



*Assessorato Sviluppo economico, Formazione e Lavoro, Trasporti e Mobilità sostenibile*

# **ALLEANZA**

# **PER IL LAVORO DI QUALITÀ**

## **DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA**

## **L'alleanza per il lavoro di qualità**

“L’Alleanza per il lavoro di qualità” della Regione autonoma Valle d’Aosta si prefigge, quale principale finalità, di rendere il proprio territorio capace di generare lavoro di qualità, per mezzo di una formazione attenta alle necessità dell’economia e dei contesti locali, di un forte contrasto alle disuguaglianze e, soprattutto, di una maggiore attrattività. Il mercato del lavoro sta subendo cambiamenti epocali e i sottoscrittori del presente documento credono in una nuova proiezione sociale del lavoro, visione che vuole favorire un concetto di lavoratrice e lavoratore e (sia esso subordinato, autonomo o libero professionale) non più identificabile semplicemente come “forza lavoro”, ma quale “capitale umano” indispensabile per un sano sviluppo dell’economia valdostana.

I nuovi scenari disegnati dalle innovazioni delle due transizioni ecologica e digitale avranno, infatti, un inevitabile impatto nel mercato del lavoro in un’ottica di sostenibilità, inclusività, flessibilità e fluidità che verosimilmente sarà propellente per una vera “riforma dei lavori” come equo riconoscimento del lavoro Subordinato, del lavoro Autonomo e del Lavoro Libero Professionale e come giusto bilanciamento fra le ragioni del mercato, quelle sociali e quelle ambientali.

La decisione di unire le forze dei portatori di interessi, che sul territorio quotidianamente operano nel mercato produttivo e del lavoro per formalizzare una “Alleanza”, nasce dalla necessità di dare risposte a breve e medio termine alle nuove esigenze emerse da un contesto globale, il quale sta apportando enormi cambiamenti nella società, che hanno e avranno impatti non sottovalutabili neppure nella nostra piccola regione.

Molte variazioni del mercato del lavoro, legate ad una nuova demografia o semplicemente ad un nuovo modo di concepire la propria vita, che i vari portatori di interesse locali hanno già rilevato nella loro quotidianità lavorativa e produttiva, rappresentano degli elementi nuovi che la Regione autonoma Valle d’Aosta vuole considerare per essere al passo con i tempi e riuscire ad introdurre leve di sviluppo innovative e capaci di rendere attraente, inclusivo e competitivo il proprio mercato del lavoro e di conseguenza il proprio territorio.

### **CAMBIAMENTI DEMOGRAFICI E CRISI PANDEMICA**

L’Italia è uno dei paesi al mondo in cui l’inverno demografico è più marcato e se le attuali tendenze non verranno invertite, si andrà incontro a criticità probabilmente non recuperabili in tempi brevi.<sup>(1)</sup>

La demografia è uno dei principali ambiti colpiti dalla pandemia, sia per l’effetto diretto sull’andamento della mortalità, sia soprattutto per le conseguenze indirette su progetti di vita delle persone. Da un lato, il maggior invecchiamento della popolazione ha reso il paese più vulnerabile al virus, dall’altro, i fragili percorsi formativi e professionali dei giovani in Italia (soprattutto se provenienti da famiglie in difficoltà), i limiti alla conciliazione tra vita e lavoro (soprattutto sul lato femminile), l’alta incidenza della povertà per le famiglie con figli, hanno reso ancor più debole la

---

<sup>1</sup> Il presente paragrafo (cambiamenti demografici e crisi pandemica) è stato redatto estraendo concetti e considerazioni contenute in A. Rosina, *Crisi demografica politiche per un paese che ha smesso di crescere*, Piccola Biblioteca per un Paese Normale, Vita e Pensiero, Milano 2021, pagg. 80, 85, 86, 90, 124.

scelta dei giovani di formare una propria famiglia, di avere dei figli e di intraprendere tutta una serie di scelte personali che hanno un forte impatto sul mercato del lavoro attuale e futuro.

Il *Demographic Outlook 2021* <sup>(2)</sup> riporta varie evidenze di come in gran parte dei paesi europei siano state le donne e i giovani i più colpiti dalle conseguenze delle misure per il contenimento della diffusione della pandemia. Molti studi documentano come le crisi tendano a colpire maggiormente coloro che vivono in un contesto lavorativo meno protetto, chi deve collocarsi per la prima volta nel mercato del lavoro o chi sta cercando un'occupazione.

Riguardo all'impatto specifico della pandemia, l'Eurostat evidenzia come la crisi sociale ed economica degli ultimi anni abbia investito in modo particolare i giovani. Ciò riguarda sia i percorsi occupazionali meno consolidati, sia la loro presenza nei settori più colpiti (come la ristorazione, l'intrattenimento, i servizi di alloggio, il turismo)<sup>(3)</sup>, settori questi ultimi presenti nell'economia valdostana.

Varie ricerche mostrano come l'inasprimento delle condizioni oggettive del presente, l'aumento dell'insicurezza nel futuro, soprattutto nella fase delicata di transizione scuola - lavoro e passaggio alla vita adulta, possano portare le nuove generazioni a restringere i confini della propria azione, a concentrarsi sul presente e mettere da parte i piani di medio lungo periodo.

In carenza di risposte efficaci delle politiche pubbliche e di inattività della rete di portatori di interesse presenti su un territorio, soprattutto per chi ha meno risorse socio culturali di partenza, il rischio è quello di una revisione strutturale al ribasso delle proprie aspettative e dei propri obiettivi futuri. Ne deriva un generale indebolimento del contributo che le nuove generazioni possono dare, passata l'emergenza, ad una nuova fase di crescita economica e di vitalità demografica nel territorio in cui vivono.

Per affrontare tali criticità in modo efficace serve una consapevolezza e una capacità di interpretare le trasformazioni in atto, anticiparle e consentire, quindi, ai cittadini di dotarsi di strumenti per cogliere opportunità e gestire i rischi in uno scenario in continua evoluzione. <sup>(4)</sup>

### PROFILI RICERCATI E TASSO DI LAUREATI

Passando ad una analisi nazionale delle dinamiche occupazionali, meno sociologica e più statistica, si rileva che le problematiche internazionali di carattere politico ed economico legate al conflitto in Ucraina non sembrano finora aver avuto un impatto negativo sui fabbisogni occupazionali rilevati nel 2022 dalle imprese private dell'industria e dei servizi che operano in Italia. <sup>(5)</sup>

Mentre, però, rimane pressoché inalterata la propensione delle imprese a ricorrere a lavoratori giovani, emerge una crescita significativa della loro difficoltà nel trovare i profili ricercati, che dovrebbe riguardare il 41% delle entrate (a fronte del 32% dell'anno precedente). In quasi due casi su tre, i problemi di reperimento attesi deriverebbero da una scarsa presenza di persone disponibili e soltanto in un caso su tre sarebbero attribuibili ad una scarsa preparazione dei candidati o ad altri

<sup>2</sup> European Parliament, *Demographic Outlook for the European Union 2021*.

<sup>3</sup> Eurostat, *Covid 19 effects across the income distribution*, Statistics explained, Oct. 2020.

<sup>4</sup> European Commission report on Impact of Demographic Change, European commission, 2020.

<sup>5</sup> Bollettino Annuale 2022 *Excelsior Informa – I programmi occupazionali delle imprese rilevati dal sistema delle Camere di Commercio*, Anno 2022, "Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior".

motivi. Nelle regioni più grandi (Lombardia, Lazio, Veneto e Emilia-Romagna) si concentra quasi la metà delle entrate previste complessivamente in Italia. A livello territoriale si osserva che le maggiori difficoltà nel trovare profili ricercati vengono segnalate nelle imprese del nord-est, dove quasi il 46% delle figure risulta difficile da reperire e una difficoltà superiore alla media nazionale si registra anche nel nord-ovest (41,7%).

Un altro aspetto di particolare rilievo riguarda l'incidenza dei laureati sul totale delle entrate programmate, che nel 2022 risulta più elevata in Lombardia e nel Lazio (circa 20% delle entrate totali), in Piemonte, Campania e Sicilia (attorno al 16-17%). In tutte le altre regioni la quota dei laureati risulta inferiore alla media nazionale ed è particolarmente contenuta in Valle d'Aosta e in Abruzzo (inferiore al 9%).<sup>(6)</sup>

### "GREAT RESIGNATION" O "BIG QUIT" E "QUIET QUITTING", OVVERO I NUOVI FENOMENI CHE CARATTERIZZANO L'ATTEGGIAMENTO VERSO IL LAVORO

Il mercato del lavoro è, però, attualmente caratterizzato anche da tutta una serie di nuovi fenomeni che richiedono una particolare attenzione ed evidenza, in quanto rappresentano indici di un importante cambiamento sociale.

I fenomeni della "*Great Resignation*" o "*Big Quit*", traducibili in italiano con il termine generale di "Dimissioni di massa", rappresentano una realtà partita dagli USA, ma che ormai anche in Italia è evidente.

Per comprendere la portata del fenomeno, è sufficiente analizzare l'andamento delle cessazioni e nello specifico delle dimissioni negli ultimi anni, come rilevato dai dati dell'"Osservatorio sul precariato" dell'INPS. Le dimissioni nei primi nove mesi del 2022 ammontano a 1.640.384, cifra in costante crescita se rapportata agli anni precedenti. Lo stesso trend è rilevabile analizzando le sole dimissioni nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato che sono passate da 790.739 del 2014, a 929.057 del 2018 a 1.143.968 del 2021.<sup>(7)</sup>

Il mondo del lavoro post pandemia riflette cambiamenti segnati da fattori sempre più rilevanti che non possono essere semplicemente ricondotti all'utilizzo dello *smart working* o di strumenti volti a favorire dinamiche di *work-life balance* (ovvero di equilibrio tra vita privata e lavoro), ma devono essere considerati all'interno di fenomeni sociali molto più complessi (quali ad esempio le dimissioni volontarie di massa). Ciò che si legge fra le righe di questo fenomeno in forte sviluppo è l'evidente (e profondo) solco venutosi a creare fra generazioni diverse che hanno concezioni del lavoro e della vita non più omogenee e da un nuovo modo di concepire il tempo vita-lavoro.

Nel periodo dell'emergenza Covid-19, molti lavoratori hanno iniziato a dare maggiore importanza alla qualità del lavoro e della vita privata, mettendo al primo posto i desideri di autorealizzazione e di crescita personale e sociale rispetto a quelli prettamente legati a risultati aziendali (questo approccio si rileva anche in relazione alle nuove generazioni che si affacciano al mondo del lavoro).

<sup>6</sup> Bollettino Annuale 2022 Excelsior Informa – I programmi occupazionali delle imprese rilevati dal sistema delle Camere di Commercio, Anno 2022, "Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior".

<sup>7</sup> V. <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/14>.

La fuoriuscita di professionisti (in alcuni casi anche in assenza di un'altra opportunità di impiego) sta mettendo le imprese nella condizione di dover affrontare una sfida nota e ora divenuta prioritaria: trattenere i migliori talenti e trovarne di nuovi.

Al fenomeno della “*Great Resignation*” si aggiunge anche quello del “*Quiet Quitting*”, ovvero “*Abbandono silenzioso*” ossia la circostanza per cui i dipendenti sono disposti a svolgere solo lo stretto indispensabile, compatibilmente con le ore definite da contratto, rifiutando di fare straordinari, aderire a progetti extra e assumersi ulteriori responsabilità.

Tali realtà portano necessariamente ad osservare un'adeguata attenzione verso l'occupazione immigrata, affinché la futura carenza di risorse interne possa essere colmata da lavoratori provenienti da territori esterni alla regione che trovino le giuste condizioni per vivere una vita di buon livello nella nostra regione.

### L'IMPORTANZA DELL'ALLEANZA PER UN LAVORO DI QUALITÀ

Le ragioni per giungere ad una “Alleanza per il lavoro di qualità nella Regione autonoma Valle d'Aosta” appaiono pertanto ovvie. Le azioni saranno rivolte in prevalenza verso giovani (nelle diverse accezioni di individui in percorso formativo, NEET, *young professional* – *giovani professionisti*), donne e fragili, persone con disabilità o situazioni di svantaggio e/o carenza formativa che hanno maggiormente subito le conseguenze della crisi, oltre ad incentivare la stabilità lavorativa e lo sviluppo d'impresa attraverso azioni condivise tra tutti gli alleati.

L'“Alleanza” segna l'impegno tra tutti i portatori di interessi a rendere la Valle d'Aosta pronta ad affrontare le sfide attuali e future che si presenteranno in termini non solo di maggiore occupazione, ma di qualità del lavoro, di sviluppo economico, di attrattività e crescita dei talenti. Tutto ciò ponendo grande attenzione alla tutela dei diritti, al contesto nel quale il lavoro si realizza e all'introduzione di progettualità innovative che portino il territorio ad essere attrattivo anche rispetto all'esterno.

Le tematiche oggetto di discussione sono legate anche al bisogno di individuare e pianificare un progetto di rilancio e sviluppo, fondato sulla sostenibilità e sulla formazione, che favorisca il ripopolamento vallivo e il rientro dei giovani.

Il buon esito di tale ambizioso progetto dipende da una forte sinergia fra tutte le parti coinvolte che, sottoscrivendo tale prima Alleanza, decidono di gettare le basi e far parte di un gruppo composto da soggetti che mettono a fattore comune le proprie idee e competenze per portare sviluppo nella vita lavorativa dei cittadini valdostani.

Il coinvolgimento di una pluralità di attori consente di prevedere più velocemente la contrazione di alcuni settori di attività e la crescita di altri che faranno emergere la necessità di nuove professioni e di nuove competenze. La rete consentirà di preparare il territorio a probabili future transizioni di competenze e quindi favorirà l'implementazione di politiche verso le nuove professioni.

L'Alleanza corrisponde, quindi, all'avvio di un percorso il cui valore risiede in un continuo adattamento delle politiche e strategie occupazionali alla realtà sociale ed economica valdostana per mezzo di progettualità sempre nuove, condivise e inedite.

L'intenzione è, infine, anche quella di creare le condizioni per una qualificazione o riqualificazione del capitale umano presente nel territorio valdostano, investendo in aree e settori in prospettiva capaci di generare nuova occupazione di qualità estendendo politiche attive efficienti, potenziando l'orientamento, l'istruzione e la formazione e diminuendo il divario tra domanda e offerta di lavoro.

## **Il lavoro di qualità**

Per giungere a un "lavoro di qualità", quale leva virtuosa di rilancio della società valdostana, i sottoscrittori dell'Alleanza identificano la necessità di favorire un contesto territoriale e ambientale idoneo a creare una occupazione che risponda ai seguenti criteri.

- Un lavoro che sia corretto, intendendo favorire in tal caso il rispetto e il miglioramento delle norme, il contrasto del lavoro sommerso e il riconoscimento di un lavoro sicuro sia in termini di prevenzione e tutela di infortuni e malattie professionali, che in termini di costanza di redditività.
- Un lavoro che sia responsabile, ovvero generato da imprese capaci di comprendere anche il proprio ruolo sociale e intenzionate ad avere una posizione propositiva nella società in cui operano, dove il solo fine utilitaristico venga sostituito da un costante scambio virtuoso tra impresa, pubblica amministrazione, parti sociali e terzo settore.
- Un lavoro che porti a una vera realizzazione personale, capace di mettere in evidenza i risultati imprenditoriali ottenuti in un'ottica di condivisione con i lavoratori, per mezzo anche di implementazione di sistemi di apprendimento continuo e di ricerca costante di innovazione ed eccellenza.
- Un lavoro che sia riconosciuto e valorizzato per mezzo di una retribuzione adeguata, derivante dall'applicazione della contrattazione collettiva nazionale, di secondo livello, territoriale e aziendale che valorizzi l'introduzione di un approccio premiale e l'introduzione di sistemi di welfare aziendali e pubblici, capaci di apportare un adeguato livello di benessere individuale, familiare e sociale.
- Un lavoro dignitoso che non derivi da appalti caratterizzati da offerte al massimo ribasso e che, pertanto, non debba subire uno svilimento legato a politiche di massimo risparmio.
- Un lavoro inclusivo che sappia valorizzare le potenzialità di ogni cittadino e includa sempre maggiormente i soggetti più fragili o discriminati facendoli sentire parte della società.
- Un lavoro flessibile che consideri nuove forme di erogazione della prestazione che favoriscano una conciliazione dei tempi vita e lavoro ed l'equilibrio tra vita privata e lavoro.

- Un lavoro che faccia crescere e migliorare, per mezzo di politiche di *lifelong learning* (apprendimento lungo tutto l'arco della vita), che favoriscano la ricollocazione dei lavoratori che incontreranno nella propria vita professionale situazioni di crisi.
- Un lavoro frutto di una scelta consapevole e ponderata dei percorsi di istruzione e formazione, ossia derivante da un corretto orientamento dei giovani sin dalla scuola secondaria di primo grado e che rispetti le esigenze del territorio.

## **Un'alleanza aperta**

L'“Alleanza per il lavoro di qualità”, considerato l'elevato livello strategico e sociale che si pone come obiettivo da raggiungere nel mercato del lavoro locale, sarà aperta e potrà essere sottoscritta da ulteriori attori (rispetto ai primi sottoscrittori) che evidenzieranno un concreto interesse con le finalità e gli obiettivi del presente documento.

Sarà possibile, da parte di tali soggetti, anche proporre, per il tramite dei componenti del Consiglio politiche del lavoro, l'inserimento di ulteriori e nuove azioni a sostegno in generale dell'Alleanza o di obiettivi o azioni già sottoscritte da altri portatori di interesse.

## **Metodo di lavoro**

La costruzione e l'implementazione dell'“Alleanza per il lavoro di qualità” si basa su un metodo di lavoro partecipato, fondato sull'instaurazione di una collaborazione paritetica tra tutti i soggetti coinvolti che, a partire dalle proprie quotidiane esperienze locali nel settore del lavoro e dell'occupazione, mettono in evidenza possibili criticità e che, con un approccio solidaristico e a rete, possono originare circoli virtuosi di sviluppo locale.

Partendo dal lavoro, quale leva di sviluppo individuale, sociale ed economico, si ritiene possibile ampliare sempre maggiormente la rete di soggetti coinvolti, puntando su un modello cooperativo caratterizzato dalla messa a fattor comune del patrimonio di informazioni e di competenze agite possedute dai singoli *portatori di interesse*.

## **Primi sottoscrittori**

La prima “Alleanza per il lavoro di qualità” della Regione autonoma Valle d’Aosta vede tra i suoi sottoscrittori, oltre alla Regione (RAVA), anche altre istituzioni pubbliche e private, i principali rappresentanti delle associazioni sindacali e di categoria, i rappresentanti del terzo settore e di alcune professioni ordinistiche presenti sul territorio.

### RAVA

- ⇒ Assessore allo Sviluppo economico, Formazione e Lavoro, Trasporti e Mobilità sostenibile - Luigi Giovanni BERTSCHY;
- ⇒ Consigliere della Regione autonoma Valle d’Aosta - Andrea PADOVANI;
- ⇒ Consigliere della Regione autonoma Valle d’Aosta - Roberto ROSAIRE;
- ⇒ Sovrintendente regionale agli Studi - Marina FEY;
- ⇒ Consigliera regionale di parità - Katya FOLETTTO;

### ALTRE ISTITUZIONI PUBBLICHE E PRIVATE

- ⇒ Presidente del CPEL/CELVA - Alex MICHELETTO;
- ⇒ Presidente Chambre valdôtaine des entreprises et des activités liberals - Roberto SAPIA;

### ASSOCIAZIONI SINDACALI

- ⇒ Segretario generale Cgil Valle d’Aosta - Vilma GAILLARD;
- ⇒ Segretario generale Cisl Valle d’Aosta - Jean DONDEYNAZ;
- ⇒ Segretario generale Savt - Claudio ALBERTINELLI;
- ⇒ Segretario generale Uil Valle d’Aosta - Ramira BIZZOTTO;

### ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

- ⇒ Presidente ADAVA – Luigi FOSSON;
- ⇒ Rappresentante CNA Valle d’Aosta - Michela BONARDO;
- ⇒ Direttore di Coldiretti Valle d’Aosta - Elio GASCO;
- ⇒ Vice direttore di Confartigianato Valle d’Aosta - Patrizia MARCIGAGLIA;
- ⇒ Presidente Confcommercio Valle d’Aosta - Graziano DOMINIDIATO;
- ⇒ Vice presidente di Confindustria Valle d’Aosta - Alessandro FARANO;
- ⇒ Consigliere Fédération des Coopératives Valdôtaines - Riccardo JACQUEMOD;

### RAPPRESENTANTI TERZO SETTORE

- ⇒ Presidente del Co.Di.V.d.A. - Roberto GRASSO;
- ⇒ Rappresentante Forum del Terzo Settore Valle d’Aosta – Ivan ROLLANDIN;

### RAPPRESENTANTI PROFESSIONI ORDINISTICHE

- ⇒ Consigliere Ordine dei Consulenti del lavoro della Valle d’Aosta - Renato MARCHIANDO.

## **Il “Gruppo per lo sviluppo dell’Alleanza”**

Tutti i progetti che i diversi portatori di interesse intendono promuovere nell’ambito dell’Alleanza dovranno essere presentati al Consiglio politiche del lavoro per il tramite di uno o più dei suoi componenti. Il Consiglio politiche del lavoro, anche attraverso appositi sottogruppi, ne valuterà la coerenza con l’Alleanza, la priorità di intervento e la sostenibilità finanziaria, richiedendo, qualora necessario, il supporto delle strutture regionali competenti.

### **Finalità e obiettivi**

I sottoscrittori del presente documento decidono di unirsi al fine di migliorare il contesto occupazionale della Valle d’Aosta definendo e approvando le seguenti finalità e obiettivi.

#### **1. ALLEATI PER UN LAVORO DI QUALITÀ (ETICO - SOSTENIBILE - SICURO)**

Il lavoro per essere di qualità necessita di non rientrare nelle categorie della povertà, di essere adeguatamente tutelato da una contrattazione collettiva sottoscritta da organizzazioni sindacali adeguatamente rappresentative sul territorio, di essere sicuro e di rappresentare una fonte di arricchimento, non solo monetario, per le vite dei cittadini valdostani.

##### **finalità**

L’alleanza vuole favorire il diffondersi di un lavoro rispettoso sia della parte normativa che retributiva presenti nella contrattazione collettiva di settore, anche per mezzo della sottoscrizione di accordi territoriali sempre più vicini alle particolari caratteristiche che contraddistinguono la Regione autonoma Valle d’Aosta.

**In particolari i sottoscrittori si impegnano al fine di:**

##### **obiettivi**

1. Sviluppare una cultura del lavoro di qualità, per mezzo di attività di comunicazione ed informazione del diritto del lavoro e della contrattualistica, anche con il supporto degli Ordini professionali locali;
2. Promuovere la stipulazione di accordi territoriali per i settori trainanti dell’economia valdostana;
3. Attivare strumenti concreti di monitoraggio e controllo, favorendo migliori flussi informativi tra i vari sottoscrittori dell’alleanza (Regione, Parti Sociali, Ispettorato del lavoro, Inps e Inail) al fine di far emergere situazioni anomale quali lavoro sommerso o irregolare, lavoro sotto retribuito, sfruttamento di soggetti fragili o deboli nel mercato del lavoro;
4. Favorire un luogo di lavoro sicuro anche in relazione delle nuove modalità di svolgimento della prestazione quali ad es. il lavoro agile.

#### **2. ALLEATI PER INCREMENTARE L’ATTRATTIVITÀ DEL PROPRIO TERRITORIO**

Da anni si è registrato un progressivo calo demografico, principalmente dovuto a una riduzione della natalità, ad un rallentamento dei flussi immigratori e ad un aumento dei fenomeni emigratori. Tale

situazione comporta un danno alla comunità, poiché implica perdite di competenze, capitale umano e capitale economico. Il fenomeno del ripopolamento vallivo e del rientro dei giovani è quindi un fattore da non sottovalutare e che va considerato con celerità.

La difficoltà di reperire lavoratori specializzati valdostani o provenienti da territori esterni alla regione richiede una forte attenzione verso le reali motivazioni di perdita di attrattività lavorativa della Valle d'Aosta e al tempo stesso un importante intervento di tutti i portatori di interessi al fine di rendere nuovamente attrattiva la nostra realtà alpina.

#### **finalità**

Occorre comprendere le reali motivazioni che portano ad una perdita di attrattività e identificare quali leve strategiche introdurre, per innescare circoli virtuosi volti al ripopolamento delle zone montane e a favorire un lavoro di qualità nei principali settori trainanti l'economia valdostana.

#### **In particolari i sottoscrittori si impegnano al fine di:**

#### **obiettivi**

1. Mantenere le professionalità presenti sul territorio e facilitare l'ingresso di nuovi lavoratori dall'esterno della regione, per mezzo di politiche pubbliche e private idonee a rendere la Valle d'Aosta un territorio più attrattivo di altri non solo per ragioni retributive, ma anche in relazione a un miglior stile di vita, a buoni servizi pubblici offerti e ad agevolazioni per alcuni settori economici trainanti;
2. Definire e sottoscrivere accordi volti a introdurre politiche di Welfare aziendale, incentivare migliori trattamenti previdenziali e sanitari complementari e favorire progetti o attività di conciliazione vita e lavoro per coloro che lavorano sul territorio regionale.

### **3. ALLEATI PER UNA FORMAZIONE DI QUALITÀ E PER IL TERRITORIO**

Investire in formazione e promuovere sistemi educativi di qualità significa credere in un futuro migliore capace di occupare giovani che porteranno entusiasmo e idee innovative e idoneo a far crescere lavoratori più consapevoli delle proprie potenzialità e capacità.

Una formazione di qualità consente, inoltre, una più rapida ricollocazione di quei soggetti che si ritrovano nella propria vita professionale senza occupazione.

Per ridurre lo squilibrio tra domanda ed offerta di lavoro è essenziale monitorare sia il mercato del lavoro locale, sia i fabbisogni formativi delle imprese; la formazione gioca un ruolo essenziale per ridurre la distanza tra chi cerca e chi offre occupazione.

Una buona formazione fornisce, infatti, le competenze necessarie a migliorare la società stessa e permette di affrontare attivamente i cambiamenti. L'educazione non riguarda solo i giovani e il loro accesso nel mondo del lavoro, ma anche i lavoratori stessi, essendo entrambi componenti essenziali del tessuto economico valdostano presente e futuro.

#### **finalità**

Occorre implementare e definire percorsi di istruzione e formazione utili per il territorio e indirizzare i giovani verso professionalità spendibili sullo stesso. Diviene sempre più necessario creare rete per consentire di programmare e implementare attività formative in

grado di rispondere alle probabili future transizioni di competenze e quindi favorire una adeguata risposta alle professioni emergenti.

**In particolari i sottoscrittori si impegnano al fine di:**

**obiettivi**

1. Promuovere attività di ricerca volta ad una migliore comprensione delle dinamiche occupazionali a breve e medio termine al fine di definire percorsi formativi utili e spendibili nel mercato del lavoro locale, anche attraverso l'implementazione del repertorio regionale dei profili professionali, sulla base delle richieste del mercato locale;
2. Promuovere attività di ricerca, al fine di implementare le banche dati regionali con le professionalità di livello medio alto, per far emergere gli "esiti a distanza" dei cittadini valdostani laureati fuori valle e poter eventualmente offrire agli stessi possibilità occupazionali sul territorio;
3. Promuovere attività di orientamento sin dalle scuole secondarie di primo grado sulla domanda di lavoro presente in Valle d'Aosta, anche per favorire la creazione di professionalità utili per il territorio;
4. Promuovere una formazione continua di tutti i lavoratori valdostani, con particolare attenzione ai lavoratori e lavoratrici stagionali o della *gig economy* (con contratti di lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo) che rischiano più facilmente di trovarsi senza tutele e in situazione di povertà. Dedicare adeguata attenzione alle figure della *Green Economy*.

**4. ALLEATI PER FAVORIRE UGUALI OPPORTUNITA' PER TUTTI.**

Le disuguaglianze e le discriminazioni di qualsiasi natura, siano esse territoriali, economiche, sociali o di genere, impediscono uno sviluppo equo e sostenibile, ripercuotendosi sull'intera collettività. Diviene, pertanto, essenziale eliminarle in modo da garantire a tutti il diritto alla salute, al lavoro e alla sicurezza sul lavoro.

Occorre partire dalle disuguaglianze per giungere a una società inclusiva, capace di vedere nella differenza non un limite ma una opportunità e soprattutto creare una rete che sia in grado di far emergere le potenzialità di tutti i cittadini e la forza della solidarietà tra gli stessi.

**finalità**

Le ridotte dimensioni della nostra regione consentono di definire e implementare progetti innovativi che possono divenire buone pratiche anche per territori più ampi e complessi. La rete consentirà di implementare progetti finalizzati a favorire l'inserimento di soggetti in difficoltà e di ridurre le disuguaglianze di genere che portano ad un impoverimento del tessuto lavorativo e produttivo.

**In particolari i sottoscrittori si impegnano al fine di:**

**obiettivi**

1. Costruire le condizioni per favorire un corretto inserimento delle persone più fragili per mezzo della creazione di ambiti sperimentali tra i vari portatori di interesse quali, ad esempio, le “cooperative di comunità”;
2. Favorire politiche di “Welfare generativo” e attivare, anche in forma sperimentale, alcune *diversity policies* (politiche di sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione) che consentano a chi è senza occupazione, o in situazione di fragilità, di rioccuparsi in tempi brevi;
3. Valorizzare il ruolo attivo delle donne, anche di quelle che si trovano in contesti famigliari difficili, definendo strumenti idonei alla loro formazione o riqualificazione che consentano loro di trovare una collocazione anche dopo periodi di lontananza dal mercato del lavoro;
4. Promuovere iniziative finalizzate a diffondere una cultura favorevole alle pari opportunità sostenendo iniziative volte a ridurre le discriminazioni nel mercato del lavoro.

**Conclusioni e impegno delle parti**

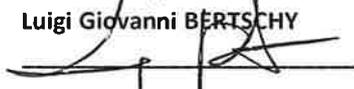
L'Alleanza per il lavoro di qualità della Regione autonoma Valle d'Aosta rappresenta la volontà di creare una rete virtuosa volta ad introdurre, per mezzo della definizione di progetti e l'implementazione di azioni concrete, un lavoro sempre più dignitoso e di qualità per tutti i cittadini valdostani.

I soggetti che oggi sottoscrivono il presente documento puntano sulla messa a fattore comune delle loro singole esperienze, potenzialità e di parte dei propri strumenti, per fornire un'azione sinergica e virtuosa che possa portare a un miglioramento costante del mercato del lavoro locale.

I sottoscrittori si impegnano a rispettare quanto definito nel presente documento e nell'“Allegato alla Alleanza per il lavoro di qualità della Regione Autonoma Valle d'Aosta”.

Aosta, il \_\_\_\_\_

Assessore allo Sviluppo economico, Formazione e Lavoro, Trasporti e Mobilità sostenibile  
**Luigi Giovanni BERTSCHY**

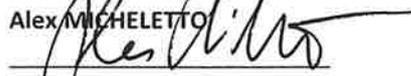
  

Consigliere della Regione autonoma Valle d'Aosta  
**Andrea PADOVANI**

Consigliere della Regione autonoma Valle d'Aosta  
**Roberto ROSAIRE**

Presidente del CPEI/CEIVA  
**Alex MICHELETTO**



Assessorato Sviluppo economico, Formazione e Lavoro, Trasporti e Mobilità sostenibile

Presidente Chambre valdôtaine des  
entreprises et des activités libérales

**Roberto SAPA**



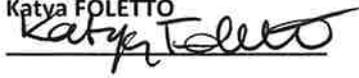
Sovrintendente regionale agli Studi

**Marina FEY**



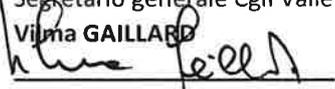
Consigliera regionale di parità

**Katya FOLETTO**



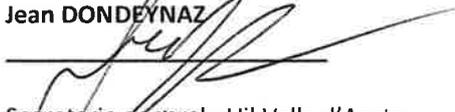
Segretario generale Cgil Valle d'Aosta

**Vienna GAILLARD**



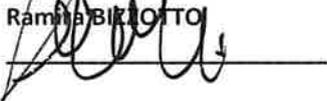
Segretario generale Cisl Valle d'Aosta

**Jean DONDEYNAZ**



Segretario generale Uil Valle d'Aosta

**Ramona BIZIOTTO**



Segretario generale Sayt

**Claudio ALBERTINELLI**



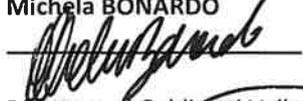
Presidente ADAVA

**Luigi FOSSON**



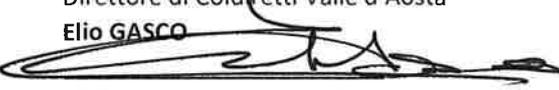
Rappresentante CNA Valle d'Aosta

**Michela BONARDO**



Direttore di Coldiretti Valle d'Aosta

**Elio GASCO**



Vice direttore di Confartigianato Valle d'Aosta

**Patrizia MAREGAGLIA**



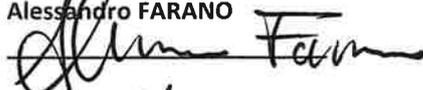
Presidente Confcommercio Valle d'Aosta

**Graziano DOMINIDIATO**



Vice presidente di Confindustria Valle d'Aosta

**Alessandro FARANO**



Consigliere Fédération des Coopératives Valdôtaines

**Riccardo JACQUEMOD**



Consigliere Ordine dei Consulenti del lavoro della Valle  
d'Aosta

**Renato MARCHIANDO**



Presidente del Co.Di.V.d.A.

**Roberto GRASSO**



Rappresentante Forum del Terzo Settore Valle d'Aosta

**Ivan ROLLANDIN**

