tutti gli effetti retribuzione in caso di mancato accoglimento della domanda e, pertanto, sottoposta a prelievo contributivo. Tuttavia l'azienda può richiedere anche il pagamento diretto dell'integrazione salariale da parte dell'INPS provando difficoltà finanziarie da accertarsi da parte del Servizio Ispettivo del Ministero del lavoro, facendone richiesta nell'istanza ai sensi dell'art. 2, comma 6, della L. 223/91.

Fonte: www.cna.fiscale.it.

Nell'attuale fase di congiuntura negativa, in presenza del rallentamento dell'economia mondiale, si fa ricorso anche alla Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIG da ora in poi), che è un sostegno attivo per operai, impiegati e quadri sospesi dal lavoro che non hanno accesso alla cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, compresi apprendisti, somministrati/interinali e lavoratori a domicilio. La durata della CIG in deroga può essere al massimo di 12 mesi (prima richiesta massimo 6 mesi). Questo beneficio economico sarà erogato dall'Inps e corrisponderà a un ammontare pari all'80% della retribuzione (fino al raggiungimento dei massimali INPS). Le modalità di sospensione sono di due tipologie: a zero ore lavorative settimanali o a riduzione parziale dell'orario di lavoro.

Possono richiedere la CIG in deroga:

- i datori di lavoro titolari di unità operative, anche artigiane e cooperative, non rientranti nei requisiti d'accesso ai trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa;
- i titolari di imprese, anche artigiane e cooperative, che presentino domande in deroga ai limiti di durata dei trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa;
- lavoratori dipendenti, con contratti di apprendistato o di somministrazione, da imprese nelle quali sono in corso trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.

Il requisito individuale per beneficiare delle indennità di cui al presente accordo è una prestazione lavorativa non inferiore a 90 giorni anche non consecutivi presso l'azienda che richiede la CIG in deroga tranne per i lavoratori somministrati per i quali il limite minimo si cui sopra è stabilito in 40 giornate anche non consecutive.

In ultimo rispetto alla procedura di CIG in Deroga (CIG/d d'ora in poi) viene specificato l'importanza che nella domanda di intervento e nei verbali di accordo sindacale sia indicata espressamente se la causale è cessazione, parziale o totale di attività.

Al 13 novembre sono pervenute alla Regione del Veneto 9.031 domande di ammissione alla CIG/d, così come evidenziato dalla Tabella 1.3: la quota più significativa (2.215) è pervenuta in giugno, ma un numero cospicuo di domande è continuato ad affluire anche in luglio (1.246) e, dopo il rallentamento di agosto, nei mesi di settembre (1.696) e ottobre (1.908).

Tabella 1.3: Domande di Cig/d inviate alla Regione Veneto per mese di presentazione.

	Domande presentate	Lavoratori in organico	Lavoratori previsti in Cig/d	Ore richieste	N. medio di lav. in Cig/d per azienda	N. medio di lav. in Cig/d su dip. totali	N. medio di ore richieste di Cig/d per lavoratore
TOTALE	9.031			27.212.388			
Maggio	783	7.511	4.272	2.413.607	5,5	57%	565
Giugno	2.215	24.597	12.112	6.877.013	5,5	49%	568
Luglio	1.246	22.485	7.532	4.500.622	6	33%	598
Agosto	626	9.160	3.501	2.304.677	5,6	38%	658
Settembre	1.696	22.488	9.948	5.391.638	5,9	44%	542
Ottobre	1.908	27.012	10.272	4.685.153	5,4	38%	456
Novembre	557	8.127	3.290	1.039.678	5,9	40%	316
Belluno	240	2.647	1.268	774.014	5,3	48%	610
Padova	1.639	22.330	9.467	5.003.596	5,8	42%	529
Rovigo	561	7.605	3.516	1.543.347	6,3	46%	439
Treviso	1.828	27.337	9.974	5.176.274	5,5	36%	516
Venezia	812	12.610	5.507	2.641.526	6,8	44%	480
Verona	952	11.513	4.876	2.546.200	5,1	42%	522
Vicenza	2.997	37.273	16.308	9.481.591	5,4	44%	581

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Sill-C0; situazione al 13 novembre 2009.

Negli ultimi mesi numerose aziende hanno ripresentato la domanda di accedere alla CIG/d. Si può calcolare che alle 9.031 domande corrispondono circa 6.300 aziende. Quasi sempre le domande si riferiscono ad un'unica unità locale: i casi in cui una domanda porta un riferimento plurimo a più unità locali, dislocate in territori diversi, sono molto limitati.

Dato che le aziende possono richiedere più volte gli interventi di CIG/d con interessamento di volta in volta degli stessi o di nuovi dipendenti, non è possibile ricavare il numero complessivo dei lavoratori coinvolti o dell'organico aziendale sommando i dati elaborati per mese di presentazione.

Mediamente le aziende richiedenti hanno 14 dipendenti (evidente l'influsso della quota di aziende industriali) e chiedono la CIG/d per sei di essi, con una previsione di circa 500 ore pro capite, equivalenti a 65 giornate effettive.

In totale sono state richieste fino al 13 novembre oltre 27 milioni di ore di CIG/d: se tutte venissero effettuate entro la fine dell'anno equivarrebbero al monte ore annuo di circa 16.000 occupati a tempo pieno.

Territorialmente le domande presentate sono prioritariamente concentrate nelle province di Vicenza (2.997), Treviso (1.828) e Padova (1.639), che da sole coprono il 72% delle ore richieste; a Treviso si registra il più basso numero medio di lavoratori coinvolti in CIG/d sul totale dei dipendenti (uno su tre) mentre il numero più ridotto di ore per lavoratore si registra in provincia di Rovigo (439) e quello massimo (610) a Belluno.

Le aziende che hanno attivato la domanda di CIG/d sono circa 6.300, così ripartibili per tipologia (Tabella 1.4):

- nell'80% dei casi (circa 5.000) si tratta di aziende artigiane; anche le imprese industriali sono comunque presenti in buon numero (poco più di 700);
- i settori di attività delle aziende richiedenti sono essenzialmente quelli del manifatturiero, in particolare il settore moda e quello meccanico; anche le aziende dei servizi sono presenti in congruo numero con particolare rilievo di quelle dei servizi alle imprese e del commercio/turismo;
- in prevalenza le domande sono state presentate da piccole imprese: l'84% da imprese con meno di 15 dipendenti;
- la distribuzione delle aziende per dimensione trova adeguata corrispondenza anche nel numero di ore di integrazione richieste pur se con qualche differenziazione (le aziende sotto i 15 dipendenti coprono una richiesta di ore pari al 74% del totale).

Tabella 1.4: Domande di Cig/d inviate alla Regione Veneto per tipologia di azienda, ore richieste, settore e classe dimensionale.

	Azienda artigiana	Impresa cooperativa	Impresa del terziario	Impresa industriale	Studio profess	Totale complessivo	Ore richieste
Totale aziende	5.058	73	416	731	27	6.305	
Totale domande	7.316	97	510	1.077	31	9.013	
Ore richieste	22.654.947	770.070	1.777.614	1.977.386	32.371	27.212.388	
A. Domande per settore							
Agricoltura	4	0	0	0	0	4	8.776
Industria	6.783	16	0	1.010	1	7.810	23.507.409
- Estrattive	3	0	0	1	0	4	10.450
- Manifatturiero	6.311	16	0	974	1	7.302	22.506.025
- Costruzioni	496	0	0	35	0	504	990.934
Servizi	529	81	510	67	30	1.217	3.696.203
B. Domande per classe dimensionale							
1 dipendente	678	1	56	13	8	756	419.135
2-3 dip.	1.584	1	91	26	14	1.716	2.058.150
4-9 dip.	3.100	10	163	130	6	3.409	9.195.373
10-15 dip.	1.456	15	80	144	3	1.698	8.333.878
16-19 dip.	362	3	31	92	0	488	2.925.716
20-29 dip.	114	11	27	189	0	341	1.569.723
30-39 dip.	16	14	23	141	0	194	898.127
40-99 dip.	5	14	24	245	0	288	928.622
>=100		28	14	97	0	139	809.904

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Sill-C0; situazione al 13 novembre 2009.

Complessivamente i lavoratori per i quali è prevista, nelle domande presentate dalle aziende, la possibilità di inserimento in CIG/d sono circa 37.000.

Guardando la tipologia dei lavoratori che usufruiscono della CIG/d così come mostra la Tabella 1.5, osserviamo una distribuzione che vede la netta prevalenza dei maschi (57%) ed una ancor più netta degli italiani (81%): va segnalato peraltro che la quota di lavoratori stranieri interessati è nettamente superiore a quello che è il loro peso medio sul totale degli occupati in Veneto.

La grande maggioranza dei candidati alla CIG/d è costituita da trenta-quarantenni (60%). Quasi il 50% dei candidati ha un'anzianità aziendale superiore ai 5 anni, mentre l'8% è rappresentato da coloro che hanno alle spalle un ingresso in azienda recente, da meno di un anno.

Tabella 1.5: Domande di CIG/d inviate alla Regione Veneto per tipologia del lavoratore.

	Italiani		Stranieri		Totale
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	
Lavoratori previsti in CIG/d	13.954	15.938	1.987	5.093	36.972
A. Per età dei lavoratori					
Giovani (fino a 29 anni)	2.558	5.066	777	1.845	10.246
Adulti (da 30 a 49 anni)	9.227	8.683	1.125	2.907	21.942
Anziani (50 anni e più)	2.169	2.189	85	341	4.784
B. Per anzianità lavorativa					
Fino 1 anno	908	1.322	251	511	2.992
1-2 anni	1.660	2.316	376	1.114	5.466
2-5 anni	3.464	4.382	746	1.825	10.417
Più di 5 anni	7.922	7.918	614	1.643	18.097
Lavoratori per mese previsto di fine Cig/d					
Fino ad ottobre	2.603	2.599	426	1.012	6.640
Novembre	1.035	1.166	195	408	2.804
Dicembre	10.303	12.196	1.363	3.666	27.528

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Sill-C0; situazione al 13 novembre 2009.

Poco meno della metà delle domande presentate risultano approvate all'inizio di novembre: 4.281 su 9.031, pari a oltre 13,4 milioni di ore.

La quota di ore autorizzate rispetto a quelle richieste risulta pari a circa il 98%.

In media vengono autorizzate 559 ore per lavoratore, corrispondenti a poco meno di 70 giornate lavorative.

Alle domande approvate ha corrisposto un impegno di spesa pari a circa 111 milioni di Euro (8,47 euro per ora autorizzata) (Tabella 1.6).

Tabella 1.6: Domande di Cig/d approvate per mese di approvazione.

	Domande presentate	Lavoratori in Cig/d	Ore richieste	Ore autorizzate	Importo impegnato	% ore autorizzate/ore richieste	Ore Cig/d per lavoratore
Giugno	723	3.841	2.120.118	2.073.210	16.916.570	97,8%	540
Luglio	1.536	8.554	4.862.129	4.742.465	39.026.678	97,5%	554
Agosto	884	4.741	2.496.755	2.443.107	22.097.336	97,9%	515
Settembre	167	1.308	596.494	593.036	5.887.502	99,4%	453
Ottobre	593	3.197	2.091.876	2.047.333	17.241.332	97,9%	640
Novembre	378	1.844	1.247.793	1.228.036	10.046.836	98,4%	666
Totale domande approvate	4.281	-	13.415.165	13.127.187	111.216.254	97,9%	-
Domande respinte	4	-	51.520	-	-	-	-
Domande ancora in istruttoria	4.746	-	13.745.703	-	-	-	-
Totale domande presentate	9.031	-	27.212.388	-	-	-	-

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Sill-C0; situazione al 13 novembre 2009.

Per analizzare le ore effettuate di CIG/d occorre far riferimento ai consuntivi mensili presentati dalle imprese.

Alla data del 13 novembre, 2.090 aziende avevano presentato tutti i consuntivi mensili e avevano concluso il periodo di CIG/d richiesto (Tabella 1.7): solo su queste possiamo proporre delle considerazioni sull'utilizzo effettivo della CIG/d, confrontandolo con le previsioni contenute nella domanda.

Questo insieme di imprese aveva ipotizzato di mettere in CIG/d quasi 11.000 lavoratori, per i quali aveva richiesto poco meno di 5,6 milioni di ore di CIG/d. A bilancio concluso i lavoratori coinvolti sono stati l'88% dei previsti, le ore effettuate risultano 2,5 ml., pari a circa il 43% delle ore richieste e al 44% delle ore autorizzate. Mediamente i lavoratori coinvolti da ogni azienda richiedente sono stati 4,6. Su un periodo medio di riferimento delle domande aziendali pari a 116 giorni, quelli di sospensione sono stati 513 (con 3,2 lavoratori medi in CIG/d) mentre quelli in cui nessun lavoratore è risultato sospeso sono stati 17 (i rimanenti 48 corrispondono a chiusura per ferie o festività). In media, in ciascuna giornata aziendale di sospensione sono stati messi in CIG/d 3,2 lavoratori, pari al 60% dei lavoratori per i quali era stata prevista. Ciò significa che per ogni lavoratore i giorni effettivi di CIG/d sono stati 37.

Tabella 1.7: Domande approvate con periodo di CIG/d concluso e consuntivi completi per tipologia d'azienda.

	Azienda artigiana	Impresa cooperativa	Impresa del terziario	Impresa industriale	Studio professionale	Totale complessivo
Dati di monitoraggio						
Domande	1.720	14	101	251	4	2.090
Ore richieste	4.933.230	68.226	243.669	398.326	3.588	5.647.039
Ore concesse	4.870.065	68.202	225.401	389.674	3.588	5.556.930
Ore utilizzate	2.129.946	49.789	98.934	180.036	2.201	2.460.906
Dipendenti	11.928	1.687	1.235	9.547	12	24.409

Dipendenti Cig/d previsti	9.524	194	574	959	10	10.991
Dipendenti Cig/d effettivi	8.164	186	509	850	9	9.718
Giorni di ricorso a sospensione da parte dell'azienda	92.331	834	4.843	8.863	215	107.086
Giorni di chiusura aziendale	84.296	438	4.333	11.133	167	100.367
Giornate azienda di lavoro per tutti i dip.	30.134	76	1.138	4.592	47	35.987
Giorni di sospensione di lavoratori	291.691	7.168	15.410	24.207	397	338.873
Medie per domande						
Ore richieste	2.868	4.873	2.413	1.587	897	2.702
Ore concesse	2.831	4.872	2.232	1.552	897	2.659
Ore utilizzate	1.238	3.556	980	717	550	1.177
Dipendenti organico	6,9	120,5	12,2	38,0	3,0	11,7
Dipendenti Cig previsti	5,4	13,9	5,7	3,8	2,5	5,3
Dipendenti Cig/d effettivi	4,7	13,3	5	3,4	2,3	4,6
Giorni di ricorso dell'azienda	54	60	48	35	54	51
Giorni di chiusura aziendale	49	31	43	44	42	48
Giornate di lavoro per tutti i dip.	18	5	11	18	12	17
Numero lav. sospesi	3,2	8,6	3,2	2,7	1,8	3,2

Fonte: Elab. Veneto Lavoro su dati Sill-C0; situazione al 13 novembre 2009.

Non si notano particolari differenziazioni nell'impiego della CIG/d tra aziende artigiane e aziende industriali se non nella quota di lavoratori coinvolti rispetto all'organico complessivo, aspetto che riflette le dimensioni d'impresa. Per le imprese artigiane la quota dei lavoratori coinvolti è alta (pari al 77%), per le imprese industriali si ferma al 10%.

Le aziende con il più alto numero medio di dipendenti in CIG/d (8,6 mediamente) per giornata aziendale di sospensione sono, com'era ragionevole attendersi, quelle di dimensioni maggiori (>100), seguite però da quelle della classe 11-15 dipendenti (8,1 dipendenti in CIG/d per giornata aziendale di sospensione), che sono anche il gruppo con un rilevante utilizzo di ore per azienda (1.905).

La quota di utilizzo delle ore rispetto alle concesse è molto variabile in funzione della classe dimensionale, ma risulta più elevata nelle aziende più piccole.

1.2.3. Le azioni adottate dalla Regione Veneto per fronteggiare la crisi

La Regione del Veneto in data 5 febbraio 2009 ha stipulato con le associazioni imprenditoriali (Confindustria, Confapi, Confartigianato, Federartigiani Casa, CNA, Coldiretti, CIA, Confagricoltura, Confcommercio, Confesercenti, FederClaii, Confcooperative, Legacooperative, Confprofessioni) e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori (CGIL, CISL, UIL, CISAL, UGL e Confsal) un accordo quadro per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga ed ha concordato le prime linee guida per far fronte alla crisi occupazionale. Sono stati confermati i requisiti dei lavoratori per accedere alla CIGS in deroga e si è concordato anche di prescindere dalle esclusioni di specifici settori sulla base del codice ATECO¹⁴ di riferimento, avendo la crisi carattere generale (sono state così incluse le imprese di artigiani e le imprese del

¹⁴ È una tipologia di classificazione delle attività economiche adottata dall'Istituto Nazionale di Statistica Italiano per le rilevazioni statistiche nazionali di carattere economico.

settore terziario). Hanno poi previsto che la CIGS in deroga possa essere erogata anche ai lavoratori con qualifica di apprendista.

E' stato raggiunto un accordo anche sull'assegnazione alle imprese artigiane di tutti i settori e alle imprese fino a 15 dipendenti di 7,5 milioni di Euro sui 10 milioni assegnati dal Governo alla Regione del Veneto per il 2009, quale anticipo.

Successivamente, in data 12 febbraio 2009, è stato sottoscritto a livello nazionale, tra Governo, Regioni e Province Autonome un accordo in merito agli interventi da porre in essere per il sostegno al reddito. Per attuare queste azioni, in tale accordo lo Stato ha stanziato un finanziamento di 8 milioni di euro per il biennio 2009/2010, a fronte del quale le regioni sono impegnate a contribuire per il 30%, a valere sul Fondo Sociale Europeo. Le risorse europee verranno utilizzate per avviare le procedure di sostegno al reddito e di politica attiva del lavoro.

Il Governo, le Regioni e le Province Autonome hanno concordato che il sistema degli ammortizzatori in deroga non rappresenta una riforma degli ammortizzatori sociali né una devoluzione della funzione, ma costituisce uno sforzo congiunto tra Stato e Regioni collegato all'eccezionalità della situazione economica contingente e che qualora le esigenze superino le risorse effettivamente accertate il Governo si impegnerà ad affrontare il tema del finanziamento degli ammortizzatori in deroga con modalità da esso definite con risorse proprie e senza oneri per i bilanci regionali, inclusi i fondi comunitari.

Sulla base di diverse valutazioni delle dimensioni e degli effetti sul mercato del lavoro avuti dalla crisi economica internazionale in atto e della forte incertezza che caratterizza tali valutazioni, la previsione di una somma di 8 .000 milioni di euro da destinare nel biennio 2009-2010 ad azioni di sostegno al reddito e di politica attiva del lavoro può consentire di affrontare con un adeguato margine la forte domanda di interventi che va crescendo in tutte le aree del paese. Tali risorse e gli interventi necessari ad un loro efficace utilizzo possono utilmente

vedere la convergenza di un'azione dello Stato e delle Regioni. Per quanto riguarda il primo, esso può mobilitare risorse nazionali per 5.350 milioni di euro mentre l'obiettivo per il contributo regionale è pari a 2.650 milioni di euro a valere sui programmi regionali FSE.

Il contributo nazionale sarà impiegato per il pagamento dei contributi figurativi e per la parte maggioritaria del sostegno al reddito, mentre il contributo regionale sarà impiegato per azioni combinate di politica attiva e di completamento del sostegno al reddito. Sarà così possibile prevedere che per le persone beneficiarie dei trattamenti in deroga si abbia la convergenza, da una parte, di una quota dell'indennità e del contributo figurativo a valere sulle risorse nazionali; dall'altra, a valere sui Programmi regionali FSE, di un'azione formativa o di politica attiva governata dalla Regione e integrata dall'erogazione di un sostegno al reddito che, assieme al sostegno a carico dei fondi nazionali, rientri nel limite dei massimali previsti dalle leggi.

L'INPS, sulla base degli Accordi stipulati tra le Regioni e le parti sociali, acquisita la dichiarazione di immediata disponibilità dei lavoratori presso i servizi competenti e/o l'INPS, eroga il sostegno al reddito per la parte imputata ai fondi nazionali con accantonamento della contribuzione figurativa.

L'elenco dei lavoratori percettori dell'ammortizzatore in deroga viene trasmesso alle Regioni per via telematica contestualmente attraverso la cooperazione applicativa.

Il Governo e le Regioni definiscono poi concordemente le modalità attuative, gestionali e dei flussi informativi tra l'INPS e le Regioni medesime, ai fini dell'attuazione del sistema degli ammortizzatori in deroga, così come convenuto con il presente Accordo, con l'obiettivo di salvaguardare comunque la regolare erogazione del sostegno al lavoratore.

Il contributo finanziario delle Regioni avverrà nel rispetto di due requisiti:

- assenza di una riprogrammazione sostanziale, essendo necessaria solo una eventuale modifica dei piani finanziari volta a soddisfare esigenze di dotazione degli assi "Occupabilità" e "Adattabilità" e di piena utilizzazione delle risorse e dei fondi comunitari ;
- mantenimento dell'attuale assegnazione di risorse FSE tra Regioni .

Il contributo finanziario delle Regioni dovrà, in sede di approfondimento tecnico essere valutato in relazione a ipotesi di riparto fra le Regioni appartenenti ai due obiettivi comunitari "Convergenza" e "Competitività" e, all'interno di questi raggruppamenti, fra le singole Regioni, che tenga conto sia della platea dei potenziali beneficiari, sia di altre informazioni in merito alle esigenze di interventi per l'Occupabilità e l'Adattabilità.

Nel caso in cui la quota di intervento del FSE per ciascuna Regione non sia sufficiente a coprire la domanda di ammortizzatori in deroga nella Regione il Governo si impegna ad integrare le risorse con una quota delle risorse nazionali di cui al presente Accordo.

Se la domanda di intervento si rivelerà alla fine del 2010 inferiore alle previsioni, le risorse del FSE destinate a questa operazione che risultino inutilizzate potranno essere impiegate dalla Regione, secondo la programmazione.

Nel frattempo, con Decreto Ministeriale del 20 febbraio 2009 il Governo ha anticipato alla Regione del Veneto 10 milioni di euro per gli ammortizzatori in deroga per l'anno 2009, risorse che si sommano alle economie derivanti dalle assegnazioni per ammortizzatori in deroga del 2008 pari a circa 9 milioni di euro. Per l'utilizzo di queste risorse, le parti sociali e la Regione Veneto hanno stipulato un accordo il 30 marzo 2009 che prevede l'estensione della CIGS in deroga a molti settori fino all'anno scorso non ricompresi e a categorie di lavoratori fino all'anno scorso non tutelate.

Nel frattempo, in data 16 aprile 2009 il Governo e la Regione Veneto hanno sottoscritto l'accordo per una prima assegnazione di risorse, pari a 50 milioni di

euro, sugli ammortizzatori in deroga con la previsione del co-finanziamento a valere sul FSE per un importo del 30%.

Tale accordo prevede che la Regione possa stipulare con l'INPS, senza oneri aggiuntivi, una convenzione che regoli l'erogazione direttamente da parte dell'INPS della quota di risorse regionali che integra l'indennità a carico dei fondi nazionali.

Nell'accordo citato si stabilisce inoltre esplicitamente che l'autorità competente a rilasciare le autorizzazioni alla CIGS in deroga è la Regione del Veneto, in luogo delle strutture periferiche dell'amministrazione statale.

La procedura prevede che le domande di CIGS in deroga siano inviate dai datori di lavoro agli uffici regionali per il tramite del sistema telematico delle comunicazioni obbligatorie, (denominato CO Veneto¹⁵) e sia poi inviata alla Regione stessa copia cartacea dell'intera documentazione. In questa domanda dovrà essere allegata la “Dichiarazione di immediata disponibilità” al lavoro o ad un percorso di formazione di ciascun lavoratore, come condizione essenziale per ricevere l'indennità. La struttura competente della Regione svolge l'istruttoria e provvede a concedere o negare l'autorizzazione all'intervento di CIGS in deroga. Tali provvedimenti, in caso di concessione, sono poi trasmessi all'INPS per l'erogazione degli interventi. L'Istituto previdenziale periodicamente comunica alla regione, secondo modelli che saranno concordati, il monitoraggio della spesa.

La Regione con propri fondi, come stabilisce l'accordo del 12 febbraio 2009, si impegna a costituire presso l'INPS la provvista necessaria per l'erogazione dei trattamenti.

Per attuare il citato accordo del 16 aprile 2009, la Regione ha il compito di attivare e realizzare percorsi di politica attiva del lavoro aventi, come destinatari,

¹⁵ CO Veneto è il software realizzato da Veneto Lavoro per la trasmissione telematica ai Centri per l'Impiego delle comunicazioni obbligatorie inerenti il collocamento.

i lavoratori che usufruiscono degli interventi di CIGS in deroga o di mobilità in deroga.

In ambito nazionale il Governo, il decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, modificata anch'essa dalla legge 9 aprile 2009 n. 33, ha voluto fornire, a livello normativo, un'ulteriore risposta al problema della crisi occupazionale ed economica in atto, modificando l'istituto della sospensione e rendendo più flessibile l'istituto della Cassa integrazione guadagni in deroga. Sostegni al reddito che la normativa vigente prevede siano condizionati alla partecipazione e percorsi di politiche attive del lavoro.

Infine in data 30 marzo 2009, la Regione Veneto ha sottoscritto un accordo con le parti sociali in virtù del quale l'istituto della CIGS in deroga è stato esteso a settori e categorie di lavoratori per i quali l'istituto stesso non era operante e il 16 maggio 2009 è stato sottoscritto il protocollo per l'applicazione delle relative linee guida.

Occorre segnalare che si pongono in stretta connessione con gli interventi inquadrabili nel contesto cui ci si riferisce nella legge regionale n. 3/2009 recentemente approvata. Tale legge prevede espressamente, tra gli altri, la costituzione di un fondo regionale per il sostegno al reddito ed all'occupazione al fine di rendere effettiva la partecipazione agli interventi di politica attiva del lavoro di cui alla legge stessa, fondo destinato quindi a finanziare interventi a favore di disoccupati, di lavoratori sospesi dal lavoro privi di ammortizzatori sociali e di lavoratori senza vincolo di subordinazione di cui all'articolo 409, primo comma, numero 3, del codice civile.

Alla luce di quanto innanzi evidenziato, si tratta ora di intervenire in modo ancora più incisivo, mettendo a sistema i vari strumenti e le varie azioni e ponendo in essere un intervento strategico, di regia, ove possano venire intercettati i vari segmenti bisognevoli di sostegno, con azioni mirate e

coordinate, che non si sovrappongano ma che siano tra loro complementari e interagiscano per una maggior efficacia.

Per tal motivo sono state previste delle linee di intervento finalizzate, da un lato, al rafforzamento del sostegno ai lavoratori coinvolti nei processi di crisi, attraverso l'estensione delle tutele e l'ottimizzazione dell'utilizzo degli strumenti ordinari e straordinari, la valorizzazione delle competenze ed infine il rafforzamento dell'occupabilità attraverso misure di politica attiva del lavoro, e dall'altro a rafforzare il sistema delle imprese prevedendo, nell'ambito di piani integrati a sostegno delle imprese venete azioni volte all'innovazione, alla riconversione, alla ristrutturazione dei sistemi produttivi. Ciò al fine di innestare per tal via processi che assicurino, nel contempo, la ripresa del tessuto economico ed il potenziamento dell'occupazione, il rafforzamento delle competenze utilizzabili, a seconda del target coinvolto, sia nello stesso contesto aziendale di partenza sia nel processo di ricollocazione in altro ambito lavorativo. Tutto ciò in una logica di interconnessione degli strumenti, mettendo a sistema gli stessi e le varie risorse, regionali, nazionali e del Fondo Sociale Europeo.

Nello specifico, si prevede dunque l'implementazione di quattro linee di intervento:

- 1) interventi di politica attiva per il reinserimento, la riqualificazione, il reimpiego dei lavoratori (beneficiari degli ammortizzatori in deroga ex.art. 19 c.8 L.2/2009) del sistema produttivo colpiti dalla crisi economica;
- 2) interventi di inserimento/reinserimento lavorativo per i soggetti privi delle protezioni previste dalla linea precedente;
- 3) piani Integrati a supporto delle imprese venete;
- 4) progetti ministeriali Pari e Arco.

Tutte le linee si propongono di assicurare a tutti i lavoratori coinvolti nei processi di crisi, anche mediante una razionale combinazione dei trattamenti ordinari e dei trattamenti in deroga ed il ricorso aggiuntivo a fondi comunitari e regionali, sia un adeguato sostegno al reddito che l'attivazione di processi di riqualificazione,

aggiornamento, adattamento delle competenze e, laddove necessario, di accompagnamento in percorsi di reimpiego. Per quanto riguarda le risorse regionali e del FSE che si intendono rendere disponibili per gli interventi, si prevede di destinare, quale stanziamento iniziale, complessivamente circa 63 milioni di euro a valere sulle risorse del POR FSE 2007/2013 e 7 milioni di euro sugli stanziamenti di cui alla citata L.R.3/2009.

La realizzazione delle quattro linee viene demandata ad appositi e specifici bandi attuativi ove verranno definite, nel rispetto delle finalità delineate per ogni singola linea nel presente atto, le concrete modalità attuative ed operative.

Sono inoltre da ricordare le deliberazioni della Giunta Regionale del Veneto n. 1566 del maggio 2009, il DGR 1757 del 16/06/2009 e il decreto del Dirigente della Direzione Regionale Lavoro n. 1690 del 15/07/2009.

Con il primo provvedimento la Giunta regionale ha approvato un documento programmatico comprendente 4 linee di intervento finalizzate a mitigare gli effetti della crisi sostenendo i redditi dei lavoratori espulsi o a rischio di espulsione dal mercato del lavoro e a prevedere occasioni di sviluppo, di riconversione e di innovazione per il sistema delle imprese venete, in modo da favorire un rafforzamento e una crescita del tessuto produttivo del territorio e dell'occupazione.

Con la seconda delibera la Giunta Regionale ha approvato la Direttiva per la realizzazione di Interventi di politica attiva per il reinserimento, la riqualificazione, il reimpiego dei lavoratori del sistema produttivo colpito dalla crisi economica, P.O.R. Veneto F.S.E. 2007/2013 – “Obiettivo Competitività regionale ed Occupazione” – Asse I “Adattabilità”, categoria di intervento 64 – Asse II “Occupabilità”.

Infine il DDR n. 1690 del 15 luglio 2009 si è occupato dell’apertura dei termini per la presentazione delle domande e di approvazione del Manuale operatore.

In data 19 novembre 2009 presso il Palazzo Balbi a Venezia la Regione del Veneto è stato firmato un accordo tra l’assessore alle Politiche della formazione,

istruzione e lavoro Elena Donazzan e il ministro del Lavoro Maurizio Sacconi. Un accordo che prevede 80 milioni di euro di risorse aggiuntive per trattamenti di cassa integrazione in deroga, mobilità e di disoccupazione speciale a favore delle piccole e medie imprese.

“Un finanziamento - ha spiegato l’assessore - che verrà integrato con una compartecipazione da parte della Regione del Veneto”.

Capitolo 2

Gli interventi di politica attiva della Regione Veneto

2.1. L'accreditamento degli enti presso la Regione Veneto

Il DGR n. 1757 del 16/06/2009 è il bando di attuazione della prima linea di intervento indicata dalla DGR n. 1566 del 26/05/2009. Quest'ultimo è stato approvato dalla Giunta della Regione Veneto con l'obiettivo di compiere "interventi di politiche attive per il reinserimento, la riqualificazione e il reimpiego dei lavoratori del sistema produttivo colpiti dalla crisi economica" (il già citato accordo Stato-Regioni del 12/02/2009). Questi interventi mirano alla realizzazione di tirocini, stage, corsi di orientamento all'interno di percorsi individualizzati da costruire in relazione ai fabbisogni specifici, in vista anche della ricollocazione del lavoratore nel mondo del lavoro. Questa attività può essere svolta solo da coloro che sono soggetti accreditati presso la regione del Veneto. L'accreditamento è una procedura introdotta con la legge regionale n. 19 del 9 agosto 2002, con lo scopo di garantire standard di qualità dei soggetti attuatori nel sistema di formazione professionale. Presso la Giunta regionale vi è l'elenco regionale degli organismi di formazione pubblici e privati. L'iscrizione nell'elenco regionale comporta l'accreditamento dei soggetti iscritti che possono proporre e realizzare interventi di formazione e di orientamento finanziati con risorse pubbliche, nel rispetto degli obiettivi della programmazione regionale. Per l'iscrizione nell'elenco regionale, i soggetti che gestiscono la formazione professionale presentano al Presidente della Giunta regionale istanza sottoscritta dal legale rappresentante dell'organismo di formazione e corredata dall'atto costitutivo e dallo statuto.

La legge regionale n. 3 del 13 marzo 2009 intitolata "disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro", all'articolo 25 prevede che la Giunta

regionale istituisca l'elenco regionale, eventualmente articolato in sezioni, degli operatori pubblici e privati accreditati a svolgere servizi per il lavoro nel territorio regionale.

L'iscrizione nell'elenco degli operatori accreditati costituisce condizione necessaria per poter svolgere i servizi per il lavoro.

Sono considerati servizi per il lavoro, le attività di orientamento al lavoro, di incontro tra domanda e offerta di lavoro, di prevenzione della disoccupazione di lunga durata, di promozione dell'inserimento lavorativo degli svantaggiati, di promozione della conciliazione dei tempi di lavoro e cura, di sostegno alla mobilità geografica dei lavoratori, di preselezione, di supporto alla ricollocazione professionale, di monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro.

Nella provincia di Vicenza, così come illustrato nella Tabella 2.1, i soggetti accreditati sono 37 distribuiti in tutto il territorio provinciale.

Tabella 2.1: I soggetti accreditati nella provincia di Vicenza.

SOGGETTO ACCREDITATO	UNITÀ OPERATIVE
Obiettivo Lavoro Spa	Via Verona 1
Irecoop Veneto	IV Novembre 23
Casa di Carità Arti e Mestieri	Viale dei Martiri 68
Fondazione Casa della Gioventù	Via Giovanni XIII 2
Ente Formazione Artigiana	Viale Trento 139
Cesar srl	Via Enrico Fermi 197
Enaip Veneto	Via Napoli 11
	Via C. Colombo 94
Pia Società San Gaetano	Via Mora 12
I.T.I.S. "Alessandro Rossi"	Via Legione Gallieno
Yous spa	Strada Padana Sup 11
I.R.I.Gem. S.c.	Via Stallstadt 55
Ente Nazionale canossiano	Via Fusinato 51
Umana spa	Contrà San Paolo 36/3
	Piazza Rossi 20
	Via IV Martiri 10
	Via De Blasi 5/B
	Via Monte Grappa 49
	Via Dante 85
	Via Roma 46
	Via Trento 127

AXL S.p.A. Agenzia per il lavoro	Via Capitano Sella 35
Comune di Schio	Via Pasini
Fondazione Giacomo Rumor Centro Produttività Veneto	Via Enrico Fermi 134
Ente Servizi Associazione Commercianti S.P.A.	Via Faccio 44
Centro Form. Prof. Maestranze Edili \A. Palladio	Via Torino 10
Istituto Serblin per l'infanzia – ente morale	Viale della Pace 178
Risorse in crescita Scarl	Via Marconi 103
	Via Lago di Lugano 15
Istituto Salesiano Don Bosco - Schio	Via G. Marconi 14
Equasoft Srl	Via Divisione Folgore 7/D
Bluenergycontrol Srl	Strada Pelosa 183
ULSS 4 Alto Vicentino	Via L. D'Orta 1
CAAF CISL VICENZA SRL Centro Servizi	Via San Faustino 26/28
ULSS 3 Bassano del Grappa	Via Cereria 14/b
<u>ECIPA Soc. Cons. a r.l.</u>	<u>Via Zampieri 19</u>
	<u>Via del Terziario 14</u>
Cescot Veneto	Via Zampieri
	Via Zabbionara 9
Adecco Italia S.p.A.	Corso SS F. Fortunato
Scuola Centrale Formazione	Via dei Quartieri 2/4
Studio Eidos di Dal Santo Cinzia	Via dei Quartieri
ULSS 6 Vicenza	Corso S.S. F. Fortunato

Fonte: Regione Veneto.

2.2 La gestione degli interventi di sostegno all'occupazione

La Regione Veneto, con i già citati provvedimenti adottati dalla Giunta regionale¹⁶, ha avviato la realizzazione degli “interventi di politica attiva per il reinserimento, la riqualificazione, il reimpiego dei lavoratori del sistema produttivo colpito dalla crisi economica”.

In tal modo la Regione dà applicazione alla norma nazionale¹⁷, secondo cui la concessione di ammortizzatori sociali o sostegni al reddito è condizionata alla

¹⁶ Deliberazioni della Giunta Regionale del Veneto n. 1566 del 26/05/2009, DGR n. 1757 del 16/06/2009 e il DDR n. 1690 del 15/07/2009.

¹⁷ Decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

partecipazione a percorsi di politiche attive del lavoro, volti alla riqualificazione delle competenze o al reinserimento lavorativo.

Questi interventi rappresentano un diritto e un obbligo per il lavoratore che fruisce o ha fruito di periodi di sospensione, anche brevi, per i quali viene riconosciuto l'ammortizzatore sociale in deroga. Nello stesso tempo, il ricorso alla cassa integrazione in deroga impegna le aziende a favorire la partecipazione a questi interventi da parte dei propri lavoratori. La mancata partecipazione comporta la decadenza del trattamento della cassa integrazione in deroga.

2.2.1. L'accesso ai percorsi

In seguito alla sottoscrizione della Dichiarazione Immediata Disponibilità, in sede di accordo sindacale, il lavoratore è tenuto a intraprendere e a completare percorsi di formazione, orientamento e assistenza presso la rete regionale dei servizi per il lavoro, composta da soggetti pubblici e privati accreditati.

La sottoscrizione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID da qui in poi) da parte del lavoratore è prerequisite per l'ammissibilità della persona agli Ammortizzatori in Deroga. E' responsabilità del datore di lavoro raccogliere le DID comprensive del Patto d'attivazione firmato da tutti i lavoratori per i quali l'azienda intende richiedere la CIG. Il Patto d'Attivazione contiene l'impegno del lavoratore ad attivare un percorso individuale di politica attiva per il lavoro entro 45 giorni dall'inizio della sospensione dell'attività, e la liberatoria per la Privacy che consente alla Regione di segnalare il suo nome agli Operatori accreditati. La DID cartacea – comprensiva del Patto d'Attivazione – rimane in Azienda, dove deve essere conservata. Il datore di lavoro poi nella domanda di CIG in Deroga, evidenzierà il "flag" relativo al fatto che il lavoratore ha sottoscritto la DID comprensiva del Patto d'Attivazione. Il datore di lavoro ha anche l'obbligo di assicurarsi che la DID sia firmata dal lavoratore in modo autografo ed in sua presenza.

Dopo l'inoltro, da parte dell'azienda, della domanda di CIG in deroga nel sistema CO Veneto, la Regione segnala il lavoratore al servizio per il lavoro competente più vicino al domicilio dello stesso. L'accesso ai percorsi avviene mediante la convocazione formale, con raccomandata A/R, del lavoratore, da parte di uno dei servizi per il lavoro accreditati; viene fissato un appuntamento nel corso del quale verrà sottoscritto il Patto di Servizio e definito l'iter per la redazione del Piano di Azione Individuale nonché la programmazione di tutte le attività.

2.2.2. Gli strumenti

In coerenza con le linee guida della strategia per fronteggiare la crisi occupazionale in atto, la Regione Veneto ha inteso realizzare un percorso di intervento individuale finalizzato all'inserimento o al reinserimento professionale mediante, da un lato, il Patto di servizio e il Piano di Azione Individuale, quali tipologie di "contratto" che regolano i rapporti fra il lavoratore in difficoltà occupazionale e il soggetto accreditato e, dall'altro, la Dote individuale, ovvero l'ammontare delle risorse di cui l'utente è portatore.

Il Patto di servizio, nel configurarsi come "condizione per l'esercizio di diritti riconosciuti dall'ordinamento", rappresenta lo strumento attraverso il quale il lavoratore in cerca di occupazione e gli operatori del sistema dei servizi per il lavoro del Veneto sanciscono i rispettivi impegni e ruoli nello svolgimento del percorso personalizzato di orientamento, riqualificazione ed accompagnamento al lavoro rivolto al beneficiario. Nello specifico, il Patto di servizio è il contratto che assicura ai soggetti destinatari degli interventi l'erogazione dei servizi per la riqualificazione e la promozione dell'inserimento lavorativo. Il Patto, oltre ai dati anagrafici e ai riferimenti alla situazione occupazionale, prevede esplicitamente che l'individuazione delle specifiche azioni da realizzare per promuovere l'occupabilità e l'inserimento lavorativo del disoccupato debba avvenire attraverso la successiva definizione di un Piano d'Azione Individuale (PAI da qui in poi).

Il PAI è lo strumento attraverso il quale il soggetto, con il concorso di un operatore del sistema dei servizi per il lavoro pubblici o privati accreditati/autorizzati, definisce un programma di attività funzionali al raggiungimento dell'obiettivo occupazionale individuato e condiviso fra il soggetto accreditato ed il lavoratore in cerca di occupazione. Tale obiettivo può consistere, nel caso di soggetti già espulsi, nel reinserimento nel mercato del lavoro oppure, nel caso di soggetti sospesi, nel rafforzamento della capacità di conservazione del posto di lavoro.

Per la realizzazione del PAI è prevista l'assegnazione a ciascun destinatario dell'intervento di una Dote Individuale, non trasferibile ad altri soggetti, che consente l'acquisizione di tutti quei servizi che risultino funzionali al raggiungimento della sua occupazione.

Alla partecipazione alle diverse azioni previste dal PAI è condizionata la fruizione dell'indennità che sarà somministrata dall'INPS.

Tutte le attività previste nell'ambito del PAI saranno eseguite all'interno dell'operazione complessiva ed entro i termini di questa ultima, assicurando che vi sia correlazione e proporzionalità, almeno in termini finanziari, tra le indennità percepite e la partecipazione alle misure di politica attiva.

Sono destinatari degli interventi i lavoratori residenti e/o domiciliati in una delle 7 province del Veneto che beneficiano di trattamenti di Cassa integrazione in deroga o di altri ammortizzatori in deroga per i quali sia previsto il cofinanziamento FSE e l'attivazione di percorsi di politica attiva sulla base degli accordi operativi regionali del 5 febbraio 2009 e degli accordi governativi del 16 aprile 2009.

L'intervento pone il lavoratore/beneficiario al centro di un percorso di riqualificazione orientato all'inserimento/reinserimento lavorativo attraverso l'implementazione di interventi di politiche attive del lavoro miranti al raggiungimento di obiettivi specifici e personalizzati.

I percorsi individualizzati sono organizzati per moduli che includono servizi al lavoro e attività formative.

Tali percorsi possono essere di due tipi a seconda delle condizioni in cui si trova il lavoratore:

- 1) Percorso di riqualificazione. Tale percorso è finalizzato all'aggiornamento delle competenze coerentemente con i fabbisogni professionali ed è particolarmente rivolto a lavoratori in costanza di rapporto di lavoro per i quali si prevede una piena reimmissione nel processo produttivo di provenienza.
- 2) Percorso di ricollocamento. Finalizzato a ricollocare il lavoratore attraverso azioni di miglioramento /adeguamento delle competenze, questo tipo di percorso è primariamente rivolto a lavoratori espulsi dai processi produttivi.

La durata complessiva del percorso individuale varia a seconda del periodo di sospensione del lavoratore e del percorso individuale di riferimento. Sono individuati, pertanto 3 profili di lavoratori/percorsi di politica attiva secondo la Tabella 2.2.

Tabella 2.2: I percorsi individualizzati.

Percorso	ASSE	Profilo Lavoratore
Riqualificazione	ADATTABILITA'	A) Sospensione di breve durata (fino a due mesi) o riduzione di orario che non permette di sostenere percorsi strutturati di qualificazione ma solo attività individualizzata eventualmente abbinate a corsi brevi. B) Sospensioni di breve durata ma superiore ai due mesi e fino ai 4 che consentano ai soggetti di partecipare a corsi di formazione e ad attività individualizzate.
Ricollocamento	OCCUPABILITA'	C) Sospensioni di lunga durata da 4 a 6 mesi e oltre che richiedono percorsi strutturati di qualificazione anche professionalizzante.

Fonte: Regione del Veneto.

Ogni percorso si compone di servizi per il lavoro, ovvero di un insieme integrato di politica attiva, che comprende anche la formazione, e di indennità di partecipazione erogate mediante l'attribuzione della Dote lavoro. Il lavoratore può percepire l'indennità solo se partecipa al collegato percorso di politica attiva. Il lavoratore dell'azienda alla quale sia stata autorizzata la Cassa Integrazione in deroga accede alla politica attiva dal momento della stessa presentazione della domanda di misura in deroga alla Direzione Regionale Lavoro che provvederà a:

- prenotare la dote lavoro individuale per il destinatario sulla base del profilo individuato;
- assegnare il lavoratore al soggetto accreditato che ha avanzato la propria candidatura per la gestione delle doti sulla base delle priorità tecniche di assegnazione;
- rendere disponibili le informazioni sul lavoratore ai soggetti accreditati per la sottoscrizione del Patto di servizio e del PAI e ai CPI¹⁸ per la conferma della dote e una preliminare attività informativa.

L'intervento in favore dei destinatari mira alla riqualificazione o al ricollocamento attraverso l'erogazione di un insieme integrato di misure di politica attiva che andranno a costituire il percorso che sarà formalizzato nel PAI. I percorsi possono prevedere l'erogazione di servizi di politica attiva tra quelli contenuti nella Tabella 2.3, e attivabili sulla base delle presenti disposizioni attuative.

Tabella 2.3: I servizi di politica attiva.

Servizi	Contenuto (Affiancamento/supporto al destinatario per)
Elaborazione PAI	
Colloquio accoglienza I livello	Sostenere la chiarificazione della domanda orientativa individuale.
Colloquio II livello per analisi esperienze e attese	Fornire informazioni circa le opportunità di percorsi al reimpiego.

¹⁸ Centro per l'Impiego.

Colloquio di definizione del PAI	Rilevare il profilo professionale e formativo del lavoratore, i possibili fattori di criticità per l'inserimento lavorativo, gli ambiti di disponibilità e le preferenze relativamente sia ai percorsi formativi sia all'attività lavorativa; – formalizzazione e sottoscrizione del PAI.
Counselling	
Colloquio di counselling individuale	Migliorare la conoscenza di sé e delle proprie risorse per potenziare la capacità di scelta e di progettualità personale; definire la progettualità individuale; recuperare l'autostima e la fiducia nelle proprie capacità; preparazione per il colloquio in azienda.
Colloquio di counselling di gruppo	Acquisire un metodo di ricerca attiva del lavoro attraverso la presentazione degli strumenti per la ricerca attiva del lavoro; acquisire conoscenze relative al mercato del lavoro e agli strumenti di auto-promozione.
Bilancio di competenze	Acquisire maggiore consapevolezza delle proprie competenze e della loro trasferibilità in vista della definizione di un progetto professionale individuale.
Tutorship inserimento lavorativo	
Scouting aziendale e ricerca attiva individuale	Definizione del piano di ricerca attiva del lavoro e assistenza nel contatto con l'azienda; raccolta e diffusione curriculum vitae; ricerca e segnalazione delle vacanzie; preselezione, verifica disponibilità e gestione del contatto/visita in azienda.
Percorsi di formazione (continua e permanente)	
Percorsi brevi collettivi	Acquisizione di competenze minime trasversali e/o competenze tecnico professionali.
Percorsi brevi individuali	Acquisizione di competenze minime trasversali e/o competenze tecnico professionali.

Fonte: Regione del Veneto.

2.2.3. I percorsi formativi

I percorsi di formazione dovranno essere sviluppati in riferimento alle seguenti aree tematiche:

- 1) alfabetizzazione linguistica, incluso italiano per stranieri (italiano, inglese, tedesco, francese...);
- 2) sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- 3) qualità;
- 4) altro contenuto specifico.

Il contenuto delle proposte formative inerenti le aree 1, 2 e 3 è di tipo trasversale e le attività dovranno avere una durata minima di 8 ore. Le proposte formative relative all'area n. 4 sono di contenuto specifico e possono riguardare tematiche anche riconducibili alle aree precedenti ma necessariamente legate ad una pertinente e precisa richiesta da parte di una azienda interessata o dalle parti sociali per realizzare percorsi collettivi di aggiornamento professionale per lavoratori in sospensione. Tale contenuto può essere eventualmente collegato a caratteristiche di comparto o a particolari aree professionali.

E' ammessa la realizzazione di attività formativa individualizzata. In questo caso il modulo/mese sarà strutturato con al massimo 8 ore di formazione al costo di Euro 38/ora per un massimo di spesa di € 304,00 per modulo/mese.

Le attività formative, quindi, possono coinvolgere da un minimo di 1 (formazione individuale) ad un massimo di 15 partecipanti per singolo corso.

Le attività di formazione dovranno essere registrate sul Diario di Bordo, stampato utilizzando l'apposita funzione presente sul sistema informativo e validato su ogni foglio dal legale rappresentante dell'ente che prende in carico la persona.

La durata oraria delle singole lezioni è definita in 60 minuti. La progettazione degli interventi e ogni disposizione riferita alla realizzazione del monte ore va rapportata a tale durata. L'orario giornaliero non potrà superare le otto ore di lezione.

L'attività didattica non può iniziare prima delle ore 8 e non può terminare oltre le ore 23.00; non può inoltre svolgersi in giorni festivi e il relativo orario settimanale non potrà superare le 40 ore di lezione calcolate in unità orarie di 60 minuti.

È vietata a pena di non riconoscimento delle spese sostenute la sovrapposizione anche parziale di attività riferite ad azioni diverse.

Il valore finanziario della Dote che consente di fruire di servizi al lavoro stabilito dalla DGR n. 1757/09 della Regione Veneto è di euro 625,00. Tale valore è da

intendersi come importo standard per modulo di cui euro 310,00 per interventi di politica attiva, euro 290,00 di indennità di partecipazione ed euro 25,00 come voucher di servizio per sostenere, se necessario, la partecipazione ai percorsi di politica attiva da parte del lavoratore.

Per importo standard modulo si intende l'insieme dei costi sostenibili per l'acquisto e la fruizione dei servizi di politica attiva e della indennità di partecipazione rapportato alla durata complessiva del percorso individuale.

Il voucher di servizio ha carattere forfettario e potrà essere riconosciuto al destinatario dell'intervento a sostegno della partecipazione alle attività del singolo modulo per i costi di trasporto sostenuti al di fuori del comune di domicilio e per distanze superiori a km 30 dal luogo di fruizione dei servizi di politica attiva.

L'indennità sarà erogata dall'INPS in base ai servizi di politica attiva fruiti e documentati sul sistema informativo portale servizi lavoro.

2.2.4. I tempi di avvio delle politiche attive

Fermo restando il rispetto di tutte le condizioni definite dalla normativa generale degli ammortizzatori in deroga e dagli accordi Stato-Regioni in materia di "Programma di interventi contro la crisi", gli interventi relativi ai percorsi individuali possono essere erogati nel tempo massimo di un anno dalla data di presentazione della domanda della CIG in deroga coerentemente con le attività programmate e comunicate attraverso Portale Servizi Lavoro e in considerazione del divieto di riproposizione nello stesso anno solare degli interventi sugli stessi individui.

Si individuano due modalità di sviluppo della tempistica e degli adempimenti collegati alla fase di avvio del percorso di politica attiva:

- 1) avvio con modalità ordinaria del percorso di politica attiva del lavoratore;
- 2) avvio con modalità transitoria del percorso di politica attiva del lavoratore.

La modalità ordinaria prevede che il lavoratore sia informato all'atto della sottoscrizione della DID in azienda della necessità che si presenti al CPI di riferimento entro 20 giorni dall'inizio della sospensione.

Presso il CPI il lavoratore riceve le informazioni utili a presentarsi al soggetto accreditato cui è stato abbinato per la costruzione del PAI e la successiva realizzazione. Con tale presentazione il CPI conferma la Dote e da conferma del soggetto accreditato presso cui deve essere attivata.

Fatto salvo il diritto del lavoratore a essere informato circa le condizioni e le procedure di accesso agli interventi di politica attiva, qualora il lavoratore non si presentasse, il CPI è tenuto a convocare il lavoratore sia telefonicamente sia, se del caso, con modalità formali.

Qualora il lavoratore convocato non si presenti all'appuntamento senza giustificato motivo presso il CPI, è facoltà del CPI operare ulteriori verifiche e comunicare all'INPS la rinuncia al percorso di politica attiva.

L'avvio con modalità transitoria del percorso di politica attiva del lavoratore. Gli adempimenti e i tempi di questa fase si riferiscono in via prioritaria ai lavoratori che alla data di pubblicazione del presente Manuale sono già presenti nell'elenco nominativo acquisito mediate CO Veneto e la cui CIG in deroga scade al 31 ottobre 2009. Per questa categoria di lavoratori si prevede che il soggetto accreditato contatti il lavoratore abbinato e comunicato da parte della Regione Veneto.

La modalità di contatto prevede la convocazione formale del lavoratore a presentarsi, salvo consegna nelle proprie mani, con raccomandata A/R al domicilio effettivo del lavoratore. La proposta dovrà riportare i contenuti dell'offerta e informare che in caso di non accettazione sarà effettuata la comunicazione all'INPS per la dichiarazione di decadenza, con le possibili conseguenze successive.

Qualora il lavoratore non si presenti all'appuntamento, ovvero al soggetto accreditato inviante entro un congruo termine dal ricevimento della

raccomandata senza giustificato motivo il lavoratore decade dal trattamento per comportamento concludente.

La sottoscrizione del Patto di servizio e l'avvio del PAI, presso il soggetto accreditato cui è stato abbinato, deve avvenire non prima di 20 e non oltre i 30 giorni dall'inizio della sospensione.

2.2.5. La realizzazione del PAI

2.2.5.1. L'avvio delle attività

Le attività di realizzazione del PAI possono essere avviate in qualsiasi momento successivo alla sua formulazione e sottoscrizione nel portale servizi lavoro. Le attività si intendono avviate con la prima registrazione sul Diario di bordo. Se il soggetto accreditato non è nelle condizioni di avviare le attività, ne deve dare immediata comunicazione e motivazione al destinatario e Direzione Lavoro che indirizzerà la persona ad altro operatore. All'atto dell'avvio delle attività, il soggetto accreditato che prende in carico la persona deve creare conservare presso la propria sede un fascicolo individuale che contenga la documentazione.

2.2.5.2. Gli adempimenti

L'operatore unico del mercato del lavoro locale individuato è il riferimento della persona per tutta la durata di realizzazione del PAI. L'operatore rappresenta l'interfaccia fra il destinatario e la rete degli operatori coinvolti nell'erogazione dei servizi, e si rende garante del rispetto dei contenuti e delle modalità di fruizione concordate e sottoscritte con il destinatario nel suo Piano di Azione Individuale. L'accompagnamento consiste anche nella gestione della documentazione e delle comunicazioni di monitoraggio previste nell'attuazione della dote. In particolare, l'attività svolta va riportata nel Portale Servizi Lavoro tempestivamente e comunque entro la data di presentazione della domanda di liquidazione.

Il Diario di bordo è uno strumento contenente le informazioni relative alla erogazione dei servizi durante tutto il periodo di realizzazione del PAI. Il diario è disponibile in due formati: sul sistema informativo e in cartaceo.

Sul sistema informativo l'operatore registra online, per ogni servizio di cui il destinatario fruisce, le ore, le date, il nome dell'operatore che lo eroga.

Il Diario di bordo cartaceo deve riportare in modo coerente le attività registrate sul sistema informativo e si compone di 2-4-6 fogli, secondo il numero di moduli di cui si compone il percorso della persona. La registrazione delle attività formative individualizzate e di breve durata avviene sul Diario di Bordo.

Nel Diario di Bordo vanno riportate sia le attività individualizzate, sia quelle di gruppo e lo stesso deve essere compilato contestualmente alla realizzazione delle attività e comunque entro la data di presentazione della domanda di liquidazione del modulo. La corretta e completa compilazione del diario di bordo da parte dell'operatore accreditato è condizione indispensabile per l'erogazione delle eventuali indennità di partecipazione al destinatario.

2.2.5.3. La variazione

Qualsiasi variazione che comporti modifiche nei contenuti del PAI quali, tempistica e i luoghi di attuazione dovrà essere segnalata sul Sistema Servizi Lavoro (Portale Servizi Lavoro).

Non sono in ogni caso ammesse modifiche relative al soggetto accreditato con cui è sottoscritto il PAI e al valore complessivo della dote. Il soggetto accreditato che prende in carico il destinatario è tenuto a concordare con il destinatario ogni modifica del PAI. In caso contrario, il soggetto accreditato non potrà proseguire nella partecipazione all'iniziativa. Con riferimento a dote lavoro, le modifiche possono interessare anche il riutilizzo di ore non fruite rispetto ad alcuni servizi inizialmente previsti da un modulo, al fine di reiterare altri servizi già previsti nel PAI.

Infatti, nel caso in cui uno o più dei servizi pianificati si concludesse con un tempo di svolgimento inferiore alla durata preventivata nel PAI, nell'ambito della dote assegnata si liberano risorse riutilizzabili per altri servizi.

Nel caso in cui le condizioni del destinatario si modificassero, portando alla perdita dei requisiti di partecipazione previsti nell'Avviso, il destinatario decade automaticamente dalla titolarità della dote. Tale modifica dovrà essere comunicata tempestivamente a Regione Veneto, che procederà alla revoca della dote.

Il valore dei servizi erogati sarà riconosciuto al soggetto accreditato in funzione delle modalità di liquidazione previste, così come descritte nell'apposito paragrafo.

2.2.5.4. L'abbandono del percorso

Nell'eventualità che il destinatario rinunci alla dote come conseguenza della mancata adesione al percorso di politica attiva, o come conseguenza dell'abbandono del percorso, questa dovrà essere comunicata immediatamente ad INPS. Il lavoratore è invitato a sottoscrivere la rinuncia, edotto delle conseguenze di tale atto, ovvero la revoca dell'erogazione dell'indennità da parte dell'INPS a partire dal mese in cui si è verificata la rinuncia o l'abbandono.

Si determina l'abbandono del percorso nel caso di assenza prolungata dalle attività per 30 giorni di calendario, dedotte le assenze giustificabili per legge (malattia e infortunio, maternità, lutto familiare).

Tale comunicazione dovrà essere trasmessa dal soggetto accreditato al servizio pubblico competente entro 5 giorni dalla scadenza dei suddetti 30 giorni.

La comunicazione di rinuncia o abbandono del percorso di politica attiva è trattata in conformità a quanto stabilito con DGR n. 860/07 "Art. 1 quinquies del DL 249/04 convertito con L. 291/04 e successive integrazioni. Primi indirizzi applicativi in tema di decadenza dai trattamenti previdenziali e da altre indennità e sussidi collegati allo stato di disoccupazione".

Il testo e la modulistica della DGR sono resi disponibili sul Portale Servizi Lavoro. In caso di rinuncia, e quindi di conclusione anticipata del PAI, saranno riconosciuti solo gli importi relativi ai servizi erogati completamente prima del momento della rinuncia se rispettano le condizioni per la liquidazione riportate nel presente Manuale.

2.2.5.5. La conclusione del PAI

A conclusione delle attività previste nel PAI, il soggetto accreditato che ha preso in carico il destinatario ne dà comunicazione attraverso il sistema informativo.

Eventuali proroghe al PAI rispetto alla durata massima prevista (12 mesi) potranno essere richieste a Regione Veneto solo in casi di impossibilità del destinatario a partecipare alle attività del PAI per i seguenti motivi:

- malattia e infortunio;
- maternità;
- lutto familiare.

2.2.6. Obblighi e doveri dei soggetti accreditati

Il soggetto accreditato che prende in carico la persona ha l'obbligo di verificare il rispetto dei requisiti posseduti dal destinatario della dote e di conservare presso la propria sede i documenti relativi a tali requisiti, nonché quelli relativi all'intervento.

Il soggetto accreditato ha l'obbligo di indicare il costo standard orario dei servizi non superiore a quello indicato nell'avviso di riferimento e di assicurarsi che la stessa condizione sia rispettata dagli altri operatori (partner) eventualmente coinvolti. Il soggetto accreditato che prende in carico il destinatario è tenuto a rispettare quanto concordato nel PAI e a concordare con il destinatario le eventuali modifiche che dovessero rendersi necessarie. Il soggetto accreditato si

obbliga a fornire adeguata assistenza al destinatario durante tutta la durata del PAI.

Il soggetto accreditato che prende in carico la persona è garante di tutta la filiera dei servizi previsti dal PAI che vengono erogati e si impegna a svolgere un ruolo di supporto e raccordo fra il Destinatario, la Regione Veneto e gli altri operatori coinvolti. E' obbligo del soggetto accreditato che ha sottoscritto il PAI informare gli altri soggetti e aziende coinvolte della possibilità di ricevere visite da parte degli organi regionali competenti, finalizzate a verificare la corrispondenza dell'attività dichiarata con quanto realizzato.

Il soggetto accreditato che prende in carico la persona dovrà comunicare qualsiasi variazione che abbia effetto sulla durata complessiva dell'intervento o che modifichi la dotazione finanziaria del PAI, attraverso il sistema informativo, a Regione del Veneto, pena la non riconoscibilità del contributo.

Il soggetto accreditato dovrà comunicare tempestivamente a Regione Veneto tramite il sistema informativo, la rinuncia del destinatario qualora lo stesso, dopo aver sottoscritto e condiviso con il soggetto accreditato il PAI, receda dalla partecipazione all'iniziativa. Da questo momento la dote si considera revocata.

Il soggetto accreditato deve garantire l'aggiornamento delle informazioni relative allo sviluppo del PAI presenti nel sistema informativo in modo tempestivo e comunque entro e non oltre la data di presentazione della domanda di liquidazione del modulo/PAI. Il mancato o tardivo aggiornamento oltre i termini indicati, non permetterà la liquidazione dei costi relativi ai moduli conclusi nel mese di riferimento.

Il soggetto accreditato che prende in carico la persona con la sottoscrizione del PAI ha l'obbligo di conservare la documentazione in un apposito fascicolo individuale per ogni PAI. Il soggetto accreditato ha l'obbligo di compilare il Diario di Bordo ed è responsabile della completezza e correttezza della documentazione, nonché della veridicità dei dati inseriti nel sistema informativo e della loro corrispondenza con i documenti inviati a Regione Veneto e/o

conservati presso la propria sede. Il soggetto accreditato è responsabile della conservazione di tutta la documentazione richiesta nel presente manuale. In caso di difformità tra i dati inseriti sul Sistema Informativo, conservati presso la sede del soggetto accreditato, e i documenti presentati alla Regione Veneto ai fini della liquidazione delle attività, farà fede la documentazione in originale presentata alla stessa regione.

La documentazione va conservata per il periodo previsto all'art. 90 del Reg. (CE) n.1828/2006. Su richiesta di Regione Veneto, il soggetto accreditato deve inviare la documentazione richiesta attestante l'erogazione dei servizi.

Nel corso della realizzazione dei PAI gli operatori e i soggetti pubblici e privati coinvolti nell'attuazione dei PAI potranno essere soggetti a verifica in loco, al fine dell'accertamento dell'effettiva e conforme erogazione del servizio.

Infatti, è facoltà degli organi di controllo comunitari, nazionali e regionali effettuare visite e verifiche, anche senza preavviso, in ogni fase dell'attività al fine di attivare a vario titolo la vigilanza sulle azioni. Pertanto, durante tutto il corso di realizzazione dei PAI gli operatori accreditati e gli altri soggetti che partecipano all'attuazione dei PAI sono tenuti ad assicurare lo svolgimento delle verifiche che la Regione Veneto riterrà opportuno svolgere circa la fruizione e il costo dei servizi.

In caso di omessa esibizione della documentazione richiesta dal presente manuale come prova dell'effettuazione dei servizi, la Regione Veneto concede un termine per presentare la documentazione. Trascorso tale termine e presa visione delle integrazioni fornite, se i rilievi non sono superati, i relativi importi non saranno riconosciuti e si procederà ad avviare eventuali recuperi di importi già liquidati nei confronti degli operatori. Si provvederà inoltre a segnalare eventuali dichiarazioni mendaci agli organi competenti e sarà facoltà di Regione Veneto procedere con la sospensione o la revoca dell'accreditamento.

Nel caso in cui la Regione Veneto verifichi ed accerti che il soggetto accreditato non ha concordato con la persona i contenuti del PAI, ovvero abbia fatto un uso

improprio dei riferimenti del destinatario e dei suoi documenti gli importi relativi non saranno riconosciuti e si procederà ad avviare eventuali recuperi di importi già liquidati nei confronti degli operatori.

Capitolo 3

La crisi economica nella provincia di Vicenza

3.1. L'economia vicentina

Dopo una difficile trasformazione e una dura selezione, il settore manifatturiero vicentino era riuscito nel corso del biennio 2006- 2007 a ritrovare, almeno parzialmente, un proprio sentiero di crescita. Tale modifiche riguardavano le forme di *governance*, la variazione del mix produttivo con il declino di alcuni distretti storici e la crescita soprattutto del comparto meccanico ed alimentare, la conquista di nuovi mercati più lontani e difficili, l'incremento del valore aggiunto del singolo pezzo prodotto; tuttavia le difficoltà nate in ambito finanziario hanno colpito anche le PMI manifatturiere della nostra provincia. Soprattutto nella seconda parte del 2008 la spinta delle esportazioni è infatti venuta a mancare e i consumi interni non sono riusciti a sostituire la domanda estera restando ancora deboli. La difficoltà è andata via via crescendo toccando l'apice nel corso del quarto trimestre, ma i primi dati del 2009 sembrano mostrare che almeno per la prima metà dell'anno in corso non ci sarà la ripresa per il settore industriale. Questa crisi è definita da più parti "epocale" e quindi è difficile prevedere quanto durerà e come risulterà cambiato il sistema economico globale. Il modello vicentino basato su piccole imprese manifatturiere distrettualizzate muterà ancora, ma per avere una base solida sulla quale ricostruire la crescita e il benessere è fondamentale mantenere quel patrimonio di conoscenze e di relazioni tra imprese, lavoratori, istituzioni, associazioni datoriali e sindacali proprio del tessuto produttivo veneto. Nell'ambito del manifatturiero, così come illustrato dalla Tabella 3.1, nel 2008 le imprese attive erano 14.662 di cui 5.541 ditte individuali, 5.039 società di capitali, 3.995 società di persone e 87 appartenenti ad altre tipologie.

Tabella 3.1: Imprese manifatturiere attive per forma giuridica al 31/12/2008.

	Società di capitali	Società di persone	Ditte Individuali	Altre forme	Totale
Industrie alimentari e delle bevande	169	416	564	22	1.171
Industria del tabacco	1	0	0	0	1
Industrie tessili	159	163	237	5	564
Confez.articoli vestiario-prep.pellicce	259	197	497	1	954
Prep.e concia cuoio-fabbr.artic.viaggio	449	183	217	0	849
Ind.legno,esclusi mobili-fabbr.in pagli	119	269	403	1	792
Fabbric.pasta-carta,carta e prod.di carta	64	22	23	0	109
Editoria,stampo e riprod.supp.registrati	126	115	152	12	405
Fabbric.coke,raffinerie,combust.nucleari	1	0	0	0	1
Fabbric.prodotti chimici e fi bre sintetiche	122	26	12	0	160
Fabbric.artic.in gomma e mat.plastiche	231	95	86	3	415
Fabbric.prodotti lavoraz.min.non metallif.	214	264	229	7	714
Produzione di metalli e loro leghe	91	34	20	0	145
Fabbricaz.e lav.prod.metallo,escl.macchine	983	902	1.225	19	3.129
Fabbric.macchine ed appar.mecc.,instal.	842	340	508	3	1.693
Fabbric.macchine per uff.,elaboratori	21	12	17	1	51
Fabbric.di macchine ed appar.elett.n.c.a.	301	128	251	4	684
Fabbric.appar.radiotel.e app.per comunic.	66	18	43	1	128
Fabbric.appar.medicali,precis.,strum.ottici	105	123	202	1	1.431
Fabbric.autoveicoli,rimorchi e semirim.	32	21	18	0	71
Fabbric.di altri mezzi di trasporto	37	23	25	0	85
Fabbric.mobili-altre industrie manifatturiere	626	640	803	6	2.075
di cui mobili (36.1)	219	339	412	2	972
di cui orefi ceria (36.2)	333	238	262	1	834
Recupero e preparaz. per il riciclaggio	21	4	9	1	35
TOTALE	5.039	3.995	5.541	87	14.662

Fonte: Infocamere.

L'analisi delle serie storiche, illustrata dalla Tabella 3.2 attesta il continuo aumento delle società di capitali passate dal 28,9% nel 2003 al 34,4% nel 2008 e il progressivo restringimento delle società di persone (dal 30,4% al 27,2%) e delle ditte individuali (dal 40% al 37,8%).

Tabella 3.2: Imprese manifatturiere - evoluzione delle forme giuridiche.

	2004	2005	2006	2007	2008
Società di Capitali	4.545	4.670	4.760	4.844	5.039
% sul totale imprese manifatturiere	30%	31,1%	32,3%	33,3%	34,4%
Società di persone	4.504	4.350	4.200	4.052	3.995
% sul totale imprese manifatturiere	29,7%	29%	28,5%	27,8%	27,2%
Ditte individuali	5.987	5.902	5.675	5.571	5.541
% sul totale imprese manifatturiere	39,5%	39,3%	38,5%	38,3%	37,8%
Altre forme	104	94	90	92	87
% sul totale imprese manifatturiere	0,7%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%

Fonte: Elaborazione Camera di Commercio di Vicenza su dati Infocamere.

Tra i comparti del manifatturiero dove si registra una maggiore presenza delle società di capitali vi sono la fabbricazione di prodotti chimici e fibre sintetiche con il 76,3%, la produzione di metalli e loro leghe (62,8%), la fabbricazione di pasta-carta, carta e produzione di carta (58,7%), la fabbricazione articoli in gomma e materie plastiche (55,7%), la preparazione e concia del cuoio e fabbricazione articoli da viaggio (52,9%), la fabbricazione apparecchi radiotelefonici e apparecchi per comunicazione (51,6%), la fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici (49,7%). I settori più consistenti sono diversamente articolati sotto il profilo societario: la fabbricazione e lavorazione di prodotti in metallo escluse macchine che incide per il 21,3% sul totale delle imprese manifatturiere annovera una prevalenza di ditte individuali (39,1%) rispetto alle società di capitali (31,4%) e alle società di persone (28,8%); le altre industrie manifatturiere detengono una quota del 14,2% del totale di cui il 38,7% ditte individuali, 30,8% società di persone e 30,2% società di capitali, la fabbricazione macchine ed apparecchi meccanici pesa per l'11,5% e vede il prevalere però delle società di capitali (49,7%) sulle ditte individuali (30%) e sulle società di persone (20,1%). L'industria alimentare rappresenta l'8%

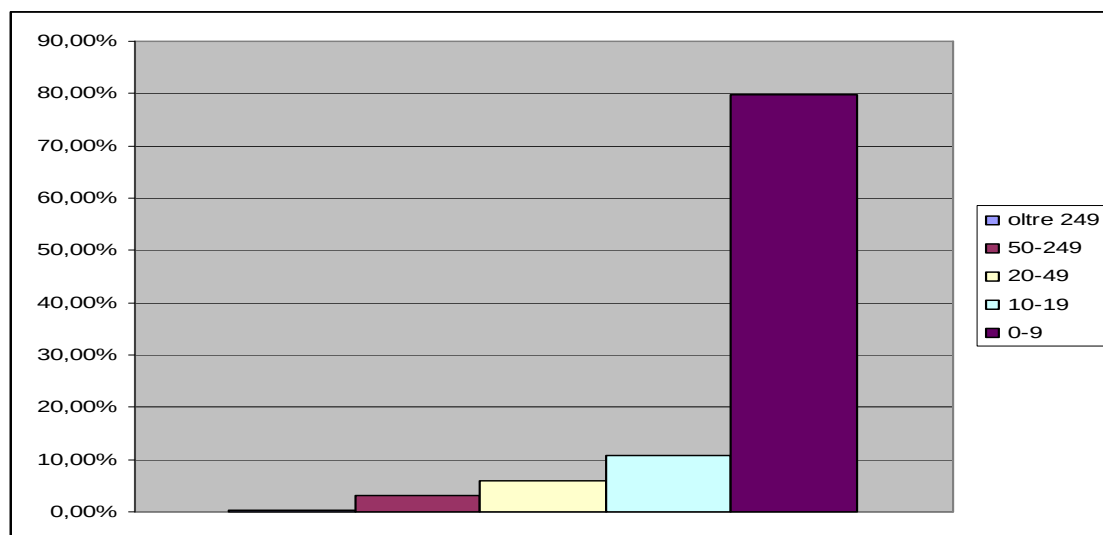
dell'intero manifatturiero, ma il 48,2% sono ditte individuali, il 35,5% società di persone e il 14,4% società di capitali. Anche il settore orafa evidenzia una presenza ragguardevole di società di capitali (39,9%), mentre il 31,4% sono ditte individuali e il 28,5% società di persone.

Delle 17.991 unità produttive, più di una su cinque appartiene al settore della fabbricazione dei prodotti in metallo, l'11,9% è riconducibile al segmento della fabbricazione macchine ed apparecchi meccanici, l'8% sono attive del settore alimentare; l'industria mobiliara copre il 6,6% e quella dell'oro il 5,2%; il sistema moda sfiora i 16 punti percentuali di cui il 6,2% dell'abbigliamento, il 5,9% della concia e il 3,8% del tessile; la quota dell'industria del legno è del 5,2% e quella dei minerali non metalliferi del 5%; poco sotto (al 4,9%) si colloca la fabbricazione di macchine ed apparecchi elettrici. Se si aggregano i comparti, il settore tessile abbigliamento vale 1.803 unità locali, il comparto alimentare 1.442, il conciario 1.067, la lavorazione dei minerali non metalliferi 905, il legno e mobilio 2.132, il meccanico 7.669, l'orafa 933 (erano 1.206 nel 2003). Nel 2008, con uno sforzo notevole, il sistema camerale ha integrato i propri dati con quelli dell'INPS ottenendo una buona approssimazione dell'occupazione delle imprese (non nelle unità locali: non è possibile quindi un'analisi territoriale).

Se si prende in esame dimensione, delle 14.662 imprese presenti sul territorio il 79,8%, ovvero ben 11.706, sono microimprese con meno di 10 addetti. Esse però impiegano meno di un quinto degli addetti (28.186 su 144.799 cioè il 19,5%); le imprese della classe dimensionale compresa tra i 10 e i 19 addetti sono 1.590 il che vale un 10,8% mentre gli addetti relativi sono 21.600 (il 14,9%); sono solo 881 le imprese che danno lavoro a più di 20 ma meno di 50 addetti cioè il 6% mentre gli occupati correlati sono 26.829 cioè il 18,5%. Le imprese di media dimensione (50-249 addetti) rappresentano una quota pari al 3% del totale, ma la forza lavoro impiegata si colloca al 28,8% (438 le imprese, 41.671 gli addetti). Infine, per quanto riguarda le imprese con oltre 250 addetti, la loro incidenza sul

totale delle imprese è appena dello 0,3% (risultano essere infatti 47), ma i 14.662 occupati valgono il 18,3% (Grafico 3.1).

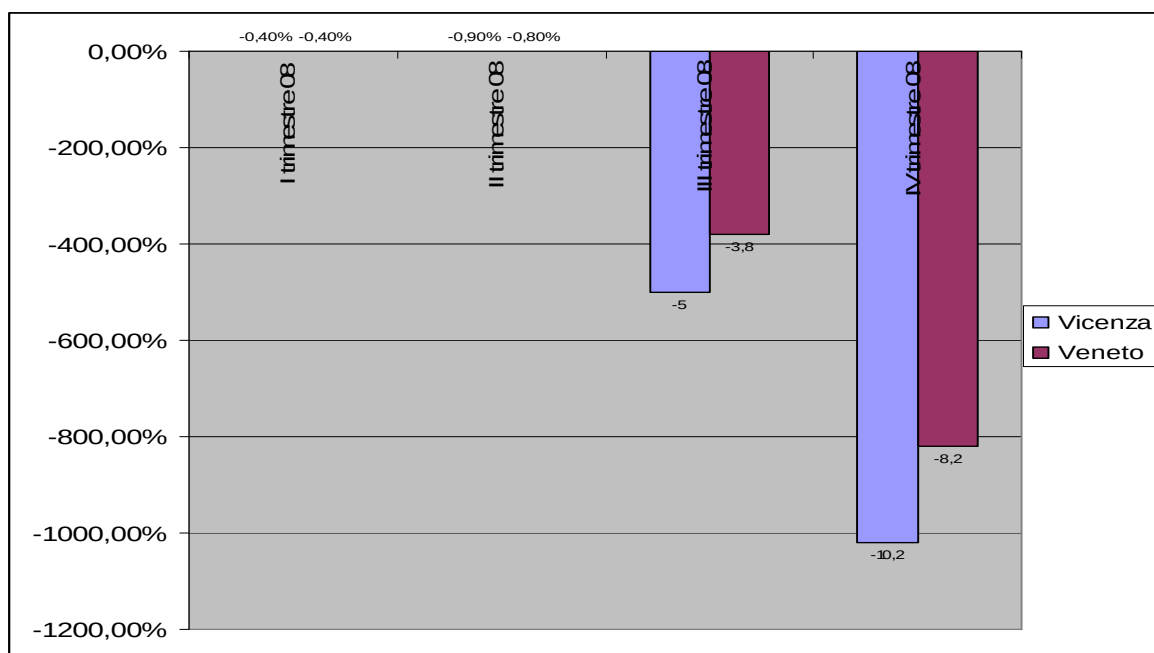
Grafico 3.1: Composizione % imprese vicentine per classi di addetti.



Fonte: Infocamere, 2008.

Dopo l'analisi strutturale, si possono prendere in esame i dati congiunturali, guardando il Grafico 3.2: la crisi economico-finanziaria ha investito nel corso del 2008 anche il Veneto ed il vicentino con un'intensità maggiore della media regionale. L'andamento della produzione nella provincia berica ha subito una drammatica accelerazione negativa: -0,4% nel I trimestre rispetto al trimestre precedente (-0,4% anche a livello veneto), -0,9% nel II trimestre (-0,8%), -5% nel III trimestre (-3,6%) e -10,2% nel IV trimestre (-8,2%). Anche il fatturato, dopo avere marcato un avanzamento di poco inferiore ai 2 punti percentuali nei primi due trimestri (un punto in più della media regionale), nel II trimestre 2008 è arretrato dello 0,2% per poi precipitare nell'ultima frazione dell'anno fino a segnare -9,4% (due punti in meno rispetto al dato veneto).

Grafico 3.2: Andamento della produzione.



Fonte: Unioncamere del Veneto, 2008.

Già nel I trimestre 2008 gli ordinativi interni ed esteri si erano ridotti (rispettivamente dello 0,9% e dell'1,2%). Dopo una temporanea ripresa nel II trimestre (+0,6% e +4,5%), il portafoglio ordini si è assottigliato fortemente nella seconda parte dell'anno: i flussi domestici sono arretrati negli ultimi due trimestri del 4,2% e dell'11,5% e quelli esteri del 7,2% e del 12,7%. Anche il mercato del lavoro ha denotato uno stato di sofferenza soprattutto nella seconda metà dell'anno quando si è passati dallo 0,4% e dallo 0,7% dei primi due trimestri ad una contrazione dell'1,4% e del 3,8%. Costi di produzione in decelerazione a partire (dal 2,4% nel III trimestre allo 0,9% nell'ultima frazione dell'anno). La difficoltà complessiva del comparto industriale ha portato ad una generale riduzione degli addetti occupati, ad eccezione del solo settore alimentare, e a fatturati stabili o calanti non solo nei settori già in crisi come l'orafo e la concia.

Per quel che concerne l'artigianato, si può affermare che nel 2008 le imprese manifatturiere di piccola dimensione hanno avuto prestazioni inferiori rispetto alla media sia per quel che riguarda la produzione fisica sia per il fatturato.

Il restringimento dei margini di profitto ha verosimilmente causato la diminuzione del saldo tra nuove iscritte e cancellazioni nell'albo delle imprese artigiane. L'incremento delle imprese artigiane non è dovuto tuttavia alle imprese di trasformazione (-0,9%), ma alle costruzioni (+1,2%) e all'artigianato di servizio (+0,8%), settori più protetti dalla concorrenza internazionale. Occorre infine segnalare la difficoltà e la conseguente diminuzione del numero di imprese artigiane del settore dei trasporti.

La crisi economica non poteva non riverberarsi pesantemente sulle dinamiche e sugli assetti del mercato del lavoro. A livello nazionale l'input di lavoro nel 2008 risulta diminuito dello 0,1% in termini di unità di lavoro e dello 0,5% quanto a ore complessivamente lavorate; mentre nella prima parte dell'anno le ore lavorate sono cresciute dello 0,5%, nel secondo segmento del 2008 si è verificato un decremento dell'1,4%.

Il calo della domanda di lavoro è stato più consistente nell'industria in senso stretto, tradizionalmente più elastica ai cicli congiunturali, ed ha registrato una flessione dell'1,2% per gli occupati e del 2,7% per le ore lavorate. Il maggior ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni ha consentito di ridurre il restringimento dei livelli occupazionali. Le ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni che erano l'1,5% delle unità di lavoro totali nel quarto trimestre del 2007, nel quarto trimestre del 2008 erano salite al 2,5% per poi raggiungere i 4 punti percentuali nel primo trimestre di quest'anno e nelle grandi imprese industriali con più di 500 addetti il rapporto tra le ore di CIG utilizzate e le ore lavorate è salito al 10% in febbraio. Anche nel settore delle costruzioni l'occupazione è diminuita dello 0,8% dopo un decennio di ininterrotta espansione, mentre nell'agricoltura il numero degli addetti ha subito un'erosione del 2,2%; solamente i servizi denotano un ampliamento (dell'1,1%) della

quantità degli occupati, anche se interamente ascrivibile al primo semestre. Mediamente nel 2008 la quantità di persone in cerca di lavoro è cresciuto di 186 mila unità con l'inversione di una tendenza che proseguiva dal 1998. Il tasso di disoccupazione – che era sceso dall'11,3% del 1998 al 6,1% nel 2007 e salito al 6,7% nel 2008 (per gli uomini dal 4,9% al 5,5%, per le donne dal 7,9% all'8,5%). Il tasso di attività della popolazione in età di lavoro è cresciuto dal 62,5% al 63% (stazionario per gli uomini al 74,4% e in crescita per le donne di 9 decimi al 51,6%). Le retribuzioni per unità di lavoro dipendente - grazie ai rinnovi contrattuali pubblici e privati - hanno evidenziato un'espansione, vanificata però dalle contestuali dinamiche di accelerazione dell'indice generale dei prezzi al consumo, sicché il potere d'acquisto dei lavoratori è rimasto inalterato.

Da parte del Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi c'è una forte preoccupazione per l'inadeguatezza del nostro sistema di protezione sociale le cui tutele appaiono frammentate e segmentate in funzione del settore, della dimensione di impresa e della tipologia contrattuale: si stima che 1,6 milioni di lavoratori dipendenti e parasubordinati non godano di alcun sostegno in caso di licenziamento; inoltre l'Italia è l'unico tra i Paesi sviluppati a non disporre di strumenti di sostegno al reddito per chi è escluso dal mercato del lavoro.

La situazione occupazionale vicentina non sfugge a quella situazione di sofferenza complessiva generata dall'aggravarsi della crisi economico-finanziaria globale che contraddistingue i mercati del lavoro di tutto il mondo. Il tasso di disoccupazione è tornato al livello di due anni fa (il 3,7%) dopo la parziale flessione del 2007 (3,4% e poi 2,6% nel 2003, 3,3% nel 2004, 3,5% nel 2005). Un trend negativo si registra per il tasso di attività (quantificato dal rapporto tra le forze di lavoro e la popolazione con più di 15 anni) che invece di crescere, si contrae (56,7% nel 2003, 56,3% nel 2004, 55,7% nel 2005, 55,0% nel 2006, 54,7% nel 2007 e 54,6% nel 2008). Anche la dinamica del tasso di occupazione (occupati sulla popolazione di 15 anni e oltre) con il suo 52,7% evidenzia una tendenza al restringimento, anche se tale fenomeno non sembra riconducibile alla

congiuntura, ma piuttosto delineare un trend di carattere strutturale: 55,1% nel 2003, 54,4% nel 2004, 53,6% nel 2005, 52,8% nel 2006 e nel 2007. Se si guarda al tasso di occupazione riferito unicamente alla popolazione compresa tra i 15 ed i 64 anni i valori aumentano al 65,4% nel 2008, uno 0,2% in meno di quelli registrati nel biennio precedente. L'analisi dei dati rapportati al genere denuncia una forte divaricazione tra i valori relativi ai maschi (76,1% nel 2008 analogo a quello dell'anno precedente e con una dinamica comunque in diminuzione nel corso degli anni: 77,7% nel 2003, 78,3% nel 2004, 77,7% nel 2005) e quelli riferiti alle donne dove il 54,2% del 2008 segnala un'inversione di tendenza dopo il recupero del 2007 (54,6%, lo 0,7% in più rispetto al biennio precedente).

In totale gli occupati sono 374 mila così ripartiti: 8 mila nel settore agricolo, 177 mila nell'industria e 191 mila nei servizi; la composizione percentuale dei vari aggregati dà conto del carattere fortemente manifatturiero della provincia berica. Infatti il secondario nel Vicentino impiega il 47,1% degli occupati contro il 39,6% del Veneto e il 29,7% del dato complessivo italiano. Minore, ovviamente, la quota degli altri due settori. Altro dato interessante è quello relativo alla Cassa Integrazione Guadagni (CIG). Sono 3.349.424 le ore di CIG autorizzate nel 2008 con un aumento del 18,9% su base annua, di cui 2.929.989 nel settore manifatturiero (+12,7%) e 419.435 nell'edilizia che però quasi raddoppia (+91,8%). Il settore che ha registrato il maggiore aumento è anche quello più importante ovvero il meccanico: +73% e il 42,4% del totale delle ore di CIG autorizzate (1.241.783). Il comparto tessile segue con 761.748 ore, il 26% del totale e una flessione di 15 punti percentuali rispetto al 2007. L'abbigliamento marca 399.629 ore autorizzate, il 13,6% del totale e un decremento del 34,2%, le ore concesse nel settore delle pelli e cuoio crescono del 27,5% a 202.245 ovvero il 6,9% del valore complessivo, infine il comparto della trasformazione dei minerali detiene una quota del 3,4% di ore di CIG concesse attestandosi a 98.489 ore, il 126,9% in più che nel 2007.

Gli ingressi nelle liste di mobilità nel 2008 sono stati 4.360, il 23,4% in più dell'anno precedente. I maggiori settori sono stati il tessile-abbigliamento (18,4% del totale, ma una diminuzione del 27,1% rispetto all'anno precedente), la metalmeccanica (17,2% e +91,1% su base annua), la concia e le pelli (quota del 12,5% e lievitazione del 64%), il comparto orafo (11,9% e +28,1%) il commercio e il turismo (11,7% come incidenza e aumento del 19,4%), le costruzioni (9,7% e +71,3%).

I risultati provvisori dell'indagine Excelsior sulle previsioni occupazionali per l'anno 2009 sono negativi per la prima volta da quando viene svolta l'indagine (dal 1997): le imprese extra agricole prevedono una riduzione dello stock di personale pari al 2,0% a fine 2009 (4.590 unità). La contrazione occupazionale interessa tutti i settori anche se con un'intensità differenziata ed è determinata principalmente dalle riduzioni delle entrate. Tale ridimensionamento previsto delle assunzioni deriva, in particolare, dal mancato rinnovo di contratti a termine, dal blocco parziale o totale del naturale turnover per pensionamento e interessa soprattutto figure operaie e il personale non qualificato.

3.1.1. L'impatto della crisi nella provincia di Vicenza

Il semestre aprile-settembre 2009 pone in evidenza gli effetti della crisi economica che già si era avviata nel primo semestre 2009. Tutti gli indicatori congiunturali, senza eccezione, portano il segno negativo e le flessioni più rilevanti si notano soprattutto nelle medie e grandi imprese (con 10 dipendenti e oltre). La piccola impresa, che ha sofferto maggiormente nel biennio 2007-2008, sembra assorbire meglio i contraccolpi della crisi internazionale, tanto che –come sarà evidenziato più sotto- a livello previsionale sono proprio le microimprese a far intravedere qualche timido spiraglio di miglioramento.

Tenendo in considerazione le variazioni percentuali su base annua, le più significative per comprendere la tendenza in corso, si nota dalla Tabella 3.3, che l'industria vicentina indica una perdita produttiva del 16,8%, una flessione della

domanda interna del 19,5% e di quella estera del 15,4%, un calo del fatturato del 15,6% e un ridimensionamento occupazionale che ha ridotto del 3,7% gli addetti.

Tabella 3.3: Industria manifatturiera nel complesso aziende totali.

	var.% trim.prec.	var.% trim.corr.
Produzione	- 13,2	- 16,8
Domanda interna	- 13,7	- 19,5
Domanda estera	- 12,2	- 15,4
Fatturato	- 11,3	- 15,6
Occupazione	- 1,0	- 3,7

Fonte: Camera di Commercio di Vicenza.

La Tabella 3.4 illustra come le imprese con 10 addetti seguono un andamento del tutto simile a quello della totalità delle imprese: -17% la produzione, -20,2% la domanda interna, -15,6 la domanda estera, -15,7% il fatturato e -3,7% l'occupazione.

Tabella 3.4: Industria manifatturiera nel complesso aziende con meno di 10 addetti.

	var.% trim.precedente	var.% trim.corrente
Produzione	- 13,3	- 17,0
Domanda interna	- 13,8	- 20,2
Domanda estera	- 12,3	- 15,6
Fatturato	- 11,2	- 15,7
Occupazione	- 1,1	- 3,7

Fonte: Camera di Commercio di Vicenza.

Meno pesanti sono state invece le variazioni rilevate per le imprese con 2-9 addetti: la Tabella 3.5 evidenzia come il calo produttivo sia stato pari al 13,4%, la domanda interna sia diminuita del 13,6%, quella estera del 2,5%, il fatturato del 13,5% e soltanto la flessione occupazionale (-3,9%) è leggermente superiore a quella delle medie e grandi imprese.

Tabella 3.5: Industria Manifatturiera (aziende con meno di 10 addetti).

	var.% trim.precedente	var.% trim.corrente
Produzione	- 12,6	- 13,4
Domanda interna	- 13,0	- 13,6
Domanda estera	- 0,6	- 2,5
Fatturato	- 12,8	- 13,5
Occupazione	- 0,1	- 3,9

Fonte: Camera di Commercio di Vicenza.

La comparazione rispetto al trimestre precedente (ultima parte del 2008) rivela valori sempre negativi ma con cali leggermente più contenuti rispetto al dato tendenziale annuale ed omogeneamente distribuiti tra le due componenti dimensionali del campione. In modo particolare la flessione occupazionale appare attenuata: -0,1% per le piccole imprese, -1,1% per quelle di maggiori dimensioni e -1% per l'intero campione.

Per il primo periodo del prossimo anno gli operatori economici prefigurano un quadro di ulteriore flessione economica. Tale insieme di indicazioni è pilotato in gran parte dall'andamento delle aziende con oltre 10 dipendenti. Sia per questa componente che per il totale, infatti, si delinea presumibilmente una flessione produttiva, commerciale e di fatturato, nonché un leggero ridimensionamento degli organici (tabella 3.6).

Tabella 3.6: Imprese con almeno 10 addetti.

	Tendenza
Produzione	Diminuzione
Domanda interna	Diminuzione
Domanda estera	Diminuzione
Fatturato	Diminuzione
Occupazione	Lieve diminuzione

Fonte: Camera di Commercio di Vicenza.

La Tabella 3.7 sottolinea che per le imprese più piccole invece ci potrà essere un lieve calo produttivo e del fatturato, ma domanda interna, domanda estera ed occupazione dovrebbero rimanere stabili sui valori attuali.

Tabella 3.7: Imprese con 2-9 addetti.

	Tendenza
Produzione	Lieve diminuzione
Domanda interna	Stazionarietà
Domanda estera	Stazionarietà
Fatturato	Lieve diminuzione
Occupazione	Stazionarietà

Fonte: Camera di Commercio di Vicenza.

Questo orientamento previsionale degli operatori ci giunge inaspettato e indica una relativa maggior fiducia da parte dei piccoli imprenditori artigiani (Tabella 3.8).

Tabella 3.8: Totale industria manifatturiera.

	Tendenza
Produzione	Diminuzione
Domanda interna	Diminuzione
Domanda estera	Diminuzione
Fatturato	Diminuzione
Occupazione	Lieve diminuzione

Fonte: Camera di Commercio di Vicenza.

In definitiva il tessuto delle microimprese potrebbe reagire con maggior efficacia ed inventiva alla congiuntura sfavorevole offrendo nel medio termine dei segnali positivi di ripresa.

3.2. La Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa

All'enorme diffusione dell'artigianato, sia nelle grandi città come nei piccoli comuni, corrisponde la presenza capillare di CNA (Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa).

CNA propone delle risposte concrete alla crisi economica nazionale che attanaglia soprattutto le micro e piccole imprese. Grazie alla capillare presenza di CNA sul territorio propone interventi mirati per le imprese, per rafforzare la competitività e favorirne la crescita. Azioni che prevedono la creazione di un tavolo permanente mensile dove funzionari della banca con esperti della CNA analizzeranno le pratiche di ogni singola azienda. Inoltre CNA punta sull'area della 'ricerca e innovazione', prevedendo finanziamenti alle imprese che partecipano a progetti di rete per realizzare interventi di innovazione tecnologica, organizzativa, logistica e di tutela ambientale.

CNA è una società che dispone di 8.050 persone operanti in 1.190 sedi della Confederazione, che offrono servizi, consulenze e informazioni, ad un comparto, quello della piccola impresa che ha sempre creato occupazione e nuove imprese. Fondato nel 1946, il sistema CNA è costituito dalle 19 CNA Regionali, dalle 108 CNA Provinciali, da CNA Pensionati (che associa 225.000 pensionati) e da 10 Unioni Nazionali. Conta circa 650.000 associati, ha sedi nazionali a Roma e a Bruxelles. Sono organi della CNA: l'Assemblea, la Direzione e la Presidenza.

Le strutture Territoriali CNA sono illustrate nel Grafico 3.3:

Grafico 3.3: Le strutture territoriali della CNA.



Valle D'Aosta	
1	Aosta
Liguria	
1	Genova
2	San Remo
3	La Spezia
4	Savona
1	Milano
2	Bergamo
4	Como
5	Cremona
6	Lecco
7	Mantova
8	Pavia
Emilia Romagna	
1	Bologna
2	Ferrara
3	Forlì
4	Imola
5	Modena
6	Parma
8	Ravenna
9	Reggio Emilia
10	Rimini

Piemonte	
1	Torino
3	Asti
4	Biella
5	Cuneo (Borgo San Dalmazzo)
6	Novara
7	Verbania
Trentino Alto Adige	
1	Bolzano
Friuli Venezia Giulia	
1	Udine
2	Gorizia (Gradisca d'Isonzo)
3	Pordenone
4	Trieste
1	Mestre
2	Belluno
3	Padova
4	Rovigo
5	Treviso
6	Verona
7	Vicenza
Toscana	
1	Firenze
2	Arezzo

Marche	
1	Ancona
2	Ascoli Piceno
3	Macerata
4	Pesaro
Umbria	
2	Terni
Campania	
1	Napoli
2	Avellino
3	Benevento
4	Caserta
5	Salerno
Molise	
1	Campobasso
2	Isernia
Puglia	
1	Bari
2	Brindisi
3	Foggia
4	Lecce
5	Taranto
Calabria	
1	Catanzaro
2	Cosenza
3	Crotone
4	Reggio Calabria
5	Vibo Valentia
Sardegna	
1	Cagliari
2	Sassari
3	Nuoro
4	Olbia

4	Livorno
5	Lucca
6	Massa Carrara (Avenza Carrara)
7	Pisa (Ghezzano)
8	Pistoia
10	Siena
Lazio	
2	Civitavecchia
3	Frosinone
4	Latina
5	Rieti
6	Viterbo

Abruzzo	
1	Pescara
2	Avezzano
4	L'Aquila
5	Teramo

Basilicata	
1	Potenza
2	Matera
Sicilia	
1	Palermo
2	Agrigento
3	Caltanissetta
4	Catania
5	Enna
7	Ragusa
8	Siracusa
9	Trapani

Fonte: www.cna.it.

3.2.1. Il ruolo della CNA di Vicenza

Il 12 agosto 1966, una decina di artigiani, presso il notaio Caprara a Vicenza, danno vita alla Federazione Vicentina Artigiani (F.V.A) che aderirà successivamente alla CNA. Guerrino Berton, Alfredo Lievore, Ferdinando Marchioro, Lino Nicoletti, Luigi Pevere, Angelina Santucci, Domenico Scocco, Leonida Zanchetta, Gastone Zefiro e Gastone Zorzo, sono i dieci firmatari

dell'Atto Costitutivo della CNA della quale rappresenteranno per molto tempo la dirigenza provinciale.

Nel corso degli anni l'artigianato e la piccola impresa vicentina hanno subito mutamenti importanti. Le imprese nate dal decentramento produttivo hanno frequentemente lasciato il passo ad imprese a tecnologia e specializzazioni evolute. Interi comparti, come ad esempio il settore dell'abbigliamento, hanno subito grandi ridimensionamenti, altri li stanno subendo ora come l'oreficeria. Crescono le attività di servizio mentre diminuiscono quelle manifatturiere. Parallelamente anche la CNA di Vicenza ha avuto un percorso non sempre lineare: difficoltà, anche di carattere economico e finanziario, ne hanno talvolta assorbito energie e progettualità, frenandone l'azione di sviluppo.

La CNA di Vicenza è la struttura associativa capofila di tutte le attività dell'Associazione. La gestione dei servizi è organizzata attraverso CNA Vicenza srl, società certificata con il sistema di gestione della qualità UNI-ISO 9001:2000, il cui capitale è detenuto per il 99% da CNA Provinciale di Vicenza e l'1% da CNA Provinciale di Verona. Il servizio credito è gestito da Confidi CNA Vicenza scarl, società cooperativa che veicola il credito convenzionato ed agevolato. Per il tramite del Patronato EPASA, CNA assiste l'artigiano ed i suoi familiari sotto il profilo assistenziale e pensionistico. La società CORART scarl, costituita tra le imprese orafe ed argentiere, organizza e propone iniziative collettive di promozione commerciale sui mercati nazionali ed esteri. Il CAF-CNA è la struttura che gestisce l'organizzazione di alcuni servizi specialistici quali 730, RED e ICI.

Le Unioni di Mestiere sono un punto nodale e specializzato di rapporto con le imprese associate; sono organizzate secondo l'appartenenza ai diversi settori merceologici, produttivi o di servizi, stipulano accordi e contratti di lavoro, fornendo l'assistenza contrattuale ed altri servizi specifici, corrispondendo con ciò alle esigenze di una nuova cultura organizzativa degli oltre 400 mestieri artigiani. Le Unioni sono: CNA alimentare, CNA Artistico e Tradizionale (che

raggruppa i mestieri di restauratori, ceramisti, orafi), CNA Benessere e Sanità (che raggruppa acconciatori, estetisti, odontotecnici, palestre e podologi). Vi è poi CNA Comunicazione e Terziario Avanzato (che raggruppa fotografi, grafici e ICT), CNA Costruzioni (che comprende il mestiere edile e marmista), CNA Federmoda (che comprende settore tessile- abbigliamento, produzione calzature, sartorie e lavorazione delle pelli). CNA FITA raggruppa i mestieri di trasporto di merci e persone, mentre CNA Installazione di Impianti raggruppa gli elettricisti, gli idraulici e altre attività di manutenzione impianti. Infine vi è CNA Produzione che raggruppa le attività che si occupano di produzioni meccaniche e di altre attività di produzione mentre la CNA Servizi alla Comunità riguarda i mestieri di Autoriparatori, tinto lavanderie, pulizia e calzolai. Dalle Unioni di mestiere appena presentate, si differenziano i raggruppamenti di interesse: che sono la CNA Pensionati e la CNA Donna.

CNA Vicenza offre molti servizi quali: il servizio fiscale, il servizio paghe, il servizio crea impresa, il servizio qualità e innovazione e il servizio formazione.

3.2.2. L'ECIPA: l'ente di formazione della CNA

La CNA opera nel campo della formazione professionale e culturale degli imprenditori e dipendenti delle imprese artigiane e delle PMI, tramite il proprio ENTE strumentale denominato ECIPA.

ECIPA, Ente Confederale Istruzione Professionale Artigianato e Piccola e Media Impresa, nasce come organismo di emanazione della CNA della quale gestisce ed elabora le strategie e le azioni formative finalizzate allo sviluppo e alla qualificazione delle risorse umane.

- ECIPA, in stretta collaborazione con la CNA, concorre allo sviluppo e alla promozione economica delle imprese artigiane e delle PMI, attraverso:
- studi e ricerca sui profili e le competenze professionali e sui fabbisogni formativi all'interno delle imprese artigiane e delle PMI

- formazione per imprenditori e manager delle imprese artigiane e PMI;
- formazione per gli apprendisti delle imprese artigiane e delle PMI;
- formazione mirata all'aggiornamento tecnico-professionale degli imprenditori artigiani e dei loro dipendenti;
- formazione finalizzata all'accesso alle professioni regolamentate da leggi nazionali;
- orientamento, formazione, assistenza e tutoraggio mirati alla creazione di nuove imprese;
- formazione a supporto dell'internazionalizzazione delle imprese artigiane e pmi italiane
- orientamento e formazione finalizzata allo sviluppo delle pari opportunità;
- orientamento e formazione orientata all'inserimento nel mercato del lavoro delle c.d. fasce deboli e soggetti svantaggiati.

ECIPA rappresenta una rete nazionale, in collegamento telematico con le strutture territoriali, nella quale circolano informazioni, conoscenze ed esperienze realizzate dall'intero sistema ECIPA.

ECIPA è inserita in una rete europea, composta da organismi europei che operano nel suo stesso campo di attività, all'interno della quale svolge un ruolo attivo e propositivo nella realizzazione di attività di carattere transnazionale.

ECIPA ha una sede Nazionale a Roma, un ufficio di rappresentanza a Bruxelles, e Sedi Territoriali a livello Regionale e provinciale.

ECIPA si rivolge ai titolari, ai dipendenti e a tutti coloro che sono protagonisti nell'universo imprenditoriale di queste realtà e vuole essere una risposta completa ai bisogni formativi del mondo delle piccole e medie imprese e dell'artigianato, per accrescerne lo sviluppo e la competitività. Le principali aree di intervento riguardano le attività:

- intersettoriali di alfabetizzazione all'imprenditorialità;
- di qualificazione ed aggiornamento tecnologico nei settori specifici;

- di formazione ,assistenza e tutoraggio per neo-imprenditori (creazioni di impresa)
- di formazione a supporto delle politiche di internazionalizzazione delle imprese
- di formazione a distanza;
- di formazione per donne imprenditrici;
- di formazione continua;
- formative sulle tematiche della qualità e dell'ambiente;
- dirette alla qualificazione delle risorse umane CNA.

La coincidenza tra proprietà e gestione dell'impresa è una specifica caratteristica della piccola dimensione aziendale. Lo sviluppo della piccola impresa e dell'impresa artigiana risulta strettamente collegato alle caratteristiche personali dell'imprenditore. Sono oggetto della formazione imprenditoriale oltre le tematiche tecnico/specialistiche che consentono l'esercizio del ruolo professionale, anche quelle tecnico/gestionali, in modo da accrescere o mutare alcune qualità personali che sono alla base dei comportamenti manageriali.

Da un punto di vista metodologico, ECIPA progetta e realizza gli interventi formativi sulla base delle specifiche esigenze degli imprenditori, impegnandosi in una continua ricerca ed analisi di metodi e strumenti formativi armonici con le esigenze specifiche dell'impresa.

Obiettivo della formazione imprenditoriale per ECIPA è quello di favorire una cultura d'impresa che sia fondata sull'innovazione, sulla flessibilità operativa, sulla capacità di risolvere rapidamente i problemi, sulla propensione ad affrontare situazioni in continuo cambiamento.

ECIPA dispone di una propria metodologia formativa fondata sulla conoscenza delle particolarità e specificità produttive e organizzative dell'artigianato e delle piccole e medie imprese.

Le fasi del processo formativo che vanno al di là del momento strettamente concorsuale possono essere individuate in:

- ricerca ed analisi dei fabbisogni formativi;
- progettazione degli interventi;
- selezione e scelta di esperti e docenti;
- gestione dei corsi;
- valutazione dei risultati;
- assistenza e consulenza.

All'interno di questa metodologia, ECIPA ha individuato e sperimentato nuovi strumenti e nuove modalità di apprendimento ed erogazione della formazione. Ha avviato sperimentazioni significative nelle diverse tipologie di formazione innovativa come la formazione a distanza, la formazione in alternanza e la formazione continua.

La prima tipologia è una formazione che avviene attraverso l'utilizzo di strumenti multimediali, al fine di rendere accessibili le occasioni formative a popolazioni che per ragioni strutturali non potevano accedervi.

Attraverso la formazione a distanza è stato possibile ovviare a tutte quelle difficoltà che non permettono all'imprenditore di allontanarsi dall'azienda per periodi troppo lunghi.

Grazie a questa metodologia innovativa sono stati costruiti percorsi formativi rispondenti ai ritmi e alle modalità di apprendimento degli imprenditori artigiani, che con sistemi di autoistruzione hanno potuto seguire corsi completi di formazione.

La formazione in alternanza prevede che come supporto all'attività teorica svolta in aula o in autoistruzione, un periodo di pratica lavorativa presso le imprese. In questo modo viene realizzato un sistema di formazione integrata che consente all'utente di avere un immediato riscontro con il reale lavoro da svolgere nelle aziende.

Infine la formazione continua riguarda prevalentemente una utenza adulta rappresentata da imprenditori e loro dipendenti. Svolge azioni di Formazione sul lavoro ricorrenti, mirate all'aggiornamento e all'adeguamento delle qualifiche professionali in relazione alle modificazioni tecniche e tecnologiche del mercato del lavoro.

3.3 I punti di forza e di debolezza nella gestione degli interventi della CNA di Vicenza

Il territorio vicentino, a vocazione prettamente artigianale, sta risentendo in pieno della crisi in atto. Tutto ciò evidenzia la necessità della CNA di Vicenza, attraverso il suo ente di formazione ECIPA, di definire i percorsi di politica attiva che servono a valorizzare tutte le risorse economiche, sociali ed amministrative del territorio vicentino con l'obiettivo di difendere e di rilanciare i settori produttivi artigianali. ECIPA nell'occuparsi delle politiche attive del mercato del lavoro deve strettamente attenersi alle procedure previste dai regolamenti regionali, ma attraverso esse ha la possibilità di organizzare dei corsi di formazione che servono a valorizzare il lavoro, il talento, le competenze e la professionalità dei lavoratori del settore dell'artigianato.

L'attività della CNA di Vicenza in questo sfortunato momento economico riguarda sia attività di orientamento, di formazione e riqualificazione professionale e sia attività individuali o di gruppo. I corsi organizzati per i lavoratori in sospensione dal lavoro puntano sia a dare nuove informazioni per avere una maggiore sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, ma anche a raggiungere lo scopo di far crescere le competenze a questi lavoratori.

La CNA di Vicenza è un ente che associa i titolari di imprese artigiane della provincia di Vicenza che si trova ora a rapportarsi con i lavoratori delle aziende del settore artigiano, affrontando quindi un cambio di interlocutore con la difficoltà spesso di non riuscire a calarsi nella situazione del lavoratore a rischio di esclusione lavorativa. Quest'ultimo poi spesso si dimostra diffidente di fronte

alle indicazioni che gli vengono fornite dall'ente, e questa sfiducia verso il soggetto accreditato crea non poche difficoltà nell'attuazione dei programmi regionali. Da non dimenticare poi la diversa impostazione e interpretazione che i diversi enti hanno su alcuni punti della normativa regionale. Questa diversa visione è dovuta sia alla mancanza di chiarezza degli organi regionali in materia sia per le contrapposte visioni, soprattutto politiche, dei diversi enti accreditati.

Conclusioni

L'istituto della CIG in deroga, fortemente riproposto nel corso del 2009 quale strumento fondamentale per fronteggiare la crisi occupazionale legata alla recessione, ha consentito di estendere ad un'ampia platea di lavoratori l'“ombrello” protettivo dell'integrazione salariale. Basta ricordare la consistenza che l'artigianato ha in termini di imprese e occupati nel tessuto economico della regione Veneto, e in particolare nella Provincia di Vicenza, senza dimenticare il notevole peso dei settori del commercio, turismo e servizi, anch'essi strutturati in larga misura in micro imprese.

In Veneto gli occupati dipendenti sono nel complesso 1.300.000 unità (al netto di agricoltura, pubblica amministrazione, istruzione e sanità). Il 50% di questi lavoratori senza l'istituto della CIG in deroga, sarebbe rimasto escluso da qualsiasi meccanismo di tutela in caso di sospensione dal lavoro. L'economia della nostra regione si fonda soprattutto sulla piccola e media impresa artigianale, che per dimensione e caratteristiche proprie non potrebbe beneficiare di ammortizzatori sociali previsti invece per la grande industria. In particolare la struttura economica della provincia di Vicenza ben riflette il sistema economico regionale, con una diffusa dislocazione di piccole-medie industrie del settore artigiano, che a seguito della crisi sono dovute ricorrere all'istituto della CIG in deroga. Questo strumento ha assunto una nuova connotazione: essa, infatti, oltre all'estensione della tutela alla quasi totalità di lavoratori subordinati, al diverso meccanismo di finanziamento, allo snellimento e all'informatizzazione delle procedure di autorizzazione e di pagamento, dispone l'introduzione del principio di condizionalità, in quanto l'ammissione al trattamento è subordinata ad una dichiarazione di disponibilità a partecipare a programmi di politica attiva del lavoro, che ciascun lavoratore è tenuto a rilasciare.

CNA si trova quindi in una posizione duale, sia in quanto associazione di rappresentanza e sia in quanto ente accreditato per attuare le politiche attive. Dall'esperienza maturata sino ad ora la CNA di Vicenza, emerge che forti sono le riserve sul collegamento tra sostegno al reddito e partecipazione obbligatoria alle politiche attive previsto dall'accordo tra Stato e Regioni del 12 febbraio 2009. Tra di esse la più evidente è la partecipazione a programmi individuali o collettivi di politica attiva che mal si conciliano con le sospensioni brevi e intermittenti delle aziende. I primi dati di consuntivo fanno emergere come per la maggioranza delle imprese la CIG in deroga sia essenzialmente uno strumento che deve essere gestito con flessibilità; al contrario però la rigidità del meccanismo messo in atto dagli accordi Stato-Regione crea enormi difficoltà gestionali agli enti accreditati, che hanno il dovere di attuare le direttive regionali. Enti, quali la CNA di Vicenza, che spesso diventano la valvola di sfogo degli imprenditori che vedono rallentare la produzione a causa del dimezzamento dei propri dipendenti, chiamati al fine di avviare le politiche attive.

Le difficoltà gestionali non devono però far cadere nell'errore di non condividere il principio che la formazione rappresenta uno strumento indispensabile per dare risposte concrete alle esigenze del territorio. Si dovrà attendere qualche mese per conoscere gli effettivi risultati ottenuti da questo nuovo modo di gestire la sospensione dal lavoro, ma ciò che risulta inconfutabile è la necessità di riorientare la politica del mercato del lavoro verso una valorizzazione maggiore delle misure a promozione della formazione: l'obiettivo da raggiungere è quello di puntare su educazione e formazione della popolazione, ottenendo così gli strumenti per uscire dall'odierna crisi economica.

Sitografia

Associazione artigiani della provincia di Vicenza, www.artigiani.vi.it/, [ultimo accesso 15 novembre 2009].

Associazione delle piccole e medie imprese della provincia di Vicenza, www.apindustria.vi.it/formazione/index.php, [ultimo accesso 15 novembre 2009].

Camera di Commercio di Vicenza, www.vi.camcom.it/, [ultimo accesso 22 novembre 2009].

Centro di formazione e studi, www.formez.it/ , [ultimo accesso 15 novembre 2009].

Centro Produttività Veneto, www.cpv.vi.it, [ultimo accesso 1 dicembre 2009].

Centro Sviluppo Artigiano, www.cesar.vi.it/, [ultimo accesso 15 novembre 2009].

Confederazione Generale Italiana del Lavoro, www.cgil.it/, [ultimo accesso 18 novembre 2009].

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, www.cisl.it, [ultimo accesso 18 novembre 2009].

Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa, www.cna.it/, [ultimo accesso 22 novembre 2009].

Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa di Vicenza, www.cnavicenza.it/, [ultimo accesso 22 novembre 2009].

Ente Confederale Istruzione Professionale Artigianato e Piccola e Media Impresa, www.ecipaveneto.it/, [ultimo accesso 18 novembre 2009].

Ente Nazionale Acli Istruzione Professionale, www.enaip.veneto.it, [ultimo accesso 1 dicembre 2009].

Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo, www.engimvicenza.it, [ultimo accesso 28 novembre 2009].

Il corriere della Sera, www.corriere.it/, [ultimo accesso 15 novembre 2009].

Il Messaggero, www.messaggero.it/ , [ultimo accesso 22 novembre 2009].

Istituto Nazione Previdenza Sociale, www.inps.it/newportal/default.aspx [ultimo accesso 19 novembre 2009].

Istituto per lo sviluppo e la formazione dei lavoratori, www.isfol.it/, [ultimo accesso 20 novembre 2009].

Istituto Regionale per l'educazione e studi cooperativi, www.irecoop.veneto.it/servizi_lavoro, [ultimo accesso 15 novembre 2009].

La repubblica, www.repubblica.it/, [ultimo accesso 22 novembre 2009].

Ministero del Lavoro, della Salute e delle politiche sociali, www.lavoro.gov.it/lavoro, [ultimo accesso 12 novembre 2009].

Parlamento europeo:

- risoluzione dell'11 marzo 2009 su un piano europeo di ripresa economica (INI/2008/2334), www.europarl.europa.eu/getDoc.do, [ultimo accesso 2 dicembre 2009].
- comunicato stampa dell'17 gennaio 2008, www.europarl.europa.eu/getDoc.do, [ultimo accesso 2 dicembre 2009].

Parlamento italiano, www.parlamento.it/parlam/leggi/09002l.htm, [ultimo accesso 19 novembre 2009].

Provincia di Vicenza, www.provincia.vicenza.it/, [ultimo accesso 16 novembre 2009].

Regione Veneto, www.regione.veneto.it/, [ultimo accesso 22 novembre 2009]

Regione Veneto, Bollettino Ufficiale Regionale www.bur.regione.veneto.it/BurVServices, [ultimo accesso 18 novembre 2009].

Regione Veneto, Veneto lavoro, www.venetolavoro.it/, [ultimo accesso 22 novembre 2009].

Regione Veneto, Consiglio veneto, www.consiglioaveneto.it/crvportal/leggi/2009/ [ultimo accesso 19 novembre 2009].

Regione Veneto, Formazione Continua, www.formazionecontinua.veneto.it/, [ultimo accesso 22 novembre 2009].

Unione Europea, europa.eu/pol/index_it, [ultimo accesso 22 novembre 2009].

Unione Europea, Fondo Sociale Europeo, www.fondosocialeuropeo.it/ , [ultimo accesso 12 novembre 2009].

Unione Europea, Politiche Attive, europa.eu/policies-activities/funding-grants/, [ultimo accesso 13 novembre 2009].

Unione Europea, statistiche e studi, europa.eu/documentation/statistics-polls/index_it.htm, [ultimo accesso 12 novembre 2009].