



Local Scenario Workshop

Caso di studio di Piacenza

ottobre 2007

Introduzione	1
Visione	2
Critica	3
Utopia	4
Realizzazione	5

Il Progetto AWARDS è stato realizzato con il supporto della Commissione Europea nell'ambito dell'Articolo 6 - Fondo Sociale Europeo - Misure Innovative (Convenzione N° VS/2005/0315)

Le opinioni espresse nel presente documento sono quelle degli autori e non rappresentano necessariamente il punto di vista della Commissione Europea.



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Articolo 6 Misure Innovative

Introduzione

Con il presente documento si sintetizzano le risultanze emerse nel corso del *Laboratorio di Scenario Locale (Local Scenario Workshop)*, realizzatosi nell'intera giornata di mercoledì 10 ottobre 2007, a conclusione delle fasi di analisi precedenti. Obiettivo del LSW è stato quello di sviluppare, insieme agli stakeholders AWARDS, una visione condivisa dello sviluppo futuro del territorio, con particolare riferimento alla tematica delle "lavoratrici in età avanzata intenzionate a innovare lo sviluppo per una vita sostenibile". Inoltre, lo stesso LSW ha permesso al gruppo progetto e agli attori locali di perfezionare e rafforzare le ipotesi principali di opzioni innovative sviluppate nell'Analisi Contesto Locale e nell'Analisi Luogo Lavoro. Il Laboratorio è realizzato dal gruppo responsabile del progetto (ricercatori), insieme agli stakeholders coinvolti nel Gruppo Consultivo (LAG) e nel Gruppo Locale di Progettazione (LPG), attraverso le seguenti fasi:

- analisi finale degli Stakeholders per ampliare i campi di interesse, i punti di vista e i suggerimenti da parte di rappresentanti e attori locali;
- un giornata di incontro con i suddetti stakeholders, realizzati con *brainstorming* e tecniche per definire e classificare ipotesi di azioni o percorsi innovativi;
- elaborazione e aggregazione dei risultati LSW in un numero selezionato di temi relativi agli aspetti dell'approccio allo Sviluppo di una Vita Sostenibile (SLD);
- integrazione finale dei risultati sia nelle Iniziative Pilota aziendali, sia nei Piani di Azione territoriali.

Il *Laboratorio di Scenario Locale (LSW)* è stato composto da 20 stakeholders, appartenenti a 14 organizzazioni. Si è valutato di non superare tale numero, affinché fosse permesso al gruppo responsabile di gestire le diverse fasi in modo corretto e fruttuoso. Inoltre, onde evitare la scarsa partecipazione degli stakeholders a una fase di analisi, si è optato per un unico incontro di una giornata suddiviso in due sezioni. L'analisi degli Stakeholders è stata svolta dai ricercatori al fine di comprendere chi e perché fosse stato escluso dal progetto fino a quel momento e ha motivato, anche per integrare la visione con giudizi liberi da condizionamenti mentali posti dalla partecipazione alle fasi precedenti, l'invito di 5 nuovi membri, che mai prima di quel momento ne avevano preso parte. L'analisi degli stakeholders ha tenuto conto di elementi e lezioni derivanti dall'esperienza maturata con i gruppi locali di consultazione e progettazione (LAG e LPG), come la diversità e sovrapposizione tra le componenti del LAG e del LPG, la partecipazione delle donne (in una quota fissata pari al 50%), il coinvolgimento degli stakeholders e il loro contributo al progetto.

Il gruppo responsabile del progetto, in collaborazione con il LAG e il LPG, ha valutato di strutturare il *Local Scenario Workshop* in un'unica giornata di attività in plenaria, suddivisa in due sessioni principali:

- una prima sessione di critica-utopia, dove si è svolto un esercizio di valutazione con l'affermazione "Oggi è tutto sbagliato" (fase 1) e uno di creazione di visione con l'affermazione "Tutto è possibile in una prospettiva di 15 anni" (fase 2);

- una seconda sessione di realizzazione nella quale si svolto un esercizio per identificare percorsi che collegano "Tutto è possibile" e "Tutto è sbagliato", attraverso l'affermazione "Oggi iniziamo nuove azioni tese a..."; in particolare, lo scopo è stato quello di valutare e discutere le ipotesi di azioni innovatrici contenute nel Piano di Azione Locale e nelle Iniziative Pilota aziendali, anche al fine di allargare lo spettro di analisi ad altre ipotesi e includere nuovi punti di vista nelle azioni che sono già state definite.

Entrambe le fasi, supportate dai facilitatori dell'università, sono state strutturate in modo da incentivare la massima interattività e partecipazione dei componenti del LSW, attraverso la raccolta di domande, considerazioni e la compilazione di schede (valutazione / prioritizzazione / creazione / commento).

Visione

Il *Laboratorio di Scenario Locale* ha permesso di sviluppare una visione condivisa dello sviluppo futuro tra gli stakeholders partecipanti, innanzitutto attraverso la riconferma degli obiettivi primari del progetto, quali:

- il miglioramento del livello di occupazione delle lavoratrici in età avanzata,
- lo sviluppo di adeguati sistemi di orientamento professionale e formazione,
- la creazione nel territorio piacentino di un ambiente che fornisca un adeguato sostegno,
- l'integrazione degli obiettivi sopra indicati in concrete politiche strutturali di tipo sociale, culturale, lavorativo e sanitario, orientate al concetto di sviluppo sostenibile.

In particolare, l'animata partecipazione degli stakeholders ha messo in evidenza tre punti essenziali per una visione coerente con le caratteristiche territoriali, che dovranno fungere da retroterra concettuale per le azioni che si porranno in essere nei prossimi step e, in generale, per le policies territoriali:

- la scelta di un modello di sviluppo che non sia basato esclusivamente sulla crescita, ma sulla vita sostenibile (SLD), dove la qualità della vita abbia un ruolo predominante per garantire un futuro migliore alle attuali ed alle nuove generazioni, riconciliando progresso sociale, salvaguardia ambientale e crescita economica;
- l'integrazione delle strategie di sviluppo sostenibile, di gestione dell'età e di genere, attraverso nuovi processi di condivisione, ma anche razionalizzazione, per ciò che concerne soggetti / attori (pubbliche amministrazioni, associazioni, imprese, etc.) e politiche (pubbliche settoriali, aziendali, etc.) per il territorio;
- l'attenzione speciale verso la tangibilità delle politiche poste in essere, incoraggiando l'attuazione nel breve termine di iniziative pilota capaci di stimolare la sinergia tra settore pubblico e settore privato e favorendo sistemi misurabili di valutazione e monitoraggio delle azioni.

Critica

Nella fase di critica della prima sessione, a ciascun partecipante è stato chiesto di focalizzare l'attenzione sulla situazione attuale e di formulare brevi frasi su cosa è "sbagliato" oggi secondo la sua opinione. Nella tabella seguente trovate le undici più importanti criticità inerenti ciò che attualmente viene considerato *sbagliato* (il "problema"), posizionate in ordine di rilevanza secondo quanto emerso nel corso del *Local Scenario Workshop*.

Criticità	Ordine di rilevanza (da 1° a 10°)
Precarizzazione (con uso deregolamentato di stage) e bassa occupazione femminile (soprattutto in età avanzata), accompagnate da carenza di osservatori permanenti dedicati, senza obiettivi quantitativi (tassi di partecipazione donne over 45, life long learning, etc.)	1
Crescita delle situazioni di disagio (aumento popolazione anziana e immigrata, povertà, esclusione dal MDL, etc.) e carenza di adeguati piani di supporto	2
Mancanza di strumenti e metodologie per coinvolgere i lavoratori nelle strategie di impresa, con scarsa propensione alle innovazioni di tipo organizzativo (anche per la presenza di settori maturi scarsamente innovativi e basso tasso di neo-imprenditorialità)	3
Diminuzione delle risorse pubbliche per lo sviluppo locale e la formazione professionale (soprattutto fondi europei), associate a una frammentazione delle politiche pubbliche	4
Scarsa cultura e attenzione alle risorse umane in determinati settori economici (es. mancata diffusione della certificazione etica, etc.)	5
Scarsa diffusione di procedure che agevolano l'interazione tra attori pubblici e privati	6
Alto numero di incidenti sul lavoro	7
Alto numero di lavoratori irregolari	7
Scarso utilizzo di nuove forme di comunicazione/interazione tra enti locali e persone svantaggiate (nonché cittadini in generale)	9
Mancanza di coinvolgimento della popolazione immigrata nei processi decisionali degli enti locali e nel contesto sociale (isolamento)	10
Strumenti di partecipazione non sempre finalizzati ad output concreti	11

Utopia

Nella fase di utopia a ciascun partecipante è stato chiesto di immaginare uno scenario futuro (15 anni da oggi) dove tutto è possibile, attraverso la formulazione di brevi frasi su cosa è "giusto" secondo le sue aspettative. Nella tabella seguente trovate gli otto più importanti scenari evolutivi in un orizzonte temporale di 15 anni, emersi nel corso del LSW e classificati in ordine di priorità. Come si può notare, grande rilevanza è stata data agli sforzi che il territorio dovrà compiere al fine di attrarre di nuove realtà imprenditoriali (industria o servizi) di tipo innovativo o al potenziamento (innovazioni organizzative) del tessuto imprenditoriale esistente, in grado di colmare il gap strutturale del mercato del lavoro locale, caratterizzato dalla domanda di aziende di settori produttivi maturi e pressoché indirizzata verso figure professionali maschili a bassa qualifica o con specializzazioni di tipo tecnico. Inoltre, si è enfatizzata l'importanza di agire anche dal lato dell'offerta di lavoro, attraverso attività di comunicazione e incentivazione che agevolino l'iscrizione delle donne agli istituti secondari superiori e alle università a maggiore coerenza territoriale (es. istituto tecnico industriale, ingegneria meccanica, dei trasporti).

Utopie (da realizzarsi nell'arco di 15 anni)	Ordine di priorità (da 1° a 8°)
Attrazione di nuove attività economiche di tipo innovativo o potenzialmente adatte alle riconversioni professionali delle lavoratrici	1
Rinnovamento e potenziamento del tessuto imprenditoriale locale, in particolare attraverso innovazioni di tipo organizzativo per favorire nuove forme di valutazione sociale (bilanci sociali, ...)	2
Nuove forme di programmazione e finanziamento di piani di sviluppo locale capaci di mettere realmente in rete pubblico, privato e partner internazionali	3
Percorsi di inserimento e valorizzazione risorse anziane in settori come quello del turismo, dell'animazione territoriale e dei servizi all'infanzia	4
Emersione del lavoro nero	5
Costante monitoraggio delle situazioni di disagio con valutazioni rispetto a definiti indicatori quantitativi	6
Semplificazione della burocrazia (grazie anche ad un vasto utilizzo del web) e nuove efficaci forme di interazione tra cittadini, imprese ed istituzioni	7
Integrazione degli immigrati, in particolar modo nel mondo del lavoro e nei processi decisionali degli enti locali	8

Realizzazione

In questa seconda sessione i partecipanti sono stati chiamati, partendo dagli obiettivi principali prima definiti e dall'analisi SWOT territoriale, a determinare visioni e percorsi condivisi che correlino *Piani di Azione Locale* e *Iniziative Pilota Aziendali* in una prospettiva di lungo termine (15 anni). In particolare, per il *Piano di Azione Locale*, sono state valutate (anche in base ai soggetti responsabili ed alle modalità di implementazione operativa), modificate, integrate e posizionate in ordine di priorità le singole traiettorie di sviluppo e, per ogni traiettoria, le singole azioni. Con lo stesso criterio sono state valutate, modificate, integrate e ordinate per priorità le azioni pilota aziendali. Vengono evidenziate in verde le integrazioni e variazioni più significative apportate nel corso del LSW rispetto alle risultanze delle fasi precedenti.

Piano di azione locale

Nella tabella seguente si mostrano le risultanze del posizionamento per priorità delle 6 traiettorie (da A a F) del *Piano di Azione Locale*.

Traiettorie del Piano di Azione Locale	Ordine di priorità (da 1° a 6°)
A. Accrescere i livelli occupazionali femminili, favorendo il mantenimento al lavoro e l'integrazione lavorativa, adottando a livello locale buone prassi sperimentate in altri Paesi europei. Favorire l'integrazione socio-economica delle donne straniere residenti nel territorio, prevenendo fenomeni di esclusione ed emarginazione.	1
B. Prevenire fenomeni di esclusione sociale di soggetti in età matura offrendo nuove opportunità occupazionali e favorendo, in particolare, la nascita di nuove imprese femminili (ed es. nel settore delle produzioni agro-biologiche e nei servizi al territorio e alle persone).	2
E. Aumentare la conoscenza del mercato del lavoro, al fine di mettere a punto politiche mirate ed efficaci per contrastare la disoccupazione femminile e accrescere l'occupabilità, in particolare delle donne over 45 anni. Evidenziare le caratteristiche della domanda di lavoro espressa dalle imprese locali, soprattutto per le lavoratrici over 45. Trovare sistemi di orientamento e incentivazione per favorire la domanda delle imprese verso lavoratori anziani e/o con particolari esigenze (es.: conciliazione degli orari, orario di lavoro part-time, ecc.).	3
C. Incentivare lo sviluppo locale puntando sulla valorizzazione del patrimonio socioculturale ed ambientale anche in un'ottica turistica, come opportunità di nuova occupazione femminile e di reinserimento di lavoratori "anziani".	4
F. Accrescere l'efficienza e l'innovazione della pubblica amministrazione, attraverso la diffusione di nuovi approcci che sappiano superare una visione settoriale e ordinaria dei problemi. Introdurre strumenti innovativi di partecipazione e sviluppo sostenibile e la diffusione di tecnologie avanzate per facilitare gli scambi e i rapporti tra le comunità locali.	5

D. Favorire l'attuazione del Piano Strategico Vision 2020 attraverso un sistema di monitoraggio e valutazione in itinere e attraverso uno stretto legame tra i progetti prioritari e le scelte di finanziamento nei bilanci pubblici degli Enti locali.	6
--	---

Di seguito si riportano le 6 tabelle riferite alle medesime traiettorie (da A a F), contenenti le azioni innovative emerse nel corso del Local Scenario Workshop elaborate in ordine di priorità.

TRAIETTORIA A (ranking 1°)	
Accrescere i livelli occupazionali femminili, favorendo il mantenimento al lavoro e l'integrazione lavorativa, adottando a livello locale buone prassi sperimentate in altri Paesi europei. Favorire l'integrazione socio-economica delle donne straniere residenti nel territorio, prevenendo fenomeni di esclusione ed emarginazione.	
<i>Azioni innovative a livello territoriale</i>	<i>Ordine di priorità (da 1° a 5°)</i>
Sviluppo di un sistema integrato di servizi a sostegno delle donne occupate (es.: servizi all'infanzia, servizi di cura) e adozione di strumenti di conciliazione per favorire la permanenza al lavoro delle donne (politiche degli orari).	1
Incontri, seminari e corsi di formazione professionale rivolti agli immigrati (soprattutto donne e soprattutto nell'area di Villanova sull'Arda), in particolare per l'apprendimento della lingua italiana per madri a bambini stranieri (obiettivo: ridurre l'isolamento e stimolare processi di integrazione).	2
Protocolli di intesa tra enti locali e proprietari di casa per agevolare il reperimento delle abitazioni da parte dei cittadini stranieri.	3
Gruppo di lavoro composto da rappresentanti del sistema pubblico e privato per definire gli strumenti e le modalità operative per favorire l'inserimento lavorativo o il mantenimento al lavoro delle donne.	4
Apertura di un Centro Interculturale attraverso la ristrutturazione di strutture pubbliche.	5
Incentivi finanziari pubblici per favorire accordi tra le parti sociali finalizzati al potenziamento dei servizi per l'infanzia e la contrattazione aziendale per il part-time.	6

TRAIETTORIA B (ranking 2°)	
Prevenire fenomeni di esclusione sociale di soggetti in età matura offrendo nuove opportunità occupazionali e favorendo, in particolare, la nascita di nuove imprese femminili (ed es. nel settore delle produzioni agro-biologiche e nei servizi al territorio e alle persone).	
<i>Azioni innovative a livello territoriale</i>	<i>Ordine di priorità (da 1° a 3°)</i>
Sostegno allo sviluppo dell'autoimprenditoria giovanile e femminile con reperimento di fondi nazionali e regionali, in modo da offrire migliori condizioni di accesso al credito (finanziamenti a tassi agevolati per l'avvio di nuove imprese; creazione di strumenti di micro-credito; fondi di garanzia per coprire i crediti bancari). Forme di accompagnamento per i primi anni di vita dell'impresa.	1
Interventi di orientamento e di formazione per promuovere e sviluppare il lavoro autonomo.	2
Incentivi all'assunzione di lavoratori a rischio di esclusione sociale attraverso l'istituzione di Premi destinati ad aziende ed enti pubblici su progetti di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e di donne.	3

TRAIETTORIA D (ranking 6°)	
Favorire l'attuazione del Piano Strategico Vision 2020 attraverso un sistema di monitoraggio e valutazione in itinere e attraverso uno stretto legame tra i progetti prioritari e le scelte di finanziamento nei bilanci pubblici degli Enti locali.	
<i>Azioni innovative a livello territoriale</i>	<i>Ordine di priorità (da 1° a 3°)</i>
Impegni di bilancio degli enti locali su progetti strategici condivisi in tema di innovazione e sostenibilità.	1
Individuazione di un sistema di indicatori per il monitoraggio e la valutazione sui risultati attesi dal Piano Strategico.	2
Forme di partecipazione diretta dei cittadini sui temi dello sviluppo locale sostenibile, ad es. attraverso forum (anche on-line) di cittadini.	3

TRAIETTORIA E (ranking 3°)	
Aumentare la conoscenza del mercato del lavoro, al fine di mettere a punto politiche mirate ed efficaci per contrastare la disoccupazione femminile e accrescere l'occupabilità, in particolare delle donne over 45 anni. Evidenziare le caratteristiche della domanda di lavoro espressa dalle imprese locali, soprattutto per le lavoratrici over 45. Trovare sistemi di orientamento e incentivazione per favorire la domanda delle imprese verso lavoratori anziani e/o con particolari esigenze (es.: conciliazione degli orari, orario di lavoro part-time, ecc.).	
<i>Azioni innovative a livello territoriale</i>	<i>Ordine di priorità (da 1° a 4°)</i>
Politiche attive del lavoro orientate al miglioramento dell'occupabilità dei disoccupati disponibili all'ingresso nel mercato del lavoro. In particolare: corsi di formazione professionale, anche personalizzati, che incrocino le esigenze dei partecipanti e delle imprese, e che tengano conto delle caratteristiche del mercato del lavoro e delle effettive possibilità di lavoro.	1
Gruppo di lavoro per individuare nuovi strumenti in grado di favorire l'inserimento occupazionale delle lavoratrici over 45, rispondendo alle effettive esigenze delle imprese.	2
Interventi di sensibilizzazione sulle politiche di genere e sullo sviluppo sostenibile ai vari livelli: nelle aziende, negli enti pubblici e, in particolare, nelle scuole per diffondere una cultura della parità di genere nelle giovani generazioni.	2
Organizzazione di incontri nei quali le imprenditrici e le donne si confrontano.	4

TRAIETTORIA F (ranking 5°)	
Accrescere l'efficienza e l'innovazione della pubblica amministrazione, attraverso la diffusione di nuovi approcci che sappiano superare una visione settoriale e ordinaria dei problemi. Introdurre strumenti innovativi di partecipazione e sviluppo sostenibile e la diffusione di tecnologie avanzate per facilitare gli scambi e i rapporti tra le comunità locali.	
<i>Azioni innovative a livello territoriale</i>	<i>Ordine di priorità (da 1° a 4°)</i>
Definizione di strumenti innovativi di governo del territorio: protocolli di intesa, meccanismi perequativi, nuove normative del PTCP in corso di elaborazione.	1
Portale unico per le amministrazioni comunali e gli stakeholders con possibili scambi di documenti ed esperienze.	2
Progetti di formazione rivolti a funzionari pubblici per l'utilizzo di nuove tecnologie.	3
Planning unico delle iniziative socio-culturali ed economiche di interesse.	4

Iniziative Pilota aziendali

La tabella seguente contiene le azioni pilota di tipo innovativo, da attuarsi nei contesti aziendali locali, rielaborate dopo le considerazioni dei partecipanti del *Local Scenario Workshop* e poste in ordine di priorità.

Azioni innovative a livello aziendale	Ordine di priorità (da 1° a 10°)
Progetti di formazione/aggiornamento alle donne che rientrano al lavoro dopo periodo di congedo parentale. Iniziative di sensibilizzazione rivolte agli imprenditori sugli strumenti disponibili per la gestione del rientro nel mercato del lavoro dopo periodi di congedo parentale.	1
Incentivi e voucher di servizio a favore di imprese e lavoratrici per adozione di sistemi di telelavoro e progetti di conciliazione vita-lavoro per le donne occupate.	2
Sperimentazione di iniziative pilota nelle imprese rivolte a donne con cariche di responsabilità per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e lo sviluppo di carriera.	3
Sperimentare forme nuove di formazione aziendale attraverso il coinvolgimento di lavoratori anziani con esperienza nelle attività di testimonianza, docenza, laboratorio, tutoraggio.	4
Incentivi economici a progetti pilota di innovazione delle imprese nell'ambito delle tecnologie pulite e delle energie rinnovabili	5
Supporti consulenziali per l'implementazione di nuove forme organizzative interne alle aziende (es. project-group interaziendali).	6
Valutazione e al riconoscimento delle competenze professionali dei lavoratori stranieri, con eventuali percorsi formativi.	7
Seminari / incontri intersettoriali tra stakeholders del mondo del lavoro per scambio di buone prassi su politiche e servizi di sviluppo sostenibile, occupazione, formazione, inclusione sociale	8
Workshop di informazione, animazione e facilitazione in riferimento all'utilizzo nei contesti aziendali di strumenti inerenti lo sviluppo di politiche di genere.	9
Favorire la diffusione e la presenza dei "delegati sociali" all'interno delle imprese per favorire lo scambio di esperienze tra lavoratori di provenienza geografica differente.	10