

*Assessorato Sviluppo economico, Formazione e Lavoro
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione*

PIANO POLITICHE DEL LAVORO

2021 - 2023



INDICE

INTRODUZIONE.....	4
IL CONTESTO.....	10
1. TENDENZE, DINAMICHE E PROSPETTIVE DEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE.....	11
PREMESSA.....	11
1.1. IL QUADRO ECONOMICO E LE DINAMICHE DEL SISTEMA PRODUTTIVO.....	12
1.2. IL QUADRO E LE DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO PRIMA DELLA PANDEMIA.....	13
1.3. COESIONE SOCIALE E LAVORO.....	22
1.4. IL MERCATO DEL LAVORO VALDOSTANO A SEGUITO DELLA PANDEMIA DA SARS-COV-2.....	23
LE SFIDE DEL PIANO POLITICHE DEL LAVORO.....	26
2. LE AZIONI DI SISTEMA.....	27
3. I TARGET DI RIFERIMENTO.....	35
3.1. I GIOVANI.....	36
3.2. LE LAVORATRICI E I LAVORATORI.....	44
3.3. LE IMPRESE.....	51
3.4. LE PERSONE COINVOLTE IN PERCORSI D'INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA.....	57



INTRODUZIONE

Il Piano regionale di politica del lavoro 2021-2023¹ delinea la strategia d'intervento in materia di politica attiva del lavoro che sarà realizzata in Valle d'Aosta nel corso del prossimo triennio.

L'elaborazione del presente documento ha preso avvio con la deliberazione della Giunta regionale n. 419 del 19 marzo 2019 e l'attivazione di quattro tavoli tematici, suddivisi in base alla categoria di utenza di riferimento: giovani, lavoratrici e lavoratori, imprese e persone coinvolte in percorsi di inclusione socio-lavorativa. Le riflessioni prodotte dai singoli tavoli, assieme all'analisi socioeconomica di contesto, sono confluite in un primo testo, rielaborato a cura degli uffici regionali, che è stato sottoposto all'esame del Consiglio politiche del lavoro. Dopo la sospensione dei lavori dovuti allo scoppio della pandemia di SARS-CoV-2, il confronto con i portatori di interesse territoriali è ripreso all'inizio del 2021, al fine di recepire ulteriori indicazioni alla luce delle gravi conseguenze economiche e sociali dovute alle misure restrittive adottate per contenere il contagio (*lockdown*).

L'elaborazione del Piano regionale di politica del lavoro 2021-2023 è stata dunque caratterizzata da un **approccio partecipato** che ha previsto il coinvolgimento di numerosi soggetti pubblici e privati. Ulteriori principi ispiratori, di seguito elencati, hanno guidato il presente documento di programmazione.

Uno sguardo in prospettiva.

Al fine di contrastare i più severi effetti della crisi socioeconomica connessi alla pandemia, l'amministrazione regionale intende replicare, con opportuni adeguamenti, il ricorso a una serie di misure straordinarie per la ripresa dell'economia locale e il sostegno ai lavoratori maggiormente colpiti dalla crisi pandemica già messe in campo dalle leggi regionali 5/2020 e 8/2020. In particolare, si prevederanno misure volte, da un lato, a sostenere i lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie produttive più severamente penalizzati dalle chiusure delle rispettive attività; dall'altro, a sostenere le imprese del territorio che, nonostante la crisi sanitaria, sono riuscite a mantenere il livello occupazionale o addirittura lo hanno incrementato. Pur riconoscendo l'importanza di queste misure straordinarie in un contesto di perdurante crisi, il Piano regionale di politiche del lavoro 2021-2023 persegue comunque una precisa finalità strategica: **proporre una visione di medio periodo sul sistema di politiche attive della Regione Autonoma Valle d'Aosta**. Tale visione parte dalla considerazione che l'elevata imponderabilità degli attuali mutamenti



¹ Di seguito denominato anche Piano.

socioeconomici connessi alla crisi pandemica ancora in corso possa diventare un tratto caratteristico delle società ed economie anche in epoca post-Covid. Per questo il Piano intende innanzitutto investire sulle cosiddette “azioni di sistema” che contribuiranno nei prossimi anni a rafforzare le capacità di intervento della pubblica amministrazione e di altri soggetti coinvolti nella programmazione e attuazione delle politiche del lavoro regionali in un contesto soggetto a rapide e costanti trasformazioni. In secondo luogo, il Piano si sofferma sulle misure relative a quattro specifici *target* di intervento: i giovani, le lavoratrici e i lavoratori, le imprese e le persone impegnate in percorsi d’inclusione socio-lavorativa. In particolare, **il Piano fa propria la scelta di investire con convinzione sui giovani e le donne**, due categorie fortemente colpite dalle conseguenze dei *lockdown* e dal cui sostegno dipende il rilancio dell’intera comunità valdostana, che si ricorda essere interessata anche da una severa crisi demografica. Un’attenzione particolare è infine rivolta rispettivamente al sistema imprenditoriale locale, motore propulsivo di qualsiasi azione di ripresa e resilienza, e alle persone più fragili, la cui piena integrazione nella vita sociale è posta al centro di una strategia regionale di coesione volta a produrre benefici per tutti.

Una politica integrata e ancorata al territorio.



Il presente Piano si concentra essenzialmente sulle misure di politica attiva del lavoro, ovvero su quell’insieme di interventi, dagli incentivi all’occupazione, alla formazione, alla creazione diretta di posti di lavoro e ai servizi per l’impiego, volti ad accrescere l’occupabilità delle persone. Le politiche attive incidono principalmente sull’offerta, più che sulla domanda di lavoro. Quest’ultima può essere influenzata da una pluralità di fattori connessi alla congiuntura economica, alle caratteristiche della struttura produttiva, alla presenza in loco di fattori di competitività e, non da ultimo, ai risultati prodotti da una pluralità di interventi attuati per esempio nell’ambito dello sviluppo locale, dell’industria, dei trasporti o del turismo. Ciò comporta che le misure di politica attiva indicate nel presente Piano dovranno essere strettamente connesse, attraverso la loro puntuale declinazione all’interno di piani operativi annuali, ai quadri di programmazione strategica relativi alla politica economica regionale, alla politica sociale e dell’istruzione pubblica. Le misure previste dal presente Piano dovranno inoltre raccordarsi con le azioni poste in essere a livello regionale per l’attuazione del Piano nazionale di rilancio e resilienza, del programma *React EU* e della programmazione dei fondi europei 2021-2027. Oltre all’integrazione degli interventi di politica attiva del lavoro con le altre politiche di sviluppo economico e di sostenibilità socio-ambientale, il Piano opererà anche attraverso la messa a punto di

interventi fortemente ancorati alle specificità della Valle d'Aosta. A tal fine, le linee d'intervento illustrate nei successivi capitoli sono il prodotto di un'analisi "interna" volta a cogliere le peculiarità del mercato del lavoro e degli assetti istituzionali regionali. Il Piano è infatti il frutto di una riflessione degli operatori pubblici e privati che, occupandosi da tempo di politiche del lavoro in Valle d'Aosta, più facilmente possono identificare le debolezze e lacune su cui intervenire, le sperimentazioni positive da consolidare e le innovazioni che sarebbe opportuno introdurre.

Una visione attenta al dibattito internazionale.



Oltre a fornire una visione che parte dal territorio, il Piano trae ispirazione dai principi e dagli obiettivi che informano il dibattito internazionale sulle politiche del lavoro e dell'inclusione socio-lavorativa.

Sul fronte dei macro-indirizzi strategici, **l'Agenda 2030 dell'Organizzazione delle Nazioni Unite** (Onu) offre un primo importante ancoraggio internazionale al Piano regionale di politiche del lavoro 2021-2023 le cui azioni rispondono ai seguenti obiettivi di sviluppo sostenibile: porre fine a ogni forma di povertà (obiettivo 1); assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età (obiettivo 2); fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva e opportunità di apprendimento per tutti (obiettivo 4); raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze (obiettivo 5); incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti (obiettivi 8); costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere

l'innovazione e un'industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (obiettivo 9); ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni (obiettivo 10). Un secondo documento programmatico a cui il Piano regionale di politiche del lavoro 2021-2023 si riferisce è **la Convenzione dell'Onu sui diritti delle persone con disabilità** che riconosce l'importanza di rimuovere tutte quelle barriere che si frappongono alla partecipazione piena ed effettiva alla società e al mondo del lavoro da parte di coloro che sono portatori di minorazioni fisiche, mentali o sensoriali a lungo termine.

Il presente Piano è inoltre allineato ai principali quadri programmatici e strategici promossi dall'Unione europea. Tra questi si ricordano: la proclamazione inter-istituzionale del Pilastro europeo dei diritti sociali, il programma *Next Generation EU* e la Risoluzione del Consiglio su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso uno spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030).

Il Pilastro europeo dei diritti sociali individua venti principi al centro della cittadinanza sociale europea. Le azioni previste dal Piano regionale di politica del lavoro 2021-2023 cercano soprattutto di dare traduzione concreta a 8 di questi principi: l'istruzione, formazione e apprendimento permanente (principio n. 1); la parità di genere (principio n. 2); le pari opportunità (principio n. 2); il sostegno attivo all'occupazione (principio n.4); l'occupazione flessibile e sicura (principio n. 5); l'equilibrio tra le attività professionali e la vita familiare (principio n. 9); l'ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato (principio n. 10); l'inclusione delle persone disabili (principio n. 17).

Anche **il programma Next Generation EU (NGE)** rappresenta un punto di riferimento importante per il presente Piano. NGE consiste in un pacchetto complessivo di interventi di rilancio dell'economia europea travolta dalla crisi pandemica che toccano sei aree d'intervento: la transizione verde, la trasformazione digitale, l'occupazione e crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva, la coesione sociale e territoriale, la salute e resilienza e le politiche per la prossima generazione, comprese istruzione e competenze. Se queste aree sono oggetto di specifici interventi anche al di là delle politiche del lavoro, il presente Piano intende rispondere direttamente ad alcune sfide individuate dalla Commissione europea per i Piani nazionali di rilancio e resilienza², prestando particolare attenzione alla riqualificazione e aggiornamento delle competenze (*reskilling* e *upskilling*) delle lavoratrici e dei lavoratori.

Infine **la Risoluzione del Consiglio su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione** stabilisce cinque azioni prioritarie, tre delle quali sono poste al centro anche della strategia delineata dal Piano regionale di politica del lavoro: migliorare la qualità, l'equità, l'inclusione e il successo per tutti nell'istruzione e nella formazione (priorità strategica 1); fare in modo che l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e la mobilità divengano una realtà per tutti (priorità strategica 2); sostenere le transizioni verde e digitale nell'istruzione e nella formazione e attraverso l'istruzione e la formazione (priorità strategica 5). Più

in dettaglio, le azioni previste dal Piano concorrono al perseguimento di quattro traguardi indicati dalla Risoluzione:

- ridurre l'abbandono precoce dell'istruzione e della formazione: la percentuale di abbandono precoce dell'istruzione e della formazione dovrebbe essere inferiore al 9% entro il 2030;
- completare il sistema di istruzione terziaria: la percentuale di persone di età compresa tra i 25 e i 34 anni che hanno completato l'istruzione terziaria dovrebbe essere almeno del 45% entro il 2030;
- promuovere l'esposizione dei diplomati dell'istruzione e formazione professionale all'apprendimento basato sul lavoro: la percentuale di neodiplomati dell'IeFP che beneficiano di un'esposizione all'apprendimento basato sul lavoro durante la loro istruzione e formazione professionale dovrebbe essere almeno del 60% entro il 2025;
- favorire la partecipazione degli adulti all'apprendimento: almeno il 47% degli adulti di età compresa tra i 25 e i 64 anni dovrebbe aver partecipato all'apprendimento negli ultimi 12 mesi entro il 2025.

² Per dettagli, si rimanda alla Comunicazione della Commissione europea, "Strategia annuale per la crescita sostenibile 2021", COM(2020) 575 final.

Una programmazione delle politiche del lavoro orientate al “successo”.



Valutare il successo di una politica attiva del lavoro è compito arduo, seppur praticabile. Gli esiti di tali interventi, infatti, non si manifestano sempre nel breve periodo e possono essere anche “diffusi”, nel senso che la presenza di un buon sistema di politica attiva del lavoro costituisce un fattore di crescita, competitività e sostenibilità sociale a favore dell’intero territorio regionale. Il successo delle politiche del lavoro dipende da molti fattori, fra i quali spicca certamente **la responsabilizzazione di tutti i soggetti coinvolti**, dai beneficiari fino agli erogatori di servizi, che devono essere chiamati a rispondere del buon utilizzo delle risorse pubbliche impiegate. Anche per questo saranno affinati e resi il più possibile cogenti i meccanismi di condizionalità, utili a rendere effettiva la partecipazione delle persone in cerca di occupazione, in particolare se

percettori di misure di sostegno al reddito. Un secondo fattore alla base di una buona strategia di politica attiva del lavoro consiste in un’attenta programmazione degli interventi, sinergica rispetto ad ambiti d’azione affini, radicata nei contesti produttivi e di lavoro e infine tarata sulle risposte ai bisogni, non secondo una logica assistenzialistica, ma cercando di promuovere l’effettivo rafforzamento delle capacità delle persone. Una terza condizione affinché il Piano possa operare concretamente riguarda la **garanzia di un’adeguata copertura finanziaria**, senza la quale qualsiasi programmazione di interventi rischia di rimanere un’arma spuntata. Infine, occorre ancorare il Piano a una messa a punto di un **sistema permanente di raccolta, organizzazione e analisi di dati e informazioni** indispensabili sia per poter prefigurare quali saranno i futuri fabbisogni formativi e occupazionali, sia per procedere alla valutazione metodica e sistematica dei principali interventi realizzati.

In sintesi, il Piano regionale di politica del lavoro 2021-2023 persegue l'intento di sviluppare una strategia di medio periodo, che tenga conto della difficoltà e della relativa imperscrutabilità del contesto attuale. Tale strategia deve essere: integrata con la programmazione e la realizzazione di altre politiche settoriali, indispensabili per perseguire un disegno sinergico di sviluppo del territorio; aperta agli orientamenti europei e internazionali sulle politiche attive del lavoro; radicata nel territorio di riferimento con le sue peculiarità e in grado di valorizzare le esperienze già realizzate in passato. Si tratta inoltre di una strategia che considera la disponibilità di adeguate risorse finanziarie e la realizzazione di attività di programmazione, progettazione e valutazione non "autoreferenziali" come precondizioni necessarie per garantire la sua efficacia.

Il presente Piano si articola come segue. Il prossimo capitolo presenta in forma sintetica la recente evoluzione del mercato del lavoro valdostano, anche alla luce di quanto avvenuto in altre realtà prese a riferimento. Il terzo capitolo si sofferma sulle cosiddette "azioni di sistema" che riguardano il rafforzamento del sistema regionale di politica del lavoro nel suo complesso e, nello specifico, i servizi pubblici per il lavoro. Il quarto capitolo si concentra infine sulle strategie d'intervento che interessano i quattro *target* di riferimento già precedentemente richiamati, al fine di individuare le sfide e gli obiettivi prioritari e, di conseguenza, le azioni da porre in essere.

IL CONTESTO



1. TENDENZE, DINAMICHE E PROSPETTIVE DEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE

PREMESSA

L'economia e la società valdostana, come quelle italiana e mondiale, si trovano in una fase estremamente negativa e delicata a causa dell'emergenza sanitaria connessa alla pandemia di SARS COV-2. La gravità e l'eccezionalità dell'emergenza derivanti dalla pandemia sono tali da segnare senza dubbio un punto di rottura, una frattura profonda, tra il prima e il dopo. La presente analisi tiene pertanto conto sia delle dinamiche e delle tendenze del mercato del lavoro precedenti l'insorgenza dell'emergenza sanitaria, al fine di cogliere alcune dinamiche strutturali del mercato del lavoro valdostano, sia di alcune tendenze in atto che stanno accompagnando il prolungarsi della crisi sanitaria e il conseguente aggravarsi di quella economica. Tuttavia, proprio in ragione della rilevanza degli effetti della crisi sanitaria, l'analisi tratterà anche quelli che si sono prodotti a seguito della pandemia stessa. Ovviamente, ciò non può essere fatto che sulla base delle ancora limitate informazioni disponibili fino a questo momento e, pertanto, si tratterà necessariamente di un primo bilancio provvisorio in attesa di una maggiore disponibilità di dati e analisi.



1.1. IL QUADRO ECONOMICO E LE DINAMICHE DEL SISTEMA PRODUTTIVO

I dati più recenti relativi alle dinamiche economiche, diffusi a fine 2020 dall'Istat, pur con le cautele del caso trattandosi di dati provvisori, indicano **per il 2019 una sostanziale stazionarietà del PIL regionale** in volume (valori concatenati), mentre il prodotto sarebbe cresciuto dello 0,9% in termini correnti. Il biennio 2018-2019 evidenzia, pertanto, un rallentamento della crescita dell'economia regionale, a fronte di una dinamica maggiormente positiva del biennio precedente, ma a questo risultato ha certamente contribuito anche l'indebolimento dei trend nazionali e internazionali.

In termini reali il livello del PIL nel 2019 resta in valore assoluto ancora ampiamente al di sotto di quello toccato nel 2008 (-8,5%), ovvero prima della cosiddetta crisi finanziaria. Il triennio immediatamente precedente l'insorgere dell'emergenza sanitaria evidenzia dunque che l'economia valdostana procede con un lento recupero, dopo avere attraversato sei anni consecutivi di contrazione.

I settori che maggiormente hanno subito l'effetto della crisi finanziaria sono quello industriale, il cui valore aggiunto si riduce in termini reali del 31,8% tra il 2008 ed il 2019, **ed in particolare il comparto delle costruzioni** (-38,4%), mentre l'agricoltura registra un incremento (+1,3%) e il terziario risulta nel complesso stabile (-0,7%), ma a fronte di trend contrapposti: alcuni comparti evidenziano, infatti, saldi negativi, come ad esempio i trasporti (-9,7%), le attività immobiliari (-4,6%), le attività professionali, scientifiche e tecniche (-13%), mentre altri presentano performance positive, come ad esempio l'alloggio e ristorazione (+9,6%), i servizi di informazione e comunicazione(+27,1%), il commercio (+3,3%).

Tra gli effetti più evidenti, prodottisi a seguito della crisi finanziaria, va certamente indicato anche il **ridimensionamento del sistema produttivo valdostano**, processo quest'ultimo che nel 2019 sembrava essersi quasi arrestato, considerato che il numero delle imprese attive era pressoché stabile rispetto all'anno precedente (-6 unità), mentre ha ripreso vigore nel 2020 (-0,7%). Secondo i dati della *Chambre Valdôtaine des entreprises*, a fine 2020 lo stock delle imprese registrate in Valle d'Aosta si attesta su di un valore pari a 12.212 unità, ma quelle attive sono 10.858, che al netto delle imprese agricole si riduce ulteriormente a circa 9.500 unità. Dal 2007 ad oggi il numero delle imprese si è complessivamente contratto di oltre 1.900 unità (-15,1%) con, in media, circa 800 imprese nate ogni anno, a fronte di circa 990 che hanno cessato l'attività.

1.2. IL QUADRO E LE DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO PRIMA DELLA PANDEMIA

Il posizionamento del mercato del lavoro regionale

I recenti trend consolidano la posizione di eccellenza del mercato del lavoro della Valle d'Aosta nel panorama italiano. Nel 2019 il **tasso di occupazione valdostano (68,4%)**, inferiore a quelli della Provincia di Bolzano e della regione Emilia-Romagna, è sostanzialmente allineato a quelli della Provincia di Trento e della Lombardia, mentre è di molto al di sopra di quello medio italiano (59%) e migliore di quello relativo al complesso del nord-ovest (67,3%). Per contro, il **tasso di disoccupazione (6,5%)** è inferiore a quello di gran parte dei territori considerati, superiore però a quelli delle province di Trento e di Bolzano e allineato a quello dell'area di riferimento (nord-ovest 6,5%) (tab. 1).

Tabella 1 – I principali indicatori del mercato del lavoro per territorio; anno 2019; valori percentuali

Area geografica	Tasso di attività 15-64 anni	Tasso di occupazione 15-64 anni	Tasso di disoccupazione
Italia	65,7	59,0	10,0
Nord-ovest	72,1	67,3	6,5
Valle d'Aosta	73,2	68,4	6,5
Provincia Autonoma Bolzano	76,3	74,1	2,9
Provincia Autonoma Trento	72,2	68,5	5,0

Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat

Tabella 2 – I principali indicatori del *Social scoreboard indicators* per territorio; anno 2019; valori percentuali

Area geografica	Giovani che abbandonano prematuramente i percorsi di istruzione e formazione professionale	Adulti che partecipano all'apprendimento permanente	Gap occupazionale di genere (differenza M-F 20-64 anni)	Popolazione a rischio povertà o esclusione sociale	NEET (15-24 anni)	Tasso di occupazione e 20-64 anni	Tasso di disoccupazione	Tasso di disoccupazione di lunga durata
Unione Europea (27 paesi)	10,2	10,8	11,7	20,9	10,1	73,1	6,7	2,8
Italia	13,5	8,1	19,5	25,6	18,1	63,5	10,0	5,6
Nord-ovest	11,2	9,1	16,4	16,4	13,3	72,2	6,5	3,3
Valle d'Aosta	14,3	9,1	9,3	8,1	12,7	73,5	6,5	2,8 (*)
Provincia Autonoma Bolzano	11,6	10,1	12,7	11,5	8,7	79,2	2,9	0,7
Provincia Autonoma Trento	6,8	11,5	14,2	14,0	9,8	74,0	5,0	1,4

Fonte: Elaborazioni OES su dati Eurostat e Istat

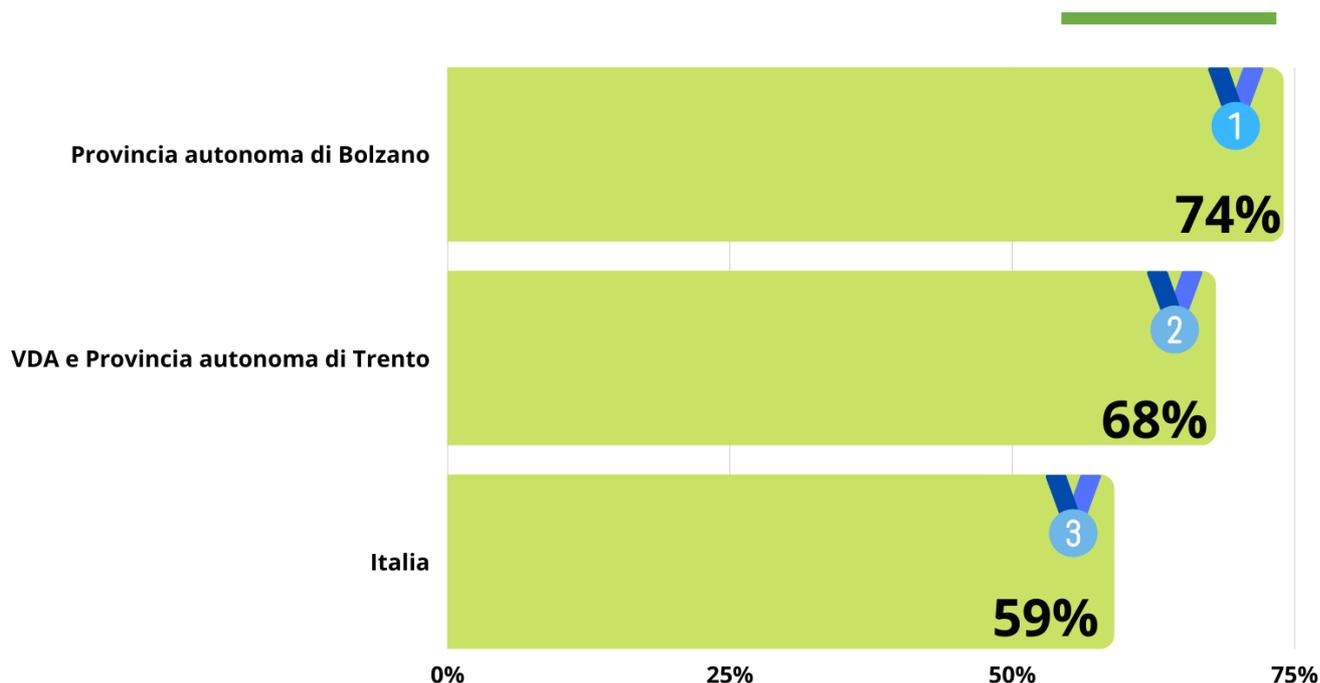
(*) dato relativo al 2018

Ulteriori elementi di conferma di un buon quadro complessivo della nostra regione possono essere tratti dal *Social scoreboard indicators*, ovvero il quadro di valutazione sociale che monitora le prestazioni degli Stati membri in relazione all'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali in seno al Semestre europeo.

A questo proposito, la tabella 2 riporta alcuni degli indicatori considerati dal *Social scoreboard*, che consentono di evidenziare come:

- da un lato, nell'ambito italiano, la Valle d'Aosta presenta generalmente risultati migliori della media nazionale e della ripartizione di riferimento, mentre si colloca al di sotto di quelli delle province trentine; il solo dato regionale che risulta particolarmente critico è quello dell'abbandono prematuro dei percorsi di istruzione e formazione dei giovani;
- dall'altro, rispetto ai valori medi dei Paesi UE, si evidenziano alcuni ritardi della Valle d'Aosta: oltre al citato livello di abbandono scolastico anche il livello di partecipazione all'apprendimento permanente e il numero dei Neet (ambiti questi legati comunque alla situazione complessiva dell'Italia) mettono in luce una generale criticità anche in Valle d'Aosta rispetto ai percorsi formativi lungo tutto l'arco della vita.

Tasso di occupazione 2019



I principali trend regionali



Nel triennio precedente l'insorgere della pandemia, il mercato del lavoro regionale si caratterizzava per trend positivi, anche se permanevano ancora significative tensioni occupazionali e nonostante non ci fosse ancora stato un pieno recupero del terreno perso a seguito della crisi economico-finanziaria avviata nel 2008.

In media gli occupati nel 2019 erano poco meno di 55.300 unità, le forze di lavoro ammontavano a circa 59.200 unità, mentre l'area della disoccupazione interessava circa 3.800 unità. La disoccupazione scendeva per il quinto anno consecutivo, mentre i livelli occupazionali crescevano da un triennio. Le forze di lavoro potenziali³ si confermavano invece attorno a circa 2.800 unità, in linea con il dato dell'anno precedente (tab. 3).

Complessivamente il trend delle assunzioni, ovvero i flussi di ingresso nell'occupazione, dal 2013 al 2019 è cresciuto. Nello specifico, nel 2019 le assunzioni hanno raggiunto circa 48.500 unità, di cui circa il 51% ha riguardato la componente femminile e circa l'81,2% è relativo a lavoratori residenti in Valle d'Aosta, interessando complessivamente circa 24.800 persone. Il tasso di attività nel 2019 si è attestato al 73,2%, in leggero aumento rispetto all'anno precedente (73,1%), mentre il tasso di occupazione nel quadriennio 2015-2019 è anch'esso aumentato, arrivando al 68,4%, mentre sempre nello stesso arco temporale il tasso di disoccupazione è andato progressivamente riducendosi, passando dall'8,9% del 2015, per arrivare al 6,5% del 2019.

Conferme e cambiamenti

Sebbene nel triennio 2017-19 si siano registrati importanti miglioramenti, il pieno recupero di quanto perso rispetto ai livelli precrisi finanziaria non si è realizzato (tab.3). Nel 2019 il valore degli occupati permane infatti ampiamente al di sotto di quello registrato nel 2007 (un gap negativo di circa 1.500 posti di lavoro, pari al -2,6%). Inoltre, poiché parallelamente nello stesso periodo le forze di lavoro sono cresciute nel complesso dello 0,8%, l'area della disoccupazione risulta tuttora superiore di circa il doppio rispetto al dato iniziale.

A ciò si deve poi aggiungere che si è allargata l'area degli scoraggiati, considerato che le forze di lavoro potenziali sono anch'esse significativamente in crescita, essendosi incrementate di circa 1.100 unità rispetto al 2007.



³ Con forze di lavoro potenziali si fa riferimento agli individui inattivi che si dichiarano disponibili a lavorare, pur non avendo fatto una ricerca attiva di lavoro, oppure che hanno svolto azioni di ricerca del lavoro, ma non sono immediatamente disponibili a lavorare

Tabella 3 – Valle d'Aosta; principali indicatori del mercato del lavoro; 2007, 2013, 2018, 2019; valori assoluti (in migliaia) e percentuali

TOTALE	2007	2013	2018	2019
Forze di lavoro, occupati, in cerca di occupazione	<i>valori assoluti in migliaia</i>			
Forze di lavoro	58,7	59,6	59,1	59,2
Forze di lavoro potenziali	1,7	2,5	2,8	2,8
Occupati	56,8	54,7	55,0	55,3
Occupati dipendenti	40,3	40,4	40,8	41,4
Occupati indipendenti	16,5	14,2	14,2	13,9
Occupati a tempo determinato	5,1	5,2	7,3	7,7
Persone in cerca di occupazione	1,9	4,9	4,2	3,8
Assunzioni	nd	37,2	45,3	48,5
Assunzioni a tempo indeterminato	nd	4,9	4,4	5,4
Principali indicatori del mercato del lavoro	<i>valori percentuali</i>			
Tasso di attività (15-64 anni)	70,5	71,6	73,1	73,2
Tasso di occupazione (15-64 anni)	68,2	65,6	67,9	68,4
Tasso di occupazione (20-64 anni)	72,1	69,8	72,9	73,5
Tasso di disoccupazione	3,2	8,3	7,0	6,5
Tasso di mancata partecipazione (15-74 anni)	5,4	11,6	10,7	10,1
Incidenza % giovani NEET (15-29 anni)	11,2	19,1	16,1	14,7
Giovani che abbandonano prematuramente i percorsi di istruzione e formazione (**)	23,9	19,6	13,9	14,3
Incidenza % occupati part time	12,2	16,5	18,4	17,1
Incidenza % occupati tempo determinato	12,7	13,0	18,0	18,6
MASCHI	2007	2013	2018	2019
Forze di lavoro, occupati, in cerca di occupazione	<i>valori assoluti in migliaia</i>			
Forze di lavoro	33,3	32,3	31,3	31,3
Forze di lavoro potenziali	0,4	1,0	1,4	1,2
Occupati	32,5	29,6	29,2	29,5
Occupati dipendenti	21,6	20,2	19,9	20,0
Occupati indipendenti	10,9	9,4	9,3	9,5
Occupati a tempo determinato	2,6	2,4	3,7	3,9
Persone in cerca di occupazione	0,8	2,7	2,1	1,8
Assunzioni	nd	18,0	21	23,7
Assunzioni a tempo indeterminato	nd	2,4	2,2	2,7
Principali indicatori del mercato del lavoro	<i>valori percentuali</i>			
Tasso di attività (15-64 anni)	78,3	77,2	77,0	77,3
Tasso di occupazione (15-64 anni)	76,4	70,6	71,6	72,7
Tasso di occupazione (20-64 anni)	80,9	75,2	77,1	78,1
Tasso di disoccupazione	2,4	8,4	6,8	5,8
Tasso di mancata partecipazione (15-74 anni)	3,5	10,8	10,1	8,9
Incidenza % giovani NEET (15-29 anni)	7,4	19,0	14,9	13,2
Giovani che abbandonano prematuramente i percorsi di istruzione e formazione (**)	32,3	23,7	15,9	18,5
Incidenza % occupati part time	3,7	6,2	8,1	8,0
Incidenza % occupati tempo determinato	11,9	11,7	18,8	19,6

FEMMINE	2007	2013	2018	2019
Forze di lavoro, occupati, in cerca di occupazione	<i>valori assoluti in migliaia</i>			
Forze di lavoro	25,3	27,3	27,8	27,9
Forze di lavoro potenziali	1,2	1,5	1,4	1,6
Occupati	24,3	25,1	25,8	25,9
Occupati dipendenti	18,7	20,2	20,9	21,4
Occupati indipendenti	5,5	4,8	4,9	4,4
Occupati a tempo determinato	2,5	2,9	3,6	3,8
Persone in cerca di occupazione	1,1	2,2	2,0	2,0
Assunzioni	nd	19,2	24,3	24,8
Assunzioni a tempo indeterminato	nd	2,5	2,2	2,7
Principali indicatori del mercato del lavoro	<i>valori percentuali</i>			
Tasso di attività (15-64 anni)	62,3	66,0	69,3	69,2
Tasso di occupazione (15-64 anni)	59,7	60,6	64,1	64,1
Tasso di occupazione (20-64 anni)	63,0	64,4	68,8	68,8
Tasso di disoccupazione	4,2	8,1	7,3	7,2
Tasso di mancata partecipazione (15-74 anni)	7,8	12,6	11,4	11,5
Incidenza % giovani NEET (15-29 anni)	15,3	19,3	17,3	16,4
Giovani che abbandonano prematuramente i percorsi di istruzione e formazione (**)	15,2	15,2	11,8	9,7
Incidenza % occupati part time	23,7	28,6	30,1	27,5
Incidenza % occupati tempo determinato	13,6	14,2	17,2	17,7

Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat e RAVA – Dipartimento politiche del lavoro e della formazione

(*) Le somme di alcuni aggregati potrebbero non corrispondere, in ragione degli arrotondamenti dei valori alle migliaia

(**) Il dato più aggiornato si riferisce al 2018

Al di là delle dinamiche complessive del mercato del lavoro regionale, è possibile osservare alcuni specifici fenomeni di **criticità** su cui ci si sofferma in quanto segue.

! a) La crescita del lavoro atipico e dell'instabilità dei rapporti di lavoro

Nel 2019 si è arrestata l'espansione del lavoro part-time, spiegata essenzialmente dalla componente femminile. Tra il 2007 ed il 2019 si era però assistito a una significativa espansione dell'occupazione a orario ridotto (+36,5%), a fronte di un andamento opposto del lavoro a tempo pieno (-8,1%). Ne consegue che **nel 2019 quasi due lavoratori dipendenti su dieci hanno un'occupazione a orario ridotto**; questo rapporto sale nel caso della componente femminile a circa

il 25%, confermando quindi un ruolo piuttosto rilevante del lavoro a orario ridotto per le donne, mentre per gli uomini si attesta all'8%. Tuttavia, rispetto al periodo precrisi, gli uomini occupati part-time sono raddoppiati, mentre le donne in analoga posizione sono cresciute di meno (+24%). Si presume dunque che una parte significativa di questi lavoratori, in particolare degli uomini, abbia un'occupazione part-time involontaria. Poiché l'Istat non diffonde questo tipo di informazione a livello regionale, ci limitiamo a segnalare che per la ripartizione nord-ovest il part-time involontario

incide nel 2019 per il 58% sul totale dell'occupazione a orario ridotto.

Anche il mercato del lavoro valdostano appare essere sempre più interessato da lavori a tempo determinato. Infatti, **l'occupazione a tempo indeterminato dal 2007 si riduce (-4,2%), mentre il lavoro a tempo determinato cresce significativamente (+50,7%)**. Ne consegue che l'incidenza dell'occupazione a termine si è rafforzata (dal 12,7% del 2007, al 18,6% del 2019). L'ampliamento del lavoro a termine riguarda sia la componente maschile (+52,3%), sia quella femminile (+49,1%).

D'altro canto, il flusso alimentante gli ingressi nell'occupazione da un lato mette in luce che nella stragrande maggioranza dei casi è composto da rapporti di lavoro a termine (circa il 90%), dall'altro che ogni lavoratore viene assunto in media circa due volte l'anno, anche se il dato è oggetto di una grande variabilità. Sebbene i livelli di turnover più elevati riguardino un insieme abbastanza contenuto di lavoratori, il loro numero non è comunque trascurabile, considerato che le persone che sono state assunte 5 o più volte nel corso del 2019 ammontano a quasi 900 l'anno, mentre sono circa 350 quelle con 10 e più assunzioni nell'anno. **I lavoratori assunti con contratti di tipo stagionale spiegano circa il 40% degli oltre 20.000 lavoratori residenti in Valle d'Aosta assunti a tempo determinato**. Si può inoltre osservare che la durata media dei rapporti di lavoro a tempo determinato è nel complesso di circa 66 giorni e che in quasi il 30% dei casi la durata del rapporto di lavoro è inferiore al mese.

Una stima complessiva del turnover può poi essere ricavata mettendo in relazione le persone che nell'anno si sono occupate (assunti), con lo stock medio degli occupati di quello stesso anno. Su queste basi si può notare che nel 2019 il tasso di turnover è pari al 45% considerando tutti gli assunti, mentre nel caso dei soli assunti residenti in Valle d'Aosta scende al 33%. Questi valori ovviamente contemplano sia il turnover generazionale, sia quello congiunturale. Tuttavia si tratta, in ogni caso, di valori rilevanti, oltre che costantemente crescenti dal 2013.



b) *Giovani e adulti nel mercato del lavoro*

La disaggregazione dei dati occupazionali per classe di età ci aiuta a chiarire ulteriormente il quadro del mercato del lavoro regionale. Gli effetti della crisi finanziaria hanno rallentato gli ingressi nell'occupazione, in particolare dei giovani e degli adulti nella fascia d'età 25-44. Rispetto al 2007 l'occupazione di età inferiore ai 45 anni si è ridotta; in particolare, **gli occupati della classe 15-24 anni si sarebbero ridotti di circa un quarto, quelli della classe 25-34 anni del -34%, mentre i livelli occupazionali relativi alla classe 35-44 anni registrano una perdita di quasi il 30%**. Queste dinamiche riguardano entrambi i generi. D'altro canto, i dati evidenziano chiaramente che la probabilità di occupazione dei giovani è associata al tasso di occupazione totale, in sostanza al livello della domanda totale di lavoro.

La struttura dell'occupazione si è quindi modificata, con livelli occupazionali più bassi per le classi di età inferiori e più elevati per quelle a partire dai 45 anni. Va peraltro notato che si tratta di trend non molto dissimili da quelli registrati in

altre realtà territoriali, pur presentando alcune differenze quantitative, talvolta anche rilevanti.

Nonostante non vada assolutamente sottovaluta la perdita nel periodo 2007-2019 di circa 900 posti di lavoro occupati da giovani, va ricordato che meno del 30% della popolazione di 15-24 anni partecipa al mercato del lavoro. È inoltre opportuno rilevare che la gran parte di questa perdita è spiegata dalla diminuzione della partecipazione dei giovani al mercato del lavoro valdostano. Questo trend si presta a una duplice lettura; da una parte, è comprensibile alla luce della riduzione della dispersione scolastica osservabile negli ultimi anni e dunque al proseguimento degli studi e conseguente innalzamento della scolarità dei giovani valdostani. Dall'altra, non si deve sottovalutare la **crescita del fenomeno dei Neet**, ovvero delle persone di età compresa tra i 15-29 anni, che risultano inoccupate e non sono inserite in qualche percorso di istruzione o formazione, che è passato dall'11,2% nel 2007 **all'14,7% nel 2019**.

Pur evidenziando tassi di occupazione molto elevati, decisamente più problematica appare la situazione delle persone nelle fasce 25-34 anni e 35-44 anni, che registrano una contrazione occupazionale in valore assoluto decisamente elevata (circa 10.000 unità, -31% rispetto al 2007), accompagnata da una altrettanto significativa caduta della partecipazione, pari a circa 9.500 unità. D'altro canto, ci riferiamo a una forza lavoro che nel 2019 era di circa 24.300 unità, ovvero circa il 41% del complesso della popolazione attiva.

Prendendo in considerazione i tassi di disoccupazione per classe di età e tenendo conto

dei diversi livelli di partecipazione, si può però osservare come siano associati inversamente all'età, ovvero diminuiscano al crescere dell'età. I livelli massimi si riscontrano pertanto tra i giovani 15-24 anni (22%), quelli minimi per gli adulti nella fascia di età 55-64 anni (3,9%). Una disoccupazione al di sopra del livello medio si osserva anche nella fascia 25-34 anni (9,8%). È infine opportuno precisare che i tassi di disoccupazione 15-24 anni e 25-34 anni della Valle d'Aosta sono decisamente inferiori alla media nazionale, ma peggiori di quelli relativi alla ripartizione nord-ovest e soprattutto di quelli delle Province di Trento e Bolzano.



c) La tenuta del lavoro dipendente e la caduta di quello indipendente

Con riguardo alla posizione lavorativa, dal 2007 al 2019 **la contrazione degli occupati ha riguardato esclusivamente il lavoro indipendente (-15,7%)**, mentre gli occupati dipendenti hanno avuto una crescita (+1,2%). Va peraltro ricordato che l'occupazione dipendente rappresenta quasi i tre quarti dell'occupazione complessiva. È interessante notare che se la caduta dell'occupazione indipendente ha riguardato entrambi i generi (maschi -13,5%, donne -20,1%), gli occupati dipendenti si contraggono solo nel caso della componente maschile (-7,4%), mentre per quella femminile crescono (+14,5%). Nel suo complesso la caduta del lavoro indipendente nel periodo 2008-2019 ha interessato tutti i settori. La caduta più importante si osserva per il settore secondario (-23%), e soprattutto per l'industria in senso stretto (-30,5%); anche l'occupazione indipendente nelle costruzioni (-18,7%) registra

una contrazione importante, ma più contenuta; una contrazione significativa, sebbene quantitativamente meno rilevante, si osserva poi anche per l'agricoltura (-20,8%).

d) Le dinamiche di genere

Un punto di attenzione riguarda il genere. Il mercato del lavoro valdostano appare caratterizzato da un consistente processo di femminilizzazione, che nel periodo della crisi economico-finanziaria si è accentuato, sebbene a scapito di un sensibile deterioramento della situazione occupazionale degli uomini. Queste diverse dinamiche hanno quindi determinato una riduzione delle disuguaglianze di genere, anche se nella recente fase di ripresa occupazionale, prima dell'evento pandemico, **il gap occupazionale di genere si è nuovamente ampliato a sfavore della componente femminile.**

Alcune criticità emergono da un'osservazione più attenta dell'occupazione femminile. Il segmento femminile della forza lavoro permane sottorappresentato nel mercato del lavoro regionale, risulta distribuito in maniera disomogenea settorialmente e professionalmente, costituisce uno dei principali attori dei rapporti di lavoro flessibili e appare ancora fortemente segregato rispetto ai livelli di responsabilità. Va altresì ricordato che **le donne rappresentano ancora la componente principale delle forze di lavoro potenziali (51,3%),** oltre a mostrare livelli di mancata partecipazione al mercato del lavoro superiori di quelli maschili.

e) La terziarizzazione dell'occupazione

Dinamiche eterogenee si osservano poi rispetto al settore economico, considerato che nel 2019 rispetto al 2008 l'occupazione si è ridotta nelle costruzioni del -34%, nell'industria in senso stretto del -7%, nell'industria nel suo complesso del -20,4% e nel settore primario del -13,5%, a fronte di un aumento di quella dei servizi (+4,4%) e di quella del comparto commercio, alberghi e ristoranti del (+7%). In termini assoluti, i posti di lavoro persi dall'industria (circa 3.000, di cui circa 2.500 nel solo comparto delle costruzioni) e dall'agricoltura (circa 300) non sono stati compensati dalla crescita di quelli creati nel settore terziario (circa 1.800). È utile segnalare che mentre la perdita dei posti di lavoro del settore industriale ha riguardato quasi completamente la componente maschile (96%), la crescita dell'occupazione nei servizi (89%) ha visto come principale beneficiario la componente femminile. In sintesi, questi trend danno quindi un nuovo impulso al processo di terziarizzazione dell'occupazione, anche se risulta parzialmente rallentato.

f) Disoccupazione, forze lavoro potenziali e mancata partecipazione

L'area della disoccupazione è cresciuta costantemente dal 2007 fino al 2014, quando lo stock delle persone in cerca di occupazione ha toccato il livello massimo di 5.400 unità, per poi iniziare una lenta discesa che ha portato il loro numero nel 2019 a 3.800 unità, un valore pur sempre sensibilmente superiore ai livelli precisi. Conseguentemente, il tasso di disoccupazione ha anch'esso seguito la stessa dinamica, passando dal

3,2% del 2007, all'8,9% del 2014, per arrivare al 6,5% del 2019.

Alla fine del periodo l'area della disoccupazione si compone nuovamente prevalentemente di donne, mentre rispetto all'età osserviamo che il 54% delle persone in cerca di un lavoro ha 35 anni e oltre, a fronte del 19,6% di giovani con meno di 25 anni. Va anche notato che tra il 2007 ed il 2019 è aumentata l'incidenza delle classi di età superiori, tanto che il peso dei disoccupati ultra-quarantacinquenni è passato dal 22,8%, al 35,6%, per contro i giovani con meno di 25 anni registrano nello stesso periodo una contrazione della propria quota (da 24,9% a 19,5%).

Nel 2019 quasi due terzi delle persone in cerca di occupazione hanno perso un precedente posto di lavoro, mentre circa un quarto provengono dall'inattività e la quota restante è rappresentata da inoccupati (ovvero persone alla ricerca del primo impiego). Questo risultato è una delle conseguenze della crisi finanziaria avviata nel 2009, considerato che prima di essa la struttura della disoccupazione vedeva un'incidenza quasi simile tra persone che avevano perso un posto di lavoro (41%) e inattivi (43%), oltre che mostrare una quota di inoccupati più importante (16%). La disoccupazione di lunga durata, pur con le cautele dovute ai numeri modesti della regione, corrisponde a un tasso del 2,8%, ovvero un livello pari a circa la metà del dato italiano (tab. 2), ma si stima possa avere un'incidenza pari al 40% del complesso della disoccupazione.

Le forze di lavoro potenziali costituiscono un segmento del mercato del lavoro che va opportunamente analizzato, in quanto si tratta di persone potenzialmente in cerca di lavoro, pur non rientrando nella definizione di disoccupato prevista dalle statistiche ufficiali. Questa prospettiva consente quindi di andare oltre la rigida classificazione tra inattivi, occupati e disoccupati, in quanto ci riferiamo a un gruppo di persone che risultano essere potenzialmente impiegabili. Nel 2019 le forze di lavoro potenziali ammontavano a circa 2.800 unità, un livello quest'ultimo in sensibile crescita rispetto al 2007. Nonostante questo segmento del mercato del lavoro sia costituito ancora in misura prevalente da donne, il tasso di femminilizzazione è progressivamente diminuito, in quanto la componente maschile è cresciuta molto più velocemente di quella femminile. D'altra parte, in questo periodo gli uomini che rientrano in questa condizione sono quasi triplicati (tab. 3).

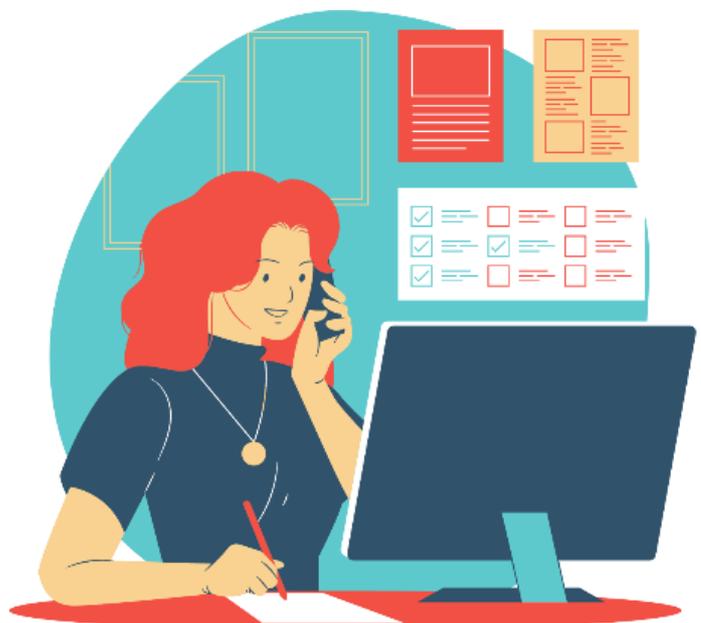
Coerentemente con il trend delle forze di lavoro potenziali, si osserva anche una **sensibile crescita del tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro che nel 2019 ha raggiunto il 10,1%, a fronte del 5,4% del 2007**. Va peraltro notato che in questo caso il trend non è lineare, considerato che questo indicatore nel 2013 aveva raggiunto l'11,6%. Anche in questo caso si osservano valori superiori per la componente femminile (tab. 3).

1.3. COESIONE SOCIALE E LAVORO

Il lavoro tradizionalmente viene ritenuto una buona garanzia contro la povertà, ma anche a seguito degli impatti delle crisi economiche, l'aver un'occupazione non è più una condizione sufficiente per tutelarsi dal rischio di essere povero. Alcuni redditi da lavoro non consentono infatti di mantenere una famiglia e in alcuni casi il numero di lavoratori per famiglia è troppo basso. A testimonianza di queste dinamiche si può fare riferimento alla crescita del part-time involontario nel nord-ovest, di cui si è detto in precedenza, a cui si può aggiungere il dato relativo alla stima delle persone che vivono in famiglie a bassa intensità lavorativa, ovvero quelle famiglie i cui componenti hanno lavorato per meno del 20 per cento del loro potenziale. Nel caso della Valle d'Aosta questo segmento nel 2018 è pari al 5,6%, contro l'11,3% medio nazionale. Anche questo

indicatore ha evidenziato una crescita dal 2007, andamento quest'ultimo che ci accomuna ad altre realtà, ma nell'ultimo anno di rilevazione (2019) si è dimezzato. Un ulteriore indicatore è rappresentato dalla stima elaborata dall'Istat relativa ai lavoratori dipendenti con paga bassa, il cui valore in Valle d'Aosta nel 2019 è pari al 6,6%. Anche in questo caso, si tratta un livello inferiore al dato nazionale (9,5%). Tra il 2008 ed il 2019 l'indicatore evidenzia un andamento non lineare, anche se mostra una fluttuazione attorno al valore dell'ultimo anno.

Più in generale, si può osservare che sulla base di dati Eurostat **la popolazione a rischio di povertà o esclusione sociale è relativamente contenuta (8,1% nel 2019)**, sia rispetto alle altre realtà italiane considerate, sia rispetto al livello medio rilevato per i paesi EU (tab. 2).



1.4. IL MERCATO DEL LAVORO VALDOSTANO A SEGUITO DELLA PANDEMIA DA SARS-COV-2

Le stime previsionali indicano per il 2020 una forte caduta del prodotto (-9,1% secondo le previsioni aggiornate ad aprile 2021), mentre per il 2021 si prospetta un parziale rimbalzo (+4,9%), valore peraltro da valutare con estrema cautela considerata la grande incertezza connessa ai provvedimenti di contenimento della pandemia. Parallelamente i dati relativi al sistema produttivo segnalano, come anticipato in precedenza, un saldo negativo per il 2020 che comporta un nuovo punto di minimo dello stock delle imprese operative in Valle d'Aosta, le quali hanno registrato un ridimensionamento del 15% nel corso degli ultimi tredici anni.

Le difficoltà economiche conseguenti alla pandemia non potevano non interessare il mercato del lavoro, evidenziandone un marcato peggioramento delle condizioni. In Valle d'Aosta, nel 2020, l'occupazione diminuisce in termini tendenziali del -2,4%, vale a dire che mediamente, rispetto all'anno precedente, si hanno circa 1.400 occupati in meno. Tuttavia, anche in ragione della

maggiore caduta delle forze di lavoro (-3,1%), il numero delle persone in cerca di occupazione, non solo non aumenta, ma tende a contrarsi, a cui si associa un sensibile aumento dell'inattività (+4%) e soprattutto delle forze di lavoro potenziali (+34%), che quasi certamente testimonia di un'importante quota di disoccupazione potenziale.

Come indicato dalla tabella 4, la caduta dell'occupazione è attribuibile soprattutto alle limitazioni imposte dall'emergenza sanitaria (chiusura dei settori produttivi non essenziali e limitazioni negli spostamenti). Malgrado il fatto che gli ammortizzatori sociali e il blocco dei licenziamenti abbiano permesso di sostenere l'occupazione, quanto meno quella dipendente, la sospensione delle attività ha fortemente pregiudicato l'avvio di nuovi rapporti di lavoro, in particolare di quelli a termine e delle loro possibili proroghe o trasformazioni in contratti a tempo indeterminato.



Tabella 4 – Valle d’Aosta; principali indicatori del mercato del lavoro per genere; anni 2019 e 2020; valori assoluti (in migliaia) e percentuali

TOTALE	2019	2020
<i>valori assoluti in migliaia</i>		
Forze di lavoro	59,2	57,3
Forze di lavoro potenziali	2,8	3,7
Occupati	55,3	54,0
Persone in cerca di occupazione	3,8	3,3
<i>valori percentuali</i>		
Tasso di attività (15-64 anni)	73,2	71,4
Tasso di occupazione (15-64 anni)	68,4	67,2
Tasso di disoccupazione	6,5	5,8
Tasso di mancata partecipazione (15-74 anni)	10,1	11,0
MASCHI	2019	2020
<i>valori assoluti in migliaia</i>		
Forze di lavoro	31,3	30,5
Forze di lavoro potenziali	1,2	1,9
Occupati	29,5	28,6
Persone in cerca di occupazione	1,8	1,9
<i>valori percentuali</i>		
Tasso di attività (15-64 anni)	77,3	75,8
Tasso di occupazione (15-64 anni)	72,7	71,1
Tasso di disoccupazione	5,8	6,1
Tasso di mancata partecipazione (15-74 anni)	8,9	10,9
FEMMINE	2019	2020
<i>valori assoluti in migliaia</i>		
Forze di lavoro	27,9	26,8
Forze di lavoro potenziali	1,6	1,8
Occupati	25,9	25,4
Persone in cerca di occupazione	2,0	1,5
<i>valori percentuali</i>		
Tasso di attività (15-64 anni)	69,2	67,1
Tasso di occupazione (15-64 anni)	64,1	63,4
Tasso di disoccupazione	7,2	5,5
Tasso di mancata partecipazione (15-74 anni)	11,5	11,1

Fonte: Elaborazioni OES su dati Istat e RAVA – Dipartimento politiche del lavoro e della formazione

(*) Le somme di alcuni aggregati potrebbero non corrispondere, in ragione degli arrotondamenti dei valori alle migliaia

Il calo interessa sia l'occupazione maschile sia quella femminile, ma la prima registra una caduta (-2,9%) maggiore della seconda (-1,9%), contrariamente a quanto si osserva sul piano nazionale. Pressoché tutti i settori sono interessati dal trend negativo, in particolare l'agricoltura registra una riduzione dell'occupazione del -16,6%, l'industria del -2% e i servizi del -1,9%, con però una contrazione degli occupati del settore commercio, alberghi e ristoranti del -4% e dell'industria in senso stretto del -7,4%. Sebbene si registri un calo del lavoro dipendente (-2,2%), è però soprattutto il lavoro indipendente a mostrare la diminuzione più importante (-6,7%). Rispetto alla posizione professionale, in ragione di quanto richiamato in precedenza in merito alle norme di contrasto degli effetti della pandemia, si osserva una importante caduta del lavoro a termine (-12,7%, poco meno di 1.000 posti di lavoro). Sebbene il numero degli occupati si contragga in tutte le fasce di età, con la sola esclusione di quella 55-64 anni, i giovani fino a 24 anni (-16%), i giovani adulti di età compresa tra 25 e 34 anni (-4,7%) e le persone di età 35-44 anni sono i soggetti che registrano le cadute occupazionali più importanti. I tassi di occupazione si riducono tra 15 e 44 anni. Cresce infine l'incidenza dei Neet (non occupati e non coinvolti in percorsi formativi o educativi)

sulla popolazione di riferimento passando dal 14,7% del 2019 al 16,8% l'anno successivo.

Parallelamente, si assiste al forte aumento della Cassa integrazione guadagni, che nel 2020 è arrivata a superare 5.100.000 ore autorizzate, ovvero un valore superiore di quasi due volte e mezzo rispetto a quello registrato nel 2009, l'anno peggiore della precedente crisi economica, e che coinvolgerebbe, in linea teorica, oltre 3.000 lavoratori.

Ai dati precedenti si associa la sensibile contrazione degli ingressi nell'occupazione. Una stima delle assunzioni relative al 2020 indica infatti un calo tendenziale del 30% rispetto alla media del triennio 2017-2019, valore quest'ultimo che sale al 33% nel caso del lavoro a termine.

Dal punto di vista settoriale, nel confronto tra il dato 2020 e il triennio precedente, le contrazioni più importanti delle assunzioni riguardano le attività manifatturiere (-44%), il commercio (-35%), l'alloggio e ristorazione (-45%), i trasporti (-36%).

Pur con le cautele dovute al fatto che si tratta di dati provvisori, si registra dunque un marcato peggioramento del quadro occupazionale dovuto al sopraggiungere dell'epidemia che ha investito il mercato del lavoro e determinato una caduta della domanda di lavoro.



LE SFIDE DEL PIANO POLITICHE DEL **LAVORO**



2. LE AZIONI DI SISTEMA

L'importanza di prevedere all'interno del Piano regionale di politica del lavoro 2021-2023 la realizzazione di "azioni di sistema", ovvero quelle azioni trasversali ai diversi *target* di riferimento e volte al rafforzamento delle capacità amministrative e all'efficientamento dei processi, appare fondamentale soprattutto a fronte delle trasformazioni in atto degli scenari socioeconomici innestate dalla crisi pandemica. Con riferimento a tali scenari, diventa cruciale la capacità di affrontare l'imprevisto, rafforzando i sistemi di anticipazione dei rischi, lettura dei bisogni, progettazione e realizzazione flessibile e modulabile delle misure e dei servizi.



Le azioni di sistema, di seguito presentate, si legano strettamente alle trasformazioni che hanno interessato i sistemi produttivi e il mercato del lavoro, divenuti entrambi più flessibili e privi di una prospettiva certa di lungo termine. Con

riferimento al sistema dei servizi per il lavoro, negli anni numerosi interventi legislativi hanno avvicinato il modello italiano ai più moderni sistemi presenti nei Paesi industrializzati: la regionalizzazione delle competenze; l'ampliamento della rete dei soggetti deputati a erogare servizi per il lavoro; la personalizzazione dei servizi e degli interventi, anche incentivanti, sulla base delle specifiche esigenze del *target* di riferimento; la previsione di un meccanismo di condizionalità per il percepimento di un'indennità di sostegno al reddito; la predisposizione dei sistemi informativi per lo scambio di informazioni; l'individuazione delle prestazioni da erogare. In questo contesto, ai servizi pubblici per il lavoro è stato chiesto di svolgere una pluralità di funzioni: sostenere l'intera carriera lavorativa delle persone, ricoprire un ruolo più attivo nella riduzione della dipendenza dalle prestazioni di disoccupazione, contribuire a determinare il superamento della dicotomia "disoccupazione-occupazione" per affermare il paradigma della transizione positiva da una condizione all'altra, nonché favorire l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Negli ultimi anni, la Regione autonoma Valle d'Aosta (RAVA) ha consolidato una serie di attività formative destinate a giovani e adulti e ha proseguito nella presa in carico di soggetti in cerca di occupazione, mettendo in atto gran parte dei livelli essenziali di prestazioni (LEP). Tuttavia, è a partire dal 2020 che ha preso il via la profonda trasformazione dei servizi al lavoro, con il piano di potenziamento dei centri per l'impiego (CPI) introdotto dalla legge n. 26/2019, istitutiva del reddito di cittadinanza. Il piano di potenziamento, che si concluderà nel 2021, ha previsto l'incremento del numero di operatori dedicati ai servizi al lavoro, nonché interventi per la formazione del personale e l'adeguamento strutturale e tecnologico delle sedi operative.

A fronte di queste importanti novità, permangono alcune significative “**criticità di sistema**”, ovvero punti di debolezza di natura strutturale che interessano il sistema di politica del lavoro valdostano.

Queste criticità riguardano:



- la debole capacità di previsione dei fabbisogni occupazionali e formativi, nonché l'assenza di un sistema permanente di monitoraggio e valutazione delle politiche realizzate;
- la limitata capacità di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e la presenza di sistemi informativi e di monitoraggio ancora frammentati e non pienamente utilizzati;
- la necessità di rafforzare la cultura in tema di sicurezza dei luoghi di lavoro che lo scoppio della pandemia ha rilevato essere in alcuni casi carente;
- la crescita degli episodi di crisi aziendali che interessano attività sia di piccole che di medie dimensioni.

A fronte di suddette criticità, è necessario mettere a punto **una strategia che ponga al centro il ruolo dei servizi pubblici per il lavoro come presidio operativo per garantire universalmente il diritto al lavoro**. Questa strategia deve essere incentrata sulla piena valorizzazione delle risorse umane e della strumentazione normativa, organizzativa e metodologica disponibile, nonché avvalersi di un adeguato supporto finanziario alla realizzazione delle iniziative programmate.

LE PRINCIPALI SFIDE E GLI OBIETTIVI PRIORITARI

Con riferimento alle azioni di sistema, il Piano identifica due **sfide centrali**:

1. migliorare il sistema regionale per le politiche del lavoro;
2. migliorare i servizi pubblici per il lavoro in un'ottica orientata ai bisogni dei diversi target.

In relazione alla prima sfida, è possibile identificare i seguenti obiettivi prioritari:

- *realizzare un sistema di analisi e predizione dei fabbisogni occupazionali e formativi e di valutazione delle politiche del lavoro;*
- *completare il sistema di certificazione delle competenze non formali e informali;*
- *migliorare l'interoperabilità dei sistemi informativi che regolano i processi legati alla formazione e ai servizi al lavoro;*
- *consolidare il sistema di accreditamento degli enti di formazione e dei servizi al lavoro;*
- *favorire un maggior coordinamento tra le strategie e le iniziative poste in essere da diversi soggetti pubblici impegnati nella programmazione e gestione delle politiche del lavoro, politiche sociali, dell'istruzione e dello sviluppo economico in Valle d'Aosta;*
- *potenziare la comunicazione esterna, ovvero rivolta al pubblico in generale, da parte delle strutture operative del Dipartimento politiche del lavoro e della formazione.*



In merito alla seconda sfida, il Piano si pone i seguenti obiettivi:

- *proseguire nel processo di potenziamento e sviluppo dei servizi realizzati dai centri per l'impiego e di valorizzazione del capitale umano impiegato;*
- *accrescere le capacità di pronta risposta alle crisi aziendali;*
- *promuovere un approccio integrato volto alla diffusione della cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro.*



LE AZIONI STRATEGICHE

In quanto segue si presentano i principali interventi che il Piano regionale di politica del lavoro 2021-2023 intende realizzare per dare traduzione concreta agli obiettivi precedentemente richiamati. Alcune di queste misure sono riportate in grassetto per indicare la loro relativa priorità politico-strategica rispetto ad altre.

SFIDA 1 Migliorare il sistema regionale per le politiche del lavoro

Realizzare un sistema di analisi e predizione dei fabbisogni occupazionali e formativi e di valutazione delle politiche del lavoro

A tal fine si prevede di:

- **mettere a punto un sistema permanente di monitoraggio periodico dei fabbisogni occupazionali e formativi per l'elaborazione di analisi prospettiche (scenari) indispensabili per la programmazione e progettazione delle misure di politica attiva del lavoro. Tale sistema si avvarrà di competenze plurime e della stretta collaborazione delle parti sociali, della *Chambre valdôtaine des entreprises*, delle associazioni datoriali, degli ordini professionali e dell'Università della Valle d'Aosta;**
- **avviare, in forma sperimentale, un sistema di valutazione *ex post* delle principali misure di politica attiva del lavoro che preveda il coinvolgimento del personale dell'amministrazione regionale, degli *stakeholder* territoriali, espressi all'interno del Consiglio politiche del lavoro, e di collaborazioni di esperti esterni;**
- **favorire una proficua collaborazione con Anpal Servizi SPA in merito al supporto che la medesima offre all'amministrazione regionale anche al fine di agevolare la conoscenza e l'implementazione di progetti di politiche del lavoro definiti a livello nazionale.**

**Completare il sistema di certificazione delle competenze
non formali e informali**

A tal fine si prevede di:

- **implementare il repertorio regionale dei profili e degli standard formativi, inserendo quelle figure professionali di cui le imprese valdostane necessiteranno nei prossimi anni, in particolare con riferimento ad alcune aree di intervento del Piano nazionale di rilancio e resilienza, quali la transizione digitale ed ecologica;**
- rendere operativo il complesso sistema della certificazione delle competenze recentemente avviato, anche con il coinvolgimento di altri attori, quali la *Chambre valdôtaine des entreprises* ed enti accreditati, per consentire la certificazione delle competenze formali e non formali acquisite durante i percorsi personali e professionali;
- rafforzare il coinvolgimento degli *stakeholder* regionali nei processi di costruzione dei percorsi formativi, declinati in forma duale, per garantirne una più efficace sinergia con il mondo del lavoro.

**Migliorare l'interoperabilità dei sistemi informativi che regolano i processi
legati alla formazione e ai servizi al lavoro**

A tal fine si prevede di:

- **migliorare, con il concorso del Dipartimento innovazione e agenda digitale della Regione Autonoma Valle d'Aosta, la cooperazione tra i principali applicativi, come il *Sistema Informativo Lavoro*, *SISPREG2014* e *Portale "Lavoro per Te"*, attorno ai quali ruotano gran parte delle attività e dei servizi. L'interoperabilità, che dovrà essere bi-direzionale, dovrà consentire l'esportazione di dati e l'interazione fra i diversi sistemi, al momento non previsti;**
- rafforzare le competenze digitali del personale dipendente.

**Consolidare il sistema di accreditamento degli enti di formazione
e dei servizi al lavoro**

A tal fine, si prevede di:

- monitorarne l'evoluzione attraverso il costante confronto con il livello nazionale, ma anche mediante un processo partecipativo che coinvolga tutti i soggetti operanti a livello regionale.

**Favorire un maggior coordinamento tra le strategie e le iniziative
poste in essere da diversi soggetti pubblici impegnati
nella programmazione e gestione delle politiche del lavoro,
politiche sociali, dell'istruzione pubblica e dello sviluppo**

A tal fine si prevede di:

- stabilizzare e formalizzare prassi di coordinamento tra gli indirizzi strategici regionali in materia di politiche del lavoro, sociali, d'istruzione pubblica e dello sviluppo locale attraverso l'adozione di protocolli di collaborazione tra i competenti assessorati e dipartimenti della RAVA ed eventuali altri soggetti (su invito specifico). Tale integrazione è volta a creare un sistema di offerta di servizi interconnesso e articolato, valorizzando la dimensione modulare e progressiva del sistema complessivo degli interventi.

**Potenziare la comunicazione esterna
del Dipartimento politiche del lavoro della RAVA**

A tal fine si prevede di:

- migliorare l'utilizzo degli strumenti in essere, in particolare la pagina tematica del sito, che sarà resa in modalità *mobile responsive*, così come i canali social attivati, ovvero *YouTube, Facebook, LinkedIn, Instagram, Whatsapp*;
- attivare nuovi canali comunicativi, tarati rispetto allo specifico *target* di interesse, che consentano di promuovere con maggiore efficacia le misure attivate (es. seminari tematici brevi "*talk shows*", *pillole web*).

SFIDA 2
**Migliorare i servizi pubblici per il lavoro in un'ottica
orientata ai bisogni dei diversi target**

**Proseguire nel processo di potenziamento e sviluppo dei servizi realizzati
dai centri per l'impiego e di valorizzazione del capitale umano impiegato**

A tal fine si prevede di:

- **sperimentare, anche mutuando l'esempio virtuoso di altre realtà italiane ed europee, scelte operative e organizzative con l'obiettivo di definire un nuovo modello di presa in carico personalizzata dell'utente attraverso l'adozione del modello del *case manager*, figura chiave del nuovo modello organizzativo dei centri per l'impiego, e l'utilizzo della profilazione qualitativa;**
- **rafforzare i servizi di informazione orientativa, attraverso il coinvolgimento dei patronati nella rete dei servizi al lavoro, la produzione di materiale informativo specifico, l'organizzazione di eventi pubblici e di interventi presso le scuole e l'Università della Valle d'Aosta;**
- **rafforzare i servizi generali di orientamento professionale, potenziando le funzioni di accoglienza, informazione e primo orientamento ai servizi, l'orientamento professionale di primo livello, il servizio Eures, la presa in carico integrata con i servizi sociali laddove necessario, il monitoraggio del diritto-dovere di formazione;**
- **rafforzare i servizi specialistici di consulenza orientativa e di accompagnamento al lavoro portando a sistema il progetto sperimentale promosso nel 2020 dai centri per l'impiego in collaborazione con un soggetto accreditato ai servizi per il lavoro, a favore dei lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria e disoccupati a seguito di espulsione dal mercato del lavoro per licenziamento collettivo;**
- **proseguire con i percorsi di formazione del personale dei centri per l'impiego per potenziarne l'operatività;**
- **incrementare le dotazioni strumentali dei centri per l'impiego.**

Accrescere la capacità di pronta risposta alle crisi aziendali sul territorio regionale

A tal fine si prevede di:

- creare un'unità di crisi per rafforzare la capacità di intervento della RAVA nella gestione delle crisi che possono interessare sia aziende di piccole che di medio-grandi dimensioni. L'unità di crisi, che si configura come gruppo trasversale rispetto alle diverse aree organizzative potenzialmente coinvolte, sarà attivata fin dai primi segnali di crisi aziendali. Tale unità si porrà come punto di riferimento per la conciliazione delle vertenze e farà da garante degli accordi raggiunti tra le parti, assistendo lavoratori e datori di lavoro e fornendo indicazioni sugli strumenti per il rilancio dell'impresa, la tutela dell'occupazione e la possibile riconversione professionale delle risorse umane coinvolte.

Promuovere un approccio integrato volto alla diffusione della cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro

A tal fine si prevede di:

- potenziare il ruolo del Comitato regionale di coordinamento per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, di cui al D.Lgs. n. 81/2008, attribuendo ad esso il compito di identificare annualmente gli ambiti produttivi nei quali realizzare iniziative formative e informative in tema di sicurezza sul lavoro, anche attraverso l'utilizzo di nuovi strumenti comunicativi.

3. I TARGET DI RIFERIMENTO

Questo capitolo illustra la strategia di politica attiva del lavoro che sarà realizzata in Valle d'Aosta nel triennio 2021-2023 con riferimento ai seguenti **quattro target di utenza**:

1. I giovani.
2. Le lavoratrici e i lavoratori.
3. Le imprese.
4. Le persone coinvolte in percorsi d'inclusione socio-lavorativa.

Come per le "azioni di sistema", anche con riferimento a ciascuno di questi *target*, dopo una breve disamina volta a presentare le ragioni a sostegno degli interventi previsti, sono indicate le principali sfide e gli obiettivi che l'amministrazione regionale intende porsi, nonché le azioni strategiche che daranno concreta attuazione alla strategia delineata. Le misure elencate nelle prossime sezioni sono descritte in forma sintetica, rimandando a una loro più puntuale definizione nei piani operativi annuali.



3.1. I GIOVANI

Il Piano regionale di politica del lavoro 2021-2023 adotta come indirizzo politico e strategico di fondo l'intenzione di investire sul miglioramento delle condizioni attuali e future delle nuove generazioni. Per questo il presente documento sceglie di aprire proprio con i "giovani" come primo *target* di riferimento. Questa scelta trova fondamento non solo nel fatto che i giovani sono tra le categorie di persone più fortemente colpite dalle conseguenze socioeconomiche della crisi pandemica, ma anche nella volontà di realizzare un'inversione di tendenza rispetto ai limitati sforzi finora fatti in Italia a favore della crescita complessiva delle concrete opportunità di lavoro e/o formazione di qualità che dovrebbero essere offerte a questa categoria. Il Piano regionale di politica del lavoro 2021-2023 presta pertanto particolare attenzione alla necessità di favorire l'accompagnamento delle nuove generazioni nel loro ingresso o reingresso nel mercato del lavoro, così come di promuovere la loro crescita professionale, ritenendo che gli sforzi realizzati in tale direzione costituiscano un importante investimento per il futuro della comunità valdostana.

I giovani rappresentano però un *target* fortemente eterogeneo al loro interno rispetto all'età⁴, al livello di istruzione o alla loro condizione nel mercato del lavoro. Dal momento che i bisogni espressi da questa categoria di utenti possono dunque essere fortemente differenziati, la strategia adottata dal presente Piano è quella di coprire un ampio ventaglio di misure e strumenti volti a rispondere alle esigenze di persone dai profili talvolta molto distanti fra loro.



⁴ Sia a livello nazionale, sia europeo non esiste una definizione condivisa di tale concetto, la cui delimitazione viene di norma posta a livello di applicazione specifica nel singolo strumento utilizzato. Ai fini del presente Piano, e in linea con la legislazione in materia di politiche giovanili, si assume il 14° anno quale limite di età a partire dal quale vengono proposte strategie e misure specifiche mentre il limite di età superiore potrà variare a seconda dello strumento messo in atto, non potendo in ogni caso superare il limite dei 35 anni.

Tale strategia muove anche dall'identificazione di alcune **criticità** che segnano la condizione dei giovani nel mercato del lavoro valdostano:



- l'aumento significativo rispetto agli anni precedenti la crisi economico-finanziaria del 2008 della disoccupazione giovanile e dell'incidenza dei Neet, a testimonianza della crescita di un'importante area di disagio;
- il parziale raccordo dei servizi al lavoro con il mondo della scuola per azioni di contrasto al fenomeno della dispersione scolastica e di orientamento al lavoro;
- la limitata offerta di percorsi e misure personalizzate di formazione professionale, adattabili alle specifiche esigenze di questa utenza e in linea con le necessità espresse dal tessuto produttivo.

In merito alla **prima criticità**, come indicato nel capitolo 2, nel 2019 la disoccupazione giovanile, nonostante il lento miglioramento della situazione negli ultimi anni, mostra ancora valori molto più elevati di quelli registrati nel 2007. Si tratta di un dato che, assieme a quello relativo all'incidenza dei NEET sulla popolazione giovanile dai 15 ai 29 anni, è probabilmente destinato ad aggravarsi a seguito della crisi pandemica.

La **seconda criticità** che interessa fortemente i giovani valdostani riguarda la dispersione scolastica. Il tasso di abbandoni prematuri dei percorsi di istruzione e formazione sul territorio regionale è ancora elevato, nonostante la forte riduzione osservabile nell'ultimo quindicennio e il fatto che, in valore assoluto, i numeri siano relativamente bassi. Al fine di contribuire al contrasto della dispersione scolastica, il Dipartimento politiche del lavoro e della formazione, in sinergia con la Sovrintendenza agli studi, ha avviato nel 2016 una revisione del sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP). Un altro fronte di intervento riguarda l'orientamento e la formazione professionale. Molti giovani manifestano spesso la necessità di realizzare percorsi orientativi, propedeutici alla definizione di bisogni formativi specifici o all'inserimento lavorativo. Nel passaggio alla vita adulta, quando si cerca di definire il proprio progetto professionale e di vita, ci si può infatti trovare di fronte a una varietà di scelte e a un eccesso di informazione. In quest'ottica, nel corso degli anni sono stati attivati progetti di orientamento e formazione in alternanza che hanno consentito ai giovani di avvicinarsi al mondo del lavoro.

Infine, **un'ultima criticità** consiste nel fatto che la condizione di giovane inoccupato spesso persiste per diverso tempo dopo la conclusione del percorso di istruzione. Sebbene tale fenomeno possa essere in buona parte riconducibile a una carenza di domanda di lavoro, anche gli interventi di politica attiva del lavoro possono contribuire ad accorciare i tempi di inserimento nel mercato del lavoro.

LE PRINCIPALI SFIDE E OBIETTIVI PRIORITARI

Alla luce delle criticità rilevate, il Piano individua due **sfide**:

1. accompagnare i minorenni nell'esercizio del diritto-dovere all'istruzione e formazione;
2. accompagnare i giovani nei percorsi di transizione dalla scuola al lavoro o dall'inattività verso il loro ingresso o re-ingresso nel mercato del lavoro, prestando particolare attenzione alle categorie più fragili.

Il Piano intende rispondere alla *prima sfida* focalizzando l'attenzione sui seguenti **obiettivi prioritari**:

- *accrescere le opportunità di formazione e inserimento occupazionale rivolte in particolare ai minori;*
- *attivare specifiche azioni di orientamento indirizzate ai minori.*



Con riferimento alla *seconda sfida*, si indicano invece i seguenti **obiettivi prioritari**:

- *rafforzare le opportunità formative per i giovani al di fuori dell'assolvimento del diritto-dovere agli obblighi di istruzione;*
- *assistere i giovani nell'inserimento nel mercato del lavoro e favorire la loro conoscenza dei servizi offerti dai centri per l'impiego.*



LE AZIONI STRATEGICHE

In quanto segue si presentano i principali interventi che il Piano regionale di politica del lavoro 2021-2023 intende realizzare per dare traduzione concreta agli obiettivi precedentemente richiamati. Alcune di queste misure sono riportate in grassetto per indicare la loro relativa priorità politico-strategica rispetto ad altre.

Sfida 1

Accompagnare i minorenni nell'esercizio del diritto-dovere all'istruzione e formazione

Accrescere le opportunità di formazione e inserimento occupazionale rivolte soprattutto ai minori

A tal fine si prevede di:

- **dare maggiore continuità ai percorsi di leFP, stabilizzandone l'offerta a seguito di una programmazione che parta da un'attenta analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali. Si ritiene opportuno anche confermare la scelta organizzativa e programmatoria di strutturare la prima annualità del percorso di leFP come propedeutica alla scelta definitiva dell'indirizzo di studi da compiere al termine del primo anno. Questa possibilità è attivabile esclusivamente su percorsi che insistono su profili professionali settorialmente affini e che in un unico gruppo-classe accolgono giovani interessati a diverse qualifiche (es. area del benessere con indirizzo acconciatura e indirizzo estetica);**
- favorire l'attuazione del sistema duale, instaurando rapporti continui con le imprese e promuovendo l'inserimento degli allievi nei contesti produttivi. Se da un lato si auspica che anche le istituzioni scolastiche possano incrementare le attività di alternanza, dall'altro anche per gli organismi di formazione occorre sviluppare maggiormente una programmazione congiunta delle attività di alternanza nei percorsi di leFP, riservando le attività di impresa formativa simulata alla prima annualità di percorso e interpretando i periodi pratici in impresa non

solamente come applicativi di quanto già appreso in aula o laboratorio, ma come occasione per la trattazione di nuovi argomenti;

- **consolidare lo strumento del “buoni formativi” per poter rispondere alle esigenze dei minorenni interessati a percorsi triennali e/o di quarto anno non presenti sul territorio regionale. L’estensione di tale possibilità ai percorsi triennali dovrà essere concertata con la Sovrintendenza agli studi che già prevede specifici canali di finanziamento dedicati;**
- fornire ai giovani fuoriusciti dai percorsi ordinari di istruzione e di leFP una valida risposta alle esigenze di qualificazione e inserimento professionale, anche attraverso l’attivazione di contratti di apprendistato di 1° livello, ovvero la strutturazione di percorsi in cui la componente di alternanza sia preponderante;
- **attivare percorsi di formazione professionale che consentano al giovane di acquisire competenze professionali specifiche per un primo proficuo inserimento nel settore di interesse, sia rafforzando la programmazione dell’offerta formativa con iniziative corsuali sul territorio, sia con la possibilità di accedere a percorsi formativi al di fuori della Valle d’Aosta tramite *voucher*;**
- favorire la realizzazione di tirocini extracurricolari rivolti alle persone al di sotto dei 18 anni sostenendo almeno parzialmente l’indennità di frequenza dei giovani e garantendo la promozione e il tutoraggio degli stessi.

Attivazione di specifiche azioni di orientamento indirizzate ai minori

A tal fine si prevede di:

- promuovere nuovi servizi di orientamento al lavoro e alla formazione, anche utilizzando strumenti idonei a coinvolgere i giovani e le loro famiglie, indirizzandoli e assistendoli nell'identificazione del proprio progetto professionale;
- favorire, anche in collaborazione con la Sovrintendenza agli studi, un maggior raccordo tra il mondo della scuola, i servizi al lavoro e le imprese, al fine di supportare la scelta di giovani e famiglie e limitare la dispersione con azioni orientative che valorizzino le propensioni e le attitudini dei ragazzi tenendo anche conto delle richieste del mondo del lavoro, anche attivando collaborazioni con il terzo settore;
- promuovere forme di progettazione condivisa fra le istituzioni scolastiche, i servizi per l'impiego e il terzo settore in relazione alle iniziative orientative realizzate nell'ambito dei Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO) a favore di studenti che necessitano di azioni orientative in itinere e in uscita dai percorsi scolastici e di avvicinamento al mondo del lavoro;
- mettere a disposizione un'offerta strutturata di tirocini formativi per studenti, che coprano il periodo estivo e che permettano un'esperienza significativa in azienda, a complemento delle esperienze di stage già previste dai PCTO, garantendo la promozione e il tutoraggio degli stessi e sostenendo anche parzialmente l'indennità di frequenza dei giovani;
- investire maggiormente nella presa in carico degli allievi con disabilità fin dalle prime attività di orientamento in ingresso, anche in raccordo con la rete dei servizi;
- promuovere il programma "Due mesi in positivo", che consente ai giovani di offrire un servizio alla collettività durante i mesi estivi.

Sfida 2

Accompagnare i giovani nei percorsi di transizione dalla scuola al lavoro o dall'inattività verso il loro ingresso o re-ingresso nel mercato del lavoro, prestando particolare attenzione alle categorie più fragili

Rafforzare le opportunità formative per i giovani al di fuori dell'assolvimento del diritto-dovere agli obblighi di istruzione

A tal fine si prevede di:

- **adottare un sistema a *voucher* per la frequenza di corsi di formazione, anche al di fuori del territorio regionale, finalizzati al rafforzamento e all'implementazione di competenze e conoscenze specifiche, funzionali a una migliore occupabilità e/o alla riprogettazione del proprio percorso professionale;**
- **promuovere percorsi di formazione post-diploma alternativi alla formazione universitaria in grado di avvicinare i giovani al mercato del lavoro attraverso attività che completino la preparazione ottenuta nel percorso scolastico e formativo precedente e che siano fortemente ancorate alle realtà produttive del territorio. Questo filone di attività potrà trovare attuazione anche attraverso la realizzazione di percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore e/o di Istituti Tecnici Superiori, da realizzarsi in collaborazione con la Sovrintendenza agli Studi;**
- **promuovere l'inserimento lavorativo dei giovani con alta qualificazione nel settore della Ricerca e Innovazione anche attraverso l'assunzione di ricercatori con contratto di apprendistato di III livello, in particolare negli ambiti tecnologici definiti dalla *Smart Specialisation Strategy* (Montagna d'Eccellenza, Montagna Intelligente e Montagna Sostenibile);**
- **favorire la realizzazione di tirocini extracurricolari di qualità sia in Italia sia all'estero, anche attraverso l'implementazione del programma Garanzia Giovani Fase II e del programma *Eurodyssée*⁵.**

⁵ Il programma *Eurodyssée* permette ai valdostani di età compresa tra i 18 anni e i 35 anni di effettuare un'esperienza all'estero in una delle regioni europee aderenti al programma. Questo ultimo consiste in una formazione iniziale in lingua, in un'esperienza formativa in un'azienda estera e la socializzazione e la conoscenza di una cultura straniera,

Assistere i giovani nell'inserimento nel mercato del lavoro e favorire la loro
conoscenza dei servizi offerti dai centri per l'impiego

A tal fine si prevede di:

- istituire uno sportello, sia fisico presso i centri per l'impiego, sia virtuale tramite la creazione di pagine dedicate ai giovani, contenenti le politiche e i servizi offerti loro, denominato "Youth corner", a cui i giovani possano rivolgersi per chiedere informazioni, raccogliere materiale e interagire con operatori qualificati. Lo "Youth corner" opererà in collaborazione con i servizi già esistenti sul territorio regionale che si rivolgono alla stessa categoria di utenza. Esso si configurerà come una funzione *ad hoc* volta ad intercettare al contempo due diverse categorie di utenza: i giovani con un buon profilo di occupabilità e le figure più fragili, scoraggiate da precedenti "fallimenti" in ambito scolastico/formativo/lavorativo;
- implementare i nuovi interventi previsti dal programma Garanzia Giovani Fase II, prestando particolare attenzione alla presa in carico dei soggetti più fragili.

differente dalla propria. Al giovane valdostano che si reca all'estero viene data una borsa di studio, un aiuto per trovare l'alloggio e altre indicazioni per ambientarsi nel paese ospitante. Il programma prevede anche l'accoglienza di giovani provenienti dall'estero nel territorio regionale, con l'attivazione di tirocini in aziende locali. Di norma, tali opportunità tendono ad essere indirizzate a un target giovanile con una scolarità medio-alta.

3.2. LE LAVORATRICI E I LAVORATORI

Il secondo target di utenza del Piano regionale di politica del lavoro 2021-2023 concerne le persone in cerca di occupazione e/o potenzialmente a rischio di espulsione dal mercato del lavoro, al di là del riferimento a una specifica età anagrafica o all'appartenenza a una categoria di svantaggio sociale. Come indicato nel capitolo 2, nel 2019 si potevano osservare alcuni segnali di ripresa del mercato del lavoro valdostano rispetto agli anni più duri della recessione economica. Ciò nonostante, tale ripresa non si configurava come un pieno recupero della situazione precrisi, dal momento che i tassi di disoccupazione si attestavano su un livello circa doppio rispetto a quello registrato nel 2007, il numero degli occupati rimaneva significativamente più contenuto, mentre anche quello dei cosiddetti scoraggiati era in crescita. Seppur a fronte di un quadro previsionale ancora incerto, appare plausibile che la nuova crisi socioeconomica connessa alla pandemia del SARS-CoV-2 abbia cancellato di fatto i passi in avanti compiuti.

A fronte di questo scenario, l'amministrazione regionale ha come obiettivo politico-strategico il rafforzamento di misure di politica attiva volte ad accrescere la "sicurezza" delle molteplici transizioni sia verso sia all'interno del mercato del lavoro, contrastando da un lato il fenomeno del precariato, che ha profonde ripercussioni sociali e sulla produttività dei lavoratori, e dall'altro il rischio di intrappolamento delle persone in una condizione di disoccupazione di lunga durata. A tal fine, gli strumenti d'intervento che appaiono cruciali, anche in vista di possibili scenari post-pandemici, sono il rafforzamento della pronta offerta di servizi intensivi di assistenza nella ricerca di un primo lavoro o di una ricollocazione professionale e l'ampliamento delle opportunità formative necessarie ad accrescere o adeguare periodicamente le competenze di coloro che si trovano a transitare verso e/o all'interno del mercato del lavoro.



Il Piano regionale di politica del lavoro 2021-2023 presta inoltre un'attenzione particolare alle lavoratrici come categoria d'utenza maggiormente esposta agli effetti negativi dei *lockdown* e come uno degli assi centrali di rilancio dell'economica e del mercato del lavoro valdostano. Tale rilancio si basa infatti sulla crescita del tasso di occupazione femminile che però non può prescindere da un forte investimento in misure di conciliazione della vita professionale e familiare e dalla riduzione delle discriminazioni di genere relative alle reali condizioni di lavoro. Le misure di politica attiva del lavoro che si intendono adottare a favore soprattutto delle lavoratrici rappresentano infine anche un contributo che il presente Piano intende fornire a un indirizzo complessivo della politica regionale volta a contrastare alcuni trend demografici, quali la bassa natalità e l'invecchiamento della popolazione, che interessano fortemente la Regione Autonoma Valle d'Aosta.



Più in generale, gli interventi previsti dal presente Piano partono dall'individuazione di alcune **criticità**:



- la crescita del tasso di disoccupazione e di mancata partecipazione al mercato del lavoro a fronte di uno scenario che, già prima dello scoppio della crisi pandemica, mostrava una lenta capacità di ripresa;
- la necessità di un pronto adeguamento della forza lavoro alle dinamiche del mercato del lavoro e dello sviluppo tecnologico in rapido mutamento, che sia al contempo sostenibile anche da un punto di vista sociale;
- la crescita delle difficoltà nella capacità di bilanciare gli impegni lavorativi e quelli familiari, in particolare di cura di bambini e persone che necessitano di assistenza continuativa, spesso a discapito della carriera lavorativa o di un più rapido inserimento e mantenimento nel mercato del lavoro.

LE PRINCIPALI SFIDE E GLI OBIETTIVI PRIORITARI

Le **sfide** che orienteranno l'azione dell'amministrazione regionale sono due:

1. rafforzare l'azione dei servizi per l'impiego e l'offerta di formazione per lavoratrici, lavoratori e persone in cerca di occupazione;
2. rafforzare la capacità di conciliazione dei tempi di cura e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

In merito alla prima sfida, si indicano i seguenti **obiettivi prioritari**:

- *ampliare l'offerta di servizi intensivi di accompagnamento all'inserimento lavorativo;*
- *ampliare le possibilità di formazione e di riconversione professionale per le persone già occupate o in cerca di occupazione;*
- *potenziare le attività di sostegno alla realizzazione di tirocini formativi di qualità.*



In merito alla seconda sfida, gli **obiettivi prioritari** sono:

- *promuovere la "cultura della conciliazione" e la concreta realizzazione di pratiche di conciliazione presso la pubblica amministrazione e le aziende valdostane;*
- *promuovere azioni di rafforzamento delle parità di genere e di contrasto alle discriminazioni nel mondo del lavoro.*



LE AZIONI STRATEGICHE

In quanto segue si presentano i principali interventi che il Piano regionale di politica del lavoro 2021-2023 intende realizzare per dare traduzione concreta agli obiettivi precedentemente richiamati. Alcune di queste misure sono riportate in grassetto per indicare la loro relativa priorità politico-strategica rispetto ad altre.

Sfida 1

Rafforzare l'azione dei servizi per l'impiego e l'offerta di formazione delle lavoratrici/lavoratori e delle persone in cerca di occupazione

Ampliamento dell'offerta di servizi intensivi di accompagnamento all'inserimento lavorativo

A tal fine si prevede di:

- **introdurre a livello sperimentale una nuova misura di politica attiva per il lavoro denominato "Bon Emploi", volta alla presa di carico delle persone in cerca di occupazione, di occupati a rischio di disoccupazione e di coloro che, a causa della pandemia, hanno cessato la propria attività. Si prevede il coinvolgimento di enti di formazione e agenzie per il lavoro al fine di garantire l'accesso a servizi personalizzati di accompagnamento al lavoro, formazione e supporto alla creazione di impresa, a partire da una consulenza orientativa mirata a definire un progetto professionale che passi attraverso il bilancio e il rafforzamento delle competenze possedute, fino all'assistenza nella ricerca specifica di un'occupazione adeguata.**

**Ampliare le possibilità di formazione e di riconversione professionale
per le persone già occupate o in cerca di occupazione**

A tal fine si prevede di:

- potenziare l'offerta ordinaria di percorsi di formazione da erogare sul territorio regionale prestando particolare attenzione allo sviluppo di nuove competenze e ai bisogni del mercato del lavoro regionale;
- introdurre un sistema di *voucher* individuali per l'acquisizione di percorsi formativi erogati sia all'interno che all'esterno del contesto regionale, al fine di accrescere le opportunità formative delle lavoratrici, dei lavoratori e delle persone in cerca di occupazione, soprattutto in connessione a quei settori e a quelle figure professionali sui quali si ravvisano maggiori carenze;
- realizzare iniziative per l'accrescimento delle competenze digitali possedute dalle persone, attraverso brevi moduli di alfabetizzazione informatica.

Potenziare le attività di sostegno alla realizzazione di tirocini formativi di qualità

A tal fine si prevede di:

- ampliare l'offerta di tirocini formativi e istituire all'interno del Dipartimento politiche del lavoro e della formazione un servizio che si occuperà della promozione, del tutoraggio e del controllo dei medesimi, al fine di garantire la qualità dei percorsi avviati e prevenire forme di abuso.

Sfida 2

**Rafforzare la capacità di conciliazione dei tempi di cura e di lavoro
delle lavoratrici e dei lavoratori**

**Promuovere la “cultura della conciliazione” e la concreta realizzazione di
pratiche di conciliazione presso la pubblica amministrazione
e le aziende private valdostane**

A tal fine si prevede di:

- istituire lo strumento del “voucher di conciliazione” per favorire l’acquisto di servizi alla persona, al fine di promuovere la conciliazione tra vita familiare e professionale, contribuire a creare nuove opportunità occupazionali e contrastare il lavoro sommerso in quest’area;
- realizzare iniziative di formazione di personale a sostegno dei *caregiver* lavoratori, quali ad esempio accompagnamenti assistiti per visite mediche, *caregiving* a domicilio, anche di emergenza, non continuativo, attività con minori al di fuori dell’orario scolastico da definirsi in stretta collaborazione con l’Assessorato alle politiche sociali;
- istituire una funzione in seno ai centri per l’impiego, denominata *Sportello-conciliazione*, che preveda la presenza di operatori in grado di fornire puntuali informazioni e consulenze alle persone e alle aziende sulle opportunità e le misure di conciliazione esistenti.

Promuovere azioni di rafforzamento delle parità di genere e di contrasto alle discriminazioni nel mondo del lavoro

- prevedere l'organizzazione di moduli formativi brevi dedicati all'*empowerment* delle lavoratrici. Tali moduli, anche cumulabili, saranno fruibili a distanza per quelle donne che, per storie personali o scelte familiari, sono rimaste a lungo al di fuori del mercato del lavoro, depotenziando le loro competenze di base ad esempio in campo linguistico, digitale o trasversale (*soft skills*);
- promuovere la diffusione della cultura di contrasto alle discriminazioni di genere e di orientamento sessuale attraverso l'adozione di campagne di sensibilizzazione mirate al mondo del lavoro;
- nell'ambito della promozione dell'occupazione femminile stabile e di qualità, promuovere l'adozione di misure e la diffusione di buone pratiche per il perseguimento della parità retributiva, il contrasto alla discriminazione retributiva, l'abbandono lavorativo delle donne e il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza.

3.3. LE IMPRESE

La buona salute del sistema imprenditoriale valdostano costituisce un elemento imprescindibile per il rilancio dell'economia regionale e per accrescerne la capacità di resilienza a fronte di possibili ulteriori crisi. Il presente Piano riconosce l'importanza degli interventi straordinari e di natura emergenziale che possono lenire nel breve periodo le severe conseguenze socioeconomiche dei *lockdown*. Allo stesso tempo, esso cerca di interpretare la crisi economica dovuta alla pandemia di SARS-CoV-2 come un'occasione di revisione delle strategie produttive e di investimento. Tali strategie possono essere sostenute da puntuali e adeguate misure di politica attiva del lavoro indirizzate alla crescita complessiva dell'occupazione e alla sostenibilità socio-ambientale.

Pur partendo da questo obiettivo primario, la strategia prevista dal presente Piano considera anche alcune delle **criticità** di fondo che segnano il tessuto imprenditoriale regionale, quali:



- il progressivo ridimensionamento del numero di aziende operanti in Valle d'Aosta a seguito delle recenti crisi economiche e della lenta ripresa interrotta dall'evento pandemico;
- il calo dell'occupazione autonoma, che testimonia le difficoltà di alcuni comparti economici e la debolezza intrinseca di alcuni profili professionali particolarmente esposti alla congiuntura economica e al rischio di precariato;
- la difficoltà a reperire in Valle d'Aosta forza lavoro qualificata adeguata alle esigenze lavorative e produttive del sistema economico-produttivo regionale.

In merito alla **prima criticità**, come rilevato dall'Osservatorio economico regionale⁶, le recenti crisi economiche hanno comportato una contrazione del numero delle imprese tra il 2007 e il 2019 e un saldo tra nuove imprese e imprese cessate pari in media a -190 unità all'anno. A seguito della crisi pandemica, come riportato nel secondo capitolo, le stime relative al 2020 evidenziano un ulteriore calo dello stock delle aziende attive. Occorre inoltre ricordare che una delle caratteristiche del sistema produttivo regionale è la sua elevata parcellizzazione⁷, mentre il numero di aziende valdostane, con almeno 3 dipendenti, che dichiara di

⁶ Nota socio-economica 2020.

⁷ Sulla base dei dati relativi al 2018 tratti dal registro statistico delle imprese Asia e il Censimento permanente delle imprese, il 95% delle imprese attive in Valle d'Aosta ha meno di 10 addetti, mentre solo l'1% di essa ne ha più di 50.

intrattenere relazioni produttive stabili è relativamente contenuto (44% contro un dato medio riferito al nord-ovest del 54,2%). In particolare, il 22% delle imprese dichiara l'attivazione di legami formalizzati quali partecipazioni a consorzi, joint venture, franchising, associazioni temporanee d'impresa.

Una **seconda criticità** concerne la riduzione del lavoro indipendente, a fronte di una crescita dell'occupazione dipendente. Tale contrazione ha interessato entrambi i generi, anche se in misura maggiore quello femminile. Infine, la terza criticità rilevata dal sistema produttivo locale concerne la difficoltà a reperire alcune figure professionali, soprattutto quelle di elevata specializzazione, sul territorio regionale. Tale difficoltà ha diverse cause e interessa non solo il territorio della Valle d'Aosta. Al di là delle caratteristiche intrinseche della domanda di lavoro, in parte incentrata su contratti di breve durata e remunerazioni talvolta poco appetibili rispetto ai profili richiesti, tra queste possiamo menzionare le dinamiche demografiche e migratorie che hanno portato, tra il 2015 ed il 2020, a un calo dei residenti in Valle d'Aosta di oltre 3.000 unità (-2,4%). Un'ulteriore causa può essere rivenuta in alcune difficoltà strutturali del territorio regionale, legate alla formazione del capitale umano ivi residente. Si osserva infatti che, con riferimento alla popolazione di 15 anni e oltre, la Valle d'Aosta presenta una quota elevata di persone con al massimo la licenza di scuola media inferiore (49,5% contro 46,9 del nord-ovest e il 43,2% della Provincia autonoma di Trento). Il tasso di scolarizzazione superiore, ovvero la quota di persone di età compresa tra i 20 e 24 anni che hanno conseguito almeno il diploma di scuola secondaria superiore si attesta all'80,3% contro una media del nord-ovest dell'83,7%, mentre il tasso di istruzione terziaria, ovvero la quota di popolazione tra 30 e 34 anni che ha conseguito un titolo di studio universitario o superiore è pari, sempre nel 2019, al 27,8% contro una media del nord-ovest del 31,2%.



LE PRINCIPALI SFIDE E OBIETTIVI PRIORITARI

Le criticità precedentemente elencate conducono a identificare tre **sfide** centrali:

1. sostenere la capacità delle imprese di adeguarsi ai rapidi cambiamenti dei contesti produttivi;
2. potenziare la collaborazione tra i servizi pubblici per l'impiego, la formazione e i datori di lavoro;
3. sostenere lo sviluppo di competenze imprenditoriali.

Da queste tre sfide discendo i seguenti **obiettivi** prioritari:

- *accrescere la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese;*
- *rafforzare i servizi e le misure di politica attiva del lavoro offerti dai centri per l'impiego alle aziende;*
- *accrescere la qualità dei percorsi di auto-imprenditorialità.*



LE AZIONI STRATEGICHE

In quanto segue si presentano i principali interventi che il Piano regionale di politica del lavoro 2021-2023 intende realizzare per dare traduzione concreta agli obiettivi precedentemente richiamati. Alcune di queste misure sono riportate in grassetto per indicarne la loro relativa priorità politico-strategica rispetto ad altre.

Sfida 1

Sostenere la capacità delle imprese di adeguarsi ai rapidi cambiamenti dei contesti produttivi

Accrescere la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese

A tal fine si individuano le seguenti azioni strategiche:

- **introdurre lo strumento del *voucher* per la formazione continua dei dipendenti, anche intesi singolarmente, di imprese operanti sul territorio della Valle d'Aosta e per i lavoratori autonomi e parasubordinati;**
- rafforzare il coinvolgimento delle imprese nei processi di costruzione e/o individuazione di percorsi formativi utili a rispondere puntualmente alle necessità del mercato del lavoro locale;
- promuovere lo strumento del contratto di rete, per rafforzare i rapporti di collaborazione tra imprese di piccole e medie dimensioni attraverso la messa in comune di fattori produttivi quali, a titolo esemplificativo, la forza lavoro e i beni strumentali;
- promuovere lo sviluppo della responsabilità sociale d'impresa, valorizzando la pratica del bilancio sociale, anche attraverso forme di premialità e riconoscimenti;

- supportare le azioni di Ricerca e Sviluppo in collaborazione con le strutture regionali competenti;
- coinvolgere le imprese nell'analisi dei fabbisogni formativi del territorio, nella realizzazione di interventi di orientamento formativo e scolastico, sensibilizzandole anche rispetto alle opportunità di investimento in materia di formazione continua dei lavoratori.

Sfida 2

**Potenziare la collaborazione tra i servizi pubblici per l'impiego,
la formazione e i datori di lavoro**

**Rafforzare i servizi e le misure di politica attiva offerti dai centri per l'impiego
alle aziende**

A tal fine si individuano le seguenti azioni strategiche:

- **attivare all'interno dei centri per l'impiego una funzione denominata "Sportello imprese", volta a fornire servizi a favore della creazione di nuove imprese e di supporto a quelle esistenti. Lo "Sportello imprese" intende porsi come un punto di riferimento per i datori di lavoro interessati a raccogliere informazioni e ricevere consulenza. Esso prevede una stretta collaborazione con il Dipartimento industria della Regione Autonoma Valle d'Aosta, nonché con la *Chambre valdôtaine des entreprises*, le associazioni di categoria presenti sul territorio e gli ordini professionali;**
- **potenziare il servizio di incontro domanda/offerta attraverso il supporto alle aziende, in particolare alle piccole e micro imprese, nella fase di reclutamento del personale tramite attività di pre-selezione e pubblicazione di annunci di lavoro sul sito web istituzionale, organizzando *career day* settoriali e offrendo servizi di *tutoring* e di *coaching* ai lavoratori assunti;**
- **promuovere il ricorso al contratto di apprendistato con azioni di sensibilizzazione e informazione puntuale;**

- favorire presso le imprese l'attivazione di tirocini formativi di qualità, volti alla formazione, all'inserimento, al reinserimento lavorativo o alla specializzazione di tutti coloro che sono in cerca di occupazione, organizzando attività formative sui temi della sicurezza sul lavoro e su alcune competenze di base e trasversali;
- realizzare una campagna di marketing per diffondere e valorizzare le attività dei CPI sui servizi offerti, anche attraverso le testimonianze di utenti e aziende che ne hanno usufruito con riscontri positivi.

Sfida 3

Sostenere lo sviluppo di competenze imprenditoriali

Accrescere la qualità dei percorsi di auto-imprenditorialità

A tal fine si individuano le seguenti azioni strategiche:

- **consolidare l'offerta di servizi di orientamento e sostegno rivolti a chi intende avviare un'attività imprenditoriale, fornendo specifiche consulenze rispetto ai seguenti temi: conoscere il mercato di riferimento; definire il processo produttivo e dei servizi da sviluppare sul mercato; predisporre un *business plan*; acquisire competenze specifiche in materia di marketing, di gestione e di controllo dell'impresa;**
- concedere una garanzia a costo zero sui finanziamenti erogati a titolo di micro-credito, allo scopo di aiutare le aziende a far fronte a spese e investimenti necessari allo sviluppo dell'attività;
- promuovere l'offerta di un sistema formativo incentrato sulla figura del Maestro artigiano (le cosiddette "botteghe scuola"), al fine di favorire esperienze di imprenditorialità in settori produttivi a rischio scomparsa e che possono favorire la creazione di nuova occupazione attraverso meccanismi di ricambio generazionale nel settore dell'artigiano;
- mettere in atto progettualità condivise con il Dipartimento sviluppo economico ed energia, finalizzate allo sviluppo della neo-imprenditorialità, con particolare riguardo ai giovani e alle donne.

3.4. LE PERSONE COINVOLTE IN PERCORSI D'INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA

Quest'ultimo *target* fa riferimento a una categoria specifica di utenza che interessa le persone con disabilità e le persone in condizioni di svantaggio sociale (persone in carico ai servizi sociali, con trascorsi di dipendenza da sostanze o gioco, detenuti od ex-detenuti). Tale utenza è prevalentemente collocata in Valle d'Aosta per oltre il 60% nella fascia di età che va dai 45 ai 65 anni ed è caratterizzata da una bassa scolarità e scarse esperienze professionali o, quando presenti, molto settorializzate e poco trasferibili. Si tratta dunque di persone con profili che rispondono con maggiori difficoltà alle richieste di un mercato del lavoro fortemente dinamico. La crisi connessa alla pandemia di SARS-CoV-2 ha contribuito ad aggravare tale situazione e per questo l'intervento a sostegno delle fasce più fragili della popolazione rappresenta una priorità per l'amministrazione regionale all'interno di una più ampia strategia di crescita sostenibile, attenta alla coesione sociale. Occorre inoltre considerare

che il susseguirsi di crisi economiche, da quella scoppiata nel 2009 fino a quella connessa alla pandemia, nonché l'adozione di politiche neoliberiste e di austerità, hanno comportato un significativo aumento del numero di coloro che risultano a rischio di esclusione e di emarginazione sociale e il diffondersi di "nuove" povertà che interessano persone pur occupate, ma che percepiscono un reddito non adeguato a una vita dignitosa (il cosiddetto fenomeno dei *working poors*).

I precedenti piani di politica del lavoro della Regione Autonoma Valle d'Aosta hanno tradizionalmente previsto una sezione espressamente dedicata al tema dell'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità e in situazione di svantaggio sociale. Anche l'attuale edizione conferma tale indirizzo, pur esplicitando la volontà che l'obiettivo dell'inclusione socio-lavorativa possa permeare l'insieme di azioni e strategie regionali di politica attiva.



Con riferimento ai percorsi d'inclusione socio-lavorativa, è possibile indentificare i seguenti aspetti degni di particolare attenzione.

Il primo aspetto concerne il numero relativamente limitato di sbocchi occupazionali per le persone con disabilità. A tal riguardo, occorre considerare che il canale della legge 68/99 sul collocamento mirato (norma che prevede che vi sia una quota di lavoratrici/lavoratori disabili obbligatoriamente assunti in aziende con più di 15 dipendenti) è sostanzialmente saturo in quanto le aziende valdostane sottoposte agli obblighi sono sostanzialmente tutte a norma⁸.

Il secondo aspetto è connesso all'utenza over 55/60 anni che rientra nella categoria di disoccupati con disabilità o in condizione di svantaggio sociale. Cresce infatti, fra le lavoratrici e i lavoratori più anziani, il numero di persone che per sopravvenuta invalidità perdono il lavoro oppure per professionalità logoranti non riescono più a svolgere l'attività per la quale hanno

sviluppato le loro competenze (un esempio tipico sono i lavoratori provenienti dal settore edile).

Il terzo aspetto riguarda la crescente richiesta di presa in carico da parte di persone che mostrano un'occupabilità molto ridotta, pur non essendone del tutto privi. Si tratta di un'utenza con basse *chance* di assunzione, ma che al tempo stesso presentano un profilo tale da non giustificare necessariamente l'utilizzo di strumenti quali le "borse lavoro"⁹.

Infine un ultimo aspetto concerne la capacità di gestione delle persone prese in carico. Confermata la necessità e la scelta di mettere a disposizione delle persone maggiormente vulnerabili percorsi di accompagnamento al lavoro, si evidenzia nondimeno che il modello di intervento finora messo a punto, pur essendosi negli anni dimostrato efficace, non riesce a soddisfare le richieste del crescente numero di destinatari e fa scontare tempi di attesa piuttosto lunghi.



⁸ Dagli obblighi derivanti dalla norma, si collocano all'incirca 80 iscritti all'anno a fronte di un numero complessivo di circa 700 iscritti e una media di circa 210 nuovi iscritti. A fine 2019, tali aziende ammontavano a poco più di 490 unità (dati elaborati dal Centro per il Diritto al Lavoro dei Disabili e degli Svantaggiati a seguito dell'esame dei prospetti informativi di cui

all'art. 9, comma 6 della Legge 68/99). Al di là degli iscritti al collocamento mirato, il CDLDS prende inoltre in carico anche coloro che sono segnalati dai servizi sociali (una media di 50 nuove segnalazioni all'anno).

⁹ Si rimanda alla delibera della giunta regionale n. 883/2013 e successive modificazioni.

In sintesi, le principali **criticità** riguardano:



- a. i limitati sbocchi per le persone con disabilità e le persone appartenenti alle cosiddette categorie in condizione di svantaggio sociale;
- b. i limitati sbocchi per coloro che hanno un'età anagrafica superiore ai 55 anni in situazioni di difficoltà;
- c. le elevate difficoltà d'inserimento lavorativo per coloro che possiedono una bassa occupabilità a causa delle loro limitate capacità produttive;
- d. la necessità di rafforzare la capacità di gestione dell'utenza a fronte della crescita del numero di persone con profili fragili.

LE PRINCIPALI SFIDE E GLI OBIETTIVI PRIORITARI

Con riferimento a questo target d'utenza, le principali **sfide** che interessano il sistema valdostano sono:

1. accrescere le opportunità di inserimento lavorativo per le categorie in condizione di svantaggio sociale;
2. migliorare la capacità di realizzare percorsi di accompagnamento al lavoro per le categorie in condizione di svantaggio sociale e l'integrazione degli interventi a supporto delle categorie di riferimento.

In merito alla prima sfida, è possibile identificare i seguenti **obiettivi prioritari**:

- *promuovere le assunzioni delle persone più vulnerabili, anche da parte di datori di lavoro non sottoposti agli obblighi previsti dalla legge 68/99;*
- *rafforzare le azioni e gli interventi volti a facilitare l'adozione di percorsi di inclusione socio-lavorativa.*



In merito alla seconda sfida, gli **obiettivi prioritari** perseguiti dal presente Piano sono:

- *potenziare il sistema di presa in carico dell'utenza in condizione di svantaggio sociale;*
- *rafforzare l'integrazione delle azioni e interventi portati avanti da una pluralità di soggetti pubblici e privati.*



LE AZIONI STRATEGICHE

In quanto segue si presentano i principali interventi che il Piano regionale di politica del lavoro 2021-2023 intende realizzare per dare traduzione concreta agli obiettivi precedentemente richiamati. Alcune di queste misure sono riportate in grassetto per indicarne la loro relativa priorità politico-strategica rispetto ad altre.

Sfida 1

Accrescere le opportunità di inserimento lavorativo per le categorie in condizione di svantaggio sociale

Promuovere le assunzioni delle categorie più vulnerabili anche da parte di datori di lavoro non sottoposti agli obblighi previsti dalla legge 68/99

A tal fine si prevede di:

- **promuovere il pieno utilizzo da parte della pubblica amministrazione degli strumenti messi a disposizione dall'articolo 112 del decreto legislativo 50/2012 (il cosiddetto "Codice degli appalti"), configurando l'inserimento lavorativo delle persone con svantaggio sociale sia con riferimento alla previsione di possibilità di "riserve di partecipazione", consentendo la partecipazione alla gara solo alle imprese la cui finalità principale sia l'inserimento lavorativo, sia come "condizione di esecuzione", ovvero imponendo all'aggiudicatario di assumere una quota minima di persone svantaggiate;**
- consolidare i percorsi integrati di presa in carico già sperimentati nell'ambito delle misure di sostegno al reddito regionali e statali o da sperimentare in collaborazione con il Dipartimento politiche sociali dell'amministrazione regionale.

**Rafforzare le azioni e gli interventi per facilitare l'adozione di percorsi di
inclusione socio-lavorativa**

A tal fine si prevede di:

- rivedere le caratteristiche e le modalità di realizzazione dei “lavori di utilità sociale” (LUS), ridefinendone l'impianto complessivo;
- prevedere il ricorso a misure sperimentali d'inserimento lavorativo in occupazioni di “responsabilità sociale” a favore di persone difficilmente ricollocabili e di età relativamente prossima al pensionamento. Questa misura sarà accompagnata dall'estensione di un altro intervento: il versamento dei contributi volontari da parte dell'amministrazione regionale per conto delle lavoratrici e dei lavoratori disoccupati in situazione di comprovata difficoltà economica e prossimi al raggiungimento dei requisiti pensionistici;
- attuare una misura rivolta ai lavoratori disoccupati di lunga durata, denominata “*Emploi senior*”, consistente in un percorso di riqualificazione e accompagnamento analogo a quello già sperimentato con i lavoratori di utilità sociale, ma più esteso nel ventaglio delle attività eseguibili, prevedendo diversi criteri di individuazione dei beneficiari e il coinvolgimento degli enti del Terzo settore;
- introdurre presso i centri per l'impiego un operatore, *tutor* o mediatore informatico, che accompagni le persone più fragili nell'uso delle tecnologie e supporti informatici messi a disposizione;
- adottare una nuova regolamentazione dello strumento delle *borse lavoro* e accrescerne il numero disponibile al fine di rafforzare tale strumento di politica attiva del lavoro;
- promuovere, attraverso l'adozione di un apposito regolamento, la piena attuazione di alcune disposizioni della legge 68/99 quali i tirocini a supporto delle assunzioni nominative e tirocini in sostituzione delle prove selettive per le chiamate presso enti pubblici;

- promuovere la diffusione della figura del *Disability Manager*, già prevista per legge nelle imprese con più di 200 dipendenti, per sostenere e diffondere buone pratiche legate all'inserimento, anche attraverso un servizio di consulenza *ad hoc* per le imprese di piccolissime e piccole dimensioni;
- creare, in stretto raccordo con l'Assessorato delle Politiche Sociali, un servizio di supporto tecnico che possa assistere il lavoratore e il datore di lavoro nelle scelte e nell'utilizzo di ausili e tecnologie informatiche, al fine di agevolare i processi di integrazione e di autonomizzazione delle persone con disabilità;
- adottare forme di premialità per le aziende che rendano più facile accogliere persone in difficoltà e favorire la partecipazione alle azioni di politica attiva attraverso la previsione di un'indennità da corrispondere alla persona (possibilmente a integrazione di quanto l'azienda intende assegnare), di rimborsi di eventuali spese legate alla realizzazione del progetto.

Sfida 2

Migliorare la capacità di realizzare percorsi di accompagnamento al lavoro per le categorie in condizioni di svantaggio sociale e l'integrazione degli interventi a supporto delle categorie di riferimento

Potenziare il sistema di presa in carico dell'utenza in condizione di svantaggio sociale

A tal fine si prevede di:

- consolidare l'équipe multidimensionale come modello di intervento in uso per le persone con particolari fragilità e difficoltà. Questo modello prevede una presa in carico della persona condivisa tra più operatori (assistente sociale, operatori della riabilitazione, referente dell'impresa, operatori dell'ente di formazione), in modo che le aree problematiche siano presidiate e siano previsti interventi specifici di supporto per ciascun elemento di criticità;
- accrescere le possibilità di esternalizzare alcuni servizi di presa in carico dell'utenza in condizioni di svantaggio sociale, attualmente gestiti direttamente

dal Centro per il Diritto al lavoro dei disabili e degli svantaggiati, potenziando la collaborazione con il Terzo settore e con i servizi sociali e sanitari. Nella logica di una maggior esternalizzazione dei servizi appare importante rafforzare il raccordo con gli enti accreditati per i servizi per il lavoro e per la formazione e perfezionare il percorso di accreditamento per le cooperative sociali di tipo B.

Rafforzare l'integrazione delle azioni e interventi in ambito d'inclusione socio-lavorativa

A tal fine si prevede di:

- promuovere nell'affidamento in gestione esternalizzata dei servizi, il ricorso alle pratiche di amministrazione condivisa (co-programmazione e co-progettazione) come strumento di integrazione tra la pubblica amministrazione e altri soggetti del territorio, favorendo tra l'altro la costruzione di logiche di analisi e di intervento comuni;
- rafforzare l'integrazione degli interventi a supporto di situazioni complesse caratterizzate da problematiche multifattoriali tramite la sottoscrizione di protocolli di collaborazione tra il Dipartimento politiche sociali, il SERD e il Dipartimento politiche del lavoro e della formazione, oltre a eventuali altri interlocutori pubblici e privati, per la programmazione, progettazione e gestione degli interventi, nel settore della disabilità e dello svantaggio sociale.