

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

DELIBERAZIONE DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA N. 81 DEL 10 MAGGIO 2022

Piano Regionale di Attuazione del Programma nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL). (Delibera della Giunta regionale n. 235 del 25 febbraio 2022)

L'ASSEMBLEA LEGISLATIVA

Richiamata la deliberazione della Giunta regionale progr. n. 235 del 25 febbraio 2022, recante ad oggetto: "Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) - Proposta di piano regionale per l'attuazione.";

Preso atto del parere favorevole espresso dalla commissione referente "Cultura, Scuola, Formazione, Lavoro, Sport e Legalità" di questa Assemblea legislativa, giusta nota prot. PG/2022/11927, in data 28 aprile 2022;

Previa votazione palese, a maggioranza dei votanti,
delibera

- di approvare le proposte contenute nella deliberazione della Giunta regionale progr. n. 235 del 25 febbraio 2022, sopra citata e qui allegata quale parte integrante e sostanziale;

- di pubblicare la presente deliberazione nel Bollettino Ufficiale Telematico della Regione Emilia-Romagna.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 25 FEBBRAIO 2022, N.235

Programma nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) - Proposta di Piano regionale per l'attuazione

LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Viste le Leggi Regionali:

- n. 12 del 30 giugno 2003, "Norme per l'uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l'arco della vita, attraverso il rafforzamento dell'istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro" e ss.mm.ii.;

- n. 17 del 1 agosto 2005, "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del Lavoro" e ss.mm.ii.;

Richiamate in particolare le delibere dell'Assemblea legislativa:

- n. 38 del 23/2/2021 "“ADER - Agenda digitale dell'Emilia-Romagna 2020-2025: Data Valley Bene Comune” ai sensi dell'art. 6 della legge regionale n. 11 del 2004. (Delibera della Giunta regionale n. 1963 del 21 dicembre 2020)";

- n. 44 del 30/6/2021 "Approvazione del Documento Strategico regionale per la Programmazione unitaria delle politiche europee di sviluppo (DSR 2021-2027). (Delibera della Giunta regionale n. 586 del 26 aprile 2021)";

- n. 45 del 30/6/2021 "Approvazione della strategia di specializzazione intelligente 2021-2027 della Regione Emilia-Romagna. (Delibera della Giunta regionale n. 680 del 10 maggio 2021)";

- n.69 del 2/2/2022 "Adozione del Programma Regionale FSE+ dell'Emilia-Romagna 2021-2027 in attuazione del REG. (CE) n. 1060/2021 (Delibera della Giunta regionale n. 1896 del 15 novembre 2021)";

Vista, inoltre, la deliberazione dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna n. 75 del 21 giugno 2016

"Programma triennale delle politiche formative e per il lavoro – (Proposta della Giunta regionale in data 12 maggio 2016, n. 646)";

Richiamato l'art. 31 della Legge Regionale n. 13/2019 che al comma 1 stabilisce che "Il Programma triennale delle politiche formative e per il lavoro, in attuazione dell'articolo 44, comma 1, della Legge regionale n. 12 del 2003, è prorogato fino all'approvazione del nuovo programma da parte dell'Assemblea legislativa";

Vista la propria deliberazione n. 1899 del 14 dicembre 2020 "Approvazione del "Patto per il lavoro e per il clima";

Visti inoltre:

- il regolamento (UE) 2020/2094 del Consiglio del 14 dicembre 2020 che istituisce uno strumento dell'Unione europea per la ripresa, a sostegno alla ripresa dell'economia dopo la crisi COVID-19;

- il regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021 che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza;

- la decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021, recante l'approvazione della valutazione del Piano per la ripresa e resilienza dell'Italia e notificata all'Italia dal Segretariato generale del Consiglio con nota LT161/21, del 14 luglio 2021;

- il regolamento (UE) 2020/2221 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 dicembre 2020 che modifica il regolamento (UE) n. 1303/2013 per quanto riguarda le risorse aggiuntive e le modalità di attuazione per fornire assistenza allo scopo di promuovere il superamento degli effetti della crisi nel contesto della pandemia di COVID-19 e delle sue conseguenze sociali e preparare una ripresa verde, digitale e resiliente dell'economia (REACT-EU);

Richiamati:

- il Regolamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021 recante le disposizioni comuni applicabili al Fondo europeo di sviluppo regionale, al Fondo sociale europeo Plus, al Fondo di coesione, al Fondo per una transizione giusta, al Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura, e le regole finanziarie applicabili a tali fondi e al Fondo Asilo, migrazione e integrazione, al Fondo Sicurezza interna e allo Strumento di sostegno finanziario per la gestione delle frontiere e la politica dei visti;

- il Regolamento (UE) 2021/1057 del Parlamento del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021 che istituisce il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e che abroga il regolamento (UE) n. 1296/2013;

- la Raccomandazione (UE) 2017/761 della Commissione Europea del 26 aprile 2017 sul Pilastro europeo dei diritti sociali;

Visto il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, recante «Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183», e in particolare l'art. 4, comma 1, che istituisce l'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro - ANPAL;

Visti altresì:

- il decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, recante misure urgenti relative al Fondo complementare al Piano di ripresa e resilienza e altre misure urgenti per gli investimenti;

- il decreto-legge 31 maggio 2021 n. 77, concernente «Governance del Piano nazionale di rilancio e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure»;

- il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 9 luglio 2021 recante l'individuazione delle amministrazioni centrali titolari di interventi previsti dal PNRR ai sensi dell'art. 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77;

Visto in particolare il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 5 novembre 2021, "Adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL). (21A07646) (GU Serie Generale n.306 del 27-12-2021);

Preso atto che l'adozione da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del "Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL)", di seguito Programma GOL, costituisce parte del traguardo di cui alla Missione M5, componente C1, tipologia «riforma», intervento «1.1 Politiche attive del lavoro e formazione» del PNRR;

Dato atto in particolare che all'art. 1 del suddetto Decreto è disposto che:

- sulla base delle indicazioni del Programma, favorendo la consultazione delle parti sociali, le Regioni e le Province autonome adottino un Piano regionale per l'attuazione del Programma GOL;

- il Piano adottato dalla Regione o Provincia autonoma, sia inviato ad ANPAL per l'esame di coerenza con il Programma nazionale entro sessanta giorni dalla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto e che ANPAL si esprima nel merito entro trenta giorni dal ricevimento della bozza di Piano;

Dato atto inoltre che:

- all'art. 2 dello stesso Decreto è previsto che ai fini dell'attuazione degli interventi di cui al Programma GOL, in sede di prima applicazione, sia assegnata alle regioni e alle province autonome una quota del 20 per cento del totale delle risorse attribuite all'intervento M5C1 «1.1 Politiche attive del lavoro e formazione» del PNRR, pari a 880 milioni di euro individuando altresì i criteri per il riparto;

- le risorse attribuite in sede di prima attuazione alla Regione Emilia-Romagna sono pari a euro 55.792.000,00;

Dato atto altresì che il Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori, rientra tra le iniziative varate dal Governo ritenute necessarie ad accompagnare la ripresa economica dopo la crisi dovuta alle conseguenze della pandemia e pertanto in una fase nella quale le politiche attive del lavoro acquisiranno una rilevanza fondamentale per accompagnare il cambiamento e contrastando il rischio che l'impatto della crisi sulle persone che ne sono coinvolte – in particolare, le più fragili e vulnerabili – diventi di lungo periodo, facilitandone un più rapido ricollocamento sul mercato del lavoro;

Visto in particolare che il Programma GOL, in attuazione della Missione M5, componente C1, tipologia «riforma», intervento «1.1 Politiche attive del lavoro e formazione» del PNRR, in stretta connessione con il Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego, costituisce il perno dell'azione di riforma di sistema nell'ambito delle politiche per il lavoro;

Visti gli orientamenti strategici e gli obiettivi assunti nel Programma GOL ed in particolare:

- la centralità dei livelli essenziali delle prestazioni: superare l'eterogeneità delle prestazioni e dei servizi garantiti nei territori;
- la prossimità dei servizi: indirizzare gli investimenti sia verso l'offerta di servizi digitali sia in direzione di una presenza fisica con la diffusione capillare dei CPI;
- l'integrazione con le politiche attive regionali: evitare canali

separati di intervento per evitare inefficienze e sovrapposizioni;

- l'integrazione con le politiche della formazione: superare la separazione tra politiche della formazione e politiche attive del lavoro, con la personalizzazione degli interventi e formazione dedicata sulla base dei fabbisogni rilevati;

- la dimensione di rete territoriale dei servizi: integrare tra loro i servizi territoriali;

- la cooperazione tra sistema pubblico e privato: rendere strutturale la cooperazione tra i servizi pubblici e agenzie per il lavoro e accreditati per la formazione, altri soggetti riconosciuti dalle Regioni, incluso il privato sociale;

- la personalizzazione degli interventi: differenziare gli interventi a seconda dell'età, del livello di competenze, della complessità del bisogno, delle esigenze di conciliazione, del contesto del mercato del lavoro di riferimento, dei fabbisogni espressi dalle imprese, delle concrete opportunità occupazionali

- il coinvolgimento delle imprese e del territorio affinché i CPI possano divenire punto di riferimento nell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro territoriale, con la stipula di veri e propri «patti territoriali» per fornire strumenti formativi dedicati e condizionati all'assunzione;

Visto in particolare che con la sottoscrizione da parte del partenariato istituzionale, economico e sociale del "Patto per il Lavoro e per il clima", la Regione ha condiviso un progetto di rilancio e sviluppo della regione volto a generare nuovo sviluppo e lavoro di qualità, accompagnando la regione nella transizione ecologica e digitale, riducendo le fratture economiche, sociali, ambientali e territoriali e puntando alla piena parità di genere;

Visto altresì che il Patto assume come prima scelta quella di realizzare un investimento senza precedenti sulle persone, sulle loro competenze e sulla loro capacità, per fare dell'Emilia-Romagna, una regione della conoscenza e dei saperi, della transizione ecologica, dei diritti e dei doveri, del lavoro, delle imprese e delle opportunità;

Dato atto che le politiche attive per il lavoro costituiscono lo strumento principale per affrontare le profonde trasformazioni in atto e generare sviluppo sostenibile e inclusivo in una visione strategica e unitaria della programmazione dei fondi europei, nazionali e regionali;

Dato atto, inoltre, che la proposta di Programma FSE+, approvata dall'Assemblea legislativa con delibera n. 69/2022, definisce una strategia regionale di intervento in stretta coerenza con le principali strategie europee e nazionali, per dare piena attuazione territoriale alla Politica di Coesione e per dare attuazione al Pilastro europeo dei diritti sociali contribuendo, in una logica di integrazione tra fondi, a creare le condizioni per accelerare la transizione ecologica e digitale e contrastare le disuguaglianze economiche, sociali, di genere e generazionali;

Ritenuto necessario, per quanto sopra esposto, nel rispetto delle modalità e dei tempi previsti dal sopracitato Decreto di approvazione del Programma GOL, approvare una proposta di Piano Regionale di Attuazione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), allegato 1) parte integrante e sostanziale al presente provvedimento, delegando l'Assessore allo Sviluppo economico e Green economy, Lavoro, Formazione al confronto con ANPAL nel processo di esame di coerenza con il Programma nazionale GOL, autorizzandolo ad apportare modificazioni ed integrazioni che si rendessero necessarie;

Dato altresì atto che è stato acquisito, con riferimento alla Proposta di Piano regionale di attuazione, allegato 1), parte inte-

grante e sostanziale del presente atto, il parere della Commissione Regionale Tripartita ai sensi dell'art. 51 della L.R. 12/2003 e ss.mm.ii. la cui documentazione è conservata agli atti della Segreteria dell'Assessorato allo Sviluppo economico e Green economy, Lavoro, Formazione;

Richiamati:

- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii;

- la propria deliberazione n. 111 del 31/1/2022 "Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024, di transizione al piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6 del D.L. n. 80/2021";

- la "Direttiva indirizzi interpretativi per l'applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. lgs. 14 marzo 2013 n.33 in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza Anno 2022- 2024 per la fase di transizione al PIAO" di cui all'Allegato A) della Determina dirigenziale n. 2335 del 9/2/2022;

Richiamata la Legge regionale n. 43/2001 "Testo unico in materia di organizzazione e di rapporto di lavoro nella Regione Emilia-Romagna" e ss.mm.ii.;

Viste le proprie deliberazioni:

- n. 2416/2008 "Indirizzi in ordine alle relazioni organizzative e funzionali tra le strutture e sull'esercizio delle funzioni dirigenziali. Adempimenti conseguenti alla delibera 999/2008. Adeguamento e aggiornamento della delibera n. 450/2007" e ss.mm.ii. per quanto applicabile;

- n. 87/2017 "Assunzione dei vincitori delle selezioni pubbliche per il conferimento di incarichi dirigenziali, ai sensi dell'art. 18 della L.R. 43/2001, presso la Direzione Generale Economia della conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa";

- n. 468/2017 "Il sistema dei controlli interni nella Regione Emilia-Romagna";

- n. 2329/2019 "Designazione del Responsabile della Protezione dei dati";

- n. 2013/2020 "Indirizzi organizzativi per il consolidamento e il potenziamento delle capacità amministrative dell'Ente per il conseguimento degli obiettivi del programma di mandato, per fare fronte alla programmazione comunitaria 2021/2027 e primo adeguamento delle strutture regionali conseguenti alla soppressione dell'IBACN";

- n. 2018/2020 "Affidamento degli incarichi di Direttore Generale della Giunta regionale, ai sensi dell'art. 43 della L.R. 43/2001 e ss.mm.ii.";

- n.771/2021 "Rafforzamento delle capacità amministrative dell'Ente secondo adeguamento degli assetti organizzativi e linee di indirizzo 2021";

- n. 2200/2021 "Proroga della revisione degli assetti organizzativi dell'Ente e degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa";

Viste, altresì le circolari del Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale PG/2017/0660476 del 13 ottobre 2017 e PG/2017/0779385 del 21 dicembre 2017 relative ad indicazioni procedurali per rendere operativo il sistema dei controlli interni predisposto in attuazione della propria deliberazione n. 468/2017;

Richiamata altresì la determinazione del Direttore Generale Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa n. 1358/2022 "Proroga di incarichi dirigenziali in scadenza";

Dato atto che il responsabile del procedimento ha dichiarato di non trovarsi in situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi;

Dato atto dei pareri allegati;

Su proposta degli Assessori competenti per materia;

A voti unanimi e palesi

delibera

1. di proporre all'Assemblea legislativa regionale l'approvazione del Piano Regionale di Attuazione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL, allegato 1), parte integrante della presente deliberazione;

2. di autorizzare il Direttore generale "Economia della Conoscenza, del Lavoro e Impresa" a trasmettere ad ANPAL il presente provvedimento, in attuazione di quanto previsto dal Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 5 novembre 2021 di adozione del Programma nazionale GOL;

3. di delegare l'Assessore allo Sviluppo economico e Green economy, Lavoro, Formazione al confronto con ANPAL nel processo di esame di coerenza con il Programma nazionale GOL, autorizzandolo ad apportare modificazioni ed integrazioni che si rendessero necessarie;

4. di stabilire che con propria successiva deliberazione si prenderà atto del Piano Regionale di Attuazione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) nel testo formulato in esito all'espressione del parere di conformità da parte di ANPAL;

5. di disporre, ad avvenuta approvazione da parte dell'Assemblea Legislativa, la pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione Emilia-Romagna Telematico;

6. di dare atto infine che, per quanto previsto in materia di pubblicità trasparenza e diffusione di informazioni, si provvederà alle pubblicazioni ai sensi delle disposizioni normative ed amministrative richiamate in parte narrativa, inclusa la pubblicazione ulteriore prevista dal piano triennale di prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 7 bis, comma 3, del D.lgs. n. 33 del 2013 e ss.mm.ii..



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR

Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1

**Programma Nazionale per la
Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori - GOL**

PIANO ATTUATIVO REGIONALE

Regione Emilia-Romagna



SOMMARIO

1	INTRODUZIONE	4
2	EXECUTIVE SUMMARY	6
3	ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA)	10
3.1	Introduzione.....	10
3.2	L'andamento del mercato del lavoro territoriale	10
3.3	I beneficiari potenziali del Programma GOL	15
3.4	La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro	24
3.4.1	I servizi pubblici per l'impiego.....	29
3.4.2	I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.....	29
3.5	Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente.....	30
3.6	Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro	33
4	AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA.....	36
4.1	I fattori critici di successo.....	36
4.1.1	Introduzione.....	36
4.1.2	Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione.....	38
4.1.3	Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi	41
4.1.4	Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato.....	43
4.1.5	Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio	46
4.2	Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure	48
4.2.1	Introduzione.....	48
4.2.2	Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego	48
4.2.3	Azioni per la digitalizzazione dei servizi	50
4.2.4	Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro	52
4.2.5	Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari ..	56
4.2.6	Azioni per l'implementazione del sistema informativo	57
4.2.7	Azioni per il monitoraggio.....	60
4.3	Le azioni per la compatibilità tra il Programma GOL e le misure regionali o nazionali a valere su FSE+ in termini di programmazione.....	61
4.3.1	Introduzione.....	61



4.3.2	Il quadro attuale delle misure di politica attiva e formative (per il lavoro) erogate dalla Regione/PA verso i potenziali beneficiari del Programma GOL.....	62
4.3.3	Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali	66
5	INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE	67
5.1	Le misure per i beneficiari.....	67
5.1.1	Introduzione.....	67
5.1.2	Obiettivi regionali (target 1 e target 2)	68
5.1.3	Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR.....	68
5.1.4	Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL ...	69
5.1.5	Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali.....	88
5.1.6	Costo dei percorsi	93
5.2	La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi	95
5.3	Il contributo a favore delle persone più vulnerabili.....	95
5.4	L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali.....	96
6	CRONOPROGRAMMA	98
7	BUDGET	101



1 INTRODUZIONE

Il presente Piano Attuativo Regionale (di seguito anche “Piano” o “PAR”) attua la Milestone 2 - della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1. ALMP’s e formazione professionale - denominata *“Entrata in vigore, a livello regionale, di tutti i piani per i centri per l'impiego (PES)”* (M5C1-2), con scadenza dicembre 2022. Pertanto, il Piano sarà adottato dalla Giunta Regionale e, in seguito alla sua approvazione da parte di Ministero/ANPAL, sarà pubblicato entro il predetto termine sul bollettino regionale e/o sul sito regionale.

Il Piano garantisce la coerenza tra la normativa nazionale del Programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) il cui decreto di adozione è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021 n.306 e l'attuazione a livello regionale, nonché la piena attuazione del programma.

La Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP’s e formazione professionale prevede:

- il raggiungimento di 3.000.000 di beneficiari, di cui il 75% appartenente a categorie vulnerabili entro il dicembre 2025;
- l'erogazione di formazione ad almeno 800.000 beneficiari, di cui 300.000 per il rafforzamento delle competenze digitali entro il dicembre 2025;
- per i centri per l'impiego (PES) in ciascuna Regione, di soddisfare i criteri del livello essenziale delle prestazioni PES quali definiti nel programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) nella percentuale del 80% entro il dicembre 2025.

Il Piano concorre quindi al conseguimento del target di cui all'intervento M5C1-1 “1.1 Politiche attive del lavoro e formazione” assegnato alla Regione Emilia-Romagna, che consiste nel raggiungimento di 38.040 beneficiari di GOL, di cui 10.144 coinvolti in attività di formazione (di cui 3.804 in competenze digitali) entro il 31.12.2022.

In coerenza con quanto previsto nella Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 21 del 14 ottobre 2021, avente ad oggetto “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Trasmissione delle Istruzioni Tecniche per la selezione dei progetti PNRR”, nel PAR sono declinati:

- le azioni preliminari per lo sviluppo del Programma;
- gli interventi da attivare, le priorità, gli obiettivi e i risultati che si intendono conseguire;
- i criteri di selezione;
- la relativa dotazione finanziaria (evidenziando se all'attuazione concorrono anche altre fonti di finanziamento e il relativo importo stimato, con salvaguardia dal rischio di doppio finanziamento);
- i destinatari, distinguendo i gruppi target vulnerabili;
- le tipologie di spese ammissibili e la metodologia delle opzioni semplificate dei costi applicati e collegati alle caratteristiche chiave degli interventi identificati nei percorsi da erogare ai target;
- il sostegno alla partecipazione al mercato del lavoro di donne e giovani e il generale contributo all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali.

Nell'ambito della Convenzione tra ANPAL, delegata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e singola Regione/PA sarà fornita evidenza a:

- gli ulteriori indicatori (di risultato e realizzazione) e il data set di informazioni che saranno trasferite, la relativa tempistica e modalità di trasferimento nel sistema informatico/sistemi



informativi adottati dall'Amministrazione responsabile per la gestione, con esplicito richiamo alle norme di riferimento;

- il contributo stimato al tagging clima e digitale;
- il sistema di gestione e controllo;
- le condizioni di revoca o sospensione del finanziamento in caso di parziale e/o mancato conseguimento degli obiettivi del Piano (con eventuale riferimento ai poteri sostitutivi);
- nonché la previsione della data di avvio e conclusione delle attività (compatibile con le tempistiche di realizzazione previste dal PNRR).

Il Piano è quindi articolato nelle Sezioni che seguono:

2. Executive summary
3. Analisi del contesto regionale/provinciale
4. Azioni per lo sviluppo del Programma
5. Interventi da attivare, priorità, obiettivi e risultati da conseguire
6. Cronoprogramma
7. Budget



2 EXECUTIVE SUMMARY

Il Piano attuativo regionale del Programma Nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) - in attuazione della Missione M5, componente C1, tipologia «riforma», intervento «1.1 Politiche attive del lavoro e formazione» del PNRR, si inserisce in una visione strategica e unitaria della programmazione dei fondi europei, nazionali e regionali che ha come primo riferimento il **Patto per il lavoro e per il Clima**, sottoscritto il 14 dicembre 2020 dalla Giunta regionale e dal partenariato istituzionale, economico e sociale¹.

Fondato sulla qualità delle relazioni tra istituzioni, rappresentanze economiche e sociali, sul reciproco riconoscimento del ruolo che ciascuno dei soggetti firmatari svolge nella società, sulla condivisione di obiettivi strategici e la conseguente assunzione di responsabilità, il Patto delinea un progetto di rilancio e sviluppo dell'Emilia-Romagna volto a generare nuovo sviluppo e nuovo lavoro di qualità, accompagnare l'Emilia-Romagna nella transizione ecologica e digitale, ridurre le fratture economiche, sociali, ambientali e territoriali e raggiungere la piena parità di genere.

Le scelte condivise sottoscrivendo il Patto, ognuna delle quali in piena coerenza con gli obiettivi dell'**Agenda 2030**, hanno orientato l'intera filiera della programmazione regionale. I diversi documenti approvati dalla Regione a partire dal 2021², esprimono una visione unitaria e integrata delle politiche regionali che, da una parte conferma la volontà delle istituzioni e dell'intero sistema territoriale di perseguire una precisa traiettoria di sviluppo, dall'altra garantisce l'impegno della Regione a operare, in fase attuativa, evitando il sovrapporsi degli interventi e individuando strategie comuni in grado di migliorare gli impatti, promuovere la massima partecipazione alle opportunità da parte dei potenziali destinatari e garantire la continuità delle politiche.

¹ Il Patto per il lavoro e per il Clima, approvato con Delibera n. 1899 del 14/12/2020, è stato firmato da Regione Emilia-Romagna, Associazione Generale delle Cooperative Italiane (AGCI), Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI), Associazione Nazionale dei Costruttori (ANCE), Città Metropolitana di Bologna, Coldiretti, Comitato unitario delle professioni intellettuali degli ordini e dei colleghi professionali (CUPER), Commissione regionale ABI, Comune di Bologna, Comune di Cesena, Comune di Ferrara, Comune di Forlì, Comune di Modena, Comune di Parma, Comune di Piacenza, Comune di Ravenna, Comune di Reggio Emilia, Comune di Rimini, Confagricoltura, Confapi Emilia, Confapindustria, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), Confederazione italiana agricoltori (CIA), Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL), Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa (CNA), Confederazione Produttori Agricoli (COPAGRI), Confesercenti, Confimi Romagna, Confindustria, Confprofessioni, Confservizi, Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), Forum Terzo Settore, Legacoop, Legambiente, Provincia di Ferrara, Provincia di Forlì-Cesena, Provincia di Modena, Provincia di Parma, Provincia di Piacenza, Provincia di Ravenna, Provincia di Reggio Emilia, Provincia di Rimini, Politecnico di Milano, Rete dei Comuni Rifiuti Zero, Ufficio scolastico regionale, Unioncamere, Unione delle Province d'Italia (UPI), Unione Generale del Lavoro (UGL), Unione Italiana del Lavoro (UIL), Unione Nazionale Comuni Comunità Enti Montani (UNCEN), Università Cattolica del sacro Cuore, Università di Bologna, Università di Ferrara, Università di Modena e Reggio, Università di Parma..

² In particolare, il Documento strategico regionale per la programmazione unitaria delle politiche europee di sviluppo 2021-2027 (DSR), approvato con Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 44 del 30 giugno 2021 (Delibera della Giunta regionale n. 586 del 26 aprile 2021); la Strategia di Specializzazione Intelligente 2021-2027 (S3), approvata con Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 45 del 30 giugno 2021 (Delibera della Giunta regionale n. 680 del 10 maggio 2021); la Strategia regionale Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, approvata con Delibera di Giunta Regionale n. 1840 dell'08 novembre 2021, l'Agenda Digitale 2020-25 "Emilia-Romagna, Data Valley Bene comune", approvata con Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 38 del 21 febbraio 2021 (Delibera della Giunta regionale n. 1963 del 21 dicembre 2020); il Programma FSE+ per la programmazione 2021/2027, approvato con Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 69 del 02 febbraio 2022 (Delibera della Giunta regionale n. 1896 del 15 novembre 2021); il Programma FESR per la programmazione 2021/2027 e la VAS, approvato con Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 68 del 02 febbraio 2022 (Delibera della Giunta regionale n. 895 del 15 novembre 2021).



L'intenzione della Regione di muoversi nella piena collaborazione con le diversi strutture competenti di livello regionale e nazionale, cercare sistematicamente la sinergia tra interventi, nonché la loro complementarietà, intersezionalità e coerenza, è essenziale per il Piano d'attuazione regionale di Gol che, in particolare, nella relazione con il PR Fse +, il "Piano di rafforzamento dei centri per l'impiego", il "Piano Nazionale Nuove Competenze" e con eventuali e ulteriori misure dei Programmi nazionali, individua la leva per rafforzare e qualificare la realizzazione e gli esiti della programmazione territoriale, garantendo **un accesso universale alle politiche attive**.

Il progetto di rilancio e sviluppo dell'Emilia-Romagna delineato dal Patto per il Lavoro e per il Clima, fondato sulla sostenibilità, nelle sue tre componenti inscindibili, ambientale, sociale ed economica, assume come prima scelta quella di realizzare un **investimento senza precedenti sulle persone**, sulle loro competenze e sulla loro capacità, quale preconditione per raggiungere quattro obiettivi strategici: fare dell'*Emilia-Romagna, una regione della conoscenza e dei saperi; una regione della transizione ecologica; una regione dei diritti e dei doveri; una regione del lavoro, delle imprese e delle opportunità* e dare piena attuazione a quattro processi trasversali che intercettano dinamiche decisive per l'intera società regionale: *trasformazione digitale; semplificazione*.

Per raggiungere tali obiettivi, affrontando le nuove sfide di un mercato del lavoro indebolito dagli effetti della pandemia, strategica è la capacità di progettare e rendere disponibili, con particolare attenzione alle persone che più fragili, politiche attive del lavoro all'altezza delle grandi trasformazioni che ci attendono. Esse, in stretta connessione con il Piano di potenziamento dei centri per l'impiego, costituiscono il perno dell'azione di riforma di sistema a cui il Piano d'azione regionale Gol intende dare attuazione. L'impianto normativo e i dispositivi attuativi della Legge Regionale n. 14/2015 per l'inclusione attraverso il lavoro delle persone fragili e vulnerabili permettono alla Regione, alle istituzioni ed enti coinvolti di affrontare le sfide e gli obiettivi del Programma GOL a partire dalle esperienze maturate e dalle prassi di collaborazione già strutturate. Un modello di programmazione e attuazione che ha permesso, e pertanto potrà garantire nell'attuazione del Piano, la capacità di intercettare, prendere in carico e accompagnare nei percorsi per l'occupazione le persone maggiormente a rischio di marginalità ed esclusione.

Sulla base delle dinamiche del mercato del lavoro regionale, rispetto alle quali è intenzione della Regione cogliere l'opportunità offerta da Gol di rafforzarne ulteriormente degli strumenti analitici di conoscenza, il Piano individua quali potenziali beneficiari del Programma persone accomunate da una condizione di fragilità legata al mercato del lavoro: disoccupati, lavoratori fragili e vulnerabili, NEET, donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori over 55, lavoratori autonomi che cessano l'attività e lavoratori con redditi molto bassi. Obiettivo è garantire il raggiungimento del target previsto dal Decreto di approvazione: 38.040 beneficiari presi in carico, di cui 10.144 coinvolti in attività di formazione (di cui 3.804 in competenze digitali) entro il 31/12/2022.

Tanto nella fase di elaborazione quanto in quella di attuazione, la Regione intende cogliere gli elementi maggiormente innovativi e qualificanti del Programma, assumendone in pieno gli orientamenti strategici, in particolare: la centralità dei livelli essenziali delle prestazioni, garantendo omogeneità delle prestazioni e dei servizi nei territori; la prossimità, con un offerta di servizi integrata, fisica e digitale; l'integrazione tra le nuove opportunità e le politiche attive e formative regionali; la dimensione di rete territoriale dei diversi servizi integrati tra loro; la cooperazione strutturale tra sistema pubblico e privato; la personalizzazione degli interventi e il pieno coinvolgimento delle imprese e del territorio.

Pienamente funzionale a questo disegno è l'infrastruttura che l'Emilia-Romagna ha costituito in questi anni per promuovere, anche attraverso elevati livelli di integrazione tra politiche formative e del lavoro, un'occupazione qualificata. Ruolo fondamentale, nell'ambito di questa infrastruttura è svolto dall'Agenzia Regionale per il Lavoro. Istituita 5 anni fa, l'Agenzia con 684 dipendenti, è articolata in 38 Centri per l'Impiego (uno per ogni distretto sociosanitario, alcuni dei quali articolati a loro volta in sedi decentrate) e 9 uffici per il Collocamento mirato rivolti alle persone con disabilità (uno per ogni provincia emiliano-romagnola e per la



Città Metropolitana di Bologna). Nella collaborazione con gli 85 soggetti accreditati al lavoro, presenti con 500 sedi in tutto il territorio regionale costituisce la Rete Attiva per il Lavoro che nel 2020 ha erogato servizi a circa 200 mila utenti: nello stesso anno più di 23mila persone sono state prese in carico in attuazione delle norme sul Reddito di Cittadinanza. Ai Servizi di Collocamento mirato si rivolgono annualmente tra le 6 e 9 mila persone con disabilità.

Anche grazie alla capacità di dare attuazione al Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego (Cpl), che in Emilia-Romagna prevede investimenti complessivi per oltre 76 milioni di euro destinati agli edifici che ospitano gli uffici dei Cpl, risorse per i sistemi informativi e per le reti di comunicazione (circa 50 milioni), oltre che un importante investimento per l'incremento degli organici del personale (26,2 milioni) – l'Agenzia sta ampliando ulteriormente il proprio perimetro di intervento per diventare una "struttura di comunità" che individua e attiva **"Reti territoriali per l'occupazione"**, con cui collaborare per trasformare le attuali situazioni di crisi in occasioni di sviluppo. Una scelta operata nella convinzione che occorra assegnare un nuovo protagonismo ai territori per favorire l'attivazione e la connessione tra tutti i soggetti, a partire dai firmatari del "Patto per il Lavoro e per il Clima", che possono partecipare a questo sforzo, condividendo progettualità e obiettivi comuni.

Ruolo altrettanto fondamentale nell'ambito dell'infrastruttura delle politiche formative e per il lavoro è svolto dal sistema degli organismi di formazione accreditati, oggi 190 realtà che, nella specializzazione rispetto ai target di utenza, tipologie formative e filiere produttive di riferimento, hanno permesso di dare attuazione alle politiche regionali garantendo efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche ed in particolare del FSE.

Il Piano di Attuazione dell'Emilia-Romagna del Programma Gol, elaborato nella piena adesione agli orientamenti strategici nazionali – di cui molti principi già condivisi nel Patto per il Lavoro e per il Clima e dunque assunti a livello territoriali come prioritari - evidenzia alcune specificità.

Esso si fonda sulle logiche della Rete attiva per il lavoro e trova nell'Agenzia di comunità il soggetto istituzionale a garanzia della parità di accesso ai servizi. Nel valorizzare specializzazione e ruolo dei soggetti privati accreditati ai servizi per il lavoro, quali soggetti responsabili dell'unitarietà dell'intero percorso che devono intraprendere le persone verso l'occupazione, nonché degli organismi accreditati alla formazione, chiamati a garantire un'offerta formativa rispondente alle specificità del sistema produttivo e dei servizi, il Piano prevede che l'accesso al programma sia **esclusiva responsabilità del servizio pubblico e pertanto degli operatori dei Cpl**. Sarà inoltre garantita alle persone la possibilità di scegliere quale soggetto erogatore delle prestazioni per il lavoro il soggetto pubblico o il privato accreditato.

Il modello di attuazione è definito per **coniugare i percorsi individuali** (costituiti dalle prestazioni per il lavoro) **con le misure collettive** (costituite dall'offerta formativa), garantendo alle persone il **diritto di scelta** del soggetto accreditato al lavoro responsabile del percorso. La componente formativa, nella responsabilità di attuazione degli organismi formativi accreditati, è programmata per cogliere e corrispondere, in modo tempestivo alla effettiva, puntuale e specifica richiesta dei sistemi produttivi e dei servizi territoriali, garantendo alle persone accessibilità, prossimità, rispondenza e la messa in trasparenza e spendibilità degli esiti di apprendimento. Nella **complementarietà ed integrazione con il Programma FSE+**, sarà garantita un'offerta formativa sostenibile, articolata per essere rispondente ai cluster previsti dal Programma, organizzata in **«Cataloghi»** regionali, articolati territorialmente nella responsabilità di organismi di formazione professionale accreditati anche in partenariato tra loro. Un'offerta formativa dinamica, ovvero modificabile e dunque adattabile per garantire la capacità di corrispondere alle opportunità occupazionali e che sarà erogata in funzione della effettiva domanda.

Nel dare attuazione al programma GOL, la Regione assume i principi fondanti la visione strategica già delineata a livello regionale e in particolare: il **protagonismo delle nuove generazioni**, il **contrasto alle disuguaglianze di genere** per assicurare il pieno coinvolgimento delle donne ai processi di crescita e coesione,



sostenibilità e innovazione, transizione ecologica e digitale e la **piena partecipazione** dell'intero territorio alla realizzazione degli obiettivi, incentivando il protagonismo delle comunità, comprese quelle più periferiche, per ricucire le disuguaglianze e generare uno sviluppo coeso.

Il partenariato economico e sociale e le imprese rivestono un ruolo centrale nella implementazione, attuazione e valutazione del Piano. Un apporto che, nella regia regionale, si realizzerà nella piena valorizzazione e nel coinvolgimento dei territori. Ascolto, confronto e dialogo permetteranno di accompagnare la prima implementazione del Piano e, in fase di attuazione di garantire la costante acquisizione degli elementi conoscitivi quali quantitativi necessari al costante adeguamento degli strumenti, dei dispositivi e delle azioni. Fattore strategico per assicurare la qualità e l'efficacia dei singoli percorsi, dell'impianto generale e per perseguire gli obiettivi attesi è il coinvolgimento delle imprese. In particolare, le imprese sono chiamate a fornire un contributo e collaborare nelle fasi di analisi della domanda di professionalità e di competenze necessarie alla predisposizione e aggiornamento dell'offerta formativa. Le imprese del tessuto economico produttivo sono chiamate inoltre a concorrere nelle fasi di implementazione a partire dalla co-progettazione dei percorsi attraverso una collaborazione strutturata con tutti i soggetti attuatori gli esiti delle analisi del fabbisogno di prossimità si traduca in progettualità efficaci, tempestive e realmente spendibili sul mercato del lavoro di riferimento.

Per il successo del Piano un ruolo strategico si intende garantire infine alle azioni di comunicazione, attraverso azioni integrate volte a informare in merito alle nuove opportunità rese disponibili e rinnovare un senso di fiducia nei confronti delle istituzioni che si occupano dei servizi per il lavoro, focalizzando l'attenzione sulla personalizzazione degli interventi e sulla prossimità dei servizi, garantita da rete territoriale vicina ai bisogni delle persone e delle imprese.



3 ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA)

La sezione contiene l'analisi della struttura e delle dinamiche del mercato del lavoro territoriale, con particolare attenzione alle caratteristiche degli utenti dei servizi per l'impiego, all'analisi dei fabbisogni espressi dalle imprese e alle competenze richieste nei settori in crisi e in quelli con maggiori potenzialità di sviluppo e la descrizione delle strategie di sviluppo del territorio sulle quali la Regione intende concentrare gli interventi di implementazione della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's e formazione professionale. Al fine di dare piena attuazione al programma GOL contiene altresì l'analisi delle reti attivate per i servizi per il lavoro, per la formazione e socioassistenziali.

3.1 Introduzione

Il sistema socio-economico dell'Emilia-Romagna ha risentito pesantemente della crisi sanitaria conseguente alla pandemia da Covid-19. Il 2020 ha rappresentato pertanto la fine di un ciclo economico positivo, iniziato nel 2014, che aveva visto il consolidamento della crescita economica regionale e di alcune importanti dinamiche, riguardanti anche il mercato del lavoro. Il bilancio del 2020 si è caratterizzato per una intensa contrazione del PIL (-9,1%, in termini reali), che ha superato anche il dato della crisi del 2008/2009 e a cui hanno contribuito negativamente quasi tutte le componenti della produzione, dai consumi interni, alla domanda di investimenti, alla componente del commercio estero. Le misure adottate per contenere la diffusione della pandemia hanno avuto un impatto sul livello di attività del sistema produttivo, determinando uno shock sia sull'offerta che sulla domanda. L'input di lavoro, misurato in termini di unità di lavoro a tempo pieno equivalente, ha visto una contrazione anche più intensa di quella osservata sul PIL, mentre la dinamica negativa del numero di occupati è stata più contenuta, grazie agli strumenti adottati in risposta alla crisi (ammortizzatori sociali, divieto di licenziamento per ragioni economiche, ecc.).

La ripresa in atto - grazie alla quale per il 2021 si stima una crescita del PIL regionale attorno al 6,5%, che consentirà un recupero, sebbene ancora parziale, di quanto perso nel corso della fase più acuta della crisi sanitaria, recupero che verrà completato nel corso del 2022 - sta interessando anche il mercato del lavoro. Restano ancora amplificate alcune fragilità, che sono state sicuramente accentuate dall'emergenza sanitaria e che trovano conferma nei numeri riguardanti, ad esempio, la platea della popolazione inattiva (che risulta ancora al di sopra del dato pre-Covid), dei giovani NEET e della disoccupazione.

Nei paragrafi seguenti viene illustrato un breve quadro di sintesi relativamente all'analisi della struttura del mercato del lavoro regionale e delle recenti dinamiche conseguenti la crisi pandemica e la successiva fase, ancora in corso, di progressiva ripresa. A seguire, si fornisce una descrizione dei beneficiari potenziali del programma, che rappresentano una platea di persone molto ampia ed eterogenea, e una prima stima a partire dalle fonti statistiche ed amministrative attualmente a disposizione. Infine, vengono analizzate la struttura regionale per le Politiche attive del lavoro, il sistema dell'offerta formativa regionale e le connessioni esistenti tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro.

3.2 L'andamento del mercato del lavoro territoriale

Descrivere le principali dinamiche attuali del mercato del lavoro territoriale con particolare riferimento a:

- struttura del mercato del lavoro e attuale strategia regionale sull'occupazione;
- principali trend occupazionali;



- analisi della domanda (con riferimento alle caratteristiche degli utenti dei servizi per l'impiego, ad esempio età, genere, titolo di studio ove l'informazione sia disponibile);
- competenze richieste dalle imprese.

Nel 2020 il mercato del lavoro ha risentito, in Emilia-Romagna come anche a livello nazionale, delle perturbazioni derivanti dall'emergenza sanitaria³. Nel corso dell'anno le dinamiche dell'occupazione e disoccupazione sono state fortemente condizionate e distorte dalle misure straordinarie adottate a livello nazionale per rispondere alla crisi, a partire dal consistente ricorso agli ammortizzatori sociali e dall'introduzione di varie deroghe normative, tra cui quella riguardante il divieto di licenziamento per ragioni economiche.

Nella media 2020, la Rilevazione ISTAT sulle forze di lavoro ha evidenziato in Emilia-Romagna un calo del numero di occupati (stimati attorno a 1.989,8 mila unità, 42,8 mila occupati in meno rispetto al 2019, corrispondente ad una variazione del -2,1%), che sono confluiti per la maggior parte tra le fila degli inattivi (cresciuti in un anno di 44,5 mila unità nella classe di età 15-64, pari al +6,3%). La grande incertezza legata all'acutizzarsi dei contagi ha infatti spinto parte di quelle persone che avevano perso il posto di lavoro nel corso dell'anno a non cercare immediatamente una nuova occupazione, confluendo pertanto all'interno della componente inattiva della popolazione.

La riduzione degli occupati nel 2020 sarebbe stata molto più consistente senza la disponibilità della cassa integrazione guadagni e dei fondi di solidarietà e senza il deterrente introdotto con il divieto di licenziamento. Ben più intensa è stata infatti la contrazione delle ore lavorate e delle corrispondenti unità di lavoro equivalenti a tempo pieno, stimata da Prometeia attorno al -9,9% rispetto al 2019⁴. Si tratta di un calo record, senza precedenti almeno nella storia recente. Per avere un riferimento si pensi che il calo del volume di lavoro nel 2009 sul 2008, come effetto del dispiegamento su scala internazionale della crisi economica e finanziaria, era stato in regione pari al -2,6%.

L'emergenza sanitaria causata dalla pandemia ha interrotto il ciclo positivo dell'occupazione regionale, che si era avviato - dopo la difficile congiuntura innestata dalla crisi finanziaria internazionale del 2008 - nel 2014, con una intensificazione della crescita del numero di occupati negli anni successivi, che ha determinato una variazione pari a +6,3% tra il 2014 e il 2019. Tra gli occupati, mentre la componente dei lavoratori dipendenti aveva fatto segnare una dinamica di medio-lungo periodo positiva e in crescita, quella dei lavoratori indipendenti - seppur con piccole oscillazioni annuali - si era caratterizzata per un trend in costante calo. Parallelamente si era rafforzata la diminuzione delle persone in cerca di occupazione, in calo del -31,2% rispetto al 2014.

L'impatto della pandemia sul mercato del lavoro è stato fortemente asimmetrico, sia a livello settoriale sia con riferimento ai diversi gruppi di lavoratori, con una penalizzazione maggiore per quelli più fragili e meno tutelati, come ad esempio i lavoratori autonomi e i dipendenti con contratti a termine, le donne e i lavoratori più giovani. La diminuzione degli occupati regionali, nella media 2020, ha infatti interessato maggiormente i lavoratori indipendenti (-3,4%) rispetto ai dipendenti (-1,7%), confermando il trend di lungo periodo; tra i dipendenti, sono diminuiti i lavoratori a tempo determinato (-35,1 mila, pari a -13,0%), mentre hanno tenuto quelli con contratto a tempo indeterminato (+7,7 mila unità, pari a +0,6%), protetti

³ I dati qui presentati sulla dinamica 2020 sono tratti dal rapporto curato dall'Agenzia regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna, *Il mercato del lavoro in Emilia-Romagna - Anno 2020*, maggio 2021.

⁴ ART-ER, *Scenari previsionali Emilia-Romagna: stime aggiornate per il biennio 2021-2022 su PIL, consumi, investimenti, commercio estero, redditi e mercato del lavoro*, ottobre 2021.



anche dal divieto di licenziamento; le donne (-3,2%, corrispondenti a 29,3 mila occupate in meno) rispetto agli uomini (-1,2%, pari a 13,5 occupati in meno); i più giovani rispetto alle classi più mature (gli occupati under 24 sono calati in media del 9,9%).

A livello settoriale, gli occupati persi rispetto al 2019 si concentrano nell'Industria in senso stretto e nel settore del Commercio, alberghi e ristoranti, tra i settori che hanno sofferto maggiormente a causa delle restrizioni conseguenti alla pandemia. Sulla base delle stime campionarie di ISTAT, nell'Industria si registra un decremento rispetto al 2019 di 27,5 mila occupati (-5,0%), mentre nel Commercio, alberghi e ristoranti di 25,7 mila occupati (-6,7%).

Anche nel mezzo di una situazione eccezionale quale quella determinata nel corso del 2020 dall'emergenza Covid-19, le stime sull'occupazione confermano con nettezza la correlazione tra mercato del lavoro e livelli di istruzione. In un contesto di contrazione annua dell'occupazione, gli occupati con (almeno) titolo di laurea sono l'unica categoria in crescita: +1,0% sul 2019, pari a circa 5,2 mila occupati laureati in più, interamente determinata dalla componente maschile. Si contrae su base annua la restante platea di occupati, con valori via via più negativi al ridursi del livello di istruzione.

L'impatto della pandemia sulla disoccupazione è risultato limitato, grazie all'effetto dei provvedimenti adottati nel corso dell'anno. Nella media del 2020, in Emilia-Romagna i disoccupati sono stimati in circa 120,7 mila unità, in leggera crescita rispetto al 2019 (+1,4 mila, pari al +1,2%). A livello di genere la crescita delle persone in cerca di occupazione ha interessato in egual misura maschi e femmine (+0,7% per entrambi). Come già indicato, un effetto vistoso della pandemia (e delle restrizioni conseguenti) è consistito nella fuoriuscita di numerose persone dalla componente delle forze di lavoro, con ingresso delle medesime nella componente inattiva della popolazione. In Emilia-Romagna, nel 2020 le persone inattive (15 anni ed oltre) sono stimate attorno a 1.740,6 mila unità, di cui 754,1 mila in età lavorativa (15-64 anni). A crescere maggiormente sono state le donne inattive in età lavorativa, aumentate di 28,7 mila rispetto all'anno precedente (+6,6%) e gli inattivi nelle classi di età 25-34 anni (+11,4%) e 45-54 anni (+18,2%).

La pandemia ha avuto un impatto significativo anche sul numero dei NEET, cresciuti rispetto al 2019 di 12,7 mila unità nella fascia di età 15-34 anni (+9,9%), portando l'incidenza percentuale sulla popolazione residente al 16,6% (dal 15,3% del 2019). Si conferma una maggiore incidenza dei NEET all'interno della componente femminile (22,7%, a fronte del 10,9% stimato tra gli uomini).

Gli indicatori del mercato del lavoro rispecchiano le dinamiche qui presentate. Il tasso di attività 15-64 anni nella media 2020 cala al 73,0%, dal 74,6% stimato nel 2019. A livello di genere, il peggioramento dell'ultimo anno ha portato il tasso maschile e femminile rispettivamente al 79,4% ed al 66,7%, con un divario in leggera crescita (12,7 punti percentuali). Tra le regioni italiane, il tasso di attività maschile si conferma essere il più alto (insieme al Trentino Alto Adige), mentre quello femminile risulta essere inferiore solo alla Valle d'Aosta (67,1%). Il tasso di occupazione 15-64 anni nella media d'anno è stimato in regione attorno al 68,8% (secondo valore tra le regioni, dietro al solo Trentino Alto Adige), dal 70,4% del 2019 (-1,6 punti percentuali), con una contrazione più intensa per le donne (-2,1 punti percentuali sul 2019) e per i giovani 15-29 anni (-2,7 punti percentuali sul 2019). Il tasso di disoccupazione regionale di 15 anni ed oltre è rimasto pressoché invariato, passando dal 5,5% del 2019 al 5,7% del 2020. La leggerissima crescita ha riguardato sia il tasso maschile che quello femminile, stimati nell'ultimo anno attorno al 4,8% e al 6,9%. Infine, si segnala la stazionarietà anche della disoccupazione di lunga durata (ossia superiore ai 12 mesi), stimata attorno all'1,7% tra gli uomini e al 2,5% tra le donne.

Per quanto riguarda la domanda di lavoro dipendente, lo scoppio dell'emergenza sanitaria nei primi mesi del 2020 e le conseguenti misure di contenimento della pandemia hanno determinato anche a livello regionale un improvviso crollo dei flussi di attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro. Nonostante la ripresa a partire da maggio, con tempi e intensità differenti a seconda della tipologia contrattuale ed il



settore di attività economica, il bilancio complessivo sul 2020 in termini di numero di attivazioni è stato comunque negativo. I dati delle comunicazioni obbligatorie del Sistema informativo lavoro Emilia-Romagna (SILER) mostrano una caduta delle attivazioni per tutte le tipologie di contratti di lavoro dipendente (passate da 916,4 mila nel 2019 a 743,7 mila nel 2020, corrispondente ad una variazione negativa del 18,8%), oltre che i rapporti di lavoro intermittente (-32,2%, passate da 115,1 mila nel 2019 a 78,1 mila nel 2020) e di lavoro parasubordinato (-9,2%).

In termini di posizioni di lavoro dipendente, dopo la perdita netta di 33,5 mila unità (misurata dal saldo stagionalizzato attivazioni-cessazioni) prodotta tra marzo e maggio dal «primo impatto» dell'epidemia di COVID-19, grazie alla forte crescita congiunturale delle assunzioni alla «riapertura» (41,5% a maggio, 26,7% a giugno e 26,3% a luglio) si è invertito il trend, con l'inizio del recupero delle posizioni perse in precedenza, recupero che si è completato già nel mese di ottobre (sono state 36,1 mila le posizioni in più da giugno a ottobre 2020) e che ha consentito di chiudere il 2020, nonostante le nuove misure di confinamento imposte a fine anno dalla «seconda ondata» pandemica, con 9,8 mila posizioni dipendenti in più rispetto a fine 2019. Questo saldo annuale rappresenta la sintesi di una crescita delle posizioni a tempo indeterminato (+24,3 mila unità) e di una contrazione di quelle a tempo determinato (-12,9 mila circa), di apprendistato (-1,5 mila) e di lavoro somministrato (-110 unità).

Nonostante la contrazione dei flussi di attivazioni e cessazioni, le posizioni di lavoro a tempo indeterminato hanno continuato a crescere per tutto il 2020, in particolare nel quarto trimestre (ben 11,3 mila posizioni di lavoro in più, come saldo stagionalizzato), sulla cui dinamica ha giocato un ruolo importante, in aggiunta alla protezione offerta dagli ammortizzatori sociali e dalla sospensione dei licenziamenti, l'esonero dal versamento contributivo per assunzioni e trasformazioni con contratto a tempo indeterminato introdotto dal «Decreto agosto» (D.L. 14 agosto 2020, n. 104).

Tra le altre tipologie contrattuali, da segnalare la contrazione annua di 15,0 mila posizioni di lavoro intermittente, maggiormente concentrate nel settore del commercio, alberghi e ristoranti (-10,6 mila unità) e nelle altre attività dei servizi (-4,3 mila unità), sul cui andamento hanno pesato i continui «stop and go» imposti dalla pandemia. Dopo il primo *lockdown* primaverile, la stagione estiva aveva consentito un parziale recupero, vanificato dalla seconda ondata di fine anno. Delle posizioni intermittente perse nell'anno, 8,4 mila hanno interessato la componente femminile (di cui il 75,6% nel settore del commercio, alberghi e ristoranti) e 6,6 mila quella maschile. Molto più contenuta, infine, la riduzione delle posizioni di lavoro parasubordinato (-320 unità), tipologia contrattuale che dopo il «Jobs Act» (DL n. 23/2015) ha visto un considerevole ridimensionamento dei flussi.

A livello settoriale, la riduzione del flusso di attivazioni e cessazioni di nuovi contratti di lavoro dipendente nel 2020 ha riguardato tutti i macro-settori di attività economica considerati, con una variazione negativa più intensa nel commercio, alberghi e ristoranti, settore che ha risentito più degli altri delle misure straordinarie adottate per contenere la diffusione dei contagi. In termini di posizioni di lavoro, nonostante una stagione estiva che aveva consentito di recuperare parzialmente quanto perso nel corso della primavera, il bilancio annuale è stato estremamente negativo per questo settore, che ha perso quasi 10,6 mila posizioni dipendenti rispetto alla fine del 2019 (di cui 9,0 mila interamente a carico dei servizi di alloggio e ristorazione). Leggermente negativo anche il saldo annuale dell'industria in senso stretto (-491 unità), nel cui ambito hanno sofferto maggiormente le imprese del tessile, abbigliamento e calzature (-1,3 mila unità). Sono invece cresciute le posizioni dipendenti nelle altre attività dei servizi (+17,3 mila unità), che hanno beneficiato in particolare del traino fornito dal settore dell'istruzione, dove le posizioni lavorative sono cresciute di 9,7 mila unità, dal settore della sanità e dell'assistenza sociale (+3,4 mila unità) e del trasporto e magazzinaggio (+2,4 mila). Positivo il bilancio anche per le costruzioni (+3,3 mila unità), mentre è rimasto sostanzialmente stazionario il settore dell'agricoltura e pesca.



La dinamica complessiva dei flussi dei rapporti di lavoro dipendente a livello annuale mostra una contrazione leggermente più intensa per le donne, tra le quali le attivazioni sono diminuite del 20,4% rispetto al -17,5% osservato tra gli uomini. Durante il primo lockdown, le donne erano risultate maggiormente penalizzate, poiché erano concentrate in quei settori più colpiti dalle misure restrittive adottate in risposta alla pandemia. I progressi conseguiti nel terzo e quarto trimestre dell'anno nelle attività economiche dove è più elevata l'incidenza della componente femminile (ossia nel commercio e nel turismo), hanno consentito di ridurre, almeno parzialmente, il negativo «bilancio di genere» rilevato in primavera, soprattutto in virtù della ripresa del lavoro a tempo determinato nel terziario. Nel complesso dell'economia, le posizioni lavorative perse tra marzo e maggio sono state interamente recuperate ad ottobre per entrambi i generi. A fine anno sono risultate quasi 6,1 mila posizioni maschili (61,8%) e 3,8 mila posizioni femminili (38,2%) in più. Nel caso degli altri servizi, il recupero nella seconda parte dell'anno ha consentito di invertire il rapporto tra i generi, con un saldo annuale pari a +11,0 mila posizioni per le donne e a +6,3 mila per gli uomini. Nonostante il buon andamento della stagione turistica, invece, su base annua resta comunque pesante la perdita di posizioni dipendenti nel settore del commercio, alberghi e ristoranti dove, su 10,6 mila posizioni perdute, 7,0 mila sono femminili (ossia il 66,2%). Il saldo annuale leggermente negativo nell'industria in senso stretto, infine, è il risultato di una leggera crescita delle posizioni dipendenti maschili (+0,3 mila unità), non sufficiente a compensare la contrazione di quelle femminili (-0,8 mila).

I dati più recenti riguardanti il 2021 confermano la fase di ripresa in atto anche per quanto riguarda il mercato del lavoro regionale. Sulla base delle nuove stime provvisorie della Rilevazione ISTAT delle forze di lavoro⁵, che ha introdotto dal 2021 alcune modifiche nella definizione di occupato (con l'esclusione dei lavoratori assenti dal lavoro per più di tre mesi), nel terzo trimestre 2021 in Emilia-Romagna risultano esserci in 2,021 milioni di occupati, 93 mila persone in cerca di occupazione e 752,6 mila persone inattive in età lavorativa. Le donne – che rappresentano il 51,3% della popolazione statistica – superano la metà tra gli inattivi in età lavorativa (61,5%) e le persone in cerca di occupazione (58,8%), mentre rappresentano quasi il 45% degli occupati.

Rispetto allo scorso anno nel III trimestre 2021 crescono le forze di lavoro (13,4 mila persone attive in più). Questa dinamica rappresenta la sintesi di un aumento del numero di occupati (+64 mila unità, pari al +3,3%) e una diminuzione delle persone in cerca di occupazione (-50,7 mila unità, pari al -35,3%). L'intensità di questa variazione deve essere letta alla luce di quanto accaduto alla medesima variabile nel III trim. 2020, cresciuta significativamente su base tendenziale rispetto al 2019 (+26,3%), a seguito del rientro tra le forze di lavoro di una parte significativa di persone diventate inattive durante il lockdown a causa dell'emergenza sanitaria. Diminuiscono anche gli inattivi in età lavorativa (11,1 persone in meno, corrispondente ad una riduzione dell'1,5% rispetto al III trim. 2020).

Rispetto al pre-Covid, il numero di occupati nel trimestre ha raggiunto il livello del III trim. 2019, mentre tra le forze lavoro mancano ancora 17 mila unità. D'altra parte gli inattivi in età lavorativa si mantengono ancora abbondantemente al di sopra del dato 2019: tra questi ci sono, ad esempio, quei lavoratori che stanno beneficiando ancora di ammortizzatori sociali da più di tre mesi, come anche coloro che pur avendo perso il lavoro nel corso del 2020 non hanno ripreso a cercare attivamente una nuova occupazione.

Relativamente alla sola componente di lavoro dipendente⁶, i dati destagionalizzati delle attivazioni, cessazioni e trasformazioni di contratti di lavoro SILER, aggiornati al 31 ottobre 2021, mostrano in regione

⁵ Agenzia regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna, *Il mercato del lavoro in Emilia-Romagna: stime ISTAT sull'occupazione, disoccupazione e popolazione inattiva nel III trimestre 2021*, dicembre 2021.

⁶ Agenzia regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna, *Il lavoro in Emilia-Romagna: le dinamiche del lavoro dipendente e ammortizzatori sociali nei primi dieci mesi del 2021*, gennaio 2022.



una ulteriore crescita delle posizioni dipendenti nel periodo gennaio-ottobre 2021 (+28,5 mila unità rispetto a fine dicembre 2020). A differenza di quanto osservato nel 2020, nei primi dieci mesi del 2021 è cresciuto soprattutto il lavoro a tempo determinato, interinale e in apprendistato, mentre è risultata più contenuta la crescita del lavoro a tempo indeterminato. In questo periodo, su quasi 28,5 mila posizioni dipendenti create, 10,7 mila (il 37,5% del totale) sono state ricoperte da donne. Tale crescita delle posizioni dipendenti femminili risulta concentrata nel commercio e negli alberghi e ristoranti (5,2 mila unità in più) e, in misura minore, nelle altre attività dei servizi e nell'industria in senso stretto (2,7 mila e 1,7 mila unità in più, rispettivamente).

Per quanto riguarda, infine, il tema delle competenze maggiormente richieste dalle imprese, le analisi curate da Excelsior confermano che, anche a livello regionale, con l'accelerazione del cambiamento tecnologico e la crescente digitalizzazione dovuta anche alla pandemia, sta crescendo la domanda nelle occupazioni maggiormente qualificate, con una attenzione maggiore rispetto al passato alle cosiddette "soft skill" a fianco delle competenze più tecniche e specialistiche⁷. Prendendo in considerazione i dati dell'indagine 2020, le imprese dell'Emilia-Romagna segnalano che 1/3 del numero di entrate previste programmate è stata di difficile reperimento (30% a livello nazionale), in leggera crescita rispetto al 2019 (quando questa componente era stimata attorno al 30%)⁸. Questa quota di lavoratori di difficile reperimento, si articola nel modo seguente: il 17,2% per mancanza di candidati; il 13,2% per preparazione inadeguata dei candidati intervistati e la quota restante del 2,9% per altre motivazioni. Le difficoltà a reperire i lavoratori ricercati risultano maggiori tra gli operai specializzati (dove rappresentano il 47,6% delle entrate programmate nell'anno), tra i dirigenti, le professioni intellettuali, scientifiche e con elevata specializzazione (45,3%), tra le professioni tecniche (44,1%) e tra i conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili (35,7%).

Prendendo in considerazione i più giovani (fino a 29 anni di età), tra le professioni con maggiore difficoltà di reperimento si rilevano gli Specialisti in scienze informatiche, fisiche e chimiche (60% delle entrate programmate a livello regionale nel 2020), i Cuochi, camerieri e altre professioni dei servizi turistici (55%), i Commessi e altro personale qualificato in negozi ed esercizi all'ingrosso (54%), i Tecnici amministrativi, finanziari e della gestione della produzione (53%) e gli Addetti alla gestione dei magazzini, della logistica e degli acquisti (51%).

Per quanto riguarda le principali competenze richieste dalle imprese ai profili in entrata, in aggiunta a quelle tecniche e specialistiche per il profilo ricercato, le imprese intervistate hanno segnalato in particolare l'importanza della flessibilità e capacità di adattamento (per il 95% delle entrate programmate), della capacità di lavorare in gruppo (84%), della capacità di lavorare in autonomia (81%), del problem solving (80%), delle competenze digitali (per il 59% delle entrate programmate).

3.3 I beneficiari potenziali del Programma GOL

Descrivere in termini quali-quantitativi il target dei beneficiari potenziali sul territorio regionale nel biennio 2019, 2020. Specificare anche - per singolo Centro per l'Impiego – il numero di beneficiari potenziali che hanno

⁷ Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, *Nuove imprese: caratteristiche e fabbisogni professionali delle nuove imprese, indagine 2020*.

⁸ Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, Bollettino 2020 per l'Emilia-Romagna, 2020.



sottoscritto Patti di servizio (o “Patti per il lavoro”) con riferimento a Percettori NASPI - Dis-Coll, Beneficiari Reddito di Cittadinanza e aderenti a Garanzia Giovani (vedasi tabella).

Come indicato nella sezione “5. I beneficiari” del Programma GOL, i beneficiari potenziali sono rappresentati da una platea di persone molto ampia ed eterogenea. I vari gruppi-target identificati dal Programma risultano per alcune coorti sovrapponibili e non sempre facilmente quantificabili a partire dalle fonti statistiche ed amministrative a disposizione.

Di seguito vengono fornite alcune informazioni dei target potenziali in Emilia-Romagna, stimati attraverso i dati più aggiornati a disposizione della Regione Emilia-Romagna.

Nella media 2020, ISTAT stima circa 120,7 mila persone in cerca di occupazione⁹ (erano 119,3 nel 2019): di queste 102,1 mila con esperienza lavorativa precedente e la restante quota di 18,6 mila senza esperienze lavorative precedenti. La maggioranza dei disoccupati fa riferimento alla componente femminile, 65,7 mila persone, pari al 54,5% del totale. Le persone in cerca di occupazione con meno di 35 anni sono circa 55,8 mila, pari al 46,3% del totale. Sono invece 16,2 mila i disoccupati con più di 55 anni (13,4% del totale).

Relativamente alla disoccupazione di lunga durata, che ISTAT misura con riferimento ad oltre 12 mesi, le stime per l’Emilia-Romagna indicano una media nel 2020 di circa 44 mila persone in cerca di occupazione da oltre un anno, di cui 20 mila uomini e 24 mila donne¹⁰. In termini percentuali l’incidenza della disoccupazione di lunga durata è pari al 2,2% nel 2019 e al 2,1% nel 2020.

Si segnala inoltre che la platea di disoccupati rilevati da ISTAT non è sovrapponibile a quella delle persone in stato di disoccupazione ai sensi dell’art. 19 del d.lgs. 150/15, come integrato dall’art. 5, comma 15-quarter del D.L. 4/2019. Su questo versante amministrativo si può dire che le persone che hanno rilasciato una Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) ai CPI dell’Emilia-Romagna nel 2020 sono state 67.883 (di cui il 56% donne, il 29% stranieri, il 33% under 30 e il 25% over 50).

Un’altra platea importante per le politiche regionali è rappresentata dai Giovani NEET, per i quali la Regione Emilia-Romagna ha individuato specifici target e obiettivi nei propri documenti strategici e di programmazione (Patto per il Lavoro e per il Clima, Strategia regionale di Agenda 2030). Le stime ISTAT della Rilevazione delle forze di lavoro quantificano nel 2020 in circa 142 mila i giovani di 15-34 anni che non lavorano, non studiano e non sono inseriti in percorsi di formazione (NEET), di cui 98 mila under 30 anni. Il loro numero è cresciuto a seguito dell’emergenza sanitaria (erano stimati attorno a 128,9 mila nel 2019, di cui 87,1 mila under 30 anni). In rapporto alla popolazione di età 15-29 anni, i NEET in regione rappresentano il 15,9%, con una incidenza maggiore tra le donne 20,4%, rispetto a 11,8% degli uomini.

Per una stima della platea potenziale di beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, vengono presi in considerazione i dati INPS sulle ore autorizzate di CIG e FIS a livello regionale. Nel 2020, a seguito dell’emergenza pandemica, la richiesta di ore autorizzate di Cassa integrazione guadagni e di Fondi di solidarietà è cresciuta esponenzialmente. Il dato complessivo resta molto elevato anche se si applica al monte ore autorizzate il valore del tiraggio stimato da INPS per il livello nazionale. Nel 2021 le ore autorizzate sono diminuite rispetto al 2020, ma restano comunque più alte di quanto rilevato negli anni precedenti. In assenza del dato puntuale dei lavoratori interessati dagli ammortizzatori sociali, è possibile fare una stima considerando che un lavoratore a tempo pieno in un anno lavora in media 1.760 ore (8 ore giornaliere per 220 giornate). Applicando ai dati dell’Emilia-Romagna, il tiraggio nazionale, le

⁹ Si fa qui riferimento alla stima ufficiale di ISTAT elaborata a partire dalla definizione di disoccupazione statistica adottata nell’ambito della Rilevazione delle forze di lavoro in essere fino a dicembre 2020.

¹⁰ La stima in valore assoluto è stata calcolata a partire dal tasso di disoccupazione di lunga durata dell’Emilia-Romagna.



ore di CIG e FIS accumulate tra gennaio-settembre 2021 corrisponderebbero a circa 41,3 mila lavoratori a tempo pieno (utilizzando la medesima metodologia di stima, nel 2020 si erano rilevate 113,8 mila unità in termini di lavoratori a tempo pieno).

Per quanto riguarda i beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro, il riferimento disponibile è quello dei titolari di domande di NASpI o DIS-COLL.

Nel 2020, in Emilia-Romagna, i titolari di NASpI sono stati circa 135,3 mila (il 5,9% in meno rispetto al 2019, quando erano stati 143,7 mila), di cui 55,3 mila uomini e 80,0 mila donne. Il 25,0% ha interessato lavoratori giovani under 30 anni (33,9 mila), il 15,6% lavoratori over 55 anni (21,1 mila). Si segnala che, nonostante la durata massima della NASpI sia di 24 mesi, la durata media prevista in Emilia-Romagna è di soli 10,5 mesi, dato che una quota rilevante di prestazioni sono erogate a lavoratori stagionali con una storia contributiva molto breve: oltre 1/3 dei trattamenti complessivi ha una durata inferiore a 5 mesi (37,6%); quasi 2/3 ha una durata inferiore ad un anno (64,6%).

I titolari di DIS-COLL, invece, sono stati 936 nel 2020 (588 donne e 348 uomini), in crescita rispetto ai 822 beneficiari rilevati dall'INPS nel 2019. Oltre ¼ dei beneficiari si concentrano nella classe di età under 30 anni (21,6%), mentre rappresentano il 19,0% gli over 55 anni. In media i giorni indennizzati sono stati 107 per lavoratore.

Relativamente ai beneficiari di sostegno al reddito di natura assistenziale per i quali sia prevista una condizionalità all'erogazione del beneficio, si prendono in considerazione i percettori del reddito di cittadinanza. L'archivio statistico dell'INPS rileva i nuclei familiari che nel corso del 2021 (periodo gennaio-ottobre) hanno percepito almeno una mensilità di reddito di cittadinanza sono attorno a 49,1 mila, per 108,2 mila persone coinvolte. All'interno di questa platea, le persone notificate dall'INPS ai Centri per l'Impiego dell'Emilia-Romagna che hanno attualmente (novembre 2021) ancora la domanda di reddito di cittadinanza attiva sono circa 32,3 mila.

Alla platea dei lavoratori fragili o vulnerabili, indipendentemente dalla presenza di un sostegno al reddito, si possono essere ricondotte, come indicato nel medesimo PAR GOL, anche le persone con disabilità. Dai dati amministrativi della Regione Emilia-Romagna, al 31.12.2020 risultano circa 53,6 mila persone disabili iscritte agli uffici del collocamento.

Le persone valutate fragili e vulnerabili in base all'indice di fragilità di cui alla Legge Regionale 14/2015 sono invece quantificate in 5,8 mila (valutazioni effettuate nel periodo 01/11/2020 – 31/10/2021).

Infine, relativamente ai lavoratori con redditi molto bassi, in assenza di dati reddituali di dettaglio a livello regionale, si può fare riferimento, ad esempio, alla retribuzione dei lavoratori dipendenti nel settore privato extra-agricolo rilevata nei propri archivi statistici da INPS.

Nel 2020, in Emilia-Romagna, risultano quasi 207 mila lavoratori dipendenti che hanno ricevuto una retribuzione inferiore a cinque mila euro (in crescita rispetto ai 193,2 mila del 2019). Tra questi, oltre il 55% sono lavoratori con contratto part-time (114,9 mila). Tra i 92,1 mila lavoratori dipendenti full-time, il 92% lavora meno di tre mesi, mentre la quota restante lavora tra 3 e 6 mesi (6,8 mila lavoratori) e tra 6 mesi ed un anno (429).

Altri 161 mila lavoratori dipendenti rientrano invece nella classe di retribuzione compresa tra 5 mila e 10 mila euro (erano 146,1 mila nel 2019). Tra questi, sono 62,8 mila i lavoratori con contratto full-time: 15,6 mila lavorano meno di 3 mesi; 394,4 mila lavorano tra 3 e 6 mesi; 7,7 mila lavorano invece oltre 6 mesi.

Si segnala che in assenza di riforme il programma GOL individua quali "lavoratori con redditi molto bassi" i disoccupati in conservazione ai sensi dell'art. 4, comma 15-quarter, D.L. 4/2019 che sono già ricompresi nel dato sulla disoccupazione amministrativa citato in precedenza.



Si propongono le informazioni per i beneficiari potenziali del programma GOL, perché ritenute più rilevanti, relative al biennio 2020-2021.

Complessivamente si tratta di 192.233 richieste di beneficio per quanto riguarda il 2020 e di 177.338 per quanto attiene al 2021. Con particolare riferimento ai dati 2021, in termini percentuali, si tratta per circa l'82% di percettori NASPI, per circa il 12% di percettori RDC e per circa il 6% di giovani aderenti a Garanzia Giovani. Tali informazioni sono riportate nelle prime due tabelle di seguito ove viene specificata la ripartizione per Centro per l'impiego (possibile laddove l'informazione fosse presente nei flussi di cooperazione applicativa).

Nella terza tabella si propongono i beneficiari potenziali del programma GOL relativi all'annualità 2021 che hanno sottoscritto Patti di Servizio e, se percettori di Reddito di Cittadinanza, risultano aver sottoscritto un Patto per il Lavoro ed essere percettori del beneficio al 31/12/2021.



2020 - Totali	PERCETTORI NASPI - DIS- COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI	TOTALE
CPI ALTO RENO TERME	1.443	443	128	2.014
CPI BOLOGNA	12.219	3.942	1.304	17.465
CPI IMOLA	3.514	904	288	4.706
CPI MINERBIO	3.412	806	273	4.491
CPI SAN GIOVANNI IN PERSICETO	2.139	404	143	2.686
CPI SAN LAZZARO DI SAVENA	1.674	480	214	2.368
CPI ZOLA PREDOSA	2.439	633	258	3.330
CPI ALTO FERRARESE	1.685	470	130	2.285
CPI BASSO FERRARESE	3.751	760	80	4.591
CPI FERRARA	4.514	1.366	409	6.289
CPI CESENA	5.101	531	482	6.114
CPI FORLÌ	5.355	1.061	600	7.016
CPI SAVIGNANO SUL RUBICONE	5.149	414	282	5.845
CPI CARPI	2.818	746	396	3.960
CPI CASTELFRANCO EMILIA	1.275	452	159	1.886
CPI MIRANDOLA	1.929	514	259	2.702
CPI MODENA	5.736	1.763	521	8.020
CPI PAVULLO NEL FRIGNANO	1.277	317	74	1.668
CPI SASSUOLO	2.954	641	311	3.906
CPI VIGNOLA	1.997	700	204	2.901
CPI BORGO VAL DI TARO	1.093	241	36	1.370
CPI FIDENZA	3.272	610	105	3.987
CPI LANGHIRANO	1.692	305	69	2.066



2020 - Totali	PERCETTORI NASPI - DIS- COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI	TOTALE
CPI PARMA	6.827	2.013	339	9.179
CPI CASTEL SAN GIOVANNI	1.945	295	165	2.405
CPI FIORENUOLA D'ARDA	2.354	485	174	3.013
CPI PIACENZA	3.222	767	244	4.233
CPI FAENZA	2.384	528	229	3.141
CPI LUGO	2.683	829	277	3.789
CPI RAVENNA	11.528	1.406	771	13.705
CPI CASTELNOVO NE' MONTI	620	194	68	882
CPI CORREGGIO	1.327	283	137	1.747
CPI GUASTALLA	1.854	483	187	2.524
CPI MONTECCHIO EMILIA	1.788	347	127	2.262
CPI REGGIO EMILIA	6.719	2.163	772	9.654
CPI SCANDIANO	1.885	371	202	2.458
CPI RICCIONE	8.873	899	335	10.107
CPI RIMINI	14.320	1.760	646	16.726
TOTALE	149.447	31.326	11.460	192.233



2021 - Totali	PERCETTORI NASPI - DIS- COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI	TOTALE
CPI ALTO RENO TERME	1.323	345	126	1.794
CPI BOLOGNA	11.617	2.741	1.319	15.677
CPI IMOLA	3.253	574	283	4.110
CPI MINERBIO	3.304	550	255	4.109
CPI SAN GIOVANNI IN PERSICETO	1.941	313	139	2.393
CPI SAN LAZZARO DI SAVENA	1.621	350	199	2.170
CPI ZOLA PREDOSA	2.231	511	224	2.966
CPI ALTO FERRARESE	1.693	287	97	2.077
CPI BASSO FERRARESE	3.480	545	71	4.096
CPI FERRARA	4.380	914	339	5.633
CPI CESENA	5.131	331	316	5.778
CPI FORLÌ	5.333	717	499	6.549
CPI SAVIGNANO SUL RUBICONE	5.258	273	233	5.764
CPI CARPI	2.687	496	291	3.474
CPI CASTELFRANCO EMILIA	1.356	294	128	1.778
CPI MIRANDOLA	1.857	353	233	2.443
CPI MODENA	5.250	1.179	527	6.956
CPI PAVULLO NEL FRIGNANO	1.043	254	79	1.376
CPI SASSUOLO	2.734	446	313	3.493
CPI VIGNOLA	1.891	466	155	2.512
CPI BORGO VAL DI TARO	928	155	33	1.116
CPI FIDENZA	2.949	473	129	3.551
CPI LANGHIRANO	1.628	241	78	1.947



2021 - Totali	PERCETTORI NASPI - DIS- COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI	TOTALE
CPI PARMA	6.382	1.404	363	8.149
CPI CASTEL SAN GIOVANNI	1.839	204	94	2.137
CPI FIORENUOLA D'ARDA	2.294	365	135	2.794
CPI PIACENZA	3.747	608	225	4.580
CPI FAENZA	2.168	273	274	2.715
CPI LUGO	2.677	516	241	3.434
CPI RAVENNA	11.497	808	641	12.946
CPI CASTELNOVO NE' MONTI	614	105	51	770
CPI CORREGGIO	1.217	209	113	1.539
CPI GUASTALLA	1.688	298	150	2.136
CPI MONTECCHIO EMILIA	1.582	265	130	1.977
CPI REGGIO EMILIA	6.249	1.419	711	8.379
CPI SCANDIANO	1.669	256	215	2.140
CPI RICCIONE	9.069	547	275	9.891
CPI RIMINI	14.688	1.110	556	16.354
TOTALE	145.873	21.195	10.270	177.338



2021 – Presi in carico	PERCETTORI NASPI - DIS- COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI	TOTALE
CPI ALTO RENO TERME	1.044	175	63	1.282
CPI BOLOGNA	7.465	1.220	555	9.240
CPI IMOLA	2.553	327	191	3.071
CPI MINERBIO	2.241	223	106	2.570
CPI SAN GIOVANNI IN PERSICETO	1.393	116	57	1.566
CPI SAN LAZZARO DI SAVENA	1.162	179	99	1.440
CPI ZOLA PREDOSA	1.613	241	128	1.982
CPI ALTO FERRARESE	1.178	73	68	1.319
CPI BASSO FERRARESE	2.475	192	37	2.704
CPI FERRARA	2.853	430	180	3.463
CPI CESENA	2.289	131	188	2.608
CPI FORLÌ	2.201	238	287	2.726
CPI SAVIGNANO SUL RUBICONE	1.950	150	174	2.274
CPI CARPI	1.906	183	168	2.257
CPI CASTELFRANCO EMILIA	1.177	90	83	1.350
CPI MIRANDOLA	1.335	134	146	1.615
CPI MODENA	3.821	502	246	4.569
CPI PAVULLO NEL FRIGNANO	901	182	44	1.127
CPI SASSUOLO	2.143	178	194	2.515
CPI VIGNOLA	1.447	198	78	1.723
CPI BORGO VAL DI TARO	605	74	16	695
CPI FIDENZA	1.471	157	68	1.696
CPI LANGHIRANO	881	28	43	952



2021 – Presi in carico	PERCETTORI NASPI - DIS- COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI	TOTALE
CPI PARMA	3.044	376	150	3.570
CPI CASTEL SAN GIOVANNI	1.240	49	58	1.347
CPI FIORENUOLA D'ARDA	1.557	94	66	1.717
CPI PIACENZA	2.468	165	134	2.767
CPI FAENZA	1.421	62	187	1.670
CPI LUGO	1.515	243	144	1.902
CPI RAVENNA	4.886	327	380	5.593
CPI CASTELNOVO NE' MONTI	384	68	24	476
CPI CORREGGIO	601	43	56	700
CPI GUASTALLA	687	72	92	851
CPI MONTECCHIO EMILIA	974	89	69	1.132
CPI REGGIO EMILIA	3.030	317	387	3.734
CPI SCANDIANO	885	84	114	1.083
CPI RICCIONE	5.129	255	154	5.538
CPI RIMINI	8.235	491	318	9.044
TOTALE	82.161	8.156	5.553	95.870

3.4 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro

Descrivere l'articolazione delle competenze regionali su formazione, lavoro e sociale.

In riferimento al lavoro, indicare la strutturazione della Direzione, la presenza dell'Agenzia, a chi rispondono i CPI, esistenza di eventuali coordinamenti di CPI o affidamento alle Province. Indicare l'eventuale esistenza di strutture per servizi specialistici dedicati (ad esempio: servizi impresa, etc.).

Sempre con riferimento ai servizi per il lavoro, descrivere le modalità di interazione tra pubblico e privato.

La Regione ha condiviso con il partenariato istituzionale, economico e sociale un progetto di rilancio e sviluppo della regione volto a generare nuovo sviluppo e lavoro di qualità, accompagnando la regione nella transizione ecologica e digitale, riducendo le fratture economiche, sociali, ambientali e territoriali e



puntando alla piena parità di genere. Con la sottoscrizione da parte partenariato istituzionale, economico e sociale del “Patto per il Lavoro e per il clima”, Regione ha condiviso un progetto fondato sulla sostenibilità, nelle sue tre componenti inscindibili, ambientale, sociale ed economica capace di valorizzare tutte le potenzialità che questa prospettiva offre al territorio e alle nuove generazioni. Il Patto, che assume come prima scelta quella di realizzare un investimento senza precedenti sulle persone, sulle loro competenze e sulla loro capacità, individua quattro obiettivi strategici per fare dell’Emilia-Romagna, una regione della conoscenza e dei saperi, della transizione ecologica, dei diritti e dei doveri, del lavoro, delle imprese e delle opportunità.

Le politiche attive per il lavoro costituiscono lo strumento principale per affrontare le profonde trasformazioni in atto e generare sviluppo sostenibile e inclusivo: investendo sulle persone e sul diritto di ognuno di svolgere un ruolo attivo all’interno della società, punta ad accrescere le competenze dei singoli e della collettività per costruire una società della conoscenza e dei saperi, dei diritti e dei doveri, del lavoro e dell’impresa, delle opportunità e della sostenibilità in una visione strategica e unitaria della programmazione dei fondi europei, nazionali e regionali.

A partire dal 2020 la Regione ha inoltre approvato tutti gli atti strategici necessari per avviare la nuova fase di programmazione dei Fondi comunitari e nazionali e che costituiscono il riferimento delle politiche attive per il lavoro. In particolare, oltre al **Patto per il lavoro e per il Clima**, approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 1899 del 14 dicembre 2020 sono stati approvati i seguenti documenti di programmazione:

- **il Documento strategico regionale per la programmazione unitaria delle politiche europee di sviluppo 2021-2027 (DSR)**, approvato con Delibera dell’Assemblea Legislativa n. 44 del 30 giugno 2021 (Delibera della Giunta regionale n. 586 del 26 aprile 2021), che orienta l’insieme dei programmi europei FESR, FSE, FEASR, FEAMP e del FSC, indirizza la capacità del sistema regionale di attrarre ulteriori risorse e prevede strategie territoriali integrate condivise con gli Enti locali per raggiungere obiettivi comuni e contrastare i divari territoriali.
- **La Strategia di Specializzazione Intelligente 2021-2027 (S3)**, approvata con Delibera dell’Assemblea Legislativa n. 45 del 30 giugno 2021 (Delibera della Giunta regionale n. 680 del 10 maggio 2021), che indirizza le politiche regionali per la ricerca e l’innovazione al fine di favorire la crescita degli ambiti produttivi a forte potenziale di sviluppo, assumendo un approccio basato su priorità connesse alle sfide che impattano sulle specializzazioni produttive più consolidate e su quelle emergenti, rileggendo i confini dei diversi sistemi produttivi;
- **La Strategia regionale Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile**, approvata con Delibera di Giunta Regionale n. 1840 dell’ 08 novembre 2021, che declina a scala regionale gli obiettivi dell’Agenda delle Nazioni Unite;
- **L’Agenda Digitale 2020-25 “Emilia-Romagna, Data Valley Bene comune”**, approvata con Delibera dell’Assemblea Legislativa n. 38 del 21 febbraio 2021 (Delibera della Giunta regionale n. 1963 del 21 dicembre 2020), che definisce strategia ed azioni per la transizione digitale del sistema regionale;
- **Il Programma FSE+ per la programmazione 2021/2027**, approvato con Delibera dell’Assemblea Legislativa n. 69 del 02 febbraio 2022 (Delibera della Giunta regionale n. 1896 del 15 novembre 2021), che definisce la strategia e individua priorità di intervento e azioni per attuare, a livello regionale, il Pilastro europeo dei diritti sociali contribuendo, in una logica di integrazione tra fondi, a creare le condizioni per accelerare la transizione ecologica e digitale e contrastare le disuguaglianze economiche, sociali, di genere e generazionali.
- **Il Programma FESR per la programmazione 2021/2027 e la VAS**, approvato con Delibera dell’Assemblea Legislativa n. 68 del 02 febbraio 2022 (Delibera della Giunta regionale n. 895 del 15 novembre 2021), che definisce la strategia di sviluppo economico e sociale dei territori. Attraverso il



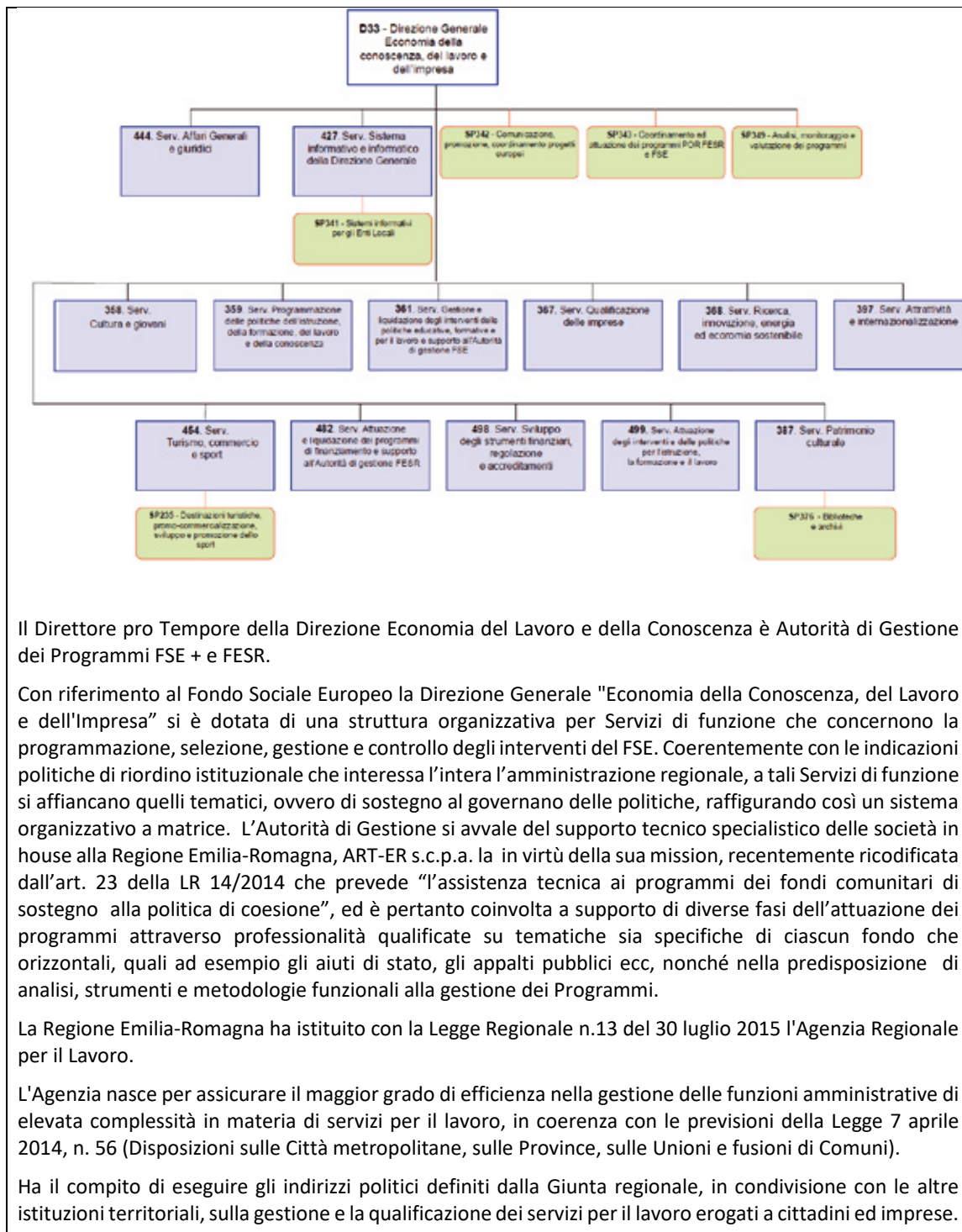
PR si intende sostenere un rilancio capace di coniugare qualità del lavoro, incremento della produttività e valore aggiunto, innovazione tecnologica, ambientale e sociale, attrattività e apertura internazionale, accompagnando il sistema regionale nella transizione ecologica e nella trasformazione digitale.

La Regione, con legge n. 7 del 26/11/2020 ha avviato un processo di riordino istituzionale e dell'esercizio delle funzioni regionali finalizzato a semplificare e razionalizzare la propria organizzazione amministrativa e di renderla maggiormente rispondente alle competenze e alle funzioni regionali.

L'assetto organizzativo della Regione, che è oggetto di processi di miglioramento continuo, vede una Direzione "Economia del lavoro e della conoscenza", con le seguenti competenze:

- Programmazione, coordinamento e gestione delle politiche regionali per lo sviluppo del sistema economico produttivo, turistico, commerciale e dei servizi;
- Programmazione, coordinamento e gestione delle politiche regionali per l'istruzione, la formazione, il lavoro e la conoscenza;
- Programmazione, coordinamento e gestione delle politiche per la ricerca, l'innovazione, il trasferimento tecnologico;
- Gestione delle attività di raccordo con le Università;
- Programmazione, coordinamento e gestione delle politiche regionali per l'attrattività e l'internazionalizzazione delle imprese, del sistema produttivo regionale e del sistema della conoscenza;
- Programmazione, coordinamento e gestione delle politiche energetiche e di sviluppo dell'economia verde;
- Programmazione, coordinamento e gestione delle politiche regionali per le attività culturali, dello spettacolo, dell'industria creativa e dello sport;
- Programmazione, coordinamento e gestione degli interventi in materia di Patrimonio culturale;
- Programmazione, coordinamento e gestione degli interventi per le politiche giovanili;
- Promozione e coordinamento dei processi di integrazione fra il sistema regionale formativo, scolastico e di sostegno all'autonomia degli istituti;
- Partecipazione e sostegno ai programmi europei nelle aree di competenza e Autorità di gestione dei programmi FESR ed FSE;
- Coordinamento, regolazione e gestione dei rapporti con ERGO, Agenzia regionale per il lavoro, ART-ER soc. cons. pa. e APT servizi S.p.A.

La struttura della Direzione è organizzata in Servizi trasversali ai processi (ad esempio i sistemi informativi) e servizi che presidiano le diverse politiche e azioni di competenza e da dirigenti professional.





L'Agenzia ha personalità giuridica ed è dotata di autonomia tecnico operativa, amministrativo contabile e finanziaria, patrimoniale, organizzativa. Sono organi dell'Agenzia il Direttore e il Revisore unico.

Ha sede legale e amministrativa a Bologna. È organizzata secondo un'articolazione di 3 servizi centrali e 5 servizi territoriali. I Centri Per l'Impiego e gli Uffici di Collocamento Mirato sono quindi sedi operative dislocate nella Regione dei Servizi Territoriali dell'Agenzia e da essa dipendono direttamente.

L'Agenzia dispone di un proprio patrimonio formato da diritti, beni mobili e immobili.

La gestione finanziaria e contabile ed i criteri di funzionamento del sistema di controllo di gestione dell'Agenzia sono disciplinati dalla legge e dal Regolamento di contabilità e dei contratti adottato dal Direttore ed approvato dalla Giunta Regionale.

L'Agenzia provvede a:

- garantire il raccordo con l'ANPAL
- gestire il sistema informativo regionale del lavoro (SILER) in raccordo con il sistema nazionale;
- proporre alla Regione, attuare e gestire gli standard qualitativi regionali;
- proporre alla Regione gli ambiti territoriali ottimali per l'organizzazione dei servizi pubblici per il lavoro;
- governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro;
- proporre alla Regione le modalità di raccordo tra i soggetti pubblici e privati accreditati e realizzare la rete delle politiche attive del lavoro;
- organizzare, coordinare e valorizzare le sinergie riguardanti i servizi per il lavoro gestiti da soggetti pubblici e privati accreditati;
- supportare la programmazione regionale tramite proposte per l'attuazione delle politiche del lavoro;
- gestire le crisi aziendali e i processi di autorizzazione degli ammortizzatori sociali comprensivi degli ammortizzatori sociali in deroga;
- attuare progetti attribuiti dalla Regione;
- promuovere interventi che aumentino il numero di imprese disponibili ad ospitare giovani assunti con i contratti di apprendistato
- attuare interventi integrati rivolti alle persone con disabilità e con fragilità e vulnerabilità in integrazione con i servizi socio-sanitari.
- svolgere funzioni di osservatorio del mercato del lavoro;
- curare il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni dei servizi per il lavoro;
- supportare la programmazione dell'offerta formativa con riferimento alle dinamiche del mercato del lavoro e all'analisi dei fabbisogni professionali;
- supportare l'elaborazione normativa in materia di lavoro, tirocini e apprendistato.

In merito alle modalità di interazione tra pubblico e privato, l'accreditamento regionale ai servizi per il lavoro è una funzione dell'Agenzia Regionale per il Lavoro ed è realizzato in base ai criteri individuati con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1959/2016 che istituisce la Rete Attiva per il Lavoro. Per una descrizione approfondita si rimanda al paragrafo 3.4.2.



3.4.1 I servizi pubblici per l'impiego

Descrivere da un punto di vista quali-quantitativo (vedasi tabella) la struttura dei servizi per il lavoro pubblici.

I servizi per il lavoro pubblici dell'Emilia-Romagna sono direttamente gestiti dall'Agenzia Regionale per il Lavoro e si articolano in 38 Centri Per l'Impiego (a cui si aggiungono 11 sedi distaccate) e 9 uffici di collocamento mirato disabili.

Per espressa previsione della L.R. 14/2015 l'ambito territoriale di competenza dei CPI è adeguato a quello dei 38 distretti socio-sanitari in cui sono articolati i 330 comuni della Regione Emilia-Romagna.

A gennaio 2022, i dipendenti dell'ARL sono 684 di cui:

- 139 afferenti agli uffici amministrativi, di coordinamento o staff
- 466 afferenti ai Centri Per l'Impiego o alle loro sedi distaccate
- 79 afferenti agli Uffici di Collocamento Mirato disabili.

L'Agenzia Regionale per il Lavoro ha già attuato una prima parte del piano di rafforzamento previsto dalle norme nazionali ed ha in corso una procedura di concorso per l'assunzione nel 2022 di 85 giovani con Contratto di Formazione e Lavoro. La dotazione organica prevista al completamento del piano di rafforzamento è di 938 unità.

SOGGETTI	NUMERO
Centri per l'Impiego	38
Sedi distaccate	11
Uffici di Collocamento Mirato Persone con Disabilità	9

3.4.2 I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro

Descrivere da un punto di vista quali-quantitativo (vedasi tabella) la rete dei soggetti accreditati e le modalità di coinvolgimento degli stessi nella gestione delle politiche attive. La descrizione può contenere la rappresentazione della rete secondo i cluster propri della Regione, ferma restando la necessità di rappresentare la numerosità dei soggetti coinvolti come indicato nella tabella successiva.

L'accREDITAMENTO regionale ai servizi per il lavoro è una funzione dell'Agenzia Regionale per il Lavoro ed è realizzato in base ai criteri individuati con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1959/2016.

Attraverso l'accREDITAMENTO ai servizi per il lavoro dei soggetti privati si persegue l'obiettivo di ampliare e qualificare l'offerta di servizi per il lavoro per cittadini e imprese garantendo prestazioni che siano acquisibili nei tempi/modi previsti dalle norme vigenti e da specifici standard regionali, accessibili in ragione dei luoghi in cui vengono erogate e delle modalità organizzative con cui vengono proposte, appropriate rispetto alle domande e ai bisogni dell'utenza.



A questi scopi, si prevede che i soggetti privati che si accreditano siano solidi e affidabili, in grado di fornire un'offerta di prestazioni-misure completa, ampia e diversificata, erogata stabilmente e con modalità flessibili, presente in tutto il territorio regionale e coerente con le caratteristiche del Mercato del Lavoro e delle risorse del territorio, e in condizione di impegnare professionalità adeguate, diversificate, aggiornate.

Inoltre, sono state previste due aree di accreditamento al fine di specializzare le prestazioni realizzabili. In particolare, l'area 2 è l'area di accreditamento specializzata nelle attività di supporto all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di soggetti fragili e vulnerabili o disabili.

Oltre alla rispondenza ai requisiti di accreditamento al momento della richiesta, sono previste procedure per il mantenimento dell'accREDITAMENTO e appositi sistemi di controllo e audit per la verifica del mantenimento dei requisiti.

Attualmente, sono accreditati in Emilia-Romagna 72 soggetti di cui:

- in Area 1 sono accreditati 30 soggetti di cui 11 Agenzie Per il Lavoro, 18 enti di formazione professionale e la Fondazione consulenti del lavoro. Questi soggetti, anche in qualità di capofila di associazioni di impresa, garantiscono l'erogazione delle prestazioni in 272 sedi operative accreditate oltre ad altre 40 sedi secondarie indicate in fase di accreditamento.
- In Area 2 sono accreditati 53 soggetti (di cui 11 accreditati anche in area 1) di cui 2 Agenzie per il Lavoro, 39 enti di formazione professionale e 12 cooperative sociali. Questi soggetti garantiscono l'erogazione delle prestazioni in 173 sedi operative accreditate oltre ad altre 12 sedi secondarie indicate in fase di accreditamento.

SOGGETTI	NUMERO
APL	11
Consulenti del Lavoro delegati dalla Fondazione	1
Enti formativi accreditati ai servizi per il lavoro	48
Cooperative sociali	12
TOTALE	72

3.5 Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente

Descrivere il sistema regionale della formazione e le caratteristiche salienti dell'offerta formativa, anche in riferimento al Catalogo dell'Offerta formativa regionale (ove esistente) evidenziando eventuali moduli utilizzabili nell'ambito del Programma GOL.

Dall'approvazione della Legge regionale n. 12/2003 "Norme per l'uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l'arco della vita, attraverso il rafforzamento dell'istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro", sono stati definiti e implementati i dispositivi del sistema di accreditamento regionale degli organismi di formazione. Un modello di accreditamento che è stato oggetto di integrazioni, modifiche e aggiornamento per consentire una qualificazione e affidabilità



dei soggetti attuatori delle politiche formative. E' in corso di approvazione la revisione complessiva del sistema, che entrerà in vigore a partire dal 01/01/2024 che, a partire dai risultati conseguite nel quadro di quanto previsto dalla Legge regionale e dall'Intesa tra il Ministero del Lavoro, e previdenza Sociale, il Ministero della Pubblica Istruzione, il Ministero dell'Università e Ricerca, le Regioni, le province autonome di Trento e Bolzano, per la definizione degli standard minimi del nuovo sistema di accreditamento delle strutture formative per la qualità dei servizi" del 20 marzo 2008, si pone l'obiettivo:

- di rafforzare i singoli enti in una logica di sistema garantendo affidabilità e solidità
- di promuovere e sollecitare innovazione strutturale e tecnologica e per qualificare modelli e metodologie di analisi dei fabbisogni, progettazione, erogazione e valutazione delle attività formative
- di qualificare reti di collaborazione tra enti di formazione, imprese, autonomie educative – Istituzioni scolastiche e Università, e l'ecosistema dell'innovazione e della ricerca per garantire una filiera formativa capace di corrispondere ai fabbisogni delle filiere produttive e dei servizi e di rispondere alla domanda di competenze espressa dalle persone.

Il sistema è costituito da circa 190 enti di formazione che, nella specializzazione rispetto ai target di utenza, tipologie formative e filiere produttive di riferimento, hanno permesso di dare attuazione alle politiche regionali garantendo efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche ed in particolare del FSE. Il 37% circa degli organismi accreditati non accede a finanziamenti pubblici, circa il 31% agisce con finanziamenti pubblici per meno del 50% del valore della propria produzione.

I requisiti alla base dell'accREDITAMENTO attengono a diverse dimensioni:

- infrastrutturali, logistiche, giuridiche, economiche e finanziarie,
- capacità di gestione e presidio dei processi specifici e di supporto e adeguatezza dei modelli organizzativi e delle professionalità,
- efficacia ed efficienza misurate in termini di tassi di efficienza nell'attuazione, di abbandono e successo formativi, di occupazione complessiva e occupazione coerente e di soddisfazione da parte dell'utenza,
- sistemi di relazione con il territorio.

L'accREDITAMENTO prevede una verifica annuale della sussistenza dei requisiti per il mantenimento.

La Regione ha definito e costruito una infrastruttura educativa e formativa per lo sviluppo che svolge un ruolo fondamentale nella promozione di un'occupazione qualificata e di una crescita sostenibile. Un'infrastruttura inclusiva accessibile a tutti, fondata su specializzazione e complementarietà, sull'integrazione dei soggetti formativi, sulla collaborazione con le imprese e sulla sinergia tra risorse europee, nazionali e regionali.

L'infrastruttura è strutturata in quattro macro ambiti di intervento - segmenti:

- Istruzione e Formazione Professionale (IeFP),
- Rete Politecnica,
- Alta formazione e ricerca,
- Lavoro e competenze.

Ognuno di questi ambiti, pur nella specificità degli obiettivi formativi, offre alle persone e alle imprese opportunità per acquisire conoscenze e competenze orientate alla specializzazione, all'internazionalizzazione e all'innovazione al fine di rafforzare, attraverso la qualificazione dei singoli, la competitività dei territori.

A livello trasversale questa infrastruttura assume alcune priorità: una programmazione convergente tra risorse europee, nazionali e regionali; un rafforzamento dell'integrazione tra scuole, enti di formazione, università ed enti di ricerca e una valorizzazione del ruolo che svolgono le imprese nei processi formativi



per intercettare fabbisogni e generare competenze nuove e innovative, sperimentando, anche attraverso accordi di filiera, un modello di formazione duale regionale.

A tali priorità, trasversali alla programmazione degli interventi, si aggiunge la strutturazione della Rete Attiva per il Lavoro come perno di una nuova generazione di politiche attive in grado di rispondere ai bisogni delle persone e delle imprese.

Nello specifico:

- Sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale (leFP): prevede un’offerta di percorsi triennali fortemente orientati al lavoro, progettati e realizzati congiuntamente da enti di formazione accreditati e istituti professionali, per promuovere il successo formativo dei giovani, contrastare la dispersione scolastica, accompagnare i giovani nell’inserimento qualificato nel mercato del lavoro, contrastando il fenomeno dei NEET attraverso un’offerta formativa capace di valorizzare le attitudini e le propensioni dei singoli. La programmazione dell’offerta si pone come obiettivo quello di assicurare il conseguimento di qualifiche professionali di III e IV livello EQF capaci, nella personalizzazione, di corrispondere alle attitudini dei giovani e di accompagnarli nell’acquisizione di competenze e qualificazioni coerenti con la domanda delle imprese.
- Rete Politecnica: con la finalità di offrire pluralità di proposte formative fondate sulla valorizzazione della cultura professionale, tecnica, tecnologica e scientifica in coerenza con le linee regionali definite nella strategia S3 e con i fabbisogni delle imprese del territorio. Caratteristica dei percorsi che la costituiscono è l’integrazione tra i diversi soggetti formativi – istituzioni scolastiche, enti di formazione professionale accreditati dalla Regione, università, centri di ricerca – e le imprese, impegnati a collaborare sulla base delle proprie esperienze e competenze alla progettazione e alla realizzazione delle attività. L’offerta formativa ricomprende tre tipologie di percorsi di formazione terziaria non universitaria - percorsi realizzati da Istituti tecnici superiori (ITS), percorsi di Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) percorsi di Formazione superiore (liv. Eqf 5^a e superiore) fondati sulla collaborazione con le imprese - modello duale -funzionali a formare competenze tecniche, tecnologiche organizzative e gestionali in grado di sostenere un’occupazione qualificata e accompagnare le imprese nei processi di innovazione, specializzazione intelligente, transizione ecologica e digitale, e a incrementare l’attrattività degli investimenti.
- Alta formazione e ricerca: per costruire un sistema regionale dell’innovazione, basato sulle competenze delle persone e su relazioni forti tra imprese e strutture dell’ecosistema dell’innovazione e della ricerca, ha promosso progetti realizzati da università, gli enti di ricerca e le imprese del territorio per la costruzione e il trasferimento di conoscenze e competenze, contribuendo a creare nuova e migliore occupazione per sostenere i processi di innovazione e sviluppo delle imprese e dei sistemi produttivi regionali. Tra le misure di intervento previste i dottorati di ricerca, i master universitari di I e II livello e i corsi di perfezionamento, gli assegni di ricerca post-laurea di II livello e/o post dottorato finalizzati a progetti di ricerca applicata oppure a spin off da ricerca.
- Lavoro e competenze: con la firma nel 2015 del Patto per il lavoro, rinnovato e potenziato nel 2020 con il Patto per il Lavoro e per il Clima, che ha visto il coinvolgimento di tutte le componenti della società – Province, Comuni capoluogo, organizzazioni sindacali, datoriali e professionali, Terzo settore, Unioncamere, Abi, Ufficio Scolastico Regionale, Università, la Regione ha intrapreso un percorso di crescita per progettare una nuova economia per la ripartenza fondata su lavoro, imprese e opportunità, puntando fortemente su un nuova occupazione di qualità che concorra alla transizione ecologica e digitale. La strategia regionale, attuata con la sinergia tra risorse europee, nazionali e regionali, prevede il potenziamento delle istituzioni del mercato del lavoro con la costituzione della rete attiva per il lavoro e la qualificazione dei servizi per il lavoro erogati alle persone unitamente alla



programmazione di interventi per innalzare e aggiornare le competenze delle persone, così da facilitare l'accesso al mercato del lavoro, promuovere un'occupazione qualificata e sostenere l'avvio di attività autonome e la nascita di start up e nuove imprese. Completa l'offerta la programmazione degli interventi finalizzati a promuovere l'innovazione e la competitività del tessuto imprenditoriale emiliano-romagnolo e l'attrazione di nuove imprese sul territorio regionale, e a sostenere le imprese e i lavoratori a fronte di crisi aziendali e di settore, accompagnando processi di riorganizzazione e riconversione.

La programmazione delle diverse azioni e misure assume come principi e priorità trasversali:

- Pari opportunità, non discriminazione, interculturalità: intesa come capacità di contrastare disparità di accesso, garantire modelli e modalità di erogazione inclusivi e finalizzati a sostenere la conciliazione;
- Sviluppo sostenibile: capacità di formare trasversalmente competenze e comportamenti funzionali ai processi di transizione ecologica;
- Transizione digitale: capacità di formare trasversalmente competenze e comportamenti funzionali ai processi di transizione digitale;
- Sviluppo territoriale: rispondenza agli obiettivi di riduzione dei gap territoriali e di sostegno alle politiche di sviluppo territoriali;
- Innovazione sociale: intesa come capacità di formare competenze anche trasversali funzionali a sostenere processi di innovazione sociale.

3.6 Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro

Descrivere le modalità attraverso cui la rete dei servizi socioassistenziali collabora con la rete regionale dei servizi per il lavoro indicando eventuali Accordi, Protocolli attivi ecc.

La Regione Emilia-Romagna attraverso la L.R.14/2015 *“Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari”* ha definito regole, modalità e strumenti per favorire l'integrazione tra i servizi pubblici per il lavoro, sociali e sanitari al fine di poter intervenire in modo efficace nei confronti dei soggetti con particolari fragilità e multi-problematicità garantendo una presa in carico integrata.

All'interno di ciascuno dei 38 distretti socio-sanitari, che con l'entrata in vigore della sopra citata legge sono diventati anche gli ambiti di intervento dei centri per l'impiego, l'utente accedendo indistintamente in uno dei tre servizi coinvolti, viene profilato con uno strumento unico e condiviso di valutazione (profilo di fragilità). Tale strumento permette di comprendere, attraverso una lettura completa di tutte le variabili/domini che insistono sulla persona, le sue caratteristiche in termini di risorse e criticità e pertanto supporta la definizione dei servizi da attivare e di conseguenza della tipologia di presa in carico da realizzare (singola o integrata).

Nel caso in cui si manifesti la necessità di intervenire in modo integrato si attiva una équipe multi-professionale che ha il compito di definire un programma personalizzato di interventi contenente oltre a misure di politica attiva per il lavoro, anche quelle prestazioni volte a intervenire sul processo di inclusione sociale.

Per favorire una efficace integrazione tra i servizi e garantire una reale collaborazione tra gli stessi, è stato predisposto un sistema informativo dedicato (Assist-ER) che permette di gestire tutto il processo di presa in carico definito dalla L.R.14/2015: dall'accesso alla definizione e gestione del programma personalizzato.



Tale sistema informativo è stato reso disponibile a tutti gli operatori coinvolti nell'attuazione della legge regionale facilitando pertanto la condivisione di prassi, informazioni e la diffusione di un linguaggio comune tra i servizi di tutto il territorio regionale.

La collaborazione tra i servizi per il lavoro e socioassistenziali quindi parte fin dalla fase di valutazione dell'utenza che, attraverso il profilo di fragilità, viene profilata dai servizi. Tale valutazione andando a indagare molteplici aspetti/domini afferenti la situazione personale e professionale dell'utente, necessita il più delle volte del coinvolgimento di tutti i servizi. Tale coinvolgimento viene attivato direttamente attraverso il sistema informativo tramite un sistema di notifiche.

Successivamente, nel caso in cui emerga la necessità di attivare una equipe per prendere in carico in modo integrato le persone, si procede, sempre attraverso sistema informativo, a formalizzare tale attività e a condividere i contenuti del programma personalizzato di interventi da sottoporre e far sottoscrivere all'utente.

È importante ricordare infine che, per favorire questo processo di integrazione e collaborazione tra i servizi, la Regione Emilia-Romagna ha destinato annualmente importanti risorse del Fondo Sociale Europeo per finanziare le misure di politica attiva per il lavoro e che a queste risorse si sono aggiunte anche risorse derivanti dal Fondo Sanitario Regionale (FSR), dal Fondo Sociale Regionale (Ex. L. 2/2003) e dal Fondo Sociale Comunale (FSC).

Tali risorse, come previsto dalla legge vengono gestite attraverso una programmazione multilivello: centrale e territoriale.

A livello centrale la Giunta regionale approva le linee di programmazione integrata dei servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari, di norma con cadenza triennale, definendo fra l'altro obiettivi, priorità degli interventi, risorse, criteri di riparto territoriale, elenco delle azioni ammissibili.

Successivamente a livello territoriale in ciascuno dei 38 Ambiti distrettuali regionali si approva il Piano integrato territoriale, anch'esso di durata triennale, sulla base di un Accordo di programma tra Regione, Aziende sanitarie e Comuni o Unioni di Comuni; il piano integrato triennale di ciascun Distretto si articola poi in piani annuali che definiscono in modo dettagliato le modalità d'impiego delle risorse in funzione delle diverse tipologie d'intervento. L'iter dei piani prevede che essi siano predisposti dai Distretti, inviati e approvati dalla Regione, e quindi finalmente adottati definitivamente dai Distretti: solo al termine di questo iter la Regione pubblica l'Invito finalizzato a rendere attuabili gli interventi.

La scelta del Distretto ha una valenza chiara, di natura strategica, che si fonda sulla centralità del territorio come dimensione nella quale costruire l'integrazione tra le politiche e gli interventi. Rilanciando il Distretto come baricentro degli interventi integrati si è compiuta anche una scelta coerente con gli obiettivi del Piano Sociale e Sanitario Regionale 2017-2019, che ha a sua volta identificato nell'ambito distrettuale il perno attorno al quale promuovere l'integrazione sociale e sanitaria. L'omogeneità delle politiche sociali, sanitarie e del lavoro è dunque concepita a partire dalla individuazione di un livello territoriale intermedio tra quello dei Comuni (in molti casi troppo piccoli per una gestione adeguata delle politiche integrate) e l'area provinciale (troppo grande e quindi troppo distante rispetto ai bisogni dell'utenza). All'interno dei Distretti l'Ufficio di Piano è stato anche individuato dalla Regione come ufficio di supporto.

I 38 Distretti sono stati quindi chiamati a gestire la programmazione territoriale individuando gli interventi riguardanti sia le prestazioni sociali che quelle concernenti il lavoro tra quelli elencati nel catalogo regionale degli interventi. La ridefinizione degli ambiti territoriali e la nomenclatura degli interventi hanno costituito l'intelaiatura del nuovo sistema di programmazione.

Infine, è importato ribadire come, successivamente alla fase di sottoscrizione del programma personalizzato all'interno del Sistema Informativo dedicato (Assister), questo per la quota di politiche



attive per il lavoro va a implementare il patto di Servizio personalizzato all'interno del Sistema Informativo Lavoro aggiornando contestualmente la SAP.

Inoltre, tali politiche vengono inviate anche al sistema informativo regionale in uso agli enti accreditati per la gestione e rendicontazione delle stesse (SIFER).



4 AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA

4.1 I fattori critici di successo

La sezione contiene - rispetto a quanto già illustrato nell'analisi di contesto e in attuazione del Programma GOL - la descrizione delle modalità di sviluppo delle principali linee di intervento rivolte al rafforzamento delle politiche attive del lavoro, anche evidenziando le sinergie sotto il profilo politico-strategico e ove possibile operativo tra PNRR e il FSE+.

4.1.1 Introduzione

La sfida del Programma GOL che la Regione intende cogliere pienamente per consolidare un sistema strutturato di misure per un'occupazione qualificata è l'effettiva piena integrazione, nei percorsi individuali, delle prestazioni per il lavoro e della componente formativa che deve essere rispondente alla domanda, anche non ancora esplicita, di competenze e professionalità, comunque funzionali ad accompagnare i processi di trasformazione ecologica e digitale delle imprese e delle filiere di produzione regionale di beni e servizi.

Elemento centrale per conseguire tale obiettivo atteso è la definizione, condivisione e messa in trasparenza del ruolo e delle responsabilità che ciascun attore, pubblico e privato, chiamato a dare attuazione al Piano deve agire garantendo trasparenza nei confronti dei beneficiari. La chiarezza dei ruoli e il reciproco riconoscimento tra tutti i soggetti è condizione per contrastare fenomeni opportunistici che potrebbero presentarsi nell'attuazione del Piano.

La Regione è responsabile di:

- definire un'offerta formativa rispondente e adeguata a partire dalla capacità, nella collaborazione con le imprese e le parti sociali anche a livello territoriale e nella valorizzazione dei dati e delle informazioni derivanti dal sistema delle comunicazioni obbligatorie e dai propri strumenti di analisi del mercato del lavoro e della domanda
- attivare le procedure di evidenza pubblica per la selezione e il finanziamento dell'offerta individuando altresì modalità per l'aggiornamento dell'offerta
- presidiare dal punto di vista fisico e finanziario l'attuazione del Piano garantendo procedure di controllo adeguate e rispondenti

L'Agenzia Regionale per il Lavoro è responsabile di:

- intercettare i potenziali beneficiari attivando, anche a partire dall'esperienza maturata in attuazione della legge regionale 14/2015, le modalità per favorire e promuovere l'accesso alle persone maggiormente a rischio di marginalità ed esclusione
- garantire la presa in carico, l'assessment e la sottoscrizione del patto di servizio/patto per il lavoro a tutti i potenziali beneficiari attivando anche modalità che riducano gli oneri per le persone e facilitino l'accesso anche in forma da remoto attraverso la collaborazione con i soggetti privati accreditati e altri sportelli pubblici
- garantire alle persone la possibilità di scegliere il soggetto erogatore e responsabile del percorso individuale di accompagnamento al lavoro
- garantire il diritto al riesame del patto di servizio/lavoro qualora emerga un diverso fabbisogno rispetto al cluster definito in esito all'assessment



- presidiare la corretta tempestiva e coerente attuazione da parte dei soggetti privati accreditati dei percorsi individuali

I soggetti privati accreditati per il lavoro sono responsabili:

- di erogare a tutte le persone, pertanto indipendentemente dal cluster, un percorso individuale unitario, condiviso, coerente e rispondente all’obiettivo di inserimento/reinserimento lavorativo
- degli esiti occupazionali attesi
- dell’accompagnamento alla formazione e pertanto della scelta del percorso formativo, congiuntamente alla persona in funzione della valutazione delle competenze/esperienze possedute e delle opportunità occupazionali espresse dal mercato del lavoro, nell’ambito dell’offerta formativa disponibile
- di sostenere, accompagnare e affiancare le persone nell’intero percorso verso il lavoro
- di collaborare con i referenti e i responsabili della formazione nelle fasi di accesso ai percorsi e nel corso di realizzazione

Gli organismi di formazione accreditati, responsabili dell’offerta formativa in esito alle procedure di evidenza pubblica, sono responsabili di:

- rendere disponibile una offerta formativa che, nella progettazione di dettaglio e nella erogazione, sia rispondente ai fabbisogni delle persone e coerente con la domanda di competenze delle imprese
- garantire una proficua collaborazione con i soggetti accreditati al lavoro al fine di cogliere pienamente e tradurre nelle attività erogate le indicazioni rispetto agli obiettivi di apprendimento attesi definiti in funzione degli obiettivi occupazionali
- attivare modalità e modelli formativi flessibili, rispondenti alle caratteristiche, alle capacità e ai modelli di apprendimento delle persone, capaci di ridurre gli oneri e di favorire la piena partecipazione anche valorizzando uso delle tecnologie informatiche
- garantire tempi di attivazione dei percorsi e modalità organizzative che permettano alle persone di conseguire gli obiettivi formativi attesi in tempi e con modalità adeguate.

I soggetti accreditati al lavoro e gli organismi di formazione dovranno rendere disponibili tutte le informazioni e i dati necessari a permettere all’Agenzia per il lavoro di presidiare il rispetto delle norme relative alla condizionalità per i diversi target di beneficiari di sostegno al reddito.

I diversi soggetti chiamati a dare attuazione al Programma dovranno agire nel rispetto delle competenze, ruoli e responsabilità assegnate al fine di garantire che la collaborazione avvenga rispettando i principi di trasparenza, specializzazione dei ruoli e riconoscimento dell’apporto che ciascuno deve garantire alle persone.

La Regione e il partenariato socio economico, valorizzando l’organismo di concertazione sociale – Commissione regionale tripartita - previsto dalla Legge regionale 12/2003, presidieranno l’attuazione del Piano monitorando il raggiungimento dei target e dei risultati occupazionali attesi, agendo altresì per sollecitare e promuovere la partecipazione dei territori nelle diverse fasi – dalla individuazione dei fabbisogni al coinvolgimento delle imprese alla diffusione e informazione sulle opportunità.



4.1.2 Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione

Descrivere le modalità con cui la formazione - nell'ambito del Programma GOL - sarà erogata conformemente a quanto indicato dal Decreto, anche con riferimento alla contestualità dell'attivazione di politiche attive e formazione una volta che il lavoratore sia preso in carico. Descrivere come verrà assicurata la coerenza tra quanto previsto in GOL e il più ampio ambito delle politiche formative regionali a valere su altre risorse (ad esempio FSE+), in particolare evitando sovrapposizioni ed assicurando complementarità (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le attività che saranno realizzate per:

- pianificare l'offerta formativa a valere sul Programma, basata soprattutto sul gap di competenze tra quelle possedute dagli iscritti al programma e il fabbisogno espresso dalle imprese e sulle strategie di sviluppo territoriale;
- garantire la partecipazione dei datori di lavoro alla strutturazione dell'offerta formativa;
- creare una correlazione tra i contenuti del Catalogo dell'Offerta formativa regionale (moduli e percorsi), i percorsi di *upskilling/reskilling* e i gruppi target, anche in riferimento ai percorsi di rafforzamento delle competenze di base;
- rafforzare l'utilizzo della modalità duale all'interno dell'offerta formativa.

A partire da quanto realizzato la Regione intende cogliere gli elementi maggiormente innovativi e qualificanti del Programma GOL, al fine di valorizzare e sempre più rafforzare l'offerta formativa del territorio.

In particolare, gli obiettivi che ci si pone sono è:

- migliorare modelli e dispositivi di programmazione e attuazione, a partire dalla valorizzazione degli strumenti di analisi del mercato del lavoro e dell'economia regionale, al fine di strutturare una filiera di offerta formativa flessibile e personalizzabile, in costante aggiornamento affinché sia quanto più rispondente alla domanda, anche non ancora esplicita, di competenze e professionalità, comunque funzionali ad accompagnare i processi di trasformazione ecologica e digitale delle imprese e delle filiere di produzione regionale di beni e servizi
- potenziare e ottimizzare l'offerta formativa, puntando in primo luogo verso il rafforzamento e la qualificazione del sistema, attraverso l'implementazione di modelli strutturati che valorizzino la collaborazione tra gli enti di formazione e le imprese, nonché il ruolo e il contributo delle organizzazioni del lavoro nella progettazione, erogazione e valutazione delle opportunità formative: una formazione che, essendo costruita con il coinvolgimento attivo delle rappresentanze del mondo del lavoro e con il renda sempre più effettiva la connessione tra conoscenze e competenze e quindi tra formazione e lavoro: in tal modo l'offerta formativa, che sarà comunque strutturata prendendo a riferimento il sistema regionale delle qualifiche, potrà completarsi nei luoghi di lavoro, mettendo in valore gli ambienti plurimi di apprendimento e consentendo altresì la formalizzazione e certificazione delle competenze acquisite;
- valorizzare la componente formativa anche delle misure per l'occupazione, qualificando anche in questo caso il sistema attraverso una maggiore collaborazione tra i soggetti della Rete Attiva per il lavoro, al fine di garantire alle persone percorsi unitari e integrati progettati e realizzati, nel rispetto dei ruoli e delle competenze, dai soggetti accreditati al lavoro e degli enti di formazione professionale che costituiscono la Rete attiva per il lavoro.



Tali obiettivi si tradurranno operativamente in uno specifico modello di programmazione dei percorsi di upskilling/reskilling che, per quanto riguarda nello specifico la componente formativa, prevede la costituzione di un “Catalogo di offerta formativa” strutturato in:

- catalogo dell’offerta formativa professionalizzate per l’up-skilling;
- catalogo dell’offerta formativa professionalizzate per il re-skilling e l’inclusione;
- catalogo dell’offerta formativa per le competenze digitali.

I tre cataloghi hanno logiche comuni sul versante della selezione dell’offerta che li costituisce, delle modalità attuative e gestionali, nonché delle modalità di erogazione.

In particolare:

- prevedono che l’offerta formativa sia presentata da enti accreditati alla formazione, anche in partenariato tra loro (**titolarità**);
- sono strutturati su base territoriale, per garantire la prossimità del servizio e per favorire la piena partecipazione da parte delle persone (**prossimità**);
- prevedono che la Regione definisca, già nelle procedure di chiamata dell’offerta le caratteristiche in termini di ambiti di competenze o di aree professionali/qualifiche, al fine di garantirne la rispondenza con gli esiti della ricognizione dei fabbisogni di competenze e professionali del sistema produttivo (**rispondenza**);
- sono dinamici, ovvero che consentono di modificare l’offerta erogabile in funzione di opportunità occupazionali dovessero rendersi disponibili nonché dell’individuazione di ulteriori fabbisogni di competenze trasversali, offerto prevedono l’integrazione attraverso procedure successive di chiamata (**adattabilità**);
- rappresentano un’offerta potenziale di opportunità che si attiva in funzione della effettiva domanda di accesso: pur essendo predefiniti, e comunque aggiornabili, in termini di competenze o aree/qualifiche professionali, i cataloghi contengono componenti formative non predeterminate in termini quantitativi: la effettiva realizzazione è in funzione della domanda delle persone, come determinata in esito ai processi di skill gap analysis (**flessibilità**);
- possono contenere una offerta formativa caratterizzata da differenti modalità di erogazione, anche in combinazione (tradizionale, fad, blended), comunque ponendo attenzione alle caratteristiche ed esigenze soggettive ed oggettive degli utenti (**accessibilità**).

Con riferimento ai **Cataloghi professionalizzanti**, gli elementi qualificanti sono i seguenti:

- hanno a riferimento il repertorio regionale delle qualifiche al fine di consentire la messa in trasparenza, formalizzazione e/o certificazione degli esiti di apprendimento;
- sono definiti in termini di aree professionali e relative qualifiche a partire dagli strumenti di analisi della domanda di competenze e delle opportunità occupazionale disponibili e ~~e~~ pertanto ricomprendono un’offerta sufficientemente ampia per corrispondere alle diverse vacancy del mercato del lavoro;
- sono costituiti da un’offerta formativa che consente alle persone di acquisire, oltre alle conoscenze e capacità proprie delle qualifiche professionali, competenze digitali specifiche ovvero connesse ai processi di digitalizzazione dei processi lavorativi di riferimento delle qualifiche.



Con riferimento al **Catalogo per le competenze digitali**, gli elementi qualificanti sono i seguenti:

- integra l’offerta professionalizzante formando le competenze necessarie al successivo apprendimento di conoscenze e abilità professionali;
- prevede un’offerta che anticipa o completa i percorsi di aggiornamento (upskilling), di riqualificazione (reskilling) e di lavoro ed inclusione; non è resa disponibile per i percorsi di reinserimento lavorativo che potranno accedere a misure analoghe rese disponibili quale offerta di formazione permanente a valere sulle risorse del FSE+.

Le specifiche per ciascun Catalogo sono riportate nei descrittivi delle differenti tipologie di percorsi individuali.

Il modello proposto, che intende garantire alle persone un percorso personalizzato “unitario” costituito dalle due componenti, prestazioni per il lavoro e misure formative, si fonda sulla individuazione della responsabilità in capo al soggetto accreditato al lavoro della unitarietà dell’intero percorso.

In particolare, la persona:

- in fase di sottoscrizione del patto di servizio potrà scegliere tra i soggetti privati accreditati al lavoro o il Centro per l’Impiego avendo la garanzia che tale scelta non pregiudica la possibilità di accesso alle misure formative che restano in ogni caso erogate degli enti di formazione accreditati;
- nel caso in cui la persona rientrante nei primi tre cluster, scelga il sistema privato potrà individuare all’interno dell’elenco dei soggetti accreditati che hanno manifestato l’impegno a dare attuazione al Programma GOL, il soggetto a cui rivolgersi;
- avvierà il proprio percorso, guidato dall’operatore competente del mercato del lavoro, con l’analisi delle competenze già possedute, dell’esperienze/attese/attitudini, al fine di individuare il percorso formativo necessario al colmare il gap di competenze e pertanto a rispondere al fabbisogno professionale del sistema produttivo regionale;
- potrà fruire di una misura formativa collettiva che rientra in uno dei Cataloghi sopra descritti restano nella responsabilità dell’accreditato al lavoro le fasi successive di accompagnamento al lavoro.

Le persone saranno adeguatamente sostenute in tutte le fasi di attuazione e pertanto saranno individuate le modalità atte a garantire il dialogo e la collaborazione tra il soggetto accreditato al lavoro, responsabile del percorso individuale per l’inserimento lavorativo, e l’organismo accreditato alla formazione che sarà chiamato a rendere disponibile la componente “competenze”.

Preme precisare che il modello di accreditamento al lavoro regionale ha individuato due distinte aree di accreditamento introducendo un’area dedicata alle persone fragili e vulnerabili, disabili.

Tale ambito assume come orientamenti la prossimità dei servizi- individuando quale ambito territoriale di intervento il distretto socio-sanitario - la collaborazione interistituzionale tra la componente lavoro, sociale e sanitaria - attraverso la costituzione delle equipe multiprofessionali - la specializzazione in termini di professionalità e di reti territoriali a garanzia della rispondenze dei servizi erogati.

Al fine di garantire un accompagnamento costante delle persone e la primaria responsabilità dei servizi pubblici coinvolti il percorso di attivazione della persona prevede:

- la sottoscrizione di un programma integrato che individua tutte le misure – socio assistenziali e/o sanitarie – formative e per il lavoro da parte dell’equipe multiprofessionale;



- l’individuazione dell’operatore pubblico responsabile del caso al quale corrisponde analogo operatore del privato accreditato.

Questo modello presuppone la responsabilità della Regione della selezione, per ciascun distretto socio sanitario di un unico operatore privato accreditato che, anche in partenariato con altri privati accreditati, sia responsabile della presa in carico e della realizzazione per percorso personalizzato di tutti i potenziali beneficiari .

4.1.3 Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi

Descrivere le modalità attraverso cui la Regione/PA intende realizzare e/o rafforzare l’integrazione dei servizi per il lavoro e la formazione con i servizi territoriali, soprattutto per i lavoratori più fragili. Specificare: gli eventuali interventi sulle competenze di base, in coordinamento con i Centri Provinciali per l’Istruzione degli Adulti (CPIA) e l’eventuale forma d’integrazione con la formazione professionale (cfr. *Allegato A - Cap. 3 “Gli obiettivi del programma”* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021); la collaborazione con i Comuni per la definizione di politiche integrate; l’eventuale utilizzo di risorse non rientranti nel Programma GOL. Nelle azioni fare riferimento anche alla:

- disponibilità di servizi territoriali per la conciliazione di vita e lavoro;
- disponibilità di servizi territoriali di cura (servizi per l’infanzia e servizi per la *long-term care*) per promuovere l’offerta di lavoro femminile;
- programmazione integrata con i servizi sociosanitari nel caso delle persone con disabilità;
- disponibilità o definizione di percorsi socio-educativi accanto a quelli di orientamento al lavoro per le persone più lontane dal mercato del lavoro.

Indicare le attività che saranno realizzate (elenco a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- promuovere e rafforzare reti strutturate tra servizi pubblici e privati per il lavoro, i servizi sociali e sociosanitari, coinvolgendo anche gli enti del terzo settore (anche attraverso convenzioni);
- promuovere iniziative per il rafforzamento delle competenze di base attraverso la collaborazione sinergica con i CPIA;
- definire una programmazione integrata operativa che consenta il raggiungimento degli obiettivi del Programma;
- promuovere la conoscenza dei soggetti che operano sul territorio e consentire l’offerta integrata di servizi.

L’Agenzia agisce assumendo a riferimento il territorio e la comunità, sociale ed economica, che in esso risiede. È nel territorio, infatti, che stanno manifestandosi e continueranno a manifestarsi situazioni di difficoltà economica ed occupazionale, ed è proprio dal territorio che occorre ripartire rintracciando quelle risorse che sono in grado di fronteggiare e superare le difficoltà create. A questo fine, tra i compiti che la Regione assegna all’Agenzia, trova rilievo l’azione volta a favorire l’attivazione e la connessione tra tutti i soggetti, a partire dai firmatari del “Patto per il Lavoro e per il Clima” che possono partecipare a questo sforzo, supportando, con l’istituzione di “Reti territoriali per l’occupazione”, la costruzione di progetti intorno ad obiettivi comuni. Tra i diversi soggetti che possono, insieme all’Agenzia, comporre queste Reti si trovano: le scuole e le università, le amministrazioni comunali e provinciali, le prefetture, l’ispettorato



del lavoro nelle sue diverse articolazioni e le strutture territoriali dell'Inps, le rappresentanze delle imprese, dei lavoratori e delle professioni, nelle loro diverse espressioni regionali e territoriali, altri soggetti portatori di particolari istanze (organizzazioni di studenti, donne, giovani, migranti, ecc..), gli organismi che intervengono in forma volontaria, i centri per l'apprendimento permanente (CPIA) e le strutture regionali di ricerca (ART-ER). Insieme a questi, vanno inoltre considerati come soggetti di particolare rilievo gli organismi accreditati al lavoro e alla formazione che possono fornire un contributo essenziale al perseguimento degli obiettivi regionali. Fanno inoltre parte della rete i soggetti promotori di tirocini e gli organismi autorizzati all'intermediazione, alla ricerca e selezione di personale, al supporto alla collocazione professionale.

L'agenzia regionale per il lavoro opera quindi come "Agenzia di comunità", che individua e attiva Reti Territoriali con le quali collabora per trasformare le attuali situazioni di crisi in occasioni di ripartenza. In questo quadro, le principali linee di intervento riguardano:

- le situazioni di crisi e di ripartenza in cui favorire l'occupazione significa mettere a disposizione energie, capacità e relazioni per favorire ogni azione finalizzata a salvaguardare la condizione occupazionale delle persone, nelle imprese e nei territori;
- il divario di genere e il lavoro in cui alle debolezze già presenti, la pandemia ha aggiunto nuove difficoltà per superare le quali è necessario superare la prospettiva della "somma di interventi" per adottare un approccio sistematico che miri a rimuovere in modo sinergico gli ostacoli ad una occupazione di qualità anche per le donne;
- le transizioni scuola-lavoro in cui l'ingresso nel lavoro deve rappresentare un progetto professionale che i giovani costruiscono disponendo di informazioni e strumenti resi disponibili da una varietà di soggetti, in grado di supportarli nei momenti di scelta e di avvio dell'esperienza lavorativa;
- l'inclusione socio-lavorativa per la quale l'attuale contesto economico e sociale lascia presagire l'avverarsi di una situazione in cui aumenterà il numero di persone in condizione di difficoltà lavorativa e personale, per le quali va approntato un intervento in grado di affrontare le diverse dimensioni di difficoltà valorizzando il ruolo di tutti coloro che agiscono o possono agire in questo ambito;
- la regolarità del lavoro, obiettivo per il quale allo sforzo per salvaguardare e migliorare i livelli occupazionali deve corrispondere un impegno altrettanto consistente per assicurare il rispetto delle norme in tutte le dimensioni attraversate dal lavoro con un'azione congiunta delle istituzioni e dei soggetti competenti.

Su queste linee di intervento e con i soggetti sopra riportati l'Agenzia opera:

- a livello centrale per sviluppare e gestire i rapporti con i soggetti il cui ruolo si esercita su tutto il territorio della Regione;
- a livello territoriale (Centri Per l'Impiego) per sviluppare e gestire i rapporti con i soggetti che agiscono a livello locale;
- a livello intermedio perché a seconda degli obiettivi e dei progetti che si intende realizzare, il "livello territoriale" può assumere connotazioni diverse, secondo il principio del "perimetro di scopo".

In concreto, nella sua dimensione centrale o territoriale:

- identifica i soggetti da coinvolgere;
- propone a questi la partecipazione alla definizione e attuazione di progetti e iniziative di interesse della comunità di appartenenza;
- formalizza, a seconda dei casi, le relazioni all'interno di accordi di collaborazione;



- partecipa alla realizzazione di progetti e iniziative definiti insieme ai soggetti del territorio nei casi in cui, in funzione delle proprie specifiche competenze, può fornire un contributo fattivo al conseguimento dei risultati attesi;
- promuove la definizione di indicatori di efficacia condivisi e realizza il relativo monitoraggio.

Quale ulteriore e qualificante funzione dell'Agenzia, con riferimento ai diversi territori in cui essa si articola, si trova la convocazione periodica dei componenti delle Reti Territoriali attivi nel contesto locale specifico. Gli incontri, coordinati dall'Agenzia, hanno l'obiettivo di condividere l'analisi della situazione presente e individuare interventi per la promozione di un'occupazione di qualità nel territorio. A tal fine l'Agenzia rende disponibili, due volte l'anno, aggiornamenti relativi all'andamento dell'occupazione, su base territoriale con riferimento ai settori economici, comprensivo dei settori Ateco maggiormente rappresentativi, alle imprese, alle tipologie contrattuali e ai profili maggiormente richiesti.

A questi incontri partecipano, con un ruolo attivo e propositivo, referenti dell'Amministrazione regionale che in tal modo acquisiscono informazioni puntuali e aggiornate sulle situazioni territoriali, di cui ascoltano le voci più significative, proposte per lo sviluppo di azioni sistematiche a sostegno dell'occupazione, spunti per un costante adeguamento delle strategie operative ai bisogni, da un lato, e alle risorse, dall'altro, presenti nei territori.

Con la partecipazione a questi incontri, i referenti dell'Amministrazione regionale possono inoltre trasferire esperienze e risultati delle attività svolte, con l'intento di creare un circolo virtuoso di miglioramento delle politiche e degli interventi.

Si segnala inoltre la partecipazione attiva dell'Agenzia Regionale per il Lavoro a tavoli formali volti a individuare soluzioni e costruire percorsi, tra cui:

- Tavolo nazionale costituito presso il Ministero del Lavoro per la realizzazione del Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato;
- Gruppo di lavoro interassessorile regionale per la predisposizione tecnica ed il monitoraggio del programma triennale per l'integrazione sociale dei cittadini stranieri;
- Gruppo interdirezionale regionale per le azioni integrate per i giovani.

4.1.4 Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato

Descrivere le modalità attraverso cui - nell'ambito del Programma GOL - sarà realizzata la cooperazione tra i servizi pubblici e quelli privati, anche rispetto alla condivisione delle informazioni (ad esempio, favorendo la trasparenza della domanda di lavoro proveniente dalle imprese mediante la collaborazione tra le piattaforme di recruiting pubbliche e private). Specificare, in particolare, le interazioni tra Agenzie per il lavoro, soggetti accreditati per la formazione professionale e privato sociale/altri soggetti riconosciuti dalle Regioni. Descrivere anche le azioni per la messa a fattor comune dei fabbisogni di competenze identificati e della disponibilità di offerte di lavoro (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le attività che saranno realizzate per:

- garantire un'efficace gestione del percorso complessivo a partire dalla condivisione delle informazioni tra soggetti pubblici e privati, a partire dalla condivisione della domanda di lavoro;
- rafforzare la connessione dei CPI con gli altri attori;
- favorire la libera scelta consapevole da parte del beneficiario;



- evitare - in fase di avvio del percorso - fenomeni di selezione avversa dei beneficiari o di mancata finalizzazione dei percorsi, soprattutto con riferimento ai target più distanti dal mercato del lavoro/vulnerabili;
- condividere e garantire la rilevazione di dati utili alla strutturazione di un sistema di rating nazionale nel più ampio ambito del monitoraggio nazionale.

La Legge regionale n. 17 del 2005 e ss.mm.ii., nel disciplinare l'accreditamento dei soggetti per lo svolgimento delle politiche attive del lavoro, qualifica la ricerca della collaborazione con i soggetti privati come strategica per l'intervento pubblico. Contemporaneamente, nella norma si precisa che l'intervento dei privati è di natura integrativa e non sostitutiva delle funzioni assegnate al pubblico, in quanto risponde al fine, non solo di ampliare la diffusione sul territorio dei servizi per il lavoro e la capacità di fornire una risposta di qualità alle persone disoccupate, ma anche di dare attuazione all'art. 18 del D.lgs 150/2015 e ss.mm.ii. che si garantisce all'utente facoltà di scelta in ordine al soggetto, pubblico ovvero privato accreditato, al quale rivolgersi per usufruire delle politiche attive del lavoro.

La collaborazione tra servizi per il lavoro pubblici e privati in Emilia-Romagna è basata sul sistema di accreditamento regolamentato dalla Deliberazione di Giunta Regionale n. 1959/2016.

La Deliberazione prevede l'elencazione e descrizione delle prestazioni dei servizi per il lavoro regionali individuando in particolare 12 prestazioni per le persone e 5 prestazioni per i datori di lavoro.

Alcune prestazioni sono individuate come di esclusiva competenza dei Servizi Pubblici altre sono erogate anche dai soggetti privati accreditati, con suddivisione tra area di accreditamento 1 e 2, secondo il seguente schema:

Schema di accreditamento di cui alla DGR 1959/2016	Soggetti erogatori		
	Servizi pubblici	Accreditati area 1	Accreditati area 2
Prestazioni per le persone			
1. Erogazione di informazioni	X	X	
2. Definizione di misure personalizzate per l'occupabilità	X		
3. Incontro domanda/offerta di lavoro	X	X	
4. Consulenza e promozione della mobilità professionale	X	X	
5. Accompagnamento al lavoro e alla formazione	X	X	
6. Consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego	X	X	
7. Consulenza orientativa	X	X	
8. Azioni di accompagnamento al collocamento mirato	X		
9. Presa in carico integrata	X		
10. Supporto all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di soggetti fragili e vulnerabili	X		X
11. Formalizzazione e certificazione delle competenze	X	X	
12. Avviamento a selezione negli enti pubblici e nella P.A.	X		



Prestazioni per i datori di lavoro			
1. Erogazione di informazioni	X	X	
2. Consulenza e supporto alla soddisfazione del fabbisogno professionale	X	X	
3. Incontro domanda/offerta di lavoro	X	X	
4. Consulenza e supporto per la gestione delle comunicazioni obbligatorie	X		
5. Consulenza e supporto per la gestione delle assunzioni obbligatorie	X		

Il soggetto privato, una volta accreditato, per poter prendere in carico gli utenti dovrà candidarsi ai programmi di politica attiva partecipando a bandi di volta in volta promossi dalla Regione. Ogni programma individua quindi l'elenco dei soggetti accreditati e delle sedi di erogazione delle prestazioni.

Per l'effettiva fruizione di prestazioni presso i servizi privati accreditati va attivato, all'interno del Patto di Servizio Personalizzato stipulato con il Centro Per l'Impiego il programma di politica attiva del lavoro. Dunque, è l'operatore pubblico che, nel definire assieme all'utente le misure personalizzate per l'occupabilità e valutando i requisiti di accesso, individua i programmi, le prestazioni e le misure più utili ed eventualmente le modifica aggiornando il Patto stesso. Inoltre, nello stipulare il programma rimanda l'utente direttamente al soggetto accreditato che ha liberamente scelto. I soggetti privati infatti nell'ambito dell'accREDITAMENTO aderiscono ad una convenzione aperta e ad un accordo sul trattamento dei dati personali che consente di accedere al Sistema Informativo Lavoro della Regione Emilia-Romagna (SILER) nel quale con il proprio profilo hanno accesso esclusivamente ai dati personali degli utenti da cui sono stati scelti e di cui possono gestire gli esiti delle attività inserite nel Patto. Inoltre, accedono ad una agenda condivisa nella quale inseriscono gli slot per gli appuntamenti che l'utente prenota direttamente al momento della stipula del Patto al CPI.

L'operatore pubblico dell'Emilia-Romagna ha a disposizione per supportare la definizione delle misure, oltre che il profiling quantitativo calcolato al momento del rilascio della DID, anche l'indice di fragilità (di cui alla DGR 191/2016 e ss.mm.) che consente, attraverso una prima scheda di accesso e poi di un eventuale approfondimento, di effettuare una valutazione della situazione complessiva della persona sia rispetto alla sua occupabilità che ai funzionamenti sociali e fisici.

Tale schema sarà riproposto in GOL, per cui sarà al momento della stipula del Patto di Servizi Personalizzato che l'operatore pubblico, con il supporto degli strumenti di *assessment* e previa valutazione dei requisiti di accesso inserirà il programma GOL e le specifiche misure riferite al cluster individuato nel patto, rimandando al soggetto privato per l'erogazione.

Nei programmi di Area 1, corrispondenti ai cluster 1, 2 e 3 del programma GOL, i soggetti privati competono sul territorio regionale e possono essere scelti dagli utenti in assoluta libertà anche avvalendosi delle schede informative che i privati mettono a disposizione sul Portale Lavoro Per Te. Nei programmi di area 2, corrispondenti alle misure per l'inclusione del programma GOL, in ogni distretto solo un soggetto accreditato, anche in partenariato, è individuato come responsabile della gestione della prestazione di supporto all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di soggetti fragili e vulnerabili. Non è possibile quindi per gli utenti effettuare la scelta del soggetto accreditato, in quanto la scelta è effettuata a monte dalla Regione che seleziona i soggetti privati che meglio, sullo specifico territorio, possono supportare la realizzazione di attività complesse che includono misure sociali e del lavoro rivolte a persone con multiproblematicità.



L'Agenzia Regionale per il Lavoro ha inoltre strutturato un sistema di monitoraggio che consente di rilevare il numero di programmi stipulati, le misure inserite nel programma, i soggetti attuatori prescelti, i tempi di erogazione delle prestazioni e gli esiti occupazionali.
--

4.1.5 Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio

Descrivere le modalità di coinvolgimento - nell'ambito del Programma GOL - degli operatori economici locali perché i centri per l'impiego, in collaborazione con i soggetti accreditati, possano costituire un punto di riferimento nell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro territoriale (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

- orientare l'azione dei CPI e/o di eventuali servizi pubblici dedicati verso la domanda, a partire dalle strategie di sviluppo del territorio su cui la Regione intende concentrare gli investimenti, soprattutto con riferimento al PNRR;
- assicurare un coinvolgimento costante ed efficace del sistema imprenditoriale locale nell'implementazione del Programma;
- favorire la conoscenza da parte delle imprese delle opportunità e dei servizi disponibili presso i CPI e gli altri soggetti accreditati;
- massimizzare e condividere vacancy che siano coerenti con le traiettorie di sviluppo più significative del territorio;
- favorire la partecipazione attiva degli enti locali interessati, delle parti sociali, del sistema delle imprese e degli altri stakeholder interessati, ottimizzando – attraverso il ricorso a "patti territoriali" – il rapporto tra i sistemi del lavoro, dell'istruzione e formazione e dell'imprenditoria lungo le filiere produttive settoriali e locali.

L'Agenzia regionale per il lavoro è un soggetto diffuso e integrato che opera come Agenzia di comunità, che promuove l'occupazione di qualità, anche attraverso la transizione digitale ed economica prevista dal Next Generation EU e rappresenta strumento utile a supportare l'istituzione di Reti territoriali per l'occupazione e favorire l'occupazione delle singole persone.

I Centri per l'Impiego, in collaborazione con i soggetti accreditati, costituiscono già un punto di riferimento nell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro. Sono infatti circa 28.000 le imprese che risultano registrate al portale dell'Agenzia regionale dei servizi per il lavoro Lavoro per Te. Nel corso del 2021 circa 4.000 di queste (14,3%) si sono avvalse dei servizi di intermediazione dei Centri per l'Impiego per la ricerca di candidati da inserire nelle proprie organizzazioni.
--

A partire dal secondo semestre del 2020, anche al fine di favorire la messa in trasparenza della domanda e dell'offerta di lavoro sul territorio regionale e l'antidiscriminazione delle persone, i Centri per l'impiego pubblicano sul portale regionale tutte le richieste di lavoro che intermediano. Nel corso del 2021 sono state circa 7.100 richieste le richieste di personale che riguardavano uno o più profili intermedie dai Centri per l'Impiego, mentre sono state circa 8.300 le richieste di personale pubblicate dai soggetti della rete territoriale sul portale regionale. A tali richieste di personale pubblicate sono corrisposte circa 200.000 candidature presentate dagli utenti.



Nel 2021 si sono inoltre avvalse del portale Lavoro per Te, che offre la possibilità di ricevere l'autorizzazione dei tirocini extracurricolari anche attraverso la compilazione, la gestione e l'invio della convenzione e del progetto formativo di tirocinio, circa 12.300 soggetti ospitanti (datori di lavoro).

L'Agenzia, applicando il principio di antidiscriminazione, intende favorire la condivisione delle vacancy e lo sviluppo del territorio attraverso la messa in trasparenza della domanda e dell'offerta di lavoro.

Le offerte di Lavoro pubblicate su Lavoro per te rispettano il principio di antidiscriminazione delle persone senza distinzioni di genere, religione, convinzioni personali, svantaggio, età e orientamento sessuale.

Tra i compiti che la Regione assegna all'Agenzia, di rilievo è l'azione volta a favorire l'attivazione e la connessione tra tutti i soggetti, a partire dai firmatari del Patto per il Lavoro e per il Clima.

I centri per l'Impiego, quali articolazioni territoriali dell'Agenzia, assicurano l'attivazione delle reti territoriali regionali attraverso l'erogazione di servizi di informazione e consulenza integrandosi con gli altri soggetti del territorio. A tal fine curano la creazione di contenuti informativi quotidiani e periodici, seminari formativi, webinar e altre occasioni di incontro e relazione con il territorio.

I centri per l'impiego si occupano della pubblicazione delle offerte di lavoro della Pubblica Amministrazione per le quali è previsto il solo requisito di istruzione della scuola dell'obbligo, del collocamento mirato per le persone disabili e della consulenza e dell'adempimento ai relativi obblighi da parte dei datori di lavoro. Attraverso l'integrazione con i servizi sociali e i servizi sanitari in collaborazione con la rete dei soggetti accreditati si occupano dell'inserimento e dell'inclusione socio lavorativa delle persone fragili e svantaggiate. Nel corso del 2021 gli uffici del collocamento mirato hanno assicurato l'assolvimento dell'obbligo di assunzione per i datori di lavoro per circa 2.500 posizioni che risultavano scoperte. Complessivamente sono stati circa 15.400 i datori di lavoro che si sono rivolti agli uffici del Collocamento Mirato in relazione ai servizi da questi erogati.

In particolare, l'apporto delle imprese e del partenariato economico e sociale risulta fondamentale per affinare e mirare l'analisi dei fabbisogni di competenze e professionali al fine di sostenere l'efficacia del Piano in termini di occupazione attesa al termine.

Tale confronto accompagnerà la fase di prima implementazione e successivo costante aggiornamento degli interventi ed in particolare permetterà di acquisire gli elementi quali quantitativi necessari alla definizione dell'offerta formativa e al processo di aggiornamento.

Anche a partire dalle esperienze pregresse e in coerenza alle strategie delineate del documento Strategico regionale saranno attivati momenti strutturati e periodici di confronto con il sistema economico e produttivo avendo a riferimento le filiere e i sistemi produttivi e dei servizi regionali e le specificità territoriali.

Il processo di analisi e valutazione risulterà funzionale ad attivare l'aggiornamento e manutenzione del Repertorio regionale delle qualifiche con il pieno coinvolgimento della Commissione regionale tripartita di cui alla Legge regionale 12/2003.

In tale processo saranno altresì valorizzati gli organismi e le prassi di lavoro già consolidate in attuazione della programmazione 2014/2020, con riferimento ad esempio al ruolo delle Associazioni Clust-ER, e alle azioni previste nella strategia di specializzazione intelligente dell'Emilia-Romagna per la programmazione 2021/2027.

Ulteriore riferimento è il modello sperimentale di cui al "Protocollo d'intesa tra la Regione Emilia-Romagna ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per lo sviluppo delle competenze, dell'occupabilità e dei servizi per il lavoro negli ambiti regionali ad elevata specializzazione produttiva".



Fattore strategico per assicurare la qualità e l'efficacia dei singoli percorsi, dell'impianto generale e per perseguire gli obiettivi attesi è il coinvolgimento delle imprese. In particolare, le imprese sono chiamate a fornire un contributo e collaborare nelle fasi di analisi della domanda di professionalità e di competenze necessarie alla predisposizione e aggiornamento dell'offerta formativa. Le imprese del tessuto economico produttivo sono chiamate inoltre a concorrere, nelle fasi di implementazione a partire dalla co-progettazione dei percorsi, attraverso una collaborazione strutturata con tutti i soggetti attuatori affinché esiti delle analisi del fabbisogno di prossimità si traducano in progettualità efficaci, tempestive e realmente spendibili sul mercato del lavoro di riferimento.

4.2 Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure

In questa sezione sono descritte le azioni finalizzate a garantire ai beneficiari del Programma attività, misure, servizi personalizzati e territorialmente prossimi, in coerenza con gli esiti del gruppo di lavoro.

4.2.1 Introduzione

Le attività e le misure che saranno garantite ai beneficiari del programma GOL sono scelte in base alla valutazione congiunta in sede di appuntamento per la stipula/aggiornamento del Patto di Servizi Personalizzato tra l'operatore pubblico del CPI e l'utente. Grazie a tecniche di orientamento di base, ai dati disponibili sui sistemi informativi a strumenti di profilazione e di analisi del mercato del lavoro, l'operatore pubblico è in grado di supportare l'utente nella scelta delle misure, garantendo quindi personalizzazione e prossimità territoriale, nella certezza della libertà di scelta e uniformità di trattamento.

La diffusione, soprattutto in periodo pandemico, di servizi digitali e nuove modalità di accesso ai servizi pubblici (SPID) hanno aumentato il divario tra chi ha competenze digitali e chi no. Per ovviare al problema, la Regione Emilia-Romagna ha coinvolto i soggetti privati accreditati nella gestione di un servizio di supporto tecnico-informatico, che consenta agli utenti di ricevere supporto per attivare SPID, rilasciare la DID, prenotare l'appuntamento con il CPI e partecipare a distanza in videochiamata al colloquio con l'operatore sottoscrivendo infine digitalmente il patto di servizio a distanza. Questa modalità non sottrae spazio alla libertà di scelta ed alle valutazioni effettuate con l'operatore pubblico che, al momento del colloquio, può individuare assieme all'utente programmi o soggetti privati differenti a cui rivolgersi per l'effettiva erogazione delle misure.

Un analogo servizio di supporto tecnico-informatico è in via di definizione con gli sportelli informagiovani comunali presenti in Regione e consentirà ai giovani di accedere a distanza agli appuntamenti del Centro Per l'Impiego, rivolgendosi direttamente a sportelli territoriali più prossimi e specificamente dedicati al target di età.

4.2.2 Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego

Descrivere le attività che la Regione/PA intende realizzare per rendere i Servizi più prossimi ai cittadini e alle imprese, anche quantificandone il numero (vedasi tabella).

Coerentemente con quanto previsto dal Decreto interministeriale pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021 n.306, specificare, anche e soprattutto: le modalità e i tempi attraverso cui sarà raggiunto



l'obiettivo della presenza fisica/riferimento di un CPI (o sede decentrata o sportello o altra struttura) almeno ogni 40.000 abitanti.

Nella descrizione evidenziare le modalità di utilizzo dei servizi digitali e le eventuali differenziazioni legate a specificità territoriali (aree marginalizzate, aree metropolitane,...)

L'Agenzia Regionale per il Lavoro ha attivato numerose azioni mirate alla maggiore capillarità e prossimità dei servizi per il lavoro.

Considerando che le forze di lavoro in base al dato Istat 2020 in Emilia-Romagna ammontano a 2.110.464 unità, i 38 Centri per l'Impiego in media coprono un bacino di 55.539 potenziali utenti, bacino che scende a 43.071 aggiungendo anche le 11 sedi distaccate. Va inoltre considerato che una parte degli utenti sono gestiti dai 9 uffici di collocamento mirato per le persone disabili. Si segnala anche che, all'interno del piano di rafforzamento, l'Agenzia Regionale per il Lavoro ha attivato e continuerà a promuovere convenzioni con i Comuni sede di CPI per il miglioramento delle sedi, attivando azioni di ristrutturazione e ampliamento che consentano ai servizi pubblici di erogare le prestazioni in ambienti idonei, attrezzati e uniformi nel layout appositamente ideato.

Considerando invece le 445 sedi dei soggetti privati accreditati (272 in area 1 e 173 in area 2) che costituiscono la rete attiva per il lavoro, la capillarità dei servizi pubblici-privati raggiunge un livello molto più ridotto (1 sede ogni 4.272 unità di forze di lavoro).

Vanno inoltre considerate le previsioni della L.R. 14/2015 secondo cui l'accesso ai servizi, per le persone in condizione di fragilità e vulnerabilità è integrato tra i servizi socio-sanitari e del lavoro. Pertanto, ogni sportello sociale comunale (o di quartiere) oltre che alcuni servizi sanitari gestiti dalle AUSL, opera come punto di accesso aggiuntivo. In base alla legge regionale, infatti, laddove il cittadino si rivolga a questi servizi, ma l'operatore socio-sanitario rilevi attraverso lo strumento condiviso dell'indice di fragilità, la necessità di attivazione anche di misure di inserimento lavorativo, la presa in carico integrata avverrà direttamente e senza ulteriore rimando al Centro Per l'Impiego. Questo sistema realizza quindi una rete molto ampia e prossima specialmente per i cittadini più in difficoltà.

Infine, si segnala l'evoluzione verso la dematerializzazione e digitalizzazione dei servizi, in particolare nelle fasi di accesso. I Centri per l'Impiego dell'Emilia-Romagna, infatti, attraverso il portale regionale Lavoro per Te a cui si accede con SPID, permettono ai cittadini di rilasciare la DID online, contattare e prendere un appuntamento con il CPI direttamente dal portale e infine è concessa la possibilità di usufruire dei colloqui con modalità "a distanza" tramite servizi di video-chiamata e con l'implementazione nel portale di un servizio di sottoscrizione a distanza del Patto di Servizio Personalizzato. Queste innovazioni, particolarmente utili durante la fase pandemica, costituiranno anche in futuro una modalità comune di accesso ai servizi, permettendo quindi ai cittadini di registrarsi, richiedere informazioni, scaricare documenti e certificati, dialogare con l'operatore e firmare il Patto direttamente da un qualsiasi luogo dotato di connessione internet (e a tal proposito si segnala che con il progetto "Emilia-Romagna Wi-Fi" la Regione ha attivato oltre 10.000 punti di accesso internet gratuiti in tutta la Regione).

Nonostante questo, permangono cittadini con basse o nulle competenze digitali per i quali è necessario un supporto all'accesso online. A tal proposito la Regione e l'Agenzia Regionale per il Lavoro hanno promosso azioni specifiche quali:

- Un percorso di convenzione con Lepida Scpa (società partecipata dalla Regione Emilia-Romagna) per rendere i CPI punti di attivazione di SPID;



- La previsione di un servizio di supporto tecnico-informatico da parte dei soggetti privati accreditati ai servizi per il lavoro per favorire l'accesso a distanza dei cittadini ai programmi di Politica Attiva del Lavoro;
- Un percorso di condivisione con gli sportelli informagiovani dei Comuni per realizzare anche in questi sportelli un servizio di supporto tecnico-informativo all'accesso ai servizi digitali dei CPI.

	2021	2022	2023	2024	2025
DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	np	np	np	np	np
CREAZIONE DI SPORTELLI MOBILI	np	np	np	np	np
EVENTUALI NUOVE SEDI	np	np	np	np	np
ALTRO	np	np	np	np	np

4.2.3 Azioni per la digitalizzazione dei servizi

Descrivere le traiettorie di sviluppo esistenti e previste per i servizi digitali, intesi in maniera integrata e complementare a quelli fisici (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare, in particolare, le azioni che saranno realizzate per:

- garantire l'erogazione del percorso - in toto o in parte - on-line;
- facilitare l'accesso alle prestazioni e la «vicinanza» del servizio, anche nei casi di mancato possesso delle dotazioni informatiche;
- facilitare le relazioni e il *case management*, permettendo maggiore frequenza nei contatti con gli operatori dei centri, anche se a distanza;
- rendere più fluide le connessioni tra i diversi operatori della Rete che intervengono nella realizzazione del percorso/erogazione del servizio.

Le prestazioni dei servizi per il lavoro, armonizzate con i livelli essenziali delle prestazioni (LEP), sono in parte già erogate in Emilia-Romagna da remoto attraverso l'utilizzo di strumenti digitali sia con riferimento agli appuntamenti con i Centri per l'Impiego sia con riferimento a quanto può essere fruito in autonomia dall'utenza mediante il portale regionale dei servizi per il lavoro – Lavoro per Te e mediante la App ad esso collegata.

Tramite il portale dei servizi per il lavoro e la App la Regione mette a disposizione degli utenti la possibilità di rilasciare la propria dichiarazione di immediata disponibilità, di acquisire il proprio percorso lavoratore (C2 storico) per ottenere la lista dei movimenti lavorativi registrati all'interno del Sistema Informativo Lavoro della Regione Emilia Romagna (SILER), di visualizzare le offerte di lavoro pubblicate dai CPI e dalle



imprese con la possibilità di inviare la propria candidatura; tramite il portale è inoltre possibile prenotare un appuntamento con il Centro per l'impiego per fruire dei diversi servizi offerti, navigare le vetrine delle aziende presenti sul portale e presentare la propria autocandidatura, svolgere gli esercizi di orientamento presenti nello specifico modulo, aderire a Garanzia Giovani e sottoscrivere il progetto formativo di tirocinio che il soggetto promotore compila all'interno del portale stesso. La gamma dei servizi offerti è in continuo incremento con la prospettiva di rendere via via possibile la fruizione in autonomia, o con l'intermediazione del Centro per l'impiego, di un numero crescente di prestazioni.

Il portale Lavoro per te, attivo dal 2014 e che dal 2019 è stato affiancato dall'omonima APP ha registrato un numero crescente di utenti arrivando a registrare circa 2.700.000 visite nel 2021.

I dati di monitoraggio realizzati dall'Agenzia Regionale per il Lavoro evidenziano come, nel corso del 2021, il **34,5% delle dichiarazioni di immediata disponibilità** al lavoro, senza considerare le domande di NASPI che comunque costituiscono dichiarazione di immediata disponibilità, (Lep B – Did, Profilazione e aggiornamento della Scheda Anagrafica professionale) siano state rilasciate in autonomia da remoto dall'utenza mediante l'utilizzo del Portale regionale dei servizi per il lavoro – Lavoro per te o mediante l'utilizzo del Portale nazionale. Parimenti, anche la sottoscrizione del Patto di Servizio personalizzato (Lep D - Patto di servizio personalizzato) nel corso del 2021 è stata realizzata da remoto mediante l'utilizzo del Portale regionale dei servizi per il lavoro – Lavoro per te e l'utilizzo della firma elettronica per il **28,6% dei patti sottoscritti**.

L'utilizzo delle modalità da remoto si è via via consolidata nel corso del 2021 e **nel corso del secondo semestre dell'anno gli appuntamenti da remoto per la presa in carico** e conseguente stipula del Patto di Servizio sono stati il **34,8%** del totale.

I centri per l'impiego erogano la quasi totalità delle prestazioni dei servizi per il lavoro in modalità blended, tra appuntamenti in presenza e appuntamenti da remoto a seconda delle necessità e delle preferenze dell'utenza. A titolo esemplificativo si riporta come, con riferimento alla prestazione di **accompagnamento al lavoro e alla formazione** (LEP F1 – Accompagnamento al lavoro, LEP H – Avviamento a formazione) sia stati realizzati, nel corso del 2021, il **37,6% di appuntamenti mediante l'utilizzo di piattaforme on-line**, quali microsoft teams, skype e google meet e il 62,4% di appuntamenti in presenza.

Con riferimento ad alcune prestazioni dei servizi per il lavoro sono stati resi poi disponibili strumenti per la fruizione in autonomia dei servizi, da remoto, da parte degli utenti. Sempre a titolo esemplificativo, nel corso del 2021, il **31,8%** delle persone **che ha sottoscritto un patto di servizio online** e per i quali era prevista l'erogazione della prestazione di consulenza orientativa (LEP E – Orientamento specialistico) **ha fruito degli esercizi disponibili nel modulo di orientamento presente all'interno del portale Lavoro per Te**.

A far data dalla dichiarazione dello stato di emergenza al fine di garantire la continuità dei percorsi individuali orientativi, formativi e per il lavoro nel rispetto delle disposizioni volte al contenimento del rischio di contagio epidemiologico sono state definite indicazioni operative per l'erogazione dei servizi anche a distanza attraverso il ricorso alle tecnologie informatiche.

Il sistema dei soggetti attuatori, ovvero la rete dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro e la rete dei soggetti accreditati alla formazione, ha garantito l'obiettivo atteso introducendo modelli e modalità formative rispondenti alle esigenze dei singoli.

Hanno pertanto investito in termini di competenze e professionalità, di definizione e sperimentazione di modelli e metodologie per l'apprendimento e in tecnologie e strumentazioni.

Un ricorso straordinario ed emergenziale che, per specifiche azioni e attività e per definiti target di utenza, ha permesso di conseguire obiettivi in termini di: riduzione dei tempi e degli oneri a carico delle persone



connessi alla erogazione in presenza, conciliazione tra tempi di vita e tempi di formazione e tempi di lavoro, fruizione in sicurezza, proattività e autonomia nella programmazione e nell'accesso.

In esito agli obiettivi di sistema conseguiti la Regione ha previsto un investimento straordinario di 1,2 milioni di risorse regionali per sostenere gli enti di formazione accreditati nei processi di trasformazione digitale e nell'ottica di fornire strumenti formativi adeguati al mutamento degli scenari attuali, finalizzati ad una maggiore qualificazione dell'attività formativa, sia a livello di professionalità dei formatori che di dispositivi tecnologici. Tra gli obiettivi specifici attesi, il miglioramento e/o aggiornamento digitale dei processi legati allo svolgimento della didattica, l'aggiornamento/modernizzazione delle attrezzature finalizzate a qualificare i processi di apprendimento e la didattica, anche attraverso la messa a disposizione di applicazioni di dimostratori basati sull'intelligenza artificiale e realtà aumentata, l'incremento di competenze del proprio personale, sia dei responsabili di processo che dei formatori e progettisti, per un utilizzo efficace delle opportunità rese disponibili dalle tecnologie digitali, comprese quelle riferite a Impresa 4.0, realtà aumentata e intelligenza artificiale.

Tra le attività ammesse al cofinanziamento regionale rientrano:

- spese per adeguamento della rete dati alla tecnologia 5G;
- spese per hardware, software o relative licenze d'uso direttamente funzionali alla realizzazione dei progetti di trasformazione tecnologica e digitale che comprendano anche l'introduzione/implementazione di attività formative relative alle 9 tecnologie abilitanti previste dal piano nazionale impresa 4.0 (Internet delle cose, Big data analytics, Integrazione orizzontale e verticale dei sistemi, Simulazioni virtuali, Robotica, Cloud computing, Realtà aumentata, Stampanti 3d, Cybersecurity);
- spese per acquisto di software o relative licenze d'uso finalizzati alla gestione informatica dell'attività dell'ente;
- spese per acquisto di piattaforme e di dispositivi per lo svolgimento di attività di formazione a distanza in modalità sincrona e asincrona;
- spese per acquisto di dispositivi e strumenti per lo sviluppo di ambienti funzionali alla didattica digitale integrata;
- spese per acquisto di strumentazione funzionali alla didattica laboratoriale;
- spese per acquisto e/o sviluppo di contenuti "full digital";
- acquisto di servizi di assesment/mappatura delle competenze e misurazione dell'employability;
- spese per acquisto di strumentazione laboratoriale e/o razionalizzazione/efficientamento di processi organizzativi e di dimostratori;
- costi per la formazione del personale;
- costi connessi alla sottoscrizione di rapporti formalizzati con Laboratori di ricerca, Centri per l'innovazione, Tecnopoli, Digital Innovation Hub, Competence Center, altri organismi di ricerca, che abbiano sede nella Regione Emilia-Romagna, per la formazione sull'utilizzo delle tecnologie Impresa 4.0.

4.2.4 Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro

Descrivere le azioni che la Regione/PA intende realizzare per lo sviluppo e/o il rafforzamento degli strumenti analitici di conoscenza dei sistemi locali del lavoro, quali *skills intelligence* e *skill forecasting*, in maniera integrata con il livello nazionale, che può operare in sussidiarietà ove tali strumenti non siano già disponibili (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le azioni che saranno realizzate per:



- Analizzare le caratteristiche dell'utenza dei servizi per l'impiego e i gap in termini di competenze;
- orientare gli interventi del Programma GOL sulla base delle strategie di sviluppo del territorio su cui la Regione/PA intende concentrare gli investimenti, soprattutto con riferimento al PNRR;
- individuare le competenze e i profili dei settori e delle filiere produttive scelti dalla Regione/PA per far fronte a situazioni di criticità/vivacità che impattano in maniera negativa/positiva sulle opportunità occupazionali;
- rilevare in maniera condivisa e con linguaggio comune (facendo riferimento a sistemi di classificazione nazionali/internazionali) i trend occupazionali del mercato del lavoro locale, i profili target e le competenze *core* richiesti dalle imprese;
- acquisire le vacancy da parte delle imprese e attraverso l'azione dei soggetti della Rete.

La Regione Emilia-Romagna, in collaborazione con ART-ER¹¹ e Unioncamere Emilia-Romagna, conduce periodicamente analisi di scenario sull'economia regionale, sulle dinamiche relative alle filiere e specializzazioni produttive, sul mercato del lavoro.

L'Osservatorio regionale del mercato del lavoro, gestito dall'Agenzia regionale per il lavoro è impegnato da anni in attività di analisi e di ricerca riguardanti il mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna e di quelli locali (province e città metropolitana di Bologna). Con il supporto tecnico di ART-ER, l'Osservatorio predispone periodicamente analisi volte a monitorare le dinamiche del mercato del lavoro (offerta e domanda di lavoro), sia attraverso l'utilizzo di fonti statistiche nazionali ed europee sia attraverso le banche dati regionali, anche di natura amministrativa.

In particolare, l'Agenzia regionale per il lavoro ha sviluppato un modello di osservazione dei mercati del lavoro regionale e provinciali fondato su una base informativa comune e condivisa, in grado di restituire per ogni territorio un insieme omogeneo di dati e di indicatori statistici, elaborati secondo definizioni, classificazioni e criteri metodologici scientifici. Più specificamente, il modello di osservazione congiunturale attualmente utilizzato si fonda, come risorsa statistica distintiva, sui flussi di lavoro dipendente (attivazioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro e conseguenti variazioni delle posizioni lavorative) registrati negli archivi SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna) delle Comunicazioni obbligatorie (CO) dei Centri per l'impiego.

Nell'ambito dell'Osservatorio sono in corso di sviluppo nuove analisi sulla domanda effettiva di lavoro espressa dai datori di lavoro attivi in regione con riferimento alle professioni maggiormente richieste dal mercato e a specifici target di soggetti (es. giovani, donne, soggetti svantaggiati e fragili) e l'utilizzo di nuovi modelli di analisi più tradizionale, nuove strumentazioni e fonti informative (annunci web, big data, ecc.).

I cambiamenti tecnologici, l'avvento della data science e la pandemia da Covid-19 hanno posto l'attenzione su nuovi strumenti e metodologie in grado di misurare il cambiamento in atto nel mercato del lavoro. Per capire a fondo i cambiamenti in atto servono strumenti in grado di misurare la domanda di competenze per meglio valutarne l'entità e l'impatto sulla forza lavoro. Gli strumenti di Labour Market Skills Intelligence (LMSI, spesso indicati come skills intelligence) forniscono tali informazioni e possono soddisfare le esigenze degli stakeholder di reagire alla mutevole domanda di competenze:

¹¹ ART-ER S. cons. p. a. è la società consortile dell'Emilia-Romagna nata per favorire la crescita sostenibile della regione attraverso lo sviluppo dell'innovazione e della conoscenza, l'attrattività e l'internazionalizzazione del sistema territoriale.



- strumenti che si basano su questionari e domande alle principali parti interessate (ad esempio, questionari sui fabbisogni di competenze ed esperienza sottoposti al datore di lavoro);
- soluzioni che producono stime quantitative delle future richieste di competenze, estrapolando tendenze passate e modelli di sviluppi attesi;
- utilizzo dei big data e delle nuove tecnologie di AI per elaborare dati da una svariata lista di fonti online (inclusi portali di lavoro, banche dati contenenti CV, social media, brevetti, articoli scientifici);
- utilizzo di tecniche non quantitative, basandosi principalmente su strumenti partecipativi per raccogliere informazioni approfondite (attraverso gli stakeholder) sullo stato di domanda e offerta di competenze attuali e future.

Nel corso del 2021, in particolare, la Regione Emilia-Romagna ha sviluppato in collaborazione con ART-ER uno strumento di Skills intelligence (“Skills intelligence: sviluppo di un percorso pilota”¹²), basato sull’utilizzo ed analisi dei dati riferiti alle competenze e ai profili professionali che emergono dagli annunci di lavoro online delle imprese dell’Emilia-Romagna, estratti ed elaborati attraverso tecniche di intelligenza artificiale e di algoritmi di machine learning. Questo strumento consente di incrociare la domanda di lavoro e dei fabbisogni di competenze e di profili professionali agli ambiti di specializzazione regionale (agroalimentare, edilizia e costruzioni, energia e sostenibilità, cultura e creatività, salute e benessere, innovazione nei servizi, meccatronica e motoristica, big data).

L’Osservatorio del Mercato del Lavoro dell’Agenzia Regionale per il Lavoro produce regolarmente report congiunturali e annuali di livello regionale e provinciale, oltre a pubblicare note informative periodiche sull’andamento del mercato del lavoro che analizzano i dati provenienti dalle comunicazioni obbligatorie con le migliori tecniche di destagionalizzazione che consentono un migliore confrontabilità delle serie storiche. Sono quindi disponibili dati affidabili sull’andamento del mercato del lavoro dipendente.

L’Osservatorio ha avviato una fase di sviluppo che ha consentito la costruzione e il collaudo di un cruscotto di facile interrogazione che permette di elaborare/rielaborare i dati più velocemente e rispondendo meglio a specifiche richieste o indagini che prevedano un perimetro differente da quello standard proposto nei report periodici.

A questa innovazione è in fase di collaudo un ulteriore cruscotto, pensato per l’usabilità diretta da parte degli operatori dei Servizi Per il Lavoro che propone in serie storica e con navigazione grafica, l’andamento del mercato del lavoro in una specifico territorio (fino all’ambito distrettuale) e per specifiche categorie di utenza (genere, età, titolo di studio, cittadinanza, mansione e settore). Questo permette di conoscere nel dettaglio l’andamento locale e i trend favorendo il lavoro in orientamento e il supporto nella definizione di obiettivi professionali realistici.

La Regione Emilia-Romagna, in attuazione della propria legge n. 12/2003 “*Norme per l’uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l’arco della vita, attraverso il rafforzamento dell’istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro*”, si è dotata di un **Sistema regionale delle qualifiche (SRQ)** e di un **Sistema di formalizzazione e certificazione delle competenze (SRFC)**, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze acquisite dalle persone sia in esito ai percorsi formativi che nell’ambito dell’esperienza lavorativa.

¹² Il progetto “Skills intelligence: sviluppo di un percorso pilota”, promosso dalla Regione Emilia-Romagna e coordinato da ART-ER Attrattività Ricerca Territorio, ha visto il supporto tecnico di EMSI Burning Glass Europe e il contributo di tutte le associazioni Clust-ER e l’associazione Big Data dell’Emilia-Romagna, Agenzia per il Lavoro regionale, UnionCamere Emilia-Romagna.



Il **Sistema regionale delle qualifiche (SRQ)** è un [repertorio](#) di figure professionali/qualifiche, che rappresenta le competenze professionali che caratterizzano il sistema economico-produttivo del territorio emiliano-romagnolo.

Tale Sistema è stato approvato a seguito di un'analisi realizzata con le parti sociali ed esperti del mondo del lavoro, ed il relativo repertorio di qualifiche è in costante evoluzione, al fine di mantenersi sempre aggiornato rispetto alle esigenze dei sistemi produttivi e del mercato del lavoro del territorio.

Tutte le qualifiche presenti nel repertorio sono comprese in aree professionali, che rappresentano famiglie di figure professionali omogenee per processi lavorativi e competenze caratterizzanti, come, per esempio, "Amministrazione e controllo d'impresa", "Sviluppo e gestione di sistemi informatici", "Progettazione e produzione meccanica ed elettromeccanica". Ciascuna area comprende una o più qualifiche.

Ogni qualifica è definita da uno standard professionale, costituito da diverse unità di competenza, ossia insiemi di capacità e conoscenze che sono necessarie a svolgere determinati insiemi di attività.

Per ciascuna qualifica regionale è stata stabilita una correlazione con lo European Qualification Framework (EQF) con l'assegnazione del relativo livello.

Inoltre, le qualifiche regionali sono correlate e integrate all'Atlante nazionale del lavoro e delle qualificazioni e sono pertanto coerentemente inserite nel contesto metodologico definito dalle norme nazionali che regolano il sistema nazionale di certificazione delle competenze (decreto legislativo n. 13/2013 e relative disposizioni attuative).

L'aggiornamento del repertorio avviene sia attraverso la revisione delle qualifiche già presenti sia con l'inserimento di nuove qualifiche.

L'aggiornamento può essere avviato su istanza di diversi soggetti proponenti, sia del mondo delle imprese e del lavoro, che da parte di soggetti pubblici: parti sociali, enti bilaterali, soggetti formatori, istituzioni scolastiche, università, imprese. Naturalmente la Regione stessa può procedere di propria iniziativa all'aggiornamento del repertorio, anche su richiesta degli specifici settori competenti per materia.

In ogni caso, la procedura di aggiornamento prevede una condivisione con le parti sociali ed in particolare il parere positivo della "Commissione regionale tripartita", la specifica sede concertativa istituita dalla legge regionale n. 12/2003, che comprende i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle organizzazioni dei datori più rappresentative a livello regionale.

L'approvazione conclusiva dell'aggiornamento avviene con atto di Giunta regionale, previa acquisizione del parere positivo da parte della competente Commissione assembleare.

Il **Sistema di formalizzazione e certificazione delle competenze (SRFC)** è lo strumento che definisce le modalità per il rilascio delle certificazioni di acquisizione di una qualifica del repertorio regionale o di una parte delle relative competenze. Le competenze che il SRFC assume a riferimento sono pertanto esclusivamente quelle previste dal Sistema regionale delle qualifiche.

Il SRFC permette la formalizzazione (corrispondente alla "validazione" prevista dalla disciplina nazionale sopra richiamata) e la certificazione delle competenze acquisite sia in esito a percorsi di formazione che attraverso l'esperienza lavorativa e di vita dalle persone.

Il SRFC è quindi rivolto alle persone:

- che partecipano a un percorso formativo in cui si sviluppano competenze tecnico professionali
- che intendono farsi riconoscere competenze acquisite in altri contesti formali (istruzione e formazione), non formali (contesti lavorativi e professionali) e informali (contesti di vita sociale e individuale).

Gli attestati rilasciati in esito al servizio SRFC sono:



- **Certificato di Qualifica Professionale:** certifica il possesso dell'insieme delle capacità e conoscenze corrispondenti a tutte le Unità di Competenza di una Qualifica regionale;
- **Certificato di Competenze:** certifica il possesso delle capacità e conoscenze corrispondenti ad una o più Unità di Competenza di una Qualifica regionale;
- **Scheda Capacità e Conoscenze:** formalizza correlazioni tra evidenze documentate e le capacità e conoscenze corrispondenti a una o più Unità di Competenza di una Qualifica regionale;

Ciascun attestato presenta propri allegati che riportano le informazioni utili a mettere in trasparenza modi e ambiti di acquisizione delle capacità e conoscenze acquisite.

Si rimanda inoltre a quanto descritto al punto. 4.1.5 .

4.2.5 Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari

Descrivere il sistema integrato di attività che la Regione/PA intende realizzare per promuovere il Programma e raggiungere i potenziali beneficiari (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

- raggiungere in maniera capillare i potenziali beneficiari del Programma;
- agevolare l'adesione, la partecipazione e la scelta consapevole dei potenziali beneficiari;
- garantire una conoscenza diffusa delle finalità e delle opportunità che il Programma realizza a favore delle imprese e dei sistemi produttivi territoriali.

La strategia su cui si basano le azioni di comunicazione del Programma sarà fondamentalmente basata su coinvolgimento e partecipazione di tutti i target individuati, in modo da poter rispondere alle diverse esigenze attraverso servizi differenziati e diffusi su tutto il territorio. Nel corso del 2021 si sono sperimentate nuove modalità e percorsi di coinvolgimento che rafforzano gli indirizzi individuati per i prossimi anni.

A partire dal target giovani, nell'ambito di campagne articolate su garanzia Giovani, si è potuto constatare che sussistono ancora criticità che indeboliscono il rapporto di fiducia che hanno i giovani con le istituzioni. D'altra parte, anche attraverso il percorso YOUZ, si è rilevata una grande disponibilità ad essere parti attive nella relazione con la pubblica amministrazione.

La comunicazione assume quindi un ruolo fondamentale per creare un rinnovato senso di fiducia nelle istituzioni che si occupano dei servizi per il lavoro e permettere quindi ai beneficiari potenziali di avvicinarsi in modo costruttivo e consapevole alle opportunità.

La comunicazione è progettata e realizzata dalla Regione Emilia-Romagna insieme all'Agenzia regionale per il lavoro, in stretta collaborazione con le reti di comunicazione e i soggetti territoriali coinvolti. Fondamentale il contributo di tutti coloro che sono impegnati nell'attuazione delle misure – organizzazioni pubbliche e private, imprese, soggetti che operano nella formazione, nel lavoro e nel sociale - con cui si definiranno piani di comunicazione annuali di dettaglio.

Obiettivi

Obiettivo primario delle azioni di comunicazione è quello di **informare i potenziali beneficiari delle nuove opportunità** disponibili grazie al Piano attuativo regionale del Programma GOL, focalizzando l'attenzione



su: **personalizzazione degli interventi** grazie alla creazione di una **rete territoriale dei servizi per il lavoro vicina alle persone e ai loro bisogni**.

Target

Due i target principali: potenziali beneficiari del Programma e imprese/sistema produttivo del territorio.

I **potenziali beneficiari** - disoccupati, lavoratori fragili e vulnerabili, NEET, donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori over 55, lavoratori autonomi che cessano l'attività e lavoratori con redditi molto bassi - costituiscono un target molto eterogeneo per età, abitudini e modalità di consumo dell'informazione accomunato però da una condizione di fragilità legata al mercato del lavoro.

La collaborazione con le reti territoriali, già sperimentata in precedenti campagne di comunicazione, permetterà di raggiungere una **copertura capillare dei potenziali beneficiari** in una logica di massima inclusione a livello territoriale, generazionale e di genere.

Per raggiungere il target delle **imprese** e dei sistemi produttivi del territorio saranno valorizzate le consolidate relazioni con le diverse associazioni di rappresentanza, utilizzando tutti i canali attivi e le reti di partenariato già attive.

Azioni

Le azioni sono integrate a diversi livelli: **informazione**, per **garantire una conoscenza diffusa** delle opportunità, quale presupposto per una scelta consapevole e l'adesione alle misure, **sensibilizzazione** rispetto al 'cambio di paradigma' delle istituzioni che sempre più si avvicinano ai cittadini e ai loro bisogni, **accompagnamento e supporto**, utilizzando gli strumenti di help-desk già attivi, per dare assistenza costante ai beneficiari potenziali, e attività di **coinvolgimento diretto** dei target.

Canali e strumenti

Tra i canali e gli strumenti, differenziati in base ai target specifici, sono privilegiati i social media e la comunicazione digitale, a partire dal **portale Formazione e Lavoro**, dalla banca dati **OrientER**, canali privilegiati per la comunicazione delle politiche della formazione, e dal **portale dell'Agenzia regionale per il lavoro e Lavoro X Te** e dai **nuovi social dell'Agenzia**, per la comunicazione delle politiche attive del lavoro. Si utilizzeranno sia canali e strumenti digitali – siti web, video e infografiche – assieme a materiale più tradizionale - brochure, cartoline e altri materiali – adeguati alla comunicazione da parte dei soggetti che intercettano i target a sportello.

Monitoraggio e valutazione

Nell'attuazione delle azioni di comunicazione, l'attività di monitoraggio degli indicatori di realizzazione e di risultato, condivisa con tutti i soggetti coinvolti, consente di dare conto rispetto a quanto si sta attuando e di individuare eventuali azioni di miglioramento.

4.2.6 Azioni per l'implementazione del sistema informativo

Descrivere le azioni regionali che si intendono adottare per garantire l'interoperabilità tra i sistemi informativi regionali e quello centrale (SIU ed eventualmente Regis), in maniera che l'avanzamento del Programma sul territorio nazionale possa osservarsi capillarmente e in tempo reale ed eventuali correttivi possano essere tempestivamente adottati, anche a garanzia dell'uniformità delle prestazioni su tutto il territorio nazionale (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le azioni che saranno realizzate dalla Regione per:

- raggiungere la piena e tempestiva interoperabilità dei sistemi informativi;
- garantire l'accesso da parte di tutti i soggetti della Rete per l'erogazione dei percorsi;
- garantire il monitoraggio sistematico e *real time* dell'avanzamento del Programma.



Rimane inteso che tutti gli aspetti relativi all'implementazione dei sistemi informativi e alla loro interoperabilità verranno meglio definiti nella Convenzione ANPAL-Regione.

Lo strumento che ha assicurato e assicura la gestione continua e costante dell'erogazione dei servizi per il lavoro in Emilia-Romagna, anche attraverso la modalità della rete dei servizi, è il Sistema Informativo Lavoro regionale nelle sue diverse componenti (SIL, SARE, Portale Lavoro per Te, App Lavoro per Te, NCR e NSR, Sistema di Monitoraggio statistico) che consente, mediante una costante manutenzione anche di carattere evolutivo e la cooperazione applicativa nell'ambito del SIU, l'erogazione, il monitoraggio e la valutazione quali-quantitativa delle prestazioni dei servizi per il lavoro e, più in generale, del mercato del lavoro regionale.

Il SILER – Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna – è un sistema modulare formato da più componenti connesse tra loro e cooperanti con altri sistemi a livello locale (SIFER) e nazionale. Al sistema accedono sia gli operatori dei Servizi pubblici per l'impiego, sia quelli delle pubbliche amministrazioni con competenze in ambito sociale e sanitario (Comuni e AUSL) sia i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro regionali che gestiscono politiche attive per il lavoro. Le componenti principali sono le seguenti:

- **SIL:** è il sistema utilizzato dai Servizi per l'Impiego territoriali dell'Agenzia Regionale per il Lavoro e dalle altre Amministrazioni. Al suo interno si possono logicamente distinguere due componenti applicative strettamente integrate tra loro: la prima dedicata a gestire tutti gli eventi amministrativi, ovvero a presiedere all'applicazione della normativa nazionale e regionale ed alla sua gestione, compresi il profiling e il patto di servizio; la seconda componente si occupa della gestione dei servizi erogati dai Centri per l'impiego, quali i servizi di orientamento, di raccolta delle disponibilità e delle competenze dei lavoratori, di raccolta delle offerte di lavoro provenienti dalle aziende e dell'incrocio tra domanda e offerta, e in generale di attivazione di interventi di politica attiva. Viene utilizzato sia per le attività di front-office che per quelle di back-office. Sono attivi, inoltre, scambi informativi con il sistema regionale della Formazione Professionale (SIFER);
- **Portale LavoroxTe:** è il portale dei servizi on-line per il lavoro e si configura come unico «luogo virtuale» dove si raccolgono informazioni e servizi offerti dai diversi canali informatici istituzionali di Regione mettendo a fattore comune esperienze, competenze, informazioni, creando una sinergia che amplifica il raggio di azione e incrementa le potenzialità del servizio. Le funzionalità offerte da Lavoro per Te sono molteplici e si possono distinguere tra:
 - Servizi ai cittadini: i cittadini possono, una volta registrati fruire di una serie di servizi che prevedono, da un lato, la possibilità di effettuare adempimenti amministrativi quali la comunicazione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID), la stampa del percorso lavoratore, dello stato occupazionale e l'adesione al programma Garanzia Giovani, la firma online del patto di servizio e dei suoi eventuali aggiornamenti dall'altro fruire di servizi specialistici quali quelli di incontro domanda/offerta di lavoro (creazione cv, lettera di presentazione, consultazione offerte di lavoro ed eventuale candidatura), supporto all'orientamento, consulenza specialistica o prenotazione di appuntamenti con gli SPI regionali;
 - Servizi alle imprese: le aziende registrate al portale possono, attraverso la loro scrivania, presentare le domande di accreditamento ai servizi per il lavoro, creare una vetrina dell'azienda in grado di presentare la propria mission aziendale, inserire le proprie vacancy ed entrare in contatto con i candidati, consultare i curricula, creare e visualizzare le convenzioni e i progetti formativi per l'avvio di tirocini, verificarne e concordarne i contenuti e darne l'approvazione;



- da ultimo sono presenti appositi Servizi dedicati agli operatori dei servizi per il lavoro, in particolare si tratta di funzionalità collegate ai vari ambiti di intervento che coinvolgono i Servizi per l'Impiego tra i quali: gestione della garanzia Giovani, gestione dei tirocini, gestione delle domande di accreditamento ai servizi per il lavoro, gestione dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale per le persone in condizioni di fragilità e vulnerabilità (L.R. n.14/2015), gestione dell'agenda, attraverso la quale è possibile pianificare le disponibilità e gestire gli appuntamenti, anche da parte dei servizi per il lavoro privati accreditati;
- **APP LavoroxTe:** è l'applicazione che consente di accedere da dispositivo mobile ai servizi dei Centri per l'Impiego dell'Emilia-Romagna, senza doversi recare di persona presso gli uffici. Tramite App è possibile ricevere notifiche e informazioni in tempo reale dai Centri per l'Impiego dell'Emilia-Romagna o attivare alert per ricevere offerte di lavoro personalizzate in base ai filtri impostati. Si può infine scaricare il proprio percorso lavoratore ed utilizzarlo presso i soggetti che ne facciano richiesta;
- **NCR – Nodo di Coordinamento Regionale:** costituisce il sistema regionale di smistamento delle Comunicazioni Obbligatorie e dei Prospetti Informativi L.68/99 (collocamento mirato), nonché di altre tipologie di comunicazione. Svolge un duplice ruolo: smista le comunicazioni all'interno della Regione verso SIL e trasmette le Comunicazioni in uscita ai destinatari esterni alla Regione. Possiede inoltre una opportuna gestione di code per il reinoltro delle comunicazioni in presenza di errori o problemi durante la trasmissione;
- **SA.R.E.:** il S.A.Re. (Semplificazione Amministrativa in Rete) è una applicazione autonoma, strettamente integrata con il SIL. Il sistema gestisce tutte le comunicazioni che le aziende sono obbligate ad effettuare, per le quali è stato istituito, o a livello nazionale o a livello regionale, un corrispondente modello telematico: assunzione, proroga, trasformazione e cessazione di un rapporto di lavoro, Prospetti Informativi ex legge 68/99. Il SARE «smista», per il tramite del Nodo di Coordinamento Regionale, le diverse comunicazioni ai soggetti che per competenza sono depositari della comunicazione stessa; su questi nodi tali comunicazioni impattano in tempo reale sulla situazione dei lavoratori coinvolti e consentono agli operatori dei Centri per l'Impiego di poter visualizzare e, se necessario, gestire in modo efficace le informazioni aggiornate;
- **Sistema di Monitoraggio Statistico:** il sistema di monitoraggio statistico costituisce il modulo utilizzato dall'Agenzia Regionale per il Lavoro per la produzione degli indicatori statistici relativi al mercato del lavoro. Viene allineato periodicamente con le informazioni provenienti da SIL e dagli altri moduli. Questo sottosistema è costituito da un Data Warehouse alimentato periodicamente con le variazioni introdotte nel sistema SILER e interrogabile attraverso una componente applicativa di Business Intelligence, che mette a disposizione funzionalità per la reportistica e per l'analisi multidimensionale dei dati. Nell'ambito del sistema di monitoraggio sono inoltre stati sviluppati specifici cruscotti per l'osservazione costante dell'andamento delle politiche attive erogate a livello regionale.

Il SILER opera già in cooperazione applicativa col SIU nazionale, secondo gli standard definiti a livello nazionale, ed attraverso di esso viene garantito il monitoraggio fisico dell'avvio delle attività previste dai programmi inseriti nel patto di servizio.

Già attualmente tutti i soggetti accreditati al lavoro accedono al SILER, tramite la stipula di apposita convenzione, per l'aggiornamento in tempo reale delle informazioni sui programmi relativi agli utenti presi in carico.



Il SILER opera già in cooperazione applicativa col SIFER regionale a cui trasmette quotidianamente tramite web service i dati relativi al dettaglio dei programmi contenuti nei patti di servizio e le attività/misure dei servizi per il lavoro avviati per i beneficiari di misure di politica attiva finanziate dalla Regione.

Il sistema informativo SIFER raccoglie tutte le informazioni fisiche e finanziarie previste dai regolamenti comunitari e dalla normativa nazionale e regionale, utili anche all'elaborazione delle relazioni annuali di attuazione (RAA) e alle funzioni di sorveglianza e monitoraggio.

Le informazioni sono raccolte, registrate e conservate in forma elettronica per ogni operazione e riguardano principalmente:

- l'avanzamento fisico e procedurale delle operazioni/progetti;
- l'avanzamento finanziario, procedure di attivazione, impegni, pagamenti, spese certificate;
- i controlli e relativi esiti;
- gli audit.

Tale sistema:

- integra le componenti di programmazione, attuazione, gestione contabile, rendicontazione e controllo;
- consente l'alimentazione - tramite il protocollo unico di colloquio (PUC) - del sistema nazionale di monitoraggio unitario, in quanto tiene conto dei requisiti funzionali definiti nell'ambito del tavolo di coordinamento tra le Amministrazioni titolari dei programmi, le amministrazioni centrali capofila per fondo ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze – IGRUE.

Le informazioni sono raccolte, registrate e conservate in forma elettronica per ogni operazione e riguardano:

- l'avanzamento procedurale, i dati sui partecipanti, suddivisi per genere;
- l'avanzamento finanziario, procedure di attivazione, impegni, pagamenti, spese certificate, per quanto concerne il monitoraggio e gestione finanziaria;
- i controlli sulle verifiche effettuate (primo livello);
- gli audit.

SIFER è strutturato in due aree, Pubblica Amministrazione (PA) e Soggetti Attuatori (SA), contenenti le applicazioni a supporto delle attività rispettivamente dell'Amministrazione regionale, da un lato, e dei Soggetti Attuatori, dall'altro.

1. Un sistema di raccolta dati destinato ai soggetti attuatori (SIFER SA);
2. Un sistema gestionale e di monitoraggio per la Pubblica Amministrazione (Regione).

Oltre a consentire l'accesso a tutti i soggetti coinvolti nell'attuazione e nel controllo degli interventi (beneficiari e Autorità), tenere traccia dei flussi finanziari e degli esiti dei controlli il sistema è conforme agli standard internazionalmente riconosciuti per garantire un adeguato livello di sicurezza.

4.2.7 Azioni per il monitoraggio

Descrivere le azioni e gli strumenti che la Regione/PA - contribuendo in maniera sistematica al monitoraggio nazionale del Programma - intende adottare per monitorare capillarmente e in tempo reale lo stato di avanzamento del Programma sul proprio territorio, così che gli eventuali correttivi possano essere tempestivamente adottati (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le azioni che saranno realizzate per:



- impostare un sistema di monitoraggio, anche ai fini della programmazione, a livello di singolo CPI al fine di monitorare in itinere il conseguimento del target della Riforma 11 ALM's e formazione professionale (Missione 5 Componente 1) così denominato *"per i centri per l'impiego (PES) in ciascuna Regione, soddisfare i criteri del livello essenziale delle prestazioni PES quali definiti nel programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL)"* da conseguirsi nella percentuale del 80% entro il dicembre 2025 ;
- garantire la rilevazione di tutti i dati e/o informazioni utili ad alimentare gli indicatori che saranno oggetto del sistema di monitoraggio, sia fisico che economico-finanziario, secondo le specifiche che saranno comunicate dal Sistema centrale di coordinamento del PNRR;
- definire le modalità di coinvolgimento degli attori della Rete per assicurare una rilevazione continuativa e sistematica degli indicatori prescelti;
- fornire il quadro costantemente aggiornato sull'avanzamento della spesa secondo le specifiche che saranno comunicate dal Sistema centrale di coordinamento del PNRR.

Come sopra evidenziato, il SILER garantisce la cooperazione applicativa con il SIU così da consentire il monitoraggio in itinere circa il conseguimento dei target del programma e di garantire la rilevazione di tutti i dati e/o informazioni utili ad alimentare gli indicatori che saranno oggetto del sistema di monitoraggio, sia fisico che economico-finanziario, secondo le specifiche che saranno comunicate dal Sistema centrale di coordinamento del PNRR. Il sistema potrà essere ulteriormente implementato secondo quanto definito nella Convenzione ANPAL-Regione.

La rilevazione continuativa e sistematica degli indicatori prescelti sarà garantita anche attraverso l'accesso diretto da parte degli attori della Rete ai sistemi informativi, con modalità analoghe a quelle attualmente in essere, così da disporre di un quadro costantemente aggiornato sull'avanzamento fisico e di spesa del programma; in particolare il SILER gestirà le informazioni relative al profiling dell'utente fino all'avvio del programma di politica attiva, comprendente tutte le misure di politica attiva individuate per il singolo utente; verrà inoltre implementato un specifico cruscotto di monitoraggio nell'ambito delle "politiche attive" in analogia con quanto già realizzato dall'ARL E-R.

SIFER garantirà i flussi di informazioni fisiche e finanziarie che consentiranno di ricostruire lo stato di avanzamento di tutte le singole misure di politica attiva erogate dai soggetti accreditati per il lavoro (rifiuto, interruzione, conclusione) e di tutti i servizi formativi erogati dai soggetti accreditati per la formazione.

4.3 Le azioni per la compatibilità tra il Programma GOL e le misure regionali o nazionali a valere su FSE+ in termini di programmazione

In questa sezione sono descritte le azioni finalizzate a rendere coerenti e compatibili le pianificazioni regionali sulle politiche attive con quanto previsto dal Programma GOL, anche per quanto riguarda la gestione territoriale di iniziative nazionali, con salvaguardia dal rischio di doppio finanziamento.

4.3.1 Introduzione

In continuità con quanto realizzato nella programmazione comunitaria 2014/2020 la programmazione regionale delle politiche educative, formative e per il lavoro, si fonda sulla valorizzazione di quanto realizzato e al contempo sulla costante capacità di individuare nuove traiettorie di miglioramento e qualificazione per comprendere e rispondere alle dinamiche in atto del contesto socio economico e



pertanto ai bisogni e alle attese delle persone e delle imprese, cogliendo a tali fini le opportunità che anche il nuovo quadro regolamentare delle politiche di coesione e le rinnovate strategie europee mettono a disposizione, a partire dalla nuova Agenda europea per le competenze.

La programmazione e attuazione delle politiche per l'occupazione assume a riferimento quali orientamenti principali:

- valorizzare la più ampia partecipazione del partenariato istituzionale e socioeconomico ai processi di programmazione e valutazione assicurando il confronto nelle sedi previste dalle leggi regionali;
- promuovere una programmazione convergente tra Fondo Sociale Europeo, altri fondi europei, risorse di cui al PNRR, altre risorse nazionali e regionali assumendo, nel confronto con la Commissione Regionale Tripartita, priorità trasversali e strategiche così come condiviso nel Patto per il Lavoro e per il Clima;
- favorire la conoscenza da parte delle persone e delle imprese dell'offerta e rafforzarne la riconoscibilità, promuovendo la stabilità e la continuità delle opportunità formative e delle misure di politica attiva del lavoro;
- garantire il pieno utilizzo delle diverse risorse finalizzate al finanziamento delle misure formative e di politica attiva del lavoro, in una logica di complementarietà e integrazione di destinazione rispetto alle specifiche misure e ai potenziali destinatari.

In particolare, nell'attuazione degli interventi la Regione si impegna ad operare per evitare il sovrapporsi degli interventi, prevenire ogni rischio connesso al doppio finanziamento e individuare strategie comuni in grado di migliorare gli impatti, assicurare le sinergie, promuovere la massima partecipazione alle opportunità da parte dei potenziali destinatari e garantire la continuità delle politiche.

La Regione, in fase di programmazione attuativa, garantisce la piena collaborazione tra le strutture competenti per l'implementazione del PR FSE+ 2021-2027, del programma GOL, del PNRR e dei Programmi nazionali (PN).

La finalità è quella di evitare sovrapposizioni tra strumenti aventi le medesime finalità e, laddove necessario, intervenire per arricchire/rafforzare l'offerta, massimizzandone l'efficacia e gli impatti e/o per renderla maggiormente rispondente alle specificità territoriali, nonché per ampliare la platea di potenziali destinatari.

4.3.2 Il quadro attuale delle misure di politica attiva e formative (per il lavoro) erogate dalla Regione/PA verso i potenziali beneficiari del Programma GOL

Descrivere le misure attualmente gestite o programmate per l'immediato futuro dalla Regione/PA riguardo ai Target rientranti nell'ambito del Programma GOL.

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
Misura 1- INTERVENTI PER L'OCCUPAZIONE	Persone iscritte allo	In corso dall'anno 2017 (primo	Si tratta di un'offerta di interventi per l'occupazione nell'ambito della Rete attiva per il lavoro, volta a garantire alle persone iscritte allo



MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
DELLA RETE ATTIVA PER IL LAVORO (DGR 416 del 29/03/2021)	stato di disoccupazione ai sensi del D.Lgs. n.150/2015 o che conservano lo stato di disoccupazione ai sensi del D.L. n. 4/2019 convertito con modificazioni dalla L. n. 26/2019 che non siano beneficiarie: – di misure di sostegno al reddito quali Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpi), Indennità di Disoccupazione per i collaboratori (DIS-COLL), Reddito di Cittadinanza (RDC); – di altri programmi di intervento per l'occupazione attivi, finanziati o non finanziati dalla Regione.	Piano di interventi e Invito DGR 1205/2017).	stato di disoccupazione di accedere alle opportunità per essere accompagnate nell'inserimento o reinserimento nel lavoro. La persona concorda con il Centro per l'Impiego presso il quale ha effettuato l'iscrizione un Patto di Servizio Personalizzato contenente le prestazioni e le misure adeguate al proprio percorso di ricerca attiva del lavoro. La persona sceglie il Soggetto accreditato responsabile dell'erogazione delle prestazioni, nell'ambito di un apposito Elenco approvato a seguito di apposita procedura di evidenza pubblica. Le misure che la persona potrà ricevere sono: 1. ORIENTAMENTO SPECIALISTICO 2. LABORATORI DI ORIENTAMENTO 3. PROMOZIONE TIROCINI 4. SERVIZIO DI FORMALIZZAZIONE DELLE COMPETENZE in esito al tirocinio 5. CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DA ESPERIENZE 6. INCROCIO DOMANDA/OFFERTA DI LAVORO - ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO 7. ACCOMPAGNAMENTO AL FARE IMPRESA. 8. FORMAZIONE MIRATA ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO.
Misura 2 - PIANO REGIONALE PON INIZIATIVA OCCUPAZIONE GIOVANI (DGR 876 del 31/05/2019 e DGR 1921 del 04/11/2019)	Il programma è rivolto ai giovani fino ai 29 anni che hanno assolto l'obbligo formativo e che non studiano, non lavorano e non sono inseriti in percorsi di tirocinio e/o di formazione.	In corso dall'anno 2014. La seconda fase ha avuto avvio nel 2019.	Si tratta di un'offerta di interventi per l'occupazione dei giovani all'interno del Programma nazionale, nella cornice di attuazione della Rete attiva per il lavoro. I giovani, a seguito della definizione del programma contenuto nel proprio Patto di Servizio concordato con il Centro per l'Impiego, potranno scegliere il Soggetto accreditato responsabile dell'erogazione delle Misure adeguate al proprio percorso di ricerca attiva del lavoro, nell'ambito di un apposito Elenco, validato in esito ad una procedura di evidenza pubblica. Le misure che il giovane potrà ricevere sono: 1. ORIENTAMENTO SPECIALISTICO 2. FORMAZIONE MIRATA ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO



MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			3. ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO 4. TIROCINIO EXTRA-CURRICULARE 5. SERVIZIO DI FORMALIZZAZIONE DELLE in esito al tirocinio 6. SOSTEGNO ALL'AUTOIMPIEGO E ALL'AUTOIMPREDITORIALITÀ: ATTIVITÀ DI ACCOMPAGNAMENTO ALL'AVVIO DI IMPRESA E SUPPORTO ALLO START UP DI IMPRESA 7. SOSTEGNO ALL'AUTOIMPIEGO E ALL'AUTOIMPREDITORIALITÀ: SUPPORTO PER L'ACCESSO AL CREDITO AGEVOLATO.
Misura 3 - INTERVENTI PER L'INSERIMENTO AL LAVORO, L'INCLUSIONE SOCIALE E L'AUTONOMIA, ATTRAVERSO IL LAVORO, DELLE PERSONE IN CONDIZIONI DI FRAGILITÀ E VULNERABILITÀ - L.R. 14/2015 (DGR 1822 del 28/10/2019)	I destinatari sono le persone caratterizzate da condizione di fragilità e vulnerabilità, come definita dalla Legge regionale 14/2015, ovvero dalla compresenza di problematiche afferenti la dimensione lavorativa e nel contempo sociale e/o sanitaria.	In corso dall'anno 2017 (primo Invito DGR 2324/2016, prima approvazione interventi DGR 297/2017).	Il soggetto attuatore (Ente formativo e Ente accreditato ai servizi per il lavoro) accompagna le persone inviate nominativamente dall'équipe multi-professionale nell'attuazione di quanto previsto dal programma personalizzato d'interventi sottoscritto dai componenti e dalla persona in condizioni di fragilità e vulnerabilità, con riferimento alle misure formative e di politica attiva del lavoro in esso previste. Le équipe multi-professionale possono inoltre individuare ulteriori interventi di tipo sociale e/o sanitario necessari per sostenere il percorso di inclusione. Di seguito il catalogo delle possibili misure formative e di politica attiva del lavoro: 1. AZIONI DI ACCOMPAGNAMENTO NEI PERCORSI INDIVIDUALI 2. AZIONE DI ACCOGLIENZA E SOSTEGNO ORIENTATIVO INDIVIDUALE 3. AZIONI DI ORIENTAMENTO SPECIALISTICO INDIVIDUALE E IN PICCOLO GRUPPO 4. ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO 5. ATTIVITA' DI SOSTEGNO ALLE PERSONE DISABILI FRAGILI E VULNERABILI NEI CONTESTI LAVORATIVI 6. PROMOZIONE E INDENNITÀ DEI TIROCINI. 7. SERVIZIO DI FORMALIZZAZIONE DELLE COMPETENZE IN ESITO AI TIROCINI. 8. PERCORSI DI FORMAZIONE PERMANENTE PER L'ACQUISIZIONE DI COMPETENZE DI BASE, TRASVERSALI E TECNICO PROFESSIONALI con indennità di frequenza



MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			9. PERCORSI DI FORMAZIONE AVENTI A RIFERIMENTO IL SISTEMA REGIONALE DELLE QUALIFICHE nonché il sistema regionale di formalizzazione e certificazione con indennità di frequenza 10. ATTIVITA' DI SOSTEGNO ALLE PERSONE NEI PERCORSI FORMATIVI 11. AZIONI A SOSTEGNO DELLA PARTECIPAZIONE, quali trasporti speciali e strumentazioni tecnologiche.
Misura 4 - INTERVENTI FORMATIVI E DI POLITICA ATTIVA A SUPPORTO DELL'INSERIMENTO E DELLA PERMANENZA NEL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (DGR 1153 del 14/09/2020)	I destinatari sono: • Persone disabili in cerca di lavoro iscritte al collocamento mirato secondo quanto previsto dalla Legge n. 68/99; • Persone disabili ai sensi della Legge 68/99 occupate nonché persone con disabilità acquisita in costanza di rapporto di lavoro. L'individuazione dei destinatari e delle misure da erogare è a cura degli Uffici del collocamento mirato e/o delle équipe multiprofessionali ai sensi della Legge regionale n. 14/2015.	In corso dal 2016 (primo Invito DGR 230/2016, prima approvazione interventi DGR 694/2016).	Il soggetto attuatore (Ente formativo e Ente accreditato ai servizi per il lavoro) accompagna le persone inviate nominativamente dagli Uffici del collocamento mirato nella fruizione delle singole misure, anche integrate tra di loro, così come riportate nel Patto o Accordo di Servizio sottoscritto tra la persona e l'operatore pubblico, garantendo la costruzione di risposte adeguate e personalizzate che tengano conto delle caratteristiche, delle aspettative, delle attitudini delle persone. Di seguito il catalogo delle possibili misure formative e di politica attiva del lavoro: 1. AZIONI DI ACCOMPAGNAMENTO NEI PERCORSI INDIVIDUALI 2. AZIONE DI ACCOGLIENZA E SOSTEGNO ORIENTATIVO INDIVIDUALE 3. AZIONI DI ORIENTAMENTO SPECIALISTICO INDIVIDUALE E IN PICCOLO GRUPPO 4. AZIONI DI ACCOMPAGNAMENTO ALL'AUTOIMPRENDITORIALITÀ 5. ATTIVITA' DI SOSTEGNO ALLE PERSONE DISABILI FRAGILI E VULNERABILI NEI CONTESTI LAVORATIVI 6. PROMOZIONE E INDENNITÀ DEI TIROCINI. 7. SERVIZIO DI FORMALIZZAZIONE DELLE COMPETENZE IN ESITO AI TIROCINI 8. PERCORSI DI FORMAZIONE PERMANENTE PER L'ACQUISIZIONE DI COMPETENZE DI BASE, TRASVERSALI E TECNICO PROFESSIONALI con indennità di frequenza 9. PERCORSI DI FORMAZIONE AVENTI A RIFERIMENTO IL SISTEMA REGIONALE DELLE



MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			QUALIFICHE nonché il sistema regionale di formalizzazione e certificazione con indennità di frequenza 10. ATTIVITA' DI SOSTEGNO ALLE PERSONE NEI PERCORSI FORMATIVI 11. AZIONI A SOSTEGNO DELLA PARTECIPAZIONE, quali trasporti speciali e strumentazioni tecnologiche.

4.3.3 Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali

In relazione alle misure sopra elencate - se confermate nel periodo di attuazione del Programma - evidenziare le azioni che la Regione/PA intende intraprendere per garantire la complementarità e non sovrapposizione con le misure a valere sulle risorse del Programma GOL.

Nell'attuazione delle misure previste, la Regione intende operare per evitare il sovrapporsi degli interventi e individuare strategie comuni in grado di migliorare gli impatti, promuovere la massima partecipazione alle opportunità da parte dei potenziali destinatari e garantire la continuità delle politiche.

È intenzione della Regione ricercare in fase di programmazione attuativa:

- la piena collaborazione con le strutture competenti per l'attuazione del programma GOL, dal programma FSE+, del PNRR e dei Programmi nazionali (PN);
- la sinergia tra gli interventi finanziati sul Programma GOL, sul PNRR e in particolare in relazione al "Piano di rafforzamento dei centri per l'impiego" e al "Piano Nazionale Nuove Competenze" sul Programma FSE+ e su eventuali misure dei Programmi nazionali, evidenziando gli elementi che rafforzino e qualifichino la realizzazione e gli esiti della programmazione territoriale;
- la complementarità e intersezionalità degli interventi, per ampliare le platee dei destinatari e gli impatti territoriali delle azioni nazionali;
- la coerenza degli interventi, valutando la necessità di convergere sugli stessi obiettivi rendendo disponibili azioni per incrementare gli impatti attesi.

La finalità è quella di evitare sovrapposizioni tra strumenti aventi le medesime finalità, e laddove necessario, intervenire per arricchire/rafforzare l'offerta massimizzandone l'efficacia e gli impatti e/o per renderla maggiormente rispondente alle specificità territoriali nonché per ampliare la platea di potenziali destinatari.



5 INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE

5.1 Le misure per i beneficiari

La sezione contiene le modalità attuative definite dalla Regione/PA per la realizzazione dei percorsi rivolti ai beneficiari per il conseguimento degli obiettivi del Programma GOL sul proprio territorio, soprattutto con riferimento ai Target 1 e Target 2.

Sebbene l'organizzazione delle misure debba essere descritta tenendo quale arco temporale di riferimento l'intera durata del Programma, la descrizione degli obiettivi va riferita specificatamente a Milestone e Target relativi al 2022, avendo presente che per quanto riguarda il raggiungimento della Milestone M5C2:

- il PNRR ed il Programma GOL prevedono che entro il dicembre 2022 debba essere coinvolto il 10% dei beneficiari;
- l'accordo quadro e il Decreto interministeriale del 5 novembre 2021 pongono, invece, come obiettivo da raggiungere al 31/12/2022 "[...] il 20% dei beneficiari complessivi".

Nella descrizione delle misure occorre dare priorità agli interventi, inclusi quelli che prevedono "formazione", in favore *"delle persone più vulnerabili identificate quali donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età, lavoratori con almeno 55 anni"* in maniera tale da contribuire a raggiungere l'obiettivo del 75% del totale dei 3 milioni di beneficiari del Programma, entro il termine del 2025.

5.1.1 Introduzione

La definizione delle specifiche attuative rispetto ai diversi step per l'accesso da parte delle persone al programma GOL e la puntuale descrizione dei percorsi per ciascun Cluster sono l'esito dei principi e degli orientamenti assunti e che caratterizzano l'approccio della Regione descritti nei capitoli precedenti.

L'impianto di attuazione si fonda sulla definizione, condivisione e messa in trasparenza del ruolo e delle responsabilità che ciascun attore, pubblico e privato, chiamato a dare attuazione al Piano deve agire garantendo trasparenza nei confronti dei beneficiari come descritti al punto 4.1.1. La chiarezza dei ruoli e il reciproco riconoscimento tra tutti i soggetti è condizione per contrastare fenomeni opportunistici che potrebbero presentarsi nell'attuazione del Piano.

La descrizione dei percorsi per ciascun cluster, la individuazione e esplicitazione delle diverse componenti che li costituiscono, la individuazione del costo medio di ciascun percorso sono stati determinati per garantire il conseguimento dei target e la sostenibilità del Piano.

Con riferimento alla platea dei destinatari la Regione garantisce il rispetto dei target previsti dal Programma GOL con riferimento all'obiettivo del 75% delle persone vulnerabili. Dai dati di monitoraggio relativi nel 2020 i titolari di NASpl erano oltre 135mila dei quali circa 80mila donne (59%) erano 21mila i percettori di reddito di cittadinanza di cui il 54% donne. Inoltre, la Legge Regionale 14/2015 ha consentito alla regione di strutturare un modello di accesso ai servizi unitario per le persone siano queste prese in carico dai servizi sociali, dal sistema sanitario o dai Centri per l'Impiego al fine di garantire modalità per intercettare e prendere in carico le persone a maggiore rischio di esclusione sociale. Tale prassi troverà nell'attuazione di GOL gli elementi per rafforzare e consolidare l'accesso integrato ai servizi e la presa in carico integrata.



In particolare, le persone beneficiarie delle misure previste dal Programma saranno 43.144 (target 38.040) e si prevede di rendere disponibili misure aggiuntive per ampliare la platea a valere su altre risorse ci 500 beneficiari del cluster 5. I beneficiari del Programma che potranno accedere a misure formative sono 12.912 (target 10.144) di cui 6.086 cluster 2, 5.326 cluster 4 e 1.500 cluster 5. Tutti i percorsi formativi professionalizzanti ricomprenderanno tra gli obiettivi formativi attesi in esito le competenze trasversali e le competenze digitali specifiche rispetto alla qualifica/area professionale. A completamento dell'offerta professionalizzante sarà resa disponibile un'offerta di percorsi formativi per il rafforzamento delle competenze digitali a una platea di 5.500 beneficiari (4.000 del cluster 2 e 1.500 del cluster 4).

Al fine di arricchire e completare l'offerta alle persone a valere sulle risorse del FSE+ saranno finanziate le misure formative per i beneficiari rientranti nel cluster 3 e a valere sulle economie della cassa integrazione in deroga 2014/2016 sarà garantita l'indennità di partecipazione ai tirocini dei beneficiari del cluster 4.

5.1.2 Obiettivi regionali (target 1 e target 2)

La tabella riguarda esclusivamente l'obiettivo da raggiungere entro il 31 dicembre 2022 (cfr. Tabella 2, Allegato B del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021). La tabella sarà aggiornata annualmente sulla base dei criteri di ripartizione delle risorse che saranno adottati con apposito Decreto interministeriale (cfr. articolo 2, comma 4 dell'attuale Decreto).

La tabella farà riferimento esclusivamente l'obiettivo da raggiungere entro il 31 dicembre 2022 (cfr. Tabella 2, Allegato B del Decreto interministeriale). La tabella sarà aggiornata annualmente sulla base dei criteri di ripartizione delle risorse che saranno adottati con apposito Decreto interministeriale (cfr. articolo 2, comma 4 dell'attuale Decreto).

		TARGET 1		TARGET 2	
		BENEFICIARI GOL	DI CUI VULNERABILI	BENEFICIARI GOL COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	BENEFICIARI GOL COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER IL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE DIGITALI
Milestone	2025	3 milioni	2,25 milioni	800 mila	300 mila
	2022	600 mila	-	160 mila	60 mila
Obiettivo regionale	2022	38.040	30.432	10.144	3.804

5.1.3 Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR

Descrivere le modalità di adeguamento dei Patti di servizio (o "Patti per il lavoro") antecedenti l'entrata in vigore del Programma per includerne le misure, indicando: le priorità in termini di target e su quali Patti intervenire; il termine entro cui completare l'adeguamento; le modalità attraverso cui saranno aggiornati.



Dall'avvio del programma GOL, per tutti i nuovi utenti soggetti a convocazione da parte del CPI, comprese quindi le nuove notifiche di domande NASPI, DIS-COLL o RDC (compresi i rinnovi e le nuove domande) oppure che si rivolgano autonomamente ai servizi per il lavoro, sarà valutato se rientrano tra i target del programma e in caso affermativo sarà proposto l'assessment per la valutazione del cluster e l'avvio delle misure. I nuovi utenti costituiranno la priorità di inserimento in GOL.

Altrettanto costituirà priorità di ingresso nel programma GOL, se rientranti tra i target esplicitamente richiamati dal programma e come indicato nel decreto attuativo, la richiesta autonoma di ammissione da parte di utenti già sottoscrittori di Patti di Servizio Personalizzati (o Patti per il Lavoro) al momento dell'avvio del programma GOL.

In subordine si procederà a valutare la posizione dei percettori di ammortizzatori sociali (NASPI o DIS-COLL) e dei beneficiari RDC che non si siano attivati in autonomia. In particolare, procedendo in ordine cronologico rispetto all'inizio della prestazione economica:

- i beneficiari di Reddito di Cittadinanza, con domanda ancora in stato “accolta” (non decaduta, revocata o terminata), già sottoscrittori di Patto per il Lavoro (non esclusi, esonerati o trasformati) e che abbiano terminato il servizio di assistenza intensiva previsto dall'Assegno di Ricollocazione, verranno riconvocati per l'assessment e inseriti nel programma GOL, oltre a continuare a sottostare all'obbligo di partecipazione ai PUC del Comune di residenza;
- i percettori di NASPI e DIS-COLL, previa verifica circa la fruizione dell'ammortizzatore sociale, se già inseriti in Patti di Servizio Personalizzati, saranno riconvocati per l'assessment e inseriti nel programma GOL.

Infine, si valuterà la posizione di altri target di utenza per i quali i programmi attivi confluiranno in GOL, tra cui i giovani NEET aderenti a Garanzia Giovani, le persone fragili e vulnerabili e i disabili. Per queste categorie, le misure già previste dai programmi stipulati prima dell'avvio di GOL potranno essere portate a conclusione e l'inserimento in GOL avverrà solo in seguito al termine dei programmi già attivi.

5.1.4 Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL

Assessment

In coerenza con le linee guida sull'assessment descrivere i soggetti coinvolti e gli strumenti per l'efficace realizzazione dell'azione. Specificare, in particolare, le modalità attraverso cui sarà erogato l'assessment, evidenziando eventuali elementi di innovazione nella fornitura del servizio e l'eventuale ricorso a professionalità specifiche non riconducibili agli operatori dei CPI.

Descrivere come – nell'ambito dell'assessment – per i “lavoratori con bisogni complessi” (Gruppo 4) debba realizzarsi la presa in carico integrata e l'eventuale iscrizione al collocamento mirato per le persone con i requisiti di cui alla legge n. 68/1999.

In Regione Emilia-Romagna la modalità di attuazione dell'Assessment, così come definito dal Programma GOL, ricalcherà quanto realizzato in questi anni relativamente all'attuazione della L.R.14/2015 sopra richiamata.

Successivamente alla sottoscrizione della dichiarazione di immediata disponibilità e di conseguenza alla verifica della profilazione quantitativa, l'operatore del centro per l'impiego procede, attraverso lo



strumento di Assessment previsto, a realizzare la profilazione qualitativa che permetterà di definire il patto di servizio personalizzato e di conseguenza la tipologia di percorso da prevedere tra quelli previsti dal Programma.

Nello specifico il processo di valutazione qualitativa è suddiviso in 2 step:

- Step 1 – Assessment iniziale (obbligatoria per tutti gli utenti)
- Step 2 – Assessment approfondito (da attivare solo nel caso in cui si manifesti la necessità di approfondire aspetti relativi alla condizione sociale e alle competenze)

Step 1 - Nella fase di Assessment iniziale l'operatore verifica attraverso la prima parte del questionario predisposto a livello nazionale, alcuni aspetti preliminari relativi alla condizione dell'utente prevalentemente legati alla sua occupabilità. Al termine di questa fase in base all'esito ottenuto dalla valutazione si potranno verificare 4 diverse casistiche:

- Caso 1: in fase di Assessment iniziale l'utente esprime un livello adeguato di occupabilità e nessun ostacolo/criticità dal punto di vista sociale. Per questa tipologia di utenti viene previsto all'interno del patto di servizio personalizzato un percorso di "Reinserimento lavorativo" (Percorso 1);
- Caso 2: in fase di Assessment iniziale vengono rilevati aspetti che necessitano un approfondimento dal punto di vista sociale;
- Caso 3: in fase di assesment iniziale vengono rilevati aspetti che necessitano un approfondimento dal punto di vista delle competenze tecnico professionali dell'utente;
- Caso 4: in fase di Assessment iniziale vengono rilevati aspetti che necessitano sia dell'approfondimento legato alla condizione sociale che relativamente alle competenze.

Step 2 - Nei casi 2-3 e 4 e quindi in presenza di una o più esigenze di approfondimento, il processo prosegue nel seguente modo:

- Caso 2: Per questa tipologia di utenti viene realizzato un approfondimento specifico sui principali ambiti che possono ostacolare l'inclusione sociale e lavorativa della persona non direttamente connessi al suo grado di occupabilità. Tale valutazione viene realizzata, così come definito dalla L.R.14/2015, con il supporto e coinvolgimento degli operatori del servizio sociale e/o sanitario che permettono di avere una lettura completa del bisogno dell'utente su aspetti non direttamente connessi all'ambito lavorativo/occupazionale. In esito a questo approfondimento l'operatore del centro per l'impiego è in grado di valutare se per l'utente ci sia bisogno di attivare una presa in carico integrata oppure si proceda con una presa in carico singola da parte del centro per l'impiego. Nel caso in cui ci sia bisogno di attivare una presa in carico integrata per l'utente verrà previsto all'interno del patto di servizio personalizzato un percorso che ne favorisca sia l'inserimento lavorativo che l'inclusione sociale (Percorso 4). Nel caso invece non si manifesti l'esigenza di attivare una presa in carico integrata, all'interno del patto di servizio personalizzato verrà previsto il percorso di "Reinserimento Lavorativo" (Percorso 1);
- Caso 3: In questo caso viene realizzato dall'operatore del centro per l'impiego un approfondimento specifico che lo supporta nella comprensione del profilo professionale dell'utente in relazione alla/e qualifiche che tenuto, conto della domanda espressa dal mercato del lavoro, potrebbe ricoprire/ricercare. Questa analisi permette di comprendere se per l'utente ci sia o meno la necessità di attivare un percorso di qualificazione/riqualificazione. Nel caso in cui non si rilevi nessun bisogno formativo, all'interno del patto di servizio personalizzato verrà previsto un percorso di "Reinserimento lavorativo" (Percorso 1). Al contrario se in fase di approfondimento emerga una necessità formativa, si valuterà se tale necessità è legata una qualifica già posseduta dall'utente ma che necessita di aggiornamento/adeguamento di competenze oppure se sia necessario avviare un percorso di riqualificazione completa. Nel primo caso all'interno del patto di servizio personalizzato verrà previsto



un percorso di upskilling (percorso 2), mentre nel secondo caso il percorso definito sarà di reskilling (Percorso 3);

- Caso 4: In questo caso vengono attivati con le modalità sopra esposte entrambi gli approfondimenti e di conseguenza al termine degli stessi si comprenderà quale dei 4 percorsi previsti dal programma GOL sarà più idoneo in base alle caratteristiche rilevate. Si fa presente che, nel caso in cui al termine dell'approfondimento emergano sia necessità di tipo inclusivo che relative alle competenze, il percorso inserito all'interno del patto di servizio personalizzato sarà il percorso 4 Lavoro e inclusione nel quale saranno previste anche le attività formative necessarie (qualificazione/riqualificazione) per supportare il processo di avvicinamento al lavoro.

Per quanto riguarda la modalità di realizzazione della presa in carico integrata, nel caso in cui al termine della valutazione, gli operatori coinvolti nella fase di approfondimento rilevino tale necessità, si procederà come definito dalla L.R.14/2015 all'attivazione di una équipe multi-professionale formata da operatori dei servizi lavoro-sociale e/o sanitario (in base alle caratteristiche dell'utente).

Tale équipe avrà il compito di definire le misure/interventi più idonei per supportare l'utente nel suo processo di inserimento lavorativo e sociale.

In fase di sottoscrizione del programma personalizzato verrà inoltre individuato un operatore con il ruolo di responsabile del programma che avrà il compito di coordinare e monitorare gli interventi definiti e fare da riferimento per gli utenti e gli eventuali soggetti esterni incaricati di erogare le misure/prestazioni.



Percorso 1 - Reinserimento occupazionale

Fornire una breve descrizione generale del percorso, evidenziando eventuali specificità per target o per condizione nel mercato del lavoro.

Descrivere le modalità attuative – in coerenza con i LEP e con gli standard nazionali vigenti – e gli elementi ulteriori caratterizzanti il percorso di reinserimento occupazionale composto almeno dai seguenti servizi/misure:

- orientamento specialistico, eventualmente necessario oltre a quello già presente nell'Assessment ai fini dell'assegnazione al Percorso;
- incrocio domanda/offerta;
- accompagnamento al lavoro;
- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura regionale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

Il dettaglio va fornito in maniera specifica per ciascuna misura/servizio rientrante nel percorso, con particolare riferimento a: soggetti erogatori (singoli o in ATS), strumenti e durata.

Nel caso in cui non fosse il Centro per l'Impiego ad erogare il percorso o la singola misura/servizio, descrivere come avviene la selezione dei soggetti erogatori e la relativa procedura di affidamento.

In riferimento ai costi del percorso (o delle misure/servizi ricompresi) evidenziare le tipologie di spese, la modalità di riconoscimento (forfettario, a processo, a risultato, anche in mix) e l'eventuale adozione semplificata della metodologia di opzione dei costi.

L'attivazione delle persone nel percorso di reinserimento lavorativo è nella responsabilità di attuazione di un soggetto privato accreditato al lavoro che dovrà dare piena attuazione a quanto previsto del patto di servizio della persona, fermo restando il rispetto di quanto previsto all'art. 18 del D.lgs 150/2015 e ss.mm.ii. che garantisce all'utente facoltà di scelta in ordine al soggetto, pubblico ovvero privato accreditato, al quale rivolgersi per usufruire delle politiche attive del lavoro.

In coerenza con i LEP e con gli standard nazionali vigenti i patti di servizio e pertanto i singoli percorsi dovranno prevedere le seguenti misure:

- orientamento specialistico aggiuntivo e integrativo rispetto a quello che sarà realizzato dagli operatori pubblici dei CPI in fase di Assessment in esito alla quale è stata determinata l'assegnazione al cluster;
- incrocio domanda/offerta;
- accompagnamento al lavoro.

Si intende inoltre prevedere l'attivazione di misure per la conciliazione al fine di sostenere le persone ed in particolare le donne nella piena fruizione delle opportunità.

In particolare, le misure specifiche, riconducibili ai macro ambiti di cui sopra, sono:

- Orientamento specialistico, che ricomprende anche le attività di accompagnamento per tutta la durata del percorso e di tutoraggio, consiste in:
 - a. approfondimento delle esperienze/competenze/professionalità delle persone (Skill gap analysis) attraverso l'analisi dei bisogni e delle risorse del destinatario e la definizione degli obiettivi da raggiungere, ricostruzione della storia formativa e lavorativa del destinatario, messa a punto di un progetto personale di collocamento/ricollocamento,



- b. attività di accompagnamento e tutoraggio degli interventi di tirocinio, formalizzazione delle conoscenze acquisite in esito al tirocinio,
- c. attività specialistiche di affiancamento e supporto all'utenza di ausilio all'accesso al mercato del lavoro e alla ricerca di una occupazione,
- d. avvio eventuale a percorsi di auto-imprenditorialità, supportando la persona ad individuare/accedere ad opportunità di finanziamento pubbliche e private finalizzate a sostenere la creazione di impresa e l'auto-impiego.

Qualora in esito alle attività di cui al punto a. dovesse emergere un profilo individuale tale da determinare un cambiamento nell'attribuzione al cluster, sarà cura del soggetto accreditato al lavoro segnalare il caso al CPI, anche al fine di procedere a un Patto di servizio aggiornato.

Con riferimento ai costi, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a processo (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro) e a risultato (ricorso a costo standard regionale per la formalizzazione degli esiti del tirocinio, la cui metodologia è stata approvata con delibera di Giunta regionale n. 54/2021.)

- Inserimento lavorativo: incrocio domanda offerta

Con riferimento ai costi, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a risultato (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro)

Le persone potranno individuare il soggetto accreditato al lavoro nell'ambito di un elenco predisposto in esito a procedura di evidenza pubblica. In particolare, la Giunta regionale provvederà con proprio atto ad approvare un Invito a presentare candidature per individuazione dell'elenco dei soggetti accreditati per l'erogazione delle prestazioni per del Programma GOL.

In particolare potranno candidarsi in risposta all'Invito i soggetti accreditati – Area di accreditamento 1 - ai sensi di quanto previsto dalla deliberazione di Giunta regionale n.1959/2016 e ss.mm.ii..

La procedura prevederà inoltre le modalità e i tempi per l'aggiornamento al fine di permettere di ampliare la platea dei soggetti attuatori in esito all'accREDITAMENTO di nuovi soggetti.

L'elenco sarà adeguatamente conterrà le informazioni minime necessarie alle persone per effettuare una scelta, sarà reso disponibile e consultabile presso i Centri per l'Impiego e pubblicato on line nel sito dell'Agenzia Regionale per il Lavoro e nel sito istituzionale della Regione.



Percorso 2 – Upskilling

Fornire una breve descrizione generale del percorso, evidenziando eventuali specificità per target o per condizione nel mercato del lavoro.

Descrivere le modalità attuative – in coerenza con i LEP e con gli standard nazionali vigenti – e gli elementi ulteriori caratterizzanti il percorso di *upskilling* composto almeno dai seguenti servizi/misure:

- orientamento specialistico, eventualmente necessario oltre a quello già presente nell'Assessment ai fini dell'assegnazione al Percorso;
- avvio alla formazione;
- formazione breve;
- accompagnamento al lavoro;
- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura regionale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

Il dettaglio va fornito in maniera specifica per ciascuna misura/servizio rientrante nel percorso, con particolare riferimento a: soggetti erogatori (singoli o in ATS), strumenti e durata.

Nel caso in cui non fosse il Centro per l'Impiego ad erogare il percorso o la singola misura/servizio, descrivere come avviene la selezione dei soggetti erogatori e la relativa procedura di affidamento.

In riferimento ai costi del percorso (o delle misure/servizi ricompresi) evidenziare le tipologie di spese, la modalità di riconoscimento (forfettario, a processo, a risultato, anche in mix) e l'eventuale adozione semplificata della metodologia di opzione dei costi.

L'attivazione delle persone nel percorso di upskilling è nella responsabilità di attuazione di un soggetto privato accreditato al lavoro che dovrà dare piena attuazione a quanto previsto del patto di servizio della persona, fermo restando il rispetto di quanto previsto all'art. 18 del D.lgs 150/2015 e ss.mm.ii. che garantisce all'utente facoltà di scelta in ordine al soggetto, pubblico ovvero privato accreditato, al quale rivolgersi per usufruire delle politiche attive del lavoro. Si specifica che nel caso in cui la persona scelga l'operatore pubblico resta fermo che la componente formativa sarà comunque erogata da un organismo accreditato per la formazione.

In coerenza con i LEP e con gli standard nazionali vigenti i patti di servizio e pertanto i singoli percorsi potranno prevedere le seguenti misure:

- orientamento specialistico aggiuntivo e integrativo rispetto a quello che sarà realizzato dagli operatori pubblici dei CPI in fase di Assessment in esito alla quale è stata determinata l'assegnazione al cluster;
- avvio alla formazione;
- auto-formazione digitale breve, finalizzata ad acquisire conoscenze su dinamiche del mercato, competenze digitali anche per il rilascio della SPID, ovvero competenze e conoscenze minime per facilitare l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro (attestazione di partecipazione all'auto-formazione su contenuti digitali e del mercato del lavoro);
- formazione breve;
- tirocinio extra curriculare;
- accompagnamento al lavoro;
- incrocio domanda/offerta;



Si intende inoltre prevedere l'attivazione di misure per la conciliazione al fine di sostenere le persone ed in particolare le donne nella piena fruizione delle opportunità.

Le persone potranno individuare il soggetto accreditato al lavoro nell'ambito di un elenco predisposto in esito a procedura di evidenza pubblica. In particolare, la Giunta regionale provvederà con proprio atto ad approvare un Invito a presentare candidature per individuazione dell'elenco dei soggetti accreditati per l'erogazione delle prestazioni per del Programma GOL.

In particolare potranno candidarsi in risposta all'Invito i soggetti accreditati – Area di accreditamento 1 - ai sensi di quanto previsto dalla deliberazione di Giunta regionale n.1959/2016 e ss.mm.ii..

La procedura prevederà inoltre le modalità e i tempi per l'aggiornamento al fine di permettere di ampliare la platea dei soggetti attuatori in esito all'accREDITAMENTO di nuovi soggetti.

L'elenco sarà adeguatamente conterrà le informazioni minime necessarie alle persone per effettuare una scelta, sarà reso disponibile e consultabile presso i Centri per l'Impiego e pubblicato on line nel sito dell'Agenzia Regionale per il Lavoro e nel sito istituzionale della Regione.

La responsabilità del percorso unitario e dell'erogazione delle prestazioni per il lavoro è del soggetto accreditato al lavoro scelto dalla persona in sede di sottoscrizione del patto di servizio.

In particolare, le misure specifiche, riconducibili ai macro ambiti di cui sopra, che dovranno essere erogate nella responsabilità di un soggetto accreditato al lavoro sono:

- Orientamento specialistico, che ricomprende anche le attività di accompagnamento per tutta la durata del percorso e di tutoraggio, consiste in:
 - a. approfondimento delle esperienze/competenze/professionalità delle persone (Skill gap analysis) attraverso l'analisi dei bisogni e delle risorse del destinatario e la definizione degli obiettivi da raggiungere, ricostruzione della storia formativa e lavorativa del destinatario, messa a punto di un progetto personale di collocamento/ricollocamento,
 - b. attività specialistiche di affiancamento e supporto all'utenza, finalizzate alla crescita delle competenze comprensiva della messa a punto del fabbisogno di competenze e dell'accompagnamento alla formazione,
 - c. attività di supporto e tutoraggio all'utenza in auto-formazione, anche per contenuti digitali
 - d. attività di accompagnamento e tutoraggio degli interventi di tirocinio, compresa la formalizzazione delle conoscenze acquisite in esito al tirocinio,
 - e. attività specialistiche di affiancamento e supporto all'utenza di ausilio all'accesso al mercato del lavoro e alla ricerca di una occupazione,
 - f. avvio eventuale a percorsi di auto-imprenditorialità, supportando la persona ad individuare/accedere ad opportunità di finanziamento pubbliche e private finalizzate a sostenere la creazione di impresa e l'auto-impiego.

Qualora in esito alle attività di cui ai punti a e b dovesse emergere un profilo individuale tale da determinare un cambiamento nell'attribuzione al cluster, sarà cura del soggetto accreditato al lavoro segnalare il caso al CPI, anche al fine di procedere a un Patto di servizio aggiornato.

Con riferimento ai costi, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a processo (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro) e a risultato (ricorso a costo standard regionale per la formalizzazione degli esiti del tirocinio, la cui metodologia è stata approvata con delibera di Giunta regionale n. 54/2021.)

- Tirocini extracurricolari: promozione



Con riferimento ai costi, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a risultato (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro)

- Inserimento lavorativo: incrocio domanda offerta

Con riferimento ai costi, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a risultato (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro)

La persona, in esito alle attività realizzate dal soggetto accreditato al lavoro ed in particolare all'out put delle attività specialistiche di affiancamento e supporto all'utenza nella messa a punto del fabbisogno di competenze sarà accompagnato alla formazione che sarà erogata nella responsabilità di un organismo di formazione accreditato.

Come descritto al punto 4.1.2 la formazione è ricompresa in due Cataloghi di offerta formativa resa disponibile a tutte le persone, indipendentemente pertanto dalla scelta effettuata rispetto al soggetto accreditato al lavoro:

- catalogo dell'offerta formativa professionalizzate per l'up-skilling
- catalogo dell'offerta formativa per le competenze digitali

In particolare, i Cataloghi sono determinati, in esito ad avvisi pubblici per la selezione e il finanziamento di Operazioni che individueranno:

- i soggetti ammessi a candidare le operazioni: organismi accreditati alla formazione anche in partenariato tra loro (titolarità);
- l'ambito territoriale di riferimento: determinato al fine di temperare la necessità di prossimità all'utenza e di sostenibilità in termini di bacino potenziale di accesso (prossimità);
- aree/qualifiche professionali del repertorio Regionale determinati in funzione dei sistemi produttivi/filiere e dei relativi fabbisogni che saranno individuati in fase di prima implementazione e aggiornati in itinere attraverso processi di confronto territoriale come descritti al punto 4.1.5. (rispondenza e adattabilità) per i Cataloghi professionalizzanti;
- le aree di competenze digitali, comprensivo di un sistema di auto-valutazione, basati sul framework DigComp;
- modelli didattico formativi prevedendo, in funzione delle specificità delle competenze attese al termine e delle caratteristiche degli utenti, una erogazione blended ovvero che si realizza nel ricorso a formazione teorica, anche erogata a distanza in modalità sincrona, formazione laboratoriale e modalità formative quali impresa simulata/compiti di realtà/project work, formazione asincrona supportata da piattaforme e tecnologie che permettano tracciabilità dell'accesso.

Le Operazioni saranno articolate in progetti e per ciascun progetto non è determinato un numero di "edizioni erogabili" e pertanto l'Operazione configura un'offerta potenziale di opportunità che si attiva in funzione della effettiva domanda di accesso (flessibilità e rispondenza alla domanda effettiva).

In esito ai percorsi professionalizzanti le persone potranno accedere al servizio regionale di formalizzazione e pertanto acquisire una scheda capacità e conoscenze che mette in trasparenza e rende spendibili e riconoscibili gli esiti di apprendimento.

Si evidenzia con riferimento agli obiettivi di innalzamento delle competenze digitali dei cittadini e dei lavoratori che nell'ambito dell'Agenda Digitale regionale è in corso di implementazione una PIATTAFORMA REGIONALE DI DIGITAL LEARNING che consentirà l'erogazione e fruizione di corsi gratuiti sui temi emergenti in ambito STEAM e digitale in sinergia con le piattaforme esistenti a livello regionale (es. SELF).



Con riferimento ai costi, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a processo (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro) e a risultato (ricorso a costo standard regionale per la formalizzazione delle competenze acquisite, la cui metodologia è stata approvata con delibera di Giunta regionale n. 54/2021).

In particolare, con riferimento alla formazione, si potrà eventualmente fare ricorso alle Unità di Costo standard regionale le cui metodologie sono state approvate con delibera di Giunta regionale n. 116/2015 come rivalutate con la delibera di giunta regionale 1268/2019.

Al fine di rispondere ai bisogni e alle esigenze effettive della singola persona, a sostenerla nell'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie a superare gli ostacoli che possono inficiare il positivo esito del percorso, potranno essere attivate azioni di sostegno e recupero individuali durante tutto l'arco di partecipazione alla misura formativa.

Per tale attività, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a processo (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro).



Percorso 3 – Reskilling

Fornire una breve descrizione generale del percorso, evidenziando eventuali specificità per target o per condizione nel mercato del lavoro.

Descrivere le modalità attuative – in coerenza con i LEP e con gli standard nazionali vigenti – e gli elementi ulteriori caratterizzanti il percorso di *reskilling* composto almeno dai seguenti servizi/misure:

- orientamento specialistico, eventualmente necessario oltre a quello già presente nell'Assessment ai fini dell'assegnazione al Percorso;
- avvio alla formazione;
- formazione lunga;
- accompagnamento al lavoro;
- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura regionale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

Il dettaglio va fornito in maniera specifica per ciascuna misura/servizio rientrante nel percorso, con particolare riferimento a: soggetti erogatori (singoli o in ATS), strumenti e durata.

Nel caso in cui non fosse il Centro per l'Impiego ad erogare il percorso o la singola misura/servizio, descrivere come avviene la selezione dei soggetti erogatori e la relativa procedura di affidamento.

In riferimento ai costi del percorso (o delle misure/servizi ricompresi) evidenziare le tipologie di spese, la modalità di riconoscimento (forfettario, a processo, a risultato, anche in mix) e l'eventuale adozione semplificata della metodologia di opzione dei costi.

L'attivazione delle persone nel percorso di *reskilling* è nella responsabilità di attuazione di un soggetto privato accreditato al lavoro che dovrà dare piena attuazione a quanto previsto del patto di servizio della persona, fermo restando il rispetto di quanto previsto all'art. 18 del D.lgs 150/2015 e ss.mm.ii. che garantisce all'utente facoltà di scelta in ordine al soggetto, pubblico ovvero privato accreditato, al quale rivolgersi per usufruire delle politiche attive del lavoro. Si specifica che nel caso in cui la persona scelga l'operatore pubblico resta che la componente formativa sarà comunque erogata da un organismo accreditato per la formazione.

In coerenza con i LEP e con gli standard nazionali vigenti i patti di servizio e pertanto i singoli percorsi potranno prevedere le seguenti misure:

- orientamento specialistico aggiuntivo e integrativo rispetto a quello che sarà realizzato dagli operatori pubblici dei CPI in fase di Assessment in esito al quale è stata determinata l'assegnazione al cluster;
- avvio alla formazione;
- auto-formazione digitale breve, finalizzata ad acquisire conoscenze su dinamiche del mercato, competenze digitali anche per il rilascio della SPID, ovvero competenze e conoscenze minime per facilitare l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro (attestazione di partecipazione all'auto-formazione su contenuti digitali e del mercato del lavoro);
- formazione lunga;
- tirocinio extra-curriculare;
- accompagnamento al lavoro;
- incrocio domanda/offerta;



Si intende inoltre prevedere l'attivazione di misure per la conciliazione al fine di sostenere le persone ed in particolare le donne nella piena fruizione delle opportunità.

Le persone potranno individuare il soggetto accreditato al lavoro nell'ambito di un elenco predisposto in esito a procedura di evidenza pubblica. In particolare, la Giunta regionale provvederà con proprio atto ad approvare un Invito a presentare candidature per individuazione dell'elenco dei soggetti accreditati per l'erogazione delle prestazioni per del Programma GOL.

In particolare potranno candidarsi in risposta all'Invito i soggetti accreditati – Area di accreditamento 1 - ai sensi di quanto previsto dalla deliberazione di Giunta regionale n.1959/2016 e ss.mm.ii..

La procedura prevederà inoltre le modalità e i tempi per l'aggiornamento al fine di permettere di ampliare la platea dei soggetti attuatori in esito all'accREDITAMENTO di nuovi soggetti.

L'elenco sarà adeguatamente conterrà le informazioni minime necessarie alle persone per effettuare una scelta, sarà reso disponibile e consultabile presso i Centri per l'Impiego e pubblicato on line nel sito dell'Agenzia Regionale per il Lavoro e nel sito istituzionale della Regione.

La responsabilità del percorso unitario e dell'erogazione delle prestazioni per il lavoro è del soggetto accreditato al lavoro scelto dalla persona in sede di sottoscrizione del patto di servizio.

In particolare, le misure specifiche, riconducibili ai macro ambiti di cui sopra, che dovranno essere erogate nella responsabilità di un soggetto accreditato al lavoro sono:

- Orientamento specialistico, che ricomprende anche le attività di accompagnamento per tutta la durata del percorso e di tutoraggio, consiste in:
 - a. approfondimento delle esperienze/competenze/professionalità delle persone (Skill gap analysis) attraverso l'analisi dei bisogni e delle risorse del destinatario e la definizione degli obiettivi da raggiungere, ricostruzione della storia formativa e lavorativa del destinatario, messa a punto di un progetto personale di collocamento/ricollocamento,
 - b. attività specialistiche di affiancamento e supporto all'utenza, finalizzate alla crescita delle competenze comprensiva della messa a punto del fabbisogno di competenze e dell'accompagnamento alla formazione,
 - c. attività di supporto e tutoraggio all'utenza in auto-formazione anche per contenuti digitali
 - d. attività di accompagnamento e tutoraggio degli interventi di tirocinio, compresa la formalizzazione delle conoscenze acquisite in esito al tirocinio,
 - e. attività specialistiche di affiancamento e supporto all'utenza di ausilio all'accesso al mercato del lavoro e alla ricerca di una occupazione
 - f. Avvio eventuale a percorsi di auto-imprenditorialità, supportando la persona ad individuare/accedere ad opportunità di finanziamento pubbliche e private finalizzate a sostenere la creazione di impresa e l'auto-impiego

Qualora in esito alle attività di cui ai punti a e b dovesse emergere un profilo individuale tale da determinare un cambiamento nell'attribuzione al cluster, sarà cura del soggetto accreditato al lavoro segnalare il caso al CPI, anche al fine di procedere a un Patto di servizio aggiornato

Con riferimento ai costi, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a processo (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro) e a risultato (ricorso a costo standard regionale per la formalizzazione degli esiti del tirocinio, la cui metodologia è stata approvata con delibera di Giunta regionale n. 54/2021.)

- Tirocini extracurricolari: promozione



Con riferimento ai costi, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a risultato (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro)

- Inserimento lavorativo: incrocio domanda offerta

Con riferimento ai costi, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a risultato (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro)

La persona, in esito alle attività realizzate dal soggetto accreditato al lavoro ed in particolare all'out put delle attività specialistiche di affiancamento e supporto all'utenza nella messa a punto del fabbisogno di competenze sarà accompagnato alla formazione che sarà erogata nella responsabilità di un organismo di formazione accreditato.

Come descritto al punto 4.1.2 la formazione è ricompresa in due Cataloghi di offerta formativa resa disponibile a tutte le persone, indipendentemente pertanto dalla scelta effettuata rispetto al soggetto accreditato al lavoro:

- catalogo dell'offerta formativa professionalizzate per il re-skilling
- catalogo dell'offerta formativa per le competenze digitali

In particolare, i Cataloghi sono determinati, in esito ad avvisi pubblici per la selezione e il finanziamento di Operazioni che individueranno:

- i soggetti ammessi a candidare le operazioni: organismi accreditati alla formazione anche in partenariato tra loro (titolarità);
- l'ambito territoriale di riferimento: determinato al fine di contemperare la necessità di prossimità all'utenza e di sostenibilità in termini di bacino potenziale di accesso (prossimità);
- aree/qualifiche professionali del repertorio Regionale determinati in funzione dei sistemi produttivi/filiere e dei relativi fabbisogni che saranno individuati in fase di prima implementazione e aggiornati in itinere attraverso processi di confronto territoriale come descritti al punto 4.1.5. (rispondenza e adattabilità) per i Cataloghi professionalizzanti;
- le aree di competenze digitali, comprensivo di un sistema di auto-valutazione, basati sul framework DigComp;
- modelli didattico formativi prevedendo, in funzione delle specificità delle competenze attese al termine e delle caratteristiche degli utenti, una erogazione blended ovvero che si realizza nel ricorso a formazione teorica, anche erogata a distanza in modalità sincrona, formazione laboratoriale e modalità formative quali impresa simulata/compiti di realtà/project work/formazione in contesti lavorativi, formazione asincrona supportata da piattaforme e tecnologie che permettano tracciabilità dell'accesso.

Le Operazioni saranno articolate in progetti e per ciascun progetto non è determinato un numero di "edizioni erogabili" e pertanto l'Operazione configura un'offerta potenziale di opportunità che si attiva in funzione della effettiva domanda di accesso (flessibilità e rispondenza alla domanda effettiva).

In esito ai percorsi professionalizzanti le persone potranno accedere al servizio regionale di certificazione e pertanto acquisire un certificato di qualifica o unità di competenze che certifica e rende spendibili e riconoscibili gli esiti di apprendimento.

Si evidenzia con riferimento agli obiettivi di innalzamento delle competenze digitali dei cittadini e dei lavoratori che nell'ambito dell'Agenda Digitale regionale è in corso di implementazione una PIATTAFORMA REGIONALE DI DIGITAL LEARNING che consentirà l'erogazione e fruizione di corsi gratuiti sui temi emergenti in ambito STEAM e digitale in sinergia con le piattaforme esistenti a livello regionale (es. SELF).



Con riferimento ai costi, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a processo (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro).

In particolare, con riferimento alla formazione, si potrà eventualmente fare ricorso alle Unità di Costo standard regionale le cui metodologie sono state approvate con delibera di Giunta regionale n. 116/2015 come rivalutate con la delibera di giunta regionale 1268/2019.

Le attività connesse alla certificazione di competenze saranno finanziate con il ricorso alle Unità di costo standard regionale, la cui metodologia è stata approvata con delibera di Giunta regionale n. 116/2015 e il cui importo è stato oggetto di rivalutazione con delibera di giunta regionale n. 1268/2019.

Al fine di rispondere ai bisogni e alle esigenze effettive della singola persona, a sostenerla nell'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie a superare gli ostacoli che possono inficiare il positivo esito del percorso, potranno essere attivate azioni di sostegno e recupero individuali durante tutto l'arco di partecipazione alla misura formativa.

Per tale attività, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a processo (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro).



Percorso 4 - Lavoro e inclusione

Fornire una breve descrizione generale del percorso, evidenziando eventuali specificità per target o per condizione nel mercato del lavoro.

Descrivere le modalità attuative – in coerenza con i LEP e con gli standard nazionali vigenti – e gli elementi ulteriori caratterizzanti il percorso di lavoro e inclusione composto almeno dai seguenti servizi/misure:

- attivazione dei servizi specialistici di natura socioassistenziale all'esito della presa in carico nella fase di Assessment;
- avvio alla formazione;
- formazione breve per la riattivazione;
- formazione lunga;
- misure di tutoraggio;
- accompagnamento al lavoro (anche tramite la previsione di tirocini per l'inclusione);
- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura regionale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

Il dettaglio va fornito in maniera specifica per ciascuna misura/servizio rientrante nel percorso, con particolare riferimento a: soggetti erogatori (singoli o in ATS), strumenti e durata.

Nel caso in cui non fosse il Centro per l'Impiego ad erogare il percorso o la singola misura/servizio, descrivere come avviene la selezione dei soggetti erogatori e la relativa procedura di affidamento.

In riferimento ai costi del percorso (o delle misure/servizi ricompresi) evidenziare le tipologie di spese, la modalità di riconoscimento (forfettario, a processo, a risultato, anche in mix) e l'eventuale adozione semplificata della metodologia di opzione dei costi.

Il percorso Lavoro e inclusione definito dal Programma GOL ha una forte attinenza e sovrapposizione con i percorsi di presa in carico integrata definiti dalla L.R.14/2015 nei confronti delle persone fragili e vulnerabili e che associano a una mancanza di lavoro anche problematicità di natura sociale e/o sanitaria.

In questa logica come illustrato anche nei paragrafi precedenti il processo di definizione e attuazione del percorso prenderà quindi a riferimento quanto definito e attuato negli scorsi anni dagli operatori dei servizi coinvolti (lavoro-sociale e sanitario) e dalle equipe che a livello distrettuale si sono attivate per la definizione e gestione dei programmi.

Il modello fin qui definito prevede, a seguito della definizione dei programmi personalizzati, di demandare ai soggetti privati accreditati in Area 2 ai sensi della delibera di Giunta regionale n. 1959/2016, l'erogazione delle misure di politica attiva per il lavoro finanziate con risorse europee e agli organismi accreditati alla formazione la responsabilità di rendere disponibile alle persone la componente formativa.

Tali soggetti vengono individuati in evito ad avvisi pubblici per la selezione e il finanziamento di Operazioni e prevedono l'individuazione, in esito alle procedure per ciascun distretto socio sanitario di un unico soggetto (in forma singola o in partenariato) che si occuperà della realizzazione a favore delle persone di tutte le misure e pertanto di un'unica operazione finanziata.



A seguito della definizione del programma personalizzato da parte dell'equipe quindi il soggetto titolare della operazione nel singolo distretto realizza il primo incontro con l'utente (definito già in fase di sottoscrizione del programma) e concorda modalità e attività da realizzare.

A tutela dell'utente l'equipe individua un responsabile interno del programma (case manager) che ha il compito di relazionarsi periodicamente con utente e soggetti accreditati per monitorare l'andamento delle misure previste ed eventualmente prevedere in accordo con l'equipe azioni correttive e di modifica in base ad eventuali criticità rilevate.

In coerenza con i LEP e con gli standard nazionali vigenti i patti di servizio e pertanto i singoli programmi personalizzati potranno prevedere le seguenti misure:

- orientamento specialistico aggiuntivo e integrativo rispetto a quello che sarà realizzato dagli operatori pubblici dei CPI in fase di Assessment in esito al quale è stata determinata l'assegnazione al cluster;
- formazione breve per la riattivazione e per l'acquisizione di competenze di base e trasversali necessarie all'acquisizione di competenze tecnico professionali;
- formazione breve modulare tecnico professionale avente a riferimento conoscenze e abilità riferite alle qualifiche professionali del repertorio regionale delle qualifiche che potranno portare in esito alla formalizzazione delle competenze acquisite e al rilascio di una scheda capacità e conoscenze prevista dal sistema regionale di formalizzazione e certificazione competenze di base e trasversali necessarie all'acquisizione di competenze tecnico professionali;
- formazione lunga ovvero percorsi strutturati che permettono in esito la certificazione di una o più unità di competenze o di una qualifica professionale;
- misure di tutoraggio;
- accompagnamento al lavoro e promozione di tirocini per l'inclusione comprensivi dell'indennità di frequenza a carico delle risorse del Programma GOL.

A favore delle persone sono inoltre rese disponibili a valere sulle risorse rese disponibili, per ciascun distretto dagli enti locali, le necessarie misure aggiuntive che costituiscono una componente essenziale per garantire alle persone l'unitarietà del percorso e delle risposte ai fabbisogni individuali anche di natura sociale, socio assistenziale e sanitaria.

In particolare, le misure specifiche, riconducibili ai macro ambiti di cui sopra, che dovranno essere erogate nella responsabilità di un soggetto accreditato al lavoro area 2, titolare o partner dell'operazione selezionata e finanziata, sono:

- Orientamento specialistico, che ricomprende anche le attività di accompagnamento per tutta la durata del percorso e di tutoraggio, consiste in:
 - a. approfondimento delle esperienze/competenze/professionalità delle persone (Skill gap analysis) attraverso l'analisi dei bisogni e delle risorse del destinatario e la definizione degli obiettivi da raggiungere, ricostruzione della storia formativa e lavorativa del destinatario, messa a punto di un progetto personale di collocamento/ricollocamento,
 - b. attività specialistiche di affiancamento e supporto all'utenza, finalizzate alla crescita delle competenze comprensiva della messa a punto del fabbisogno di competenze e dell'accompagnamento alla formazione,
 - c. attività di accompagnamento e tutoraggio degli interventi di tirocinio, compresa la formalizzazione delle conoscenze acquisite in esito al tirocinio,
 - d. attività specialistiche di affiancamento e supporto all'utenza di ausilio all'accesso al mercato del lavoro e alla ricerca di una occupazione



- e. Avvio eventuale a percorsi di auto-imprenditorialità, supportando la persona ad individuare/accedere ad opportunità di finanziamento pubbliche e private finalizzate a sostenere la creazione di impresa e l'auto-impiego

Con riferimento ai costi, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a processo (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro) e a risultato (ricorso a costo standard regionale per la formalizzazione degli esiti del tirocinio, la cui metodologia è stata approvata con delibera di Giunta regionale n. 54/2021.)

– Tirocini di inclusione

Con riferimento ai costi, si prevede una modalità di riconoscimento della promozione attraverso utilizzo di UCS a risultato (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro). Si prevede inoltre che l'indennità di tirocinio non sia corrisposta alla persona a valere sulle risorse del programma GOL

– Inserimento lavorativo: incrocio domanda offerta

Con riferimento ai costi, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a risultato (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro)

Le misure formative dovranno essere erogate nella responsabilità di un organismo di formazione accreditato partner dell'operazione selezionata e finanziata e referente di progetto. Le misure formative sono riconducibili a:

- percorsi di formazione permanente per l'acquisizione di competenze di base e trasversali quali percorsi di alfabetizzazione linguistica, alfabetizzazione digitale, percorsi per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro, percorsi per l'acquisizione di competenze trasversali
- percorsi di formazione permanente modulari e personalizzabili per l'acquisizione di competenze tecnico professionale per l'acquisizione di conoscenze e abilità aventi a riferimento aree professionali/qualifiche professionali
- percorsi di formazione aventi a riferimento il sistema regionale delle qualifiche nonché il sistema regionale di formalizzazione e certificazione che permettano in esito la certificazione delle conoscenze e competenze acquisite ed in particolare il rilascio di una certificazione di unità di competenze o di una qualifica professionale

Con riferimento ai costi per le attività formative, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a processo (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro). Le attività connesse alla formalizzazione saranno finanziate ricorrendo alle Unità di costo standard regionali a risultato le cui metodologie sono state approvate con delibera di Giunta regionale n. 54/2021. Le attività connesse alla certificazione delle competenze saranno finanziate con il ricorso alle Unità di costo standard regionale, la cui metodologia è stata approvata con delibera di Giunta regionale n. 116/2015 e il cui importo è stato oggetto di rivalutazione con delibera di giunta regionale n. 1268/2019.

Al fine di rispondere ai bisogni e alle esigenze effettive della singola persona, a sostenerla nell'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie a superare gli ostacoli che possono inficiare il positivo esito del percorso, potranno essere attivate azioni di sostegno e recupero individuali durante tutto l'arco di partecipazione alla misura formativa.

Per tale attività, si prevede una modalità di riconoscimento attraverso utilizzo di UCS a processo (ricorso a costo standard nazionale così come aggiornato in esito al gruppo di lavoro).

In particolare, con riferimento alla formazione, si potrà eventualmente fare ricorso alle Unità di Costo standard regionale le cui metodologie sono state approvate con delibera di Giunta regionale n. 116/2015 come rivalutate con la delibera di giunta regionale 1268/2019.



Saranno inoltre attivati, nella responsabilità dell'equipe e del responsabile di caso e in funzione dei fabbisogni specifici delle persone, a valere sulle risorse di cofinanziamento che ogni Ambito distrettuale dovrà garantire nella misura del 10% delle risorse finalizzate a garantire le misure orientative, formative e per il lavoro.

Servizi e interventi di natura sociale quali:

- Interventi di supporto per il reperimento di alloggi
- Servizio di mediazione familiare
- Interventi di sostegno alla genitorialità
- Servizi di mediazione culturale
- Sostegno socio-educativo territoriale e domiciliare
- Assistenza domiciliare socioassistenziale
- Servizi di prossimità e interventi a supporto della domiciliarità
- Accompagnamento sociale
- Distribuzione beni di prima necessità
- Asili nido e servizi Integrativi prima infanzia
- Soluzioni di accoglienza abitativa temporanea

Trasferimenti in denaro quali:

- Contributi per servizi alla persona
- Contributi economici per cure o prestazioni sanitarie
- Contributi economici per servizio trasporto e mobilità
- Buoni spesa o buoni pasto
- Contributi economici per i servizi scolastici
- Contributi economici erogati a titolo di prestito
- Contributi economici per alloggio
- Contributi economici a integrazione del reddito familiare



Percorso 5 - Ricollocazione collettiva

Fornire una breve descrizione generale del percorso, evidenziando eventuali specificità per target o per condizione nel mercato del lavoro.

Descrivere le modalità attuative – in coerenza con i LEP e con gli standard nazionali vigenti – e gli elementi ulteriori caratterizzanti il percorso di ricollocazione collettiva composto almeno dai seguenti servizi/misure:

- orientamento specialistico, eventualmente necessario oltre a quello già presente nell'Assessment ai fini dell'assegnazione al Percorso;
- avvio alla formazione;
- formazione breve/formazione lunga;
- accompagnamento al lavoro (anche tramite attività specialistiche di gruppo);
- altre misure (come nel caso di interventi di *Workers Buyout*);
- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura regionale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

Il dettaglio va fornito in maniera specifica per ciascuna misura/servizio rientrante nel percorso, con particolare riferimento a: soggetti erogatori (singoli o in ATS), strumenti e durata.

Nel caso in cui non fosse il Centro per l'Impiego ad erogare il percorso o la singola misura/servizio, descrivere come avviene la selezione dei soggetti erogatori e la relativa procedura di affidamento.

In riferimento ai costi del percorso (o delle misure/servizi ricompresi) evidenziare le tipologie di spese, la modalità di riconoscimento (forfettario, a processo, a risultato, anche in mix) e l'eventuale adozione semplificata della metodologia di opzione dei costi.

Il percorso 5 riferito alla ricollocazione collettiva sarà proposto ai percettori di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro per i quali l'Agenzia Regionale per il Lavoro intervenga in qualità di soggetto istituzionale nella procedura di accesso all'ammortizzatore e dunque al tavolo di esame congiunto con le parti aziendali e sindacali.

Dall'anno 2022, in particolare, si tratta di tutte le aziende con più di 15 dipendenti, indipendentemente dal settore di attività, che essendo sottoposte alla disciplina della CIGS, potranno accedere a CIGS per crisi, riorganizzazione anche con percorsi di transizione o contratti di solidarietà.

Restano inoltre le procedure per la CIGS per cessazione e le proroghe straordinarie concesse dal Ministero sulla base di piani di politica attiva del lavoro promossi dalla Regione.

La ricollocazione collettiva sarà proposta in particolare nei casi in cui l'esame congiunto evidenzi esuberi strutturali o cessazioni di attività, in continuità con le previsioni di intervento di cui all'art.24 bis del d.lgs 148/2015 sugli accordi di ricollocazione (casi per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale), oltre che nei casi di accordo di transizione occupazionale di cui all'art. 22-ter del d.lgs. 148/2015.

La procedura prevede che in sede di esame congiunto, su accordo delle parti, venga inserito a verbale il percorso di ricollocazione collettiva. L'Azienda invierà quindi all'Agenzia Regionale per il Lavoro l'elenco nominativo dei percettori inseriti nel programma di sospensione dell'attività lavorativa, che saranno convocati dal CPI competente per l'assessment e la stipula del Patto di Servizio Personalizzato.



L'assessment esaurirà i percorsi di orientamento per questo target, anche se sarà proposto l'utilizzo dei servizi di orientamento online disponibili sul Portale Lavoro per Te. Sarà invece garantito a tutti il servizio di accompagnamento al lavoro, in particolare tramite la proposta di laboratori online sulle tecniche di ricerca attiva del lavoro e l'avvio a formazione con particolare riguardo alla formazione sulle competenze digitali.

Si specifica che la Regione si impegna a dare attuazione a quanto disposto dall' Art. 3-bis. del D.L. 103/2021 rendendo disponibili servizi per la ricollocazione professionale dei lavoratori dipendenti di aziende che siano state poste in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria o dei lavoratori che siano stati collocati in cassa integrazione guadagni per cessazione dell'attività ai sensi dell' articolo 44 del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130.



5.1.5 Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali

Il programma è immediatamente operativo e cantierabile utilizzando le unità di costo standard (UCS) validate per ciascuna misura in Garanzia Giovani e quelle cosiddette Europee Regolamento delegato 702/2021, richiamate ai paragrafi precedenti, nonché norme di applicazione delle corrispondenti UCS per tipologie analoghe di operazioni (ad esempio Fondi Interprofessionali). Previa validazione da parte dell'Amministrazione centrale competente, ove il raggiungimento del target individuato a livello regionale in sede di riparto delle risorse di GOL resti finanziariamente sostenibile, potranno eventualmente essere utilizzate - nelle more della revisione delle UCS nazionali (cfr. oltre) - UCS validate nell'ambito dei programmi operativi regionali (POR) FSE per corrispondenti misure di politica attiva già attuate a livello regionale. Identificare, per ciascuna tipologia di misura/servizio, quando si intende adottare le UCS nazionali di Garanzia Giovani. Si evidenzia che nella composizione dei costi relativi ai Percorsi non è possibile applicare sulla stessa misura/servizio UCS differenti.

DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
Tariffa oraria per sostegno orientativo di I livello		Numero di ore di sostegno orientativo di I livello
Tariffa oraria per sostegno orientativo specialistico o di II livello	X (comprese le attività di tutoraggio/sostegno/recupero individuale)	Numero di ore di sostegno orientativo specialistico o di II livello
Tariffa oraria per iniziative di formazione per tipologia (cfr. atto delegato)	X (fascia unica senza CV con distinzione tra aula e formazione in situazione)	Numero di ore per corso di formazione distinte in base al tipo di fascia e numero di ore per studente
Tariffa oraria per studente che partecipa all'iniziativa di formazione	X	
Nuovi contratti di lavoro risultanti dall'accompagnamento al lavoro	X	Numero di nuovi contratti di lavoro, distinti in base al tipo di contratto e alla categoria del profilo
Nuovi tirocini regionali/ interregionali/transnazionali	X	Numero di tirocini, distinti in base alla categoria del profilo
Tirocini nell'ambito della mobilità interregionale		Numero di tirocini, distinti in base all'ubicazione e, in caso di mobilità interregionale, alla durata del tirocinio
Tirocini nell'ambito della mobilità transnazionale		Mobilità transnazionale secondo le tariffe



DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
Tariffa oraria del sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità	X (per tutti i percorsi individuali/individualizzati)	Numero di ore di sostegno fornite ai partecipanti
Contratti di lavoro in seguito a mobilità professionale interregionale o mobilità professionale transnazionale		Numero di contratti di lavoro o colloqui di lavoro, distinti per località
Colloquio di lavoro nell'ambito della mobilità professionale transnazionale		Numero di partecipanti che ottengono un certificato di formazione per adulti, distinti in base alla durata del modulo e al sostegno specifico supplementare
Partecipanti che ottengono un certificato nella formazione per adulti		...
		...
		...

Identificare le tipologie di misura/servizio per le quali si intende adottare le UCS regionali previa validazione da parte dell'Amministrazione centrale. Per ciascuna misura/servizio vanno descritte, in analogia alla Garanzia Giovani, la denominazione dell'indicatore, l'UCS adottato e l'unità di misura dell'indicatore stesso. Va altresì fornita una breve descrizione delle caratteristiche della misura, della determinazione dell'UCS e delle motivazioni del suo utilizzo nell'ambito del Programma.

MISURA/SERVIZIO	DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS (€) *	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE	DESCRIZIONE	REFERIMENTO REGOLAMENTARE
Formalizzazione dei processi di apprendimento	Formalizzazione delle conoscenze e competenze acquisite	142,00	Numero schede di attestazione di capacità e conoscenze	Servizio di formalizzazione degli esiti dei processi di apprendimento formale, non formale e informale	
Certificazione di una qualifica professionale tramite esame	Sistema regionale di certificazione delle competenze per l'acquisizione di una qualifica	1.030,00	Giornata d'esame della commissione	Servizio di certificazione	



MISURA/SERVIZIO	DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS (€) *	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE	DESCRIZIONE	REFERIMENTO REGOLAMENTARE
Certificazione di una qualifica professionale tramite colloquio valutativo	Sistema regionale di certificazione delle competenze per l'acquisizione di unità di competenze	783,00	Giornata colloquio valutativo	Servizio di certificazione	
Formazione permanente	Formazione permanente - base	139,00 ore aula docente + 68,00 ore altro + 0,8 ora/corso/allievo	Ore erogate e persone formate	Percorsi di formazione permanente per l'acquisizione di competenze funzionali a agevolare, sostenere, migliorare e promuovere l'integrazione e la permanenza nel mercato del lavoro, l'occupabilità e mobilità professionale	
	Formazione permanente – alta specializzazione	156,00 ore aula docente + 78,00 ore altro + 1,30 ora/corso/allievo	Ore erogate e persone formate	Percorsi di formazione permanente per l'acquisizione di competenze funzionali a agevolare, sostenere, migliorare e promuovere l'integrazione e la permanenza nel mercato del lavoro, l'occupabilità e mobilità professionale	
Formazione progettata con riferimento al Sistema regionale delle qualifiche	Formazione avente a riferimento il repertorio regionale delle qualifiche 3 ^a e 4 ^a liv. EQF	139,00 ore aula docente + 68,00 ore altro + 0,8 ora/corso/allievo	Ore erogate e persone formate	Percorsi di formazione progettati con riferimento al Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ) che prevedono in esito una certificazione (Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle competenze (SFRQ)	
Formazione progettata con riferimento al Sistema regionale delle qualifiche ad elevata complessità	Formazione avente a riferimento il repertorio regionale delle qualifiche liv. pari o superiore al EQF 5 ^a	156,00 ore aula docente + 78,00 ore altro + 1,30 ora/corso/allievo	Ore erogate e persone formate	Percorsi di formazione ad elevata complessità progettati con riferimento al Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ) che prevedono in esito una certificazione (Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle competenze (SFRQ)	
Voucher di servizio					



MISURA/SERVIZIO	DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS (€) *	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE	DESCRIZIONE	REFERIMENTO REGOLAMENTARE
Voucher di conciliazione					

(*) Indicando il costo si esplicita – in alternativa alle UCS nazionali – la volontà di ricorrere ad UCS regionali.

Breve relazione in merito all'utilizzo delle UCS regionali (anche ai fini della validazione da parte dell'Amministrazione centrale competente), al fine di rispettare – come previsto dal Decreto - il vincolo della sostenibilità finanziaria del Programma in relazione ai target fissati e ai costi delle prestazioni.

La Regione intende ricorrere alle UCS regionali per le azioni/servizi per i quali non sono disponibili UCS nazionali al fine di garantire un tempestivo avvio delle attività previste dal Programma.

Le UCS nazionali, in particolare quelle per i percorsi formativi, verranno utilizzate così come aggiornate, ferma restando la compatibilità dell'aggiornamento con le linee guida in fase di predisposizione da parte del livello nazionale.

Le UCS regionali, in particolare per la componente formativa, hanno permesso una efficace realizzazione del POR FSE 2014/2020 garantendo il conseguimento dei target previsti.

La determinazione dei costi medi unitari per singolo percorso riferito ai cluster, come specificati nella tabella 5.1.6, garantisce che i target previsti siano effettivamente conseguibili con riferimento sia al numero totale dei beneficiari sia con riferimento ai beneficiari ai quali saranno garantite adeguate azioni volte all'incremento/aggiornamento/innalzamento delle competenze necessarie ad attivare percorsi per una occupazione qualificata.

Si evidenzia inoltre che il ricorso alle UCS regionali riferite ai servizi di formalizzazione e certificazione sono stati definiti in una logica di semplificazione, riduzione degli oneri e pertanto determinati nelle logiche di risultato.

Con Delibera di Giunta regionale n. 54 del 18/01/2021, la Regione Emilia-Romagna ha adottato una NUOVA UNITÀ DI COSTO STANDARD A RISULTATO PER IL RICONOSCIMENTO DELLA SPESA RELATIVA AL SERVIZIO DI FORMALIZZAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE IN ESITO AL TIROCINIO FORMATIVO. In particolare, ha approvato, ai sensi dell'articolo 67 comma 5 lett. a – p. ii del Regolamento (UE) 1303/2013, gli esiti dello "Studio per la trasformazione della tariffa oraria per orientamento specialistico o di II livello in una unità di costi standard a risultato per il finanziamento del servizio di formalizzazione e certificazione delle competenze in esito ai tirocini formativi", che ha determinato la quantificazione di una **nuova UCS a risultato per il servizio di formalizzazione e certificazione delle competenze in esito al percorso di tirocinio nella misura pari a € 142,00 per il singolo servizio di formalizzazione e**



certificazione. Condizione di ammissibilità della spesa è la produzione e la consegna o un documentato tentativo di consegna della **Scheda di capacità e conoscenze** opportunamente repertoriata nel Sistema Informativo Regionale (SIFER) con l'apposita indicazione anche della data di consegna della stessa.

La nuova UCS a risultato è in grado di migliorare sensibilmente la performance di semplificazione.

Le attività connesse alla certificazione delle competenze saranno finanziate con il ricorso alle Unità di costo standard regionale, la cui metodologia è stata approvata con delibera di Giunta regionale n. 116/2015 e il cui importo è stato oggetto di rivalutazione con delibera di giunta regionale n. 1268/2019.

Si evidenzia l'esperienza maturata da Regione Emilia-Romagna in relazione all'utilizzo delle opzioni di semplificazione dei costi per il finanziamento delle misure di politica attiva della formazione professionale è ultra-decennale. In particolare, in stretta relazione all'adozione di costi standard prende avvio nel 2010 con l'approvazione delle prime unità di costo standard a valere per il finanziamento delle misure IeFP (Delibera di GR n. 1119/2010) e contempla fin dall'anno 2011 l'esigenza di coprire il fabbisogno di semplificazione dei costi per tutte le principali misure di percorsi a qualifica nonché delle relative misure di valutazione degli apprendimenti (esami per il riconoscimento delle qualifiche e colloqui valutativi per il riconoscimento di unità di competenza). Le UCS calcolate negli studi adottati dalla Regione Emilia-Romagna per il finanziamento dei costi della formazione, sono tutte fondate sull'elaborazione iniziale di basi dati storiche di valori di costi effettivamente sostenuto, come rilevabile dai consuntivi di spesa a costi reali già oggetto di verifica di ammissibilità della spesa, e si fondano sull'intuizione, divenuta poi comune a livello nazionale, per cui il costo dei percorsi è associato e può essere distinto per due componenti fondamentali, associate rispettivamente alla durata dei processi e alla numerosità dei partecipanti. A partire dalla adozione del primo studio, nel 2010, il modello adottato è stato oggetto e ha superato tutti i numerosi test di validità a cura dei competenti servizi della Commissione Europea nonché naturalmente delle Autorità Nazionali e Regionali preposte.

Nello specifico, anche nelle more dell'adozione di UCS nazionali riferite alla componente formativa si prevede l'eventuale ricorso alle UCS regionali la cui metodologia è stata approvata con delibera di Giunta regionale n. 116/2015 e il cui importo è stato oggetto di rivalutazione con delibera di giunta regionale n. 1268/2019.



5.1.6 Costo dei percorsi

La tabella permette di esplicitare il ricorso ad altri Fondi in ottica di complementarietà o integrazione delle risorse previste nel Programma GOL. La Regione/PA dovrà garantire il ricorso a sistemi informativi che assicurino il tracciamento del percorso della spesa al fine di verificare ad ogni stadio del processo e anche a percorso concluso l'assenza di doppio finanziamento. A titolo esemplificativo si presenta un esempio relativo al Percorso 1. Per quanto riguarda il costo dei percorsi, si intende al netto dei servizi svolti dai Centri per l'impiego, in quanto già finanziati dai Piani di rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego.

PERCORSO	2022						COSTO DEI PERCORSI		
	A	B	D		E	F			
	N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO				Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxB)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE)
Assessment									
PERCORSO 1 - Reinserimento lavorativo	23.428	€ 622	€ 622				€ 14.571.782	€ 14.571.782	€ 0
	3.000		€ 0						
TOTALE	26.428						€ 14.571.782	€ 14.571.782	€ 0
PERCORSO 2 - Upskilling	6.086	€ 1.940	€ 1.940				€ 11.806.840	€ 11.806.840	€ 0
TOTALE	6.086						€ 11.806.840	€ 11.806.840	€ 0
PERCORSO 3 - Reskilling	3.804	€ 5.560	€ 1.167				€ 4.439.268	€ 4.439.268	€ 0
	3.804			€ 4.393		FSE+	€ 16.710.972		€ 16.710.972
TOTALE	3.804						€ 21.150.240	€ 4.439.268	€ 16.710.972



PERCORSO 4 - Lavoro e Inclusione	5.326	€ 5.245	€ 3.985	€ 2.100	economie cassa in deroga 2014/2016	€ 21.224.110	€ 21.224.110	€ 0
	3.195					€ 6.709.500	€ 0	€ 6.709.500
PERCORSO 5 - Ricollocazione collettiva	TOTALE	5.326				€ 27.933.610	€ 21.224.110	€ 6.709.500
		500		€ 2.500	FSE+	€ 1.250.000		€ 1.250.000
		1.500	€ 2.500			€ 3.750.000	€ 3.750.000	
TOTALE	2.000					€ 5.000.000	€ 3.750.000	€ 1.250.000
TOTALE	43.644					€ 80.462.472	€ 55.792.000	€ 24.670.472



5.2 La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi

La tabella consente di pianificare - in termini cumulati - il grado di raggiungimento degli obiettivi (Target 1 e 2) al 31 dicembre 2022, evidenziando il numero di beneficiari inseriti nei percorsi per bimestre.

NUMERO BENEFICIARI	2022 (dati bimestrali cumulati)					
	I	II	III	IV	V	VI
Numero beneficiari coinvolti dal programma GOL (Target 1)	-	-	8.000	16.000	30.000	43.144
di cui in attività di formazione (Target 2)	-	-	2.400	4.800	9.000	12.912
di cui per il rafforzamento delle competenze digitali (Target 2)	-	-	1.000	2.000	3.900	5.500

5.3 Il contributo a favore delle persone più vulnerabili

Descrivere, coerentemente con quanto previsto dal Decreto interministeriale (cfr. art. 3, comma 3) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021 n.306, come - nell'ambito delle azioni contenute nel Piano - sia data priorità agli interventi, inclusi quelli che prevedono formazione, in favore delle persone più vulnerabili identificate quali donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età e lavoratori con almeno 55 anni.

Nell'ambito dell'attuazione del piano in Emilia-Romagna sarà data priorità agli interventi, inclusi quelli che prevedono formazione, in favore delle persone più vulnerabili. A tal fine è utile ricordare come i beneficiari potenziali siano rappresentati da una platea di persone molto ampia ed eterogenea e come i vari gruppi-target identificati dal Programma risultino per alcune coorti sovrapponibili e non sempre facilmente quantificabili a partire dalle fonti statistiche ed amministrative a disposizione. Sulla base delle informazioni disponibili si possono individuare quali destinatari prioritari degli interventi i percettori di misure di sostegno al reddito (NASPI- DIS-COLL e RDC). Nel corso del 2020, infatti, i titolari di NASpi sono stati circa 135,3 mila di cui circa 80,0 mila donne. Il 25,0% dei titolari di NASPI, circa 33,9 mila, erano giovani under 30 anni e il 15,6%, circa 21,1 mila, erano lavoratori over 55 anni. È però opportuno precisare come la durata media del beneficio in Emilia-Romagna è di circa 10,5 mesi, a fronte dei 24 mesi di massimale, dato che una quota rilevante di prestazioni sono erogate a lavoratori stagionali con una storia contributiva molto breve e che quindi solo una quota dei beneficiari di NASPI sarà coinvolto negli interventi previsti dal piano. A questa popolazione si aggiungeranno, quale principale target degli interventi del piano, i titolari di DIS-COLL, circa 940 nel corso del 2020, di cui 588 donne e i beneficiari di RDC che hanno ancora la domanda di reddito di cittadinanza attiva, circa 32,3 mila a novembre 2021.

Saranno inoltre coinvolti nell'attuazione i giovani under 30 che non beneficino di misure di sostegno al reddito ma che si sono attivati per l'adesione ad un percorso di politica attiva come nel caso degli aderenti a Garanzia Giovani. Anche i disabili iscritti al collocamento mirato, circa 50 mila, saranno un target privilegiato per il coinvolgimento negli interventi previsti dal piano ancorché, in tal caso, gli interventi saranno coordinati e attivati in modo complementare rispetto a quanto già attivo in Regione Emilia-Romagna a valere sulle risorse del Fondo Regionale Disabili.



Infine, si coinvolgeranno, soprattutto in quanto target specifico previsto nell'attuazione del piano le circa 6 mila persone identificate quali fragili e vulnerabili in base all'indice di fragilità di cui alla Legge Regionale 14/2015.

5.4 L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali

Descrivere, coerentemente con quanto previsto dal PNRR, come - nell'ambito delle azioni contenute nel Piano - l'attuazione del Programma GOL nel territorio regionale o della Provincia Autonoma favorisca l'eliminazione dei divari di genere e generazionali. Evidenziare inoltre, come contribuisca in ambito regionale a superare i divari territoriali e, laddove esistenti, rispetto alle altre Regioni/PA.

L'attuazione del programma GOL si assume, e si garantirà, l'applicazione dei principi fondanti la visione strategica delineata a livello regionale e in particolare:

- il **protagonismo delle nuove generazioni**: in linea con gli obiettivi strategici di "NGEU" e con il percorso di partecipazione e confronto "Youz – forum giovani", si favorisce l'inserimento di giovani competenti nel mercato del lavoro, generare occupazione stabile e qualificata, trattenere e attrarre talenti, sostenere la nascita di nuove e innovative attività imprenditoriali e professionali, garantendo alle giovani generazioni più spazio e più valore nelle imprese, nelle università, nel sistema della ricerca e nelle istituzioni.
- il **contrasto alle disuguaglianze di genere**: il PR intende assicurare il pieno coinvolgimento delle donne ai processi di crescita e coesione, sostenibilità e innovazione, transizione ecologica e digitale. In coerenza con il **gender impact assessment** regionale e con i principi del EPSR, adotta un approccio di gender mainstreaming, concorrendo in integrazione con gli altri fondi al realizzarsi di un nuovo **women new deal**: un piano di azioni per la promozione della piena parità di genere quale fattore di equità e di modernizzazione della società, perseguendo la qualità del lavoro e il recupero del gap salariale; rafforzando la presenza delle donne nei luoghi decisionali; contrastando gli stereotipi culturali, a partire dall'orientamento formativo rispetto alle materie STEAM; implementando politiche di conciliazione; sperimentando misure innovative per favorire l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro; rafforzando la rete dei servizi di welfare e promuovendo un'organizzazione flessibile del lavoro, in linea con le priorità UE.
- la **piena partecipazione** dell'intero territorio alla realizzazione degli obiettivi, incentivando il protagonismo delle comunità, comprese quelle più periferiche, per ricucire le disuguaglianze e generare uno sviluppo coeso.

In complementarietà agli altri strumenti e programmi contribuirà a definire e implementare risposte differenziate per i diversi territori, a partire dai quattro macro ambiti individuati dal Documento Strategico Regionale: Asse della via Emilia, Appennino, Asta del Po e bassa pianura padana, Asse della Costa.

In linea con l'Accordo di partenariato e con la Strategia Nazionale delle Aree Interne in corso di perfezionamento la Regione a valere sui Programmi FSE+ e FESR attiverà specifiche strategie di sviluppo territoriale integrate in due ambiti specifici che potranno essere ulteriormente sostenute dalle azioni del Programma GOL e in particolare:

- le aree urbane e i sistemi territoriali intermedi, quale ambito privilegiato per strategie funzionali al raggiungimento degli obiettivi Agenda 2030, massimizzando l'impatto su scala regionale rispetto alla transizione ecologica e digitale attraverso le **Agende trasformatrici urbane per lo sviluppo sostenibile ATUSS**;



- le aree e i territori più fragili e periferici, in coerenza alla “Visione a lungo termine per le aree rurali dell’UE” e ai bisogni specifici delle aree rurali (es. competenze per la trasformazione digitale, imprenditorialità), individuati in stretto raccordo con la SNAI e, in ogni caso, l’intero territorio appenninico, attraverso le **Strategie Territoriali per le Aree Montane e Interne STAMI**.



6 CRONOPROGRAMMA

Redigere il presente Cronoprogramma con l'obiettivo che Milestone e Target siano raggiunti entro le tempistiche definite dal Decreto interministeriale.

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
AZIONI PRELIMINARI E/O STRUMENTALI PER L'AVVIO DEI PERCORSI												
Predisposizione dell'assessment e dei percorsi e relativa produzione documentale (istruzioni, Linee guida, etc.)			X	X	X	X						
Planificazione e aggiornamento dei Patti di servizio o per il lavoro già sottoscritti prima del PAR				X	X	X						
Formazione operatori CPI					X	X						
Sensibilizzazione e attivazione della Rete				X	X	X	X					
AZIONI DI SISTEMA												
Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione												
Attività 1			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività ...												
Azione per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi												
Attività 1			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività ...												
Azione per la cooperazione tra pubblico e privato												
Attività 1			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Attività ...												
Azione per il coinvolgimento delle imprese e del territorio												
Attività 1			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività ...												
AZIONI STRUMENTALI PER LA PERSONALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DELLE MISURE												
Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego												
Attività 1			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività ...												
Azioni per la digitalizzazione dei servizi												
Attività 1			X	X	X	X	X	X	X	X		
Attività ...												
Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro												
Attività 1			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività ...												
Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari												



AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Attività 1			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Attività ...												
Azioni per l'implementazione del sistema informativo												
Attività 1			X	X	X	X	X	X				
Attività ...												
Azioni per il monitoraggio												
Attività 1			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività ...												
ATTIVAZIONE ED ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA REGIONALE												
Erogazione dei percorsi												
Attività 1				X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività ...												



7 BUDGET

La tabella riporta il totale budget previsto per l'anno 2022 e porta a sintesi i dati riportati nella tabella di cui al paragrafo 5.1.6.

	BUDGET 2022 (€)		
	TOTALE	di cui a servizi/misure valere su PNRR	di cui servizi/misure a valere su ALTRE FONTI
Assessment			
Percorso 1 - Reinserimento lavorativo	€ 14.571.782	€ 14.571.782	€ 0
Percorso 2 - Upskilling	€ 11.806.840	€ 11.806.840	€ 0
Percorso 3 - Reskilling	€ 21.150.240	€ 4.439.268	€ 16.710.972
Percorso 4 - Lavoro e Inclusione	€ 27.933.610	€ 21.224.110	€ 6.709.500
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	€ 5.000.000	€ 3.750.000	€ 1.250.000
TOTALE BUDGET 2022	€ 80.462.472	€ 55.792.000	€ 24.670.472