

ANTONELLA CHIUSOLE CURRICULUM VITAE

Cognome e Nome CHIUSOLE ANTONELLA
Indirizzo
Telefono
E-mail
Nazionalità Italiana

INCARICO **DA MARZO 2009 A MARZO 2019**
• Nome e indirizzo del datore di lavoro **PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**
• Tipo di impiego **DIRIGENTE GENERALE DELL'AGENZIA DEL LAVORO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

Principali mansioni:

L'Agencia del Lavoro della Provincia Autonoma di Trento costituisce, ormai da oltre trent'anni, una delle migliori esperienze nazionali di definizione e attuazione delle politiche del lavoro.

La Governance che assicura il coinvolgimento di tutti gli stakeholders, la Presidenza affidata ad un esperto di chiara fama a livello nazionale e internazionale nelle materie della formazione e del lavoro, la organizzazione in forma di Agenzia che assicura autonomia gestionale, contabile e amministrativa e, da ultimo, ma non per importanza, la diretta gestione dei Centri per l'impiego, che costituiscono sedi periferiche dell'Agencia del Lavoro, hanno permesso di creare uno strumento ove le conoscenze, esperienze ed idee innovative hanno potuto svilupparsi ma anche trovare concreta attuazione, in costante collaborazione con le istituzioni nazionali e locali, ed in sistematica comparazione con le migliori prassi internazionali.

Nel periodo di Direzione di Agenzia del Lavoro, a partire da febbraio 2009, ho avuto modo di promuovere e realizzare alcuni progetti strategici ed innovativi quali:

- 1) la correlazione tra politiche attive e passive, anche mediante l'attuazione sistematica del principio di condizionalità, la profilazione qualitativa dei disoccupati
- 2) la delega degli Ammortizzatori sociali e la conseguente costruzione di un sistema di welfare
- 3) la definizione ed attuazione degli interventi di politica del lavoro della Provincia di Trento
- 4) i progetti innovativi a finanziamento Europeo, anche a valere sul FEG per espulsi dal settore delle costruzioni e per espulsi da Whirlpool s.p.a.
- 5) la valutazione di impatto delle politiche del lavoro da parte di Istituzioni indipendenti, a cominciare dalla valutazione dei corsi di formazione per disoccupati, delle politiche per l'occupazione femminile, giovanile e per i lavoratori maturi dal 2011 al 2017, secondo il modello del confronto con il campione sintetico
- 6) l'analisi comparata da parte di OCSE delle politiche del lavoro locali con le migliori politiche di altri Paesi
- 7) i programmi di intervento per i giovani, gli accordi con le parti sociali per i contratti di Apprendistato, oltre, ovviamente alla Garanzia Giovani
- 8) gli interventi innovativi per l'occupazione femminile
- 9) gli interventi per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili e svantaggiati mediante il sostegno all'occupazione in cooperative affidatarie di lavori e servizi pubblici.
- 10) partecipazione a meeting, in qualità di esperto, del network dei PES (Bruxelles, 8/11/2018) e di Eige (Vilnius, 21/11/2018)

In particolare, per quanto riguarda **la correlazione tra politiche attive e passive**, il Piano di politica del lavoro prevede e affida ad Agenzia del Lavoro la gestione sia delle politiche attive, che delle politiche passive di

sostegno al reddito dei lavoratori disoccupati e sospesi. L'effettiva correlazione tra i due momenti viene assicurata mediante un sistema ormai consolidato e generalizzato di condizionalità dell'erogazione delle politiche passive a fronte del verificato rispetto del patto di servizio, con conseguente decadenza dallo stato di disoccupazione, e, quindi, dagli ammortizzatori sociali, per chi viola l'impegno assunto. Il tutto in costante collaborazione con l'INPS.

La condizionalità è stata poi interpretata in un'ottica non meramente sanzionatoria, ma di responsabilizzazione del lavoratore disoccupato, in linea con le migliori prassi adottate in altri Paesi europei, partendo dalla profilazione qualitativa delle persone disoccupate ed utilizzando, per esempio, il diario di attivazione come strumento, appunto, di attivazione del lavoratore medesimo in un ruolo di protagonista e non di semplice fruitore di servizi.

Per quanto riguarda **la delega degli ammortizzatori sociali**, si ricorda che la Provincia di Trento vanta una stretta collaborazione ed un rapporto di fiducia con il Ministero del Lavoro e con l'INPS che hanno portato dapprima alla concessione, da parte del Governo, della delega della gestione degli ammortizzatori sociali per i lavoratori disoccupati e sospesi, poi alla definizione, nell'ambito della delega medesima ed in stretta collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e con l'INPS, del sistema di ammortizzatori sociali provinciali che integrano quelli statali. In particolare sono stati introdotti, nel 2014, il Reddito di attivazione ad integrazione dell'Aspi e della Mini Aspi e, nel 2015, il Nuovo reddito di Attivazione ad integrazione ed estensione dell'ASDI. In entrambi i casi gli ammortizzatori sociali provinciali costituiscono un sistema innovativo, ma integrato e coerente con gli ammortizzatori sociali statali.

Inoltre, per i lavoratori sospesi, in base all'art. 40 del d.lgs. 148/2015, è stata sostenuta la costituzione presso l'INPS, sulla base di un accordo tra le parti sociali, del Fondo di solidarietà territoriale della Provincia di Trento che finanzia politiche passive ed attive. Si tratta di un unicum nel panorama nazionale, perché è un fondo territoriale intersettoriale.

Da ultimo, in un'ottica di sostegno all'attivazione dei lavoratori in cerca di occupazione e riduzione della durata della disoccupazione è stata avviata la sperimentazione di un nuovo strumento il Reddito di attivazione al lavoro (REAL) che premia con servizi e denaro i lavoratori che trovano occupazione.

Il sistema delle politiche del lavoro della Provincia di Trento è definito in un piano ("**Documento degli interventi di politica del lavoro 2015/2018**") che contiene tutti gli interventi di politica attiva e passiva.

Il piano è predisposto dalla Commissione Provinciale per l'impiego, con l'assistenza tecnica dell'Agenzia del lavoro, e proposto alla Giunta provinciale che lo adotta con delibera.

Il piano delle politiche del lavoro prevede tra i principi attuativi, il sistema di monitoraggio (attuato da Agenzia del Lavoro) e di **valutazione di impatto delle politiche del lavoro**, realizzato da strutture indipendenti (IRVAPP e prof. Giulio Zanella dell'Università di Adelaide, Australia) secondo il metodo del confronto con il campione contro fattuale o con il campione sintetico. Negli scorsi anni sono già stati sottoposti a valutazione di impatto non solo i corsi di formazione per disoccupati, con analisi che hanno dato evidenza sia degli esiti occupazionali che di quelli di reddito, ma le politiche messe in atto dal 2011 al 2017 con riferimento alle donne, ai giovani e ai lavoratori maturi (45/55enni).

Per quanto riguarda le politiche del lavoro attuate, esse sono definite riferendosi alle migliori prassi nazionali ed estere, ma adattandole al contesto locale. Proprio questo costante confronto tra l'esempio virtuoso e la necessità di adattarlo ad una realtà caratterizzata da problematiche specifiche, hanno permesso di realizzare concretamente progetti che in altre zone non hanno avuto analogo successo. Si pensi, per esempio, alla **staffetta generazionale**, che in Trentino è operativa dal 2013 e che è stata estesa anche alle persone con esigenze di conciliazione, seppure non vicine al pensionamento, agli interventi per **l'occupazione femminile**, in primis quello a sostegno dei padri lavoratori che utilizzano il congedo parentale al posto della madre, ma anche agli interventi per l'inserimento delle donne deboli sul mercato del lavoro, o delle madri rimaste assenti dal mercato del lavoro per molto tempo, all'introduzione di strumenti innovativi come **il profiling dei lavoratori**.

Anche per altri target specifici, sono stati definiti progetti integrati ed innovativi, per esempio per i **giovani**, per i deboli e gli svantaggiati, per i **lavoratori espulsi**.

Queste iniziative hanno spesso ottenuto, grazie alla loro buona progettazione ed attuazione, finanziamenti europei importanti, per esempio, le iniziative a valere sul **FEG** per i lavoratori espulsi dal settore delle

costruzioni, che hanno portato molti operai dell'edilizia ad una ricollocazione anche in ambiti completamente diversi quali i settori della ristorazione. Un altro progetto che ha anticipato il sistema della ricollocazione definito nel Jobs Act e nei suoi decreti attuativi, ha riguardato il sistema di azioni integrate per il reinserimento dei lavoratori espulsi dallo stabilimento Whirlpool di Trento e dalle aziende fornitrici. In questo caso, l'intervento definito in stretta collaborazione con il Ministero del Lavoro, costituisce un esempio non solo di azioni innovative per la ricollocazione dei lavoratori espulsi, ma anche di gestione concordata con l'impresa dell'intero processo di espulsione, ricollocazione e conversione del sito industriale con un adeguato sostegno finanziario da parte dell'impresa medesima.

Per quanto riguarda i lavoratori **disabili e svantaggiati**, Agenzia del Lavoro attua da decenni politiche di inserimento lavorativo all'avanguardia, ma soprattutto efficaci, che permettono, in collaborazione con gli enti locali, di utilizzare lavoratori che difficilmente riuscirebbero ad inserirsi nel mercato del lavoro ordinario, in attività lavorative di pubblica utilità.

La definizione delle politiche avviene partendo dal confronto con le politiche di altri Paesi realizzato da **OCSE** che, si ricorda, anche grazie alla presenza di una sede a Trento, collabora costantemente con la Provincia e con Agenzia del Lavoro.

INCARICHI PRECEDENTI ALL'ATTUALE:

<ul style="list-style-type: none"> • Date (da – a) • Nome e indirizzo del datore di lavoro • Tipo di azienda o settore • Tipo di impiego Principali mansioni e responsabilità 	<p>DA MARZO 2007 A MARZO 2009 TRENTINO RISCOSSIONI S.P.A.</p> <p>SOCIETA' PUBBLICA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO DIRETTORE GENERALE</p> <p>Ho partecipato alla costituzione della spa a partire dalla definizione della norma di legge istitutiva, statuto e atto costitutivo, fino all'avvio e messa a regime della società</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Date (da – a) • Nome e indirizzo del datore di lavoro • Tipo di azienda o settore • Tipo di impiego • Principali mansioni e responsabilità 	<p>DA DICEMBRE 2001 A FEBBRAIO 2007 PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO: SERVIZIO ORGANIZZAZIONE FINANZIARIA E SERVIZIO TRIBUTI PRESSO DIPARTIMENTO AFFARI FINANZIARI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DIRIGENTE DI SERVIZIO</p> <p>Il lavoro al Dipartimento affari finanziari, mi ha permesso di acquisire dimestichezza con le materie economiche e fiscali (servizio tributi) e conoscenza della normativa europea avendo il ruolo di AUTORITÀ DI PAGAMENTO FSE.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Date (da – a) • Nome e indirizzo del datore di lavoro • Tipo di azienda o settore • Tipo di impiego 	<p>DAL 1992 AL 2001 PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO SERVIZIO LAVORO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DIRETTORE DELL'UFFICIO ISPETTIVO DEL LAVORO</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Date (da – a) • Nome e indirizzo del datore di lavoro • Tipo di azienda o settore • Tipo di impiego • Principali mansioni e responsabilità 	<p>DAL 1986 AL 1992 PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO, SERVIZIO LAVORO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE Funzionario amministrativo presso il Servizio Lavoro Esperto giuridico in materia di lavoro.</p>

PARTECIPAZIONE A CONVEGNI E SEMINARI 2009/2015

Relatrice in numerosi convegni su interventi di politiche del lavoro, ammortizzatori sociali statali e provinciali, occupazione femminile, gender pay gap, interventi per l'occupazione dei giovani, degli svantaggiati, ecc.

DOCENZA

Docenza su invito in master, scuole di alta formazione e corsi universitari su politiche del lavoro, servizi per l'impiego, ammortizzatori sociali statali e provinciali, politiche di genere,

ALTRI INCARICHI	occupazione giovanile Presidente del Comitato unico di garanzia (CUG) della Provincia Autonoma di Trento dal 2016; già Componente del Comitato Pari opportunità della PAT, Presidente del Coordinamento provinciale antimobbing .
CAPACITÀ E COMPETENZE PERSONALI	L'esperienza maturata nei vari servizi della Provincia, mi ha permesso l'apprendimento di materie e competenze molto diverse, da quelle giuridiche a quelle sociologiche ed economiche, passando da compiti di funzionario amministrativo, alla gestione del personale, fino alla responsabilità di una società per azioni pubblica e, da ultimo, dell'Agenzia del lavoro.
ISTRUZIONE E FORMAZIONE	
<ul style="list-style-type: none"> • Date (da – a) 	2 novembre 1981 - 3 luglio 1985
<ul style="list-style-type: none"> • Nome e tipo di istituto di istruzione o formazione 	UNIVERSITA' DI MODENA
<ul style="list-style-type: none"> • Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio 	Materie giuridiche, con indirizzo commerciale. Tesi in procedura civile.
<ul style="list-style-type: none"> • Qualifica conseguita 	LAUREA IN GIURISPRUDENZA CON PUNTEGGIO 110/110 E LODE
<ul style="list-style-type: none"> • Date (da – a) 	1976/ 1981
<ul style="list-style-type: none"> • Nome e tipo di istituto di istruzione o formazione 	Liceo scientifico di Trento
<ul style="list-style-type: none"> • Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio 	Materie scientifiche e umanistiche
<ul style="list-style-type: none"> • Qualifica conseguita 	DIPLOMA CON PUNTEGGIO 52/60
MADRELINGUA	ITALIANA
ALTRE LINGUE	INGLESE
<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di lettura 	BUONA
<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di scrittura 	BUONO
<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di espressione orale 	ECCELLENTE
CAPACITÀ E COMPETENZE RELAZIONALI	Ottime capacità relazionali e di negoziazione, anche in situazioni conflittuali sia all'interno del luogo di lavoro che con interlocutori esterni, parti sociali, Enti pubblici (Ministeri ed Istituzioni Europee), gruppi di lavoro multiculturali. Ottime capacità di parlare in pubblico e di scrivere testi destinati alla pubblicazione
CAPACITÀ E COMPETENZE ORGANIZZATIVE	Ottime capacità organizzative, di leadership e di motivazione del personale anche di strutture complesse (Agenzia del Lavoro ha 185 dipendenti distribuiti su 6 uffici e 13 sedi territoriali). Ottima capacità di raggiungere gli obiettivi, di affrontare le sfide e gestire lo stress.
CAPACITÀ E COMPETENZE TECNICHE	WORD ED EXCELL, POWER POINT, PATENTE DI GUIDA B
<i>Con computer, attrezzature specifiche, macchinari, ecc.</i>	
ALTRE CAPACITÀ E COMPETENZE	Resistenza fisica e psicologica e capacità di controllo anche in situazioni di pericolo, acquisita e dimostrata durante viaggi in Africa e Asia e trekking in Himalaya e nei deserti.
DATI PERSONALI	Autorizzo il trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs 196/2003 (T.U. privacy).

Trento, li 25 marzo 2019

Antonella Chiusole