



il bollettino

# Job Center

Centro Servizi  
per l'orientamento e  
l'inserimento  
lavorativo



P.O.R. Sardegna 2000/2006 Misura 3.4

PUBBLICAZIONE A CURA DI: Alessandro Pistis, Emanuela Atzori, Felicina Pisanu, Maria Giuseppa Contu, Mauro Sergiusti, Renata Marredda

## Progettazione integrata: parte la fase operativa

Approccio dal basso. Nessuna strategia di sviluppo territoriale può prescindere dall'ascolto degli interessi e dei bisogni locali. Tenendo ben presente la centralità di tale metodologia di programmazione, la Regione Sardegna ha dedicato notevoli energie in termini di tempo e risorse all'ascolto dei sardi. Per numerosi mesi ha incontrato i rappresentanti degli enti, le imprese ed i cittadini per decidere con loro in quali forme investire i fondi disponibili.

I laboratori territoriali hanno raccolto idee, problemi e progetti di oltre 3.000 persone, che sono intervenute in modo partecipe e condiviso nella stesura ai Rapporti d'area, ovvero quei documenti di sintesi programmatica che individuano le linee guida dello sviluppo locale.

Questo, in sintesi la Progettazione Integrata: un approccio condiviso per investire circa 700 milioni di euro nello sviluppo locale.

Con il bando per le Manifestazioni di interesse, si è entrati nella prima fase operativa che prevede la creazione di partenariati di progetto, ovvero di gruppi di lavoro misti, pubblici e privati, che collaborano nella realizzazione dei progetti integrati di sviluppo.

Le manifestazioni di interesse, ovvero il primo passo con il quale un ente/impresa indica la disponibilità a collaborare con un'idea di sviluppo o di progetto, va presentata entro il 19 giugno 2006.

Poi partirà la fase di "integrazione", ovvero il lavoro che svolgeranno i Laboratori Provinciali nell'aggregare le proposte affini e gli interessi manifestati. Successivamente si aprirà la fase per la presentazione dei progetti definitivi, la cui scadenza è prevista per il 4 settembre 2006. ■

## Libera circolazione delle persone all'interno dell'Unione



# 2006 Anno Europeo della mobilità dei lavoratori!



## 2006 Anno Europeo per la mobilità dei lavoratori

Ogni anno la Commissione e le altre istituzioni Europee celebrano iniziative ed eventi in favore di temi e questioni di comune rilevanza.

Il 2006 celebrerà la mobilità dei lavoratori. Nell'articolo si approfondisce un aspetto del mercato del lavoro globale, in termini di diritti e di opportunità dei lavoratori comunitari.

*Segue a pagina 2*

## Banca Continua Nazionale del Lavoro

Introdotta con la Riforma Biagi, questo strumento telematico cambia ed amplia le possibilità di far incontrare domanda ed offerta di lavoro. Una vetrina virtuale per far incontrare chi offre e cerca lavoro. Ad un semestre dall'avvio, i primi bilanci dell'iniziativa. A cosa serve, come funziona e chi si rivolge la BCNL.

*Segue a pagina 3*

## La riforma del collocamento, Centri Servizi Lavoro e CeSIL

La Legge Regionale 9/2003 prima e la L.R. 20/2005 poi, hanno dato attuazione alla riforma del collocamento anche in Sardegna. Le competenze in materia di lavoro passano in mano alle Province nel caso del CSL ed ai Comuni per i CeSIL, responsabili di avviare le strutture di riferimento e di gestire nuovi e rinnovati servizi per i disoccupati.

*Segue a pagina 4*

# 2006 - Anno Europeo della mobilità dei lavoratori

**I**l 2006 è stato denominato Anno europeo della mobilità dei lavoratori per ribadire la libera circolazione delle persone all'interno dell'Unione come una delle libertà fondamentali garantite dal diritto comunitario.

L'intento della Commissione e delle altre istituzioni Europee è stato quello di avviare il dibattito sulle difficoltà e sui vantaggi concreti derivanti dal cambiare lavoro o dal recarsi all'estero per ragioni professionali.

La celebrazione di una serie di eventi sul tema, pertanto, non vuole incoraggiare l'emigrazione dei lavoratori quanto piuttosto informare i cittadini circa le possibilità e le opportunità di crescere professionalmente in un mercato del lavoro globale ed in un'area geografica allargata.

Una maggiore mobilità dei lavoratori, sia tra le occupazioni (mobilità professionale) sia tra e nei paesi (mobilità geografica), può contribuire al progresso economico e sociale, ad un alto livello di occupazione e al raggiungimento di uno sviluppo sostenibile ed equilibrato.

La mobilità permetterà anche all'economia europea, all'occupazione e ai lavoratori di adattarsi in modo più flessibile ed efficace alla situazione mutevole di un'economia mondiale aperta



alla concorrenza. Infine, ma non ultimo, una maggiore mobilità fra gli Stati membri favorirà anche un'integrazione politica e sociale più stretta all'interno dell'UE.

L'Europa offre eccezionali possibilità a chiunque sia disposto a trasferirsi per migliorare la propria condizione, ma nonostante ciò gli europei continuano a rimanere estremamente statici.

Nel 1999 si è trasferito da una regione all'altra l'1,2% della popolazione dell'UE, mentre negli Stati Uniti si è trasferito da uno Stato all'altro il 5,9% della popolazione. Nel 2000 si sono trasferite da uno Stato all'altro 225.000 persone (lo 0,1% della popolazione dell'UE). Lo 0,2% della popolazione attiva totale dell'UE vive in un paese e lavora in un altro. Dei 34 milioni di lavoratori che vivono nelle regioni di frontiera, l'1,4% o 497.000 lavorano in un paese che non è il proprio (dati del 1999). Il 16,4% dei lavoratori dell'UE ha lavorato per meno di un anno per l'attuale datore di lavoro, rispetto al 30% degli USA (nel 2000). ■

sono gli inevitabili costi amministrativi, legali e personali del trasferimento in un altro paese. L'Europa deve pertanto trovare necessariamente il modo di facilitare la mobilità geografica attenuando i rimanenti ostacoli di qualsiasi ordine essi siano: giuridico, pratico, sociale o comportamentale.

## PERCHÉ L'ANNO EUROPEO?

L'Anno europeo della mobilità dei lavoratori è organizzato in concomitanza con numerose iniziative - legislative e non solo - nell'agenda politica dell'UE. Sono previste importanti decisioni in merito agli accordi sulla libera circolazione delle persone nell'UE allargata e al seguito da dare al piano d'azione su competenze e mobilità.

L'Unione europea, scegliendo il 2006 come Anno europeo della mobilità dei lavoratori, intende conseguire tre obiettivi concreti:

1. Aumentare la sensibilizzazione: sui diritti dei lavoratori alla libera circolazione fra gli Stati membri; sulle attuali possibilità di mobilità geografica e del lavoro e sugli effettivi servizi di supporto alla mobilità; sulle barriere che si frappongono ai potenziali lavoratori mobili, sia all'interno degli Stati membri che fra di essi, e sulla necessità di interventi da parte dei servizi di supporto.
2. Promuovere lo scambio di buone pratiche tra le categorie interessate, in particolare istituzioni e autorità pubbliche, parti sociali e settore privato.
3. Promuovere uno studio approfondito sulle dimensioni e sulla natura della mobilità geografica e occupazionale nell'UE.

Come funziona praticamente l'Anno europeo?

Nel quadro dell'Anno europeo, le attività organizzate sono ripartite in diverse categorie:

- attività ed eventi sul piano europeo per promuovere la mobilità e migliorare la nostra comprensione delle difficoltà e dei vantaggi derivanti;
- attività nazionali, regionali, transregionali, transfrontaliere o transnazionali in linea con gli obiettivi generali dell'Anno, promosse dalle categorie interessate.
- studi e inchieste sul piano

nazionale, transnazionale ed europeo;

## DOVE E COME INFORMARSI? I SERVIZI EURES.

EURES è un sistema europeo a sostegno della mobilità dei lavoratori: si tratta di una rete di cooperazione istituita nel 1993, che collega la Commissione europea e i servizi pubblici per l'impiego dei paesi appartenenti allo Spazio economico europeo (i paesi dell'UE più la Norvegia, Islanda e Lichtenstein), la Svizzera e altre organizzazioni partner.

La sua struttura, oltre ad un Portale web, dispone di un rete di più di 700 consulenti in tutta Europa. I referenti EURES, particolarmente nelle regioni europee transfrontaliere, rispondono alle esigenze di informazione e aiutano i lavoratori e i datori di lavoro a risolvere tutti i problemi legati al pendolarismo transfrontaliero.

In Sardegna, il consulente Eures opera presso i Centri per l'Impiego di Sassari in Via Vittorio Bottego, (079 25 93 105 servizio.eures.sardegna@virgilio.it)

I servizi prestati sono di tre tipi:

- informazione
- consulenza
- assunzione/collocamento (incontro domanda/offerta).

Uno delle iniziative più importanti dell'Anno Europeo della Mobilità è stato l'aggiornamento ed il lancio del nuovo Portale Eures <http://europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=it>

Il portale EURES offre non solo informazioni sulle offerte di lavoro nello Spazio Economico Europeo (SEE) e in Svizzera, ma anche un'analisi del mercato del lavoro di tutti i paesi e di tutte le regioni, informazioni pratiche sulle condizioni di vita e di lavoro in Europa, nonché una banca dati on-line contenente i CV di chi cerca lavoro

La banca dati sulle condizioni di vita e di lavoro contiene informazioni su una serie di questioni importanti come la ricerca di un alloggio o di una scuola, le imposte, il costo della vita, la sanità, la legislazione sociale, la comparabilità delle qualifiche, ecc.

Il portale EURES sulla mobilità dei lavoratori è disponibile nelle venti lingue ufficiali dell'Unione europea tra cui, ovviamente, l'italiano. ■

## CHE COS'È LA MOBILITÀ DEI LAVORATORI?

La mobilità dei lavoratori comporta due aspetti:

1. la mobilità del lavoro riguarda la frequenza con cui i dipendenti cambiano lavoro;
2. la mobilità geografica riguarda lo spostamento di lavoratori da una regione all'altra nello stesso paese oppure lo spostamento in un altro paese.

## PERCHÉ È COSÌ IMPORTANTE LA MOBILITÀ?

Il mercato del lavoro dell'Unione europea è caratterizzato da alti livelli di disoccupazione in alcuni settori e regioni, e da carenza di competenze e manodopera in altri. Per conseguire uno degli obiettivi chiave della Strategia di Lisbona (Strategia per la Crescita e l'Occupazione), ovvero l'obiettivo di garantire posti di lavoro migliori e più numerosi, l'Europa ha bisogno di una maggiore mobilità del lavoro.

I dipendenti che hanno già provato la mobilità sono, di norma, maggiormente in grado di affrontare i cambiamenti. Passare a un altro lavoro può aiutare a sviluppare nuove competenze e conoscenze, ad accrescere la soddisfazione sul lavoro ed a migliorare la propria occupabilità.

La mobilità geografica, nonostante sia meno comune, tenderà probabilmente ad aumentare, considerata la sempre crescente globalizzazione. Trasferirsi in altri paesi, per lavoro, può essere un'esperienza molto gratificante da ogni punto di vista (professionale e personale), ma sicuramente non è una scelta facile.

Il primo ostacolo è la ricerca del lavoro in un mercato sconosciuto. In più, l'esperienza e le qualifiche del lavoratore potrebbero anche non essere riconosciute nel paese di accoglienza, così come potrebbe servire una certa conoscenza della lingua di questo paese. Infine, vi

## Primi mesi d'attività per la Borsa Continua Nazionale del Lavoro Ecco la BCNL!

**N**onostante per molti sia ancora una novità sconosciuta, a pochi mesi dalla sua attivazione, la BCNL (sigla che indica la Borsa Continua Nazionale del Lavoro) raccoglie già primi successi.

A fine marzo erano già 337.571 i visitatori del portale Bcnl, 36.329 le registrazioni, 15.848 gli annunci di lavoro pubblicati dalle aziende e 22.798 i profili inseriti dai cittadini.

La Borsa Continua Nazionale del Lavoro rappresenta il primo servizio di incrocio tra domanda ed offerta di lavoro basato su Internet. Essa costituisce uno dei pilastri della riforma del mercato del lavoro e tiene conto del processo di riforma che ha trasferito a Regioni e Province ampie responsabilità e funzioni in materia di regolamentazione del mercato e politiche per il lavoro.

La Borsa Continua Nazionale del Lavoro, è un servizio istituito dal Ministero del Welfare e dalle Regioni. Si tratta di un nuovo servizio che utilizza internet per favorire l'incontro domanda-offerta di lavoro rivolto a cittadini, imprese, agenzie pubbliche e private di intermediazione.

I cittadini ed i datori di lavoro che utilizzano la Borsa Continua Nazionale, sia in autonomia che con l'ausilio di un operatore, scelgono l'ambito territoriale di riferimento - provinciale, regionale o nazionale - sul quale pubblicare la propria candidatura e/o offerta di lavoro.

La BCNL nata come strumento per rendere più rapido l'incontro tra domanda, offerta e servizi ad essi correlati, costituisce uno dei pilastri della Riforma Biagi.

La BCNL completa il quadro di trasformazione del mercato del lavoro ed il superamento del monopolio pubblico del collocamento. Chi offre o cerca lavoro ha ora a disposizione una serie di nuovi strumenti che consentono di allargare e differenziare la funzione di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro, anche attraverso una pluralità di operatori pubblici e privati autorizzati ad erogare servizi di mediazione.

La borsa include due sezioni principali, una rivolta a chi cerca lavoro (cittadini) e l'altra a chi offre lavoro (domanda o imprese/datori di lavoro)

Nell'area "cittadini" è possibile:

- consultare le offerte di lavoro;
  - consultare informazioni sul mercato del lavoro (normativa e contratti, indirizzi e riferimenti sui servizi per il lavoro, materiali e strumenti per il lavoro);
  - inserire direttamente e senza necessità di intermediari la propria candidatura nel portale;
  - rispondere a offerte di lavoro di interesse;
  - aggiornare e stampare il proprio curriculum in formato europeo e il libretto formativo;
  - richiedere servizi agli intermediari.
- Nell'area riservata alle imprese e ai datori di lavoro è possibile:
- consultare le candidature dei cittadini;

- ricevere informazioni e consultare documentazione sulla riforma del mercato del lavoro;
- pubblicare annunci di lavoro
- ricevere le candidature dei lavoratori;
- ricercare e selezionare cittadini sulla base dei profili e fabbisogno professionale;
- richiedere nuovi codici INAIL di accesso

Oltre alle due principali categorie già segnalate, esiste una terza area riservata agli operatori. Come noto, la Riforma Biagi prevedeva l'istituzione di un apposito albo delle agenzie accreditate presso il Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali ad operare accanto ai nuovi Centri per l'Impiego e ad altri servizi territoriali (per esempio i CeSIL).

I nuovi soggetti autorizzati ad operare nell'ambito della mediazione/fornitura di lavoro sono:

1. Agenzie di somministrazione di lavoro: che sono abilitate a svolgere tutte le attività inerenti la somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale.
2. Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato: che svolgono esclusivamente una delle attività precedentemente elencate.
3. Agenzie di Intermediazione: che mediano domanda e offerta nel mondo del lavoro.
4. Agenzie di ricerca e selezione del personale:

5. Agenzie di supporto per la ricollocazione professionale:

Tutti i soggetti, pubblici e privati autorizzati e/o accreditati, possono accedere ad un'area specifica della Borsa del Lavoro. In questa sezione è possibile:

- visualizzare e pubblicare annunci relativi alle richieste di personale da parte delle imprese;
- utilizzare le candidature dei lavoratori per ricercare personale e segnalare i profili alle imprese;
- sviluppare i servizi in cooperazione con la rete pubblica e condividere informazioni;
- condividere informazioni, notizie, documentazione e soluzioni operative.

La Borsa del Lavoro è concepita come un sistema in evoluzione, tanto per il progressivo ampliamento dei servizi, quanto per l'aggiornamento dei contenuti.

Il sistema è alimentato da tutte le informazioni immesse liberamente dai lavoratori, dalle imprese e dagli operatori pubblici e privati che operano nel settore della mediazione ed orientamento al lavoro.

La Borsa è un sistema informativo basato su una rete di nodi regionali che cooperano fra di loro attraverso il coordinamento nazionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

I cittadini e le imprese possono accedere ai servizi di incontro domanda e offerta di lavoro attraverso i nodi regionali. La Sardegna fa parte dei Nodi Regionali attivi, mettendo a disposizione i servizi elencati in questo articolo attraverso il portale [www.sardegna-lavoro.it](http://www.sardegna-lavoro.it) ■



## Inserimento lavorativo: cronaca di una buona pratica del Job Center

**DICEMBRE 2004**

Il Job Center riceve una segnalazione relativamente ad un giovane detenuto per il quale si delineavano le possibilità di una misura alternativa di pena, attraverso l'attivazione di un percorso di inserimento lavorativo. I tempi sono molto stretti e le indicazioni precise: localizzazione, percorso formativo e particolarità del caso. Gli operatori del Job si attivano per ricercare una possibile soluzione. Raimondo Crobe, titolare di una azienda edile e consigliere del Comune di Milis, si dimostra subito disponibile. Il primo incontro avviene in forma totalmente privata: l'imprenditore, l'educatore penitenziario ed un rappresentante del Job Center. Verificata la fattibilità dell'inserimento, inizialmente

sotto forma di un tirocinio formativo e di orientamento, si attendono le autorizzazioni del magistrato e del Servizio Sociale.

**GENNAIO 2005**

Inizia l'esperienza. Il giovane viene accolto in azienda ed inizia il suo percorso di inserimento lavorativo e sociale.

Nelle parole del titolare dell'azienda, le valutazioni dell'esperienza.

**Avevi già avuto esperienza nell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati?**

Non esattamente, almeno non di casi simili. In precedenza avevo avuto modo di collaborare informalmente con un giovane portatore di handicap. Sicuramente questo era un precedente, ma le due esperienze erano e sono mol-

to diverse.

**Come hai conosciuto il giovane da inserire?**

Non ne avevo mai sentito parlare in precedenza, anche perché proveniva da una realtà lontana anche geograficamente.

Si è trattato di un caso: io mi occupavo delle attività del Job Center e gli operatori - che invece erano venuti a conoscenza del caso - conoscevano la mia attività imprenditoriale. La proposta è arrivata in modo informale e, spontaneamente, mi sono offerto di dare una possibilità al giovane.

**Da imprenditore, quali sono le difficoltà maggiori che hai incontrato in azienda?**

Gli altri collaboratori dell'azienda erano stati avvisati e preparati all'arrivo del giovane. La loro

collaborazione e l'atteggiamento positivo di tutti hanno facilitato il percorso di accoglienza. Nonostante tutto, la persona che abbiamo accolto - proprio a causa del suo percorso di vita e delle difficoltà personali che aveva maturato in precedenza - ha necessità di essere seguito con un'attenzione maggiore. Il ragazzo ha grande manualità, una buona qualità per chi deve apprendere un mestiere nel quale anche le capacità personali contano. Spesso, tuttavia, necessità ancora oggi di un sostegno maggiore negli aspetti educativi e relazionali.

Personalmente tengo molto che oltre agli aspetti tecnici, il ragazzo apprenda anche regole e condotte adeguate al rapporto lavorativo. Ho puntato molto sulla motiva-

zione e sul senso di responsabilità. Il giovane ha avuto da subito accesso a tutte le attrezzature ed è stato fortemente responsabilizzato rispetto alla loro custodia e buon funzionamento.

**Cosa consiglieresti ad un altro imprenditore che non ha mai pensato di accogliere un soggetto in difficoltà personale o fisica?**

Mi sento di consigliare vivamente un'esperienza come quella che sto facendo io. Prima che un'esperienza di lavoro, è un'esperienza di vita. Ritengo che il confronto con queste persone ti porti a conoscere storie e realtà delle quali spesso ignoriamo l'esistenza e nonostante tutto, siamo pronti a giudicare. Onestamente, quando si ha la possibilità di fare qualcosa con loro e per loro si cambiano atteggiamenti e si è più cauti rispetto ai giudizi morali.

Nel caso specifico, mi sono occupato del giovane a 360°, fuori e dentro il cantiere, negli aspetti professionali e in quelli personali e sociali. Quella che sto facendo è un'esperienza di datore di lavoro, ma anche di educatore. Ecco perché mi sento di dire che nell'accogliere il ragazzo ho offerto una grande possibilità a lui ma, in cambio, ho avuto io stesso l'opportunità di crescere ed arricchirmi umanamente.

**GENNAIO 2006**

Dopo alcuni episodi che sembravano rimettere in discussione tutto il lavoro svolto ed i risultati fino ad allora ottenuti, il ragazzo ha terminato il tirocinio ed è stato regolarmente inquadrato con un contratto di apprendistato. Vive e lavora nel paese di Milis, dove si sta creando le premesse per riscattare un passato difficile e gettare le basi di un futuro all'altezza della sua giovane età. ■

**EMANUELA ATZORI**

**JOB CENTER - SEDI E ORARI**

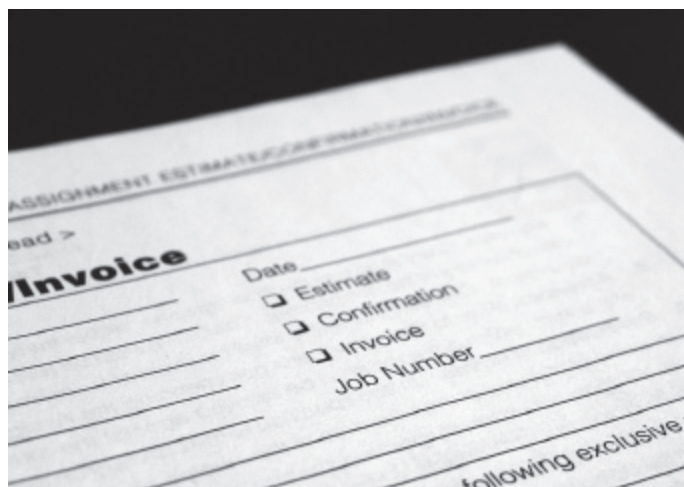
- MILIS: Centro Servizi Biblioteca Comunale Giovedì 10.30/12.30
- BAULADU c/o Biblioteca Comunale Lunedì 12.00/14.00
- BONARCADO c/o Biblioteca Comunale Mercoledì 16.30/18.30
- NARBOLIA c/o Biblioteca Comunale Lunedì 9.30/11.30
- RIOIA SARDO c/o Scuola Media Giovedì 16.30/18.30
- SAN VERO MILIS c/o Biblioteca Comunale Mercoledì 10.30/12.30
- TRAMATZA c/o Biblioteca Comunale Martedì 16.30/18.30

**CENTRO SERVIZI**

Tel. 0783.518032/51665  
Fax 0783.51680  
www.jobcenternews.it  
jobcenter-new@riscali.it

**Cosa è cambiato nella ricerca del lavoro e nell'accesso ai servizi per chi cerca ed offre lavoro**

# La riforma del collocamento



I Centri dei Servizi per il Lavoro (CSL), istituiti con Legge Regionale 9/2003 e consolidati dalla Legge regionale 20/2005, sono le strutture che a seguito della riforma del mercato del lavoro hanno sostituito gli Uffici di Collocamento, ossia le Sezioni Ciroscrizionali per l'Impiego e il Collocamento in Agricoltura (SCICA) della Regione Sardegna.

Il cambiamento introdotto non riguarda semplicemente il nome delle strutture interessate, ma riguarda una profonda trasformazione delle stesse. La riforma del collocamento ha prodotto un profondo cambiamento nell'organizzazione, nei metodi e nella tipologia dei servizi offerti.

Oltre alle tradizionali attività di tipo amministrativo legate al collocamento e già gestite dalle vecchie SCICA, i nuovi CSL (Centri dei Servizi per il Lavoro) forniscono ai loro utenti, cittadini ed imprese, nuovi e diversificati servizi per lo sviluppo delle opportunità e delle iniziative a sostegno dell'occupazione.

Gli utenti, ovvero le persone che possono rivolgersi ai CSL, sono:

- persone in cerca di lavoro, disoccupate o inoccupate, persone occupate che vogliono migliorare la loro condizione lavorativa, persone in fase di scelta formativa o professionale;
- imprese private e pubbliche interessate ad adempimenti in materia di collocamento, ad informazioni sulla contrattualistica e sulla legislazione del lavoro, al reperimento e all'inserimento di nuovo personale, ad una consulenza su problemi di formazione delle risorse umane e di sviluppo organizzativo. I servizi offerti dai CSL riguardano i seguenti settori:
- accoglienza, informazione e

promozione, al fine di inquadrare la situazione dell'utente ed il suo percorso successivo;

- incontro Domanda e Offerta, un servizio volto a facilitare l'incontro tra coloro che cercano un lavoro e le aziende che lo offrono;
- orientamento e consulenza, rivolto in maniera particolare agli utenti che desiderano conoscere in maniera più accurata le proprie attitudini ed il proprio potenziale professionale al fine di scegliere con maggiore consapevolezza il percorso lavorativo più adatto.

I CSL ormai in fase di consolidamento delle nuove attività e strutture sono stati istituiti ormai in tutte le Province Sarde.

Anche grazie ad un'operosa attività di sensibilizzazione e reciproca conoscenza, i servizi provinciali stanno sperimentando un lavoro in rete con i CeSIL. Essendo entrambe le strutture in una fase pilota, le due tipologie di servizi stanno cercando di verificare quali siano le strade percorribili per massimizzare energie e risorse, oltre che per raggiungere l'obiettivo comune di migliorare l'occupazione e l'occupabilità sul territorio.

I CeSIL (Centri di inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati), finanziati da una misura del POR Sardegna, parallela a quella che finanzia la sperimentazione dei CSL (misura 3.1. la prima e 3.4 la seconda), hanno come obiettivo quello di diffondere la cultura dell'inclusione sociale dei soggetti svantaggiati e di migliorarne le capacità di inserimento professionale.

Al fine di favorire una maggiore fruibilità dei servizi, riportiamo di fianco l'elenco delle sedi dei CSL e dei CeSIL attivi nel territorio provinciale di Oristano. ■

I Centri dei Servizi per il Lavoro della Provincia di Oristano sono dislocati nelle seguenti sedi

- ORISTANO - Via Costa, 1 - tel. 0783 71021 fax 0783 775011
- ALES - Via Roma, 2 - tel. 0783 91618
- CUGLIERI - Piazza convento, 1 - tel. 0785 39623
- GHILARZA - Via Cagliari, 24 - tel. 0785 54005
- MOGORO - Via Spanu, 3 - 0783 991486
- TERRALBA - Via Porcella, 117 - tel. 0783 81819

I CeSIL della Provincia di Oristano servono i seguenti comuni:

- Centro Servizi di Palmas Arborea (Comuni associati: Zeddiani - Simaxis - Ollastra)
- Centro Servizi di Sini (Comuni associati: Albagiara - Nureci - Assolo - Baradili - Baressa - Gonnoscodina - Gonnosnò - Mogorella - Senis - Simala - Usellus)
- Centro Servizi Laconi (Comuni associati: Nurallao - Villanovatulo - Nuragus - Asuni - Samugheo - Genoni - Isili)
- Centro Servizi di Ales (Comuni associati: Masullas - Morgongiori - Pempu - Ruinas - Siris - Villaverde - Pau - Villa S. Antonio)
- Centro Servizi Bosa (Comuni associati: Montresta - Suni - Magomadas - Tinnura - Modolo - Sagama - Tresnuraghes)
- Centro Servizi di Cabras
- Centro Servizi di Milis (Comuni associati: Bauladu - Bonarcado - NARBOLIA - Riola Sardo - S. Vero Milis - Tramatzia)
- Centro Servizi di Nughedu S. Vittoria (Comuni associati: Bidonì - Boroneddu - Fordongianus - Sorradile - Ulà Tirso - Busacchi - Allai - Ardau - Neoneli)
- Centro Servizi di Ghilarza (Comuni associati: Abbassanta - Paulilatano - Sedilo - Norbello)
- Centro Servizi di Oristano