

**POLITICHE  
DEL LAVORO**

**REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA**

**LAVORO FEMMINILE  
E POLITICHE  
DI CONCILIAZIONE  
IN FRIULI  
VENEZIA GIULIA**

**Rapporto 2010**

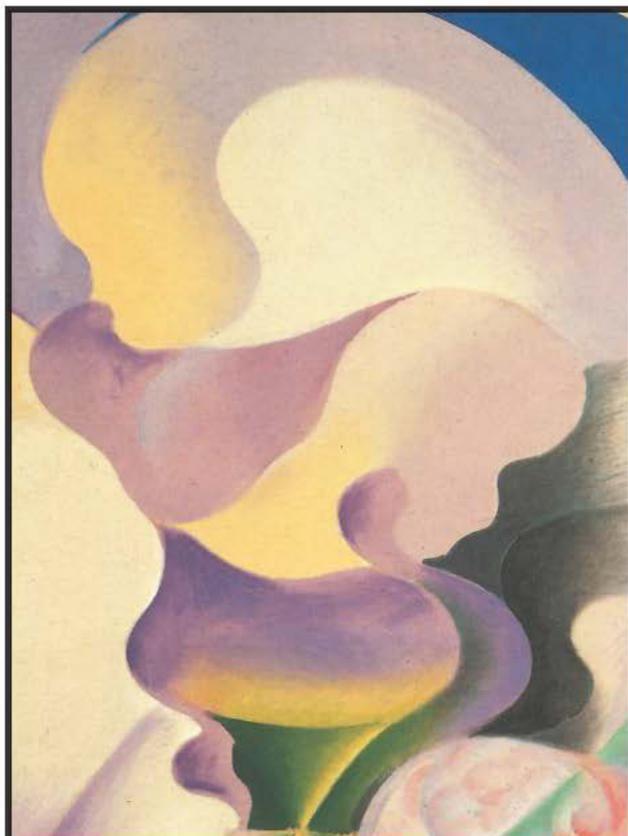
**A cura dell'Agazia regionale  
del lavoro**



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA



Agazia regionale del lavoro



**FrancoAngeli**

### *Collana di Politiche del lavoro*

La collana editoriale Politiche del lavoro, avviata nel 1985, si propone di diffondere materiali di analisi, ricerca e documentazione sulle politiche locali del lavoro. La scelta della dimensione locale come asse di riferimento non è casuale: essa è frutto della convinzione, sempre più diffusa in Europa, che l'efficacia delle politiche del lavoro è maggiore se vi è una diretta responsabilizzazione dei soggetti locali (istituzioni e parti sociali). Nel nostro Paese questa scelta, assume ancora maggior rilievo alla luce del decentramento di poteri alle Regioni ed agli Enti locali in materia di collocamento, servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro, disciplinato dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

La collana ospita quindi studi e ricerche nonché contributi originali su temi ed esperienze rilevanti per le politiche del lavoro attuate in sede locale.

La collana è diretta da Pier Antonio Varesi.



**REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA**

**LAVORO FEMMINILE  
E POLITICHE  
DI CONCILIAZIONE  
IN FRIULI  
VENEZIA GIULIA**

**Rapporto 2010**

**A cura dell'Agenzia regionale  
del lavoro**

**FrancoAngeli**

La presente pubblicazione è stata realizzata dall'Agenzia regionale del lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

Responsabile per il coordinamento scientifico: Chiara Cristini  
Responsabile per la realizzazione del volume: Giulio Musenga  
Editing: Fiorella Bieker

Agenzia regionale del lavoro  
Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia  
Via San Francesco, 37  
34133 Trieste  
Tel. 040 3775227  
Fax. 040 3775197  
agenzia lavoro@agelav.fvg.it  
www.agenzia lavoro.regione.fvg.it

Copyright © 2011 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it).*

## INDICE

<b>Presentazione</b> di Angela Brandi	15
--	----

<b>Introduzione</b> di Domenico Tranquilli	25
---	----

1. La crisi: un'occasione per ridurre il gender gap 27
2. La crescita del lavoro femminile nel settore sociosanitario ed in quello dell'istruzione e della formazione 29
3. I Coadiuvanti familiari una risorsa importante per la flessibilità e la continuità della piccola impresa agricola artigianale e commerciale 32
4. Le politiche attive per sostenere la parità e la conciliazione 33

<b>PARTE I</b> <b>ANALISI DEL MERCATO DEL LAVORO</b>	41
---	----

<b>Il mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia negli anni di crisi, in una prospettiva di vista di genere</b> di Chiara Cristini e Roberta Molaro	43
--	----

1. Introduzione 43
2. La partecipazione femminile non si scoraggia di fronte alla crisi 44
3. L'occupabilità femminile "tiene" dal punto di vista quantitativo, ma pone in luce alcuni problemi connessi alla qualità del lavoro 48
  - 3.1 *Le differenze tra stock maschili e femminili* 48
  - 3.2 *Il tasso di occupazione varia a seconda delle caratteristiche socio anagrafiche e dell'età* 51
    - 3.2.1 L'età e la tipologia familiare: l'impatto della conciliazione 52
    - 3.2.2 Lo studio influisce positivamente sulle opportunità occupazionali femminili 58
  - 3.3 *Differenze di genere nell'occupazione per settore, tipologia di rapporto, contratto e orario* 60
    - 3.3.1 La progressiva concentrazione femminile nel terziario 60
    - 3.3.2 L'occupazione dipendente diminuisce tra i maschi e aumenta tra le femmine 63

3.3.3	I percorsi di lavoro a termine interessano maggiormente le femmine	66
3.3.4	Il part time: da soluzione family friendly a modalità di contenimento della crisi	69
3.4	<i>La disoccupazione: un'analisi per genere, età, esperienza e durata del periodo di ricerca</i>	72
3.5	<i>Chi sta fuori dal mercato del lavoro, tra inattivi e potenzialmente attivi</i>	78
4.	Le differenze di genere nella domanda di lavoro, in tempi di crisi: un'analisi attraverso i dati amministrativi Ergon@t	80
5.	Il diverso impatto della crisi su maschi e femmine vista attraverso la mobilità	92
6.	Conclusioni	98
	Bibliografia	100

**La propensione ad assumere forza lavoro femminile: un'analisi della domanda attraverso i dati Excelsior** di Roberta Molaro 103

1.	Premessa	103
2.	I risultati di Excelsior per il 2010: uno sguardo d'insieme	105
3.	La propensione ad assumere: la dimensione territoriale	107
4.	La dimensione aziendale	113
5.	I settori economici	115
6.	Le professioni richieste	118
7.	Le tipologie di contratti "in ingresso"	122
8.	Il part time	124
9.	Le difficoltà di reperimento	126
10.	I titoli di studio richiesti	129
11.	Le assunzioni di personale stagionale	131
12.	Sintesi dei risultati principali	135
	Bibliografia	137

**I collaboratori a progetto in Friuli Venezia Giulia: gli esiti di un'indagine** di Alessandro Russo 139

1.	Introduzione	139
2.	La diffusione delle collaborazioni a progetto e dei co.co.co. in Friuli Venezia Giulia	140

3. I risultati dell'indagine	146
3.1 <i>Le caratteristiche socio-anagrafiche del campione</i>	146
3.2 <i>L'impatto della crisi sui percorsi lavorativi</i>	149
3.3 <i>I fabbisogni formativi e il sostegno nella ricerca del lavoro</i>	158
4. Riflessioni conclusive	166
Bibliografia	169

## **PARTE II**

### **APPROFONDIMENTI**

#### **La femminilizzazione delle professioni socio sanitarie in Friuli Venezia Giulia**

di Silvia Tillati

1. Premessa	173
2. Donne in sanità: lo scenario nazionale	174
3. Il settore socio-sanitario in Friuli Venezia Giulia	175
3.1 <i>Tendenze generali delle assunzioni nel settore socio-sanitario dal 2007 al 2010</i>	176
3.2 <i>Andamento della femminilizzazione delle assunzioni nel settore socio-sanitario dal 2007 al 2010</i>	181
4. Donne occupate in sanità e nell'assistenza sanitaria: lo scenario regionale	184
4.1 <i>Descrizione degli avviamenti nel settore sanitario-assistenziale</i>	184
4.1.1 Distribuzione territoriale	185
4.1.2 Settori d'attività e qualifiche	186
4.1.3 Caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori	189
4.1.4 Tipologia di contratto	193
4.2 <i>Un approfondimento sul settore sanitario e assistenziale: il profilo degli iscritti agli Ordini dei Medici ed Odontoiatri del Friuli Venezia Giulia</i>	194
4.2.1 Caratteristiche degli iscritti	195
4.2.2 Andamento degli nuovi iscritti dal 2001 al 2010	197
5. Donne occupate nel lavoro domestico: lo scenario regionale	199
5.1 <i>Distribuzione territoriale</i>	200
5.2 <i>Caratteristiche delle lavoratrici: età, istruzione e provenienza</i>	201

5.3 <i>Descrizione della componente straniera</i>	203
6. Considerazioni conclusive	205
Bibliografia	206
Appendice	207
1. Elenco delle professioni sanitarie e riferimenti normativi	207
2. Settori di socio-sanitari (classificazione codice Ateco 2007)	209

**Le dinamiche del lavoro nell'istruzione e nella formazione professionale in Friuli Venezia Giulia in una prospettiva di genere** 213

di Eliano Fregonese

1. Introduzione	213
2. Una fotografia del sistema dell'istruzione e della formazione in regione	214
2.1 <i>L'istruzione nella classificazione Ateco 2007</i>	214
2.2 <i>Il sistema scolastico e formativo in Friuli Venezia Giulia</i>	215
2.2.1 <i>Il sistema scolastico</i>	215
2.2.2 <i>Il sistema formativo degli enti accreditati</i>	219
3. La domanda di lavoro nel settore dell'istruzione e della formazione	221
3.1 <i>L'analisi territoriale</i>	224
3.2 <i>L'analisi per nazionalità</i>	228
3.3 <i>L'analisi per classi di età</i>	231
3.4 <i>L'analisi per qualifica</i>	233
3.5 <i>Analisi per tipologia contrattuale: inserimenti sempre più a termine</i>	238
3.6 <i>La diffusione degli avviamenti a tempo parziale</i>	240
3.7 <i>Gli avviamenti per sottosezione Ateco</i>	242
3.8 <i>La dinamica del saldo</i>	245
4. Considerazioni conclusive	256
Bibliografia	259

**Un'analisi di genere della figura dei coadiuvanti familiari in Friuli Venezia Giulia** 261

di Sandra Simeoni

1. Introduzione	261
-----------------	-----

2. La figura del coadiuvante secondo la normativa	263
2.1 <i>Le origini della normativa</i>	263
2.2 <i>I settori di riferimento</i>	264
2.2.1 L'agricoltura	264
2.2.2 L'artigianato	266
2.2.3 Il commercio	266
2.3 <i>La tipologia di imprese</i>	267
2.3.1 L'impresa familiare	267
2.3.2 Le imprese costituite in forma societaria	268
2.3.3 Le specificità del mondo agricolo	269
3. I coadiuvanti in agricoltura	269
3.1 <i>Una breve contestualizzazione a livello nazionale</i>	269
3.2 <i>Una panoramica regionale</i>	271
3.3 <i>Le dinamiche nel triennio 2007-2009</i>	272
4. I collaboratori nell'artigianato	274
4.1 <i>Una breve contestualizzazione a livello nazionale</i>	274
4.2 <i>Una panoramica regionale</i>	276
4.3 <i>Alcune caratteristiche dei coadiuvanti: il genere e l'età</i>	278
4.4 <i>Le dinamiche a livello provinciale</i>	281
5. I coadiuvanti nel commercio	286
5.1 <i>Una breve contestualizzazione a livello nazionale</i>	286
5.2 <i>Una panoramica regionale</i>	288
5.3 <i>Alcune caratteristiche dei coadiuvanti: il genere e l'età</i>	290
5.4 <i>Le dinamiche a livello provinciale</i>	292
6. Studi e ricerche sulla figura del coadiuvante: alcuni spunti di riflessione	296
7. Considerazioni finali	300
Bibliografia	303

**I contratti di associazione in partecipazione in Friuli Venezia Giulia in una prospettiva di genere** 305

di Federico Bianchi

1. Introduzione	305
2. Le caratteristiche degli avviamenti con contratto di associazione in partecipazione	306
2.1 <i>Gli avviamenti nei settori produttivi</i>	306

2.2	<i>La qualifica professionale</i>	309
2.3	<i>L'orario di lavoro</i>	310
3.	La dimensione temporale e le dinamiche occupazionali	311
3.1	<i>Il trend degli avviamenti, per genere</i>	311
3.2	<i>Le dinamiche occupazionali nei settori produttivi</i>	313
4.	La distribuzione territoriale	318
4.1	<i>La dimensione di genere</i>	318
4.2	<i>Le donne associate in partecipazione nei settori produttivi</i>	319
4.3	<i>Le dinamiche occupazionali nelle province</i>	321
5.	Un <i>focus</i> sui livelli di reddito e durata dei contratti	329
6.	Considerazioni conclusive	332

### **PARTE III**

## **POLITICHE ATTIVE E TERRITORIO**

### **Il progetto «professionisti/e in famiglia»: i risultati della sperimentazione di contrasto del lavoro sommerso nel lavoro di cura domiciliare**

di Mara Qualizza

1.	Premessa	337
2	Lo scenario di riferimento: il quadro normativo regionale e le precedenti sperimentazioni	339
2.1	<i>Il quadro normativo regionale di riferimento</i>	339
2.2	<i>Da “Occupazione e servizi alla persona” agli “Sportelli Assistenti Familiari”</i>	340
3.	Il progetto « <i>Professionisti/e in famiglia</i> »	341
3.1	<i>Gli obiettivi, le caratteristiche e gli elementi innovativi del progetto</i>	341
3.2	<i>Le principali caratteristiche e l'articolazione delle attività progettuali</i>	343
3.3	<i>I principali risultati conseguiti dal progetto</i>	346
3.3.1	I risultati ottenuti: i contatti attivati, le contrattualizzazioni effettuate e il profilo socio anagrafico delle assistenti familiari	347
3.3.2	L'efficacia del meccanismo di sostituzione nel contrastare il ritorno al sommerso	353
3.3.3	Gli incentivi a supporto dell'emersione	355

3.3.4	Il contributo del progetto alla qualificazione delle assistenti familiari	359
4.	Conclusioni	362
	Bibliografia	364
	<b>L'attività delle consigliere di parità</b>	<b>365</b>
	di Beatrice Universo	
1.	Premessa	365
2.	L'attività della Consigliera regionale di parità	366
2.1	<i>Il protocollo d'intesa tra le parti sociali per incoraggiare lo sviluppo di strategie solidali nelle aziende, con particolare attenzione alle lavoratrici affette da patologie oncologiche</i>	367
2.2	<i>Altre attività realizzate a sostegno della conciliazione dei tempi</i>	369
3.	Le buone prassi della Consigliera di Gorizia: integrare la dimensione di genere nell'organizzazione aziendale e nella riorganizzazione dei servizi alle famiglie	369
3.1	<i>Un'analisi dai casi affrontati durante l'attività di sportello</i>	370
3.2	<i>Azioni positive per favorire la conciliazione e valorizzare il potenziale femminile nel territorio locale</i>	371
3.3	<i>Possibili ambiti di intervento futuri</i>	373
4.	Consolidare un solido "tessuto di rete" per promuovere la conciliazione e sostenere le politiche attive del lavoro in provincia di Pordenone	374
4.1	<i>Un'analisi dai casi affrontati durante l'attività di sportello</i>	374
4.2	<i>Azioni positive per favorire la conciliazione e valorizzare il potenziale femminile nel territorio locale</i>	375
4.2.1	Attivazione di protocolli e tavoli di conciliazione	376
4.2.2	Promozione di progetti a favore della conciliazione sul territorio e nelle aziende	377
4.2.3	Attività di promozione dell'occupabilità femminile attraverso l'imprenditorialità	378
4.2.4	Interventi di formazione sui tempi della parità e pari opportunità nelle scuole e verso gli operatori del mercato del lavoro	378
4.2.5	Supporto ai Punti di ascolto antimobbing accreditati dalla legge regionale n.7/2005	379
4.3	<i>Possibili abiti di intervento futuri</i>	379

5. L'esperienza della Consigliera di parità di Trieste: favorire un approccio integrato ai servizi per diffondere e consolidare il gender mainstreaming	380
5.1 <i>Un'analisi dai casi affrontati durante l'attività di sportello</i>	380
5.2 <i>Azioni positive per favorire la conciliazione e valorizzare il potenziale femminile nel territorio locale</i>	381
5.3 <i>Possibili abiti di intervento futuri</i>	384
6. Attivare nuove sinergie per la promozione e lo sviluppo delle politiche di pari opportunità nella provincia di Udine	384
6.1 <i>Un'analisi dai casi affrontati durante l'attività di sportello</i>	385
6.2 <i>Azioni positive per favorire la conciliazione e valorizzare il potenziale femminile nel territorio locale</i>	385
6.3 <i>Possibili ambiti di intervento futuri</i>	387
7. Conclusioni	387
<b>L'esperienza dei corsi "Donne, politica e istituzioni" realizzati dalle Università di Trieste e Udine</b>	391
delle Università di Trieste e Udine	
1. L'esperienza dei corsi "donne, politica e istituzioni" realizzati dall'Università di Trieste	391
1.1 <i>I corsi triestini nel panorama italiano</i>	391
1.2 <i>I Corsi "Donne, Politica e Istituzioni" L'esperienza dell'Università degli Studi di Trieste dalla teoria alla pratica</i>	394
1.3 <i>Il progetto didattico: un'esperienza in progress</i>	399
2. Donne, politica e istituzioni, percorsi formativi per la promozione delle pari opportunità nei centri decisioni della politica: sei anni di esperienza dell'Università di Udine	402
2.1 <i>Storia di un percorso di formazione</i>	402
2.2 <i>Pubblicazioni: testimonianza di un impegno</i>	412
Bibliografia	418

<b>Aspetti della conciliazione nei principali centri urbani del Friuli Venezia Giulia</b>	421
di Federica Amistani	
1. Introduzione	421
2. La ricerca: il tema, gli obiettivi, la metodologia	423
2.1 <i>Le caratteristiche socioanagrafiche del campione</i>	425
3. I risultati della ricerca: spunti per una “città salva-tempo”	429
3.1 <i>Città e politiche per il sociale</i>	429
3.2 <i>Città e spostamenti</i>	436
3.3 <i>I tempi del commercio e dei servizi</i>	438
4. Quanto tempo rimane per se stesse?	442
5. Conclusioni	444
Bibliografia	446
<b>Conciliazione e servizi per la prima infanzia: spunti per una riflessione dall’analisi di alcune realtà aziendali a Trieste</b>	449
di Chiara Zanetti	
1. Introduzione	449
1.1 <i>L’oggetto della ricerca: l’asilo nido</i>	451
2. Obiettivi e metodologia della ricerca	452
3. I soggetti coinvolti e il campione di riferimento	453
4. Descrizione del campione	457
5. La conciliazione famiglia-lavoro	458
5.1 <i>Le difficoltà di conciliazione famiglia-lavoro</i>	458
5.2 <i>Le azioni possibili</i>	460
5.3 <i>Alcune opportunità concrete per la cura della prima infanzia</i>	461
6. Chi si occupa dei figli	463
6.1 <i>La cura dei figli 0-36 mesi</i>	463
6.2 <i>Il territorio: offerta di nidi d’infanzia a Trieste</i>	465
7. Caratteristiche più importanti nei servizi per la prima infanzia	467
7.1 <i>Alcuni aspetti organizzativi</i>	468
8. Conclusioni	471
Bibliografia	472



## Presentazione

di Angela Brandi

Assessore regionale al lavoro, formazione,  
commercio e pari opportunità

Questo quarto “Rapporto sull’occupazione femminile e le politiche di conciliazione” consente di riflettere sulle attività messe in campo dall’Amministrazione regionale del Friuli Venezia Giulia nell’affrontare l’attuale fase di crisi attraverso una chiave di lettura basata sull’approccio di *gender mainstreaming*, ovvero cercando di evidenziare le sinergie attuate tra politiche di workfare, welfare e di genere. Tale punto di vista risulta particolarmente importante per chi opera nel mercato del lavoro, in quanto offre un’opportunità di evidenziare come la Regione si stia muovendo per adottare le strategie europee non solo in materia di occupazione, ma anche relativamente alla parità tra uomini e donne.

Il volume si muove, dunque, da questa prospettiva, proponendo un’analisi articolata dello scenario esistente, evidenziando come la *congiuntura* economica stia impattando sulle caratteristiche *strutturali* che caratterizzano la diversa partecipazione al mercato del lavoro e le differenti prospettive di occupabilità maschili e femminili.

In questa logica, i contributi si soffermano ad analizzare la situazione occupazionale presente nel Friuli Venezia Giulia richiamando una duplice lettura, congiunturale e strutturale, legata al permanere di problematiche connesse alle differenti opportunità di partecipazione al mercato del lavoro e di inserimento occupazionale, in particolare in alcune fasi della vita, quando, soprattutto per la componente femminile, si presentano le maggiori difficoltà connesse alla gestione della doppia presenza tra lavoro e famiglia.

Emergono così le differenze di genere che vengono evidenziate nei passaggi della pubblicazione in cui si articola il testo, anche in riferimento al comportamento della domanda rispetto alla dimensione di genere dell’offerta, alla diversa concentrazione maschile e femminile in determinati settori e rami di attività, oltre che nelle forme contrattuali atipiche.

Considerato inoltre l’impegno concreto dell’Amministrazione regionale nel mantenere sempre centrale l’attenzione alle problematiche connesse alla “doppia presenza” tra lavoro e cura familiare, vengono presentati in quest’edizione i risultati conseguiti attraverso alcune sperimentazioni condotte per favorire l’incontro regolare tra domanda e offerta di assistenti familiari e

incentivare in tale ambito l'emersione dal lavoro nero (svolto in prevalenza da donne); inoltre vengono anche illustrati gli esiti della ricerca, realizzata per la Commissione Pari Opportunità, sul rapporto tra la componente femminile e la città.

Una lettura dei contributi presenti nel volume non può essere disgiunta dalla premessa che, nell'ambito della situazione occupazionale della nostra Regione, quello del lavoro femminile rappresenta un settore nel quale gli effetti negativi della crisi si sono fatti sentire con minor gravità rispetto a quanto accaduto nel resto del Paese, dove si è registrato nel triennio 2008/2010, un calo di 103mila unità, pari a un decremento del 1,1%.

Un andamento piuttosto simile si rileva a livello di Nordest, dove il calo è pari a 28mila unità con una variazione negativa dell'1,3%. Tale diminuzione è frutto, da un lato, del decremento registrato tra le professioni tecniche industriali e dei servizi e, dall'altro, della crescita dell'occupazione femminile legata al lavoro domestico, dei servizi di pulizia, di quello impiegatizio, amministrativo e presso i call center. L'ISTAT definisce questi lavori "poco qualificati", tuttavia credo sia più corretto chiamarli "a maggiore flessibilità", sottolineando infatti la portata in termini di una maggiore occupabilità e disponibilità evidenziata dalla componente femminile ad *adattarsi* ad un'offerta di lavoro così come si manifesta nei periodi di crisi.

In sostanza, il lavoro femminile dello scenario nazionale si presenta più esposto ai fenomeni di difficoltà economica e di conseguenza si rende maggiormente flessibile anche nei confronti di percorsi di mobilità non sempre appetibili.

Come detto, sostanzialmente diverso si presenta l'andamento della regione Friuli Venezia Giulia, dove l'occupazione femminile diminuisce di appena mille unità, pari ad un valore percentuale di 0,2%. In concreto la caduta della domanda di lavoro ha finito per penalizzare maggiormente gli uomini, mentre la componente femminile è riuscita nella difesa delle proprie posizioni per quanto riguarda sia l'occupazione (se gli uomini perdono 13.000 unità, pari a una variazione negativa -del 4,4%, le donne calano di 1000, unità pari a -0,2%) che la disoccupazione (lo stock maschile cresce di 7.073 unità pari al +84,8%, le donne aumentano solo di 303 unità pari al +2%, un valore quest'ultimo inferiore a quello del Nord Est, pari al 44,3%, ed a quello nazionale, del 13,4%). Un andamento questo in linea con i rispettivi tassi di occupazione: quello femminile, infatti, nel triennio rimane stabile (al 55,5%), mentre in Italia e nel Nord Est diminuisce (rispettivamente dell'1,8% e del 2,0%).

Il risultato positivo del mercato del lavoro femminile nella nostra regione è stato ottenuto, da un lato, grazie alla crescita della disponibilità delle donne ad occuparsi anche in lavori meno qualificati e, dall'altro, grazie alle politiche

attive e passive che in questo triennio sono state messe in campo dall'Amministrazione regionale, le cui tre principali linee di azione sono state :

1. la difesa dei posti di lavoro e del reddito dei lavoratori;
2. il rafforzamento dell'occupabilità ed il sostegno al reinserimento lavorativo;
3. lo sviluppo del lavoro femminile e la conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia;

Pur se le prime due sono strettamente rivolte specificamente a fronteggiare i fenomeni di crisi occupazionale, sono state comunque sempre coniugate con i principi di gender mainstreaming, mentre la terza linea è un intervento direttamente mirato al target femminile, configurandosi come azione positiva.

Vanno messe in luce queste distinzioni poiché ritengo importante porre in risalto come l'Amministrazione regionale, anche in questa fase di recessione, non abbia mai posto in secondo piano l'attenzione alla dimensione di genere rispetto alle politiche per l'occupazione.

## **La difesa dei posti di lavoro e del reddito**

La difesa del reddito e dei posti di lavoro è stata promossa attraverso una pluralità di azioni: l'estensione degli ammortizzatori in deroga a tutto il lavoro dipendente del Friuli Venezia Giulia (cassa integrazione e mobilità in deroga), la promozione degli accordi di solidarietà, dei lavori socialmente utili e quelli di pubblica utilità, il sostegno per favorire l'accesso al credito dei lavoratori precari, ovvero beneficiari di ammortizzatori sociali.

*L'estensione degli ammortizzatori in deroga a tutto il lavoro dipendente* ha lo scopo di fornire un primo argine di difesa nei confronti di tutti quei lavoratori che non hanno diritto di beneficiare della cassa integrazione e della mobilità ordinaria e, in secondo luogo, di preconstituire un ulteriore argine di difesa per tutte le imprese e i lavoratori che, pur avendone il diritto, si trovavano nell'impossibilità di utilizzare tali strumenti avendone già fatto ricorso in precedenza. Un intervento, dunque, finalizzato ad allungare per tutti i tempi di sospensione dal lavoro, ammortizzando la relativa caduta del reddito ed allontanando nel tempo gli eventuali rischi di licenziamento. Ciò si è riverberato positivamente sui lavoratori di entrambi i generi, inseriti nella piccola e media impresa, realtà che era esclusa da questo tipo di sostegno e che tradizionalmente per prima faceva ricorso alle procedure di licenziamento.

Per quanto riguarda *l'intervento in favore della promozione e diffusione dei contratti di solidarietà*, questo strumento ha lo scopo di evitare, dove possibile, gli squilibri nel reddito dei lavoratori beneficiari degli ammortizzatori sociali.

L'obiettivo è quello di cercare di distribuire il minor lavoro aziendale tra tutto l'organico, evitando quelle situazioni di disparità tra lavoratori che possono crearsi di fronte alla crisi. Il contratto di solidarietà si basa, infatti, sul principio di "lavorare meno e lavorare tutti" e di conseguenza cerca di introdurre dei criteri perequativi tra gli stessi lavoratori e tra i reparti dell'azienda. Naturalmente non sempre nelle imprese esistono le possibilità organizzative e produttive idonee per realizzare questa modalità, a causa della scarsa versatilità del lavoratore ad operare su postazioni di lavoro diverse dalla propria. Tuttavia, nelle realtà in cui è stato possibile, si sono realizzate esperienze positive che certamente hanno finito per tutelare maggiormente il lavoro più a rischio, sia maschile che femminile.

Vale ricordare inoltre le due azioni svolte nell'ambito dell'utilità sociale: con riferimento ai lavori socialmente utili, promossi dall'Amministrazione regionale, essi perseguono lo scopo di incrementare il quantum dell'ammortizzatore sociale (CIGS, mobilità, disoccupazione) riavvicinandolo quanto più possibile al valore dello stipendio percepito prima della crisi; sono state promosse, inoltre, con i lavori di pubblica utilità, delle esperienze che hanno avuto molteplici ricadute positive a partire dal reinserimento socio professionale ed occupazionale, sia pure di carattere temporaneo, di lavoratori che trovano forti difficoltà nella ricollocazione.

Si tratta, in entrambi i casi di interventi nati con l'obiettivo di creare un argine al rischio di scivolamento nell'area della povertà del lavoratore e della sua famiglia e, nello stesso tempo, di contrastare il pericolo di isolamento socio-professionale attraverso l'inserimento lavorativo in attività utili alla comunità, senza contare che si è così anche integrato il reddito percepito attraverso l'ammortizzatore sociale, garantendo una retribuzione "vera", da lavoro dipendente, con il versamento dei relativi oneri contributivi.

Infine, con riguardo alla tipologia di prestazione professionale fornita, gli interventi hanno contribuito a migliorare l'ambiente ed i servizi delle comunità, fattore quest'ultimo particolarmente importante soprattutto nei piccoli Comuni.

Ricordiamo infine il progetto di sostegno all'accesso al credito per lavoratori precari, di quelli in Cigs, o per i disoccupati di lunga durata, al fine non solo di favorire la concessione di un finanziamento bancario per l'acquisto di beni di consumo durevoli, ma anche per l'anticipazione del trattamento della cassa integrazione ordinaria a straordinaria. Un intervento, quindi, che va ad aiutare quei lavoratori che non possono contare su un reddito di lavoro costante nel tempo e che va a risolvere gli effetti di quei ritardi con cui a volte vengono erogati gli ammortizzatori sociali.

## **Il rafforzamento dell'occupabilità ed il sostegno alla rioccupazione dei lavoratori**

La seconda linea di azione, finalizzata al rafforzamento dell'occupabilità ed al sostegno alla rioccupazione dei lavoratori, è stata perseguita attraverso tre misure:

1. la formazione obbligatoria per i lavoratori coinvolti nella deroga e quella non obbligatoria per i lavoratori disoccupati oppure inoccupati, beneficiari e non beneficiari di ammortizzatori sociali;
2. il rafforzamento dei Centri per l'impiego e delle strutture centrali delle province allo scopo di favorire le attività di accoglienza e riaccompagnamento al lavoro e la gestione delle pratiche di incentivo alle imprese che assumono;
3. gli incentivi alle imprese che assumono lavoratori "difficili" da ricollocare, ovvero coinvolti nelle situazioni di crisi occupazionali.

Si tratta dei tre principali strumenti regionali finalizzati a sostenere il percorso di riassunzione dei soggetti coinvolti nelle crisi.

Le prime due agiscono dal versante dei lavoratori attraverso lo strumento della formazione rivolta al miglioramento dell'occupabilità ed il terzo dal lato delle imprese, con l'obiettivo di favorire rapporti di lavoro stabili, in particolare per quelle persone che presentano maggiore difficoltà nel reinserimento occupazionale.

La formazione obbligatoria per i lavoratori coinvolti negli ammortizzatori in deroga è da considerare, dopo due anni di sperimentazione, un vero e proprio programma di formazione continua, finalizzato a rafforzare la professionalità e l'occupabilità dei lavoratori. Un programma che, utilizzando il periodo di sospensione dal lavoro e la scarsa attività aziendale, si trasforma in un momento di formazione individuale o collettiva, utile sia per la propria occupabilità, sia per il rafforzamento produttivo dell'azienda. In questa direzione credo sia importate proseguire verso un maggiore coinvolgimento delle imprese nella scelta dei moduli formativi, al fine di produrre delle azioni concretamente incisive sul piano dell'incrocio fra domanda e offerta .

Passando all'intervento di potenziamento dei Servizi per il lavoro pubblici e privati, va detto che tale azione si propone l'obiettivo primario di qualificare l'erogazione dei servizi in favore di cittadini e lavoratori coinvolti nelle crisi occupazionali mediante l'attuazione dello strumento del Masterplan 2007/2013.

Con il 2010, infatti, si è concluso il primo periodo di attività di questo importante strumento di programmazione della rete dei servizi e si è avviata la seconda fase relativa al periodo 2011/2013. In sostanza ci si trova in un momento di passaggio tra la precedente e la nuova programmazione; per questa