

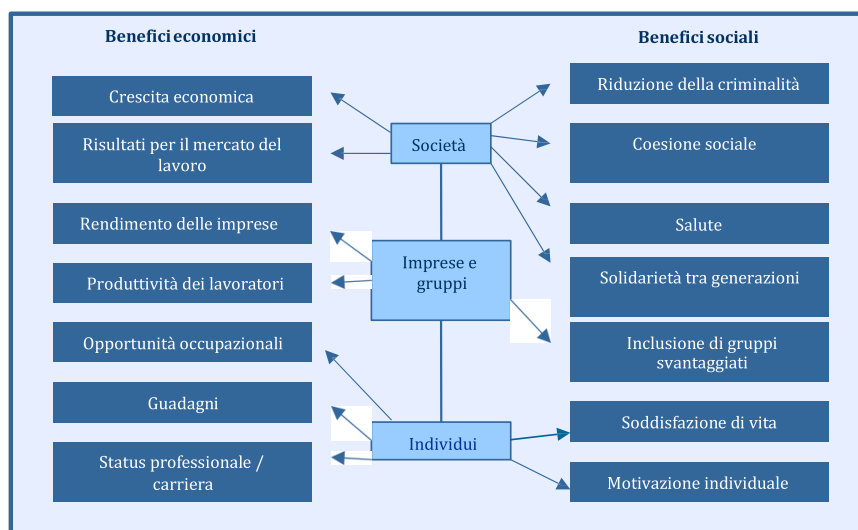
Formazione professionale e lavoro

Marco Carcano e Manuela Amoretti

In questo contributo si cercherà, soprattutto, di sviluppare una fotografia del mercato del lavoro, della formazione professionale e dei servizi per il lavoro nelle quattro ex-province (Piacenza, Parma, Reggio Emilia, Modena) che potrebbero diventare una cosiddetta area vasta e, in alcuni casi, si introdurrà anche qualche ipotesi progettuale. Si cercherà inoltre di cogliere le analogie e le diversità fra le quattro province anche allo scopo di personalizzare le eventuali proposte.

Presupposto di questo contributo è la consapevolezza che la valorizzazione delle risorse di quest'area territoriale, a partire dall'agroalimentare, dal sistema industriale, dal patrimonio culturale, necessitano complessivamente di un sistema per il lavoro e la formazione di alta qualità. Di quest'ultima, a pieno titolo fa parte, accanto al sistema scolastico e all'Università, anche il sistema della FP che tocca lo snodo delicato della formazione e dell'aggiornamento continuo di professionalità direttamente spendibili nel mercato del lavoro. Professionalità dotate, a tutti i livelli, degli specialismi capaci di supportare qualità e innovazione, oltre che di contribuire all'apertura internazionale del sistema territoriale.

E' altrettanto evidente che un brand forte non può non avere fra i suoi tratti costitutivi la coesione sociale. Un brand forte ed attrattivo si sostiene se, attorno alle eccellenze, vive e si consolida un tessuto sociale unitario, armonico, equilibrato. Ciò ci sembra corrisponda anche ad uno dei tratti più radicati della cultura di questi territori che hanno fatto dell'inclusione delle fasce più deboli un valore irrinunciabile. Anche da questo punto di vista la Formazione Professionale gioca un ruolo rilevante. Se infatti finora i benefici dell'istruzione sono stati ampiamente studiati, più di recente maggiore attenzione è stata rivolta anche ai benefici specifici della FP. Recenti studi del Cedefop, il Centro Europeo per lo sviluppo della Formazione Professionale, svolti sull'insieme degli Stati membri, ad esempio, indicano come l'IFP abbia il potenziale per generare numerosi benefici economici e sociali, che Cedefop così rappresenta sinteticamente.



fonte: (*The benefits of vocational education and training for people, organisations and countries, Cedefop 2013*)

Riteniamo quindi che l'Area Vasta possa offrire più di un'opportunità per promuovere, in un quadro di solida coerenza con le competenze e le scelte regionali, un elevamento complessivo della qualità e dell'efficacia dei sistemi di Formazione Professionale e del Lavoro, in modo tale da massimizzare la manifestazione di tali benefici e contribuire così alla forza e alla competitività del territorio dell'area vasta.

Il percorso del nostro ragionamento si svilupperà nel seguente modo: dopo una riflessione sulle (quasi) novità che si possono cogliere nella recente produzione legislativa, soprattutto a livello nazionale, ci si concentrerà su alcuni aspetti metodologici che sono, per noi, significativi per una "lettura", insieme corretta e strategica, sul mercato del lavoro. Seguirà poi una descrizione - parziale ma, speriamo, rigorosa - dei mercati del lavoro locali con un approfondimento specifico sulla formazione professionale che consideriamo una delle leve fondamentali delle politiche attive del lavoro. Concluderemo con una proposta, da realizzare a livello dell'area vasta, di costruzione di una "rete locale" per le politiche attive e passive del lavoro.

POLITICHE DEL LAVORO; LE PRINCIPALI (QUASI) NOVITA' A LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE

Nell'ottica di questo studio ci è parso opportuno individuare e sintetizzare le (relative) novità della nuova legislazione sul mercato del lavoro (il jobs act per intenderci) che avranno un sicuro impatto sul livello locale.

In termini generali si può affermare che non siamo in presenza - a differenza di quello che vorrebbe far sembrare il "messaggio" veicolato dai più grandi "media" nazionali - di uno sconvolgimento delle logiche di costruzione delle politiche del lavoro come era invece previsto nelle prime edizioni del jobs act elaborate in occasione dei convegni della "Leopolda". Infatti, solo per esemplificare, viene mantenuta la cassa integrazione e le indennità di reddito rimangono legate, fondamentalmente, all'essere lavoratore o in cerca di lavoro e non all'essere cittadino.

Ci sono però novità significative sia sotto il profilo generale che specifico delle politiche del lavoro.

Sul piano generale ne vogliamo sottolineare tre che, se non colte adeguatamente, possono poi provocare effetti negativi sotto il profilo della progettazione di nuove politiche attive del lavoro. Intendiamo riferirci:

a) alla scelta, implicita ma che traspare evidente in molte norme, di tutelare il lavoratore più sul mercato piuttosto che nel posto di lavoro. E' un cambio di paradigma che non può essere fatto solo per ragioni finanziarie (tra l'altro non è affatto dimostrato che si spende di meno) ma deve stare all'interno di una vision che ipotizza che una scelta di questo tipo è più efficace sul piano del funzionamento del sistema economico-sociale in quanto se è vero che lascia espellere dal mercato le imprese meno efficienti è

altrettanto vero che, se si vuole garantire una corretta equità sociale, sono necessari forti investimenti sul piano delle politiche attive del lavoro.

b) All'approccio utilizzato per intervenire, sotto il profilo normativo, sulla flessibilità del lavoro. Viene in parte cambiata la logica della flessibilità in entrata nel senso che si privilegia il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti rispetto a tutte le altre forme contrattuali compreso il contratto a tempo determinato e l'apprendistato. Si interviene per una maggiore flessibilità organizzativa (ovvero all'interno dell'impresa) attraverso una maggiore possibilità di utilizzare la leva del sistema delle mansioni. Diventa più elastica la flessibilità in uscita in quanto maggiormente legata all'andamento economico-produttivo dell'impresa.

c) Introduzione di uno scambio o, se vuole, di un contratto psicologico che recita più o meno così; "più servizi reali e/o monetari" e maggiore ricorso allo strumento della "condizionalità" e delle sanzioni. In pratica si dice (o si fa capire) che l'erogazione e/o il diritto alle diverse indennità è condizionato dal comportamento del lavoratore. In altri termini se quest'ultimo mostra un atteggiamento "passivo" l'indennità può essergli/le tolta o sospesa.

Sul piano delle novità specifiche ne vogliamo ricordare tre che hanno un impatto diretto sull'organizzazione dei servizi al lavoro anche di tipo locale. Ecco:

a) viene confermato, sotto il profilo istituzionale-organizzativo, la scelta di un sistema misto di pubblico e privato per la gestione del mercato del lavoro con l'introduzione, soprattutto a livello nazionale della logica "agenziale" come dimostrato dalla costituzione dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL). Detto in altri termini viene confermato, rafforzato e si opera un certo restyling del sistema misto di agenzie pubbliche e private con ruoli significativi del pubblico a diversi livelli territoriali e funzionali (Agenzia nazionale, rete nazionale, strutture regionali, Centri per l'impiego). Va però sottolineato - e questa considerazione può essere particolarmente significativa per una Regione come l'Emilia Romagna - che tale sistema misto può trovare una applicazione concreta in due modelli organizzativi-istituzionali piuttosto differenti fra loro; quello competitivo e quello complementare/cooperativo. Il decreto legislativo, nel suo insieme, sembra optare per quello

complementare/cooperativo ma lascia aperta una "porta" verso quello competitivo. Porta che è stata ampiamente utilizzata dalla Regione Lombardia per consolidare il cosiddetto modello Lombardo di gestione del mercato del lavoro. Va anche però ricordato che, considerato anche i "quadri politici" differenti delle diverse Regioni, nel futuro potrebbe verificarsi una probabile differenziazione territoriale dovuta alle discrezionalità delle convenzioni fra Ministero del lavoro e Regioni. In questa direzione sembra esserci uno "spazio istituzionale-organizzativo" di un certo rilievo per i gruppi dirigenti regionali. Spazio che la Regione Emilia Romagna ha in parte già utilizzato nella convenzione firmata recentemente con il Ministero del lavoro.

b) Si nota una maggiore enfasi sul rapporto fra operatore dei servizi al lavoro e utente attraverso l'introduzione generalizzata del patto di servizio personalizzato, del meccanismo della profilazione del "cliente", di una maggiore attenzione verso la cosiddetta "offerta di lavoro congrua" nonché della scelta della logica della "presa in carico" da parte dei CPI e/o delle

Agenzie autorizzate e/o accreditate.

c) C'è l'introduzione di alcuni nuovi strumenti di politiche passive e attive del lavoro (ASDI; DIS-COLL; Contratto di ricollocazione) con attenzione al loro ambito di applicazione (una maggiore platea e maggiore generosità) e alle loro logiche di finanziamento. Accanto a queste si coglie anche un rafforzamento della logica dell'alternanza scuola-lavoro e della conciliazione fra vita professionale e vita privata .

Ma quali sono gli effetti di queste "novità" per una riprogettazione dei servizi al lavoro in una area vasta?

Ne individuiamo almeno quattro:

a) data l'ampia gamma di servizi messi a disposizione dei potenziali utenti è necessario riflettere sul rapporto fra diffusione (ovvero accesso) territoriale dei servizi e competenze degli operatori trovando una soglia accettabile in cui collocare alcuni servizi specialistici utilizzabili da tutti e quattro i territori che compongono l'area vasta;

b) sarà necessario, sempre tenendo presente l'offerta di servizi messi a disposizione per il lavoratori e le imprese, fare una operazione straordinaria di formazione degli operatori impostata in modo non tradizionale (per intenderci non solo formazione d'aula). Solo per esemplificare ci dovrebbe essere un mix - sempre sotto il cappello formazione - tra formazione d'aula, supporto al cambiamento organizzativo e coaching individuale e/o di piccolo gruppo;

c) sarà opportuno semplificare, il più possibile il processo erogativo dei servizi, e chiedere - del resto come è previsto esplicitamente dal decreto 150/2014 - la possibilità di sperimentare, a livello dell'area vasta, anche forme nuove sotto il profilo organizzativo. La sperimentazione andrebbe costruita su almeno tre livelli: quello della digitalizzazione dei processi; quello della standardizzazione dei servizi; quello della personalizzazione del rapporto fra operatore ed utente.

d) Non può non essere affrontato il nodo della mission dei Centri per l'impiego anche alla luce nei nuovi ambiziosi compiti affidatogli dalle nuove riforme del lavoro. Oltre alle ovvie necessità di un loro potenziamento quanti-qualitativo è di una certa rilevanza, a nostro giudizio, avere consapevolezza che molte ricerche e la pratica professionale quotidiana mostrano che essi sono di una grande utilità nell'aiuto alla ricerca del lavoro ma mostrano difficoltà consistenti nell'offrire posti di lavoro. Detto in altri termini mentre sono in grado, almeno in parecchie realtà territoriali, di offrire adeguati servizi al lavoro non è così automatica la loro propensione a trovare nuove occasioni di lavoro.

È inoltre opportuno tenere presente che la riforma delle Politiche Attive e dei servizi per il Lavoro, sopra analizzata, si situa in un quadro complessivo di riordino istituzionale che sta investendo il ruolo e le competenze di pressochè tutti i livelli istituzionali.

A livello nazionale la legge 56 del 2014 interviene sulla definizione delle province come "enti territoriali di area vasta" le cui funzioni sono definite in attesa della riforma costituzionale del titolo V e delle relative norme di attuazione. All'art.85 la legge definisce anche le funzioni fondamentali esercitate dalle Province ; tra di esse non figurano ne' la formazione professionale, ne' le politiche e i servizi attivi per il lavoro, tutte materie, queste, precedentemente delegate alla Province dalla Regione Emilia - Romagna .Va ricordato inoltre, che la legge di riforma costituzionale , che sarà oggetto di referendum confermativo nel prossimo autunno ,prevede, attraverso la riforma del Titolo V, da un lato il mantenimento in capo alle Regioni della competenza esclusiva sulle politiche di formazione professionale, dall'altro l'attribuzione allo Stato della competenza esclusiva in materia di politiche attive per il lavoro.

A livello regionale abbiamo la legge regionale 13/2015 (Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni) che dà applicazione alla legge 56/2014, e al tempo stesso prefigura un nuovo modello di governo territoriale che pone le basi per la realizzazione di Aree vaste interprovinciali, più ampie degli attuali confini territoriali, fondate sull'aggregazione funzionale tra Province.

I territori provinciali potranno fare sistema per sviluppare al meglio nuove strategie territoriali e gestire i servizi in modo unitario , in linea con le esigenze di cittadini e imprese.

La legge regionale riporta in capo alla Regione tutte le competenze, sia di programmazione sia di attuazione amministrativa, dell'offerta formativa in materia di offerta di Istruzione e Formazione Professionale, di Formazione professionale in senso stretto , di politiche comunitarie e di politiche attive e servizi per il lavoro ,pur lasciando in capo alle Province la programmazione dell'offerta di istruzione .

Per assicurare un presidio sulle politiche di sostegno al lavoro la legge istituisce l'Agenzia regionale per il lavoro.

Alla Legge Regionale 13/2015 sono seguiti diversi provvedimenti di attuazione , che hanno posto le basi procedurali ed organizzative del riordino delle competenze. Tra di esse si segnala in particolare l'approvazione dello Statuto dell'Agenzia regionale per il lavoro.

Ma per il livello regionale crediamo sia utile sintetizzare i principali obiettivi dei Programmi Operativi Regionali FSE e FESR e del PSR 2014-2020 ,i quali costituiscono lo scenario generale di programmazione entro il quale si muovono le Politiche attive del lavoro e delle Formazione Professionale nella Regione Emilia-Romagna.

Per posizionare l'Emilia-Romagna fra le realtà più competitive a livello europeo, la Regione ha delineato la strategia di programmazione delle risorse del FSE a partire dal sistema "ER Educazione Ricerca Emilia-Romagna", l'infrastruttura educativa e formativa regionale che risponde a un duplice obiettivo. Da un lato, garantire a tutti i cittadini pari diritti di acquisire conoscenze e competenze e di crescere e lavorare esprimendo al meglio le proprie potenzialità. Dall'altro, generare condizioni di più stretta relazione tra offerta formativa e fabbisogni di crescita e qualificazione di persone e imprese.

L'ER Educazione Ricerca si articola in quattro segmenti. Caratteristica distintiva del sistema è quella di agire a tutto campo in una visione di continua permeabilità (tra i diversi percorsi e tra i percorsi e il mondo del lavoro) e di integrazione tra i soggetti formativi e le imprese.

1. L'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) è la proposta educativa che permette ai ragazzi che escono dalle scuole medie di conseguire una qualifica professionale attraverso un percorso di tre anni orientato al lavoro.
2. La Rete Politecnica è l'offerta formativa finalizzata a qualificare le competenze tecniche e scientifiche delle persone. Ne fanno parte i percorsi delle Fondazioni Istituti Tecnici Superiori (ITS), e i percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS).
3. Gli interventi per promuovere l'Alta formazione e la ricerca comprendono, poi, misure a sostegno della formazione specialistica, borse di ricerca e di dottorato e agevolazioni per favorire la nascita di imprese innovative.
4. Infine gli interventi di politica attiva del lavoro, accompagnano le persone nelle transizioni dalla formazione al mondo del lavoro e tra un'occupazione e l'altra.

Per migliorare l'infrastruttura "ER Educazione Ricerca" e renderla adeguata alle sfide e ai cambiamenti continuamente in atto, la Regione, nell'ambito della programmazione FSE, intende agire fino al 2020 su più fronti:

- qualificare il sistema formativo nelle sue diverse componenti - dall'istruzione e formazione professionale all'alta formazione - per favorire l'inserimento, il reinserimento e una permanenza qualificata delle persone nel mercato del lavoro;
- rafforzare e innovare i percorsi formativi di raccordo tra il sistema educativo e il mondo del lavoro e tra un lavoro e l'altro;
- affrontare in modo mirato l'emergenza occupazionale con misure complesse di intervento che accompagnino i processi di ristrutturazione e riposizionamento strategico di imprese e comparti/filiere e che forniscano ai lavoratori le competenze necessarie alla permanenza nel posto di lavoro o a un'eventuale ricollocazione;
- sostenere interventi complessi per corrispondere ai fabbisogni di competenze necessari all'innovazione e alla qualificazione della base produttiva;
- riorganizzare i centri per l'impiego e renderli maggiormente accessibili, anche attraverso le tecnologie digitali;
- aprire il sistema educativo e formativo a una dimensione internazionale;
- razionalizzare gli interventi per l'inclusione sociale delle persone in condizioni di svantaggio, con particolare attenzione alle persone disabili;
- promuovere la capacità di azione integrata delle diverse istituzioni competenti nella programmazione degli interventi per l'occupazione.

Il POR FESR, dal canto suo si propone di costituire un'occasione importante per una nuova fase di sviluppo regionale. Esso si basa sull'individuazione di una serie di elementi attorno ai quali è costruita la struttura portante della strategia:

- la ripresa di un percorso di crescita intesa nel senso di sostegno agli investimenti in ricerca ed innovazione, internazionalizzazione, nuova impresa;
- la centralità della Strategia regionale della ricerca e dell'innovazione (S3);
- l'innalzamento del rango dei territori attraverso una maggiore attrattività dei centri urbani e il sostegno alla coesione territoriale delle aree interne;
- la sostenibilità dello sviluppo che deve guidare gli interventi sia in termini di adozione di tecnologie che di opportunità per il settore green e clean.

La Regione Emilia-Romagna ha inoltre elaborato il **Programma di sviluppo rurale 2014-2020** che è stato approvato con decisione della Commissione Europea n. 3530 del 26 maggio 2015.

La strategia regionale definita per il settennio di programmazione è stato il risultato di una lunga consultazione territoriale e si inserisce perfettamente nel più ampio quadro della strategia europea scegliendo di contribuire direttamente al raggiungimento di **specifici Focus area** attraverso macrotemi principali e trasversali.

Il Programma investe su **conoscenza e innovazione**, stimola la **competitività** del settore agroindustriale, garantisce la gestione sostenibile di ambiente e clima e favorisce un equilibrato sviluppo del territorio e delle comunità locali, anche attraverso l'approccio Leader.

Il PSR offre numerose opportunità sia nell'ambito degli Aiuti e degli Investimenti che in ambito della Conoscenza e Innovazione attraverso numerose tipologie di operazioni. Criteri di selezione prioritari comuni a molteplici tipi di operazioni sono previsti per giovani, produzioni sostenibili e di qualità, aree rurali con problemi di sviluppo. Queste indicazioni hanno poi trovato una esplicitazione più puntuale e, per molti versi, condivisa nel piano triennale e nel Patto per il lavoro.

MERCATO E POLITICHE DEL LAVORO E AREA VASTA; UNA OCCASIONE PER "RIPENSARE" ANCHE LE MODALITÀ DI ANALISI DEL MERCATO DEL LAVORO

L'impostazione corretta di una seria politica del lavoro passa, necessariamente, per una approfondita conoscenza del mercato del lavoro. In questo paragrafo, di natura prevalentemente metodologica, svilupperemo alcune considerazioni che, nella logica di questo studio, possono rappresentare dei punti di riferimento per la progettazione, in una ipotetica area vasta, di "osservatori" sul mercato del lavoro che possono evitare di cadere in "luoghi comuni" o "false credenze" o impostazioni analitiche sbagliate che certo disturbano efficaci interventi in questo settore.

Di questi luoghi comuni ricordiamone alcuni. Ecco:

- a) la confusione - alcune volte intenzionale altre volte perché privi di cognizione concettuale - che si fa tra dati di flusso e dati di stock che genera una narrazione del mercato del lavoro italiano in "tutti precari" (se si guarda solo ai dati di flusso) o in "tutti stabili" (se si guarda solo ai dati di stock);
- b) la relativa incapacità di distinguere fra fonti amministrative e fonti campionarie che genera, da un lato, una certa incapacità di "sfruttare" appieno i dati amministrativi (una recente prova positiva di utilizzo intelligente di dati raccolti per fini gestionali è l'osservatori sulla precarietà dell'Inps) e, dall'altro, la pericolosa disinvoltura di interpretazioni partendo da ricerche campionarie prive di qualsiasi rappresentatività;
- c) la difficoltà di considerare in modo separato i "rapporti di lavoro" e gli "occupati" che, nell'indagine sulle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro, è un buon indicatore per verificare il tasso e/o tipo di precarietà e/o flessibilizzazione del mercato del lavoro in quanto si possono fare alcuni ragionamenti intorno al delta, appunto, fra rapporti di lavoro e occupati;
- d) la non distinzione, almeno nei media più significativi, fra sgravi contributivi e fiscali che genera una certa confusione nei progetti di riordino del welfare state;
- e) la premura, particolarmente evidente sulle riflessioni sul jobs act, di arrivare a valutazioni definitive intorno a fenomeni che mal si prestano a giudizi di breve periodo;

Ma al di là di queste avvertenze metodologiche utili per evitare equivoci ed interpretazioni fuorvianti sintetizziamo le fonti oggi consultabili per poter disporre di una fotografia non generica dei mercati del lavoro locali.

Innanzitutto sarebbe necessario costruire una mappa degli indicatori utilizzati in alcune realtà provinciali. Senza nessuna pretesa di esaustività segnaliamo:

- a) la lunga esperienza dell'osservatorio della Provincia di Trento soprattutto in merito alla loro tradizione di approfondire, qualche volta anche in termini metodologici-qualitativi, aspetti specifici del mercato del lavoro (il mercato del lavoro femminile, l'apprendistato, le nuove forme contrattuali ecc.);
- b) la realtà, molto consolidata, dell'Agenzia Veneto Lavoro per la loro capacità di "lettura" raffinata del mercato del lavoro attraverso i dati amministrativi raccolti magari per altre esigenze;
- c) i rapporti annuali sul mercato del lavoro di Parma per l'utilizzo anche di tecniche statistiche avanzate;
- d) le indagini di Reggio Emilia sui processi di incontro fra domanda e offerta di lavoro;
- e) l'esperienza del Comune di Modena di allargare - a livello comunale, rendendola quindi rappresentativa - la tradizionale indagine Istat sul mercato del lavoro;

In secondo luogo sarebbe opportuno disporre, almeno a livello di area vasta, dei dati che l'Inps utilizza per monitorare il suo osservatorio sulla precarietà in quanto, a nostro giudizio, rappresentano la fotografia più veritiera del comportamento

delle imprese nei processi di acquisizione della manodopera. Inoltre questa fonte può essere utilmente confrontata con i dati sulle comunicazioni obbligatorie gestite dal Ministero del lavoro.

In terzo luogo per analisi di tipo “raffinato” sul mercato del lavoro a livello locale sarebbe di grande utilità avere, in modo sistematico, la disponibilità dei “dati elementari” dell’indagine Istat sulle forze di lavoro.

Inoltre è necessario trovare le opportunità per utilizzare altre fonti e/o indagini oggi spesso sotto utilizzate. Ci riferiamo:

4. all’indagine Excelsior del Ministero del lavoro e delle Camere di commercio che, se è vero che presenta alcuni limiti, è anche vero che è fondamentalmente l’unica che riguarda la domanda di lavoro;

5. l’indagine Isfol che riguarda 40.000 persone - e di cui va verificata la possibilità di avere dati rappresentativi a livello di area vasta - e che presenta delle opportunità quando si vuole avere una maggiore conoscenza dei processi di entrata ed uscita dal mercato del lavoro;

6. all’indagine della Banca d’Italia che se è vero che ha un campione un po’ selettivo è altrettanto vero che presenta più motivi di interesse;

Infine la costituzione di una area vasta potrebbe rappresentare una occasione per dare corpo ad una proposta di utilizzo di una fonte un po’ diversa; quella di dare sistematicità alle conoscenze degli operatori delle strutture pubbliche e private della gestione del mercato del lavoro e degli addetti alla selezione delle medie e grandi imprese.

Si tratta di organizzare dei focus permanenti di ascolto dei “front office” del mercato del lavoro. Si tratta di “ascoltare” gli operatori a diretto contatto con chi, lavoratori ed imprese, stanno cercando lavoro. Questo permetterebbe un confronto con i dati della disoccupazione “statistica” e “amministrativa”.

STRUTTURA E FUNZIONAMENTO DEL MERCATO DEL LAVORO NELL’IPOTESI DI AREA VASTA; EVIDENZE EMPIRICHE, LIMITI CONOSCITIVI E ANALOGIE E DIVERSITÀ FRA I DIVERSI TERRITORI

In questo paragrafo ci interessa esporre e riflettere sugli indicatori classici che vengono normalmente utilizzati nelle analisi sul mercato del lavoro. Diciamo subito che ci troveremo di fronte, data l’attuale situazione istituzionale delle ex-province, ad una certa mancanza di dati e informazioni che non ci permetteranno di elaborare alcune considerazioni certamente necessarie per una utile fotografia dei mercati del lavoro locali. Visti però in un’altra ottica tali mancanze possono rappresentare delle suggestioni per eventuali futuri approfondimenti.

Dal quadro d’insieme presentato nella tab. 1, 2 e 3 emergono alcune diversità nei mercati del lavoro dei singoli territori sia sotto il profilo degli aspetti considerati, sia sotto quello della dinamica temporale.

Infatti possono valere queste considerazioni tratte da alcune evidenze empiriche:

a) si tratterebbe di una area vasta, in termini di popolazione, piuttosto grande (sfiora un milione e settecentomila abitanti) con due ex-province con un popolazione superiore alle 400.000 unità (Modena e Reggio Emilia) e due province con una popolazione inferiore alle 400.000 unità (Piacenza e Parma). Sempre guardando ai dati del 2015 si coglie che il peso di Modena è pari a poco più di un terzo della popolazione complessiva ovvero è pari al 35,5%; il peso di Parma è quasi del 23% e quello di Piacenza e Reggio Emilia è intorno al 15% e al 27%. Si coglie qui subito che l’inserimento di Modena cambia abbastanza la fisionomia dell’area vasta. La popolazione è aumentata, complessivamente, di 128.000 unità e tale aumento - percentualmente pari all’8,2% - ha investito tutte le ex-province anche se in modo non omogeneo. Infatti mentre due province, Modena e Piacenza, sono sotto la media, le altre due - Parma e Reggio Emilia - hanno avuto un aumento di popolazione pari rispettivamente al 6,6% e al 11,4%;

b) se guardiamo al peso delle singole variabili (forze di lavoro, occupati, persone in cerca di lavoro) rispetto al complesso dell’area vasta ci viene restituita una fotografia di questo genere; una omogeneità sul terreno del peso delle forze di lavoro e degli occupati ed una disomogeneità sul terreno della disoccupazione (Modena e Piacenza più in difficoltà rispetto a Parma e Reggio Emilia).

Tali evidenze sono confermate anche se si considerano i diversi tassi - di attività, di occupazione, di disoccupazione - normalmente utilizzati per analisi di questo tipo. Infatti il delta fra tassi minori e maggiori oscilla fra il 2,1% per il tasso di attività e il 3,4% per il tasso di disoccupazione;

c) se la nostra attenzione si sposta sulla dinamica temporale il dato più significativo è quello delle persone in cerca di lavoro che si sono duplicati e triplicati nelle diverse realtà provinciali arrivando a tassi di disoccupazione certamente maggiori del cosiddetto tasso frizionale di disoccupazione (stimabile intorno al 3 o 4%) sempre presente in mercati del lavoro mobili. Detto in altri termini mentre prima della crisi il problema fondamentale del mercato del lavoro in queste province era quello di rendere più efficaci ed efficienti i processi di incontro fra domanda e offerta di lavoro, oggi c’è anche un problema di creazione di posti di lavoro;

Tab 1 Indicatori classici per l'analisi del mercato del lavoro nel 2015 (dai in migliaia e in %).

Ex-Province	Popolazione > 15 anni		Forze di lavoro		Occupati		Persone in cerca di lavoro		Tasso di attività (15-64 anni)	Tasso di occupazione (15-64 anni)	Tasso di disoccupazione (15 anni e più)
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%			
Modena	598	35,5	326	35,7	302	35,5	24	38,7	71,4%	65,9%	7,4%
Parma	383	22,8	210	23,1	196	23,0	14	22,6	72,3%	67,2%	6,9%
Piacenza	249	14,8	131	14,3	120	14,1	11	17,7	70,8%	64,4%	8,8%
Reggio Emilia	450	26,9	246	26,9	233	27,4	13	21,0	70,2%	66,3%	5,4%
Totale	1.680	100,0	913	100,0	851	100,0	62	100,0			6,8%

Tab. 2 Popolazione, Forze di lavoro, Occupati, Persone in cerca di lavoro per ex-province e anno (dati in migliaia)

Anno	Popolazione > 15 anni				Forze di lavoro				Occupati				Persone in cerca di lavoro			
	mo	Pr	pc	Re	mo	pr	pc	re	mo	pr	pc	Re	mo	pr	pc	re
2004	561	351	236	404	318	188	115	230	306	181	112	223	12	7	4	6
2008	576	363	243	427	324	200	126	247	313	195	124	241	11	5	2	6
2009	582	368	246	433	323	199	127	249	307	192	125	236	16	7	3	12
2010	586	371	247	437	320	200	124	239	298	192	121	226	22	8	4	13
2011	589	374	248	440	323	202	127	243	307	194	121	231	16	7	6	12
2012	592	376	249	443	334	209	131	244	315	196	121	232	20	13	9	11
2013	595	379	249	447	332	211	130	247	308	196	120	233	25	16	11	14
2014	597	381	249	450	326	215	133	247	300	199	120	231	26	15	12	16
2015	598	383	249	450	326	210	131	246	302	196	120	233	24	15	12	13

Tab. 3 Tasso di attività, tasso di occupazione, tasso di disoccupazione per ex-province e anno (dati in %)

Anno	Tasso di attività (15-64 anni)				Tasso di occupazione (15-64 anni)				Tasso di disoccupazione (15 anni e più)			
	Mo	pr	pc	re	mo	pr	pc	re	mo	pr	Pc	Re
2004	73,4	70,6	66,0	72,9	70,6	67,9	63,7	70,8	3,7	3,7	3,9	2,8
2008	73,1	73,0	69,5	73,6	70,6	71,2	68,2	71,9	3,3	2,3	1,9	2,3
2009	71,9	71,2	69,2	73,4	68,2	68,5	67,7	69,7	5,0	3,7	2,1	4,9
2010	71,1	71,2	68,0	70,2	66,2	68,4	66,1	66,3	6,8	3,9	2,8	5,4
2011	71,3	70,8	68,9	70,7	67,6	68,1	65,6	67,2	5,1	3,7	4,7	4,9
2012	73,4	73,3	70,9	70,6	69,0	68,6	65,8	67,2	5,9	6,3	7,1	4,7
2013	72,7	73,8	70,6	71,0	67,1	68,3	64,8	66,7	7,5	7,3	8,1	5,9
2014	70,9	73,9	71,3	70,6	65,1	68,5	64,4	65,8	7,9	7,1	9,4	6,6
2015	71,4	72,3	70,8	70,2	65,9	67,2	64,4	66,3	7,4	6,9	8,8	5,4

Un approfondimento sulle caratteristiche strutturali del mercato del lavoro di queste ex-province può essere sviluppato attraverso l'analisi di alcune variabili socio-economiche; ci riferiamo - come descritto nelle tab. 4 e 5 - al genere, all'età, alla posizione professionale e al settore di attività economica.

Considerando l'insieme di questi diversi aspetti emerge una configurazione del mercato del lavoro che può essere sintetizzata nelle caratteristiche che seguono:

a) non si notano particolari differenze se si guarda alla posizione professionale. Infatti il peso del cosiddetto lavoro autonomo è del 23,2% con un campo di variazione fra le province che non supera l'1,5% (andando dal 22,5% di Modena al 24% di Reggio Emilia). Differenze marginali si colgono anche se si guarda al settore delle costruzioni il cui peso oscilla, nelle diverse realtà territoriali fra il 5,6% e il 6,7%;

b) più significative le diversità se sotto la lente di ingrandimento mettiamo il settore di attività economica. In questo caso, stilizzando la situazione come direbbero gli economisti, potremmo vedere una provincia di Piacenza tendenzialmente più agricola; una provincia di Modena tendenzialmente più industriale ed una provincia di Parma tendenzialmente più terziaria soprattutto in riferimento al comparto del commercio, alberghi e ristoranti. Andando più nel dettaglio si può notare: 1) che il range nel settore agricolo è del 3% con la provincia di Piacenza al 5% e quella di Parma al 2%; 2) che l'industria, in particolare quella manifatturiera, presenta un tasso di variazione consistente - di quasi nove punti - che va dal 41,4% di Modena al 32,5% di Piacenza; 3) che il terziario non ha un peso omogeneo in tutti i territori in quanto si va dal 62,7% di Parma al 55,3% di Modena.

c) Il tasso di occupazione giovanile - misurato considerando le classi di età fra 15 e 24 anni - risulta omogeneo, attestandosi intorno al 19% in tre province (Parma, Piacenza, Reggio Emilia) e avendo invece un picco al 24,2% nel territorio modenese. Notevoli diversità si possono notare guardando alla variabile di genere soprattutto se consideriamo le province di Modena e Parma. Infatti nella prima (Modena) il delta è di circa il 6% e nella seconda (Parma) sfiora addirittura il 15%. Questo può essere considerato un piccolo segnale di comportamento diseguale fra uomini e donne rispetto al lavoro.

d) Il tasso di disoccupazione giovanile - sempre misurato considerando le classi di età 15-24 anni - presenta un andamento

abbastanza omogeneo se lo guardiamo dal punto di vista territoriale e presenta sbalzi di una certa entità se usiamo una chiave di lettura di genere. Infatti questo tasso varia dal 24,5% di Parma al 31,1% di Piacenza ma oscilla, in provincia di Parma, fra il 14,8% maschile e il 48,8% femminile. Questo dato, in una certa misura, conferma la necessità di attrezzarsi per politiche di genere.

Tab. 4; Posizione professionale e settore di attività economica per ex-province (dati in migliaia e in %)

Province	Posizione professionale				Settore di attività economica												Totale occupati
	Dipendenti		Indipendenti		Agricoltura		Industria in complesso		Industria in senso stretto		Costruzioni		Terziario in complesso		Commercio, alberghi e ristoranti		
	v.a	%	v.a	%													
Modena	234	77,5	68	22,5	10	3,3	125	41,4	104	34,4	20	6,6	167	55,3	49	16,2	302
Parma	151	77,0	45	23,0	4	2,0	68	34,7	57	29,1	12	6,1	123	62,7	38	19,4	196
Piacenza	92	76,7	28	23,3	6	5,0	39	32,5	31	25,8	8	6,7	75	62,5	21	17,5	120
Reggio Emilia	177	76,0	56	24,0	8	3,4	89	38,2	76	32,6	13	5,6	136	58,4	39	16,7	233
Totale	654	76,8	197	23,2	28	3,3	321	37,7	268	31,5	53	6,2	501	58,9	147	17,3	851

Tab. 5

		Modena			Parma			Piacenza			Reggio Emilia		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Tasso occupazione	15-24 anni	27,1	21,0	24,2	26,8	12,1	19,5	19,7	19,0	19,3	21,2	18,1	19,7
	20-64 anni	78,6	62,3	70,4	79,7	64,3	72,0	78,6	59,5	69,0	79,2	63,5	71,4
Tasso di disoccupazione	15-24 anni	28,0	19,0	24,5	14,8	48,8	29,3	32,0	30,0	31,1	35,0	19,3	28,8
	15 anni e più	6,7	8,4	7,4	5,2	9,1	6,9	7,5	10,5	8,8	5,8	4,8	5,4

Fornite le principali caratteristiche dei diversi mercati del lavoro locali è ora utile un approfondimento, sempre in chiave descrittiva, del sistema della Formazione Professionale e dei Servizi per il lavoro.

Lo faremo attraverso gli aspetti principali che vanno considerati in questo tipo di analisi.

a. Chi sono gli erogatori della Formazione Professionale

Il sistema della Formazione Professionale viene qui descritto, nei suoi tratti essenziali, in relazione al sistema degli enti formativi accreditati presso la Regione Emilia-Romagna. Si tratta di un sistema articolato, che vede, sulla base delle informazioni ad oggi rese disponibili dalla Regione stessa, la presenza nell'insieme delle 4 province di 46 enti di Formazione Professionale che hanno la loro sede principale in uno dei quattro territori, oltre che di sedi locali di 13 enti di dimensione regionale o extra regionale, ma con insediamento anche in Emilia-Romagna: 5 a Piacenza, 10 a Parma, 12 a Reggio e Emilia e 21 a Modena.

Tra di essi, 39 sono accreditati nell'ambito della Formazione continua, 34 in quello della formazione superiore, 10 nell'Apprendistato, 12 nella Formazione per utenze speciali, 14 nella FAD, 14 nell'Obbligo formativo e 14 nell'Obbligo di istruzione all'interno dell'Obbligo formativo.

Va precisato inoltre che gran parte di essi è accreditato anche presso Fondi Interprofessionali e che diversi enti dispongono di più di una sede nell'ambito dello stesso territorio provinciale. Assai diversificati sono gli assetti proprietari, le storie e le esperienze, temi che per brevità qui non verranno affrontati, ma che meriterebbero un approfondimento analitico.

b) Quale formazione viene erogata

Le considerazioni che seguono sono fondate sulle informazioni relative alle attività di Formazione professionale realizzate grazie a fondi, di fonte diversa, gestiti dalla Regione Emilia-Romagna. Restano escluse le attività realizzate grazie ai Fondi Interprofessionali e quelle che gli enti realizzano "a mercato", senza cioè alcuna forma di sostegno pubblico, per le quali non sono disponibili informazioni di scala provinciale.

Le informazioni rese disponibili dalla Regione Emilia-Romagna tramite il Sistema Sifer relative agli anni 2012-2014 permettono di lavorare su dati che hanno ormai acquisito un elevato grado di stabilità, a differenza di quelli relativi alla prima parte del sessennio in corso 2014-2020 ancora parziali e poco consolidati.

Da questi dati si evidenziano, tra le altre cose, non solo una diffusione capillare di queste attività, ma anche un ampio utilizzo della formazione continua da parte delle imprese pur in un tessuto in larga misura caratterizzato da imprese di piccola

dimensione, e la rilevante entità di interventi dedicati alle fasce più deboli della popolazione, a partire dalle persone alla ricerca di occupazione e da giovani che hanno abbandonato la scuola.

Complessivamente attraverso l'Asse 1 Occupabilità nel triennio considerato sono state realizzate 497 attività formative rivolte a persone inoccupate o disoccupate, tra cui giovani accompagnati verso l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e formazione, 355 di formazione per occupati, 527 per fasce deboli del mercato del lavoro, 137 per persone disabili 46 attraverso la legge 236 l.c., e 122 con la legge 53.

Tab. n. 6 Numero di attività avviate di FSE

Canale	2012	%	2013	%	2014	%	Totale complessivo
FSE-1	209	37%	173	30%	115	48%	497
FSE-2	123	22%	205	36%	27	11%	355
FSE-3	235	41%	192	34%	100	41%	527
Totale complessivo	567		570		242		1.379

Tab. n. 7 Numero di attività avviate NON FSE

Canale	2012	%	2013	%	2014	%	Totale complessivo
Altri Fondi Pubbl.	1	0%	1	0%	1	0%	3
Attiv. Aut. Rich.	95	28%	176	65%	161	58%	433
Dlgs 81/08	43	13%	4	1%	1	0%	48
Form. Reg. non Fin.	50	15%	1	0%		0%	51
FRD	49	14%	51	19%	37	13%	137
Legge 144/99	2	1%		0%		0%	2
Legge 236.1.c	42	12%	1	0%	2	1%	45
Legge 53/00	20	6%	27	10%	75	27%	122
Reg. (CE) n.1698/2005	38	11%	9	3%		0%	47
Totale complessivo	340		270		278		889

d) Chi sono i "clienti" della Formazione professionale.

I "clienti" della Formazione Professionale nei territori oggetto di questa indagine sono stati nel triennio complessivamente 67.104 (utenze). Anche se non è stato possibile inserire i dati relativi alle imprese coinvolte -con diverse modalità- in attività di Formazione Professionale, è certo che esse ammontano a diverse migliaia di unità nell'area considerata. A solo titolo di esempio, in Provincia di Parma tra il 2011 e il 2013 sono state 2.863 (Cfr, il Rapporto di fine mandato 2009-2014 del Servizio Formazione Professionale e Politiche del Lavoro).

Dai dati relativi alle persone emerge limpidamente l'ampiezza e la varietà della popolazione che beneficia delle attività di Formazione professionale. Le donne partecipano in misura significativa, ma non in modo paritario, alle attività di Formazione Professionale, come si evince dalle tabelle sotto riportate.

Riguardo alla condizione occupazionale, gli occupati (dipendenti o autonomi) costituiscono nel triennio, all'interno delle attività cofinanziate dal FSE, oltre il 50 % del totale; nel contempo oltre 31 % dei partecipanti sono le persone alla ricerca di occupazione. La fascia di età maggiormente coinvolta è quella fra i 25 e i 44 anni, accompagnata da una significativa presenza di giovani fra i 15 e i 24 anni. Osserviamo inoltre una prevalenza di utenti con titolo di studio fino alla Licenza di terza media (ISCED 1 e 2) e con qualifica professionale o Diploma di scuola superiore (ISCED 3). Rilevante ed ampia l'azione svolta verso i gruppi più vulnerabili.

Tab. n. 8 Analisi della Condizione occupazionale FSE

Avviati	anno di avvio						Totale	Totale Regionale
	2012	%	2013	%	2014	%		
1 - Occupati	4.149	35%	3.852	33%	2.029	39%	10.030	46.125
1 - Occupati (autonomi)	2.291	20%	1.514	13%	1.076	21%	4.881	18.757
2 - Disoccupati	2.510	21%	2.347	20%	1.232	23%	6.089	24.640
2 - Disoccupati di lunga durata	1.061	9%	1.058	9%	798	15%	2.917	11.591
3 - Persone inattive	1.724	15%	3.064	26%	111	2%	4.899	26.849
Totale	11.735		11.835		5.246		28.816	127.962

Tab. n. 9 Analisi della Condizione occupazionale Altri Fondi

Avviati	anno di avvio						Totale
	2012	%	2013	%	2014	%	
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	1.436	13%	1.811	15%	1.684	11%	4.931
In cerca di prima occupazione	289	3%	289	2%	320	2%	898
Occupato alle dipendenze	5.000	44%	6.459	54%	8.258	55%	19.717
Occupato autonomo	3.968	35%	2.984	25%	3.936	26%	10.888
Persone inattive	583	5%	421	4%	850	6%	1.854
Totale complessivo	11.276		11.964		15.048		38.288

Tab. n. 10 Analisi per genere FSE

avv.	anno di avvio						Totale	Totale Regionale	
	2012	%	2013	%	2014	%			
M	6.355	54%	6.329	53%	2.558	49%	15.242	53%	65.581
F	5.380	46%	5.506	47%	2.688	51%	13.574	47%	54.211
Totale	11.735		11.835		5.246		28.816		119.792

Tab.n. 11 Analisi per genere Altri Fondi

avv.	anno di avvio						Totale
	2012	%	2013	%	2014	%	
Etichette di riga							
F	4.121	37%	3.138	26%	3.540	24%	10.799
M	7.155	63%	8.826	74%	11.508	76%	27.489
Totale complessivo	11.276		11.964		15.048		38.288

Tab. n. 12 Analisi per Fascia di Età FSE

Avviati	anno di avvio						Totale	Totale Regionale
	2012	%	2013	%	2014	%		
1- Giovani (15-24 anni)	2.827	24%	3.887	33%	664	13%	7.378	37.320
2- Adulti (25-54 anni)	8.245	70%	7.305	62%	4.191	80%	19.741	82.943
3- Anziani (55-64 anni)	663	6%	643	5%	391	7%	1.697	7.699
Totale	11.735		11.835		5.246		28.816	127.962

Tab. n. 13 Analisi fascia di età Altri Fondi

Avviati	anno di avvio						Totale complessivo
	2012	%	2013	%	2014	%	
Etichette di riga							
1- Giovani (15-24 anni)	1.542	14%	1.348	11%	1.816	12%	4.706
2- Adulti (25-54 anni)	8.507	75%	9.212	77%	10.640	71%	28.359
3- Anziani (55-64 anni)	1.227	11%	1.404	12%	2.592	17%	5.223
Totale complessivo	11.276		11.964		15.048		38.288

Tab. n. 14 Analisi del Titolo di studio FSE

Avviati	anno di avvio						Totale	Totale Regionale
	2012	%	2013	%	2014	%		
ISCED 1 e 2	4.690	40%	5.747	49%	1.779	34%	12.216	49.590
ISCED 3	5.133	44%	4.302	36%	2.487	47%	11.922	49.035
ISCED 4	9	0%	10	0%	8	0%	27	97
ISCED 5 e 6	1.903	16%	1.776	15%	972	19%	4.651	21.070
Totale	11.735		11.835		5.246		28.816	119.792

Tab. n. 15 Analisi per titolo di studio Altri Fondi

avv.	anno di avvio						Totale
	2012	%	2013	%	2014	%	
ISCED 1 e 2	4.197	37%	7.780	53%	7.578	50%	16.970
ISCED 3	5.325	47%	5.571	38%	6.221	41%	17.117
ISCED 4	13	0%	14	0%	8	0%	35
ISCED 5 e 6	1.741	15%	1.184	8%	1.241	8%	4.166
Totale complessivo	11.276		14.549		15.048		38.288

Nota 1 :

- ISCED 1 e 2** Licenza elementare
Licenza media inferiore
Nessun titolo
- ISCED 3** Diploma di scuola superiore di 2-3 anni che non consente l'iscrizione all'università
Diploma di scuola superiore di 4-5 che consente l'iscrizione all'università
Qualifica professionale di primo livello, eventualmente conseguita anche tramite apprendistato
Qualifica professionale di secondo livello, eventualmente conseguita anche tramite apprendistato
- ISCED 4** Certificato di Tecnico superiore (ifts)
- ISCED 5 e 6** Accademia di Belle Arti, Istituto Superiore Industrie Artistiche, Accademia di Arte Drammatica, Perfezionamento Accademia di Danza, Perfezionamento Conservatorio, perfezionamento Istituto di Musica Pareggiato, Scuola di Interpreti e Traduttori, Scuola di Archivistica, Paleogra e Diplomatica
Diploma di specializzazione
Diploma universitario o di scuola diretta fini speciali (vecchio ordinamento)
Dottorato di ricerca
Laurea di durata superiore ai tre anni (diploma di laurea vecchio ordinamento ovvero laurea specialistica nuovo ordinamento)
Laurea triennale (nuovo ordinamento)
Master post laurea specialistica o post laurea vecchio ordinamento (o master di secondo livello)
Master post laurea triennale (o master di I livello)
Specializzazione post laurea (specialistica)

Tab. n. 16 Analisi dei gruppi vulnerabili FSE

Avviati	anno di avvio						Totale	Totale Regionale
	2012	%	2013	%	2014	%		
2 - Migranti	452	19%	457	20%	118	7%	1.027	2.013
2a - Sinti/Rom	11	0%	2	0%		0%	13	53
3 - Persone disabili	436	18%	761	33%	447	28%	1.644	5.009
4 - Altro svantaggio	1.517	63%	1.120	48%	1.035	65%	3.672	8.524
Totale	2.416		2.340		1.600		6.356	15.599

Va segnalato inoltre che , solo negli anni Oltre ad una “lettura” dei dati ti tipo generale, come quella fin qui effettuata, è possibile un’altra “lettura incentrata nella ricerca delle differenze nel sistema della FP nelle ex -Province

Cercando di cogliere le principali specificità dei diversi territori ,occorre precisare che esse sono in parte non irrilevante legate alla diversa distribuzione delle tipologie di risorse (ad es. riguardo agli Assi FSE) effettuata dalla Regione fra le province, a partire da indicatori omogenei relativi al mercato del lavoro e alla composizione demografica dei diversi territori .

Per quanto riguarda il numero di attività realizzate attraverso FSE nel corso del triennio, si può osservare come i territori di Piacenza e Parma vedono una maggiore presenza di attività rivolte a fasce deboli , mentre a Reggio e Modena risultano numericamente più rilevanti quelle dedicate all’aumento dell’occupabilità per chi è alla ricerca di lavoro .

Tab. n. 17 Numero di attività avviate di FSE

Canale	2012	%	2013	%	2014	%	Totale complessivo	%
PC	112	20%	88	15%	40	17%	240	17,40%
FSE-1	46	8%	28	5%	5	2%	79	32,92%
FSE-2	19	3%	19	3%	6	2%	44	18,33%
FSE-3	47	8%	41	7%	29	12%	117	48,75%
PR	263	46%	255	45%	54	22%	572	41,48%
FSE-1	62	11%	45	8%	19	8%	126	22,03%
FSE-2	58	10%	129	23%	4	2%	191	33,39%
FSE-3	143	25%	81	14%	31	13%	255	44,58%
RE	81	14%	114	20%	63	26%	258	18,71%
FSE-1	35	6%	43	8%	39	16%	117	45,35%
FSE-2	20	4%	30	5%	15	6%	65	25,19%
FSE-3	26	5%	41	7%	9	4%	76	29,46%
MO	111	20%	113	20%	85	35%	309	22,41%
FSE-1	66	12%	57	10%	52	21%	175	56,63%
FSE-2	26	5%	27	5%	2	1%	55	17,80%
FSE-3	19	3%	29	5%	31	13%	79	25,57%
Totale complessivo	567		570		242		1.379	

Tab. n. 18 Numero di attività avviate NON di FSE

Canale	2012	%	2013	%	2014	%	Totale complessivo	%
PC	65	19%	42	15%	38	14%	145	16,31%
Attiv. Aut. Rich.	25	7%	36	13%	29	10%	90	62,07%
Dlgs 81/08	11	3%		0%		0%	11	7,59%
Form. Reg. non Fin.	6	2%		0%		0%	6	4,14%
Legge 236.1.c	6	2%		0%		0%	6	4,14%
Legge 53/00		0%		0%	9	3%	9	6,21%
Reg. (CE) n.1698/2005	17	5%	6	2%		0%	23	15,86%
PR	81	24%	90	33%	69	25%	240	27,00%
Altri Fondi Pubbl.		0%		0%	1	0%	1	0,42%
Attiv. Aut. Rich.	12	4%	35	13%	31	11%	78	32,50%
Dlgs 81/08	9	3%	4	1%	1	0%	14	5,83%
Form. Reg. non Fin.	12	4%	1	0%		0%	13	5,42%
FRD	36	11%	39	14%	24	9%	99	41,25%
Legge 236.1.c	6	2%	1	0%	2	1%	9	3,75%
Legge 53/00	3	1%	8	3%	10	4%	21	8,75%
Reg. (CE) n.1698/2005	3	1%	2	1%		0%	5	2,08%
RE	102	30%	61	23%	76	27%	239	26,88%
Altri Fondi Pubbl.		0%	1	0%		0%	1	0,42%
Attiv. Aut. Rich.	23	7%	43	16%	38	14%	104	43,51%
Dlgs 81/08	11	3%		0%		0%	11	4,60%
Form. Reg. non Fin.	9	3%		0%		0%	9	3,77%
FRD	12	4%	12	4%	12	4%	36	15,06%
Legge 144/99	1	0%		0%		0%	1	0,42%
Legge 236.1.c	30	9%		0%		0%	30	12,55%
Legge 53/00	12	4%	5	2%	26	9%	43	17,99%
Reg. (CE) n.1698/2005	4	1%		0%		0%	4	1,67%
MO	92	27%	78	29%	95	34%	265	29,81%
Altri Fondi Pubbl.	1	0%		0%		0%	1	0,38%
Attiv. Aut. Rich.	35	10%	62	23%	63	23%	160	60,38%
Dlgs 81/08	12	4%		0%		0%	12	4,53%
FEI-1		0%		0%	1	0%	1	0,38%
FEI-2		0%	1	0%		0%	1	0,38%
Form. Reg. non Fin.	23	7%		0%		0%	23	8,68%
FRD	1	0%		0%	1	0%	2	0,75%
Legge 144/99	1	0%		0%		0%	1	0,38%
Legge 53/00	5	1%	14	5%	30	11%	49	18,49%
Reg. (CE) n.1698/2005	14	4%	1	0%		0%	15	5,66%
Totale complessivo	340		271		278		889	

Per quanto riguarda invece la condizione occupazionale, si rileva, all'interno di un quadro abbastanza omogeneo, una minore presenza a Piacenza di occupati autonomi nelle attività finanziate dal FSE, compensata però da una loro presenza più significativa in attività finanziate da altri fondi; a Parma e Reggio Emilia, inoltre, si evidenzia una minore partecipazione di disoccupati di lunga durata.