

# **EQUAL “La costa della conoscenza”**

## **Report sull’esperienza della PROVINCIA DI GROSSETO**

### **INDICE**

<b>Presentazione .....</b>	<b>pag. 2</b>
<b>1. Le specificità dell’economia territoriale di Grosseto e gli obiettivi del progetto locale .....</b>	<b>pag. 3</b>
<b>2. La composizione del partenariato locale .....</b>	<b>pag. 4</b>
<b>3. L’articolazione delle attività progettuali: la Provincia di Grosseto; il COAP – azienda speciale della Camera di Commercio; le associazioni sindacali dell’agricoltura (Unione Provinciale Agricoltori/Confederazione Italiana Agricoltori/ Coldiretti) .....</b>	<b>pag. 5</b>
<b>4. La descrizione delle attività realizzate.....</b>	<b>pag. 6</b>
<b>4.1 La Provincia di Grosseto.....</b>	<b>pag. 6</b>
<b>4.2 Il C.O.A.P.....</b>	<b>pag. 25</b>
<b>4.3 Le organizzazioni di categoria.....</b>	<b>pag. 32</b>
<b>4.3.1 L’esperienza di Confagricoltura.....</b>	<b>pag. 33</b>
<b>4.3.2 L’esperienza di Coldiretti.....</b>	<b>pag. 36</b>
<b>4.3.3 L’esperienza di Confederazione Italiana Agricoltori</b>	<b>pag. 39</b>
<b>5. Le attività di cooperazione transnazionale.....</b>	<b>pag. 47</b>
<b>6. Conclusioni.....</b>	<b>pag. 58</b>

## Presentazione

L'esperienza del partenariato maturato nell'ambito della FASE I dell'iniziativa EQUAL è stato determinante per definire in maniera efficace la nuova impostazione delle attività progettuali, ma soprattutto per consolidare la collaborazione di rete precedentemente avviata e sperimentata. La messa in comune di idee e la condivisione di modalità di risoluzione operativa costituiscono il risultato principale dei progetti di rete complessi e diversamente articolati sui diversi territori periferici.

La collaborazione delle cinque Province della fascia costiera toscana e l'attivazione di ulteriori partenariati locali è stato un interessante banco di prova sul quale si sono incontrate, e spesso anche scontrate, le strategie di intervento, le priorità e le modalità di declinazione attiva. Ogni Provincia ha focalizzato le proprie attività su un settore caratterizzante dell'economia locale, e la Provincia di Grosseto, nel rispetto della vocazione produttiva territoriale, è intervenuta nel comparto agricolo, cogliendo anche l'occasione di avvicinare ulteriormente il settore all'operato dei Centri per l'Impiego.

Il punto di osservazione privilegiato del partenariato ha permesso di rafforzare la convinzione della necessità di intervenire sulla "crescita della persona", come chiave indispensabile per innescare processi di sviluppo permanenti, finalizzati a:

- attivare il dinamismo di un'agricoltura di alto profilo, introducendo e rafforzando l'importanza del principio della "cultura della qualità" destinata agli uomini e alle produzioni;
- superare gli schemi dell'agricoltura tradizionale, dove i metodi tradizionali costituiscono le solide fondamenta di un nuovo modello evolutivo di agricoltura, capace di misurarsi in maniera competitiva;
- mantenere e incrementare la qualità produttiva mediante l'utilizzo di una "manodopera nuova" che non viene più reperita sul mercato locale;
- attivare "soluzioni interpretative leggere" dal punto di vista procedurale e attuativo.

E' necessario quindi porre la formazione professionale quale elemento portante capace di relazionarsi con i "nuovi arrivati": una formazione professionale duttile, accogliente e capace di innovare i sistemi imprenditoriali.

*Cinzia Tacconi*  
*Assessore alle Politiche Sociali e del Lavoro*  
*e alle Pari Opportunità*  
*della Provincia di Grosseto*

## **1. Le specificità dell'economia territoriale di Grosseto e gli obiettivi del progetto locale**

I caratteri socio-economici della provincia di Grosseto corrispondono all'interpretazione dello *sviluppo rurale* definita dall'Unione Europea: le particolarità del tessuto culturale, economico e sociale, la pluralità di attività e la varietà di paesaggi sono infatti elementi propri di questo territorio. Un primo tratto caratterizzante è quello della presenza di sistemi ambientali molto differenziati tra loro, che definiscono una ricchezza e una varietà di ambienti di eccezionale complessità, nei quali comunque ben evidente è l'azione dell'uomo che ha costituito un fondamentale fattore della costruzione del paesaggio: in questo senso fondamentale è stato il ruolo delle attività agricole, a cui nel nostro secolo si sono affiancati gli insediamenti civili e produttivi.

Il settore più rappresentato in termini di numerosità di imprese è quello primario, con 10.332 imprese attive, equivalenti al 37,4% del totale della provincia; quasi il 21% delle imprese afferisce al settore del commercio e più del 12% del totale a quello delle costruzioni. Le imprese del manifatturiero incidono per il 7%, mentre quelle dell'aggregato delle attività immobiliari, noleggio, informatica e ricerca per il 7,5%.

Il settore agricolo è un elemento fortemente caratterizzante il quadro produttivo di Grosseto, rispetto al peso limitato che il settore riveste a livello di Toscana o di Italia. A testimonianza di ciò, anche lo scarto tra la percentuale di imprese del primario presenti nella provincia e quella relativa agli altri due aggregati territoriali è molto più ampio di quanto rilevato per gli altri settori. Infatti, analizzando il secondo settore della provincia per importanza, quello delle attività commerciali, la concentrazione di imprese commerciali nell'area grossetana è inferiore di 6-7 punti percentuali a quella relativa alla regione o all'intero Paese; lo stesso accade per il settore delle costruzioni e per quello manifatturiero, per i quali le percentuali per Italia e Toscana sono sempre più allineate tra loro e superiori rispetto a quelle relative alla provincia.

***La scelta tematica di intervento della Provincia è avvenuta, appunto, tenendo presente la specificità dell'economia locale, fortemente***

***caratterizzata da un comparto agricolo vivacissimo e strutturalmente fragile, composto prevalentemente da micro-imprese, che esprimono bisogni formativi molto interessanti sul versante dell'adattabilità lavorativa.***

## **2. La composizione del partenariato locale**

Il partenariato della Provincia di Grosseto è articolato su due livelli: i partner attivi e i partner di rete.

### **Partner attivi:**

- Provincia di Grosseto
- Associazione Provinciale Col diretti Grosseto
- Unione Provinciale Agricoltori Grosseto
- Confederazione Italiana Agricoltori Grosseto
- C.O.A.P. ( Centro Orientamento e Aggiornamento Professionale – Azienda Speciale della Camera di Commercio di Grosseto)

I partner attivi del progetto hanno agito a livello locale e hanno realizzato le attività specifiche individuate per i rispettivi ambiti e settori economici di riferimento; hanno svolto un ruolo di sensibilizzazione e animazione delle imprese e degli imprenditori, di identificazione dei fabbisogni formativi degli occupati e di individuazione dei profili professionali più spendibili. I partner attivi hanno partecipato direttamente o attraverso proprie strutture di servizio e/o agenzie formative alla programmazione e all'erogazione della formazione continua.

### **Partner di rete:**

- Camera di Commercio
- Comunità Montana Amiata Grossetano
- Comunità Montana Colline del Fiora
- Comunità Montana Colline Metallifere
- Strada dei sapori del Montereccio di Massa Marittima
- Strada del Vino Montecucco e dei Sapori d'Amiata
- Strada del Vino e dei Sapori Colli di Maremma

I partner di rete hanno fornito un supporto informativo territoriale, rappresentando un valido collegamento capillare nelle aree periferiche per facilitare la circolazione delle informazioni e il raccordo con la periferia per l'emersione dei fabbisogni aziendali.

### **3. L'articolazione delle attività progettuali**

La particolarità dell'approccio innovativo dell' Programma Equal, che interviene in maniera declinata sui territori periferici dell'Unione Europea con interventi sollecitati con una strategia bottom-up, ha determinato la costituzione di un gruppo di coordinamento operativo dedicato all'implementazione delle attività progettuali, che ha lavorato in stretto contatto con gli uffici provinciali e integrando in maniera armonica le rispettive attività. L'obiettivo di questo sforzo organizzativo mirava all'arricchimento del valore aggiunto dell'offerta dei Centri per l'Impiego e delle Associazioni di Categoria, e all'articolazione più dinamica e duttile delle attività, evitando, per quanto possibile, il frazionamento e la discontinuità dei servizi offerti.

Le attività locali sono state organizzate su quattro livelli:

*a) governance strategica di progetto*

**Provincia di Grosseto:** assessorato competente

*b) gestione e sviluppo delle attività*

**Gruppo Tecnico permanente** composto da:

- il coordinatore
- il referente tecnico della Provincia di Grosseto
- un referente per ogni partner

*c) realizzazione delle attività*

**Provincia di Grosseto**

- coordinamento, supervisione e controllo
- azioni di sistema
- individuazione dei settori target
- analisi del mercato del lavoro
- orientamento e bilancio di competenze
- piani settoriali di formazione sperimentale
- monitoraggio e autovalutazione

**C.O.A.P.**

- analisi e individuazione dei fabbisogni aziendali
- indagini esplorative
- partecipazione alla definizione dei piani formativi individualizzati

### **Associazioni sindacali settoriali**

- supporto all'analisi dei fabbisogni formativi
- orientamento dei lavoratori
- supporto al perfezionamento dei piani formativi individualizzati
- organizzazione e somministrazione di "pacchetti formativi"
- tutoring

#### d) la cooperazione transnazionale

- coordinamento del gruppo di lavoro delle cinque Province della Toscana
- studio e ricerca (analisi comparativa delle esperienze dei Paesi coinvolti, partecipazione a gruppi di studio transnazionali; scambi di esperti, staff e beneficiari finali)
- diffusione e informazione (meeting; workshop; convegni)
- supporto alla elaborazione e somministrazione di inquiry form ai soggetti target
- monitoraggio e valutazione (individuazione degli indicatori quantitativi, di processo e di risultato)
- supporto all'elaborazione del report di progetto M2E

## **4. Descrizione delle attività realizzate**

Le attività progettuali si sono articolate secondo un Piano di Attività, dove ogni soggetto ha "animato" un segmento di iniziative per il raggiungimento di obiettivi di primo e secondo livello.

### **4.1 La Provincia di Grosseto**

L'Amministrazione provinciale, a seguito di un'indagine di approfondimento sui fabbisogni rilevati nell'ambito dei servizi attivati dall'Ente stesso e collegati alle finalità del progetto, ha implementato i seguenti servizi e/o attività:

I. **potenziamento del servizio informativo per gli immigrati** da realizzarsi presso lo sportello del Centro per l'Impiego di Grosseto;

II. **potenziamento del servizio informativo per le donne** da realizzarsi presso i cinque sportelli del Centro per l'Impiego dislocati sul territorio provinciale e realizzazione di materiale didattico e orientativo (depliant informativi);

III. **attività di comunicazione** sul potenziamento dei servizi attivati.

***Azione I: potenziamento del servizio informativo per gli immigrati da realizzarsi presso lo sportello del Centro per l'Impiego di Grosseto***

Le attività finalizzate al potenziamento del servizio informativo per gli immigrati, presente presso il Centro dell'Impiego della Provincia di Grosseto, sono state realizzate mediante l'attivazione di rapporti di collaborazione con personale qualificato incaricato di informare, supportare e orientare gli immigrati e le imprese che gli accolgono, in particolare:

- per gli occupati, inoccupati/disoccupati e utenti in situazione di emergenza occupazionale (donne e personale in mobilità):
  - accoglienza e informazioni sulle problematiche legate al lavoro degli stranieri in Italia
  - servizi di mediazione linguistico-culturale per etnie macedoni, cosovari, albanesi
  - consulenza per il ricollocamento lavorativo
  - attività di informazione agli utenti stranieri per i colloqui di I° livello, obbligo formativo, pre-selezione, Legge 181, informazione su attività di Formazione Professionale.
  - servizi di supporto nella ricerca di nuove e/o diverse attività lavorative
  
- per le imprese accoglienti:
  - accoglienza e informazioni sulle procedure per l'assunzione di cittadini non comunitari
  - servizi di mediazione linguistico-culturale
  - attività di accompagnamento sul luogo di lavoro
  - consulenza legale sul lavoro degli immigrati
  - attività di rete sul territorio con: Servizi Sociali, Associazioni di Categoria, Imprese / Imprese Sociali, Sportello Unico della Questura.

Lo Sportello Infoimmigrati è un servizio integrato istituito presso il Servizio Centro Impiego. E' finalizzato ad accogliere soggetti immigrati extracomunitari e a mettere a disposizione informazioni e contatti utili agli individui in cerca di lavoro. L'accesso e il contatto continuo con il Servizio permette di cogliere e analizzare i diversi bisogni che si manifestano nella condizione di marginalità lavorativa e sociale e ad individuare percorsi di accompagnamento alla formazione e al lavoro.

Il Servizio si integra pienamente e funge anche da "filtro" verso i servizi di consulenza già presenti all'interno del C.I., la presenza di una persona ad hoc abbatte quel senso di "spaesamento" che spesso scoraggia l'accesso ai servizi da parte della persona straniera, facilita occasioni di incontro e confronto tra i diversi soggetti stranieri e tra i soggetti stranieri e la rete di servizi presenti sul territorio. La persona è incoraggiata ad autopromuoversi con i potenziali datori di lavoro attraverso il rinvio al servizio di preselezione. L'accompagnamento sul luogo di lavoro per i colloqui di selezione e/o inserimento lavorativo "rassicurano" sia il datore di lavoro che la persona straniera, facilitando i rapporti con il "diverso" e con il "nuovo".

Il dinamismo della domanda di lavoro dell'economia grossetana verso la manodopera extracomunitaria ha espresso una crescita continua e piuttosto sostenuta del numero di avviamenti al lavoro avvenuti nell'arco degli ultimi 5 anni, che sta facendo raggiungere alla Provincia di Grosseto una percentuale di lavoratori extracomunitari simile a quella media della Toscana (Irpel su rilevazione ORML, e Consiel, Rapporti dell'Osservatorio per le Politiche Sociali della Provincia di Grosseto, Provincia di Grosseto, 2000). Dall'ultima ricerca effettuata sulla condizione professionale degli extracomunitari a Grosseto (Simurg per Provincia di Grosseto, 2002) e dai dati più recenti della CCIAA, emerge il fatto, diffuso in tutta Italia, che il dato sugli iscritti al collocamento rappresenta ancora solo una parte degli extracomunitari in cerca di lavoro, sia a causa della quota di irregolari, sia perché possono esserci delle difficoltà di accesso ai servizi per l'impiego legati alla lingua o alla incomprensione dei meccanismi burocratici italiani. Ecco che con le finalità di avvicinamento alle strutture e ai servizi della Provincia, e in un'ottica di aiuto all'emersione, si inserisce l'utilità dell'intervento di supporto e di mediazione presso il Centro per l'Impiego, che è stato erogato a una parte consistente degli utenti extracomunitari transitati (ben 576 interventi su un numero di lavoratori



registrati presso il Centro di Grosseto pari a circa 1.000 rappresenta oltre il 50%). In particolare, la misura, incoraggiando mediazione, accoglienza, informazione, ha consentito di porre le basi per un maggiore utilizzo dei Servizi per l'Impiego avvicinando una fascia di offerta di lavoro che in precedenza non frequentava i servizi dei Centri Impiego: il settore agricolo, il commercio ambulante, l'edilizia, ma soprattutto il lavoro domestico e di assistenza domiciliare, incoraggiando anche i datori di lavoro ad effettuare ricerche di personale attraverso il servizio di preselezione.

### **LE ATTIVITA' SVOLTE: modalità operative**

La consulenza e l'accompagnamento al lavoro di soggetti immigrati si sono esplicitate in una serie di attività sia all'interno sia al di fuori della struttura del Servizio Centro Impiego.

All'interno della struttura: prima accoglienza, supporto nella comunicazione per i colloqui di I° livello, obbligo formativo, pre-selezione, Legge 181, informazioni, opportunità formative, attività di rete sul territorio con i Servizi Sociali, le associazioni di Categoria e le Imprese / Imprese Sociali. Rinvio al servizio da parte dei consulenti di I° livello dei Centri Impiego per gli stranieri che hanno difficoltà di comprensione della lingua italiana e/o di interpretazione/comprendimento della modulistica da compilare (es: rinnovo documentazioni ricongiungimento dei familiari, curriculum, iscrizione L. 181).

All'esterno della struttura: accompagnamento ai colloqui di selezione con le aziende/accompagnamento al lavoro; accompagnamento sul luogo di lavoro o presso gli uffici/servizi che si trovano sul territorio.

Nella tabella di seguito sono riportati i dati quantitativi dell'utenza sulla base delle caratteristiche di provenienza e di genere<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Dati aggiornati ad Aprile 2008

**SOGGETTI CHE  
HANNO AVUTO  
ACCESSO ALLO  
SPORTELLLO**

UTENTI UOMINI	339
UTENTI DONNE	256
totali	595

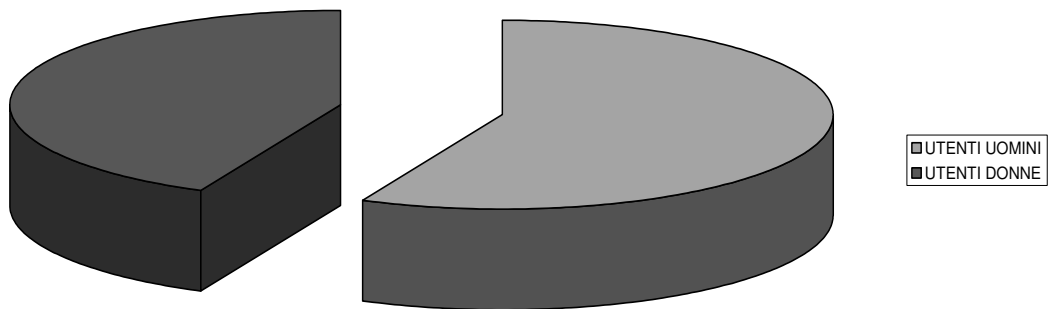
**SOGGETTI INSERITI A  
LAVORO**

UOMINI INSERITI	8
DONNE INSERITE	10
totali	18

NAZIONALITA'	PRESENZE AL				TOTALI
	06-03-08	AL 22-12	AL 31-12	AL 06-03-08	
Albania	114	10	12	8	144
Romania	102	18	6	5	131
Polonia	37	4	3		44
Marocco	35	6	2	1	44
Tunisia	29	1			30
Moldavia	27	2	1	3	33
Ucraina	15	4	2		21
Macedonia	14	5	1	1	21
Cosovo	10		3	1	14
Bulgaria	12	3	2		17
Bielorussia	8				8
Turchia	7				7
Equador	5	2		1	8
Senegal	5	1		4	10
Srilanka	4				4
Argentina	6				6
Repubblica Domenicana	4			1	5
Filippine	3				3
Bangladesh	3				3
Cuba	3				3
Armenia	2				2
Brasile	2		3		5
Egitto	2				2
Isola	1				1
di Mauritius	2	1			3
Santo Domingo	1				1
Perù	1				1
Israele	1				1
Tailandia	1	2			3
India	1				1
Eritrea	1				1
Etiopia	1				1
Costa d'Avorio	1				1
Cile	1				1
Honduras	1		1	2	4

Uzbekistan		2		2
Nicaragua		1	2	3
El Salvador	1	1		3
Columbia	3			3
TOTALI	466	63	38	<b>595</b>

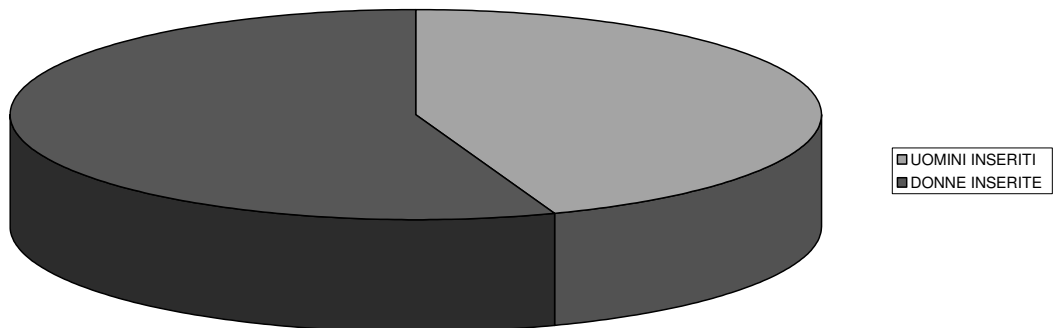
GENERE UTENTI



*Fig. . 1*

1

GENERE UTENTI INSERITI



*Fig. . 2*

***Azione II: potenziamento del servizio informativo per le donne da realizzarsi presso i cinque sportelli del Centro per l'Impiego dislocati sul territorio provinciale e realizzazione di materiale didattico e orientativo (depliant informativi)***

Le attività finalizzate al potenziamento del servizio informativo per le donne sono state realizzate presso i cinque sportelli del Centro per l'Impiego presenti nel territorio provinciale mediante l'attivazione di rapporti di collaborazione con personale specialistico.

L'erogazione della consulenza di orientamento volta all'adattabilità e al ricollocamento delle lavoratrici è stata realizzata attraverso percorsi formativi e di outplacement (individuale e di gruppo) con l'obiettivo di:

- aumentare l'occupabilità dell'utenza tramite la buona formazione dell'obiettivo professionale;
- migliorare l'accesso alle fonti informative sul mercato locale;
- svolgere consulenza per la ricerca attiva del lavoro dipendente e autonomo;
- fornire supporto individuale nella ricerca e nel contatto con le aziende della potenziale domanda di lavoro.

**COUNSELLING E ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO PER DONNE IN FASE DI CAMBIAMENTO DI OCCUPAZIONE, EMERGENZA LAVORATIVA, RIENTRO NEL MERCATO DEL LAVORO E IN ESUBERO / MOBILITA' PRESSO I CENTRI IMPIEGO DELLA PROVINCIA DI GROSSETO**

**a) AZIONI PREVISTE**

L'attività svolta è consistita in Counselling - Consulenza di accompagnamento al lavoro tramite metodologie di outplacement e coaching occupazionale per donne in fase di cambiamento occupazionale, emergenza lavorativa, in rientro nel mercato e in esubero/mobilità, erogato in forma individuale e con il supporto di azioni di outplacement in gruppo.

L'attivazione di consulenza per il cambiamento lavorativo e il ricollocamento ha utilizzato metodologie di outplacement e coaching di gruppo e personalizzato, tesa alla motivazione e al supporto nella ricerca di una nuova situazione occupazionale di utenti occupate e in situazione di emergenza occupazionale (donne e personale in mobilità).

La consulenza avviene nei locali dei Centri Impiego.

TABELLA delle FASI

	<b>Descrizione delle azioni</b>	<b>Risultati attesi</b>	<b>Metodologie e risorse coinvolte</b>
1 INFORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DELL'UTENZA	Messa in atto della pubblicizzazione. Gli operatori dei Centri Impiego vengono aggiornati sulle specifiche modalità di attuazione dell'intervento	Adeguata informazione sulle risorse orientative dei Centri. Reclutamento dell'utenza. Presentazione alle Associazioni datoriali e Sindacati	dott. Nicola Giaconi Consulenti e operatori UTI. Riunione per approvazione di modalità e contenuti del progetto.
2 MONITORAGGIO DEL PROGETTO	Durante lo svolgimento del progetto vengono monitorate le seguenti caratteristiche: - affluenza; - comunicazione all'utenza nei Centri; - integrazione con i Servizi per l'Impiego (offerte di lavoro, offerta formativa della Provincia); - inserimento in Idol	Controllare lo svolgimento del Progetto e sviluppare la sinergia con le altre attività consulenziali e informative dei Centri. Verifica e monitoraggio dell'intervento, che sarà oggetto del Rapporto Finale.	dott. Nicola Giaconi Consulenti e operatori. Reporting alla Provincia di Grosseto e a Provincia di Livorno Sviluppo
3 MATERIALI	Creazione del materiale di orientamento e bilancio delle competenze.	Fornire ai partecipanti la possibilità di acquisire il "sapere" relativo al percorso di ricollocamento, e il materiale di esercitazione e di bilancio delle competenze per le azioni di ricollocamento e di miglioramento della propria situazione lavorativa.	dott. Nicola Giaconi
4 ATTIVITA' CONSULENZIALE	Erogazione della consulenza. Vengono fissati di volta in volta gli appuntamenti per il coaching successivo (JOB CLUB).	I disoccupati, sulla base dei bisogni orientativi e di supporto al self-placement, beneficiano di consulenza di outplacement, eventualmente anche in gruppo al fine di sviluppare le competenze legate all'employability:	dott. Nicola Giaconi

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- apprendere le tecniche di autovalutazione di base (bilancio delle risorse) finalizzate alla definizione di un progetto professionale;</li> <li>- acquisire elementi per la comprensione dei meccanismi che regolano l'ingresso nel mercato del lavoro e le tecniche di ricerca del lavoro;</li> <li>- acquisire la capacità di gestire l'informazione di tipo personalizzato;</li> <li>- affinare le capacità di comunicazione e negoziazione in sede di colloquio di lavoro;</li> <li>- confrontarsi con i "colleghi" cercatori di lavoro sui casi incontrati;</li> <li>- mettere in comune e condividere metodi, intuizioni, soluzioni e contatti (social networking);</li> <li>- concordare dei colloqui di approfondimento individuale</li> </ul>	
5 RAPPORTO FINALE	Redazione del Rapporto finale	<p>Il Rapporto finale intende discutere;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il contributo del progetto alle finalità del Centro per l'Impiego, in particolare alla funzione accoglienza-consulenza;</li> <li>- la collocazione del progetto in rapporto alla funzione complessiva di accoglienza;</li> <li>- congruenza delle risorse umane, logistiche e informative necessarie per una adeguata offerta di formazione orientativa;</li> <li>- efficacia delle modalità di informazione e pubblicizzazione del servizio;</li> <li>- efficacia psicosociale e lavorativa dell'orientamento in gruppo, in particolare per le fasce in emergenza occupazionale;</li> <li>- raccomandazioni progettuali.</li> </ul>	Dott. Nicola Giaconi Report alla Provincia di Grosseto ed a Provincia di Livorno Sviluppo

## **b) CARATTERISTICHE QUANTITATIVE DELL'UTENZA**

Qui di seguito diamo una rappresentazione quantitativa dell'utenza sulla base delle caratteristiche di appartenenza alle diverse situazioni occupazionali, del settore di appartenenza/provenienza, per età e titolo di studio.

L'intervento alla scadenza di marzo 2008 ha interessato 132 donne in tutto, che per la quasi totalità sono state coinvolte nel progetto attraverso i Centri per l'Impiego, dei quali sono state utenti per finalità diverse e con differenti modalità: ricerca di informazioni, ricerca di un lavoro attraverso il servizio di preselezione, colloqui periodici previsti dalla L. 181, colloqui di coerenza per la richiesta di voucher formativi, colloqui di verifica periodica previsti dalla carta ILA.

**TIPOLOGIA DELLE UTENZE**

Cambiamento occupazionale	24
Ricerca lavoro per emergenza occupazionale	23
Rientro nel mercato del lavoro	77
Esubero - Mobilità	8
totale	132

**SETTORE DI PROVENIENZA**

Agricoltura	4
Turismo	44
Altri servizi	66
Manifatturiero	18
totale	132

**ETA'**

18-29	19
29-40	74
40-50	26
over 50	13
totale	132

**TITOLO DI STUDIO**

licenza media	67
diploma	52
laurea	13
totale	132

**FUNZIONE**

Operaia	70
Impiegata	56
Ruoli direttivi	6
totale	132



Grafico per settore:

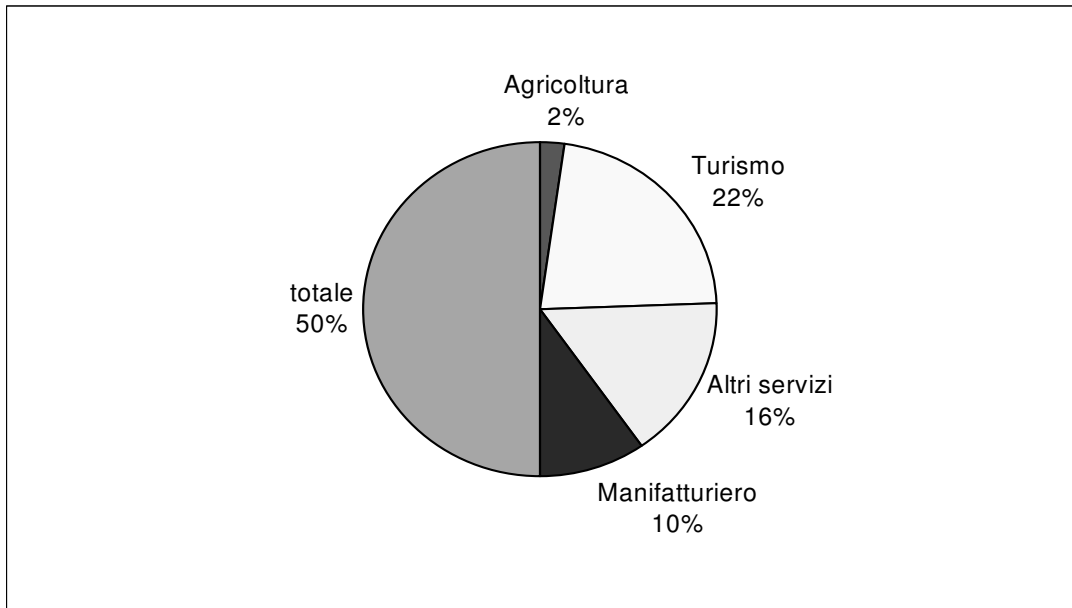
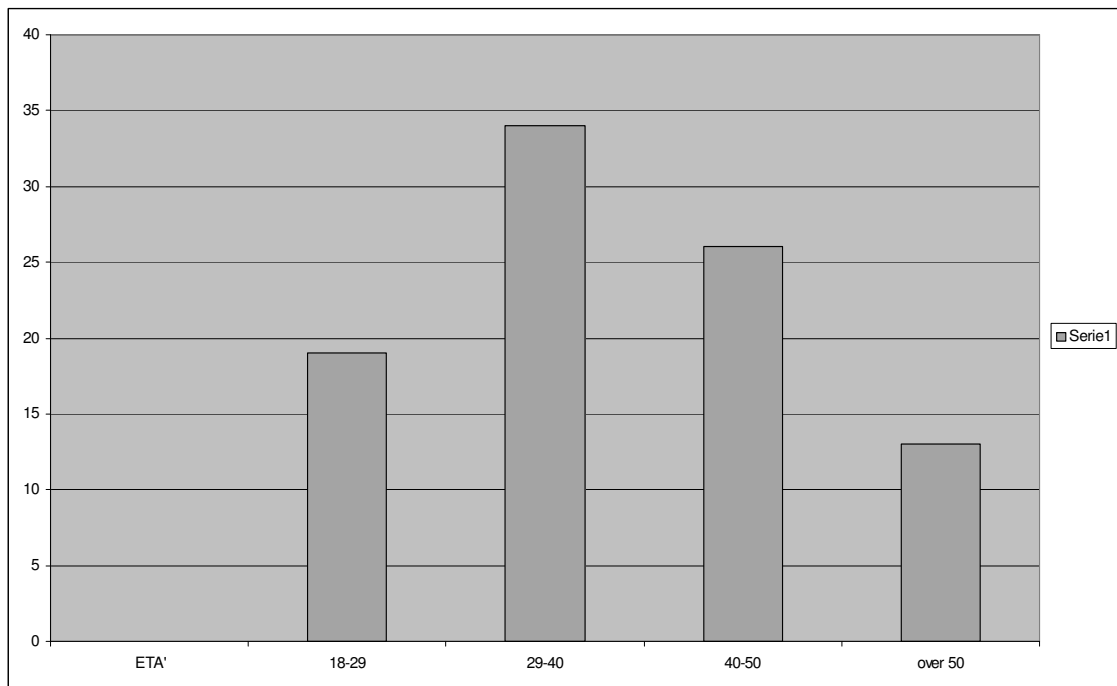


Grafico per età:



## **c) VALUTAZIONE DEL GRADIMENTO E DELL'EFFICACIA IMMEDIATA DEL PERCORSO DI CONSULENZA**

### **METODOLOGIA DELLA VALUTAZIONE**

A fine percorso di consulenza è stato discusso, tramite restituzione individuale e tramite condivisione in aula delle proprie decisioni individuali per il percorso in gruppo, la propria posizione rispetto all'evoluzione della propria vita lavorativa / formativa analizzando 3 aree:

- 1) Conoscere le proprie capacità e organizzarle in più obiettivi professionali-formativi coerenti
- 2) Conoscere le regole dell'accesso al mercato del lavoro e delle fonti informative sugli obiettivi professionali individuali
- 3) Passare all'azione per inserirsi efficacemente nel mercato, utilizzando strategie opportune di comunicazione.

### **OBIETTIVI DELLA VALUTAZIONE FINALE**

La valutazione individuale fatta dal consulente insieme alla singola utente ha voluto fotografare il cambiamento nelle utenti nel corso del processo di consulenza: tale cambiamento è stato inteso nei confronti della propria capacità di autovalutarsi e di disegnare un obiettivo professionale (AREA 1), della propria capacità di informarsi e di cogliere le opportunità, anche latenti, del mercato del lavoro locale (AREA 2), di attivarsi utilizzando tutti i metodi più efficaci per proporsi e ottenere una occupazione (AREA 3).

Tali cambiamenti interessano, a livello cognitivo e comportamentale, le aree del proprio sapere (le semplici conoscenze), ma soprattutto l'area degli atteggiamenti e dei comportamenti, avendo interventi di questo tipo l'obiettivo di potenziare in breve tempo le capacità e le competenze (il saper fare e il modo di essere, secondo la "vecchia" terminologia) degli utenti nei confronti del compito di progettarsi una vita lavorativa coerente con il proprio sistema di valori, e perseguibile attraverso azioni successive finalizzate.

Riportiamo quindi area per area la differenza riscontrata tra autovalutazione in entrata e in uscita, per trarne alcune conclusioni in termini di efficacia immediata dell'intervento.

## **AREA A: CONOSCERE LE PROPRIE CAPACITA' E DISEGNARE PIU' OBIETTIVI PROFESSIONALI**

In questa area verifichiamo come i cambiamenti siano stati più vistosi e la consapevolezza degli utenti appaia aumentata; il 89% degli utenti, a fine intervento, è in grado di formulare ed esprimere 2 o più obiettivi professionali, a breve e medio termine, contro il 35% iniziale che ha espresso intenzioni, se non vaghe, per lo meno stereotipe o ancora legate a professionalità "tipo" legate ai recenti studi o lavori avuti.

Le professionalità previste dalle utenti in prima battuta sono riconducibili a 3 fonti primarie:

**1) il gruppo dei pari** (amici e compagni di lavoro o studi);

**2) i mass-media**, in particolare televisione e pubblicitaria stagionale in materia di mercato del lavoro: solo il 10% delle utenti ha presentato obiettivi professionali ispirati dalla lettura o conoscenza personale di settori specifici.

**3) la famiglia**: in presenza di classi sociali medio alte, di scolarità alta e di genitori imprenditori il panorama lavorativo dell'utente si presenta più variegato.

*metodologia di rilevamento: restituzione finale durante il counselling di outplacement*

## **LE CAPACITA'**

Le proprie capacità sono gli ingredienti per la costruzione di percorsi di lavoro e di vita più liberi e motivanti, insieme ai valori, all'ambiente desiderato e ai settori merceologici di preferenza.

L'enfasi data alla skill analysis (o bilancio delle competenze) all'interno del percorso più ampio di autovalutazione è giustificata dai seguenti motivi:

- 1) usualmente l'individuo non è cosciente delle proprie capacità;
- 2) l'individuo non ritiene di poterne apprendere molte altre, vincolato da ipotesi psicologiche peraltro confutate da anni (la cosiddetta "paralisi innatista");
- 3) l'individuo è raramente in grado di combinare creativamente le proprie capacità in progetti di vita e di lavoro.

Tali temi sono approfonditi nel materiale didattico di bilancio delle risorse preparato per il Progetto.

Per quanto concerne le proprie capacità, il confronto entrata - uscita ci fornisce indicazioni di una migliore individuazione dei propri punti di forza e di debolezza in tutti i partecipanti (100%), soprattutto in termini di abbondanza di caratteristiche del proprio "io professionale" percepite rispetto all'inizio corso. Infatti la propria autovalutazione iniziale nei casi migliori (30%) evidenzia una conoscenza di sé che si esprime con un massimo di 2-3 aggettivi: nei casi peggiori (15%) con l'assenza totale di risposte.

*metodologia di rilevamento: restituzione finale durante il counseling di outplacement*

## **AREA B: CONOSCERE IL MONDO DEL LAVORO**

A parte un percentuale di assenza di risposte in entrata (15%), si conferma anche per l'area in oggetto un forte disorientamento iniziale: il 60% delle risposte non va oltre l'elencazione di 1 - 2 caratteristiche del lavoro ricercato. A proposito della qualità delle risposte in entrata, notiamo come nel 60% dei casi la/le risposte siano connotate da imprecisione, vaghezza, scarsa definizione nell'uso di termini relativi al mondo del lavoro, mentre nel 30% dei casi siano presenti forti stereotipi e la presenza massiccia di una motivazione al lavoro ancora "scolastica" ("la possibilità di imparare"), soprattutto per i soggetti più giovani.

Il problema che qui si pone è comune a tutti i passaggi lavoro-lavoro e disoccupazione-lavoro, in cui l'obiettivo professionale non sia stato fatto oggetto di riflessione concreta. Si notano infatti forti differenze con le utenti che hanno una maturità professionale, legata ad un mix di età e competenza/potenziale esperita in

lavori a maggiore qualificazione, per il grado maggiore di realismo e maturità nei confronti del mondo del lavoro, altrimenti visto attraverso le deformazioni dei mass-media e degli stereotipi.

***Ecco che la maggioranza delle utenti si immette o re-immette nella ricerca del lavoro in un modo che ha tutte le caratteristiche per frustrarli alle prime risposte negative dei datori di lavoro.*** La modalità di presentazione dei partecipanti e' essenzialmente passiva, nel senso che più che "offrirsi" per una attività con le proprie capacità utilizzabili, si tende a "elemosinare" un reddito attraverso un impiego. Di fronte a tale richiesta il mercato del lavoro tende a emarginare il disoccupato non in quanto tale, ma in quanto scarsamente propositivo e bisognoso di ulteriore formazione pratica alle capacità lavorative trasversali.

Gli interventi di orientamento e ricerca del lavoro, di cui al presente Progetto Equal vogliono essere un contributo alla risoluzione di questo particolare aspetto della disoccupazione, caratterizzato, in sintesi, da scarsa valutazione del proprio saper fare



*metodologia di rilevamento: restituzione finale durante il counselling di outplacement*

## **AREA C: INSERIRSI NEL MONDO DEL LAVORO**

Le formulazioni delle utenti relativamente alla propria possibilità di cercare un lavoro possono essere suddivise nelle seguenti tipologie:

a) il raggiungimento di una mentalità strategica (la consapevolezza della ricerca del lavoro come una attività "per obiettivi successivi");

b) il riconoscimento dell'utilità di un lavoro preliminare di valutazione delle proprie potenzialità per formulare una idea del proprio futuro in termini di "progetto";

c) la consapevolezza dell'esistenza di più modi per raggiungere il lavoro, non più legati solo ed esclusivamente a un'idea di "posto fisso e immutabile", ma anche alla possibilità di altre forme di collaborazione, anche precaria inizialmente, fino ad arrivare a qualche caso di progetto di autoimprenditorialità.

A fine consulenza possiamo indicare come almeno il 74% delle utenti dichiara di essere maggiormente consapevole delle tecniche più efficaci per cercare lavoro, esprimendosi nei confronti della ricerca del lavoro con affermazioni appartenenti alle 3 famiglie a), b), c) di cui sopra secondo queste segmentazioni:

50% utilizzando a e b

30% utilizzando a, b e c (ovvero dimostrando un atteggiamento attivo, operante per obiettivi e aperto a più possibilità di lavoro).

Il 20 % restante comprende in parte i partecipanti che intendono continuare gli studi prima di prendere una decisione.

*metodologia di rilevamento: restituzione finale durante il counselling di outplacement*

## **VALUTAZIONE GENERALE DEL GRADIMENTO DELLA CONSULENZA**

**Alcune indicazioni appaiono ricorrenti, sia nei questionari che dalle impressioni raccolte durante i Corsi:**

a) una tendenza (40%) a preferire la parte motivazionale-psicologica, attinente alla parte di autovalutazione (dal sogno ai valori di vita e di lavoro passando per la skill analysis o "bilancio di competenze"). Questa parte è apprezzata per la possibilità di riflettere sui propri comportamenti e sulle proprie paure, con la finalità di confrontarsi con modelli di vita più maturi e responsabili;

b) una tendenza analoga (circa il 40%) che invece preferisce la parte relativa alle tecniche di ricerca del lavoro e all'approfondimento delle metodologie di ricerca della propria "nicchia" professionale. Tali persone ritengono questa parte del Corso più pratica e immediatamente spendibile.

### **ALTRI INDICATORI DI RISULTATO DELLA VALUTAZIONE DI IMPATTO DELLA MISURA:**

#### **INNOVAZIONI APPORTATE:**

Il servizio ha aggiunto all'erogazione di consulenza di orientamento e bilancio delle competenze, già presenti presso i Centri e finalizzate al supporto alla costruzione di un obiettivo formativo e professionale, un percorso di empowerment delle capacità dell'utenza stessa di creare reti sociali tese a ricercare informazioni sulla domanda di lavoro e tese a creare occasioni di incontro, tramite autocandidatura, con i potenziali datori di lavoro. Si è passati quindi da un servizio orientativo (assessment-oriented) ad un servizio maggiormente placement-oriented.

#### **EFFETTO TRASFORMATIVO:**

Le utenti che hanno beneficiato del percorso hanno sviluppato, tramite un percorso di empowerment finalizzato al potenziamento delle capacità di autocandidatura e di networking, maggiori capacità di informazione sul mercato del lavoro "nascosto", di creazione di contatti con potenziali datori di lavoro e di creazione di un obiettivo formativo per il rientro nel mercato.

La percentuale di donne entrate in formazione o immesse nel mercato del lavoro è del 54%. Il confronto con i dati in possesso del Servizio Lavoro sulle modalità di ricerca del lavoro indica un aumento del 100% nell'utilizzo di tecniche di ricerca attiva del lavoro (solo il 20% degli utenti monitorati dal Centro Impiego lo



utilizza, contro il 50% delle utenti che hanno svolto il nostro percorso di outplacement). Un altro dato interessante è la durata media della ricerca del lavoro, che appare diminuita (dai 17 mesi rilevati dall'Istat nel 2006 ad una media di 8 mesi per le utenti del nostro target che hanno trovato lavoro).

***Azione III: attività di comunicazione sul potenziamento dei servizi attivati***

Le attività di comunicazione e di pubblicizzazione delle attività sviluppate, finalizzate alla diffusione capillare delle informazioni sia tra i potenziali utenti dei servizi implementati, sia all'esterno del progetto per dare massima visibilità alla partnership di sviluppo, sono state realizzate attraverso:

- la predisposizione di materiale multimediale e cartaceo;
- l'organizzazione di eventi dimostrativi e di diffusione;
- comunicazione specializzata e pubblicità delle azioni messe in campo.

Nelle attività di comunicazione segnaliamo la predisposizione di una **"Guida per i cittadini immigrati ai servizi dei Centri per l'Impiego"** della Provincia tradotto in 6 lingue, oltre l'italiano.

**4.2 COAP - Centro Orientamento Aggiornamento Professionale – Azienda speciale della C.C.I.A.A. di Grosseto**

Il **COAP** si è occupato della predisposizione di un modello di rilevamento dei bisogni formativi nel settore dell'agricoltura per le aziende e di un modello di rilevamento dei bisogni formativi dei lavoratori agricoli e della somministrazione di inquiry form alle aziende agricole e ai lavoratori, individuate su scala provinciale, in stretto raccordo e collaborazione con le Associazioni Provinciali di Categoria e con i partner di rete.

Sono stati applicati una serie di strumenti e di metodologie per la raccolta delle informazioni riguardanti i fabbisogni formativi manifestati dai singoli, dalle imprese e dalle associazioni appartenenti al settore dell'agricoltura e operanti in provincia di Grosseto. Posto l'approccio descritto, la trasversalità degli attori coinvolti ha chiesto

diverse metodologie di intervento rispetto agli attori coinvolti; non solo, i diversi profili impongono anche differenti necessità conoscitive, favorendo un'analisi orientata su vari livelli interpretativi.

I risultati delle indagini sono ampiamente dettagliate in un ***rapporto specifico di indagine*** che fa parte delle attività di analisi e di comunicazione sviluppate nell'ambito del progetto.

### **L'ambito di intervento**

L'obiettivo perseguito è stato quello di creare una base condivisa di dati ed informazioni che potesse essere utilizzata dalle singole Associazioni di categoria e dagli altri soggetti interessati, per programmare, monitorare e valutare gli interventi formativi destinati ai loro associati, e più in generale agli addetti al settore, con particolare attenzione alle categorie destinatarie, in via privilegiata, dei vari interventi previsti dal progetto Equal "La costa della conoscenza".

Un partenariato tecnico – istituzionale, composto da: *Provincia di Grosseto, Coldiretti Grosseto, Confagricoltura Grosseto, Confederazione Italiana Agricoltori Grosseto, CIPA-AT Grosseto, Impresa Verde Grosseto S.r.l e C.O.A.P. – Azienda Speciale della CCIAA di Grosseto*, ha operato, attraverso sistematici incontri di un gruppo di lavoro interno, per definire, condividere e valutare il modello organizzativo dell'indagine, gli strumenti da utilizzare, i risultati intermedi e quelli finali. L'indagine è stata sviluppata sulla base di alcuni step funzionalmente collegati tra di loro:

1. Analisi introduttiva del contesto di riferimento dell'indagine;
2. Indagine di approfondimento "on field";
3. Elaborazione di un report finale.

Di seguito si riportano alcune riflessioni di sintesi emerse dall'analisi introduttiva del contesto di riferimento, utili per una lettura integrata dei risultati ottenuti con le indagini di approfondimento condotte sul campo. Due gli ambiti d'osservazione: da un lato la struttura e la composizione del settore agricolo provinciale, dall'altro gli elementi caratterizzanti il mercato del lavoro nel settore di riferimento.

### **Lo scenario di riferimento: il settore dell'agricoltura nella Provincia di Grosseto**

L'analisi condotta sulla struttura economica della provincia di Grosseto ha evidenziato come l'agricoltura, nell'economia locale, "pesi" più del 6,5% sul valore aggiunto. Nel contesto di una regione come la Toscana, sovente portata ad esempio come modello di sviluppo socio economico di eccellenza, Grosseto si caratterizza per essere un'area con una struttura settoriale e un modello di specializzazione produttiva dove l'agricoltura, insieme alla pesca, è ancora un settore di primaria importanza, a fronte di un'industria manifatturiera che ha attecchito poco.

Il peso del settore "agricoltura" sul sistema economico locale condiziona vari aspetti dell'economia, fra i quali l'andamento delle importazioni e delle esportazioni e la composizione del sistema imprenditoriale. L'economia di Grosseto manifesta una propensione a importare nettamente superiore rispetto a quella ad esportare, in maniera differente da quanto contraddistingue l'andamento regionale e nazionale. La scarsa internazionalizzazione del tessuto produttivo grossetano è probabilmente da attribuirsi a una difficoltà nel promuovere forme attive di penetrazione sui mercati esteri, e questo è collegato a un modello di specializzazione dell'export focalizzato principalmente su settori che stanno perdendo competitività sui mercati di riferimento. Si rendono necessarie politiche di rilancio della competitività dei settori tradizionali e di diversificazione settoriale di esportazione dell'economia locale (a iniziare da quelli del made in Italy – agroalimentare e tessile-abbigliamento), sostenendo l'espansione di settori a contenuto tecnologico di prodotto significativo, o settori che sarebbero classificabili come settori "di nicchia", magari iniziando proprio dalle produzioni agroalimentari di qualità e dotate di certificazione di origine territoriale, legando l'eccellenza agricola del territorio grossetano ad una piena riconoscibilità di tale eccellenza sui mercati internazionali. Il mercato del lavoro grossetano, in coerenza con gli andamenti settoriali dell'economia locale, evidenzia con chiarezza la presenza di un processo di forte terziarizzazione della manodopera. La struttura occupazionale provinciale appare fortemente dicotomica, come del resto tutto il modello di sviluppo di Grosseto; da un lato, la componente più dinamica dell'occupazione provinciale viene assorbita dai servizi, dall'altro, rimane ancora il lascito tradizionale di una

forte incidenza dell'occupazione agricola che costituisce l'altra faccia, quella più tradizionale e meno evoluta, del modello di sviluppo provinciale.

### **L'indagine: obiettivi e metodologia**

La ricerca sul campo svolta nell'ambito del progetto è stata finalizzata all'individuazione e all'analisi dei fabbisogni formativi delle imprese e dei lavoratori del comparto agricolo-zootecnico, con particolare riferimento alla situazione attuale e alle possibili evoluzioni.

Attraverso una lettura sinottica dei dati emersi dalle varie fasi di indagine si è inteso fornire una fotografia della realtà aziendale agricola della provincia di Grosseto, con particolare riferimento alle figure professionali impiegate ed ai fabbisogni formativi espressi dai lavoratori: la rilevazione dei fabbisogni formativi espressi dagli imprenditori e da coloro che a vario titolo collaborano con le aziende del comparto agricolo-zootecnico vuole fornire informazioni strategiche per l'ideazione e per la programmazione di eventuali future azioni di formazione e aggiornamento del personale, nonché per la valutazione di quelle già avviate.

L'indagine ha previsto la definizione e il coinvolgimento di due campioni di utenti per le seguenti tipologie:

- un campione di aziende agricole;
- un campione di lavoratori.

Con la collaborazione delle associazioni di categoria, è stato somministrato alle aziende del campione un questionario finalizzato:

- all'individuazione dei fabbisogni (con particolare riferimento alla gestione d'impresa);
- alla rilevazione del fabbisogno di personale qualificato da parte delle aziende.

Per quanto riguarda la seconda categoria di soggetti coinvolti nell'indagine (i lavoratori), sempre attraverso la collaborazione delle associazioni di categoria, è stata somministrato un questionario finalizzato al reperimento di informazioni relative ai loro percorsi lavorativi ed ai bisogni attuali e futuri di formazione, aggiornamento e riqualificazione, nonché alle difficoltà incontrate dagli stessi per inserirsi nel mondo del lavoro e a quelle per mantenere l'attuale posizione lavorativa.

In totale sono stati somministrati e raccolti **n. 243** questionari di cui:

- modello di rilevamento dei bisogni formativi dei lavoratori agricoli: **nr. 38**
- modello di rilevamento dei bisogni formativi nel settore dell'agricoltura per le aziende: **nr. 205**

## **L'indagine sulle imprese: i risultati**

La strategia campionaria ha cercato di dare ampio risalto alla presenza di aziende strutturate, proprio per evidenziare la necessità di formazione ed aggiornamento del personale condivise dalle aziende di medie e grandi dimensioni. Il 98,5% delle imprese intervistate è costituito da società individuali (67,2%) e società di persone (26,5%); il restante 1,5% è costituito da cooperative e altre tipologie aziendali. La quasi totalità del campione intervistato (96,4 %) ritiene che il proprio capitale umano necessita di una migliore qualificazione professionale e di un innalzamento del livello professionale delle stesse. Sulla base di questa esigenza di carattere generale, le aziende sono state invitate ad entrare maggiormente nel dettaglio, individuando i principali ambiti in cui hanno rilevato carenze professionali. Gli intervistati ha dichiarato che le maggiori carenze si riscontrano nella preparazione di base (36,5% della risposte), quindi relativamente a tutte quelle tematiche o aspetti di carattere più generale, e nelle capacità tecnico-esecutive (34,9%). La necessità di competenze trasversali sembra essere meno avvertita dalle aziende (è stata indicata dal 18%) e ancora meno lo sono le competenze specialistiche (6,5%). Nel livello successivo di approfondimento è stato chiesto alle aziende di indicare, per ciascun ambito in cui erano state individuate delle carenze professionali, le competenze da potenziare/sviluppare per le figure professionali. Tra le competenze di base, quelle che assumono un peso maggiore nelle risposte raccolte vi sono: la normativa di settore (indicata dal 59,3% delle imprese), la conoscenza delle lingue (37,8%) e l'informatica (39%). La normativa sulla sicurezza, la prevenzione incendi e il primo soccorso sono tutte tematiche rispetto alle quali le imprese avvertono una minore urgenza di intervento per recuperare la carenza di competenze. Una lettura di primo livello di questo dato evidenzia la necessità dell'azienda di "internalizzare", in maniera crescente, conoscenze che, in

maniera complementare, le possano consentire di affrontare in maniera proattiva le dinamiche e i cambiamenti che, a vari livelli e su diversi fronti, stanno interessando sempre di più il settore dell'agricoltura. L'incalzare delle nuove indicazioni normative probabilmente sta pesando sui modelli organizzativi delle aziende che, nella maggior parte dei casi, fanno fatica a introdurre gli adeguamenti richiesti (ad esempio, l'applicazione della normativa sulla privacy). Come era naturale attendersi, l'analisi delle esigenze relative alle competenze tecnico esecutive indica la "produzione" come l'ambito di maggior interesse da parte delle aziende. Le tecniche di produzione e le tecniche per la trasformazione delle produzioni rappresentano le principali esigenze, coerentemente con le dinamiche esterne che le aziende del settore agricolo si trovano costrette ad affrontare. Il miglioramento continuo della qualità dei processi produttivi (vedi per esempio le produzioni vitivinicole) e l'individuazione di "formule" per trasformare i prodotti "primari" in prodotti ad alto valore aggiunto, rappresentano alcune delle possibili strategie per operare in maniera competitiva sui mercati. Le risposte fornite dagli imprenditori sembrano delineare uno scenario in cui le imprese agricole hanno effettivamente preso "coscienza" di cosa sta cambiando nell'ambiente in cui operano e soprattutto individuato nella crescita delle risorse umane una delle principali strategie di intervento. Olivicoltura e vitivinicolo sono i settori in cui maggiormente si avverte l'esigenza di competenze e figure specialistiche. La carenza di competenze è stata individuata in percentuale inferiore per la conservazione delle produzioni (16,2%) e per le tematiche legate a igiene ed alimenti. Un quinto delle aziende dichiara carenze nell'area del controllo qualità: in particolare il 19,6% delle imprese individua carenze nell'ambito dei processi produttivi (individuando soprattutto nelle certificazioni europee la carenza di competenze), mentre per il 21,1% delle aziende è il prodotto (sempre in relazione alle certificazioni europee) l'ambito dell'attività d'impresa che denuncia carenze in relazione alle competenze tecnico-esecutive nell'area controllo qualità. Nell'area gestione amministrativa sono soprattutto gli aspetti fiscali a vedere meno preparate le imprese intervistate. Carenze in tale ambito sono state segnalate dal 24% delle imprese. Negli altri ambiti (acquisti e gestione del personale), oltre ad essere stati segnalati da una percentuale sensibilmente più bassa di aziende (il 4,4%) non si evidenziano tematiche di particolare interesse. A fronte di una chiara esigenza delle imprese di avviare percorsi di aggiornamento delle risorse umane (84% circa), supportata dalla

volontà delle stesse di contribuire alla formazione delle proprie risorse, i dati hanno invece evidenziato uno scarso interesse delle stesse verso i processi di riconversione. Tra le motivazioni addotte dagli imprenditori per giustificare, ad oggi, la bassa propensione/interesse a favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi di formazione vi sono: il modello organizzativo dell'azienda (principalmente a conduzione familiare), il disallineamento tra la realizzazione e la durata dei corsi e l'effettivo impiego dei lavoratori in azienda, la bassa specializzazione dell'offerta formativa. Focalizzando l'attenzione sulle politiche di reperimento delle risorse professionali all'esterno delle aziende, si evidenzia una necessità crescente di figure specializzate, in primo luogo agronomi e operai. L'esigenza espressa è coerente con i fabbisogni individuati nell'area produzione, relativamente alle competenze tecnico specialistiche.

### **L'indagine sui lavoratori: i risultati**

In maniera speculare è stata condotta un'indagine sui lavoratori. I dati evidenziano che i lavoratori ritengono di avere maggiori carenze in termini di competenze di base, relativamente alla conoscenza delle lingue (indicata dal 55,9% dei lavoratori), della normativa di settore (47,1%) e dell'informatica (24,4%). La normativa sulla sicurezza, il primo soccorso e la prevenzione incendi sono tematiche rispetto alle quali i lavoratori avvertono una minore urgenza di intervento per recuperare la carenza di competenze. Comparando le risposte fornite dal campione di lavoratori con quelle fornite dalle aziende, emerge un'analogia in termini di tematiche individuate anche se con pesi di importanza diversi: per i lavoratori la carenza principale è rappresentata dalla conoscenza delle lingue, per le aziende dalla normativa di settore. Le competenze trasversali ritenute più carenti sono quelle legate agli aspetti organizzativo-gestionali, indicate dal 35,3% dei lavoratori che hanno risposto a questa domanda. Un altro 23,5% ha indicato anche le tematiche comportamentali, mentre quelle della comunicazione e della privacy hanno raccolto rispettivamente percentuali dell'8,8% e del 2,9%. È rilevante la differenza tra opinioni delle aziende e quelle dei lavoratori in merito a questo ultimo ambito: la privacy viene considerata dalle prime l'ambito di maggior carenza, mentre dai lavoratori un tema non prioritario in termini di acquisizione di competenze. Le principali carenze tecnico-esecutive indicate in area commerciale

riguardano la conoscenza delle lingue (prevalentemente dell'inglese) e la comunicazione, con particolare attenzione al canale Internet. In questo ambito le risposte fornite da entrambi i campioni sono perfettamente allineate. Anche con riferimento alle competenze tecnico specialistiche relative al controllo qualità, vi è un sostanziale allineamento tra opinioni delle aziende e dei lavoratori: è maggiormente avvertita la carenza relativa ai prodotti rispetto a quella relativa ai processi produttivi (in entrambi i casi la specifica fornita riguardava le certificazioni europee, oltre al rapporto del processo/prodotto con la salute alimentare). Il 40% degli intervistati evidenzia necessità di maggiori competenze in tema di fiscalità aziendale, seguita dalle tematiche relative agli acquisti ed alla gestione del personale. Analoga la posizione delle aziende intervistate. Per quanto concerne le competenze tecnico-esecutive in area produzione, le indicazioni sono state più eterogenee. Dei lavoratori intervistati, ben il 50% ha segnalato carenze nelle tecniche di produzione (settori principali olivicolo e vitivinicolo), il 31,6% ha indicato la trasformazione delle produzioni, mentre il 18,4% ha indicato la conservazione dei prodotti (con riferimento esclusivamente al vino). Il 21,1% degli intervistati ha infine indicato l'igiene degli alimenti. Per concludere lo screening delle carenze relative a competenze tecnico esecutive, deve essere osservato che il 36,8% degli intervistati ha indicato carenze nell'area della manutenzione dei macchinari e delle attrezzature. I lavoratori intervistati hanno evidenziato la necessità di svolgere attività formative. Il 65% di questi ha individuato tale necessità nell'aggiornamento delle proprie competenze, il 32% invece nella specializzazione. Solo il 3% degli intervistati ritiene di dover svolgere attività formative finalizzate alla riconversione della propria attività. Il 96,7% degli operatori intervistati ritengono che i corsi di formazione siano gli strumenti più utili per sviluppare le proprie capacità professionali.

#### ***4.3 Le Associazioni di categoria***

Le Associazioni di categoria hanno svolto una importante e fondamentale azione di sensibilizzazione nei confronti delle aziende associate e dei lavoratori tutelati riguardo alle finalità e alle opportunità create dal progetto Costa della Conoscenza, adoperandosi in stretta collaborazione con il COAP nelle attività di somministrazione e di raccolta degli inquiry form di rilevamento dei bisogni formativi.



Le associazioni hanno strutturato le rispettive attività secondo tre direttive:

- rilevazione dei fabbisogni formativi mediante distribuzione dell'inquiry per posta, per consegna diretta, incontri organizzati presso le sedi delle associazioni e pubblicità nelle newsletter.
  
- Organizzazione delle attività formative secondo le esigenze raccolte e formulate secondo dei **"pacchetti articolati su tematiche specifiche"** che comprendono diverse discipline e sono stati fruiti dagli utenti anche in maniera disgiunta e dedicata. Le principali discipline oggetto di attività formative erogate sono: privacy, normativa haccp, rappresentanti extracomunitari dei lavoratori sulla sicurezza, amministrazione, corsi base di lingue, corsi base di informatica, energie rinnovabili, prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, contrattualistica e normativa.
  
- Sperimentazione degli interventi formativi e somministrazione degli interventi formativi.

Il quadro generale dettagliato sul panorama dell'offerta formativa racchiusa nei Piani Individualizzati e dell'utenza coinvolta sono riportati nei singoli report delle rispettive associazioni che provvediamo a riportare in schemi sintetici di seguito.

#### **4.3.1 L'esperienza di Confagricoltura**

Esigenze formative dei lavoratori agricoli e le loro caratteristiche

##### **Lavoratori agricoli:**

- Fasce d'età: l'età dei lavoratori che hanno partecipato ai corsi di formazione è compresa tra i 25 anni e i 50;
- Sesso: i partecipanti ai corsi sono stati uomini e donne in eguale misura;
- Nazionalità: la partecipazione prevalentemente è stata di italiani lavoratori dipendenti, e per il 30% di stranieri;
- Settore di appartenenza: cerealicolo, vitivinicolo, zootecnico.

I lavoratori che hanno frequentato i corsi di formazione e di aggiornamento, in genere, sono lavoratori che hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato o che, pur avendo un contratto di lavoro a tempo determinato, sono dipendenti con cui si è instaurato un rapporto continuativo e di fiducia.

Inoltre, i dipendenti hanno manifestato un crescente interesse ad imparare e ad essere continuamente aggiornati poiché coscienti dei pericoli presenti o che si possono presentare nei luoghi di lavoro.

Infatti sono stati attenti, hanno partecipato attivamente ponendo quesiti e sollevando una serie di problematiche di rilievo.

#### Esigenze formative delle aziende agricole e le loro peculiarità

##### **Datore di lavoro:**

- Fasce d'età: l'età dei datori di lavoro che hanno partecipato ai corsi di formazione è compresa tra i 30 anni e i 60;
- Sesso: le aziende agricole della nostra associazione sono gestite in maniera equa sia da uomini che donne;
- Nazionalità: le aziende agricole, prevalentemente sono italiane e gestite da italiani
- Settore di appartenenza: cerealicolo, vitivinicolo, zootecnico.

I principali settori delle aziende agricole sono i seguenti: cerealicolo, vitivinicolo e zootecnico. La maggior parte delle aziende agricole che hanno partecipato ai corsi di formazione organizzati all'interno del progetto Equal - La Costa della Conoscenza - hanno come seconda attività quella relativa all'Agriturismo e per le esigenze di queste attività sono stati organizzati i corsi relativi all'autocontrollo igienico (HACCP); per le aziende cerealicole sono stati pianificati tutti i corsi base previsti nella legge 626 e per le aziende zootecniche, anche in considerazione dell'applicazione della legge 34 sulla condizionalità, sono stati realizzati dei seminari sul pacchetto igiene.

Le aziende sono sempre più consapevoli della necessità di misure di sicurezza all'avanguardia e di un'informazione sempre aggiornata e immediata.

Schema dei moduli formativi somministrati

PROSPETTO ANNO 2006

<b>CORSO</b>	<b>SVOLTO IN DATA</b>	<b>PARTECIPANTI EFFETTIVI</b>	<b>ISCRITTI</b>
prima emergenza -BLS	07/11 Aprile 2006	10	12
prima emergenza -BLS	08/22 Aprile 2006	8	8
prima emergenza -BLS	09/10 maggio 2006	14	16
prima emergenza -BLS	17/24 maggio 2006	13	13
contratto naz.le lavoro - immigrazione - riforma Biagi	14 dicembre 2006	17	17
<b>TOTALE</b>		<b>62</b>	<b>66</b>

Schema dei moduli formativi somministrati

PROSPETTO ANNO 2007

<b>CORSO</b>	<b>SVOLTO IN DATA</b>	<b>PARTECIPANTI</b>	<b>ISCRITTI</b>
R.L.S. (responsabile lavoratori per la sicurezza)	06/07/08/16 marzo 2007	13	17
Pacchetto Igiene	29/30 maggio 2007	14	23
Prevenzione Incendi	23 maggio 2007	22	26
Seminario Destinazione TFR e Previdenza Complementare	21/28 marzo 2007	58	58
prima emergenza -BLS	27/29 marzo 2007	22	23
HACCP DURATA 4 ORE	4 giugno 2007	11	11
HACCP DURATA 8 ORE	05/06 giugno 2007	9	9
HACCP DURATA 8 ORE	07/08 giugno 2007	2	8
HACCP DURATA 8 ORE	20/21 giugno 2007	21	29
prima emergenza -BLS	02/04 ottobre 2007	11	14
<b>TOTALE</b>		<b>183</b>	<b>218</b>

## **TOTALE GENERALE:**

N. PARTECIPANTI EFFETTIVI: N. 245

N. ISCRITTI: N. 284

Metodologia e strumenti utilizzati per la sensibilizzazione e l'animazione delle attività di progetto

Metodologia:

- Utilizzo di schede per lavori di gruppo;
- Coinvolgimento con dibattiti;
- Attività pratica;
- Visione di filmati e diapositive

Strumenti:

- videoproiettore;
- lavagna luminosa;
- manichino (strumento specifico per il corso BLS).

Aspetti positivi, punti critici, suggerimenti e osservazioni sull'attività svolta

Per ciò che concerne gli aspetti positivi del progetto e di tutta l'attività svolta, va rilevata la soddisfazione dei soci e degli utenti che hanno manifestato il desiderio di maggiori iniziative di questo tipo, che ritengono utili e che creano opportunità di incontro anche per poter scambiare le proprie personali opinioni con altre realtà aziendali su argomentazioni sempre più attuali.

In relazione ai punti critici, c'è da evidenziare che purtroppo il coordinamento tra docenti e partecipanti ai corsi non sempre è lineare e diretto, poiché non sempre coincidono i periodi per fare i corsi e per avere un'affluenza consistente.

### **4.3.2 L'esperienza di Coldiretti**

#### **LA RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI E L'IDEAZIONE DEI PERCORSI**

Attraverso la base associativa nella prima fase (marzo/luglio 2006), sono stati attuati degli interventi per il recepimento dei fabbisogni formativi nell'ambito del

mercato del lavoro agricolo per i lavoratori a rischio di emarginazione dal settore produttivo: immigrati, donne lavoratrici.

Pertanto, attraverso l'utilizzo di una **scheda per la rilevazione dei fabbisogni formativi nel settore dell'agricoltura**, si è provveduto a un'opera di mappatura delle aziende del settore, rilevando le caratteristiche generali dell'azienda, la forma giuridica, il settore produttivo di riferimento, la natura dei lavoratori coinvolti nell'azienda (apprendisti, operai, impiegati, quadri, dirigenti), la percentuale di lavoratori extracomunitari sul totale, la percentuale di lavoratrici donne. Un dato importante da analizzare è stato verificare in quale settore operassero lavoratori extracomunitari e donne, ed in quali ambiti si sono rilevate le maggiori carenze professionali, vale a dire se nella preparazione di base, nelle capacità tecnico-esecutive, nelle competenze specialistiche o in quelle trasversali.

In particolar modo, scendendo più nello specifico, quello che premeva capire in questa fase era in quale ambito di conoscenza specifica fossero rilevabili le carenze maggiori: se nelle normative, di settore o di sicurezza, nelle lingue, nel campo informatico, nel primo soccorso, nelle capacità comunicative e comportamentali, nella conoscenza della normativa sulla tutela della privacy. Si è cercato di capire se nel settore fosse necessario un aggiornamento di competenze amministrative, nella gestione fiscale, nella gestione del personale, negli acquisti, oppure si dovesse indirizzare il focus sull'area produttiva, vale a dire sulle tecniche specifiche di produzione, di trasformazione del prodotto o della conservazione. Oppure se le conoscenze da migliorare fossero relative alla manutenzione di macchinari e attrezzature.

L'azienda agricola era invitata a segnalare le carenze formative, identificabili in un quadro di necessario aggiornamento o riconversione, presenti nell'organico, indicando l'eventuale disponibilità a garantire alle figure professionali individuate la frequenza a percorsi formativi, indicando inoltre la tipologia di figure professionali di cui l'imprenditore ritiene di aver bisogno per sostenere negli anni a venire l'azienda.

Uno degli scopi di partenza, della fase di analisi dei fabbisogni formativi, era la verifica dell'opportunità di erogare la formazione all'azienda, vale a dire

all'imprenditore agricolo e ai suoi diretti collaboratori, non incentrandola unicamente sugli occupati, che spesso sono avventizi e quindi restano in azienda per tempi molto ridotti.

E' stato verificato, a seguito di questo studio, che nel settore agricolo maremmano, caratterizzato per lo più da micro-aziende a gestione familiare con forte presenza anche di lavoratori extracomunitari, si mostrava necessaria la erogazione di un pacchetto formativo variamente articolato, che fornisse all'utenza gli strumenti utili per un miglioramento generale delle conoscenze.

In maniera più specifica la conclusione cui si è giunti è che i campi nei quali occorre un miglioramento più cospicuo dovessero essere quelli della lingua inglese, delle normative della sicurezza sul luogo di lavoro, del pronto soccorso.

Si è pertanto passati all'ideazione di una serie di percorsi formativi che potessero soddisfare questi fabbisogni.

#### **I CORSI EROGATI**

<b>Periodo</b>	<b>Attività</b>	<b>N° ore</b>	<b>N°allievi</b>	<b>Luogo di realizzazione</b>
<b>Maggio/Giugno 2007</b>	<b>English Farm- Emporwement of the human resource</b>	<b>42</b>	<b>14</b>	<b>Grosseto</b>
<b>Maggio/Giugno 2007</b>	<b>English Farm- Emporwement of the human resource</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>Marsiliana</b>
<b>Maggio/Giugno 2007</b>	<b>English Farm- Emporwement of the human resource</b>	<b>42</b>	<b>12</b>	<b>Manciano</b>
<b>07/05/2007</b>	<b>Le novità in campo di sicurezza - valutazione del rumore e delle vibrazioni. Rischio chimico</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>Manciano</b>
<b>08/05/2007</b>	<b>Operare in sicurezza - il rischio chimico, il rumore e le vibrazioni; i D.P.I.</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>Manciano</b>
<b>Giugno 2007</b>	<b>DM 388/2003 - personale addetto al pronto soccorso</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>Grosseto</b>

La crisi del sistema produttivo toscano legata a quella internazionale richiede interventi formativi per rafforzare la risorsa umana, onde prevenire e combattere il rischio di estromissione dal mercato del lavoro per le fasce dei lavoratori meno qualificati e più deboli.

Pertanto Impresa Verde ha erogato i suddetti percorsi formativi nel quadro di un'azione di formazione continua e *life long learning*, finalizzati a rilanciare la competitività delle imprese.

In quest'ottica sono stati organizzati tre corsi di lingua inglese, uno a Manciano, uno a Marsiliana e uno a Grosseto, della durata di 42 ore ciascuno, in maniera tale che gli allievi potessero acquisire conoscenze utili allo svolgimento di una professione, quella inerente l'ambito della azienda agricola, che non può non orientarsi verso obiettivi di internazionalizzazione, che devono giocoforza passare attraverso l'apprendimento della lingua straniera più diffusa nel mondo.

Inoltre è stato organizzato a Grosseto un corso di Pronto Soccorso della durata di 12 ore, finalizzato a somministrare agli allievi nozioni relative a: riconoscere un'emergenza sanitaria, attuare gli interventi di primo soccorso, acquisire conoscenze generali sui traumi in ambiente di lavoro, acquisire nozioni generali sulle patologie specifiche in ambiente di lavoro e capacità di intervento pratico.

Oltre a questi interventi di formazione sono stati anche organizzati 2 incontri formativi, a Manciano, sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, cosicché i partecipanti potessero venire a conoscenza in maniera approfondita delle tematiche inerenti la casistica di rischi possibili sul luogo di lavoro, l'obbligo della valutazione del rischio (risk assessment) da parte del datore di lavoro e l'introduzione di un Servizio di Prevenzione e Protezione, grazie a cui approntare tutte le misure di volte a ridurre al minimo sostenibile le probabilità e il danno conseguenti a potenziali infortuni e malattie professionali.

Infine sono stati organizzati quattro incontri formativi a Manciano, della durata di quattro ore l'uno, che hanno avuto come argomento di discussione la tutela della privacy sul luogo di lavoro, vale a dire come la legislazione vigente tutela il diritto alla riservatezza delle informazioni personali.

### **4.3.3 L'esperienza della Confederazione Italiana Agricoltori**

*Fabbisogni esigenze formative dei lavoratori e delle imprese agricole: caratteristiche e specificità*

Obiettivo di qualunque intervento formativo è l'innalzamento del grado di conoscenza dei destinatari. La nuova generazione che domina oggi il mondo della formazione nel comparto agricolo (settore di primario interesse per il CIPA-AT

Grosseto) è proprio quella che risulta in forte evoluzione; alcuni anni fa reclamava l'esigenza di attività pratiche oggi è stata sostituita da imprenditori con obiettivi diversi e differenziati e rivolti soprattutto al settore della sicurezza sul lavoro, alla gestione della qualità, alla commercializzazione dei prodotti agricoli.

Non deve sorprendere, quindi che la maggior parte delle aziende e degli imprese attive in agricoltura hanno disparate e specifiche esigenze. Per tale motivo è necessaria la partecipazione degli operatori agricoli a specifici percorsi formativi inerenti vari aspetti del settore agricolo, da quelli legislativi a quelli agronomici, dalle tecniche di produzione, alle tecniche di gestione e promozione. La formazione diviene così un veicolo per il trasferimento di conoscenze alle nuove generazioni al fine di arricchire e rivitalizzare i processi produttivi delle nostre "campagne".

Il CIPA-AT Grosseto ormai da diversi anni in virtù della Certificazione ISO 9001:2000 acquisita nell'anno 2005, raccoglie direttamente o per mezzo della Confederazione Italiana Agricoltori di Grosseto, informazioni, sensazioni e richieste dal mondo agricolo.

Per fare questo sono stati nel tempo predisposti dei questionari ad hoc sia in forma cartacea che in forma digitale che quotidianamente ed in particolari situazioni vengono sottoposti all'utenza e compilati da tutti coloro che un domani potranno essere i potenziali destinatari dei percorsi formativi.

In linea generale, in questi anni, la strategia adottata dalla Confederazione Agricoltori attraverso la propria Agenzia formativa è stata quella di dare una risposta efficiente ad una varietà di esigenze in campo tecnico e teorico/legislativo, che ha favorito una comunicazione chiara ed efficace, che si è distinta come elemento di qualità e di supporto all'impresa e al cittadino in senso lato. Per far questo è stato necessario condividere il nostro pensiero con quello degli interlocutori che successivamente sono divenuti i destinatari delle nostre attività formative concordando le loro esigenze formative con quelle lavorative.

In questi anni quindi, la raccolta delle esigenze formative da parte dell'Agenzia è stata uno strumento fondamentale per molteplici aspetti :

- realizzare idee progettuali per avviare nuove attività imprenditoriali o incentivare nuove forme di investimento;
- realizzare corsi di formazione volti all'adeguamento ed all'aggiornamento professionale;



- realizzare progetti in campo sociale o culturale/ricreativo e volti al consolidamento dell'impresa;

In base ai dati raccolti i progetti formativi che abbiamo messo in atto sono:

- Operatore agrituristico
- Operatore agrituristico esperto di didattica in fattoria
- L'alimentazione degli ovini per le produzioni di qualità
- Degustazione e valorizzazione dei prodotti agricoli
- Guida gastronomica in agriturismo
- Olivo e tradizione
- Gestione vitivinicola e marketing di filiera
- Selezione genetica e qualità delle produzioni ovine
- Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro
- Igiene degli alimenti

### ***1° fase : Rilevazione delle esigenze formative (Giugno-Ottobre 2006)***

In questa prima fase è stata condotta un'indagine specifica dalla quale sono emersi molteplici indirizzi e esigenze da parte dei lavoratori del mondo agricolo della nostra provincia. Anche in questo caso i questionari compilati e le interviste effettuate hanno permesso di elaborare i dati indicati ed acquisire informazioni utili per la realizzazione del progetto.

La rilevazione delle esigenze formative è stata preceduta da una fase di pubblicizzazione e promozione del progetto Equal. A tale proposito è stato redatto un articolo, pubblicato sul mensile della Confederazione "Dimensione Agricoltura", ed è stata realizzata un'apposita locandina, diffusa attraverso i canali della Confederazione Agricoltori, con la quale gli utenti erano invitati a contattare i referenti del progetto. Nel mese di Giugno 2006 è stata avviata la vera e propria fase di rilevazione delle esigenze formative, durante la quale attraverso i contatti intercorsi con gli utenti nei mesi precedenti è stato possibile somministrare i questionari elaborati dal COAP. Parallelamente è stato diffuso un apposito abstract progettuale elaborato da Cipa-At Grosseto, nel quale venivano descritti obiettivi e finalità del progetto.

Un altro vettore informativo è stato il sito della Cia di Grosseto <http://www.cia.grosseto.it> .

Il progetto ha destato enorme interesse tra gli utenti sono pervenute infatti al 31.10 2006 ben 117 richieste di attività formative riguardanti molteplici aspetti :

- Energie rinnovabili e sviluppo sostenibile
- Privacy e tutela dei dati personali
- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Certificazioni di qualità di processo e di prodotto
- Tecniche di produzione con particolare riferimento alla filiera dell'olivo
- Lingue straniere (lingua inglese e tedesca)
- Informatica di base

***2° fase: Organizzazione delle attività formative (Ottobre –Dicembre 2006)***

Le richieste pervenute da tutto il territorio provinciale successivamente sono state inserite con criterio cronologico in un apposito data-base al fine di definire:

- La composizione del gruppo di utenti
- Gli aspetti logistici
- La predisposizione delle procedure di gestione delle attività formative da realizzare.

In questa fase sono stati svolti incontri e tenuti contatti con gli utenti che hanno richiesto le attività formative, al fine di poter formare i gruppi di allievi, conciliando le esigenze dei singoli in modo coerente ed equilibrato.

Sono state quindi individuate le sedi formative, e definiti gli accordi relativi alle prenotazioni delle aule, alle strumentazioni necessarie, e alle relative convenzioni.

Questa fase si è dimostrata vincolante per il buon esito del progetto in quanto alcune delle attività svolte prevedevano la necessità di ricercare locali ed ambienti idonei allo svolgimento delle attività pratiche.

Particolare attenzione è stata posta nella ricerca del materiale didattico individuale e collettivo, per la quale è stata fondamentale la collaborazione e disponibilità dei docenti contattati.

Successivamente sono stati formalizzati gli incarichi dei docenti, e tutor e sono stati definiti i tempi e contenuti delle singole attività formative che Cipa-At Grosseto ha avviato nel mese di Dicembre 2006.

**3° Fase: Realizzazione delle attività formative – Schema dei moduli somministrati**

**Tab. 1: Attività – Numero corsi, durata, sede di svolgimento e allievi iscritti e formati**

DATA	Attività	N° ore	Sede di Svolgimento	N° allievi iscritti	N° allievi formati
19/12/2006	Seminario "Il Codice Privacy"	8	Grosseto	38	28
30/01/2007	Seminario "Il Codice Privacy"	8	Grosseto	24	21
1/2/2007	Seminario "Energie per uno sviluppo sostenibile"	8	Pitigliano – GR	57	52
Dal 26/02/2007 al 28/03/2007	Corso di inglese livello base "Taste the language"	32	Grosseto	17	10
Dal 17/03/2007 al 04/04/2007	Qualità extra-vergine ( Corso A)	23	□raccagli – GR	19	12
Dal 17/03/2007 al 3/4/2007	Qualità extra-vergine ( Corso B)	23	□raccagli – GR	22	20
Dal 28/03/2007 al 30/03/2007	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	16	Grosseto	29	29
Dal 04/04/2007 al 06/04/2007	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	16	Paganico – GR	19	17
Dal 17/04/2007 al 18/04/2007	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	16	Pitigliano – GR	19	18
07/05/2007	Seminario in materia di qualità per le aziende agricole ed alimentari	8	Grosseto	43	39
				<b>287</b>	<b>246</b>

**Tab. 2: Utenti- Qualifica , sesso, nazionalità**

Attività	Qualifica utenti		Sesso		Nazionalità	
	D.L.	DIPENDENTI SOCI	M	F	IT	EE
Seminario "Il Codice Privacy" (1)	14	14	11	17	28	0
Seminario "Il Codice Privacy" (2)	14	7	11	10	21	0
Seminario "Energie per uno sviluppo sostenibile"	30	22	39	13	51	1
Corso di inglese livello base "Taste the language"	6	4	3	7	10	0
Qualità extra-vergine ( Corso A)	2	10	11	1	12	0
Qualità extra-vergine ( Corso B)	7	13	17	3	20	0
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (GR)	0	29	14	15	29	0
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (PAG)	0	17	9	8	15	2
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (PIT)	1	17	14	4	18	0
Seminario in materia di qualità per le aziende agricole ed alimentari	27	12	26	13	39	0

<b>N°degli allievi compresi tra le seguenti fasce di età:</b>			
<b>20/30</b>	<b>30/40</b>	<b>40/50</b>	<b>50/60</b>
47	64	75	60
<b>TOTALE ALLIEVI FORMATI</b>			<b>246</b>

**Tab. 3: Utenti – Età**

### ***Metodologia e strumenti utilizzati per la sensibilizzazione e l'animazione delle attività di progetto***

La sensibilizzazione e l'animazione delle attività di progetto è stata realizzata da Cipa-at Grosseto attraverso i canali della Confederazione Agricoltori. La CIA opera in Italia, in Europa e a livello internazionale per il progresso dell'agricoltura e per la difesa dei redditi e la pari dignità degli agricoltori nella società. Organizza gli imprenditori agricoli e tutti coloro che sono legati all'attività agricola da rapporti non transitori. A livello provinciale la Cia di Grosseto ha circa 4.000 aziende agricole associate ed ha come finalità quella di implementare la capacità imprenditoriale e culturale del singolo individuo. La Cia di Grosseto (e quindi il CIPA-AT Grosseto) ha sedi operative localizzate in tutto il territorio provinciale che permettono di raggiungere tutti i 28 comuni della provincia. Grazie a questo è stato possibile dare ampia visibilità e divulgazione al Progetto Equal "La costa della Conoscenza" .

### **Aspetti positivi, punti critici, suggerimenti e osservazioni sull'attività svolta.**

Le attività formative realizzate nell'ambito del Progetto Equal hanno coinvolto una fascia molto ampia di utenti , ben 246 soggetti che hanno partecipato e conseguito l'attestato di frequenza. Cipa-at Grosseto ha effettuato in fase di erogazione delle attività un attento processo di valutazione che ha coinvolto tutti coloro che hanno responsabilità sul contratto formativo, ossia tutti gli attori del processo di apprendimento: i docenti, i tutor, i partecipanti ed i referenti del progetto.

Attraverso la somministrazione ai corsisti dei questionari del Sistema di qualità è stato possibile misurare il grado di soddisfazione degli utenti, raccogliere i pareri da loro espressi e le informazioni ricevute, verificare le eventuali situazioni di criticità emerse e proporre risoluzioni ai problemi, e in alcuni casi, apportando minime

variazioni a quanto definito in fase di progettazione, si è cercato di rispondere in modo più specifico alle aspettative e aspirazioni dei corsisti stessi. Si è infine proceduto ad una valutazione generale del livello di apprendimento, che è stata effettuata su due fronti: dai docenti mediante relazione finale o test di apprendimento, e attraverso osservazione diretta per le attività pratiche.

I questionari hanno valutato le figure professionali coinvolte in relazione ai seguenti aspetti:

- *Capacità di comunicazione*
- *Contenuto didattico delle lezioni*
- *Coerenza del percorso formativo*
- *Chiarezza espositiva*
- *Disponibilità al dialogo*
- *Trasferibilità pratica della materia di insegnamento*

Il questionario estratto dal Mod. VPCQ/2 del Sistema di Qualità ISO 9001:2000 del CIPA-AT GROSSETO, chiedeva al corsista di esprimere una valutazione sugli aspetti sopra descritti, basandosi su una scala di valori da 1 a 5 così definita:

<b>GRIGLIA DI VALUTAZIONE</b>	
<i>1</i>	<i>SCARSO</i>
<i>2</i>	<i>SUFFICIENTE</i>
<i>3</i>	<i>MEDIO</i>
<i>4</i>	<i>BUONO</i>
<i>5</i>	<i>OTTIMO</i>

I giudizi si sono attestati in linea generale su valori compresi tra 4 e 5 per la totalità delle attività formative realizzate; i dati raccolti hanno a nostro parere un giudizio complessivo delle attività realizzate più che positivo.

In riferimento alla possibilità di esprimere da parte degli allievi suggerimenti in merito all'attività svolta e a nuove iniziative da poter intraprendere sono state registrate particolari richieste di approfondimento per i seguenti corsi :

- Taste the Language,
- Olio extravergine Corso A e B.

Durante la realizzazione del progetto non sono state rilevate particolari problematiche o situazioni di criticità se non per quanto attiene la tempistica del progetto che per i corsi realizzati nei mesi di Marzo ed Aprile data la stagionalità delle lavorazioni agricole ha visto costretti alcuni utenti a rinunciare per impegni lavorativi alla frequenza dei corsi di formazione. Questo ha portato a formare 246 utenti sui 287 inizialmente previsti. Nel suo complesso le attività proposte nell'ambito del Progetto Equal si sono dimostrate valide e potrebbero essere ripetute al fine di realizzare attività future che si pongano in continuità con quelle appena terminate.

### ***Conclusioni : CIA – COLDIRETTI- CONFAGRICOLTURA***

E' opinione condivisa dalle tre associazioni di categoria che le attività realizzate nell'ambito del Progetto Equal "La Costa della Conoscenza" Fase II , si sono dimostrate valide ed efficaci , e che le stesse potrebbero essere ripetute al fine di garantire continuità ai percorsi formativi già intrapresi.

Il partenariato locale ha permesso non solo di coinvolgere un vasto numero di utenti che a vario titolo operano nel settore agricolo, ma di realizzare interventi su tematiche diverse volte a rispondere alle esigenze identificate durante la fase di raccolta dei fabbisogni formativi dalle tre associazioni. Il coinvolgimento di ben 35 soggetti a livello di partenariato tra associazioni di categoria, sindacati, ed amministrazioni locali, ha permesso di creare importanti momenti di incontro e di confronto durante i quali è stato possibile conoscere le problematiche e i percorsi formativi intrapresi in province e settori lavorativi diversi da quello agricolo locale. Vorremmo porre l'attenzione di tutti su una problematica particolare che si trova oggi ad affrontare il settore agricolo nel nostro territorio. Da anni ormai c'è un impiego sempre maggiore di manodopera extra-comunitaria in agricoltura limitata non solo alle campagne di raccolta. Nei confronti di questi utenti è risultato più difficile non solo il loro raggiungimento ma la realizzazione di percorsi formativi efficaci che superino le difficoltà causate dalla mancata conoscenza della lingua.

Si auspica pertanto che in un prossimo futuro possano essere realizzati nuovi interventi finalizzati a garantire la loro integrazione *sociale e professionale*.

## 5. Le attività di cooperazione transnazionale

### Premessa

La conoscenza sulla introduzione al lavoro ed l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, necessita di competenze e di opportunità di formazione, costruzione di competenze specifiche quali elementi fondamentali per la capacità di ottenere e sostenere il lavoro. All'interno di questo contesto il partenariato ha sviluppato un piano di lavoro che permette che le informazioni siano condivise fra partner ed esperti al di fuori del partenariato. Il progetto **M2E (Motivation to Employment)**, sviluppando un programma di gruppi di lavoro, ha creato un ambiente di scambio di conoscenze efficiente e stimolante.

Tutti i partner M2E hanno condiviso un comune interesse a sviluppare questo tipo di ambiente; essi hanno riconosciuto la primaria importanza di sviluppare la dimensione europea nei loro piani di lavoro nazionali con lo scopo di sviluppare un comprensione comune dell'impatto delle differenti strutture culturali, legali, organizzative e sociali sul rafforzamento dei soggetti esclusi. Sebbene l'ACP copra un ampio numero di gruppi target, essi condividono tutti la caratteristica base di essere gruppi svantaggiati a rischio di reclusione dal mercato del lavoro. Per questo l'interesse comune sta nella correzione di questa situazione che condurrà alla costruzione di una società attenta ai temi sociali.

### Finalità e obiettivi della PS Transnazionale

Il tavolo di lavoro "Job Market Analysis and Research" si inserisce all'interno del progetto di cooperazione transnazionale "Motivation to Employment", costituitosi sulla base del presupposto che la conoscenza permette di accedere ad opportunità sociali e lavorative, purché essa sia condivisa e dunque sfruttata. Intento del gruppo di lavoro, composto da rappresentanti di Francia, Ungheria, Regno Unito, Repubblica Ceca e Italia, è condividere conoscenze, informazioni ed esperienze da mettere a disposizione per il rafforzamento dei soggetti tendenzialmente esclusi, riconoscendo dunque la primaria importanza di sviluppare una comprensione

comune dell'impatto che hanno strutture culturali, legali, organizzative e sociali sul rafforzamento dei soggetti esclusi.

Lavorare in un contesto di collaborazione tra esperienze così diverse significa anche costruire basi costruttive per l'immediato futuro, in considerazione del fatto che la cooperazione transnazionale è in un certo senso un livello avanzato delle singole partnership Equal locali.

E' dunque importante realizzare prima, e stabilizzare poi, le reti tra i soggetti che operano sugli stessi temi nei diversi paesi, poiché ciò rafforza le rispettive conoscenze e competenze, dal momento che il lavoro transnazionale implica costante scambio e trasferimento di conoscenze tra i partner; ciò da un lato favorisce la divisione delle responsabilità, dall'altro permette l'accesso a nuove idee e il miglioramento delle metodologie locali; i risultati, inoltre, possono essere in questo modo meglio disseminati. Infine, la possibilità di lavorare in un contesto di cooperazione permette, nel futuro, di avere a disposizione soggetti attendibili per lo sviluppo e la realizzazione di progetti sostenibili.

All'interno di "Motivation to Employment", il tavolo di lavoro "Job Market Analysis and Research" è dedicato specificamente al mondo dei disabili e alla loro condizione lavorativa.

#### **COMPOSIZIONE DEL PARTENARIATO:**

<b>PAESI</b>	<b>Società coinvolta</b>	<b>Attività specifica del paese</b>
REPUBBLICA CECA CAPOFILA	S-Comp – Centro di formazione	Introduzione allo studio in corso
FRANCIA	Rete OPCAREG (organismo paritario, sezione Rhône-Alpes)	
UNGHERIA	Fondazione "Motivacio" (per l'assistenza ai disabili)	
ITALIA	(Provincia di Livorno Sviluppo)	Report sulla situazione dell'impiego dei disabili in Europa tramite dati Eurostat
REGNO UNITO	Toucan Europe (Manchester)	Report sugli altri progetti finanziati con il fondo sociale dedicati ai disabili



Le PS coinvolte nel progetto hanno obiettivi sinergici e scopi comuni, sia nei loro approcci sia sui gruppi target.

I prodotti delle PS possono essere così riassunti in due meta-obiettivi:

- comprendere la natura e l'evoluzione dell'esclusione e costruire strategie per combatterla;
- sviluppare appropriati sistemi di apprendimento e formazione per far crescere nelle persone le competenze necessarie per combattere i trend di esclusione.

La giustificazione di questi bisogni è dimostrata dal fatto che i gruppi target sono a rischio di essere "lasciati indietro" per quanto riguarda le opportunità di impiego. L'evidenza mostra che l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita sta diventando sempre più importante e un'efficace formazione continua può aiutare sia i lavoratori effettivi che quelli potenziali a confrontarsi più efficacemente con il mercato del lavoro. E' perciò vitale che sia le imprese che i lavoratori ricevano in Europa assistenza per ridurre i trend di esclusione dal lavoro.

Il valore aggiunto dei risultati può essere considerato sia dal punto di vista generale, attraverso un contesto europeo, sia da quello più specifico per le PS locali nazionali.

Dal punto di vista generale, attraverso le reti, mediante

- l'allargamento per includere altri tipi di esclusione non inclusi nelle PS
- l'accesso ad altri partner e strutture associate con diverse PS
- l'ampliamento della conoscenza e della comprensione delle idee e delle posizioni degli altri partner dell'ACT
- lo sviluppo delle interazioni tra gli attori relativi nel mercato del lavoro per una migliore occupabilità dei soggetti svantaggiati

- l'elaborazione di metodologia di intervento e la realizzazione di materiali per i soggetti svantaggiati

Dal punto di vista più specifico delle PS locali nazionali:

**IT:** Accesso ad altre prassi e ad altri modalità di gestione del progetto. Possibilità di rafforzare la comune strategia di mainstreaming. Implementazione per includere altri modi per combattere la discriminazione di genere e contro i migranti.

**UK:** Sviluppare nuove metodologie di formazione per rivelare le diversità culturali, sociali ed economiche.

**UN:** Ricercare metodologie sulla "cost efficiency" e sul sistema di interessi che concernono i soggetti disabili ed il mercato del lavoro.

**CZ:** Nuovi metodi ed approcci per la rimozione delle barriere nel mercato del lavoro.

**FR:** sviluppare nuovi approcci di vecchi motivi come l'accompagnamento al lavoro, come la carriera professionale perché i risultati degli approcci attuali devono essere migliorati ed il punto di vista europeo deve essere una sorgente di innovazione.

La partnership transnazionale ha condiviso lo sviluppo di attività di indagine comuni in tutti i Paesi partecipanti, sono state perciò concordate le seguenti attività:

1. Presentazione delle attività Equal nazionali
2. Rappresentare la situazione dell'impiego dei disabili in Europa (Dati Eurostat)
3. Presentazione dei dati nazionali e regionali sull'impiego dei disabili
4. Condurre un'indagine sui disabili tramite questionari
5. Analizzare i risultati da sintetizzare in un report, riepilogando metodologia usata e il tipo di campione utilizzato
6. Realizzare analisi comparative
7. Riepilogare eventuali commenti dei lavoratori disabili e delle associazioni di persone disabili sull'indagine condotta

8. Rappresentare mediante un apposito report un case study relativo a un caso esemplificativo di un lavoratore disabile che ha ottenuto l'impiego grazie a un corso di formazione

La Partnership Transnazionale ha stabilito un calendario di incontri per mettere a punto e confrontare lo sviluppo delle attività concordate.

Ogni Paese ha provveduto a raccogliere i dati sulla situazione dei disabili, scegliendo un apposito target di riferimento e attivando le strutture di supporto disponibili secondo le rispettive strutturazioni giuridiche e sociali di riferimento nazionale.

Per quanto riguarda l'Italia, e quindi le cinque Province della costa Toscana, partecipanti al progetto, si è provveduto a raccogliere i dati tramite i centri per l'impiego e le associazioni di persone disabili. S

Sono pervenuti in totale 54 questionari compilati di cui 38 da parte dei centri per l'impiego e 16 dalle associazioni (Uic e Anmil) e dal Cnr.

Si riporta di seguito l'elaborazione completa dei dati ricavati dalla raccolta dei form.

#### RISULTATI QUESTIONARIO TOSCANA:

Nr. of disabled people who filled in the questionnaires: ⇒ **54**

#### 1. Age

- 1) 15 - 30 yrs. ⇒ **10 (18,5%)**
- 2) 31 - 40 yrs. ⇒ **17 (31,5%)**
- 3) 41 - 55 yrs. ⇒ **21 (38,9%)**
- 4) 56 - 65 yrs. ⇒ **6 (11,1%)**

#### 2. Gender

- 1) Male ⇒ **24 (44,4%)**
- 2) Female ⇒ **30 (55,6%)**

#### 3. Your highest completed education

- 1) Elementary unfinished ⇒ **0**
- 2) Elementary ⇒ **1 (1,8%)**
- 3) High school ⇒ **28 (51,9%)**
- 4) College or university ⇒ **25 (46,3%)**

#### 4. Mark foreign languages you actively use (do not mark your native language if listed)

- 1) English ⇒ **19 (35,2%)**
- 2) German ⇒ **4 (7,4%)**

- 3) French ⇒ **12 (22,2%)**
- 4) Russian ⇒ **0**
- 5) Spanish ⇒ **2 (3,7%)**
- 6) Other - ..... ⇒ **0**

**5. Do you use a personal computer?**

- 1) No, I do not ⇒ **20 (37%)**
- 2) Yes, but rarely – at most once a week ⇒ **7 (13%)**
- 3) Yes, frequently – several times a week ⇒ **27 (50%)**

**6. Mark all SW packages you can use:**

- 1) Text editor, such as MS Word ⇒ **23 (42,6%)**
- 2) Spreadsheet, such as MS Excel ⇒ **12 (22,2%)**
- 3) Database, such as MS Access ⇒ **5 (9,3%)**
- 4) Internet and e-mail ⇒ **28 (51,9%)**
- 5) Other - ..... ⇒ **10 (18,5%)**

**7. Do you have access to the Internet?**

- 1) Yes, at home ⇒ **23 (42,6%)**
- 2) Not at home, but I can access it regularly other place ⇒ **9 (16,7%)**
- 3) Neither at home, nor any other place on regular basis. ⇒ **22 (40,7%)**

**8. Please mark all types of education that can, in your opinion, improve your chances on the job market**

- 1) Higher degree of formal education (vocational, high school, university) ⇒ **16 (26,6%)**
- 2) Languages ⇒ **15 (27,8%)**
- 3) Computer skills ⇒ **25 (46,3%)**
- 4) Communication and presentation skills ⇒ **12 (22,2%)**
- 5) Other:..... ⇒ **7 (13%)**

**9. Please mark all types of your disability:**

- 1) Vision ⇒ **6 (11,1%)**
- 2) Hearing ⇒ **5 (9,3%)**
- 3) Physical ⇒ **30 (55,6%)**
- 4) Mental ⇒ **0**
- 5) Psychic ⇒ **9 (16,7%)**
- 6) Civilization illness ⇒ **4 (7,4%)**

**10. Do you receive any medical retirement benefits?**

- 1) Yes, I receive full medical retirement benefits. ⇒ **9 (16,7%)**
- 2) Yes, I receive partial medical retirement benefits ⇒ **16 (29,6%)**
- 3) No ⇒ **29 (53,7%)**

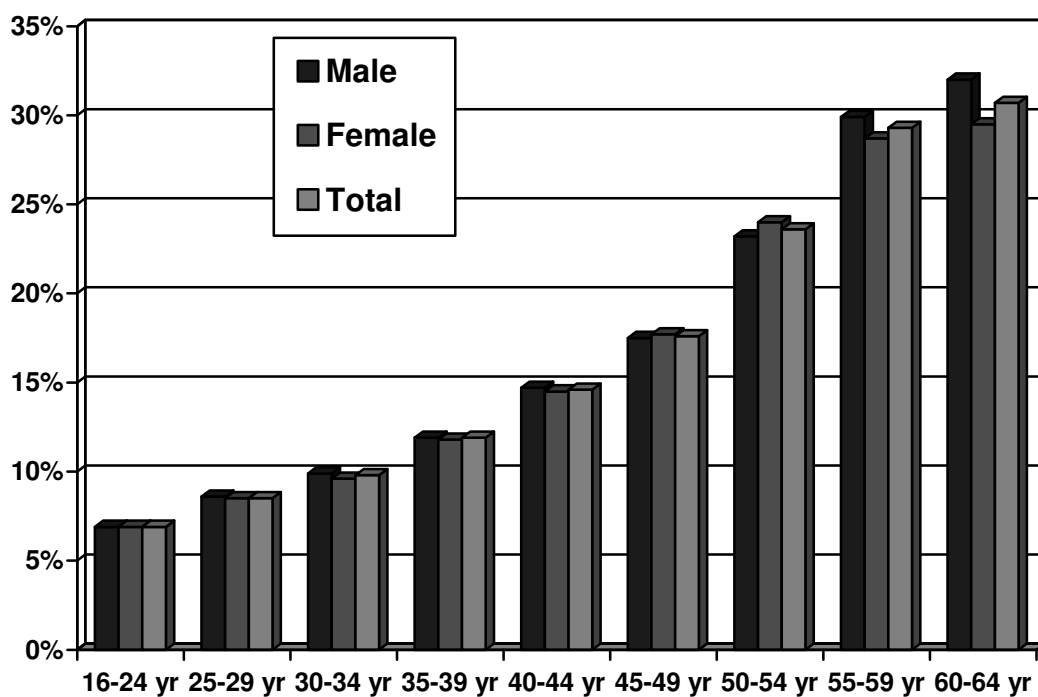
**11. Which of the following describes your current situation?**

- 1) I am fully employed ⇒ **8 (14,8%)**
- 2) I am self-employed and have employees ⇒ **0**
- 3) I am self-employed without employees ⇒ **1 (1,9%)**
- 4) I am partially employed ⇒ **2 (3,7%)**
- 5) I am unemployed ⇒ **43 (79,6%)**

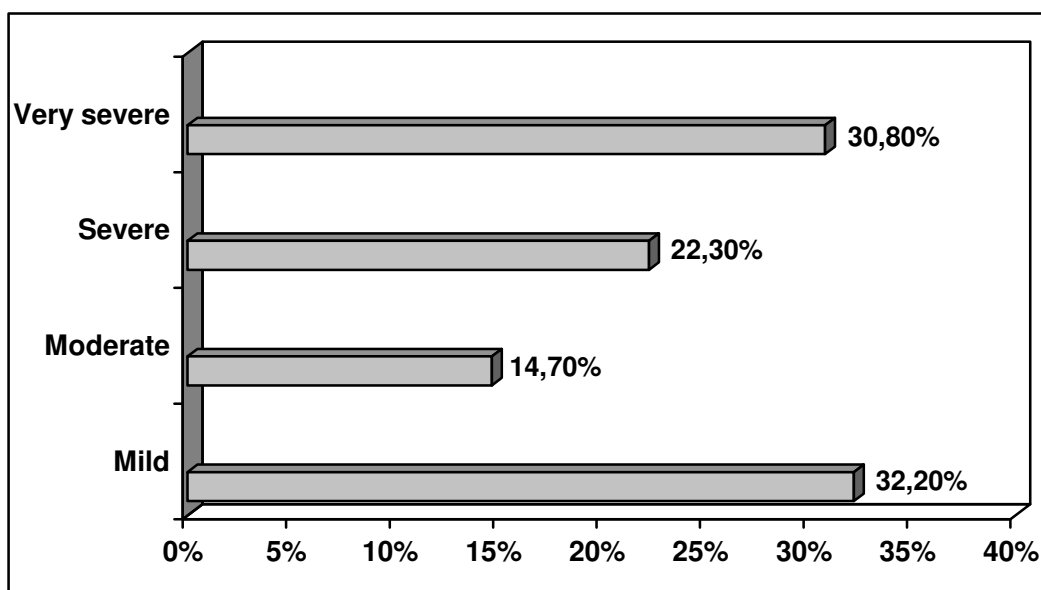
I case studies relativi ai un disabili che avessero avuto accesso al lavoro grazie a un corso di formazione sono stati selezionati a cura del coordinamento ceco del progetto, a seguito di redazione di profili appositi: i due esempi prescelti riguardavano un ragazzo di 26 anni e una ragazza di 30 che, oltre a due diversi corsi di formazione tramite la Provincia di Grosseto, hanno partecipato a uno stage offerto dal progetto Equal "Coast Revitalization", (progetto realizzato dalla stessa partnership di riferimento provinciale nella fase I) esperienza che ha dato loro basi spendibili nella loro attuale occupazione.

Il lavoro completo delle attività comuni elaborate nell'ambito della PST sono state raccolte in un apposito report complessivo e presentate durante il convegno di Budapest del maggio 2007, alla presenza del Ministro per il Lavoro ungherese.

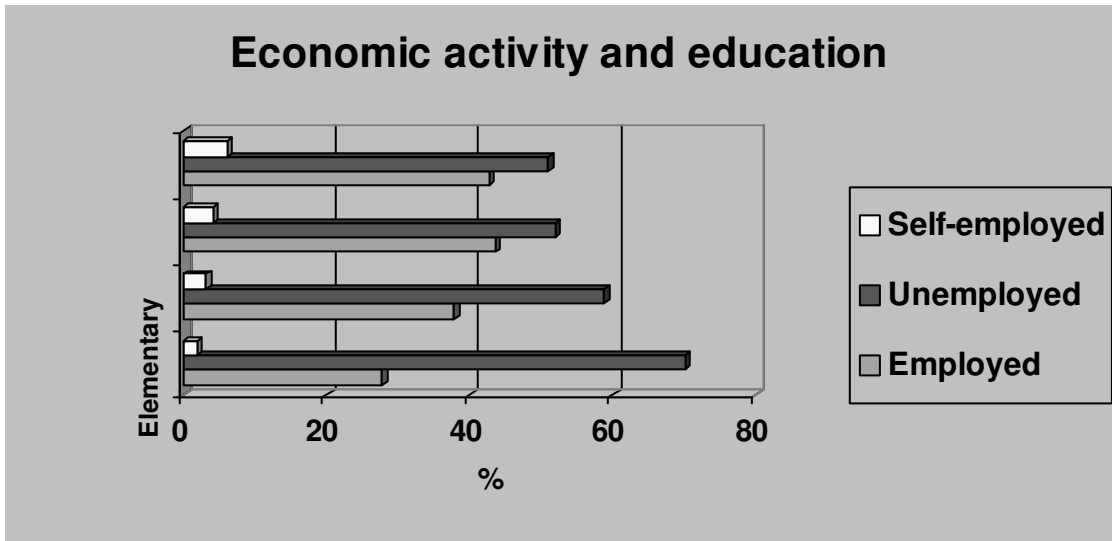
### Percentuale di persone con disabilità fisica o psichica in Europa per età



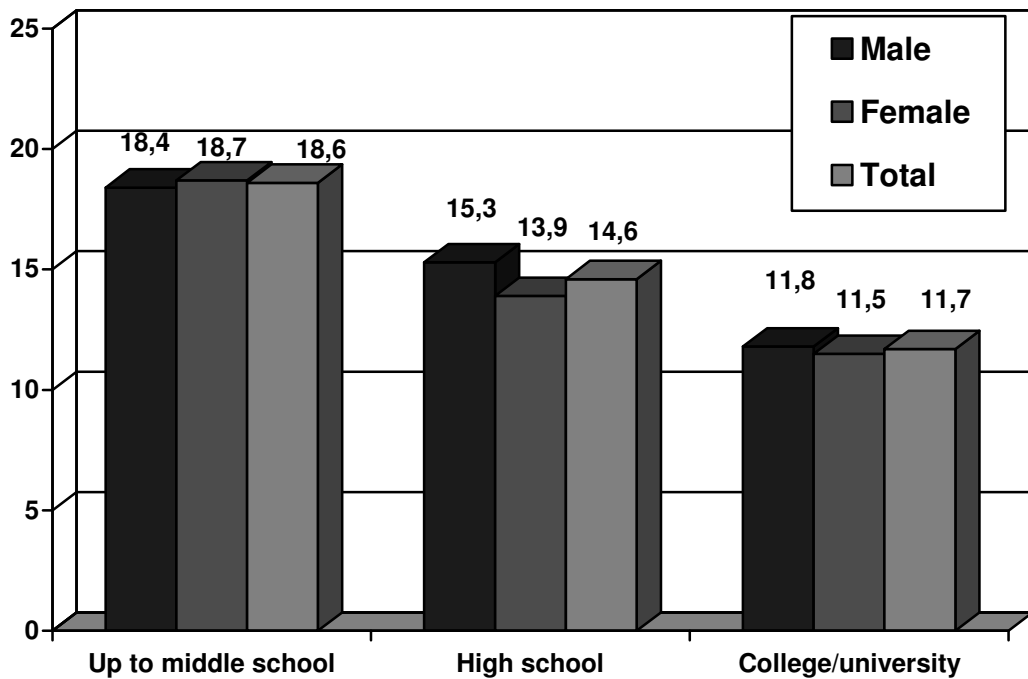
### Distribuzione della popolazione disabile in Europa per gravità



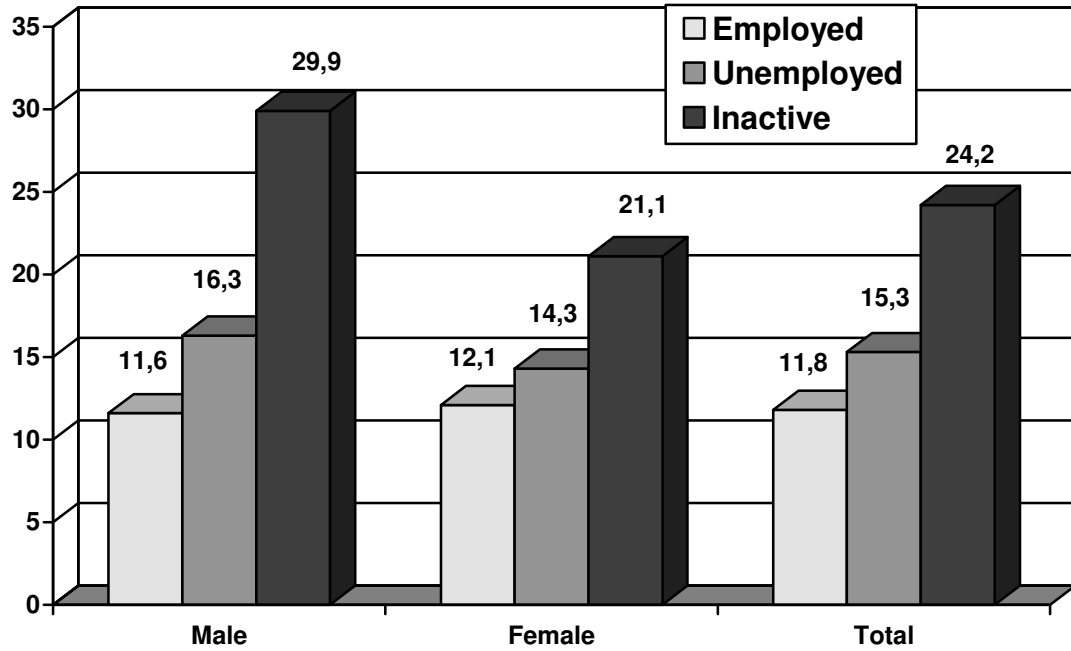
**Livello di istruzione e condizione occupazionale**



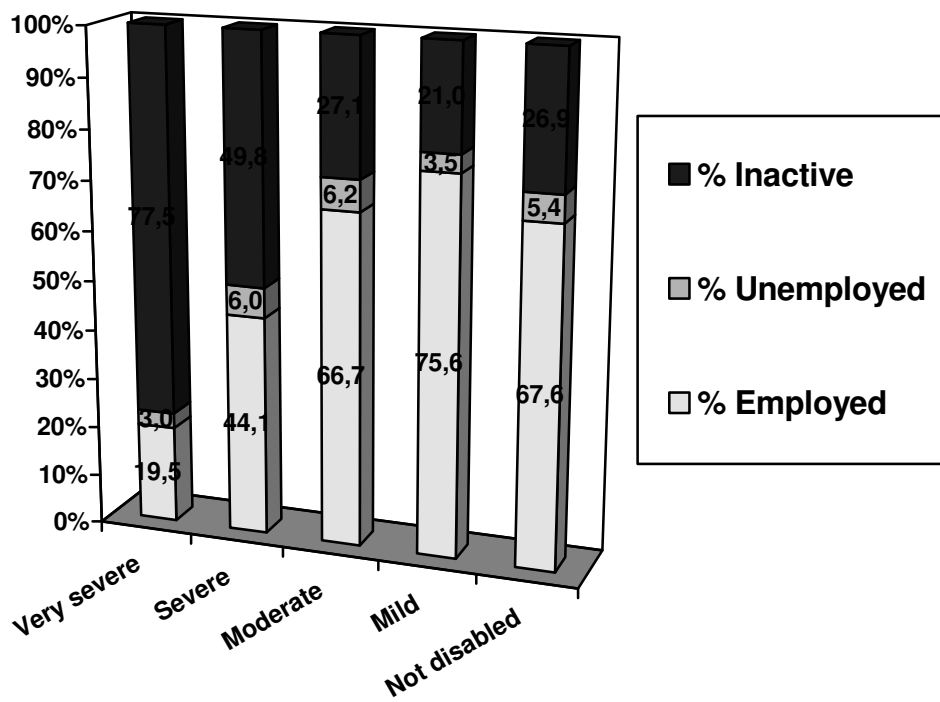
**Distribuzione della popolazione europea dai 16 ai 64 con disabilità per livello di istruzione e sesso**



### Percentuale della popolazione con disabilità



### Distribuzione della popolazione europea disabile dai 16 ai 64 anni rispetto al livello di disabilità e allo stato di occupazione (dati in %)





### **I risultati della rete transnazionale**

Non è stato semplice comparare e rendere omogenei tutti i dati raccolti dai partner i dati, anche perché ogni paese ha un diverso sistema di organizzazione delle informazioni e soprattutto un diverso background socio-culturale. Ciò è emerso soprattutto dall'analisi dei dati raccolti tramite questionario: relativamente a quelli italiani, infatti, appare un livello di istruzione tradizionale, cioè scolastica, eccessivamente elevato rispetto ai dati medi europei e comunque ai campioni degli altri stati.

La riflessione proposta come partner toscano è che il dato italiano non rispetta quello generale complessivo, innanzi tutto a causa della composizione del campione, in quanto facente interamente parte dell'età "produttiva", quindi escludente a priori persone con meno di 15 anni e oltre i 65, età in cui necessariamente o per forza maggiore il livello di istruzione è basso.

L'elemento più significativo è tuttavia dovuto a una diversa ripartizione dei livelli di istruzione tradizionale. I nostri livelli sono ripartiti come segue: scuola elementare 6-11 anni; scuola media 11-14; scuola superiore 14-19, università 19-24 anni. La ripartizione fatta invece dal capogruppo è stata la seguente: scuola elementare 6-15 anni, superiore 15-18 anni, college o università 18-22 anni.

Dunque la prima incongruenza è emersa nell'analisi relativa alla scuola elementare, che ovviamente negli altri paesi presentava una percentuale enormemente più alta. Come partner italiano, rispetto a questo dato, abbiamo voluto sottolineare non solo il fatto che la scuola media fa parte della scuola dell'obbligo, e che comunque se non viene conseguita a tempo debito la relativa licenza ci sono sempre a disposizione gratuitamente le scuole serali, ma anche il fatto che per un disabile esiste il sostegno obbligatorio per legge, esteso molto recentemente anche alla scuola superiore.

Il fatto che anche il dato relativo alla scuola superiore/università (dato unico) fosse sostanzialmente più alto è stato giustificato nel seguente modo:

innanzi tutto molti dati sono stati reperiti tramite le associazioni dei disabili, di cui verosimilmente fanno parte persone che hanno coscienza della loro situazione e della possibilità di poterlo affrontare nel contesto sociale, quindi, presumibilmente persone più istruite; casualmente, a questa indagine hanno partecipato persone

che lavorano presso il Cnr, dunque necessariamente con un certo livello di istruzione. In ogni caso, anche in considerazione del numero di rilevazioni fatte con il sostegno dei centri per l'impiego, si può dire che tale campione è composto da persone comunque sufficientemente integrate, che si relazionano con le istituzioni locali, che sono in contatto con le strutture sociali e che dunque approfittano delle differenti opportunità: ciò ha sicuramente influenzato i dati italiani.

#### CONSIDERAZIONI GENERALI FINALI EMERSE DAL GRUPPO DI LAVORO

- Livello di impiego dei disabili è circa la metà di quello dei non disabili
- Circa metà della popolazione disabile è economicamente inattiva, una parte consistente della popolazione disabile è fuori dal mercato del lavoro da almeno un anno
  - La disabilità ha un elevato impatto sulle condizioni economiche delle relative famiglie
    - C'è un incremento dell'età lavorativa delle persone con disabilità
    - Almeno un quarto dei disabili inattivi avrebbe desiderio di lavorare
    - Il livello di impiego varia notevolmente con il tipo di disabilità
    - Oltre il doppio della popolazione disabile rispetto alla non disabile è senza diploma
      - I disabili lavorano più frequentemente part-time.

Come partner italiano abbiamo voluto proporre le seguenti ulteriori considerazioni:

- la differenza tra uomini e donne disabili occupati è circa il 10% più alta rispetto ai non disabili, quindi la differenza di genere è ancora più marcata;
- le donne sono più frequentemente vittime di incidenti sul lavoro. Infatti nel 2006 l'Anmil ha verificato che in Italia le donne diventate disabili per lavoro sono il 16,4% in più degli uomini.

#### **6. Conclusioni**

Anche se l'agricoltura nella Provincia di Grosseto rimane uno dei capisaldi dell'economia, essa va tuttavia inserita in una logica di globalizzazione e quindi di

“trend dinamico evolutivo”, cosa, fra l’altro, ben evidenziata dal lavoro dei vari partner attivi e di supporto che hanno operato al progetto.

Emerge con chiarezza anche per l’agricoltura, la necessità di avviare le imprese agricole verso forme di “aggregazione”; non possiamo reggere la globalizzazione solo con produzioni di “nicchia” o “supernicchia” .

Nuove forme di “virtual organisation” o “virtual enterprise” devono essere esportate dagli altri settori produttivi e trasferite al mondo agricolo per implementare la crescita “aggressiva” delle nostre imprese.

Occorre lavorare poi intensamente verso nuove forme di marketing organizzato sia nell’export che nell’import per acquisire una domanda sempre più crescente di prodotti rappresentativi e qualificanti dei territori definiti.

Ma ciò deve tener conto della qualità dei prodotti e della qualità delle produzioni. Se gran parte della manodopera viene, e sarà in futuro sempre più, reperita sul mercato internazionale – cosa di cui l’agricoltura non può farne a meno – occorre attivare, come veniva detto in premessa, strumenti modulari efficaci ed efficienti, che sappiano rispondere:

1. alla stagionalità
2. alle varianze colturali
3. a una adattabilità dei processi produttivi agricoli non sempre standardizzabili
4. a un dinamismo produttivo che da solo è in grado di qualificarne il prodotto agricolo in termini di nicchia.

I moduli che abbiamo attuati in Provincia di Grosseto, soprattutto nel campo formativo, tendono a dare soluzioni a queste risposte, non solo sul versante della manodopera, ma anche e soprattutto nei confronti degli imprenditori agricoli.

Il progetto locale ha, di fatto, fra l’altro, messo a punto dei ***Piani Formativi Individualizzati***, articolati sui fabbisogni specifici aziendali, sia dal punto di vista dell’imprenditore, che di quello del lavoratore, attuando delle soluzioni innovative che potremmo definire, in via sperimentale, “***formazione di destinazione***”.

Gli strumenti della programmazione, pur partendo con un bagaglio strategico, finanziario e normativo definito, devono divenire disponibili per affrontare un percorso di trasformazione e adattamento verso le imprese e le persone, nel rispetto delle prossimità, delle localizzazioni e dei sistemi economici caratteristici.

Si può concludere affermando che:

- esistono le condizioni per qualificare i prodotti agricoli grossetani e in tal senso anche toscani;
- il sistema agricolo ha forti potenzialità in termini di prodotti, ma deve lavorare pesantemente nell'innovazione di processo;
- il potenziale **colturale** della nostra Provincia può essere innalzato solo attraverso un'iniezione **culturale** che passa in primis per un rinnovamento del *sistema impresa agricola*;
- occorre "contaminare" l'agricoltura con le esperienze maturate sia nel manifatturiero che nel terziario avanzato;
- la spinta alla globalizzazione porterà a dover vedere oltre il limite territoriale, in un'ottica di risposte a vasto raggio in termini di:
  - qualità
  - responsabilità sociale delle imprese
  - attuazione di politiche di genere
  - ambiente ed energia
  - mercato
  - internazionalizzazione
  - condivisione di culture interetniche