



Comune della Spezia

## Nota Stampa

### **Governare il lavoro spezzino Presentazione della ricerca condotta dal Censis**

La Spezia, 8 ottobre - L'Amministrazione Comunale, attraverso l'Assessorato alla Buona Occupazione, ha promosso, nell'ambito dei lavori del Piano Strategico della città, la ricerca "Governare il lavoro spezzino" condotta dalla Fondazione Censis al fine di acquisire una più completa e analitica conoscenza delle caratteristiche del mercato del lavoro locale.

L'indagine nasce con il duplice obiettivo di analizzare l'attuale fase di evoluzione del mercato del lavoro spezzino, le sue ricadute sulle aspettative della popolazione e dei soggetti produttivi e di fornire all'Amministrazione indicazioni sulla costruzione di un Osservatorio sul mercato del lavoro, con finalità di monitoraggio costante sulla qualità del lavoro e dell'occupazione creata.

I temi chiave attorno a cui la ricerca si è articolata sono stati dunque i livelli di trasparenza dell'occupazione locale, la diffusione delle forme di lavoro atipico e l'impatto che queste hanno nel determinare possibili fenomeni di esclusione dal mercato, tanto più alla luce delle profonde trasformazioni economico-sociali che hanno interessato La Spezia negli ultimi anni.

Attraverso la ricerca si è inteso, inoltre, definire qual è la cultura della popolazione locale in merito al lavoro e quali sono le sue aspettative di crescita occupazionale e di qualità della vita correlata. In particolare, le aree dell'analisi si sono concentrate sulla ricostruzione delle caratteristiche strutturali (dal livello formativo, al reddito, ai percorsi di mobilità sociale e professionale) dei lavoratori, sull'individuazione delle marginalità vecchie e nuove, sulla domanda e offerta, sulla diffusione di flessibilità e di rapporti atipici, sulla domanda e sulle esperienze di formazione e di aggiornamento professionale, sul ruolo del lavoro nel quadro dei valori e delle aspettative di vita, sul rapporto con la diversità (dell'immigrato, di classe, di genere) e sulla domanda di servizi pubblici per il sostegno all'occupazione.

Il dato di fondo che emerge è quello di un mercato del lavoro che sta cambiando progressivamente struttura e natura in corrispondenza dei mutamenti che hanno interessato e interessano il modello di sviluppo locale, quali i progetti di diversificazione e riqualificazione produttiva e la crescente terziarizzazione. A questo si devono aggiungere altri fattori di cambiamento quali l'apertura del territorio alle influenze dell'economia globale con tutto ciò che questo significa in termini di problematiche non solo economiche ma anche sociali, soprattutto sul terreno dell'integrazione.

Se il mercato del lavoro sta dunque cambiando, occorre capire – come ha fatto il Censis -quanto e come sta cambiando attraverso lo studio dei fenomeni strutturali e congiunturali e l'individuazione di punti di forza e di criticità.

Grazie a questa ricerca, dunque, tutti gli attori interessati hanno a disposizione non solo una vera e propria mappa del mercato del lavoro spezzino, ma anche e soprattutto una specifica metodologia di focalizzazione di contesti, di obiettivi e di interventi operativi.

L'indagine compiuta dal Censis rappresenta dunque un punto di riferimento di grande rilevanza per contribuire ad elaborare strategie e interventi sul piano delle politiche attive del lavoro sempre più coerenti al disegno più complessivo del pieno decollo dell'economia della varietà e, contestualmente, sempre meglio indirizzate a porre le condizioni per dare più qualità al lavoro e migliori opportunità di occupazione.

**I dati strutturali e di contesto.** Il processo di ristrutturazione, che ha coinvolto l'economia spezzina dalla metà degli anni novanta, ha ridefinito anche in modo significativo la morfologia del mercato del lavoro locale.

Il mercato del lavoro del territorio spezzino sta registrando uno sviluppo che possiamo definire ambivalente. Da un lato i dati aggregati registrano positivi trend, dall'altro gli stessi dati ed indici a livello disaggregato indicano nodi problematici nella struttura della forza lavoro e degli occupati tali da richiedere l'individuazione di idonei strumenti di analisi ed intervento.

Negli ultimi cinque anni il tasso di disoccupazione provinciale è diminuito di quasi cinque punti percentuali, passando dal 10% del 1998 al 5,2% del 2003, ma nello stesso arco di tempo la propensione della popolazione al lavoro si è ridotta in misura significativa, determinando un decremento sia del tasso di occupazione (passato dal 39,2% al 39%) che di quello di attività (dal 43,5% al 41,1%). Ancora, La Spezia è l'ottava provincia italiana per incidenza di lavoro parasubordinato ogni 100 occupati (al dicembre 2003 si contavano 16,1 iscritti al fondo Inps ogni 100 lavoratori), ma allo stesso tempo, una provincia a forte connotazione di lavoro standard, dove la quota di occupati alle dipendenze sul totale dei lavoratori si mantiene su livelli ancora di gran lunga superiori alla media nazionale (76% contro 72,8% nel 2003).

Le considerazioni relative a questi dati riguardano i seguenti elementi di analisi:

- il sostanziale stato di buona salute, testimoniato anche dalle buone performance occupazionali degli ultimi cinque anni;
- una segmentazione interna ancora molto marcata tra componente femminile e maschile, che costituisce ad oggi ancora uno dei principali nodi di criticità;
- la centralità che ancora riveste il lavoro di tipo dipendente, malgrado i processi di flessibilizzazione in atto ne stiano progressivamente erodendo i suoi connotati tradizionali.

Dal 1998 al 2003 a fronte di una riduzione significativa della forza lavoro (-5,6%), vale a dire della popolazione con più di 14 anni che lavora o che cerca lavoro, dovuta a fattori demografici più che occupazionali, le non forze lavoro sono invece aumentate del 4,1%. A dettare tale incremento è stato l'invecchiamento della popolazione e il prolungamento delle attese medie di vita, più che un allontanamento volontario dal lavoro.

Depurando il dato occupazionale dagli effetti dovuti a fattori demografici, la criticità spezzina del mercato del lavoro spezzino appare decisamente ridimensionata, anche se non del tutto rimossa. Quando si va infatti ad analizzare il livello per singole componenti generazionali, e si circoscrive l'ambito di riferimento alla fascia di popolazione attiva compresa tra i 15 e 64 anni, non solo le tendenze registrate appaiono di segno del tutto contrario, ma lo stesso gap rispetto al resto del paese appare decisamente ridotto. Dal 1998 al 2003, infatti, il livello di occupazione di questa fascia di popolazione è salito dal 50,5% al 54,4%, collocando La Spezia su livelli prossimi, anche se sempre leggermente inferiori, alla media nazionale (56%) ma ancora lontani da quelli regionali (59,1%).

Peraltro, la scomposizione interna alle singole fasce d'età suggerisce come il ritardo spezzino nei livelli di partecipazione al lavoro possa essere in parte ricondotto ad una tendenza all'uscita anticipata dal mercato del lavoro, per motivi che attengono alle sue caratteristiche strutturali: mentre infatti nelle fasce d'età più giovani si registrano livelli di occupazione in media con il resto della nazione, se non addirittura più elevati, come nel caso dei giovani con meno di 15 anni, è nella fascia d'età che va dai 30 ai 64 anni, che si riscontra il maggior divario con i livelli medi nazionali (57,7% contro 62,2%).

Alla luce di questa considerazione, non appare quindi così contraddittorio il fatto che La Spezia presenti tassi di disoccupazione decisamente fisiologici ed in costante calo da cinque anni a questa parte. Un dato che conferma ulteriormente, il buono stato di salute dei meccanismi interni di funzionamento del mercato del lavoro, per tutte le singole componenti generazionali: sia che si tratti di giovanissimi, sia di forze lavoro più adulte, tra 1998 e 2003 tutti i diversi segmenti del lavoro hanno visto diminuire i tassi di disoccupazione, passati complessivamente, per i giovani (15-29

anni) dal 27,3% del 1998 al 16,1% del 2003, per gli adulti (30-64 anni) dal 4,8% al 2,2%; addirittura, per la classe d'età più bassa (15-24 anni), il tasso di disoccupazione si è negli ultimi anni dimezzato.

Il positivo consolidamento occupazionale non ha tuttavia contribuito in misura decisa a contrastare uno dei principali elementi di debolezza del sistema lavoristico spezzino, ovvero la forte segmentazione interna tra la componente maschile e femminile di lavoro, che qui più che altrove ha trovato da sempre alimento in una matrice produttiva fortemente orientata verso il lavoro maschile a discapito di quello femminile. Oltre a presentare mediamente livelli di partecipazione al lavoro più bassi dei loro colleghi (il tasso di occupazione ufficiale è del 28,5% per le donne e del 51% per gli uomini), le donne sono più penalizzate anche sul fronte delle opportunità professionali: il tasso di disoccupazione femminile provinciale, pur inferiore alla media italiana (dell'11,6%), si attesta sull'8%, ovvero quasi cinque punti percentuali in più di quello maschile (3,2%).

Anche circoscrivendo l'ambito d'analisi alla sola fetta di popolazione in età attiva, dai 15 ai 64 anni, i risultati non appaiono molto più confortanti: ad un tasso di occupazione maschile del 66,7% se ne contrappone uno femminile del 42,2%, ed anche nelle classi d'età più giovani, il divario di genere permane significativo (il tasso di occupazione tra i giovani tra i 25 e 29 anni è del 74,5% per gli uomini e del 51,8% per le donne). Un dato questo che può anche essere ricondotto all'effetto scoraggiamento indotto dalle scarse opportunità occupazionali, se si pensa che per gli uomini il rischio di non trovare lavoro è del 10,5%, mentre per le donne del 23,3%.

Insomma, il divario permane estremamente rilevante e ciò malgrado le donne siano state negli ultimi anni protagoniste di un'*exploit* occupazionale che le ha portate ad essere forse il principale elemento di novità nella realtà lavoristica locale. A tale elemento si devono aggiungere le recenti tendenze alla precarizzazione del lavoro ed alla terziarizzazione della economia spezzina.

La femminilizzazione dell'occupazione ha coinciso, come spesso accade in questi casi, con la progressiva flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, al punto che oggi la provincia della Spezia guida, assieme ad altre grandi metropoli come Roma e Milano, la graduatoria per livello di diffusione del lavoro parasubordinato, con 16,1 atipici ogni 100 occupati (Trieste che è in testa alla classifica ne conta 19 ogni 100). Del resto, negli ultimi anni, il lavoro di terza generazione ha registrato nella provincia un incremento di gran lunga superiore alla media italiana (+63,4% tra 2001 e 2003 contro una crescita media nazionale del 34,2%), che è risultato peraltro particolarmente vistoso tra le donne (+70%), dove il tasso di atipicità è arrivato ad attestarsi al 19,7%. Il dato, che naturalmente non può che essere letto e interpretato con tutte le cautele del caso, testimonia l'esistenza di processo di progressiva flessibilizzazione dell'occupazione, legata non solo e non tanto alla diffusione del lavoro atipico, sotto forma di collaborazioni coordinate e continuative, ora contratti a progetto, o di quelle professionali, con o senza partita Iva, ma a tutto quell'insieme di rapporti di lavoro non riconducibili al modello standard, che hanno progressivamente messo in discussione i livelli di trasparenza del mercato del lavoro locale. Si tratta del lavoro sommerso, che stando alle stime Censis coinvolgerebbe il 12,7% degli occupati della provincia (contro una media nazionale del 15%).

**L'indagine sulla popolazione.** La crisi economica che ha colpito La Spezia negli anni passati ha avuto inevitabili ripercussioni sul mercato del lavoro, che tuttavia oggi sembra scontare, oltre che le naturali conseguenze del ridimensionamento del sistema economico e produttivo locale, anche il sensibile calo demografico e il forte invecchiamento della popolazione. E' questo ciò che emerge anche dall'indagine campionaria realizzata su 800 cittadini della Spezia.

La condizione lavorativa. Dalle risposte fornite dagli intervistati a cui era stato chiesto di indicare la propria condizione professionale allo stato attuale e quella relativa al triennio precedente, risulta una diminuzione del numero degli occupati, che passano dal 59,6%, relativo a tre anni fa, al 56,3% di oggi, nonché un aumento del numero dei disoccupati, che passano rispettivamente dal 5,8% al 7,6%.

I disoccupati di lunga durata. Quanto, in particolare, ai disoccupati, non lavora da oltre dodici mesi il 49,2%, composto in prevalenza da uomini (52,8% contro il 44,0% rilevato per le donne), di età adulta. La perdita dell'ultimo lavoro, indipendentemente dal tempo trascorso da esso, è legata a diverse cause. Per gli uomini prevalgono quelle delle "dimissioni o dell'abbandono del posto di lavoro" e del "termine dei contratti" (lo dichiara, in entrambi i casi, il 33,3% degli intervistati); per le donne, invece, oltre che le dimissioni o l'abbandono del posto di lavoro (36,8%), la "ristrutturazione o chiusura dell'attività produttiva" (26,3%).

L'incremento del pensionamento. Tale indebolimento, tuttavia, non va ricondotto esclusivamente alle disfunzionalità del mercato, incapace di assorbimento occupazionale, essendo correlato, altresì, al fenomeno crescente del pensionamento (+5,6% nell'ultimo triennio). Fenomeno che consegue, peraltro, piuttosto che ad un allontanamento volontario dal mondo del lavoro, al progressivo innalzamento dell'età media della popolazione. I dati rilevati nell'incrocio con la variabile età confermano, infatti, questa interpretazione, considerato che è soprattutto in corrispondenza della classe di età compresa tra i 55 e i 64 anni che il numero dei pensionati risulta pressoché raddoppiato nell'arco di un triennio (dal 39,9% al 50,0%) e il numero degli occupati praticamente dimezzato (dal 42,0% al 21,8%).

La condizione dei giovani. La compresenza di un aumento del numero di occupati e di disoccupati, in concomitanza, peraltro, della forte riduzione del numero degli studenti (che passa dall'84,4% al 64,4%, nel caso delle persone di età compresa tra i 16 e i 24 anni, e dal 24,6% al 10,9%, nel caso di quelle di età compresa tra i 25 e i 34 anni), fornisce elementi utili per comprendere la situazione in cui si trovano i giovani spezzini. Questi ultimi, da una parte, cominciano a beneficiare degli effetti di politiche oggi mirate ad elevare i livelli di competitività del sistema produttivo, il quale domanda forza lavoro qualificata che soprattutto i giovani più attrezzati sotto il profilo della formazione sono in grado di assicurare; dall'altra, tuttavia, scontano le difficoltà di un sistema che, fino ad anni recenti, non ha offerto loro più di tanto queste opportunità e che, perciò, lascia una parte dell'offerta di lavoro giovanile insoddisfatta.

Il peso crescente della flessibilità. Si assiste al passaggio da un modello unico di lavoro ad una pluralità di modelli e alla costituzione di nuovi rapporti di lavoro. E' una realtà questa con cui comincia a fare i conti la stessa città di La Spezia, dove si stanno progressivamente affermando forme di lavoro non standard, attraverso la diffusione, in particolare, di strumenti contrattuali introdotti proprio per rendere più flessibile il mercato del lavoro, per quanto, allo stato attuale, risulti di gran lunga ancora preponderante il lavoro a tempo indeterminato full-time, che coinvolge a tutt'oggi il 56,4% degli intervistati, una percentuale, comunque, parzialmente ridotta rispetto al passato, visto che tre anni fa si attestava al 58,7%. Crescono, invece, il part-time a tempo indeterminato, che passa dall'8,2% al 9,1%, le prestazioni coordinate e continuative (oggi, lavori a progetto), che aumentano dal 2,5% al 2,9%, il lavoro saltuario e occasionale, passato dallo 0,2% allo 0,9%, il praticantato e gli stage, che passano dallo 0,6% all'1,3% e l'apprendistato, che aumenta dall'1,3% al 2,0%. Tra gli incrementi va, altresì, segnalata la crescita relativa alla libera professione con iscrizione ad un Albo, passata dal 6,3% all'8,0%.

Tra le donne, occupate per lo più con contratti a tempo indeterminato fulltime (47,8%), occupa un posto di forte rilievo il part-time (17,7% contro il 2,0% relativo agli uomini), in particolare quello a tempo indeterminato, che peraltro risulta aumentato nell'ultimo triennio (dal 16,8 al 17,7%) rispetto a quello a tempo determinato, che è diminuito dal 5,3% al 3,9%. Un dato, quello dell'aumento del part-time a tempo indeterminato, che costituisce senz'altro un traguardo importante. Tra i più giovani, di età compresa tra i 16 e i 24 anni, un dato positivo è la cospicua diminuzione di co.co.co (che passano dal 22,2% del triennio precedente al 4,8% attuale, se consideriamo il dato relativo ai lavoratori a progetto), così come l'aumento dei lavoratori a tempo indeterminato full - time (dal 22,2% al 33,3%).

Propensione alla soddisfazione della propria condizione lavorativa. Si delinea una realtà socio-economica che, nonostante elementi di fragilità del mercato del lavoro, sembra guardare al futuro con una certa tranquillità e fiducia.

L'82,0% degli intervistati (83,8% per i maschi, 80,3% per le femmine), infatti, dichiara di sentirsi complessivamente soddisfatto della propria condizione occupazionale.

Un giudizio che trova particolarmente convinti, in particolare, più i giovani (lo dichiara il 95,2% dei soggetti appartenenti alla classe di età compresa tra i 16 e i 24 anni e l'85,7% della classe 25-34 anni) che le fasce di età più adulte (solo il 71,1% per la classe di età compresa tra i 55 e i 64 anni). Il che autorizza a pensare che la recente inversione di tendenza rispetto alla politica del passato, caratterizzata da una generale assenza di opportunità professionali qualificate, e dalla incapacità di effettuare scelte strategiche a favore dei giovani, perseguita ampliando l'offerta formativa, sia a livello scolastico che professionale, cominci a produrre i suoi frutti, pur con tutte le difficoltà legate alla precarietà del mercato del lavoro. La flessibilizzazione del lavoro, tuttavia, non sembra preoccupare più di tanto neppure coloro che la sperimentano quotidianamente, se è vero che anche tra quelli che svolgono lavoro atipico e precario prevale in maggioranza (78,9%) la percezione di una sostanziale soddisfazione circa la propria condizione occupazionale.

Chi, invece, cerca una nuova occupazione, diversa da quella che già svolge lo fa soprattutto per "esigenze economiche" (lo dichiara il 60,6% delle donne contro il 54,5% degli uomini) e solo in seconda istanza per "realizzazione personale" (rispettivamente il 23,9% e il 24,2%).

Il ruolo della formazione. La capacità di garantire le condizioni di una sempre più mirata formazione professionale, finalizzata all'acquisizione delle competenze necessarie per l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro, si conferma una priorità nell'ambito delle più complessive strategie di modernizzazione del sistema economico-sociale spezzino. Gli intervistati fanno registrare, da un lato, una non soddisfacente propensione alla frequenza di corsi (soprattutto da parte di quelle categorie che ne avrebbero più bisogno: giovani, precari, disoccupati lunga durata ecc.) e, dall'altro, indicano invece elementi di soddisfazione per quanti li hanno frequentati.

**Le interviste con i "testimoni privilegiati".** Dalle interviste ai testimoni privilegiati locali (CCIAA, ASSOCIAZIONI PMI e GI, SINDACATI, AP, COMUNE, PROVINCIA ecc.), sono emersi punti di criticità del sistema economico locale e del connesso mercato del lavoro connesso, nonché proposte di intervento.

I punti di criticità: il progressivo invecchiamento della popolazione; l'emorragia di giovani dalla città; la bassa vocazione imprenditoriale; l'assenza di cultura imprenditoriale; la carenza di aree attrezzate; l'esistenza di una cultura di lavoro fordista e assistenzialista; il basso profilo della domanda di lavoro; un gap comunicativo, a livello istituzionale e imprenditoriale; la crisi del commercio; l'emergenza di nuove situazioni di disagio sociale di matrice occupazionale che trovano origine nell'instabilità dei rapporti di lavoro.

#### Gli elementi di sviluppo e intervento

- *diffondere e promuovere la cultura imprenditoriale locale*, soprattutto tramite il potenziamento dei tanti strumenti che già esistono di sostegno all'impresa (ad esempio il Crealimpresa), con un'attenzione specifica allo sviluppo di una maggiore sensibilità presso i giovani, e l'utilizzo di quelli disponibili per le realtà distrettuali;
- *far crescere la piccola impresa* attraverso la promozione di consorzi, fusioni, marchi, formule e strumenti aggregativi per le imprese, e, soprattutto, tramite la creazione di servizi a supporto delle imprese (commerciali, logistici, di ricerca e sviluppo, ...);
- *migliorare i livelli di competitività del territorio*, sviluppando strumenti ed interventi di marketing territoriale, creando nuove aree attrezzate, potenziando il porto e i servizi logistici a questo connessi, stimolando da parte del settore creditizio la progettazione di strumenti di finanza agevolata.
- *rilanciare La Spezia come polo d'eccellenza tecnologico*. Il recupero del patrimonio di know how presente resta una priorità per la città, da conseguire tramite la realizzazione di una rete di scambio tra le tante realtà locali d'eccellenza (università e grandi aziende

*in primis*) ma soprattutto tramite il recupero sul territorio di quelle funzioni di ricerca e innovazione che le aziende hanno negli ultimi anni delocalizzato. In quest'ottica diventa naturalmente strategico il *ruolo dell'Università*.

**Pensare al futuro con metodo.** Contesto di riferimento, analisi sul campo, esperienze dei testimoni privilegiati sono le basi da cui partire per individuare, secondo una metodologia coerente a quella della pianificazione strategica, gli obiettivi strategici; gli interventi operativi, che all'interno degli obiettivi strategici possano permettere al Comune, nelle proprie competenze, di inserirsi attivamente in politiche attinenti il mercato del lavoro, in sinergia e complementarietà con gli altri enti; gli strumenti di attuazione, feedback e valutazione socio-economica.

#### Gli obiettivi strategici:

1. costruire una leadership pubblica
2. mettere a fuoco i processi attraverso i quali l'occupazione può crescere in volume e in qualità, anche sensibilizzando la forza lavoro e la classe imprenditoriale verso forme di lavoro diverse dalla concezione fordista.
3. sviluppare una cultura delle competenze, complementare a quella del posto (fisso)
4. comunicare il lavoro con strumenti ed energie nuove, dando nuovo impulso al rapporto fra l'offerta di lavoro e le attività autonome.
5. individuare percorsi di formazione dei segmenti che si trovano sulle code del mercato del lavoro, ossia quello scolastico (di secondaria inferiore) e quello del post-lavoro.

#### Gli interventi operativi all'interno dei 5 obiettivi strategici

1. La costruzione di una leadership pubblica
  - o costruire schemi e percorsi di *rating di qualità* per gli organismi che affollano il mercato del lavoro locale. Si tratterebbe di un sistema in cui entrare su base volontaristica, che potrebbe premiare o suggerire adeguamenti a coloro che operano nel campo dell'intermediazione del lavoro, della formazione, dell'orientamento.
  - o *corsi di management politico per i quadri associativi locali*, soprattutto, ma non solo, quelli che rappresentano il lavoro dipendente e atipico.
  - o iniziative di tipo culturale che socializzino gli stranieri fra di loro e, conseguentemente, li aiutino a ritrovare la loro identità sociale in un contesto cittadino che di per sé non esprime grande sensibilità nei loro confronti.
2. La proposta di *lavorare sui processi come meta strategica comporta la definizione e la promozione di servizi che aiutino il lavoro ad accrescere le sue dimensioni interne*, per aumentare la competitività sia delle persone, sia delle imprese. Ci si riferisce alla necessità di sviluppare:
  - o *servizi per lo sviluppo organizzativo*, certamente più attinenti al lavoro autonomo;
  - o *servizi per favorire l'informatizzazione di tipo micro*, legata cioè all'individuo o all'impresa individuale;
  - o *servizi finanziari*, tra i quali convenzioni con il settore del credito per sostenere il passaggio degli atipici verso altre destinazioni professionali o per le loro esigenze di vita.
3. Lo sviluppo della cultura delle competenze con la realizzazione di mostre-convegni, l'istituzione di un modello di autovalutazione rispetto alla collocazione occupazionale disponibile presso il Comune che comporti anche un'assistenza per l'implementazione delle scelte che dovessero scaturirne, la costruzione di eventi che valorizzino le vocazioni e i mestieri locali; la promozione di incubatori di lavoro libero professionale, in partnership con il sistema associativo di categoria (Ordini, Collegi e Associazioni).

4. La comunicazione del lavoro, per parte sua dovrebbe passare attraverso:
  - lo sviluppo di uno strumento di marketing del mercato del lavoro locale
  - la creazione di strumenti di comunicazione anche di tipo settoriale, che valorizzino non solo l'incontro informativo fra domanda e offerta, ma metta in collegamento i progetti di sviluppo al loro interno esistenti;
  - la realizzazione di campagne di promozione del lavoro autonomo, che affianchino gli altri interventi analoghi previsti e predisponga il tessuto sociale verso questa forma di impiego.
  
5. La formazione sulle "code" del mercato del lavoro locale, per parte sua, potrebbe prevedere:
  - la realizzazione di campagne informative e dimostrative presso le scuole secondarie inferiori sulle possibilità di inserimento occupazionale, senza escludere alcuna forma di attività, e incentivando quelle per cui a La Spezia ci sono tradizioni e radici meno profonde;
  - la sperimentazione di moduli di formazione continua, soprattutto per i lavoratori di età matura, in particolare fra le donne, utilizzando anche strumenti di formazione a distanza.

**L'Osservatorio sul mercato del lavoro.** Viene individuato come il possibile strumento attuativo degli obiettivi ed interventi operativi. Essendo preferibile la sua costituzione a livello provinciale (in partenariato con la Provincia della Spezia, ove non si ritenesse con altri soggetti pubblici e privati), tali obiettivi ed interventi potrebbero costituire ciò che il Comune può fare al suo interno, integrandosi le attività dell'osservatorio con quelle degli altri soggetti partecipanti e costituenti. L'Osservatorio sarebbe dunque lo strumento di controllo e verifica delle politiche attuate in ragione degli obiettivi (in termini di efficacia ed effetti di breve, medio e lungo periodo), con possibilità di costituire momento di valutazione e correzione eventuale delle politiche e degli obiettivi.