

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 Autonoma Friuli Venezia Giulia

1 INTRODUZIONE	4
2 EXECUTIVE SUMMARY.....	6
3 ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA).....	8
3.1. Introduzione	8
3.2. L'andamento del mercato del lavoro territoriale.....	9
3.3 I beneficiari potenziali del Programma GOL	16
3.4 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro.....	18
3.4.1 I servizi pubblici per l'impiego	21
3.4.2 I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro	23
3.5 Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente	25
3.6 Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro.....	26
4 AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA.....	29
4.1 I fattori critici di successo	29
4.1.1 Introduzione	29
4.1.2 Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione	29
4.1.3 Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi	31
4.1.4 Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato	35
4.1.5. Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio.....	37
4.2. Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure	39
4.2.1 Introduzione	39
4.2.2 Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego	39
4.2.3. Azioni per la digitalizzazione dei servizi	41
4.2.4 Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro.....	43
4.2.5 Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari.....	46
4.2.6. Azioni per l'implementazione del sistema informativo	47
4.2.7. Azioni per il monitoraggio.....	48
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.....	49
4.3.1 Introduzione	49
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	51
4.3.3. Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali.....	54
5 INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE	58
5.1. Le misure per i beneficiari.....	58
5.1.1 Introduzione	58
5.1.2 Obiettivi regionali (target 1 e target 2).....	59

5.1.3 Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR	59
5.1.4 Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL.....	60
Assessment.....	60
Percorso 1 - Reinserimento occupazionale	62
Percorso 2 – Upskilling	63
Percorso 3 – Reskilling.....	65
Percorso 4 - Lavoro e inclusione.....	67
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	69
5.1.5 Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali	71
5.1.6 Costo dei percorsi.....	75
5.2. La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi	80
5.3 Il contributo a favore delle persone più vulnerabili.....	81
5.4 L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali	83
6 CRONOPROGRAMMA.....	85
7 BUDGET.....	88

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 dei target della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP’s e formazione professionale mediante il raggiungimento dei 9.780 beneficiari (di cui 2.608 coinvolti in attività di formazione e 978 coinvolti in formazione per il rafforzamento delle competenze digitali).

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 *dataset* 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:

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

2 EXECUTIVE SUMMARY

Riportare in sintesi i contenuti illustrati in modo dettagliato nelle sezioni successive del documento.

Sintesi dell'intero documento da scrivere alla fine.

Il presente Piano Attuativo Regionale (PAR) costituisce la declinazione in Friuli Venezia Giulia del Programma Nazionale GOL ma la sua valenza, pur concentrandosi sui target e sulle risorse assegnate, trascende lo specifico programma e amplia il suo orizzonte sia verso il nuovo ciclo di programmazione del FSE+, sia verso altre misure di carattere sia nazionale che regionale.

Nella redazione del programma è stata sempre tenuta in considerazione l'evoluzione di strumenti di riforma del settore quali ad esempio il Piano Nuove Competenze, lo stato dell'arte della procedura di *assessment* nonché la riforma degli ammortizzatori sociali, tutti strumenti destinati a produrre effetti oltre le tempistiche del Programma GOL.

Il presente documento analizza dapprima il contesto nel quale il Programma GOL si cala. La situazione del mercato del lavoro regionale in questa fase sta mostrando una buona dinamicità, il FVG ha chiuso in territorio positivo anche il 2020 e nel 2021 ha registrato il saldo tra assunzioni e cessazioni (9.162 unità) più alto dell'ultimo decennio eccezion fatta per il 2017. L'aumento è stato trainato dai contratti a termine, aspetto che può essere considerato fisiologico in una fase di ripartenza dell'economia regionale, ma verso fine 2021 si è registrata una ripresa anche dei contratti a tempo indeterminato. Il dato positivo in termini numerici si incrocia però con un aumento del *mismatch*, fenomeno su cui l'attuazione del Programma GOL potrà sperabilmente incidere favorevolmente.

Con riferimento al contesto organizzativo la Regione si presenta all'appuntamento con il programma, forte di una esperienza di almeno un lustro, infatti in Friuli Venezia Giulia la regionalizzazione dei servizi pubblici per il lavoro è avvenuta con un certo anticipo rispetto a quanto accaduto in altre zone d'Italia (luglio 2015) e i Servizi Pubblici per il Lavoro sono stati incardinati nella medesima *struttura organizzativa* che presidia anche le politiche della formazione, dell'istruzione e, più recentemente, della famiglia.

Questo assetto organizzativo ha favorito, nel corso di questi anni, una connessione sempre più stretta tra lavoro e formazione che ha portato a valorizzare la formazione come la "regina" delle politiche attive del lavoro. Il rafforzamento di questa connessione tra lavoro e formazione è un obiettivo che permea trasversalmente l'intero Programma GOL e la Regione, pur avendo ampi margini di miglioramento, parte da una base solida.

A tal proposito sottolineiamo la specificità delle attività svolte dall'Osservatorio Regionale del mercato del lavoro che già da alcuni anni sono orientate, oltre che alle tradizionali funzioni di analisi del mercato del lavoro, a fornire indicazioni operative sui processi organizzativi dei servizi per il lavoro, gli esiti occupazionali della formazione professionale e l'analisi generale e specifica sui fabbisogni professionali e formativi del tessuto produttivo regionale. Nel presente documento sono indicate le principali spinte di sviluppo al fine di potenziare ulteriormente le capacità analitiche relative all'analisi dello *skill gap*.

Considerazioni analoghe possono farsi rispetto al rapporto tra servizi pubblici per il lavoro regionali e sistema produttivo, altro criterio guida del programma. Anche in questo caso la Regione, nel corso di questi anni, ha coltivato questo rapporto anche tramite la creazione di una struttura organizzativa ad hoc. La regione quindi si presenta al nastro di partenza con una collaborazione consolidata con alcune migliaia di aziende del proprio territorio e il *trend* continua a crescere.

Nel capitolo 4 sono individuate alcune aree di sviluppo dell'azione regionale, dal rafforzamento ulteriore del collegamento con il tessuto produttivo, a una più forte collaborazione con gli altri soggetti della rete, in Programma GOL - Piano Attuativo Regionale – Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

particolare con le APL, il cui supporto si prevede di richiedere nella trattazione delle situazioni più impegnative (disoccupati di lunga durata e cluster 4).

Il programma Gol fornisce altresì l'occasione per una ulteriore riflessione sull'offerta formativa regionale, già oggi ricca e articolata ma che può individuare ulteriori proposte che, per durata, possono rivelarsi efficaci e gradite a una fascia d'utenza che potrebbe essere restia ad affrontare percorsi di lunga durata.

Le azioni per lo sviluppo del programma prevedono altresì una ulteriore spinta sulla digitalizzazione dei servizi sviluppando ulteriormente prodotti che già oggi sono a disposizione dell'utente. La digitalizzazione lascia tuttavia anche spazio ad una riflessione sul presidio fisico del territorio già soddisfacente perché la rete dei CPI è estesa e capillare, ma comunque migliorabile con modalità più flessibili di presidio soprattutto in alcune aree montane.

Un elemento centrale del PAR è l'integrazione con il PR FSE+, i due programmi infatti si integrano rafforzandosi reciprocamente. Tale sinergia trova plastica attuazione nell'avviso unico di recente emanazione che integra le misure dei due programmi e che consente di realizzare un'offerta formativa unitaria e ampia. Requisito fondamentale perché l'integrazione sia effettivamente tale è costituito dall'utilizzo delle medesime Unità di Costo Standard (UCS) per le attività formative in modo da evitare che i due programmi possano invece confliggere l'uno con l'altro.

Sotto il profilo della presa in carico dei beneficiari del programma la Regione conferma l'assoluta centralità dei Centri per l'Impiego e più in generale dei servizi pubblici per il Lavoro. La programmazione delle attività infatti prevede che gli utenti siano presi in carico sempre dai CPI, che oltre a svolgere le attività di accoglienza e *assessment* arrivano a definire lo *skill gap* e a prescrivere direttamente l'attività formativa che sarà ritenuta più appropriata per l'utente.

Nella parte finale del documento sono quindi articolati i 5 percorsi previsti dal programma con il dettaglio delle attività che verranno svolte a vantaggio dei beneficiari e si dà altresì conto di come le risorse economiche attribuite saranno utilizzate per raggiungere i target assegnati alla Regione dal Programma e la relativa scansione temporale.

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

L'ultimo anno disponibile dei dati sulle forze di lavoro Istat a livello regionale (2020) riporta un tasso di occupazione per la Regione Friuli Venezia Giulia pari al 67,1%, fra i più alti d'Italia, con un numero di 513.566 occupati. In controtendenza rispetto al resto della penisola, si è osservata una crescita dell'occupazione rispetto al 2019 (2.000 occupati in più). Considerando le partizioni territoriali sub-regionali, il tasso di occupazione femminile nella provincia di Trieste tocca nel 2020 il livello in assoluto più elevato tra le province italiane, con il 67%, mentre la provincia di Pordenone si piazza prima in Italia per il tasso di occupazione maschile (80%).

Questi risultati, per certi versi sorprendenti, sono riconducibili, oltre alle misure straordinarie messe in campo dal Governo italiano (blocco licenziamenti e CIG-Covid), a almeno tre fattori strutturali favorevoli all'economia regionale:

- 1) una composizione dell'occupazione che mostra una vocazione manifatturiera importante, soprattutto nel campo della metalmeccanica, della componentistica e della cantieristica navale. Quasi un occupato su quattro è nella manifattura, uno su tre se consideriamo anche le costruzioni (fortemente stimolate dai bonus edilizi);
- 2) una spiccata propensione all'export, confermata anche recentemente (III trimestre 2021), che valorizza la particolare posizione geo-economica del territorio. Si è assistito, naturalmente, a una flessione dell'export durante il 2020, ma nel complesso, anche grazie alle commesse già acquisite, il valore pro-capite dell'esportato è stato tra i più alti in Italia;
- 3) il capitale sociale del tessuto socio-economico: si tratta di fattori di natura sociologica che possono essere misurati. La Regione mostra un sistema di relazioni forte e capace, nelle avversità, di reagire e agire in modo appropriato.

Da diversi anni a questa parte, il FVG è tra le prime regioni d'Italia nell'*European Innovation Scoreboard*, un ranking che segnala e confronta tra loro le regioni europee su un insieme di indicatori, mostra un sistema regionale di innovazione solido. Nel 2021 è stata classificata come "strong innovator", insieme ad altre regioni italiane, unica a conseguire tale risultato per il terzo anno consecutivo.

L'analisi di contesto che segue, partendo dai dati di stock del 2020, si focalizza sulle caratteristiche specifiche e l'andamento del mercato del lavoro regionale tra il 2019 e il 2021, valorizzando la fonte delle Comunicazioni Obbligatorie. Per le singole regioni, questa fonte dati è stata particolarmente preziosa per due motivi. Il primo ha a che fare con la mancanza di dati di natura statistica a livello regionale e provinciale da parte dell'Istat, in quanto a partire dal 1° di gennaio del 2021 c'è stato un adeguamento nella definizione degli indicatori, considerando come "inattivo" il lavoratore/trice formalmente occupato/a ma in CIG a "zero ore" da più di sei mesi. Per tutto il 2021 l'Istat ha rilasciato solo i dati a livello nazionale, dovendo per le Regioni ricostruire le serie storiche. Il secondo è relativo alla capacità di questi dati, se usati e letti in modo metodologicamente corretto, di fornire informazioni accurate e molto sensibili alle variazioni delle variabili economiche. Sulla scorta dell'esperienza dell'Osservatorio Regionale del FVG, che ha spesso partecipato a confronti con altri Osservatori regionali e con la Banca d'Italia per l'utilizzo confrontabile di queste informazioni, siamo in grado di contestualizzare l'intervento previsto con il Programma-GOL FVG, mostrando in particolare:

- ▶ l'andamento del mercato del lavoro nel corso del 2021 e il confronto con il periodo pre-pandemico, in modo da comprendere se e in che termini ci siano stati significativi cambiamenti sulla struttura e i comportamenti dell'offerta e della domanda di lavoro regionale;
- ▶ le principali tendenze dell'occupazione dipendente, in particolare le figure professionali più richieste dalle imprese (fonte Excelsior-Unioncamere) confrontate con le effettive tendenze nelle assunzioni;
- ▶ per ciò che riguarda le competenze richieste dalle imprese, queste sono state ricavate tanto considerando le fonti statistiche a disposizione, quanto attraverso un confronto tra operatori dei CPI e di quelli che visitano le imprese.

3.2. L'andamento del mercato del lavoro territoriale

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

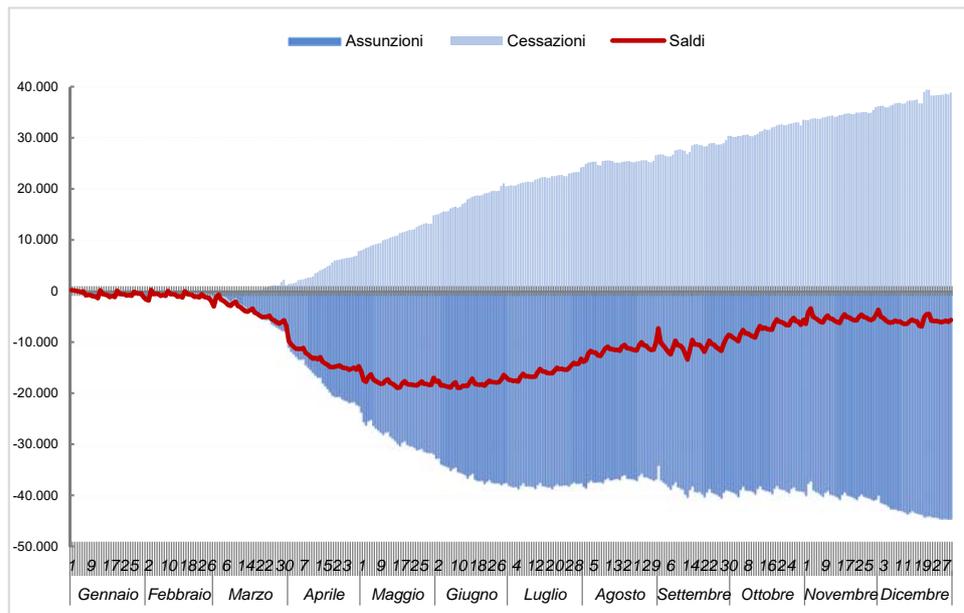
- struttura del mercato del lavoro e attuale strategia regionale sull'occupazione;
- principali trend occupazionali;
- analisi della domanda (con riferimento alle caratteristiche degli utenti dei servizi per l'impiego, ad esempio età, genere, titolo di studio ove l'informazione sia disponibile);
- competenze richieste dalle imprese.

Struttura del mercato del lavoro ed evoluzione nel periodo post-pandemia

Durante il 2020 il PIL regionale è diminuito in parallelo con l'andamento dei *lockdown* necessari a contenere la pandemia da COVID-19 (-8,9%); una contrazione notevole, in linea con il resto del paese, e del tutto simile a quella registrata durante la "Grande Recessione" del 2008-2014, anche se con origini completamente diverse. La recessione dovuta alle misure di contenimento, infatti, non si deve ai meccanismi di funzionamento dell'economia, quanto a limitazioni dovute a un fenomeno "esogeno", di natura sanitaria. Per questo, i blocchi totali o parziali hanno avuto un impatto *immediato* soprattutto sull'offerta di lavoro a termine, in particolare sulle attività turistiche-stagionali (*attività di alberghi e ristoranti, commercio al dettaglio*). Questo ha implicato l'intensificarsi di due problemi strutturali dell'offerta di lavoro regionale, ossia 1) il prolungato inserimento delle giovani coorti di lavoratori attraverso percorsi di ingresso che si fanno sempre più instabili e frammentari e 2) il problema dell'inserimento e della permanenza nel mercato del lavoro delle donne, quindi, in termini più specifici, la conciliazione tra lavoro e famiglia. Va detto che entrambe queste problematiche si sono intensificate, anche in virtù della regressione demografica del Friuli Venezia Giulia, tra le regioni più "anziane" a livello internazionale: tra il 2002 e il 2020 la popolazione residente in età attiva (15-64 anni), che costituisce l'offerta di lavoro potenziale, si è ridotta di quasi sette punti percentuali, assottigliando man mano il volume delle coorti giovanili in entrata nel mercato del lavoro. Quest'ultimo fenomeno, che nel breve-medio termine va considerato un *vincolo*, è andato ad acuire le cause tecnologiche e di adeguamento formativo del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.

Come mostra il **grafico 1**, nel corso del 2020, si è registrata una diminuzione delle assunzioni pari al 19%, concentrata proprio nel lasso temporale del primo *lockdown* (la riduzione delle opportunità di lavoro nel periodo marzo-maggio è stata di quasi il 40%). A diminuire, pertanto, non è stato lo stock di occupazione dipendente *tout court* ma quella quota di lavoro, per lo più a termine, per cui il blocco dei licenziamenti e la Cassa Covid non si applicavano. A partire da maggio e sino a ottobre, complice anche una stagione estiva andata meno peggio del previsto, i livelli occupazionali hanno iniziato un percorso di risalita, tanto che nel periodo ottobre-dicembre si è registrato un incremento dei saldi occupazionali, con diverse assunzioni a tempo indeterminato. Va detto che, durante la stagione estiva, la Regione è intervenuta sostenendo, con mirati incentivi alle assunzioni, i contratti stagionali, anche di pochi mesi, vista l'importanza di questo momento dell'anno e di queste attività per una parte rilevante del mercato del lavoro regionale.

Graf. 1 – Variazioni giornaliere annualizzate cumulate di assunzioni, cessazioni e saldi occupazionali – 2020-2019

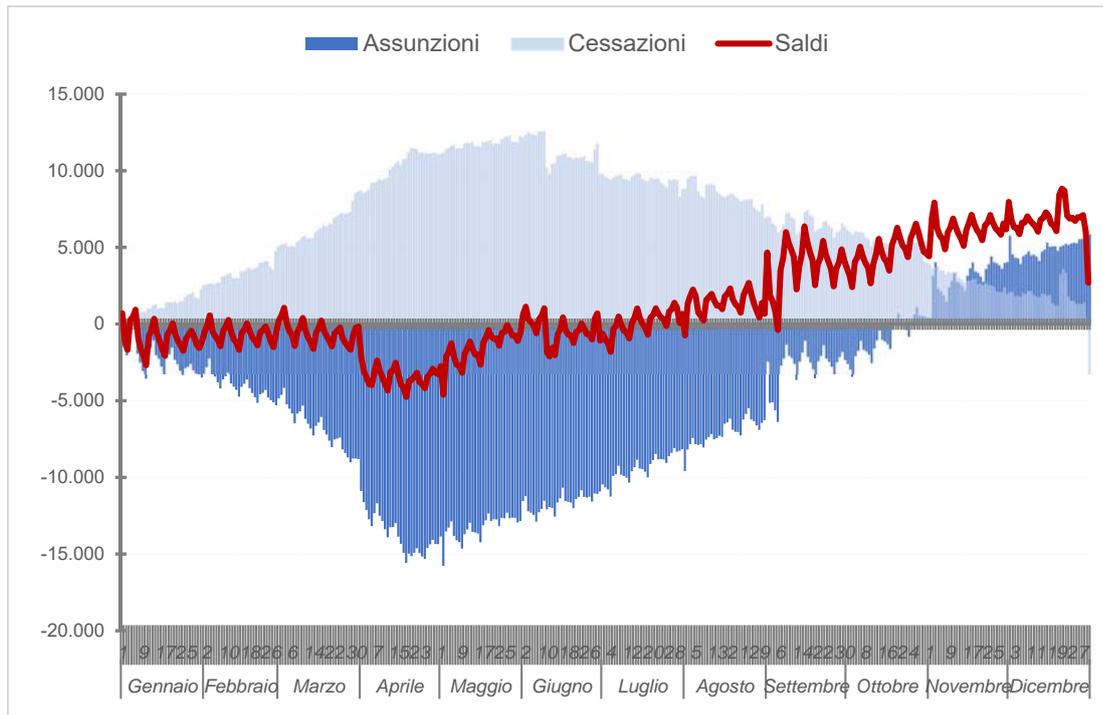


Fonte: Elaborazioni dell'Osservatorio Regionale del mercato del lavoro su dati delle COB

Guardando il 2020 retrospettivamente, occorre sottolineare che, proprio verso la fine della stagione estiva, sono emersi i primi *effetti mercatolavoristici* conseguenti al periodo di pandemia. Da un lato, alcune aziende – soprattutto nel comparto manifatturiero e nelle costruzioni – hanno assunto a tempo indeterminato una parte del proprio organico a termine (nel complesso 700 unità), questo per far fronte a un portafoglio ordini che aveva già acquisito delle commesse nella prima parte dell'anno; dall'altro lato si è osservata una mobilità inter-settoriale e inter-professionale, ossia lo *spostamento* di parte della forza lavoro stagionale, verso altre occupazioni, in particolare verso le attività di trasporto, magazzinaggio e logistica. Questo ha fatto sì che, proprio nel comparto alberghi e ristoranti, nel corso del 2021 si percepisse un incremento del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.

Verso la fine del 2020, vista l'evoluzione in positivo della pandemia, i principali istituti di ricerca prevedevano un *rimbalzo*, ossia una repentina crescita dopo un momento di forte recessione del PIL. A inizio anno il tasso di crescita del PIL era stimato al 5,2%. Nel percorso di recupero si è avuta ancora una piccola battuta d'arresto con alcune chiusure parziali e la gestione della diffusione delle varianti del COVID-19 fino al mese di aprile 2021, quindi da lì in poi la crescita si è *scaricata* positivamente e intensamente sul mercato del lavoro, tanto che a partire dal mese di maggio i livelli di assunzione stavano ritornando o in alcuni casi superando quelli del 2019. A fine 2021 il tasso di crescita del PIL si è attestato al 6,2%, leggermente sopra la media italiana (6%). Il saldo tra assunzioni e cessazioni (attivazioni nette) a fine 2021 è pari a 9.162 unità, oltre 2.700 unità in più rispetto al 2019.

Graf. 2 – Variazioni giornaliere annualizzate cumulate di assunzioni, cessazioni e saldi occupazionali – 2019-2021



Fonte: Elaborazioni dell'Osservatorio Regionale del mercato del lavoro su dati delle COB

L'intensità della crescita *post-lockdown* ha generato un incremento notevole e veloce della domanda di lavoro e delle assunzioni; parallelamente, tanto dalle fonti delle Comunicazioni Obbligatorie quanto da quelle del Sistema Informativo Excelsior-Unioncamere sono emersi i seguenti dati:

- un aumento delle richieste delle imprese, soprattutto tra gli *operai specializzati* nella metalmeccanica e nel campo edile, accompagnato da un incremento notevole dell'indicatore del *mismatch*, ossia la percentuale di assunzioni previste considerate di difficile reperimento: nel corso del 2021 l'indicatore medio superava il 45%, mentre sino al 2019 questo si attestava al di sotto del 35%;
- un umentato ricorso al lavoro a termine rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato e alle stabilizzazioni che erano cresciute nel periodo 2017-2019: il recupero dell'occupazione, pertanto, dovrebbe essersi in un primo momento concentrato proprio sulle opportunità di lavoro perse durante il 2020, soprattutto nel commercio al dettaglio e nelle attività turistiche;
- le cessazioni sono aumentate nel complesso, ma si sono modificate le motivazioni delle cessazioni: rimangono elevate e sostanzialmente invariate le cessazioni per scadenza dei contratti a termine, mentre diminuiscono i licenziamenti (tranne quelli per giusta causa) e aumentano sensibilmente le dimissioni volontarie e le cessazioni per pensionamento.

Strategia regionale sull'occupazione

La Legge Regionale n. 18 del 2005, recentemente novellata, è il punto di riferimento normativo in tema di regolazione del mercato del lavoro e di intervento tramite il sistema delle politiche attive del lavoro locali. L'attenta e continua analisi dell'andamento delle forze di lavoro regionali è innanzitutto finalizzato, a livello di programmazione, a sostenere la Direzione Centrale del lavoro a definire lo scenario di riferimento, nonché le caratteristiche di domanda e offerta di lavoro, dei beneficiari delle politiche e delle azioni più utili per colmare il *gap* tra obiettivi fissati e *status quo*. È prevista la redazione di un Documento di Politica Regionale del lavoro a cadenza triennale, con eventuale riprogrammazione annuale, adottato dalla Giunta Regionale su proposta dell'Assessore al lavoro.

Proprio sul finire del 2020, facendo esperienza delle prime conseguenze delle misure di contenimento sull'economia e l'occupazione regionale, è stato approvato "[Il Programma generale di Politica Regionale del lavoro per il periodo 2021-2023](#)" (Allegato 1), documento di programmazione strategica che si affianca all'altro complementare "*Programma unitario 2021-2023 degli interventi in materia di formazione e orientamento permanente*", approvato nell'estate del 2020. Il documento, pertanto, ha in parte incluso l'analisi sulle conseguenze della pandemia nonché le misure di intervento sperimentate durante questo periodo, compresa l'erogazione digitalizzata di una parte delle politiche attive e dei servizi pubblici per il lavoro con l'utenza.

Le misure di politica attiva e passiva del lavoro e le organizzazioni (Rete dei servizi per il lavoro) che le attuano hanno come tratto comune di intervento la *finalità generale* di sostenere lo sviluppo economico e sociale della Regione favorendo l'incontro tra le competenze dei lavoratori e delle lavoratrici e i fabbisogni professionali delle imprese del territorio. Si tratta in particolare di cercare il reciproco adattamento tra il capitale umano, da un lato, e l'evoluzione delle caratteristiche del sistema imprenditoriale locale, dall'altro. Il Documento, in particolare, stabilisce tre priorità di intervento, ciascuna delle quali articolata in alcuni obiettivi specifici che riportiamo sotto ciascuna:

1. Favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, agendo sull'occupabilità delle persone;
 - i. Rafforzare l'occupabilità delle persone attraverso interventi orientativi e formativi;
 - ii. Favorire il raccordo tra il tessuto produttivo e i servizi pubblici per il lavoro al fine di potenziare l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro;
 - iii. Realizzare modalità operative innovative dei servizi pubblici per il lavoro, sfruttando le opportunità della digitalizzazione e dei servizi a distanza;
2. Promuovere condizioni di lavoro soddisfacenti per individui e famiglie;
 - i. Favorire la stabilizzazione dei contratti di lavoro combattendo il fenomeno del precariato;
 - ii. Promuovere la Responsabilità Sociale di Impresa come prevenzione e sicurezza sul posto di lavoro, welfare aziendale e qualità del lavoro;
 - iii. Favorire la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro;
 - iv. Favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro attraverso lo sviluppo sul territorio di servizi pubblici e privati;
3. Sostenere il superamento delle condizioni di disagio, fragilità e svantaggio occupazionali:
 - i. Attuare misure che favoriscano il reinserimento lavorativo dei disoccupati di lunga durata;
 - ii. Promuovere azioni di inserimento e reinserimento lavorativo di cittadini in condizioni di disagio, fragilità e svantaggio;
 - iii. Progettazione e realizzazione di interventi tempestivi volti al sostegno di lavoratori e lavoratrici coinvolti da situazione di gravi difficoltà occupazionali.

La seconda parte del documento specifica tanto i processi e il funzionamento organizzativo della rete regionale dei servizi per il lavoro e le politiche attive, nonché – per ciascun obiettivo specifico – una o più azioni-misure di politica regionale per il lavoro. Il Documento in parola, infine, recepisce le principali risultanze del Piano di rafforzamento regionale dei servizi pubblici per l'impiego.

La Regione e la DC Lavoro, in particolare, si presentano all'appuntamento del Programma-GOL in un contesto propizio, tanto dal punto di vista economico e occupazionale, quanto della situazione organizzativa della rete delle politiche attive del lavoro, quanto ancora dell'integrazione tra le strategie programmatiche regionali e nazionali.

I principali trend occupazionali

La repentina e intensa crescita avvenuta durante il 2021 (+6,2% di PIL), proseguirà anche nei prossimi cinque anni, con un tasso medio annuale previsto intorno al 3-4% a livello regionale. Com'è noto, lo scenario di crescita è mutato profondamente rispetto al periodo 2014-2019. Fino al periodo pre-pandemia, la crescita era piuttosto bassa, intorno all'1%, questo avveniva tanto per motivi legati alla competitività del paese, quanto alle politiche di pareggio di bilancio, che stringevano molto la borsa degli interventi di politica pubblica. Le conseguenze della pandemia e la necessità di omogeneizzare le misure di contenimento in



tutta Europa e non solo, hanno implicato una reazione unitaria soprattutto dal punto di vista degli interventi di salvaguardia dei livelli di attività economica e di rilancio delle stesse, che le necessarie misure di contenimento hanno inibito completamente o parzialmente. Con il *Recovery plan* e il *PNRR* lo scenario di *policy* è completamente mutato, passando da un paradigma di *austerity* e misure restrittive a una fase di politica economica espansiva, basata sullo stimolo agli investimenti produttivi su tutte le dimensioni di intervento. Proprio per questo, le risorse da spendere sono sottoposte ad una attenta progettazione, programmazione e pianificazione degli interventi.

Dal punto di vista dell'analisi del mercato del lavoro, e soprattutto delle scelte e dei comportamenti della domanda di lavoro, occorre sottolineare che questo scenario di crescita di numerosi indicatori (PIL, consumi delle famiglie, fiducia, ecc.) dovrebbe favorire un processo di reciproco adattamento tra domanda e offerta di lavoro, tanto da un punto di vista quantitativo quanto qualitativo. Alla luce di queste considerazioni, delineiamo qui di seguito i principali trend occupazionali, così come emersi nel confronto tra l'andamento dell'occupazione nel 2021 e nel 2019.

Nel corso del 2021 le assunzioni sono state oltre 240mila (+2,5% rispetto al 2019), le cessazioni quasi 235mila (+1,4%), con un saldo occupazionale complessivo pari a 9.162 unità, 2.700 posizioni di lavoro in più rispetto al periodo pre-pandemico. La crescita delle assunzioni ha riguardato relativamente di più la componente maschile (+3,4%) rispetto a quella femminile (+1,6%), i giovani under 29 (+5,9%) e gli over 55 (+7,2%). L'incremento di assunzioni di queste due fasce, agli estremi opposti del mercato del lavoro, è dovuto tanto al maggior ricorso al lavoro a termine, soprattutto per i giovani, nuovi entrati nel mercato del lavoro e molto ricercati in alcuni ambiti professionali, mentre gli over 55 si sono avvantaggiati, probabilmente, dalla mobilità occupazionale inter- o infra-settoriale, soprattutto per quelle professionalità (in primis *operai specializzati* e *conduttori di impianti e macchinari*) di più difficile reperimento. Proprio in questa fascia di età abbiamo constatato, dalle nostre analisi, un aumento delle dimissioni volontarie e delle ricollocazioni nel brevissimo periodo. Se consideriamo i saldi occupazionali, tuttavia, emerge comunque la crescita delle posizioni di lavoro soprattutto della fascia centrale, questo perché il blocco dei licenziamenti ha tendenzialmente protetto di più questa fascia di lavoratori. Il saldo occupazionale dei lavoratori più anziani è negativo, perché fra questi sono aumentate non di poco le *cessazioni del rapporto di lavoro a causa del pensionamento e per decesso*. Considerando la struttura demografica della regione, tra le più vecchie d'Italia, che in circa 12 anni ha perso quasi il 7% della popolazione residente in età attiva (15-64 anni), è probabile si possa aprire una "finestra" di ricambio generazionale nel mercato del lavoro nei prossimi anni, e anche di un maggior equilibrio quanti-qualitativo tra occupazione maschile e femminile.

La crescita è stata trainata dalle assunzioni con il lavoro temporaneo (lavoro a tempo determinato: +5,7%; somministrazione di lavoro: +1%; lavoro parasubordinato: +16%); rispetto al 2019 invece si arresta il processo di progressiva stabilizzazione: le assunzioni con il contratto a tempo indeterminato diminuiscono di 10 punti percentuali, con l'apprendistato di 8,5 p.p. Il maggior ricorso al lavoro temporaneo, soprattutto in alcuni settori (terziario tradizionale), può essere dovuto a due circostanze, legate in qualche modo tra loro: 1) uno scenario di incertezza economica percepita dai datori di lavoro, che preferiscono non legarsi immediatamente alle nuove leve e 2) la difficoltà di reperimento di personale competente ed esperto.

Al di là delle scelte sulla gestione delle risorse umane da parte delle imprese, la prima circostanza parrebbe in qualche modo attenuarsi: le aspettative per le imprese sono positive, in uno scenario di crescita robusta per i prossimi anni. Certo, occorrerà tenere conto che nelle fasi espansive aumenta l'inflazione, preoccupando in particolare l'aumento del costo delle materie prime e dell'energia, tuttavia è auspicabile che questo non infici il clima contestuale di aspettative economiche positive e aumentata fiducia. Per questo motivo riteniamo un po' eccessivo il maggior ricorso a contratti di breve durata; piuttosto si apre davvero la possibilità per politiche attive di incentivazione all'assunzione con contratti più significativi, andando a intervenire sulla difficoltà di reperimento e quindi sul *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.

Caratteristiche della domanda e dell'offerta di lavoro

Come accennato in premessa, la Regione si caratterizza per la presenza di attività manifatturiere, soprattutto nella metalmeccanica, nella cantieristica, nell'industria del legno e nella produzione di impianti



e robot. Si tratta di settori che si distinguono per la presenza di pochissime grandi aziende, un numero discreto di PMI e un arcipelago relativamente ampio di piccole imprese, spesso in sub-fornitura o in filiera, individuando specifici *cluster* produttivi. Buona parte di questa produzione viene esportata. Quasi il 25% dello stock di occupati è nell'industria, se consideriamo anche il settore delle costruzioni e dell'edilizia gli occupati sono oltre il 30%. Com'è noto, si tratta di attività ad alto valore aggiunto, relativamente *capital-intensive* e competitivi, in grado di offrire ai lavoratori buone condizioni di assunzione (maggiore durata media dei contratti, percentuali più elevate di occupati a tempo indeterminato) rispetto invece ad altri settori importanti per l'economia regionale (alberghi, ristoranti, terziario tradizionale) ma relativamente meno competitivi. Qui la percentuale di occupati (soprattutto donne) sfiora il 60%, ma i contratti di lavoro durano mediamente meno e le percentuali di assunzione a tempo indeterminato sono piuttosto basse.

Durante il 2021 la crescita delle assunzioni ha riguardato tutti i settori, tranne quello degli *alberghi e ristoranti* (-12,3%). Forte la crescita nel comparto *istruzione* (+20,8%), nelle *costruzioni* (+10,9%), nella *manifattura* (+4,3%) e nel *terziario* (+2,4%). La domanda di lavoro si è concentrata, pertanto, soprattutto sulle *professioni specialistiche e tecniche* (+16%), sugli *operai specializzati* e i *conduttori di impianti e conducenti* (+11,1%). Da segnalare anche la crescita delle professioni non qualificate (+11,8%), soprattutto nella manifattura, nel magazzinaggio e nelle costruzioni: pensiamo che questo sia dovuto al fatto che, spesso, i datori di lavoro in cerca di figure qualificate in questi campi, non trovandole, optano per assunzioni con mansioni più generiche, per far fronte comunque alle necessità di manodopera. In questo comportamento delle imprese potrebbero esserci anche dei ragionamenti di convenienza e opportunismo, per ridurre quanto più possibile il costo della manodopera.

Focus sulle competenze richieste dalle imprese

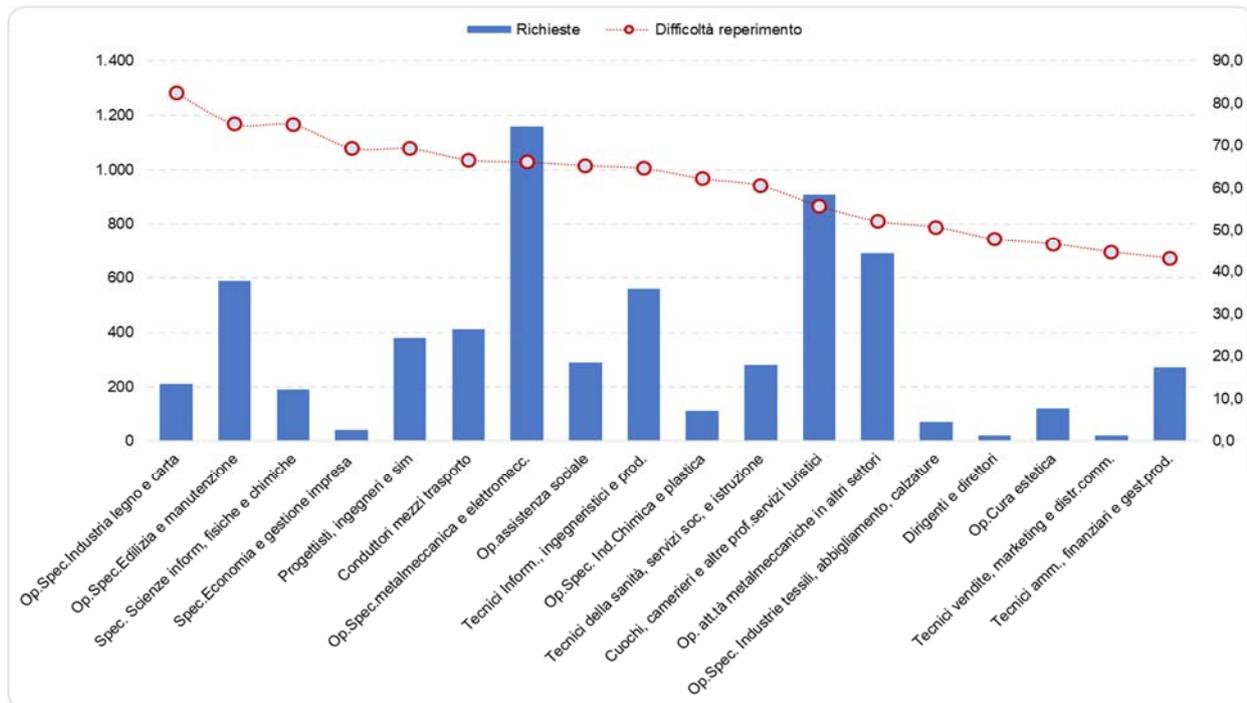
Come si dirà in seguito, al fine di rilevare professionalità e competenze richieste dalle imprese, ad un primo livello l'Osservatorio Regionale del mercato del lavoro utilizza un'analisi periodica di due fonti dati:

- ▶ Le previsioni di assunzione dal Sistema Informativo Excelsior-Unioncamere: si ricavano e diffondono, in particolare, informazioni in merito alle figure più ricercate, al livello di istruzione richiesto e alla difficoltà di reperimento;
- ▶ Le assunzioni per gruppo professionale e per professione ad un livello intermedio della classificazione ISTAT delle professioni ("III digit"), guardando in particolare: il volume complessivo di richieste, i lavoratori avviati, un indicatore del rapporto tra "testa e flusso" di assunzioni, la percentuale di assunzione con il contratto a tempo determinato, in alcuni casi se possibile la durata media, la fascia di età e genere.

La lettura congiunta dei trend emersi con queste due diverse fonti di dati ci permette di ricavare (anche confrontandosi con operatori, esperti, stakeholder) le professionalità più richieste e, quindi, di evidenziare perlomeno quelle che dovrebbero essere le competenze tecniche, le abilità e le capacità associate a quella figura di riferimento. Attraverso il confronto, anche mediante *focus group* o *metodo Delphi*, si cerca di ricavare altresì il fabbisogno specifico di competenze digitali legate al profilo di riferimento e quelle trasversali (relazionali, di base, ecc.).

Di seguito i dati più aggiornati in merito alle figure più richieste secondo i dati Excelsior-Unioncamere (gennaio-marzo 2022) e i dati delle assunzioni per figura professionale (assunzioni nel periodo gennaio-novembre 2021 e variazione rispetto al 2019).

Graf. 3 – Richieste delle imprese in FVG per profilo professionale (asse sx) e difficoltà di reperimento (asse dx), ordinate secondo la difficoltà di reperimento



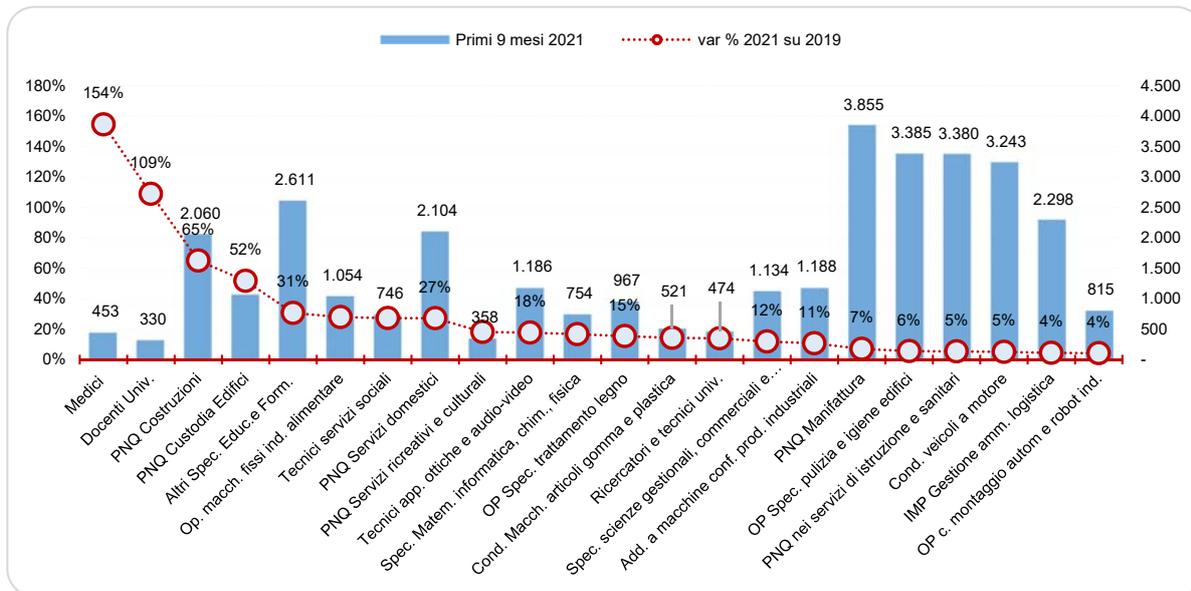
Fonte: nostre elaborazioni su dati Excelsior-Unioncamere

Nel corso del 2021 si è osservato un aumento generalizzato dell'indicatore della *difficoltà di reperimento*. Il valore medio registrato nel 2019 era pari a circa il 30%, nel corso del 2021 è balzato a quasi il 45%. Per ciò che riguarda le figure più richieste, sono sostanzialmente quattro: l'*Operaio specializzato nella metalmeccanica e elettromeccanica*, l'*Operaio specializzato nelle costruzioni e nelle finiture*, i *Cuochi camerieri e altro personale nei servizi turistici* e i *Tecnici informatici, ingegneristici e della produzione*. Dal grafico è possibile anche rilevare la difficoltà di reperimento, e mostrare altre figure che, seppur meno rilevanti in termini di *volume* di richieste, risultano particolarmente "introvabili", come ad esempio l'*Operaio specializzato nell'industria del legno e della carta*, gli *Specialisti in discipline STEM*, gli *Specialisti in economia e gestione di impresa*, i *Tecnici nella sanità, servizi sociali e istruzione* e così via.

Se confrontiamo questi dati con le assunzioni effettivamente realizzate si osserva una sostanziale convergenza, ad eccezione di un numero proporzionalmente più elevato di figure generiche *assunte* rispetto a quelle *richieste*, ossia di professioni non qualificate, in particolare i manovali nell'agricoltura, nella manifattura e logistica, nelle costruzioni, nell'istruzione e sanità (cfr. Graf. 4).

Questo *gap* è dovuto probabilmente a due ordini di fattori. In alcuni casi ci può essere un comportamento opportunistico da parte di alcuni datori di lavoro, che inquadrano in modo generico personale che in realtà ha anche competenze da valorizzare. Si tratta di un comportamento guidato dalla necessità di comprimere il più possibile i costi di assunzione. Si tratta di un'evenienza tutt'altro che generalizzata, ma abbastanza costante nel tempo. Riteniamo, tuttavia, più probabile il fenomeno per cui non tanto per questioni di costi, ma di "costi-opportunità", il datore di lavoro ha esigenze pressanti per certe figure specializzate che di fatto non trova, e quindi per necessità, si decide di assumere personale meno specializzato ma comunque ritenuto in grado di svolgere il lavoro.

Graf. 4 – Numero di assunzioni nei primi nove mesi del 2021 ordinate per variazione percentuale tendenziale rispetto al 2019



Per ciò che riguarda le competenze, sono piuttosto articolate, anche a seconda della figura richieste e, soprattutto, del contesto di inserimento. Non sempre sono chiaramente formulate dalle imprese che, a parte alcune, in genere non pianificano le proprie assunzioni. Oltre alle capacità tecnico-professionali legate alle specifiche figure richieste, le quali dovrebbero prevedere un percorso tanto più lungo, specifico ed esperienziale tanto più si va dalle figure generiche agli specialisti, a seconda anche del settore di riferimento, in questa sede segnaliamo le specificità delle competenze digitali, informatiche e trasversali sempre più richieste dalle imprese.

Sulle competenze digitali, innanzitutto, vanno distinte da quelle generiche dell'utilizzo dell'informatica di base. Diamo per scontato forse che l'utilizzo *corretto* e *professionalmente* utile della posta elettronica, del PC e dello smartphone siano patrimonio quasi generalizzato. Per molti soggetti lo è, ma si tratta di una *skill* spesso in possesso dei lavoratori già inseriti, che hanno "mercato", mentre coloro (e non sono pochi) che sono fuori dal mercato del lavoro da diverso tempo e devono riqualificarsi o cercare un altro mestiere, sanno usare in modo superficiale certi strumenti e spesso non in modo *appropriato*. Ciò si lega, pertanto, alla questione delle *competenze di base* (l'uso corretto della lingua, capire e farsi capire, comunicare in modo corretto ecc. sono elementi sempre più richiesti dalle imprese). Così come la questione delle *competenze trasversali e relazionali* che, al di là delle capacità tecniche, sono abilità sempre più richieste (capacità di lavorare in gruppo, capacità di risolvere problemi, motivazione, ecc.).

Infine le competenze digitali, in particolare quelle legate alle nuove tecnologie o, meglio, all'applicazione avanzata dei software informatici. Siamo in questo caso alla cosiddetta *industry 4.0* (*Cloud computing*, Internet delle cose, Intelligenza artificiale, dispositivi di comando a distanza, domotica avanzata, lavorare in piattaforma, ecc.) si applicano in primis a molta parte delle professionalità nell'ambito dell'industria e delle costruzioni, e anche per lo sviluppo di servizi ad alta intensità tecnologica. In questo momento, più che figure professionali "nuove" è in pieno corso una fase di passaggio verso un *upskilling* generale, molto legato all'utilizzo stesso di queste tecnologie e tecniche nei luoghi di lavoro, il che implica, tuttavia, prima di tutto una modifica delle strategie di produzione delle aziende. Queste competenze digitali, quindi, diverse dall'utilizzo di base o intermedia degli strumenti informatici, sono competenze che devono essere costruite, scoperte e trasmesse con l'applicazione e l'apprendimento mirato.

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 Programma GOL - Piano Attuativo Regionale – Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

hanno 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).

I dati riportati nella tabella di seguito fanno riferimento al numero di soggetti che hanno rilasciato una DID NASPI o DIS-COLL e hanno un PSP attivo, al numero di utenti beneficiari di RDC che hanno stipulato un Patto per il Lavoro e al numero di utenti che hanno un Patto di adesione al progetto Garanzia Giovani negli anni 2019, 2020 e 2021, per singolo CPI di riferimento. Nella colonna totale sono riportati tutti gli utenti che hanno rilasciato una DID e hanno un Patto di Servizio attivo.

Dall’analisi per il biennio 2019-2020, confermata anche da un’analisi preliminare sui dati del 2021, risulta che, nel complesso, il flusso di utenza appartiene alle categorie prioritarie del Programma-GOL (target 1: almeno il 75% devono essere donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani under 30 e over 55). In particolare, le elaborazioni fatte per tipologia di utenza hanno evidenziato che poco più del 20% dell’utenza totale è rappresentata da persone NON appartenenti ai target prioritari, in sostanza uomini dai 30 ai 55 anni.

Nel 2019, le DID rilasciate sono nel complesso 35.811, di cui quelle con NASPI sono 33.851 (94,5%). In entrambi i casi, le percentuali di donne sono pari al 58,5% circa, gli over 55 sono il 13,8%, mentre gli under 30 sono il 24,4%. I beneficiari di RDC con stipula di un Patto per il lavoro (dato di flusso) sono 2.411, di cui il 55,7% sono donne, il 21,8% sono over 55, il 18,9% sono under 30. Infine i conservati sono 1.929, di cui 55,7% sono donne, il 16,6% sono over 55, gli under 30 sono il 20,4%.

Nel 2020 abbiamo avuto una leggera contrazione delle DID rilasciate. Quelle totali sono 33.339, quelle con NASPI sono 32.643 (98%). Considerando solo queste ultime, il 58,2% sono femmine, il 13,7% sono over 55, il 25,4% sono under 30. In riduzione anche il flusso di RdC, sono 1.901, di cui il 55,7% sono donne, gli over 55 sono il 18,1%, gli under 30 il 26,2%. I conservati invece aumentano, toccando quota 2.214: di questi il 69,8% sono donne, il 13,4% sono over 55, il 24,4% sono under 30. Com’è noto, il 2020 è stato un anno particolare per le dinamiche legate alla disoccupazione. I dati dell’Istat hanno registrato una diminuzione della disoccupazione, poiché la chiusura o limitazione ad alcune attività economiche hanno portato molte persone a smettere di cercare lavoro e a rifluire nell’inattività. Questo effetto è stato colto anche dai dati amministrativi, anche se in misura meno sensibile.

I dati del 2021, almeno da un’analisi preliminare, fanno emergere la ripartenza della dinamica di domanda e offerta di lavoro, pertanto aumenta il flusso di DID anche rispetto al 2019: nel complesso sono 40.180, di cui 32.668 con NASPI (81,3%). Considerando quest’ultimo dato, il 61% sono donne, il 16,3% sono over 55, il 24,7% sono under 30. In crescita il flusso di beneficiari di RdC, sono 3.398, di cui 56,7% sono donne, gli over 55 sono il 21,7%, gli under 30 il 30,4%. Infine, i conservati sono 2.034, il 67,4% sono donne, il 13,3% sono over 55, gli under 30 sono il 29,2%.

	PERCETTORI NASPI - DIS-COLL			BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA			ADERENTI A GARANZIA GIOVANI			TOTALE		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
CPI di Cervignano del Friuli	1.910	1.842	1.933	173	123	138	158	71	80	1.939	1.845	2.343
CPI di Cividale del Friuli	1.117	1.017	868	61	43	116	179	63	84	1.134	1.027	1.115
CPI di Codroipo	657	632	680	44	26	70	138	41	43	660	644	789
CPI di Gemona del Friuli	622	548	556	43	25	61	113	39	35	632	559	747
CPI di Gorizia	1.663	1.510	1.518	248	143	319	224	78	125	1.692	1.522	1.850
CPI di Latisana	3.233	2.971	2.964	117	26	84	83	31	30	3.296	2.971	3.401
CPI di Maniago	643	571	608	43	40	77	110	40	39	666	586	837
CPI di Monfalcone	2.512	2.398	2.819	192	113	180	290	144	172	2.590	2.441	3.382
CPI di Pontebba	320	337	296	26	12	1	29	11	10	322	337	360
CPI di Pordenone	3.801	3.835	3.610	201	131	320	477	239	202	3.952	3.931	4.561

CPI di Sacile	809	827	806	38	35	41	82	35	59	833	838	1.102
CPI di San Daniele del Friuli	795	761	717	61	36	89	130	49	36	809	773	897
CPI di San Vito al Tagliamento	1.018	982	997	57	61	88	120	48	58	1.060	1.006	1.291
CPI di Spilimbergo	575	482	461	32	22	38	65	34	39	589	489	564
CPI di Tarcento	572	496	478	45	38	51	96	34	33	577	504	641
CPI di Tolmezzo	1.235	1.083	1.016	88	28	10	128	55	50	1.250	1.085	1.334
CPI di Trieste	5.256	5.400	4.998	415	612	1082	596	298	442	5.311	5.401	5.975
CPI di Udine	4.054	4.159	4.110	527	387	630	815	348	369	4.199	4.191	4.945
TOTALE	30.792	29.851	29.435	2.411	1.901	3.395	3.834	1.658	1.906	31.511	30.150	36.134

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.

L'articolazione regionale delle competenze.

A seguito della riassunzione avvenuta già nel 2015, anticipatamente rispetto alle Regioni a statuto ordinario, delle competenze provinciali in materia di lavoro e collocamento, tutte le strutture pubbliche erogatrici di servizi per il lavoro sono ora incardinate nell'ambito di **un'unica Direzione centrale dell'Amministrazione regionale**, alla quale fanno capo altresì le competenze in materia di formazione, circostanza che consente di attuare una **governance unitaria e integrata** dei servizi, oltre che un loro più efficace **coordinamento** con gli altri attori che operano sul territorio, a iniziare dal sistema imprenditoriale. L'[organigramma della Direzione Centrale lavoro, formazione, istruzione e famiglia](#) (Allegato 2) fornisce un'efficace rappresentazione dell'organizzazione delle attività.

Rispetto alle finalità e allo spirito del programma GOL, l'unica competenza non attratta in Direzione è relativa ai servizi socio assistenziali che, gestiti dagli ambiti comunali, trovano un coordinamento a livello regionale nell'ambito della Direzione Centrale Salute, politiche sociali e disabilità.

Le competenze in materia di lavoro sono articolate su due Servizi (Unità Organizzative di livello Dirigenziale): il **Servizio Politiche attive del Lavoro**, dove sono state collocate tutte le funzioni e attività la cui gestione è opportuno avvenga a livello centralizzato (es. erogazione di incentivi alle assunzioni, avvisi per cantieri di lavoro, avvisi per Lavori di Pubblica Utilità, competenze in materia di ammortizzatori sociali, solo per citarne alcune); il **Servizio Interventi per i Lavoratori e le imprese** che costituisce la proiezione sul territorio della Direzione e gestisce direttamente i **Centri per l'Impiego Regionali**, il **Collocamento Mirato** e la **Struttura dei servizi alle imprese**. Quest'ultima è una sorta di struttura "commerciale" la cui mission è il raccordo costante con il sistema produttivo e la promozione dei servizi offerti dalla Regione.

I CPI sono raggruppati a livello territoriale in cinque "Hub", sostanzialmente su base ex provinciale ad eccezione della Provincia di Udine che è ripartita tra due Hub (Udine e bassa friulana e Medio e Alto Friuli). I due Servizi sono fortemente raccordati tra loro e le relazioni operative sono disciplinate in modo da avere un **indirizzo strategico unitario** ma nel contempo lasciano ampi margini di azione a livello tattico sul territorio ai diversi responsabili di unità organizzative.

Le competenze in materia di formazione sono allocate nell'ambito di tre Servizi coordinati dal Vice Direttore Centrale. I Servizi sono "**Servizio ricerca, apprendimento permanente e Fondo sociale europeo**", "**Servizio Formazione**" e "**Servizio istruzione, università e diritto allo studio**". Il primo servizio svolge, tra



l'altro, le funzioni di programmazione in materia di apprendimento permanente e, in forza dei regolamenti comunitari vigenti, esercita le funzioni di Autorità di Gestione relativamente ai programmi regionali delle programmazioni 2014-2020 e 2021-2027 per l'impiego del finanziamento assegnato dal Fondo sociale europeo (FSE) e dal Fondo sociale europeo plus (FSE+), assicurando in tale ambito la pianificazione periodica dei programmi specifici che vanno ad implementare gli strumenti di politica attiva.

E' importante evidenziare che nel primo dei due servizi appena citati trovano altresì collocazione le funzioni in materia di orientamento permanente, esercitate attraverso strutture dedicate denominate "COR" (Centri di Orientamento Regionale) le cui competenze, soprattutto nell'area degli adulti, emergono con forza nell'ambito delle finalità del Programma GOL perché agiscono direttamente sul LEP E). Con il servizio formazione e con il Servizio istruzione, Università e diritto allo studio, il cui coordinamento fa sempre capo al Vicedirettore centrale, si interviene nell'area dell'obbligo formativo, garantendo l'attuazione dell'istruzione e formazione professionale (IeFP) e l'esercizio delle funzioni in materia di istruzione in capo alla Regione, oltre al diritto allo studio fino al livello universitario. I tre servizi sotto il coordinamento del Vice Direttore Centrale operano quindi nell'intera filiera formativa, dalla scuola dell'obbligo fino all'alta formazione e alla formazione permanente, in un'ottica di *life long learning*, e supportano le persone ad orientarsi nelle scelte che riguardano la transizione tra sistemi (scuola – scuola; scuola – lavoro; lavoro-lavoro).

Più recentemente sono transitate anche le competenze in materia di politiche familiari (**Servizio Coordinamento Politiche per la famiglia**), l'ingresso delle quali in Direzione ha comportato che le stesse assumessero una declinazione operativa di sviluppo e valorizzazione della famiglia, quale basilare componente del sistema territoriale, che contribuisce ad accrescere il benessere e la coesione sociale e apporta competitività e crescita economica, allontanandosi definitivamente dal precedente paradigma esclusivamente socio assistenziale.

Il tema della denatalità impone la necessità di intervenire con politiche mirate e piani di intervento strutturali, all'interno delle quali il tema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia rappresenta una delle priorità. La strategia si articola in misure economiche, promozione di servizi e azioni di sistema per:

- ▶ facilitare l'accesso delle famiglie ai servizi per la prima infanzia (asili nido e servizi integrativi);
- ▶ promuovere e sostenere le famiglie nella frequenza di contesti educativi extrascolastici (dopo scuola, centri estivi, attività sportive, ecc);
- ▶ facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore domestico (assistenti familiari, colf e baby sitter);
- ▶ informare i cittadini sulle misure e servizi a loro rivolti per un miglior bilanciamento tra i tempi di vita e di lavoro.

A novembre 2020 la disciplina di settore in materia di lavoro (LR 18/2005) è stata integrata con un capo dedicato alle *"Misure di sostegno alla condivisione delle responsabilità genitoriali e alla conciliazione tra tempi di vita familiare e impegni lavorativi"* incardinando nell'ambito dei Servizi pubblici regionali per il lavoro, servizi di incontro domanda e offerta di lavoro per le figure professionali di assistenza familiare e di consulenza a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori (Sportelli Si.Con.TE). Gli Sportelli sono presenti all'interno delle sedi dei CPI più grandi, con un'operatività anche su esigenze programmate negli sportelli periferici. Inoltre è stato avviato un servizio di informazione e orientamento alle famiglie su tutte le misure regionali e nazionali e i servizi presenti sul territorio regionale. Da ultimo questi sportelli, in collaborazione con i CPI, hanno attivato laboratori destinati agli utenti dei CPI sulle misure di conciliazione, andando quindi a coprire il LEP J) *"Gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o soggetti non autosufficienti"*.

Il Servizio Famiglia, oltre alle competenze in materia di finanziamento alle famiglie dei servizi educativi per l'infanzia, di sostegno ai gestori di tali servizi e alla promozione di misure a sostegno del benessere familiare, cura anche il supporto alla rete regionale delle Consigliere di parità e, più in generale le competenze in materia di pari opportunità, che sono state integrate nella recente legge regionale sulla famiglia, adottando il principio della trasversalità delle politiche di genere in tutte le politiche pubbliche



regionali, con particolare attenzione a iniziative volte a promuovere l'occupazione femminile e il lavoro qualificato delle donne, interventi volti a favorire il superamento del divario retributivo tra uomini e donne e a promuovere una eguale valorizzazione delle competenze ed equa remunerazione, e lo sviluppo delle capacità e dei talenti individuali in tutte le discipline e, in particolare, in quelle matematiche, tecniche e scientifiche.

Nell'ambito della Direzione è collocato altresì il **Servizio Innovazione e Professioni** che cura tutte le linee contributive regionali a favore dei liberi professionisti iscritti o meno a un ordine professionale e la funzione di accreditamento degli enti di formazione (LEP O con riferimento all'Avvio e sostegno di attività professionali). In staff alla Direzione Centrale sono collocate, oltre ad alcune funzioni trasversali (supporto legislativo, contrattualistica, supporto contabile), anche due strutture molto rilevanti per l'attuazione del Programma GOL, l'**Osservatorio regionale del mercato del Lavoro** che negli ultimi anni ha affiancato a una tradizionale funzione di ricerca anche una funzione di monitoraggio e supporto alle politiche del lavoro e della formazione (<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/dati-analisi-mercato-lavoro/FOGLIA01/>), e una struttura dedicata alla **Comunicazione istituzionale** della Direzione Centrale.

Accanto alle competenze della Direzione centrale è operativa dal 2019 l'**Agenzia lavoro & SviluppoImpresa FVG** (www.lavoroimpresa.fvg.it), ente regionale che svolge un ruolo di raccordo tra le esigenze del settore produttivo imprenditoriale regionale e le attività dei soggetti pubblici e privati competenti in materia di politiche occupazionali e di investimento. L'Agenzia si occupa, in particolare, di diffondere presso le imprese le opportunità di sostegno previste dalla Regione e di promuovere azioni di marketing territoriale per favorire l'insediamento di nuove iniziative imprenditoriali sul territorio, anche in un'ottica di crescita occupazionale.

Modalità di coordinamento pubblico-privato

Il sistema regionale dei servizi per l'impiego del Friuli Venezia Giulia è articolato, in conformità a quanto previsto dal titolo II della legge regionale 18/2005 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro), sul **ruolo centrale dei Servizi pubblici**, nel cui ambito operano i **Centri per l'impiego**, considerati quale elemento imprescindibile di raccordo tra lavoratrici, lavoratori e datori di lavoro. Ai servizi pubblici per l'impiego la legge regionale affida il compito di **assicurare i livelli essenziali delle prestazioni** previsti dalla normativa dello Stato in materia di servizi al lavoro nonché l'attuazione del principio di condizionalità nel rapporto tra politiche attive e politiche passive.

Ai **soggetti accreditati per i servizi al lavoro**, iscritti all'apposito elenco regionale a seguito della verifica del possesso dei requisiti previsti da un regolamento, l'Amministrazione regionale può affidare, attraverso specifici atti, compiti di erogazione di servizi al lavoro a sostegno e a completamento di quelli attuati attraverso le strutture pubbliche.

In particolare, a partire dal 2019 è attiva una specifica misura realizzata attraverso una collaborazione con un'associazione di soggetti accreditati, individuata a seguito di apposito avviso pubblico, per l'attuazione di una **misura di accompagnamento intensivo alla ricollocazione di lavoratrici e lavoratori provenienti specifici bacini aziendali**. La misura in questione – attuata per un primo biennio in forma sperimentale limitatamente ad alcune imprese del settore manifatturiero – a partire dall'autunno 2021 è divenuta lo strumento ordinario che la Regione mette in campo per affrontare la ricollocazione dei lavoratori fuoriusciti da crisi aziendali. Attraverso questa misura, peraltro, si è sperimentata la **modalità operativa dell'“affidamento congiunto”** del singolo lavoratore, che prevede il coinvolgimento, nella fase di presa in carico e nella successiva attuazione delle misure finalizzate alla ricollocazione, sia di un tutor del CPI che di uno del soggetto accreditato, attuando in tal modo un modello che – al di là della concorrenza e della delega – vuole caratterizzare il rapporto fra soggetto pubblico e soggetti privati accreditati in chiave di collaborazione fra pari.

A fronte di una mera collaborazione “a pagamento” non particolarmente significativa, si è preferito promuovere una forte collaborazione paritaria e quotidiana tra servizi pubblici per il lavoro e operatori privati accreditati; sono infatti molto frequenti le *vacancies* che le APL rivolgono ai CPI e altrettanto

frequente l'organizzazione congiunta di *recruiting* volti a promuovere sia interventi formativi sia, soprattutto, reclutamento di personale per imprese comuni clienti.

A titolo esemplificativo si segnala la partecipazione ai seguenti eventi in collaborazione con le APL:

- ▶ il 30 maggio 2020: la "Digital Job Breakfast", organizzato con il Career Center dell'Università di Udine;
- ▶ il 14 novembre 2020: la Fiera del lavoro FVG – Convegno ALLq (Associazione Laureati in Ingegneria Gestionale) organizzato con Career Center dell'Università di Udine;
- ▶ il 29 maggio 2021: la Digital Job Breakfast (altra edizione) con il Career Center dell'Università di Udine;
- ▶ il 15 settembre 2021: il "Recruiting d'Autunno" sugli addetti alla logistica, operatori su macchine utensili e addetti alle linee di produzione;
- ▶ il 28 settembre 2021: Presentazione del Progetto NEETON, organizzato insieme con Manpower S.p.A.;
- ▶ il 20 novembre 2021: la Fiera del lavoro ALLq, insieme con Università degli Studi di Udine (Career Center).

La Rete Regionale del lavoro

Il rapporto con i soggetti accreditati al lavoro ai sensi del d.lgs 276/2003 non esaurisce, peraltro, le modalità di interazione dei servizi pubblici per l'impiego con gli altri soggetti, pubblici e privati, che operano, direttamente o indirettamente sul mercato del lavoro regionale. L'articolo 21 ante della LR 18/2005 valorizza la "**Rete regionale del lavoro**" finalizzata, tra l'altro, a promuovere, nell'attuazione degli interventi di politica attiva del lavoro, il raccordo tra i vari soggetti pubblici e privati, operanti sul territorio regionale, quali, in particolare, associazioni sindacali e di categoria, agenzie per il lavoro, patronati, caf, enti pubblici, enti di formazione e istituzioni scolastiche, con la finalità di integrare la filiera dei servizi destinati alle persone e alle imprese. In tal senso l'Amministrazione regionale ha attivato - al di là dei momenti generali di raccordo, confronto e programmazione attuati attraverso le riunioni periodiche del Tavolo di concertazione e della Commissione regionale per il lavoro – numerosi **protocolli di collaborazione** con le varie organizzazioni citate, tra le quali si ricordano:

- ▶ il protocollo di intesa con i **soggetti accreditati per i servizi al lavoro**, attivo dal 2018, che prevede – al di là dell'affidamento di servizi al lavoro che costituisce il contenuto tipico dell'istituto dell'accREDITAMENTO – l'attivazione di forme di interrelazione organizzativa tra i servizi regionali per l'impiego e le APL accreditate, in particolare in merito alla promozione di attività formative in base alle necessità aziendali e attività di preselezione (pubblicizzazione congiunta delle *vacancies*)
- ▶ il protocollo di collaborazione con gli **ordini provinciali dei Consulenti del lavoro**, finalizzato allo scambio periodico, costante e reciproco di dati, informazioni e l'elaborazione di interventi in materia di politiche del lavoro;
- ▶ il protocollo con la **Fondazione Consulenti per il lavoro** per favorire l'attivazione di percorsi di tirocinio da parte dei consulenti delegati dalla stessa;
- ▶ il protocollo in materia di **cooperazione e scambio informativo al fine di promuovere la cultura della sicurezza e della legalità nei luoghi di lavoro**, stipulato nel 2019, che ha la finalità di raccordare operativamente i soggetti pubblici e privati che istituzionalmente si occupano delle tematiche della sicurezza e della regolarità delle condizioni di lavoro nonché del reinserimento e dell'integrazione lavorativa allo scopo di promuovere modalità più efficaci di collaborazione e di favorire il reciproco scambio informativo in materia.

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.

La struttura organizzativa della Regione FVG prevede che all'erogazione dei LEP concorrano, in una logica di sistema, più servizi collocati all'interno della Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione e famiglia.



Oltre ai CPI, che sono gli attori principali nell'erogazione dei servizi a garanzia dei LEP, operano quindi anche i seguenti soggetti:

- ▶ **Le Strutture stabili dedicate al Collocamento mirato** presenti nei CPI di Udine, Pordenone, Gorizia e Trieste garantiscono servizi dedicati all'utenza con disabilità e servizi rivolti alle imprese e sono in grado di erogare servizi su appuntamento presso ogni CPI;
- ▶ I **Centri Regionali per l'Orientamento (COR)** erogano servizi di orientamento specialistico e gestiscono i laboratori informativi relativi alle opportunità formative del sistema regionale;
- ▶ Gli **Sportelli EURES** promuovono e sostengono la mobilità professionale in Europa;
- ▶ Gli **Sportelli Si.Con.Te** (Sistema di Conciliazione Integrato) che presidiano le attività legate alla conciliazione dei tempi di lavoro, offrendo anche opportunità di incrocio domanda e offerta limitatamente ai servizi alle famiglie (badanti, baby sitter, colf);
- ▶ I **"Servizi alle Imprese"**, unità organizzativa che costituisce il raccordo tra le strutture della Direzione e le imprese nell'ambito dell'attività di incrocio tra domanda e offerta di lavoro;
- ▶ L'**Osservatorio regionale del mercato del lavoro**, operante presso la Direzione, assicura un supporto generale ai servizi, realizza attività di monitoraggio, studio e ricerca sull'andamento del mercato del lavoro regionale e sui fabbisogni occupazionali e professionali espressi dal tessuto produttivo regionale, oltre a curare monitoraggi periodici sui servizi erogati, che vengono presentati in sessioni condivise con gli operatori.

Gli interventi formativi vengono erogati attraverso gli Enti di Formazione accreditati dalla Regione FVG, ma prescritti unicamente dai Centri per l'Impiego.

Come riportato in dettaglio al paragrafo 4.1.5 "Azioni per il coinvolgimento delle imprese del territorio", il Servizio alle Imprese si occupa di tutta l'attività di raccordo tra i CPI e le aziende al fine di creare la più ampia sinergia finalizzata alla realizzazione di un duplice obiettivo: soddisfare le aziende nella ricerca di personale *skillato* per le proprie esigenze (e per far ciò è fondamentale anche il ricorso alla co-progettazione di percorsi formativi) e rispondere in modo adeguato alle aspettative degli utenti dei CPI in cerca di lavoro.

Alle attività previste dall'Assegno di Ricollocazione concorrono, oltre ai CPI, anche le Agenzie per il lavoro accreditate presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'insieme dei LEP è quindi garantito da una pluralità di soggetti interni alla Regione FVG o da essa accreditati, nel contesto del sistema regionale per i servizi all'impiego, di cui alla LR 18/2005.

Nello specifico, per quanto riguarda le attività garantite dalle strutture inserite all'interno del Servizio Interventi per i cittadini e le imprese si ritiene utile fornire una descrizione di maggior dettaglio come da [documento allegato](#) (Allegato 3).

In tale contesto, si evidenzia che le attività a favore dei cittadini, per come descritte nel documento allegato, vengono erogate per la quasi totalità entro i termini fissati dalla normativa. In questo modo, più del 97% dei cittadini che rilasciano una DID ha accesso entro breve tempo ai servizi offerti dai CPI. Inoltre, è importante evidenziare che, per l'anno 2021, la percentuale di intermediazione indiretta dei CPI regionali ha raggiunto il 34% degli utenti e quella diretta il 7%.

Sotto il profilo quantitativo, **i CPI regionali sono 18 raggruppati in 5 Hub.**

<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/config/resp/tmpl-custom/mappairdat.jsp>

L'Hub Giuliano coincide con il CPI di Trieste, l'Hub Isontino coordina il CPI di Gorizia e quello di Monfalcone. L'Hub Medio e Alto Friuli coordina il CPI di Tolmezzo (sede del Hub) e i CPI di Pontebba, Gemona del Friuli, Tarcento, San Daniele del Friuli e Codroipo. L'Hub Udine e Bassa Friulana coordina il CPI di Udine (sede dell'Hub) e i CPI di Cividale del Friuli, Latisana e Cervignano del Friuli. L'Hub Pordenonese coordina il CPI di Pordenone (sede dell'Hub) e i CPI di San Vito al Tagliamento, Maniago, Spilimbergo e Sacile. Oltre a questi CPI nel periodo estivo sono aperte anche due sedi decentrate, quella di Grado, dipendente dall'Hub Isontino e quella di Lignano Sabbiadoro, dipendente dall'Hub Udine e Bassa Friulana.

I CPI sono investiti in via prioritaria nel rapporto diretto con il cittadino (accoglienza, assessment), mentre alcune funzioni (IDO, attivazione tirocini, pianificazione attività laboratoriale) sono gestite a livello di Hub.

I Servizi alle Imprese sono organizzati in una logica “a matrice”, nel senso che il personale è raggruppato in un’unica unità di comando, ma intrattiene i rapporti con le imprese a livello territoriale di Hub.

Il Collocamento Mirato, similmente, opera sulla base di quattro strutture operative a livello provinciale.

Le strutture dei Servizi pubblici per l’impiego regionali, in primis i CPI, sono attualmente oggetto del programma di rafforzamento previsto dal Piano regionale attuativo del “Piano straordinario nazionale di potenziamento dei centri per l’impiego e delle politiche del lavoro” di cui al DM 74/2019. Il Piano regionale, approvato con deliberazione della Giunta regionale 1509/2020 e rettificato con DGR 1797/2020, ha dettagliato le linee di intervento previste.

Per quanto riguarda il potenziamento degli organici, si è proceduto, a seguito del completamento di due apposite tornate concorsuali avviate nel 2019, all’assunzione di 52 unità di personale a tempo indeterminato, di cui 47 ad oggi in servizio. Sono state inoltre assunte fin da subito a tempo indeterminato anche ulteriori 15 unità, sostenute in una prima fase dalle risorse del POC SPAO e del PON Inclusion. Nel settembre 2021, inoltre, sono state indette due ulteriori specifiche procedure concorsuali attraverso cui si ritiene sarà possibile giungere al completamento del piano assunzionale, all’esito del quale si stima che l’organico dei servizi regionali per l’impiego sarà integrato con circa 100 ulteriori nuovi ingressi.

Sotto il profilo dell’adeguamento strumentale e infrastrutturale delle sedi, a seguito dell’elaborazione di un uno studio di fattibilità che, attraverso l’analisi delle funzioni, attuali e future, dei CPI, ha identificato il loro layout ideale e gli altri elementi imprescindibili che dovranno caratterizzarne l’immagine, gli spazi ed i servizi, alla luce dei cambiamenti del ruolo che essi saranno chiamati ad esercitare nel tempo, sono state avviate interlocuzioni con le amministrazioni dei Comuni sedi di CPI per le quali si ritiene opportuno effettuare gli interventi di adeguamento o di rinnovamento. In tale prospettiva, con deliberazione della Giunta regionale 187/2022 sono stati definiti, anche in relazione alla loro tipologia dimensionale, i requisiti che debbono possedere gli immobili destinati a ospitare i CPI.

Sempre a valere sugli interventi previsti dal piano regionale, sono inoltre in corso di realizzazione di interventi in materia di formazione del personale e di sviluppo ed adeguamento del Sistema informativo lavoro regionale.

SOGGETTI	NUMERO
Centri per l’Impiego	18
Sedi distaccate	2

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.

Accreditamento delle Agenzie per il lavoro (APL)

Il regolamento regionale che, in conformità a quanto previsto dalla legge regionale 18/2005, disciplina i criteri, i requisiti e le procedure per l’iscrizione all’elenco regionale dei soggetti accreditati riconosce un particolare favore per l’accreditamento dei soggetti già autorizzati all’intermediazione e alla somministrazione. L’iscrizione nell’elenco costituisce presupposto preliminare per poter ottenere l’affidamento, con atto successivo e distinto, da parte della Regione, del compito di svolgere servizi al lavoro.

Le esperienze di affidamento di servizi a soggetti accreditati fino ad ora realizzate hanno riguardato in particolare l’affidamento ad essi di target specifici di utenza, con una finalità di ricollocazione, privilegiando

a tal fine la selezione di soggetti che valorizzassero la collaborazione in rete su tutto il territorio regionale, in modo da massimizzare le opportunità di ricerca occupazionale e di ricollocazione. Come ricordato nella sezione 3.4, attualmente è in corso l'affidamento pluriennale ad un'Ati di soggetti accreditati per la gestione, in coordinamento con i CPI, della misura di ricollocazione per lavoratori espulsi dal lavoro a seguito di situazioni di crisi aziendale, individuate singolarmente dalla Giunta regionale.

La maggior parte dei soggetti accreditati a livello regionale ha inoltre sottoscritto il protocollo di collaborazione con l'Amministrazione regionale per l'attivazione di forme di raccordo organizzativo tra i servizi regionali per l'impiego e le agenzie accreditate, che valorizza in particolare la reciproca condivisione di *vacancies* e di opportunità formative. Nell'ambito della collaborazione con i soggetti accreditati al lavoro è stato predisposto un applicativo per la trasmissione ai CPI (soggetti promotori) della documentazione necessaria all'attivazione dei tirocini extracurricolari.

Accreditamento degli Enti di formazione

L'accREDITamento degli enti formativi è disciplinato nella Regione autonoma Friuli Venezia Giulia col Regolamento emanato con D.P.Reg. n. 07/Pres. dd. 12 gennaio 2005.

Gli enti formativi, dotati di natura giuridica non lucrativa, vengono accreditati per scaglioni crescenti di volume di attività formativa finanziata, espressi in ore/anno. Sono inoltre accreditati per macrotipologie formative (A – Obbligo formativo; B - Formazione superiore; C – Formazione continua e permanente; AS – Obbligo formativo per ambiti speciali; BS - Formazione superiore per ambiti speciali; CS – Formazione continua e permanente per ambiti speciali), settori formativi, categorie di svantaggio.

Al crescere degli scaglioni di volume annuo di attività formativa finanziata per cui l'ente chiede l'accREDITamento, aumentano in proporzione i requisiti logistici e di risorse umane che gli enti devono dimostrare di possedere e mantenere nel tempo. Per taluni settori formativi gli enti devono disporre di laboratori dedicati, qualora chiedano di accreditarsi per lo svolgimento di attività formativa pratica.

Per le categorie svantaggiate gli enti devono disporre di risorse umane con esperienze formative e professionali pregresse coerenti col tipo di svantaggio di volta in volta interessato. È chiesto in ogni caso il presidio delle seguenti funzioni: direzione; servizio amministrativo, contabile e di segreteria; coordinamento delle attività formative; tutoraggio delle attività formative; processo di analisi dei fabbisogni; processo di progettazione delle attività formative; processo di monitoraggio e valutazione; processo di gestione del sistema informativo.

Agli enti neocostituiti o sconosciuti al sistema formativo regionale può essere concesso un accREDITamento provvisorio della durata di 18 mesi. Entro la fine di tale periodo l'ente può presentare domanda per ottenere un accREDITamento definitivo.

La domanda di accREDITamento può essere presentata in qualunque momento, a sportello, utilizzando l'apposito formulario on line. I termini istruttori constano di 120 giorni che iniziano a decorrere dalla data di presentazione delle domande. I termini possono essere sospesi una prima volta per 30 giorni, ove si rendano necessarie richieste istruttorie e una seconda volta, ove ne ricorra la circostanza, ai sensi dell'articolo 10 bis della Legge 241/1990. Analoga procedura è riservata alle domande di aggiornamento che gli enti possono presentare in ogni momento, per variare il proprio accREDITamento o dimostrare il mantenimento dei requisiti prescritti.

Gli enti accreditati sono inseriti in un apposito elenco pubblicato sul sito internet della Regione, nella pagina dedicata alla formazione. Al momento, a termini del citato Regolamento regionale, sono complessivamente accreditati 33 enti.

A questi si aggiungono categorie di soggetti che non necessitano di essere accreditati, ma che a termini dell'articolo 22, comma 3 e comma 3 bis della legge regionale 21 luglio 2017, n. 17, legge ordinamentale in materia di formazione, possono in ogni caso beneficiare dei finanziamenti pubblici per la formazione professionale in presenza di specifici bandi e avvisi: le Università, le Fondazioni degli istituti tecnici superiori, gli Enti pubblici nazionali di ricerca vigilati dal competente Ministero, le Istituzioni scolastiche

statali e paritarie di scuola secondaria superiore, i Centri permanenti per l'istruzione agli adulti (CPIA), le Aziende sanitarie (queste ultime limitatamente ai corsi per OSS).

SOGGETTI	NUMERO
APL	18 soggetti accreditati
Consulenti del Lavoro delegati dalla Fondazione	La Fondazione non ha richiesto l'accreditamento
Enti formativi accreditati ai servizi per il lavoro	nessuno
Enti accreditati alla formazione	33

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.

Il [Programma unitario 2021-2023 degli interventi in materia di formazione e orientamento permanente della Regione Friuli Venezia Giulia](#) (Allegato 4), approvato a luglio 2020, in considerazione della chiusura della vigente programmazione dei fondi strutturali 2014-2020, costituisce un indirizzo per la prossima programmazione 2021/2027 dei Fondi Strutturali dell'Unione Europea, in particolare per quanto attiene l'impegno della Regione al conseguimento delle priorità dell'Obiettivo Politico 4 "More Social Europe" relativo all'area istruzione e in coerenza con le condizioni abilitanti tematiche previste nel Regolamento generale per i Fondi strutturali.

I contenuti proposti nel Programma partono dalla constatazione dei profondi cambiamenti che stanno interessando il tessuto produttivo e il mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia per la transizione digitale ed energetica, il mutamento della struttura demografica regionale di medio e lungo periodo caratterizzata da un tendenziale invecchiamento della popolazione attiva, nonché per l'impatto derivante dalla diffusione del COVID-19.

Il Programma esprime una *vision* secondo cui, attraverso l'istruzione, la formazione, l'orientamento e in un mondo della complessità e del cambiamento esponenziale, l'apprendimento lungo l'arco della vita (*life long learning*) di qualità, proiettato a rispondere ai bisogni del futuro e realizzato in maniera diffusa ed in contesti formali e non formali, genera nelle persone esperienze trasformative, quale condizione essenziale per sviluppare nell'individuo conoscenze e competenze coerenti con le nuove tecnologie nonché capacità di interagire attivamente con contesti complessi. Tale visione si riassume nel concetto di *Learning Region*, ovvero nella creazione di una comunità regionale di cittadini che apprendono, quale garanzia della coesione sociale, della crescita economica e della competitività sostenibile. Coerentemente, il sistema regionale della formazione e dell'offerta formativa, riflettono la *vision*, gli obiettivi e i risultati attesi indicati nel documento.

Nell'ambito della formazione degli adulti, soprattutto con riferimento ai target di GOL e in linea con il documento di programmazione di cui sopra, già da anni sono dedicati interventi significativi (per numero e per dimensione economica) sotto un unico programma denominato PIPOL - PIANO INTEGRATO DI POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE E IL LAVORO, attivo dal 2014 e sviluppatosi nel corso della programmazione 2014-2020. È lo strumento principale di interventi integrati di politiche attive del lavoro posto in essere per favorire e sostenere l'accesso al lavoro sia di giovani al di sotto dei 30 anni disoccupati e che non sono impegnati in attività di studio/formazione sia di cittadini di età superiore ai 30 anni, disoccupati o sospesi dal lavoro, attraverso l'erogazione di misure in grado di elevarne il grado di occupabilità.

L'offerta formativa di PIPOL si sviluppa in un catalogo di percorsi professionalizzanti e di sviluppo di competenze trasversali, ivi comprese quelle linguistiche e digitali, classificati nelle seguenti tipologie:



1. **FPGO – Catalogo regionale di corsi di formazione destinati a gruppi omogenei**, articolato in percorsi per lo sviluppo di competenze professionalizzanti, per lo sviluppo delle *soft skills* (incluse le competenze linguistiche) e per lo sviluppo delle competenze digitali.
2. **QA – percorsi di Qualificazione abbreviata** articolati da 450 a 1.000 ore con esclusivo riferimento a profili ricompresi nel Repertorio dei profili (DGR Repertorio n. 910 del 19/06/2020) e con stage non inferiore al 30% e non superiore al 50% delle ore complessive al netto degli esami finali.
3. **FPGO – Percorsi in co-progettazione**, con durata massima di 450 ore e *stage* non inferiore al 30%, la cui progettazione viene svolta in collaborazione tra l'impresa o le imprese che hanno manifestato il fabbisogno e l'ente di formazione accreditato competente. Rappresentano lo strumento formativo in grado di garantire la migliore performance in termini di esiti occupazionali nel breve periodo.
4. **FORMIL – Formazione individuale**, trattasi di percorsi "customizzati", rivolti alla singola persona o a gruppi al massimo di tre soggetti e rappresentano la risposta a esigenze puntuali delle imprese del territorio.
5. **Tirocini extracurricolari**, rivolti sia a target adulti, che a target giovani. Questi ultimi sono finanziati con le risorse di garanzia giovani, ove la Regione è organismo intermedio rispetto al PON IOG nazionale.

Le informazioni su PIPOL e l'intera offerta sono presenti sul sito web accessibile attraverso il link <https://www.pipol.fvg.it/>

Gli interventi formativi prevedono nella maggior parte dei casi l'obbligatorietà a svolgere parte del percorso direttamente *on the job*; la maggiore intensità dell'utilizzo del sistema duale cresce al crescere della durata del periodo formativo, ed è sempre presente e molto rilevante in tutti i percorsi co-progettati. In questa tipologia di percorso la capacità formativa dell'impresa viene ulteriormente valorizzata dalla partecipazione, sempre caldeggiata, al corpo docente di figure aziendali esperte nei processi produttivi oggetto della formazione.

L'offerta formativa regionale non si esaurisce in PIPOL. Esiste una nutrita offerta che riguarda la **formazione continua** per lavoratori occupati con un focus dedicato ai temi dell'innovazione e della transizione digitale, la formazione degli adulti su **tematiche afferenti all'innovazione**, anche sociali, ad ambiti specifici come quello **creativo-culturale**, la **formazione orientata all'inclusione** per le categorie più svantaggiate della popolazione, la **formazione tecnica superiore** con forti investimenti negli ITS e IFTS ed infine **l'alta formazione** complementare a quella universitaria e alla ricerca (sostegno a master, dottorati e assegni di ricerca, anche in mobilità).

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 ha attivato, già da tempo, Protocolli operativi per la valutazione dei bisogni di persone in condizioni di fragilità, compresi i beneficiari di Reddito di cittadinanza, che necessitano di valutazione preliminare condivisa fra più soggetti che operano all'interno della Rete regionale del lavoro (CPI/COR/Servizi sociali territoriali/Servizi specialistici). A tal riguardo, infatti, con Delibera di generalità n. 2521 del 5 dicembre 2019, è stata definita la possibilità, da parte dei Servizi sociali comunali, di formalizzare alla Regione richieste di partecipazione ai tavoli, variamente declinati, nell'ottica della promozione dell'inclusione delle persone in condizione di fragilità. A tal fine le strutture regionali dei CPI e dei Centri di Orientamento Regionale (COR) partecipano ai Tavoli via via costituiti, qualora coinvolti per le tematiche legate alle loro specifiche funzioni, anche previa sottoscrizione di [protocolli o accordi operativi](#) (Allegato 5) più di dettaglio.



Nella medesima logica era stata già prevista una modalità operativa di condivisione di alcune informazioni fra i vari servizi, CPI e Servizi sociali dei Comuni, che poi sono state codificate nella definizione di una *check list* regionale, ovvero la [Scheda di analisi e presa in carico del cittadino](#) (Allegato 6) che ricalca le informazioni riportate dalla Scheda di profilazione qualitativa, definita in sede di Conferenza unificata del 23 Novembre 2020, e che risponde in maniera più adeguata alla specializzazione da adottare nel processo di presa in carico personalizzata degli utenti, adottata sul territorio regionale dal 20/09/2021. Secondo tale indirizzo le *“criticità in relazione alle quali sia difficoltoso l’avvio di un percorso di inserimento al lavoro devono attenersi alla sfera delle risorse personali dell’utente (bisogni di cura e funzionamenti personali e sociali) e delle criticità socio-relazionali, incluse situazioni di bisogno oggettivo di supporto socio-assistenziale, e non anche alla sfera delle competenze spendibili sul mercato del lavoro, in riferimento alla quale gli strumenti di supporto ai cittadini rientrano comunque nelle competenze del CPI. In via generale, pertanto, l’emergere di particolari fragilità nell’ambito delle sfere sopra richiamate rappresenta, più che il presupposto di un “rinvio” dei beneficiari ai servizi comunali competenti per il contrasto della povertà da parte degli operatori dei Centri per l’impiego, la base su cui verificare la possibilità di una presa in carico più ampia a fronte di un bisogno complesso – ma comunque anche occupazionale – e l’eventuale attivazione di una collaborazione tra servizi nell’ambito di équipe multi disciplinari.”*

Qualora nel corso dei colloqui di orientamento di base emergano, da parte dell’utenza, degli elementi di fragilità, gli operatori del CPI procedono alla compilazione di un report che permette di effettuare un’analisi qualitativa della situazione in modo chiaro e strutturato. Al fine di trattare le **situazioni multiproblematiche**, agevolmente, con il coinvolgimento dei servizi territoriali competenti, tale analisi mira a mettere in evidenza in particolare: problemi di dipendenze legali o illegali, situazioni di precarietà abitativa, situazioni familiari complesse, presa in carico già in atto da parte dei servizi territoriali (ad esempio borsa lavoro attiva).

Alle **riunioni di équipe** partecipano i referenti dei CPI, dei Servizi Sociali nonché degli operatori dei COR, del Servizio di inserimento lavorativo del Comune, del Dipartimento delle Dipendenze e del Dipartimento di Salute Mentale.

Il termine “multidimensionale” evidenzia la necessità di guardare alle diverse aree che compongono la situazione di ciascun nucleo familiare (lavoro, salute, bambini, patrimonio, casa, ecc.) in modo non semplicemente giustapposto, ma arricchito dalla lettura integrata e dal contributo che proviene dai vari approcci dei diversi servizi. L’équipe multidimensionale si configura, dunque, come una comunità di pratiche finalizzata al cambiamento della situazione di svantaggio di un nucleo familiare, in cui far interagire, integrare, confrontare e interrogare i diversi modelli di pratica professionale.

In sede di équipe viene, quindi, effettuata un’analisi del nucleo familiare e si decide se, per le problematiche emerse, debba essere preso in carico da parte dei servizi sociali con il supporto di altri servizi specialistici territoriali (dipartimenti delle dipendenze, dipartimento di salute mentale, servizi di inserimento lavorativo area svantaggio), al fine di supportare il nucleo prevalentemente nelle dimensioni della salute, della casa, dell’autonomia e della cura della persona con la conseguente stipula del **Patto per l’Inclusione Sociale** o se, invece, la persona sia pronta per un percorso di inserimento lavorativo e, quindi, debba essere presa in carico da parte del CPI con l’eventuale supporto del COR e, quindi, stipulare il Patto per il Lavoro.

Può anche accadere che la persona abbia già intrapreso un percorso di emancipazione per cui è a buon punto nella risoluzione delle problematiche legate alla salute, alla cura di sé, all’autonomia abitativa, per cui si può pensare di avviare anche un percorso di inserimento lavorativo, propedeutico alla presa in carico da parte del CPI, per cui verrà stipulato un patto sociale con il coinvolgimento, inizialmente, dei servizi di inserimento lavorativo e, successivamente, del CPI.

Partendo dalle condizioni della famiglia, il compito dell’*équipe multidimensionale* è porre in essere azioni che possano fungere da opportunità per la crescita dell’intero nucleo, agendo sul rapporto tra le condizioni personali, familiari e ambientali, che favoriscono e sostengono il benessere delle persone. Il senso del coinvolgimento dell’équipe, una volta integrate tutte le informazioni in possesso dei diversi servizi, consiste in particolare nell’individuare le modalità più adeguate con cui vengono fornite “opportunità” e

“facilitazioni” e nel processo con cui vengono fornite risorse che le persone saranno in grado di utilizzare per la propria “capacitazione” (*capabilities*).

Gli esiti dell’equipe vengono registrati nella scheda del lavoratore presente nel gestionale informativo del CPI ed il percorso di presa in carico viene monitorato, nel corso del tempo, da parte dell’equipe al fine di valutarne l’efficacia ed eventualmente, se del caso, apportare delle modifiche.

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

Nella Regione FVG le politiche della formazione e del lavoro operano in maniera sinergica. Le scelte strategiche, operative, organizzative e gli strumenti operativi sono una logica conseguenza di tale visione. È un punto fermo, per l'Amministrazione regionale, costruire percorsi formativi che siano finalizzati a migliorare il livello di occupabilità delle persone, e che intervengano su competenze professionalizzanti, competenze linguistiche, competenze digitali e le cosiddette *soft skills*, in linea rispetto alle reali esigenze del mercato del lavoro. I percorsi formativi professionalizzanti sono infatti costruiti dopo una attenta analisi dei fabbisogni del mercato del lavoro e sulla base di un processo partecipato con i principali portatori di interessi. Il catalogo dei percorsi è aggiornato periodicamente sulla base di mutate esigenze e la co-progettazione dei percorsi con le aziende garantisce un esito occupazionale nel breve termine oltre l'80%.

I percorsi sono ricchi e flessibili. Ciò significa che devono essere differenziati sia per competenze professionalizzanti, che per tipologie (percorsi a catalogo, percorsi co-progettati con le aziende, percorsi individualizzati), per contenuti formativi (professionalizzanti, *soft skills*, rafforzamento linguistico, rafforzamento competenze digitali) ed essere flessibili sia per durata che per distribuzione territoriale.

Un altro punto fermo è quello di integrare le risorse finanziarie e quindi - come avvenne nella programmazione 2014-2020 rispetto ai fondi nazionali di garanzia giovani - sono già state individuate le sinergie tra i fondi GOL del PNRR e i fondi assegnati alla Regione del FSE + della programmazione 2021 – 2027, che trovano utilizzo attraverso il Programma denominato "Piano d'azione zonale per l'apprendimento – PiAZZA – Uno spazio aperto per apprendere", che costituisce la declinazione del sistema formativo regionale.

Ferma restando la divisione delle competenze tra chi si occupa di costruzione dei percorsi formativi e chi si occupa di gestione dei servizi per il lavoro, la struttura organizzativa della Direzione è basata sulla cooperazione attuativa, che si estende anche ai soggetti esterni quali gli enti di formazione, le APL, il sistema dell'istruzione e dell'alta formazione.

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.

L'offerta formativa PiAZZA/GOL risponde nella sua totalità alle esigenze di complementarità e di integrazione tra

politiche del lavoro e della formazione in quanto:

a) è costruita in maniera tale da intervenire a ridurre il gap di competenze degli iscritti al programma e il fabbisogno espresso dalle imprese. Ciò è reso possibile da un lato attraverso la costruzione di percorsi professionalizzanti che risponde alle esigenze del mercato del lavoro e dall'altra da un attento assessment e dall'analisi dello skill gap della persona;

b) è concepita nella offerta regionale una correlazione tra i contenuti di *upskilling/reskilling* e i gruppi target, anche in riferimento ai percorsi di rafforzamento delle competenze di base, grazie a una offerta integrata differenziata proprio sulla base di questi parametri sopra evidenziati. Le varie tipologie di percorsi (FPGO; co-progettati, FORMIL...) dell'offerta complessiva regionale saranno infatti differenziati in percorsi di *upskilling/reskilling* e inclusione sulla base dei differenti gruppi target;

c) è strutturata in modo da rafforzare l'utilizzo della modalità duale all'interno dell'offerta formativa, attraverso la previsione di attività di stage nei percorsi professionalizzanti, sia a catalogo che co-progettati;

d) l'offerta formativa regionale garantisce la partecipazione dei datori di lavoro alla strutturazione dell'offerta formativa grazie a un costante confronto con le parti datoriali e all'analisi dell'evoluzione del mercato del lavoro sia in termini storici che prospettici (analisi Excelsior) grazie alla produzione almeno trimestrale di report da parte dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro. Tali report sono resi pubblici e quindi a disposizione di tutti gli attori (<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVFG/formazione-lavoro/dati-analisi-mercato-lavoro/FOGLIA02/>).

Con riferimento al coinvolgimento delle singole imprese oltre che alle rappresentanze datoriali merita di essere segnalato come negli ultimi anni la Regione abbia promosso la realizzazione di **percorsi co-progettati** tra Regione/Enti di formazione/singole imprese o gruppi di imprese del medesimo settore. Attraverso l'attività di promozione delle strutture regionali competenti sul territorio con le imprese ed a seguito alla domanda di lavoro espressa da queste ultime, la realizzazione dei percorsi avviene attraverso una fase di progettazione che viene svolta in collaborazione tra l'impresa o le imprese che hanno manifestato il fabbisogno e l'ente di formazione accreditato competente. Le imprese, oltre a partecipare alla progettazione del corso che quindi risulta effettivamente *taylor-made*, hanno la possibilità di inserire nel corpo docente propri dipendenti, ad esempio responsabili delle linee di produzione. Tutti questi percorsi si caratterizzano per una forte incidenza di percorso on the job. L'attuazione dell'operazione è accompagnata dalla manifestazione di volontà dell'impresa o delle imprese interessate di procedere all'assunzione di almeno una parte degli allievi che hanno concluso il percorso formativo. Questo "impegno" all'assunzione fino ad oggi, e si vorrebbe mantenere tale impostazione, risiede in un *gentleman agreement* informale all'assunzione di almeno il 50% dei partecipanti. Le evidenze mostrano come la percentuale media di successo occupazionale si sia attestata intorno all'81% con picchi di oltre il 90%. Una delle chiavi di successo di queste iniziative, oltre alla forte rispondenza alle esigenze dell'impresa, risiede nel fatto che gli adempimenti burocratici sono completamente espletati dagli enti di formazione in collaborazione con la Regione e quindi l'azienda è tenuta indenne da carichi amministrativi.

Solo per guardare agli ultimi due anni (peraltro non semplici) nel 2020 sono stati co-organizzati 15 corsi con il coinvolgimento di 77 aziende, nel 2021 i corsi co-progettati sono saliti a 55 con il coinvolgimento di 203 aziende. Il trend si preannuncia in crescita anche nel 2022 a conferma dell'efficacia dell'approccio e dello strumento.

Quanto agli sviluppi futuri nell'ambito dell'offerta formativa, si intendono realizzare dei percorsi professionalizzanti di breve durata (indicativamente 80 h) per rispondere all'esigenza di riqualificazione di quegli utenti che per necessità di reperire immediatamente un'occupazione o per un periodo di tempo limitato (es. stagionali) possono risultare non interessati o addirittura "spaventati" da percorsi formativi di durata significativa. Un esempio potrebbe essere costituito da corsi di lingue straniere per gli stagionali del turismo.

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 socio-sanitari 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 socio-sanitari, 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.

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

Il sistema territoriale di servizi educativi e socioassistenziali sviluppa un'articolata offerta per la cura dei minori e delle persone non autosufficienti e relative misure economiche regionali a sostegno dei costi sostenuti dalle famiglie. L'Amministrazione regionale sostiene anche con risorse proprie lo sviluppo del sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita fino ai sei anni che garantisce l'opportunità per i genitori di poter accedere a tariffe calmierate ai servizi di asilo nido e scuola materna.

Importante è stato l'investimento regionale nell'ampliamento dell'offerta di servizi educativi rivolti ai minori dai 3 ai 36 mesi, riuscendo a superare di quasi un punto percentuale il valore del 34% di copertura

di posti disponibili rispetto ai bambini residenti fissata quale obiettivo dell'Unione europea e la media nazionale che vede la percentuale del 26,9% di posti disponibili.

Con risorse proprie, inoltre, la Regione abbate le rette a carico delle famiglie per l'accesso a tali servizi. Sul fronte della non autosufficienza, oltre alle strutture residenziali e semiresidenziali, ha favorito la gestione della domiciliarità delle persone non autosufficienti garantendo i servizi di assistenza domiciliare e la misura economica denominata "fondo per l'autonomia possibile" che permette alle famiglie di sostenere i costi per l'assistenza a domicilio.

Facilita inoltre il reperimento di figure professionali nel lavoro di cura (assistenti familiari, baby sitter, colf), attraverso i propri servizi di incontro e domanda offerta nel settore domestico denominati Si.Con.Te. Sviluppa la filiera di servizi per la domiciliarità promuovendo una rete di soggetti pubblici e privati (servizi per il lavoro, APL, servizi sociali e sociosanitari, patronati) al fine di informare, orientare e offrire risposte alle famiglie rispetto ai bisogni di cura dei minori o delle persone anziane.

Le ulteriori attività che verranno sviluppate sono riconducibili alla promozione della conoscenza dei soggetti che operano sul territorio per consentire un'offerta maggiormente integrata di servizi.

In particolare, attraverso i servizi per il supporto alla conciliazione tra responsabilità familiari e impegni lavorativi di cui all'articolo 51 ter della LR 18/2005 (Si.Con.Te) verranno garantite a sostegno dell'occupazione e in particolare dell'occupazione femminile i seguenti servizi:

a) servizio di incrocio, regolare e qualificato, di domanda e offerta di lavoro nell'ambito dell'assistenza familiare per persone che necessitano, in aggiunta o in alternativa ai servizi esistenti, di prestazioni individualizzate;

b) servizi di informazioni in merito a:

- fruizione dei congedi e delle facilitazioni o modulazioni orarie previsti dalla normativa lavoristica e dalla contrattualistica, anche in un'ottica di condivisione degli impegni genitoriali o familiari;

- normativa e contrattualistica inerente il lavoro domestico;

- accesso ai servizi del territorio e disponibilità di eventuali incentivi o benefici nazionali o regionali in materia;

c) promozione della qualità del lavoro domestico, anche attraverso percorsi formativi e di acquisizione di competenze professionali.

I servizi per la conciliazione operano in raccordo con i servizi sociali dei Comuni, con le strutture del sistema sanitario regionale competenti, con gli istituti di patronato del territorio e con la Consigliera o il Consigliere di parità.

Oltre ai servizi appena elencati, da ultimo gli sportelli Si.Con.Te hanno iniziato erogare interventi di tipo laboratoriale attuativi peraltro del LEP J.

I laboratori sono finalizzati a sostenere quei lavoratori che, avendo carichi di cura di minori o anziani che esprimono un bisogno di assistenza, che può limitare la loro disponibilità al lavoro.

Vengono offerte informazioni utili rispetto alle misure economiche nazionali e regionali a sostegno della genitorialità, del diritto allo studio e della domiciliarità delle cure

Vengono inoltre analizzati i diversi aspetti che ruotano attorno al tema della conciliazione dei tempi di lavoro e di cura all'interno dei contratti di lavoro, attraverso una consulenza personalizzata in materia di fruizione dei congedi, contestualizzata all'interno di ogni singolo contratto collettivo nazionale.

Viene presentata una panoramica dei servizi e degli strumenti che possono rappresentare un aiuto nella gestione dei carichi familiari attraverso la presentazione del lavoro degli sportelli Si.Con.Te, inseriti nell'alveo dei Servizi pubblici all'Impiego e specializzati nell'incrocio domanda offerta nel campo del lavoro domestico.

Allo stesso tempo viene presentato il lavoro domestico come opportunità lavorativa nel quale è possibile conciliare lavoro e carichi di cura vista la flessibilità oraria in cui ci si può muovere all'interno della tipologia contrattuale e l'elevata occupabilità del settore.

Servizi dedicati alle persone con disabilità

L'integrazione socio sanitaria è tema di riflessione scientifica, tecnica e normativa da diversi decenni. La necessità di un approccio socio-sanitario è strettamente legata al riconoscimento che alcune condizioni di vita e salute richiedono interventi congiunti di servizi e professionisti sanitari e socio-educativi perché generano vulnerabilità e rischi su diversi piani:

- compromissione di strutture e funzioni corporee;
- alterazione delle capacità di "agency" della persona (in forma di limitazione, disadattamento, capacità di regolazione)
- significative difficoltà nei normali processi di inclusione e partecipazione sociale da quella istituzionale (scuola, lavoro, ecc.) a quella relazionale
- difficoltà che una volta insorte accompagnano tutto il corso della vita

Con il DPCM 29 novembre 2001 sono stati declinati i Livelli Essenziali di Assistenza (LEA), le aree di integrazione socio-sanitaria sono state identificate con chiarezza, poi successivamente e ulteriormente specificati dal DPCM 12 gennaio 2017.

Con la Legge Regionale 22/2019 la Regione riconosce e adotta integralmente il dettato dei LEA anche in materia socio-sanitaria, e definisce un proprio specifico modello di integrazione socio-sanitaria, che comprende anche le persone con disabilità. Questo modello trae ispirazione da provvedimenti specifici e sperimentazioni che la Regione ha sviluppato nel corso del tempo, pur in assenza di un provvedimento normativo specifico.

In questo contesto, nel quale si evidenzia la necessità di un raccordo a livello territoriale di tutti i soggetti che seguono a vario titolo le persone con disabilità, anche il servizio di Collocamento Mirato, non previsto in prima istanza dalle norme, è stato progressivamente sempre più coinvolto per la crescente complessità del progetto di vita della persona con disabilità.

Le collaborazioni che la Regione ha messo in campo per rispettare il dettato normativo della legge 68/1999 e la l.r 18/2005 sono di tipo sia formale che informale.

Le Collaborazioni informali

Il collocamento mirato, seppur non in maniera uniforme su tutti i territori regionali e in assenza di accordi formali, viene coinvolto nelle cabine di regia dei Piani di zona per quanto di competenza. In alcuni casi è stato coinvolto ed è opportuno che venga coinvolto anche nelle Unità di Valutazioni Multidisciplinari a livello distrettuale.

Ci sono frequenti raccordi con il Dipartimento di salute mentale e il Dipartimento delle dipendenze, seppur in misura minore, per la progettazione del percorso di inserimento lavorativo delle persone in carico a tali servizi partendo da colloqui congiunti presso le sedi della Regione, coinvolgimento nei laboratori informativi e riunioni di pianificazione delle attività.

Il collocamento mirato interviene altresì in diverse progettazioni sperimentali territoriali sul tema della disabilità e lavoro anche in sinergia con enti quali INAIL, INPS, Aziende Sanitarie e cooperazione sociale.

Un interlocutore fondamentale per il collocamento mirato è anche la Consulta disabili della Regione che facilita le interlocuzioni tra l'area lavoro e l'area socio sanitaria.

Nel contesto delle collaborazioni territoriali con i servizi socio-sanitari un ruolo fondamentale è in capo alla cooperazione sociale, che in alcuni casi si concretizza in atti formali con le convenzioni art. 14 del D.lgs. 276/2003, e al terzo settore.

Sono frequenti inoltre le collaborazioni con i servizi sociali degli ambiti in molti casi per capire il reale grado di occupabilità della persona con disabilità.

Le Collaborazioni formali

In un'ottica di continuità, allo scadere del termine di validità delle pregresse convenzioni, valide fino al 2020, nel 2021 sono state stipulate nuovamente altre 5 convenzioni sulla progettazione personalizzata dei



percorsi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità con maggiori difficoltà, e sulla disciplina degli strumenti personalizzati di cui alla DGR 2429/2015 della durata di 6 anni con i 4 Enti gestori dei SIL e con Asugi area giuliana. Con Asugi in particolare la convenzione si rivolge ai percorsi personalizzati dell'area della psichiatria e dell'autismo ed è stato definito un protocollo operativo, allegato alla convenzione, per le collaborazioni e le valutazioni delle persone con disturbi dello spettro autistico.

Sono state attivate formazioni congiunte con INAIL al fine di ottimizzare le attività sul territorio attraverso delle sinergie tra collocamento mirato e INAIL. Tale formazione è stata attivata all'interno del Protocollo regionale sulla sicurezza.

Una rete formale consolidata tra i servizi è rappresentata dal Comitato tecnico disabili previsto dalla l. 68/1999 la cui modalità di funzionamento è definita dalla Giunta e la cui composizione è stabilita con decreto del Presidente della Regione. Tale Comitato è composto in Regione dal Presidente, la P.O. del collocamento mirato, e 6 membri: 1 rappresentante del SIL, 1 medico del Dipartimento di Prevenzione, 1 medico di INPS, 1 medico di INAIL, 1 rappresentante del DSM, 1 psicologo delle equipe multidisciplinari. Ogni territorio della Regione ha un Comitato tecnico attivo all'interno del quale vengono valutati i percorsi di inserimento lavorativo e le compatibilità delle mansioni delle persone con disabilità già occupate.

Servizi volti alla formazione di persone svantaggiate, a rischio di esclusione, marginalità, discriminazione

Nell'ambito del quadro programmatico POR FSE, con particolare riferimento agli interventi di presa in carico multi professionale finalizzati all'inclusione sociale, all'occupabilità ed all'inserimento lavorativo delle persone maggiormente vulnerabili, la Regione ha attivato programmi specifici che sostengono un'offerta formativa destinata a coloro che per diversi motivi sono presi in carico dai Servizi sociali, sanitari e dai Servizi del collocamento mirato.

In particolare, ci si riferisce ai programmi specifici relativi sia alla formazione per persone svantaggiate che all'attivazione di tirocini finalizzati all'inclusione sociale, lavorativa ed all'autonomia della persona.

Tutti i percorsi di formazione previsti vengono progettati ed attuati dagli Enti di formazione accreditati sul territorio regionale in stretta collaborazione con i Servizi che hanno in carico l'utenza.

Tale modalità di **progettazione partecipata** degli interventi consente di individuare l'attività formativa più idonea alle caratteristiche dei partecipanti, prevedendo ad esempio moduli brevi, che possono essere frequentati con successo anche da parte di chi potrebbe incontrare difficoltà a sostenere impegni intensi e di lunga durata, forme di apprendimento in situazione al posto della tradizionale lezione frontale e modalità didattiche innovative/sperimentali, comprese le visite didattiche.

Anche per quanto attiene all'attivazione dei tirocini, che si pongono in continuità con la formazione in senso stretto, il relativo programma garantisce una progettazione partecipata con i Servizi del territorio che hanno in carico l'utenza e, in aggiunta, con i soggetti che ospiteranno i tirocinanti, in modo da assicurare una valutazione ex ante funzionale alla costruzione degli obiettivi del tirocinio. Anche l'attività in itinere del tirocinio è seguita costantemente dal tutor del soggetto promotore e dal tutor del soggetto ospitante che collaborano attivamente tra loro.

Inoltre, ulteriori azioni di formazione sono destinate a persone in esecuzione penale detenute presso le Case circondariali presenti sul territorio regionale. In questo caso, in considerazione della specifica tipologia di utenza, le attività sono realizzate dagli Enti di formazione d'intesa con le Direzioni delle Case circondariali e sono articolate in maniera da rispondere adeguatamente alle esigenze ed ai fabbisogni formativi dei soggetti in esecuzione penale.

Collaborazione con i CPIA

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, della legge regionale 27/2017, che stabilisce che la Regione promuove, all'interno del proprio territorio, la costituzione di reti tra soggetti del sistema dell'istruzione, della formazione, dei servizi per il lavoro e del sistema economico al fine di sostenere e sviluppare un sistema regionale di formazione e di orientamento permanente, è stata istituita – attraverso un Accordo

sottoscritto nel 2021 - una rete regionale dell'apprendimento permanente tra Regione, Ufficio scolastico regionale del Friuli Venezia Giulia e Centri provinciali istruzione adulti di Trieste, Gorizia, Udine e Pordenone (CPIA). L'obiettivo di questa rete è quello di rispondere in maniera più puntuale ai bisogni informativi, di orientamento, di formazione e di accompagnamento dei soggetti adulti, di semplificare l'accesso alla rete dei servizi per l'apprendimento permanente da parte dell'utenza adulta e di favorire, ove possibile, una presa in carico congiunta della persona da parte dei servizi. I servizi oggetto dell'Accordo riguardano le funzioni di accoglienza e analisi del bisogno, di certificazione delle competenze, di orientamento, di formazione, di istruzione agli adulti e di accompagnamento.

Sviluppo di ulteriori servizi

Un certo rilievo, nell'ambito delle collaborazioni che coinvolgono le strutture dei servizi regionali per l'impiego, ricoprono i rapporti operativi con gli istituti di patronato operanti in regione, soprattutto in ragione delle attività di informazione e supporto che essi svolgono per alcune fasce di utenza comuni a quelle dei servizi per il lavoro, in particolare per i richiedenti prestazioni di sostegno al reddito, sottoposti a condizionalità. L'interesse comune è quello di assicurare la coerenza nei flussi di informazione rivolti all'utenza e, in prospettiva, di raccordare le tempistiche e le modalità di contatto degli stessi. In questo senso una delle attività che ci si prefigge di porre in essere è di stringere relazioni sempre più strette con i patronati passando attraverso un protocollo di intesa da cui potrebbero derivare momenti di formazione/informazione reciproca tra operatori dei servizi pubblici per il lavoro e operatori dei patronati per una reciproca promozione dei servizi se non addirittura di interoperabilità dei sistemi (es. fissazione diretta dell'appuntamento presso i CPI).

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.

I servizi per il lavoro pubblici hanno assunto nel tempo un ruolo importantissimo come fornitori di politiche attive per il lavoro in tutta l'Unione europea, offrendo una serie di servizi e misure rivolte a un'ampia

varietà di gruppi di utenti, alcuni dei quali con necessità complesse. In Italia la partnership tra pubblico-privato è regolata dall'istituto dell'accreditamento, già esistente da tempo in altri sistemi di erogazione dei servizi alla persona, in particolare nei settori della sanità, dei servizi sociali e della formazione professionale. L'accreditamento è stato esteso al settore dei servizi al lavoro dalla legge 30/2003 (Legge Biagi) e rilanciato dal decreto attuativo del cosiddetto Jobs Act del 2015 (d.lgs. n. 150/2015). In questo ambito la Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, ha messo in campo una serie di azioni tese allo sviluppo di una moderna rete di servizi per il mercato del lavoro, favorendone la crescita, l'integrazione e la specializzazione, allo scopo, tra l'altro, di promuovere lo sviluppo di servizi specialistici anche attraverso l'integrazione tra operatori pubblici e privati del territorio. Su quest'ultimo filone si inserisce sia il Regolamento regionale concernente le procedure e i requisiti per l'accreditamento di servizi al lavoro (DPRReg. 20 marzo 2009, n. 72) sia la deliberazione della Giunta Regionale n. 1584 del 24 agosto 2018 che ha approvato un Protocollo di collaborazione tra Amministrazione regionale e soggetti accreditati per i servizi al lavoro per la realizzazione di iniziative finalizzate alla riqualificazione e all'inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro.

In quest'ultimo documento, in particolare, si sottolinea che la Regione autonoma Friuli Venezia Giulia e i soggetti accreditati, ferme restando le competenze e le finalità proprie di ciascuna, attivano forme di cooperazione e scambio informativo al fine di assicurare ai lavoratori della regione maggiori opportunità di formazione, di impiego e di reinserimento nel mercato del lavoro. Nello specifico, la collaborazione tra le parti si potrà articolare nelle seguenti linee di attività:

- a) promozione di attività formative;
- b) collaborazione/collegamento con i Centri per l'Impiego nelle attività di preselezione;
- c) collaborazione per altre iniziative di politica attiva del lavoro e ciò allo scopo di creare un sistema inclusivo che punti a qualificare le competenze e ad aumentare i livelli di competitività delle aziende, anche attraverso la realizzazione di azioni sinergiche nell'ambito della organizzazione e promozione di attività formative e delle attività di preselezione.

Inoltre, il Protocollo prevede anche la possibilità di collaborare nell'organizzazione di eventi informativi su tematiche di lavoro e nel definire periodicamente interventi concreti e integrati, finalizzati a supportare il tessuto economico del territorio e lo sviluppo delle competenze professionali necessarie al sistema locale delle imprese.

Nel quadro normativo sopra delineato i Servizi Pubblici per il Lavoro della Regione FVG nel corso degli ultimi anni hanno sviluppato un crescente rapporto di collaborazione con i soggetti privati e in particolare con le APL accreditate.

Questo rapporto, come si è già avuto modo di dire, oltre all'attuazione congiunta della misura di accompagnamento dei lavoratori in uscita da crisi aziendali, unico caso al momento in cui la Regione paga un servizio alle APL, vede una costante collaborazione e scambio di informazioni.

In termini prospettici la Regione intende sviluppare i seguenti filoni:

1. Ampliamento delle collaborazioni di reclutamento congiunto per rispondere alle esigenze dei rispettivi clienti finalizzate a un immediato inserimento lavorativo;
2. Ampliamento delle collaborazioni finalizzate all'individuazione dei candidati da avviare a corsi di formazione co-progettati direttamente con le APL;
3. Co-organizzazione e co-progettazione di corsi di formazione finalizzati a soddisfare le esigenze delle APL in riferimento alla domanda che si rileva sul territorio regionale;
4. Rilascio a breve di un applicativo che consentirà alle APL accreditate di caricare e trasmettere ai CPI direttamente le proprie *vacancies* affinché vengano pubblicate sul portale della Regione e sulla App Lavoro FVG (dettagliata al punto 4.2.5);
5. Miglioramento dell'applicativo che consente alle APL e ai Consulenti del lavoro di trasmettere digitalmente ai CPI la documentazione necessaria per l'attivazione di tirocini. In FVG i CPI sono i principali soggetti promotori dei tirocini a cui al momento si affiancano gli enti di formazione, gli istituti scolastici (in misura ridotta) e le Università;



6. Creazione di una nuova misura che richieda la collaborazione delle APL nella trattazione degli utenti che richiedono una maggior intensità di servizio. La misura che affiderà attività di orientamento e accompagnamento al lavoro potrebbe mutuare da quella già posta in essere con risorse regionali per gli utenti che fuoriescono da crisi aziendali, la modalità della presa in carico congiunta tra servizi pubblici e privati che implica l'individuazione di un tutor del CPI e di un tutor dell'APL che decidono insieme come intervenire sull'utente. Gli utenti che verranno presi in carico da questa misura fruiranno comunque dell'offerta formativa regionale e pertanto anche l'operatore privato dovrà collegarsi al sistema della formazione regionale. L'ipotesi è quella di *targetizzare* la misura con riferimento ad un'aliquota di utenza disoccupata da oltre 12 mesi o anche con riferimento ad una aliquota di utenza rientrante nel Cluster 4; una tale impostazione dovrebbe mettere al riparo da fenomeni di selezione avversa.
7. Con riferimento alla messa a fattor comune delle informazioni detenute dal sistema pubblico un tanto già avviene dal momento che tutte le rilevazioni, gli studi e i report prodotti dall'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro sono pubblicati sul sito della regione (<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/dati-analisi-mercato-lavoro/FOGLIA01/>)

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.

La Regione in linea generale favorisce la concertazione con tutti gli *stakeholder* attraverso l'istituto Tavolo di Concertazione di cui all'art. 5-bis della L.R. 18/2005 che viene coinvolto su tutte le tematiche in materia di politiche regionali sul lavoro, ivi compresi gli strumenti programmatori. Il Tavolo si riunisce regolarmente su iniziativa dell'Assessore regionale al Lavoro e alla Formazione con una frequenza media di una volta al mese.

Con riferimento al rapporto più stretto con il sistema produttivo la Regione, all'interno della Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione e famiglia, ha strutturato il Servizio interventi per i lavoratori e le imprese (riconoscibile sul territorio con il logo *LavoroFVG*) che ha curato un'appropriata definizione dei

servizi offerti, utile a semplificare e a migliorare la comunicazione tra l'Amministrazione regionale e le imprese.

All'interno del citato Servizio è stata costituita una struttura appositamente dedicata ai datori di lavoro denominata “**Servizi alle imprese**”, che si relaziona in forma continua e costante con le aziende mettendo in campo una molteplicità di iniziative. La struttura si occupa di intercettare e di dare una forma definita alle esigenze delle aziende in un mercato del lavoro in continua e rapida trasformazione. L'attività è in parte rivolta a curare i contatti individuali con gli imprenditori e con i referenti delle risorse umane e in parte si sviluppa nella direzione di raggiungere ed informare quanti, per dimensione o contingenze, non conoscono i servizi e le misure regionali a loro dedicate. Sono nate così partnership e reti con stakeholder territoriali quali parchi scientifici e tecnologici, cluster, consorzi industriali, associazioni datoriali e di categoria e altri soggetti che operano sul territorio.

L'attività si concretizza attraverso campagne informative e di comunicazione, incontri pubblici, seminari di approfondimento, workshop con l'obiettivo di coinvolgere e informare il sistema delle aziende del territorio rispetto alle azioni e alle misure che la Regione mette in campo nel settore del lavoro e della formazione.

Viene proposto e costruito un approccio flessibile alla progettazione, insieme alle aziende, che può quindi permettere la realizzazione di eventi altamente personalizzati, contestualizzati alle specifiche necessità di un interlocutore, di un settore, di una impresa, in modo da massimizzare di volta in volta l'efficacia di quanto si intende realizzare. Su questo filone si inseriscono i diversi eventi che si possono programmare con le aziende, dalla presentazione delle opportunità occupazionali e formative ai **Recruiting Day** che costituiscono un'opportunità dedicata alle imprese del territorio che hanno in programma un adeguato numero di assunzioni.

Oltre alla organizzazione e gestione di eventi, l'attività della struttura “Servizi alle imprese” è costituita da una quotidianità di presenza presso le aziende. La [Brochure](#) (Allegato 7) dà conto dei servizi che questa struttura, che potremmo definire “commerciale”, propone alle aziende del territorio.

Oltre ai contatti con le singole realtà imprenditoriali la Direzione cura un costante raccordo con le parti datoriali e con le associazioni di categoria. Tali relazioni, ormai consolidate, hanno prodotto nel tempo diverse azioni congiunte sia in termini di reclutamento diretto sia in termini di percorsi formativi.

Con riferimento a quest'ultimo punto è bene ricordare che il catalogo dell'offerta formativa regionale, in continua evoluzione, è frutto di questa collaborazione con i soggetti delle categorie produttive.

In ottica di ulteriore sviluppo l'Amministrazione regionale intende addivenire a patti territoriali che coinvolgano parti datoriali, parti sociali e enti locali. Tali patti potranno essere declinati secondo una logica meramente geografica oppure secondo una logica per settore economico a seconda delle esigenze che si manifesteranno.

In questo contesto rileva altresì come il percorso di scoperta imprenditoriale seguito dalla Regione per la definizione/aggiornamento della **Strategia di Specializzazione Intelligente (S3)** sia stato molto partecipato e si sia articolato su otto gruppi di lavoro tematici legati agli ambiti di interesse regionali. Ad esito del lavoro svolto dagli otto Gruppi di lavoro rappresentativi degli *stakeholder* è stato avviato un processo che si intende mantenere lungo tutto il periodo della programmazione 2021 – 2027 e che coinvolge i coordinatori dei Gruppi di lavoro medesimi, di raccolta dei fabbisogni delle imprese finalizzata alla costruzione di nuovi percorsi co-progettati da inserire nel catalogo dei percorsi professionalizzanti di PiAzZA/GOL e di implementazione del repertorio dei profili professionali.

Nello specifico ciascun coordinatore dei gruppi di lavoro della S3 collabora da un lato con gli enti di formazione accreditati capofila delle ATI del nuovo PiAzZA/GOL per definire, assieme alle aziende da loro selezionate, nuovi percorsi formativi da offrire all'utenza adulta e da finanziare all'interno del catalogo professionalizzante e dall'altro con il gruppo degli enti di formazione accreditati che sono stati individuati per aggiornare il repertorio della qualificazioni regionali, attraverso l'individuazione e la costruzione di

nuovi Qualificatori professionali regionale (QPR) che rappresentano la competenza necessaria per esercitare un determinato compito professionale.

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

In questa sezione trovano descrizione le misure che la Regione intende porre in essere per raggiungere i beneficiari di GOL e per metterli in condizione di poter fruire delle misure messe a disposizione del Programma.

Il primo aspetto, anche se nella sequenza dei paragrafi è trattato per ultimo (4.2.5), è quello della comunicazione che la Regione metterà in campo per raggiungere i beneficiari e quindi indirizzarli verso i CPI. La Regione, oltre all'utilizzo del proprio sito istituzionale sul quale creerà una sezione dedicata, attiverà i canali social sia della Regione sia quelli gestiti direttamente dalla Direzione. Altro strumento utilizzato saranno le tre newsletter gestite direttamente dalla direzione, una dedicata al lavoro, una alle politiche della famiglia e una ai giovani. Sono ipotizzabili anche interventi sulle principali testate Radiotelevisive. In termini più amministrativi ci si avvarrà di mailing list per la diffusione massiva e per la convocazione dei beneficiari già presi in carico ma riconducibili ai target di GOL.

Sotto un profilo di prossimità territoriale dei servizi all'utenza, l'attuale rete dei CPI è ritenuta al momento soddisfacente per le ragioni descritte nel paragrafo 4.2.2, purtuttavia GOL sarà l'occasione, una volta completate le assunzioni finanziate con il Piano di rafforzamento, di prevedere degli sportelli attivi a giorni fissi nell'ambito di alcune aree del territorio montano che possono presentare maggiori difficoltà di spostamento e ciò a prescindere dall'entità del bacino di utenza. Una riflessione verrà svolta anche su altre aree, probabilmente sfruttando l'esistenza di sportelli degli Enti Locali rivolti all'utenza giovane che potrebbero veder rafforzate le proprie funzioni in ambito lavoristico. In ultimo una riflessione verrà svolta sulla possibilità di uno sportello stagionale in area montana sul modello di quanto già esistente per il litorale.

Nel paragrafo 4.2.3 vengono sinteticamente illustrate le attività che si intendono implementare con riferimento alla digitalizzazione dei servizi sia lato lavoratore sia lato imprese.

Per quanto concerne il rafforzamento delle capacità analitiche sul mercato del lavoro si ritiene che già oggi il tema sia adeguatamente presidiato dall'Osservatorio regionale del mercato del lavoro e tuttavia vengono individuati degli ambiti di sviluppo e miglioramento, che negli ultimi anni ha reindirizzato la propria attività anche verso l'elaborazione di strumenti e report di analisi direttamente utili ai lavoratori, alle imprese e alle strutture operative della Direzione.

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,...)

La distribuzione dei CPI del FVG garantisce una copertura territoriale già soddisfacente.

La tabella mette in evidenza quali siano i bacini di utenza di ogni singolo CPI in relazione alla popolazione residente, alla popolazione in età lavorativa e ai flussi. Se si fa riferimento, e pare il riferimento più corretto soprattutto in una realtà come il FVG che mostra una dinamica regressiva della popolazione, alla popolazione in età lavorativa solo 6 CPI mostrano un bacino di utenza superiore al target dei 40.000 abitanti e 3 su 6 hanno comunque un bacino inferiore ai 50.000.

Il target è significativamente superato solo per i bacini del CPI di Trieste (140.000), di Udine (122.500) e di Pordenone (107.000). Anche in questi casi tuttavia, la conformazione territoriale, una rete viaria, ferroviaria e un Trasporto Pubblico Locale di buono, se non ottimo livello, fanno sì che non sia avverta l'esigenza di costituire nuovi CPI in questi bacini.

L'esigenza forse emerge più in alcune aree montane e ciò a prescindere dal rapporto numerico delle 40.000 unità. La conformazione orografica rende più problematica la situazione in alcune vallate della zona montana e pertanto si valuterà l'opportunità di istituire degli sportelli, aperti uno o due giorni a settimana, in alcune aree. Attualmente, salvo diverse valutazioni, le Aree più indicate per l'apertura di sportelli infra-settimanali paiono esser la Val Degano e l'Alta Val Tagliamento.

Oltre a questi si potrà valutare l'apertura di due ulteriori sportelli con apertura per uno o due giorni a settimana nell'ambito del territorio triestino e nell'Area pordenonese.

Verrà infine valutata l'opportunità di un'apertura stagionale, sul modello già attuato per le località turistiche di Grado e Lignano Sabbiadoro, anche in Comune di Sappada, anche per meglio servire i lavoratori della montagna.

	Popolazione residente età attiva (15-64)	Popolazione residente TOT	Stock DID	
			2019	2020
HUB Pordenonese	194.328	310.502	13.519	14.226
Pordenone	106.855	170.620	7.558	7.927
San Vito al Tagliamento	29.052	45.920	1.784	2.074
Maniago	16.030	26.043	1.504	1.427
Sacile	26.336	41.742	1.573	1.725
Spilimbergo	16.055	26.177	1.100	1.073
HUB Giuliano (Trieste)	139.541	231.445	11.385	12.524
HUB Isontino	84.635	137.795	9.689	9.677
Gorizia	40.785	67.002	4.010	4.065
Monfalcone	43.850	70.793	5.679	5.612
HUB Medio Alto Friuli	87.531	143.372	6.811	7.342
Tolmezzo	22.623	37.215	2.012	2.315
Tarcento	16.476	27.213	1.237	1.191
Pontebba	6.200	10.094	481	611
Gemona del Friuli	17.445	28.299	1.380	1.355
San Daniele del Friuli	24.787	40.551	1.701	1.870
HUB Udine e Basso Friuli	237.502	383.102	21.521	22.491
Udine	122.428	197.044	9.360	9.860
Cervignano del Friuli	45.652	74.342	3.807	4.049
Latisana	23.632	37.491	4.229	4.393

Cividale del Friuli	29.588	47.727	2.517	2.556
Codroipo	16.202	26.498	1.608	1.633
Totale	743.537	1.206.216	62.925	66.260
media CPI	41.308	67.012	3.496	3.681
media HUB	148.707	241.243	12.585	13.252

	2021	2022	2023	2024	2025
DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE			2 sportelli in area montana		
CREAZIONE DI SPORTELLI MOBILI			1 sportello in area triestina e 1 in area pordenonese		
EVENTUALI NUOVE SEDI					
ALTRO			1 sportello stagionale (Sappada)		

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.

Il periodo pandemico ha impresso una forte accelerazione all'erogazione dei servizi, sia nell'ambito dei servizi erogati dai CPI sia nell'ambito dei servizi formativi in modalità a distanza. I CPI, e in generale i servizi della Direzione, non hanno mai cessato di operare durante il periodo pandemico e hanno progressivamente sviluppato modalità di erogazione da remoto. Colloqui, laboratori orientativi sono stati realizzati tramite l'utilizzo delle più diffuse piattaforme, concentrandosi successivamente sull'utilizzo della piattaforma Teams.

Con riferimento alle sedi di CPI, in molte di queste sono state attivate postazioni di auto-consultazione e di accesso ai servizi per i lavoratori; si intende valutare l'estensione di tale modalità anche in collaborazione con altre amministrazioni ed Enti, quali a titolo di esempio Informagiovani dei Comuni, Patronati, Enti di Formazione, Università, ITS e Istituti scolastici. Alcuni di questi servizi sono già attivi attraverso totem informatici posti all'ingresso dei CPI più grandi e in prospettiva anche su tutte le sedi del CPI della Regione, in modo da parte fornire all'utenza in accoglienza informazioni utili a indirizzarli verso le attività richieste.

La Direzione, in collaborazione con Insiel S.p.A., ormai da qualche anno pubblica sul [proprio sito](#) e su una apposita **app denominata LavoroFVG** (individuabile e scaricabile sugli appositi *store*), tutte le offerte di lavoro "vive" gestite dai servizi pubblici per il lavoro regionali dando la possibilità ai cittadini interessati non solo di consultarle ma anche di candidarsi autonomamente alle stesse.



I sistemi sono in continua evoluzione con la finalità di migliorare il servizio offerto ai cittadini e a breve verrà introdotta una nuova funzionalità che propone, a chi si candida ad una offerta di lavoro e non sia già conosciuto e registrato nel sistema del Lavoro FVG, di integrare la propria autocandidatura con alcune informazioni strutturate sul proprio profilo professionale (titolo di studio, competenze specifiche, aspirazioni professionali); tale funzione, denominata "Dammi 5 minuti", permette ai CPI di registrare il cittadino sul sistema del Lavoro FVG in maniera tale da poter utilizzare il profilo fornito anche per ulteriori offerte di lavoro congruenti.

Al fine di agevolare la ricerca di lavoro dei cittadini le offerte sono differenziate e ricercabili per varie caratteristiche (ad es. contratto, sede, profilo professionale). Vengono inoltre pubblicate anche offerte di tirocinio o particolari offerte formative."

Pertanto, le azioni che si intendono implementare a favore dei cittadini sono:

- ▶ Identificazione con SPID del cittadino per l'accesso ai servizi del CPI anche attraverso il portale e la app Lavoro FVG;
- ▶ Agenda appuntamenti online che consente agli utenti di prenotare un appuntamento con l'operatore del CPI. A seconda della tipo di colloquio prenotato, l'utente riceverà una mail di conferma della prenotazione con link ad un video guida sul contenuto del servizio e sulle modalità di erogazione.
- ▶ Iscrizione autonoma da parte dei cittadini ai laboratori specialistici e a sedute seminariali dedicate ai temi dell'occupazione e ai dati sul mercato del lavoro, anche mediante l'erogazione del servizio in VCN o in aule didattiche periferiche, con registrazione esiti, compilazione questionario di gradimento e di interesse dei servizi del CPI e di apprendimento di quanto trattato.
- ▶ Fruizione di pillole formative (laboratori individuali asincroni) in particolare per percettori Naspi, Rdc, (strumento molto utile in particolare per alcune tipologie di utenza, p.e. quella stagionale).

- ▶ Adesione a progetti speciali e a selezione ad avviamento presso enti pubblici (ex art. 16) con compilazione guidata del modulo di adesione on line e invio diretto al CPI di competenza.
- ▶ Possibilità di scaricare certificati e attestati (esempio scarico del proprio C2 storico con percorso guidato con blocco nel caso ci sia un rapporto aperto che deve essere verificato dall'operatore e rimando al CPI solo in certi casi);
- ▶ Possibilità di candidarsi autonomamente in occasione di pubblicazione di *vacancy* da parte dei CPI fornendo un primo set di informazioni utili a valutare la candidatura e il proprio CV;
- ▶ Possibilità per il cittadino, in una sezione dedicata e in auto compilazione, di fornire informazioni relative al proprio CV in modo da accedere direttamente al processo di incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Sarà inoltre previsto l'accompagnamento degli utenti che necessitano di alfabetizzazione digitale verso attività laboratoriali on-line dedicate a percorsi contrastanti l'analfabetismo funzionale, facilitando quanto più possibile, l'accesso alle prestazioni e la «vicinanza» del servizio, anche nei casi di mancato possesso delle dotazioni informatiche. A tal proposito sono già presenti sul territorio regionale aule informatiche didattiche (Centri Didattici Diffusi) ospitate in sedi comunali, regionali o di Comunità montane, collegati alla rete pubblica Ermes. Questi centri dispongono, di norma, di un'aula informatizzata e una sala seminariale. Sono attrezzati per attività seminariali collegate all'esterno e per altre attività che richiedono l'uso di tecnologie multimediali. Attualmente le sedi attive sono situate nei territori comunali di Maniago, San Vito al Tagliamento, Tolmezzo, Gradisca di Isonzo, Basovizza, Latisana, Gemona del Friuli, Palmanova, Pordenone e Campoformido (cfr. figura sottostante).

Nei confronti delle imprese si intendono implementare, in particolare, le seguenti azioni:

- ▶ Possibilità di compilazione guidata on-line della richiesta di disponibilità a ospitare tirocini velocizzando le procedure di attivazione;
- ▶ Possibilità di inserire in modo autonomo le *vacancy* sul portale;
- ▶ Possibilità di presentare istanza on-line per l'ottenimento di incentivazioni alle assunzioni.

Di seguito una descrizione territoriale della dislocazione delle stesse:



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 DC Lavoro, formazione, istruzione, famiglia ha incardinato l'Osservatorio regionale del mercato del lavoro nell'ambito del proprio assetto strategico, valorizzandone le funzioni di sostegno alla ricerca operativa sul mercato del lavoro e i servizi. Oltre, quindi, ai "tradizionali" monitoraggi sul mercato del lavoro e i servizi per l'impiego (<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/dati-analisi-mercato-lavoro/FOGLIA02/>), realizzati per osservare anche mensilmente l'andamento del mercato del lavoro, da circa tre anni a questa parte, si sono moltiplicate le attività di analisi della domanda di lavoro, dell'offerta di lavoro in termini di competenze e aspirazioni e di confronto sistematico di queste due fonti, anche con gli operatori dei servizi per il lavoro e per la formazione.

Queste attività, quindi, sono state impostate secondo il principio metodologico della *triangolazione* delle fonti dati e il confronto sistematico con testimoni qualificati, in modo da trarre quante più informazioni dai dati disponibili. Nel rispetto delle classificazioni delle attività economiche e dei profili professionali, seguendo l'approccio dell'Atlante del lavoro – INAPP, si analizzano sistematicamente i dati del Sistema Informativo Excelsior-Unioncamere e i dati di assunzione e cessazione dei rapporti di lavoro, focalizzandosi in particolare sui gruppi professionali e sul III livello della classificazione delle professioni.

Si è venuto costruendo, pertanto, un sistema di rilevazione e di conoscenza dei profili professionali, dei settori di attività economica e delle competenze richieste dalle imprese che si intende ulteriormente affinare, in modo da fornire e diffondere informazioni utili agli operatori dei CPI che colloquiano gli utenti e a quelli che raccolgono le *vacancies* sul territorio, agli operatori dei Centri di Orientamento e a tutti gli *stakeholder* interessati (enti di formazione, associazioni di categoria, parti sociali, scuole, università ecc.).

Di seguito descriviamo le azioni che si intendono realizzare al fine di affinare ulteriormente la dotazione di *skill intelligence* e di *skill forecasting* da parte dell'Osservatorio e della DC lavoro nel suo complesso.

Riteniamo fondamentale proseguire con la *triangolazione* tra diverse fonti dati e interpretazioni. Oltre a dati di natura quantitativa (es. numero di richieste, difficoltà di reperimento, settori e professionalità rilevanti, titoli di accesso alla professione, ecc.), su cui vengono costruite delle reportistiche periodiche, le analisi sono condivise con un gruppo di lavoro costituito da *testimoni qualificati* tanto del mondo dell'orientamento professionale, quanto di quello della formazione professionale, oltre agli operatori dei CPI e ad altri stakeholder.

Le principali azioni da sviluppare sono le seguenti:

- *Analisi della banca dati Excelsior-Unioncamere e monitoraggio periodico delle principali informazioni.*

In particolare viene preso in considerazione il numero di richieste di gruppi professionali e delle professioni (primo e terzo livello della classificazione) e la percentuale di difficoltà di reperimento



associata a ciascuna figura professionale. Il monitoraggio avviene mensilmente, e vengono messe a disposizione alcune info-grafiche o grafici in cui si espongono i principali risultati. I report vengono realizzati per il livello regionale e in alcuni casi anche territoriale, sino al livello dell'HUB di riferimento dei CPI;

- ▶ Analisi delle Comunicazioni Obbligatorie riclassificate in modo da evidenziare l'andamento delle assunzioni e cessazioni per gruppo professionale, per professione al III livello della classificazione, per settore di attività economica (macro-settori e disaggregazione fino alle Sezioni Ateco). Vista la complessità e articolazione informativa di questa fonte, ad una cadenza semestrale, vengono messi a disposizione, per ciascun settore e professionalità, alcuni parametri di interesse: distribuzione per genere e per classi di età; percentuale di assunzione a tempo determinato, indeterminato e altri contratti; variazione percentuale tendenziale e congiunturale, composizioni percentuali per settore e gruppo professionale;
- ▶ Analisi della banca dati delle richieste pervenute ai CPI regionali: le richieste che vengono raccolte direttamente dagli operatori dei servizi alle imprese e quelle che pervengono, tramite una modulistica (*scheda di job description delle vacancies*), in via telematica. Oltre a informazioni dettagliate sulla figura richiesta, in un campo note sono raccolte anche le *skills* specifiche e trasversali associate alla posizione. Questa fonte è stata sfruttata solo parzialmente, e parallelamente allo sviluppo del programma GOL l'Osservatorio procederà a realizzare una prima compiuta analisi di queste informazioni, integrandole anche con dati provenienti dai sistemi informativi e banche dati realizzate da ANPAL-Servizi (in particolare il sistema MOO).
- ▶ Analisi della banca dati dei CV attivi degli iscritti ai CPI regionali, rilevando in particolare le caratteristiche professionali dell'offerta di lavoro specifica dei servizi pubblici. Vengono presi in considerazione tutti i parametri relativi alla profilazione degli utenti (indice di profiling, durata della disoccupazione, profilo dell'ultimo lavoro svolto, aspirazioni). Queste informazioni servono, in particolare, per capire nel complesso il *mismatch* tra professionalità e skill richieste dalle imprese e quelle complessivamente in possesso dei soggetti in cerca di lavoro e noti ai servizi stessi.
- ▶ Reportistica di sintesi e analisi del mismatch. L'idea alla base di questo sistema, costruito passo dopo passo, è quello di confrontare i dati di domanda e offerta di lavoro, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, in modo da comparare: le richieste che provengono dal sistema imprenditoriale attraverso la rilevazione campionaria e continua del sistema Excelsior, le richieste specifiche che provengono ai CPI, anche analizzandone la periodicità, le caratteristiche delle assunzioni effettivamente realizzate dalle imprese. Tali informazioni vengono poi confrontate in sessioni di confronto con gli *stakeholders* e gli operatori (es. focus group; sistema Delphi), in modo da rilevare e dare conto dell'evoluzione della domanda di lavoro in termini di 1) necessità di breve periodo; 2) trasformazione delle figure professionali e delle *skills* richieste nel medio-lungo periodo.

Da questo confronto sistematico l'Osservatorio e la Direzione Centrale lavoro, ricavano dei report e delle analisi utilizzate a diversi livelli e diversi ambiti, in modo da sviluppare e sostenere i seguenti servizi e processi di lavoro:

- ▶ Orientamento di base e specialistico;
- ▶ Indicazioni utili per la programmazione generale dell'offerta formativa e per la progettazione di base di alcune linee formative;
- ▶ Valutazione in merito alla mappa di competenze dell'offerta di lavoro e al *gap* rispetto agli specifici fabbisogni professionali;
- ▶ Definizione di specifiche strategie e misure di *recruiting*;
- ▶ Valutazione in merito agli esiti occupazionali dei corsi e ricalibratura di specifiche linee formative.

Il sistema costruito va ulteriormente affinato, soprattutto per ricavare informazioni e interpretazioni utili per le *previsioni* sull'evoluzione futura di professionalità e competenze richieste (*skill forecasting*). A tal proposito, l'Osservatorio ha intenzione di affidarsi a due strumenti:

- ▶ Analisi econometrica e di scenario ricavata dalla Banca Dati Excelsior sui dati regionali specifici per il FVG. A tal proposito, è intenzione della DC finanziare uno specifico studio simile a quello realizzato annualmente a livello nazionale sui fabbisogni in una prospettiva quinquennale;

- Sviluppo di una piattaforma di *business intelligence*, basata sull'approccio dei *Big Data*, e alimentata dalle comunicazioni obbligatorie e da altri dati di interesse dei disoccupati in carico ai CPI (azioni e servizi, formazione, ecc.). Allo stato attuale, è stato realizzato, in collaborazione con Area Science Park, un prototipo di "Cruscotto Lavoro" su una parte dei dati e delle fonti a disposizione, su cui si lavorerà nei prossimi mesi.

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 promozione del Programma GOL si articolerà in azioni di comunicazione integrata basate sull'impiego di mezzi e strumenti diversi per raggiungere tutte le fasce di pubblico interessate. Il piano di comunicazione sarà sviluppato in sinergia e coerenza con la strategia comunicativa del Piano regionale per l'apprendimento permanente "*Apprendiamo@Lavoriamo in FVG*" che integra le politiche formative regionali a valere sul Fondo Sociale Europeo e il Programma GOL.

La comunicazione on-line si sostanzierà nella creazione di una sezione dedicata a GOL sul sito istituzionale www.regione.fvg.it e sul nuovo portale dei Servizi pubblici per il lavoro della Regione Friuli Venezia Giulia, in fase di realizzazione. Concepito come uno strumento flessibile e "*citizen oriented*", il nuovo portale ha l'obiettivo di accorciare le distanze tra cittadini e amministrazione, attraverso percorsi di navigazione profilati per target, semplificazione del linguaggio, informazioni e servizi dedicati, digitalizzazione di alcuni processi e servizi. Il Programma GOL troverà spazio con una sezione dedicata anche sul portale GiovaniFVG (www.giovanifvg.it), strumento consolidato di comunicazione su iniziative e politiche giovanili rivolto a una fascia di utenza di età compresa tra i 14 e i 35 anni, con una media di circa 10mila visite/mese.

Le azioni di GOL saranno veicolate attraverso i principali social network su cui la Regione è presente con canali istituzionali (portata *follower* complessiva: +100mila) e con diversi canali tematici in materia di lavoro, formazione e politiche giovanili (portata *follower* complessiva: +25mila). I social saranno veicolo di informazioni sul Programma e luogo virtuale di engagement nei confronti dei potenziali beneficiari. Il palinsesto editoriale prevede un mix di contenuti informativi e contenuti coinvolgenti basati su *storytelling*, rubriche di approfondimento o vademecum illustrativi. La promozione sarà sostenuta da campagne social dedicate alle diverse misure di GOL e indirizzate a utenza profilata.

Per raggiungere in maniera capillare i potenziali beneficiari del Programma saranno impiegati, inoltre, strumenti di comunicazione diretta quali mass mailing verso database di soggetti iscritti ai Centri per l'impiego regionali e newsletter. Tra queste ultime si citano:

- **SILO**-Sistema di Informazione su Lavoro e Occupazione (<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVFG/formazione-lavoro/newsletter-silo/>), newsletter a cadenza settimanale sul mondo del lavoro in Friuli Venezia Giulia, con focus su offerte di lavoro, bandi e avvisi, concorsi pubblici, corsi e tirocini, *recruiting*, progetti speciali (10.325 iscritti al 31.12.2021 con un tasso di apertura del 36% (> media di settore);

- **Giovani FVG** (<http://www.giovanifvg.it/registrati.php>), *newsletter* a cadenza settimanale su lavoro, studio e formazione, mobilità all'estero e altre informazioni di interesse per i giovani (683 iscritti al 31.12.2021);
- **Famiglia FVG** (<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/famiglia-casa/politiche-famiglia/newsletter/>), *newsletter* a cadenza mensile sulle novità in tema di sostegno alla genitorialità, occupazione femminile, conciliazione, famiglia e lavoro (4.854 iscritti al 31.12.2021 con un tasso di apertura del 69,6%).

La conoscenza di GOL sul territorio regionale sarà agevolata da campagne mediatiche sui principali mezzi di comunicazione locali. Le campagne avranno l'obiettivo di valorizzare il ruolo del CPI e in generale dei servizi pubblici per il lavoro come intermediari per l'incontro tra domanda/offerta di lavoro e come soggetti attivi nell'accompagnamento al lavoro di giovani, adulti, disoccupati e delle altre categorie prioritarie del Programma GOL; avranno inoltre l'obiettivo di valorizzare l'importanza della formazione come strumento per adeguare e rafforzare le competenze e migliorare il livello di occupabilità delle persone, comunicando adeguatamente le misure e le opportunità legate al Programma GOL. Oltre alle campagne sui media tradizionali, il piano di comunicazione potrebbe includere anche i *Podcast* (contenuti audio pubblicati online e fruibili liberamente e in modalità asincrona dagli utenti) nel contesto sperimentale di avvio di una trasmissione dedicata al lavoro ("Ti racconto il lavoro") con interviste a testimonial e altri contributor.

Per garantire la più ampia conoscenza delle opportunità derivanti da GOL da parte della comunità regionale, le attività di comunicazione saranno inoltre supportate dall'organizzazione di *webinar* informativi e di approfondimento.

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.

La Regione, nelle more della definizione da parte di ANPAL degli specifici standard di comunicazione e di interoperabilità con il sistema nazionale (SIU), intende dotare il proprio SIL di tutte le funzioni necessarie alla presa in carico e alla gestione dei beneficiari di GOL ivi incluso il modulo di assessment, la tracciatura degli esiti e dell'indicazione dei rispettivi percorsi occupazionali da intraprendere.

La tracciatura puntuale delle attività e delle azioni svolte dai beneficiari del programma prevede inoltre un'evoluzione del sistema informativo regionale che consenta l'interoperabilità tra tutti i soggetti che intervengono nell'attuazione del programma. In particolare è previsto uno sviluppo di funzionalità che consentano un dialogo diretto tra i CPI, gli Enti erogatori della formazione e le Agenzie accreditate.

Il collegamento con gli enti di formazione è finalizzato a facilitare l'orientatore del CPI nella scelta delle opportunità formative disponibili e pronte a partire e nel contempo a disporre in tempo reale delle informazioni relative all'avvio della formazione prescritta al cittadino e dell'esito della stessa nonché dell'eventuale rifiuto o interruzione del percorso con particolare riferimento all'applicazione della condizionalità per i soggetti percettori.

Il dialogo con le Agenzie accreditate avverrà attraverso l'adeguamento di una specifica piattaforma, già esistente, che verrà adeguata alle caratteristiche della misura di accompagnamento al lavoro che sarà messa in atto. La piattaforma che ad oggi è utilizzata dalle Agenzie accreditate per l'affidamento di soggetti fuorusciti da crisi occupazionali permette l'aggiornamento del patto di servizio con l'inserimento delle politiche previste e il costante monitoraggio delle attività da parte del tutor di riferimento nel CPI. Attraverso la piattaforma i soggetti accreditati implementano il gestionale dei CPI e il data base del SIL regionale garantendo in tal modo il costante colloquio con il SIU nazionale e la possibilità di un costante monitoraggio delle attività e dell'avanzamento del programma.

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.

Le rilevazioni dei dati e delle informazioni necessarie per alimentare gli indicatori oggetto di monitoraggio fisico, economico-finanziario e procedurale, nonché l'avanzamento della spesa sulla base delle specifiche comunicate dal Sistema centrale di coordinamento del PNRR riguardanti i percorsi formativi finanziati da GOL, sono gestite dalla struttura incardinata nel Servizio ricerca, apprendimento permanente e fondo sociale europeo della Direzione centrale, denominata *Posizione organizzativa programmazione e monitoraggio dei programmi FSE e FSE+*. Tale struttura è infatti responsabile della raccolta dei dati fisici e procedurali relativi all'attuazione delle attività formative e strumentali alla rilevazione anche statistica dell'attività di gestione, monitoraggio e valutazione dei Programmi del FSE, anche a supporto delle verifiche gestionali necessarie per le fasi di decretazione, controllo e valutazione. Ha quindi le competenze necessarie per svolgere analoghe funzioni a valere sulle risorse GOL destinate agli interventi formativi.

Considerati gli obiettivi del Programma GOL riportati nel Decreto interministeriale del 5 novembre 2021, al fine di contribuire in maniera sistematica al monitoraggio nazionale del Programma la Regione FVG intende realizzare le azioni di seguito elencate:

- ▶ le adesioni al Programma GOL e le azioni di politica attiva erogate ai soggetti partecipanti verranno inserite nel sistema informativo regionale e inviate in cooperazione applicativa al SIU. In particolare, verranno implementate le SAP dei cittadini partecipanti al Programma con le azioni prescritte dai singoli CPI regionali ai beneficiari del Programma (adesioni, azioni di politica attiva, azioni formative) con l'evidenza della tempistica e dell'esito delle stesse.
- ▶ Considerata la presenza di attori diversi nella gestione e attuazione delle attività previste (ATI costituita da Enti di Formazione, APL) attraverso sistemi di web-service e cooperazione applicativa verrà garantita la completa interoperabilità tra diversi sistemi informativi in uso al fine di poter mettere a disposizione le informazioni rilevanti per il monitoraggio.
- ▶ La Regione, per il tramite dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro, potrà garantire un monitoraggio tempestivo e capillare dello stato di avanzamento del Programma GOL in merito al conseguimento del target della Riforma 11 ALM's e formazione professionale *"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).*
- ▶ La parte di monitoraggio economico-finanziario relativo alle attività di formazione verrà gestita dalla struttura interna alla DC lavoro, formazione, istruzione e famiglia che già si occupa del monitoraggio FSE.

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

La nuova programmazione 2021 – 2027 dei fondi strutturali ed in particolare del FSE+ è stata inaugurata con un nuovo documento di pianificazione regionale in materia di apprendimento permanente, ancora più ricco ed articolato del programma PIPOL. Il testimone viene infatti passato a *"Apprendiamo@Lavoriamo in FVG"*, un documento di pianificazione regionale delle politiche formative, che, come illustrato di seguito, è coerente con il programma GOL.

In particolare, con deliberazione giunta n.1422 del 17 settembre 2021, è stato approvato il documento, denominato *"Apprendiamo@Lavoriamo in FVG"*, che costituisce il "luogo" dove la Regione sviluppa le proprie politiche formative per la popolazione adulta, assicura interventi di carattere integrativo rispetto all'offerta ordinaria di istruzione e Formazione Professionale (IeFP) e delinea interventi di supporto di carattere aggiuntivo all'offerta degli atenei regionali, mirando ad assicurare una offerta permanente, consolidata sull'intero territorio regionale, flessibile, innovativa e proattiva. Tenuto conto che gli obiettivi del Programma GOL sono fortemente coerenti con le caratteristiche delle politiche adottate dall'Amministrazione regionale, descritte in *"Apprendiamo@Lavoriamo in FVG"*, con successiva delibera giunta n. 1996 del 23 dicembre 2021 il Programma GOL è stato integrato all'interno delle politiche regionali in materia di apprendimento permanente, in particolare per quanto concerne le misure volte a sostenere l'occupabilità dei lavoratori in transizione e disoccupati, così come previsto dal Programma GOL, e a promuovere lo sviluppo di competenze digitali mirate all'inserimento o al reinserimento lavorativo, secondo le linee di indirizzo del *"Piano Nazionale Nuove Competenze"*.

L'offerta viene articolata in **Progetti** (denominati Box), differenziati per tipologie di intervento e destinatari. Il BOX 1 (*Progetto "Piano d'azione zonale per l'apprendimento – PiAZZA – Uno spazio aperto*

per apprendere”) include percorsi formativi dedicati a cittadini disoccupati, occupati residenti o elettivamente domiciliati nel territorio regionale, lavoratori coinvolti nelle crisi di carattere occupazionale di cui agli articoli da 46 a 48 della LR 18/2005 e si integra con il BOX 14 (*Progetto “Programma Nazionale Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori” – GOL*). Si prevede – nel rispetto del fondamentale principio della separazione dei fondi – una offerta integrata PiAzZa e GOL, che partirà già nella primavera del 2022. Ai fini della selezione di tre Associazioni temporanee di impresa di Enti di formazione accreditati del territorio, articolate per area geografica, che avranno il compito di sviluppare e realizzare una offerta formativa integrata nel rispetto della separazione dei fondi, è prevista l’emanazione di un apposito avviso nel rispetto delle linee guida del PNRR.

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.

La tabella di seguito riportata da conto delle principali misure di politica attiva del lavoro realizzate dalla Regione.

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
A - Incentivi regionali per favorire l'assunzione o la stabilizzazione occupazionale (Fondi regionali)	donne disoccupate da almeno 4 mesi, uomini disoccupati da almeno 6 mesi o soggetti a rischio di disoccupazione che alla data di assunzione siano disoccupati	Da gennaio a settembre di ogni anno	Concessione di contributi a fondo perduto ai datori di lavoro per la stabilizzazione o l'assunzione a tempo indeterminato (in taluni casi anche a tempo determinato) finalizzati a favorire l'inserimento lavorativo di categorie di soggetti svantaggiati dal punto di vista occupazionale
B - Incentivi per favorire il lavoro delle persone con disabilità (Fondo regionale disabili)	Personae con disabilità ex L 68/1999	Sempre attivi	Contributi a fondo perduto per l'assunzione, l'inserimento lavorativo e il mantenimento del posto di lavoro (assunzione e stabilizzazione, realizzazione ed adeguamento del posto di lavoro; rimozione delle barriere architettoniche, accessibilità, progetti di riabilitazione, tutoraggio tirocini di integrazione, progetti innovativi finalizzati all'inserimento lavorativo.
C - Impiego temporaneo di disoccupati in progetti territoriali proposti da amministrazioni pubbliche (Fondi FSE)	Donne over 50 e uomini over 55 disoccupati; componenti di nuclei familiari beneficiari di RdC	Attivati in base a bandi ad apertura periodica	Sostegno alla realizzazione di progetti realizzati da pubblica amministrazione per lo svolgimento di attività lavorative di interesse



MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			generale nei settori della valorizzazione di beni culturali e artistici, di vigilanza e custodia e ausiliari
D - Inserimento lavorativo temporaneo di disoccupati per opere di utilità pubblica (Cantieri di lavoro – fondi regionali)	Disoccupati	Attivati in base a bandi ad apertura periodica	Sostegno all’inserimento lavorativo in attività temporanee e straordinarie attivate dai Comuni in ambito forestale e vivaistico, di rimboschimento, di sistemazione montana e di costruzione di opere di pubblica utilità, dirette al miglioramento dell’ambiente e degli spazi urbani
E - Misura di accompagnamento intensivo alla ricollocazione di soggetti disoccupati o a rischio di disoccupazione ai sensi dell’art. 48 della LR 18/2005 (Fondi regionali)	Soggetti disoccupati o a rischio di disoccupazione a seguito di situazioni di grave difficoltà occupazionale, individuate dalla Giunta regionale	Da novembre 2021 al 25 agosto 2024	Misura di accompagnamento intensivo di ricollocazione realizzata attraverso una presa in carico congiunta tra soggetti accreditati e CPI, finalizza alla ricollocazione
F – Talenti FVG - Interventi per il sostegno alla permanenza, al rientro e all'attrazione di giovani professionalità altamente specializzate (Fondi regionali)	Giovani under 35 anni con laurea in discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche, ovvero master universitario o dottorato di ricerca	Sempre attivi	Erogazione di contributi per assunzioni presso datori di lavoro privati, con contratto a tempo pieno e indeterminato., e inquadramento corrispondente al profilo professionale posseduto;
G – PIPOL (Fondi FSE)	Giovani al di sotto dei 30 anni disoccupati e che non sono impegnati in attività di studio/formazione, cittadini di età superiore a 30 anni disoccupati o sospesi dal lavoro	Programmazione 2014-2020 del POR FSE	PIPOL- PIANO INTEGRATO DI POLITICHE PER L’OCCUPAZIONE E IL LAVORO, interventi formativi integrati di politiche attive del lavoro e per favorire e sostenere l’accesso al lavoro attraverso l’erogazione di misure in

			grado di elevarne il grado di occupabilità
H – PiAZZA (Fondi FSE+)	Cittadini disoccupati, occupati residenti o elettivamente domiciliati nel territorio regionale e lavoratori coinvolti nelle crisi di carattere occupazionale di cui agli articoli da 46 a 48 della LR 18/2005.	Prima fase: da primavera 2022 al 31 dicembre 2025	<p>PiAZza- Piano d'azione zonale per l'apprendimento –Uno spazio aperto per apprendere” finalizzato a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) favorire l'ampia diffusione, promozione e realizzazione di azioni per l'acquisizione di competenze trasversali – soft skills; b) favorire l'accrescimento, presso la popolazione, di competenze in grado di elevare il tasso di occupabilità delle persone, in un contesto che tenga strettamente conto degli ambiti del tessuto socio-economico regionale entro cui l'accrescimento dell'occupabilità possa produrre un assorbimento occupazionale; c) favorire ed accrescere le opportunità di acquisizione di attestati di qualificazione professionale da parte della popolazione adulta; d) interventi integrati di orientamento lavorativo e formazione ai fini del mantenimento del posto di lavoro o della ricollocazione lavorativa di persone coinvolte in situazioni di grave difficoltà occupazionale ai

			sensi della normativa regionale vigente (articolo da 46 a 48 della LR 18/2005); e) sostenere la realizzazione di tirocini extracurricolari.
I – ATTIVAGIOVANI Disposizioni per il sostegno all'occupabilità dei giovani	Giovani di età compresa tra i 18 anni compiuti e i 30 anni non compiuti, residenti o domiciliati in regione, che nei dodici mesi precedenti all'intervento non hanno svolto attività di lavoro subordinato per più di trenta giorni complessivi e non hanno usufruito di percorsi formativi finalizzati al rilascio di un titolo di studio	Dal 2018 al 2020. Prima edizione	3 progetti, di cui il primo (progetto A) riguarda la realizzazione dell'azione formativa di tipo esperienziale vera e propria, mentre gli altri due (B e C) sono finalizzati a supportare il conseguimento degli obiettivi previsti nel percorso formativo attraverso l'erogazione di un'indennità economica di partecipazione e la realizzazione di specifiche attività di tutoraggio e sostegno pedagogico ai partecipanti
L - ATTIVAGIOVANI Disposizioni per il sostegno all'occupabilità dei giovani	Giovani tra i 18 anni compiuti e i 30 anni non compiuti, residenti o domiciliati in Friuli Venezia Giulia, che non sono impegnati in attività lavorative e non frequentano un percorso di studio o formazione	2021 e fino a giugno 2022	Giovani e competenze percorso formativo di tipo esperienziale (durata: da 30 a 100 ore gruppi classe da 8 a 25 allievi) Giovani talenti in azione percorso non formativo (durata: da 4 a 50 ore) progetti, interventi, finalizzati a creare nuovi contesti di apprendimento Giovani verso il futuro attività di accompagnamento e tutoraggio (durata: da 15 a 50 ore)

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.

Come evidenziato al paragrafo 4.3.1 l'offerta formativa di GOL è integrata con l'offerta formativa del Progetto "Piano d'azione zonale per l'apprendimento – PiAZZA – Uno spazio aperto per apprendere", finanziata con il FSE + 2021-2027, per costituire un'offerta unica. La complementarietà ed integrazione viene garantita suddividendo l'offerta formativa per tipologia di percorsi, ossia percorsi professionalizzanti, percorsi per lo sviluppo delle *soft-skills*, comprese quelle digitali e linguistiche e percorsi di formazione individualizzata, e all'interno di questi percorsi – secondo lo schema di GOL – distinguendo percorsi di *upskilling*, *reskilling*, percorsi per l'inclusione e percorsi per la ricollocazione lavorativa.

Gli utenti di GOL saranno presi in carico direttamente dai servizi pubblici per il lavoro regionali che ne assicureranno l'accoglienza, l'*assessment*, l'orientamento al lavoro e, solo per una aliquota degli utenti dei Percorsi 3 e 4, verrà richiesta la collaborazione di operatori privati. La formazione di tutti gli utenti verrà assicurata dai soggetti accreditati alla formazione regionale individuati tramite apposito Avviso.

Nelle tabelle che seguono si dimostra come le risorse divengono complementari, con la precisazione che le risorse FSE del programma PiAZZA si riferiscono all'intero arco temporale del programma GOL mentre le risorse GOL si riferiscono al riparto del 2021.

Il modello proposto garantisce anche la **non sovrapposizione** dei finanziamenti grazie a meccanismi di gestione delle due linee di finanziamento separate (linea GOL e linea FSE+), che la struttura regionale responsabile del procedimento seleziona al momento dell'autorizzazione del percorso formativo con gli utenti già individuati. Se ad esempio in un percorso formativo professionalizzante il gruppo classe è costituito da utenti GOL, nel momento in cui l'ente di formazione richiede l'autorizzazione alla struttura regionale responsabile ai fini dell'avvio del percorso, quest'ultima, contestualmente all'autorizzazione, seleziona la linea di finanziamento da utilizzare (linea GOL oppure linea FSE+).

INTERVENTI DEL PROGRAMMA PiAZZA finanziati con FSE + 2021-2027			
PRIORITA'	PROGRAMMA SPECIFICO (PS) DEL Piano Periodico Operazioni del FSE + 2021/2027 Misure (Programmi Specifici) - Annualità 2022-2024	TOTALE PS	TOT PRIORIT
Priorità 1 OCCUPAZIONE	PS 1/22 Catalogo FPGO professionalizzante Adulti	8.500.000,00	16.183.500,00
	PS 2/22 FPGO Co-progettati Adulti	3.500.000,00	
	PS 3/22 Formazione individualizzata Adulti	480.000,00	
	PS 4/22 Tirocini extracurricolari Adulti	1.492.000,00	
	PS 5/22 Formazione dei lavoratori coinvolti in crisi aziendale	2.000.000,00	
	PS 6/22 Coordinamento progetti complessi (PiAZZA)	211.500,00	
Priorità 2 ISTRUZIONE E FORMAZIONE	PS 7/22 Analfabetismo funzionale/Competenze trasversali e digitali	1.500.000,00	24.900.000,00
	PS 8/22 Catalogo FPGO /Soft-skills trasversali e digitali	9.000.000,00	
	PS 9/22 Qualificazione abbreviata – QA	14.400.000,00	
Priorità 4 GIOVANI	PS 10/22 Catalogo FPGO / Professionalizzante Giovani	9.000.000,00	15.720.000,00
	PS 11/22 FPGO Co-progettati Giovani	4.000.000,00	
	PS 12/22 Formazione individualizzata Giovani	720.000,00	
	PS 13/22 Tirocini extracurricolari Giovani	2.000.000,00	
TOTALE		56.803.500,00	

INTERVENTI DEL PROGRAMMA GOL

PERCORSI	Programma GOL Misure - Annualità 2022	TOTALE Percorsi
Percorso 2 UPSKILLING	P2-UP Catalogo FPGO professionalizzante	4.000.000,00
	P2-UP Catalogo FPGO /Soft-Skills trasversali e digitali	
	P2-UP Formazione individualizzata	
Percorso 3 RESKILLING	P3-RE Catalogo FPGO professionalizzante	3.500.000,00
	P3-RE Catalogo FPGO /Soft-Skills trasversali e digitali	
	P3-RE Formazione individualizzata	
	P3-RE FPGO Co-progettati	
Percorso 4 LAVORO INCLUSIONE	P4-IN Catalogo FPGO professionalizzante	2.000.000,00
	P4-IN Catalogo FPGO /Soft-Skills trasversali e digitali	
	P4-IN Formazione individualizzata	
Percorso 5 RICOLLOCAZIONE COLLETTIVA	P5-RC Formazione dei lavoratori coinvolti in crisi aziendale	500.000,00
TOTALE		10.000.000,00

L'offerta formativa integrata è quindi la seguente:

REPERTORIO UNICO: INTERVENTI

MISURE	CODICE	TIPO	PERCORSI	FSE+	GOL
Catalogo - FPGO Professionalizzante	FPGO_PRO	CATALOGO	UPSKILLING Formazione: breve	Priorità 1 (PS 1/22) Utenza: Adulti Stato: disoccupati / occupati	Percorso 2 - Upskilling (P2-UP 1/22) Utenza: Mista Stato: disoccupati
				Priorità 3 (PS 10/22) Utenza: Giovani Stato: disoccupati / occupati	
			RESKILLING Formazione: lunga	Priorità 1 (PS 1/22) Utenza: Adulti Stato: disoccupati / occupati	Percorso 3 - Reskilling (P3-RE 1/22) Utenza: Mista Stato: disoccupati
				Priorità 3 (PS 10/22) Utenza: Giovani Stato: disoccupati / occupati	
LAVORO INCLUSIONE			Priorità 1 (PS 1/22) Utenza: Adulti Stato: disoccupati / occupati	Percorso 4 – Lavoro e inclusiones	



			Formazione: breve o lunga	Priorità 3 (PS 10/22) Utenza: Giovani Stato: disoccupati / occupati	(P4-IN 1/22) Utenza: Mista Stato: disoccupati
FPGO Co-progettati	FPGO_COP	DOMANDA	RESKILLING	Priorità 1 (PS 2/22) Utenza: Adulti Stato: disoccupati	Percorso 3 - Reskilling (P3-RE 2/22) Utenza: Mista Stato: disoccupati
			Formazione: lunga	Priorità 3 (PS 11/22) Utenza: Giovani Stato: disoccupati	
Formazione individualizzata	FORMIL	DOMANDA	UPSKILLING	Priorità 1 (PS 3/22) Utenza: Adulti Stato: disoccupati	Percorso 2 - Upskilling (P2-UP 2/22) Utenza: Mista Stato: disoccupati
			Formazione: breve	Priorità 3 (PS 12/22) Utenza: Giovani Stato: disoccupati	
			RESKILLING	Priorità 1 (PS 3/22) Utenza: Adulti Stato: disoccupati	Percorso 3 - Reskilling (P3-RE 3/22) Utenza: Mista Stato: disoccupati
			Formazione: lunga	Priorità 3 (PS 12/22) Utenza: Giovani Stato: disoccupati	
			LAVORO INCLUSIONE	Priorità 1 (PS 3/22) Utenza: Adulti Stato: disoccupati	Percorso 4 - Lavoro e inclusione (P4-IN 2/22) Utenza: Mista Stato: disoccupati
			Formazione: breve o lunga	Priorità 3 (PS 12/22) Utenza: Giovani Stato: disoccupati	
Tirocini extracurricolari	TIREX	DOMANDA	-	Priorità 1 (PS 4/22) Utenza: Adulti Stato: disoccupati	-
			-	Priorità 3 (PS 13/22) Utenza: Giovani Stato: disoccupati	
Formazione dei lavoratori coinvolti in crisi aziendale	FORLINC	DOMANDA	RICOLLOCAZIONE COLLETTIVA	Priorità 1 (PS 5/22) Utenza: Adulti Stato: disoccupati / occupati	Percorso 5 - Ricollocazione collettiva (P5-RC 1/22) Utenza: Mista Stato: disoccupati / occupati
Coordinamento progetti complessi (PiAZZA)	COORD	DOMANDA	-	Priorità 1 (PS 6/22) Utenza: Adulti	-
Analfabetismo funzionale	COMP	CATALOGO	-	Priorità 2 (PS 7/22) Utenza: Mista Stato: disoccupati / occupati	-
FPGO Soft Skills trasversali e digitali	FPGO_SK	CATALOGO	UPSKILLING	Priorità 2 (PS 8/22) Utenza: Mista Stato: disoccupati / occupati	Percorso 2 - Upskilling (P2-UP 3/22) Utenza: Mista Stato: disoccupati
			Formazione: breve	Priorità 2 (PS 8/22) Utenza: Mista	Percorso 3 - Reskilling

			Formazione: lunga	Stato: disoccupati / occupati	(P3-RE 4/22) Utenza: Mista Stato: disoccupati
			LAVORO E INCLUSIONE Formazione: breve o lunga	Priorità 2 (PS 8/22) Utenza: Mista Stato: disoccupati / occupati	Percorso 4 – Lavoro e inclusione (P4-IN 3/22) Utenza: Mista Stato: disoccupati
Qualificazione abbreviata – QA	QA	DOMANDA	-	Priorità 2 (PS 9/22) Utenza: Mista Stato: disoccupati / occupati	-

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 "(9.780 beneficiari), 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 Regione, nella presente sezione, dà conto di come intenda raggiungere i target assegnati con l'utilizzo delle risorse assegnate. La compilazione delle tabelle introduce degli elementi di rigidità che si è cercato di contemperare anche nelle parti descrittive.

In estrema sintesi, la Regione intende trattare la maggior parte del target assegnato direttamente con i propri CPI, e comunque con le strutture regionali coinvolte nell'erogazione dei LEP. Si farà ricorso alla collaborazione con i soggetti privati accreditati al lavoro sui target più *sfidanti*, intercettando in tal modo sin dall'origine il tema del "*cherry picking*" che è stato più volte individuato come uno degli aspetti delicati in fase di attuazione del Programma e di gestione delle politiche attive in genere.

Per quanto riguarda invece l'offerta formativa, la schematizzazione imposta dalle tabelle troverà una attuazione pratica più flessibile: se infatti la *clusterizzazione* ben si sposa con una impostazione generale dell'offerta formativa da proporre all'utenza, la Regione intende assecondare le esigenze e le aspirazioni degli utenti beneficiari di GOL consentendo quindi che anche utenti che dovessero essere classificati nei Percorsi 1 o 2 ben possano fruire di un'offerta formativa più importante in linea con quelle che sono le

aspirazione della persona; per converso anche gli utenti classificati nei Percorsi 3 e 4 ben potranno fruire di un'offerta più leggera e magari adeguata alla situazione personale.

Il Programma GOL si coniuga con il P.O. FSE+ sia in termini di complementarità che di addizionalità dell'offerta formativa. Requisito fondamentale perché i due programmi operino in modo sinergico e non competitivo tra loro è l'utilizzo delle medesime unità di costo standard. Imporre UCS differenti porterebbe i due programmi ad essere in concorrenza tra loro.

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	9.780	7.335	2.608	978

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.

I gruppi prioritari per i quali è previsto un aggiornamento dei Patti di Servizio (o dei Patti per il Lavoro) con l'adesione al Programma GOL che sono stati stipulati in data antecedente all'entrata in vigore del Programma:

- ▶ Beneficiari della misura del Reddito di Cittadinanza con un Patto per il Lavoro attivo che non sono impegnati in una politica attiva. Questi utenti, come previsto all'art. 1, c.74 della legge di bilancio 2022, saranno convocati a colloquio in presenza con cadenza mensile per il monitoraggio delle attività svolte. Nel primo incontro di verifica si provvederà ad adeguare il Patto per il Lavoro attivo con l'adesione al Programma GOL, previa l'erogazione dell'*assessment*, e con la definizione del percorso da intraprendere. L'avvio dell'attività di convocazione di questo target, a mezzo e-mail e/o sms, è previsto dal mese di marzo 2022.
- ▶ Utenti disoccupati che hanno stipulato il Patto di Servizio nel biennio 2020 e 2021 e che non sono impegnati in una politica attiva. Questo *stock* di iscritti risulta costantemente aggiornato in quanto annualmente viene effettuata una procedura di pulizia degli archivi degli iscritti ai CPI regionali non realmente attivi nel mercato del lavoro.

- ▶ Inizialmente si intendono riconvocare gli utenti che hanno un Patto di Servizio stipulato nel secondo semestre del 2021. Per questo target è prevista un'attività di *mailing* massiva volta a informare sulle opportunità del Programma GOL e sulle modalità di adesione. Ai percettori di NASPI o DIS-COLL verrà inviata anche comunicazione formale di convocazione con l'evidenza dell'obbligatorietà di adesione a GOL. In sede di colloquio verrà adeguato il Patto di Servizio con l'adesione al Programma, previa l'erogazione dell'*assessment*, e definito il percorso da intraprendere.
- ▶ Utenti disoccupati che hanno un Patto di Servizio attivo, non sono impegnati in una politica attiva e che hanno un CV in scadenza inserito nel sistema informativo regionale.
Attualmente è presente a sistema una procedura automatizzata che prevede una e-mail di avviso a tutti gli utenti che hanno il proprio CV in scadenza (il CV rimane attivo per l'Incontro Domanda/Offerta per un anno). È previsto l'aggiornamento della e-mail di avviso con le informazioni relative a GOL. Al momento della presentazione a colloquio verrà adeguato il Patto di Servizio con l'adesione al Programma, previa l'erogazione dell'*assessment*, e definito il percorso da intraprendere. Se percettori di NASPI o DIS-COLL verrà evidenziata l'obbligatorietà dell'adesione.

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.

I soggetti coinvolti nell'*assessment* saranno rappresentati dai percettori di NASPI e DIS-COLL che rilasciano una DID con data successiva all'entrata in vigore del Programma GOL e dai beneficiari di Reddito di Cittadinanza tenuti alla stipula del Patto per Lavoro così come trasmessi in cooperazione applicativa da ANPAL.

In un'ottica di presa in carico di flusso, i soggetti verranno convocati formalmente presso il CPI per un colloquio approfondito, durante il quale saranno effettuati gli adempimenti amministrativi (convalida della DID, verifica delle condizioni di esonero o esclusione per i beneficiari di RdC). In sede di colloquio verrà svolto anche l'*assessment*.

La profilazione quantitativa verrà gestita nel sistema informativo in fase di convalida della DID, come già avviene.

All'*assessment* quantitativo di cui sopra viene associato l'*assessment* qualitativo che verrà svolto attraverso l'utilizzo del questionario strutturato proposto dal gruppo tecnico. Per ogni utente verranno registrati a sistema i punteggi ottenuti nelle singole sezioni (condizione lavorativa, competenze e condizioni personali) e, dopo opportuna valutazione dell'operatore, verrà indicato a sistema il percorso più idoneo da sviluppare con l'utente.

L'*assessment* di approfondimento, eventualmente conseguente a quello di cui sopra, verrà erogato unicamente agli utenti per i quali si rilevano condizioni personali particolarmente critiche, che suggeriscono un indirizzo al Percorso 4. Per questi utenti è previsto l'invio ad un successivo colloquio specialistico dove verrà erogato l'*assessment* di approfondimento e verranno analizzate in modo dettagliato le aree di debolezza e/o criticità.

Al termine del colloquio sarà possibile definire un percorso specifico, che può prevedere l'invio al Collocamento Mirato, la presa in carico congiunta con i SSC oppure l'invio all'APL.

Alla conclusione del primo colloquio verranno valorizzate tutte le attività svolte con l'utente e indicate nel Patto di Servizio o nel Patto per il Lavoro.

Ulteriore target del Programma GOL saranno i lavoratori appartenenti ai settori di crisi aziendale individuate con deliberazione giuntale, per i quali è prevista una specifica misura regionale di presa in carico congiunta tra CPI e APL (*Misura di accompagnamento intensivo alla ricollocazione di soggetti disoccupati o a rischio disoccupazione, art.48 L.R. 18/2015*). Su questi gruppi di lavoratori, l'*assessment* verrà erogato dai CPI al momento del colloquio di approfondimento successivo all'attività informativa sulla Misura. Come per i target precedentemente descritti, durante il primo colloquio di approfondimento verrà formalizzata l'adesione a GOL e la definizione del percorso da seguire.

Per gli aderenti a GOL, dopo la registrazione degli esiti dell'*assessment*, si prevede la stipula o l'aggiornamento del Patto di Servizio o del Patto per il Lavoro. In questo modo, i LEP A, B, C e D verranno erogati in questa prima fase.

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.

Il target di questo percorso è costituito da coloro che risultano essere più vicini al mercato del lavoro e più facilmente occupabili, la cui probabilità di rimanere disoccupati quindi non è elevata e le competenze possedute sono facilmente spendibili sul mercato del lavoro.

Dall'analisi del flusso delle DID nel triennio 2019 – 2021, si stima che circa il 28% degli utenti che rilasciano un'immediata disponibilità lavoro trovi un'occupazione entro 3 mesi.

Le attività previste per questo percorso sono tra quelle ricomprese nell'elenco che segue:

- ▶ colloquio di orientamento specialistico (LEP E);
- ▶ attività laboratoriale specialistica (LEP E, F1, J);
- ▶ accompagnamento al lavoro, sia individuale sia di gruppo (LEP F).

Le attività previste saranno erogate dai CPI.

L'attività laboratoriale sulla conciliazione sarà erogata dagli sportelli Si.Con.te di cui al paragrafo 4.1.3.

Per una parte di utenti che afferiscono a questo percorso può essere prevista un'attività di formazione digitale di breve durata. L'erogazione delle attività formative sarà effettuata da tre ATI composte da Enti di formazione accreditati individuate tramite apposito Avviso.

Resta ferma, in omaggio al principio di favorire la libera scelta consapevole da parte del beneficiario, la possibilità di accedere a percorsi di formazione a più alta intensità (*upskilling/reskilling*) in linea con le aspirazioni di crescita personale e professionale dell'utente. L'utente quindi avrà a disposizione l'intera offerta formativa della Regione e sarà l'operatore del CPI a indirizzarlo verso quella maggiormente coerente con il suo cluster di appartenenza senza però precludere scelte, sempre concordate, differenti e quindi più o meno impegnative in ragione anche della disponibilità dell'utente.

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.

Il target di questo percorso fa riferimento agli utenti che all'esito dell'*assessment* evidenziano criticità nelle dimensioni delle competenze e/o della condizione lavorativa. In particolare, questi utenti presentano percorsi lavorativi pregressi di breve durata e/o competenze digitali, linguistiche e professionali mediamente spendibili sul mercato del lavoro.

Dopo il primo colloquio di presa in carico e di erogazione dell'*assessment*, per questi utenti è previsto un colloquio di approfondimento presso i CPI in cui verrà condotta la *skill-gap analysis* per approfondire le necessità formative propedeutiche all'inserimento/re-inserimento lavorativo.

Le attività previste per questo percorso sono tra quelle ricomprese nell'elenco che segue:

- ▶ colloquio di orientamento specialistico – *skill-gap analysis* (LEP E);
- ▶ attività laboratoriale specialistica (LEP E, F1, J);
- ▶ avvio a formazione breve (LEP H) di cui:
 - attività formativa trasversale di breve durata;
 - attività formativa professionale di breve durata (anche individuale).
- ▶ accompagnamento al lavoro, sia individuale sia di gruppo (LEP F).

Le attività di *skill-gap analysis*, di avvio alla formazione, di attività laboratoriale specialistica e di accompagnamento al lavoro verranno erogate dai CPI.

L'attività laboratoriale sulla conciliazione sarà erogata dagli sportelli Si.Con.te di cui al paragrafo 4.1.3.

L'erogazione delle attività formative sarà effettuata da tre ATI composte da Enti di formazione accreditati individuate tramite apposito Avviso.

Anche in questo caso resta ferma, in omaggio al principio di favorire la libera scelta consapevole da parte del beneficiario, la possibilità di accedere a percorsi di formazione a più alta intensità (*reskilling*) in linea

con le aspirazioni di crescita personale e professionale dell'utente. In ogni caso l'utente avrà a disposizione l'intera offerta formativa regionale.

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.

Il target di questo percorso fa riferimento agli utenti che all'esito dell'*assessment* evidenziano criticità nelle dimensioni delle competenze e/o della condizione lavorativa. In particolare, questi utenti presentano percorsi lavorativi pregressi di breve durata e/o estremamente frammentati e un'assenza dal mercato del lavoro medio-lunga. Nell'ambito delle competenze possono evidenziare una carenza significativa nell'ambito digitale, linguistico e professionali.

Dopo il primo colloquio di presa in carico e di erogazione dell'*assessment*, per questi utenti è previsto un colloquio di approfondimento presso i CPI in cui verrà condotta la *skill-gap analysis* per approfondire le necessità formative propedeutiche all'inserimento/re-inserimento lavorativo.

Le attività previste per questo percorso sono tra quelle ricomprese nell'elenco che segue:

- ▶ colloquio di orientamento specialistico – *skill-gap analysis* preliminare per l'individuazione del tipo di percorso formativo più idoneo (LEP E);
- ▶ (evidenza di coloro che hanno necessità di un percorso formativo lungo)
- ▶ orientamento specialistico – bilancio di competenze (LEP E);
- ▶ aggiornamento Patto di Servizio/Patto per il Lavoro con azione di invio ad APL per il target identificato dalla Regione;
- ▶ attività APL: attività di presa in carico con azioni di orientamento, accompagnamento personalizzato e ri-motivazione, individuazione del percorso formativo da intraprendere;
- ▶ aggiornamento del Patto di Servizio/Patto per il Lavoro in raccordo con i CPI e l'inserimento da parte dei CPI dell'attività formativa da avviare sulla base delle indicazioni puntuali fornite dall'APL;
- ▶ attività laboratoriale specialistica (LEP E, F1, J);
- ▶ avvio a formazione lunga (LEP H);
- ▶ accompagnamento al lavoro, sia individuale sia di gruppo (LEP F).

Le attività del colloquio di orientamento specialistico funzionali all'analisi di *skill-gap* preliminare finalizzata all'evidenza del percorso di formazione da intraprendere (*upskilling* o *reskilling*) saranno erogate unicamente dai CPI.

L'attività laboratoriale sulla conciliazione sarà erogata dagli sportelli Si.Con.te di cui al paragrafo 4.1.3.

L'eventuale attività di orientamento specialistico/bilancio di competenze verrà erogata dai Centri di Orientamento regionali.

Tutte le attività successive all'analisi di *skill-gap* preliminare verranno gestite esclusivamente dalle APL per gli utenti appartenenti al target identificato dalla Regione. Tale affidamento degli utenti alle APL verrà inserito come aggiornamento dentro il Patto di Servizio e/o Patto per il Lavoro. Le attività delle APL verranno riconosciute in parte a processo (attività di orientamento) e in parte a risultato (accompagnamento al lavoro). L'APL sarà tenuta a monitorare l'effettivo svolgimento delle attività previste nel percorso ai fini dell'eventuale applicazione, da parte dei CPI, della condizionalità.

Le APL verranno individuate sulla base di apposito Avviso.

L'erogazione delle attività formative sarà effettuata da 3 ATI composte da Enti di formazione accreditati individuate tramite apposito Avviso. L'utente, fermo restando che verrà indirizzato verso azioni di *reskilling* da parte degli operatori, potrà comunque fruire dell'intera offerta formativa regionale che nel caso di specie potrà anche riguardare percorsi sulle *soft skills*.

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 target di questo percorso fa riferimento agli utenti che all'esito dell'assessment evidenziano bisogni complessi, per i quali si rende necessario attivare la rete dei servizi territoriali al fine di avviare un percorso di lavoro e inclusione sociale. Il presupposto dell'inserimento degli utenti in questo percorso è dato dalla considerazione che da sole le politiche attive del lavoro non sono sufficienti a migliorare l'occupabilità del lavoratore per la presenza di difficoltà che vanno oltre la dimensione lavorativa.

I bisogni evidenziati in sede di assessment e di colloquio di approfondimento per questi utenti potranno essere estremamente diversificati, tali da giustificare l'invio al Collocamento Mirato, l'attivazione di un lavoro congiunto con l'equipe multidisciplinare o l'avvio di altre iniziative quali l'invio alle APL. Tutte le iniziative saranno comunque volte a perseguire come obiettivo, laddove possibile, la ricerca di un'occupazione adatta.

Le attività previste per questo percorso sono tra quelle ricomprese nell'elenco che segue:

- ▶ colloquio di orientamento specialistico – approfondimento delle condizioni personali (LEP E);
- ▶ (evidenza di coloro che hanno necessità di essere trattati congiuntamente con l'equipe multidisciplinare (SSC), inviati al Collocamento Mirato oppure inviati alle APL se ricompresi nel target identificato dalla Regione);
- ▶ attività laboratoriale specialistica (LEP E, F1, J);
- ▶ aggiornamento Patto di Servizio/Patto per il Lavoro con una tra le seguenti azioni:
- ▶ presa in carico congiunta CPI/Equipe multidisciplinare;
- ▶ Collocamento Mirato (presa in carico da parte delle strutture del Collocamento Mirato dei CPI);

- ▶ Invio alle APL.
- ▶ aggiornamento del Patto di Servizio/Patto per il Lavoro in raccordo con i CPI e l'inserimento da parte dei CPI dell'attività formativa da avviare sulla base delle indicazioni puntuali fornite dall'APL.

Con riferimento all'invio alle APL, le attività previste per il target identificato dalla Regione sono:

- ▶ attività laboratoriale specialistica (LEP E, F1, J);
- ▶ avvio a formazione trasversale (LEP H);
- ▶ avvio a formazione professionale lunga (LEP H)
- ▶ accompagnamento al lavoro, sia individuale sia di gruppo (LEP F).

Le attività del colloquio di orientamento specialistico funzionali all'approfondimento delle condizioni personali saranno a carico unicamente dei CPI.

L'attività laboratoriale sulla conciliazione sarà erogata dagli sportelli Si.Con.te di cui al paragrafo 4.1.3.

Per il target identificato dalla Regione, nell'ipotesi in cui vi sia l'invio alle APL, tutte le attività conseguenti all'approfondimento personale verranno gestite esclusivamente dalle APL. Tale affidamento degli utenti alle APL verrà inserito come aggiornamento dentro il Patto di Servizio e/o Patto per il Lavoro. Le attività delle APL verranno riconosciute in parte a processo (attività di orientamento) e in parte a risultato (accompagnamento al lavoro). L'APL sarà tenuta a monitorare l'effettivo svolgimento delle attività previste nel percorso ai fini dell'eventuale applicazione, da parte dei CPI, della condizionalità.

Le APL verranno individuate sulla base di apposito Avviso.

L'erogazione delle attività formative sarà effettuata da tre ATI composte da Enti di formazione accreditati individuate tramite apposito Avviso. L'utente di questo cluster potrebbe essere indirizzato in via prioritaria a percorsi sulle *soft skills* e a seguire a percorsi di *upskilling e reskilling*.

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 target di questo percorso fa riferimento agli utenti per i quali appare opportuno valutare i profili di occupabilità per "gruppi di lavoratori". È il caso di situazioni di crisi aziendali che coinvolgono lavoratori ancora formalmente occupati, ma potenzialmente in transizione, o lavoratori che abbiamo avuto un licenziamento collettivo. In questi casi, le valutazioni occupazionali possono essere effettuate non come somma di singole situazioni individuali, ma sulla base della specifica situazione aziendale di crisi, della professionalità dei lavoratori coinvolti e del contesto territoriale di riferimento.

Sulla base di queste considerazioni, l'esperienza della Regione prende le mosse dall'attuazione di una misura attuata in collaborazione con i soggetti accreditati a livello regionale, dapprima in via sperimentale e poi a regime, finalizzata proprio alla ricollocazione dei lavoratori in uscita da situazioni di crisi aziendali.

La misura di ricollocazione a regime, disciplinata nei suoi elementi fondamentali dall'articolo 48 della legge regionale 18/2005 e finanziata con fondi regionali ha avuto avvio nell'autunno 2021 e terminerà a fine agosto 2024 e la sua attuazione è affidata ad un'ATI composta da sette soggetti accreditati, che operano in rete sull'intero territorio regionale, con riferimento, volta per volta, a singole situazioni aziendali individuate dalla Giunta regionale, previo il coinvolgimento del Tavolo di concertazione e valutate le rilevazioni dell'Osservatorio del mercato del lavoro regionale.

Si ritiene di evidenziare come l'inclusione dei lavoratori in cassa integrazione straordinaria fra i soggetti che possono essere presi in carico mediante la sopra descritta misura regionale risulti pienamente coerente con la recente riforma della normativa in materia di ammortizzatori sociali operata dalla legge 234/2021, che - con l'introduzione nel decreto legislativo 148/2015 dell'articolo 25 ter - ha inteso porre l'accento sulla necessità che i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie partecipino ad iniziative di politica attiva del lavoro.

Inoltre, la misura regionale in questione contribuisce significativamente ad intercettare la platea dei beneficiari degli interventi di politica attiva del lavoro prevista dall'articolo 3 bis del decreto legge 103/2021, convertito dalla legge 125/2021, finalizzato all'attivazione di 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; in questo senso, va sottolineato come tutte e quattro le situazioni di grave difficoltà occupazionale individuate ad oggi al fine dell'attuazione della misura regionale *de qua* rientrino nell'ambito di applicazione della disposizione da ultimo citata, trattandosi di tre aziende in fallimento e di un'azienda interessata dall'utilizzo della CIGS per cessazione parziale di attività.

La misura regionale, centrata sulla “presa in carico congiunta” dei singoli da parte di un operatore dei CPI e di un tutor del soggetto attuatore, prevede l’attuazione sinergica di interventi finalizzati al comune obiettivo di riattivare e ricollocare i lavoratori, in modo da incrementare le possibilità di successo nel reinserimento professionale.

Le attività previste per questo percorso sono tra quelle ricomprese nell’elenco che segue:

- ▶ colloquio di orientamento specialistico/bilancio di competenze (LEP E) - erogatore: ente accreditato;
- ▶ attività laboratoriale specialistica (LEP E, F1, J) - erogatore: ente accreditato/CPI;
- ▶ avvio a formazione (LEP H)
- ▶ attività formativa trasversale di breve durata;
- ▶ attività formativa professionale di lunga durata (anche individuale).
- ▶ accompagnamento al lavoro, sia individuale sia di gruppo (LEP F) - erogatore: ente accreditato/CPI.

L’erogazione dell’attività di colloquio di orientamento specialistico verrà erogato dall’ente accreditato.

L’erogazione delle attività laboratoriali e di accompagnamento al lavoro verranno erogate dai CPI e dall’ente accreditato con il presupposto della “presa in carico” congiunta degli utenti.

L’attività laboratoriale sulla conciliazione sarà erogata dagli sportelli Si.Con.te di cui al paragrafo 4.1.3.

L’erogazione delle attività formative sarà effettuata da tre ATI composte da Enti di formazione accreditati individuate tramite apposito Avviso.

In conformità alla normativa regionale in materia di accreditamento al lavoro, l’affidamento dei servizi al lavoro ai soggetti accreditati è disposto attraverso procedure di evidenza pubblica, tipicamente attraverso un avviso rivolto ai soggetti iscritti all’albo regionale, consentendo la presentazione delle candidature anche a raggruppamenti di soggetti costituiti in ATI, che meglio possono corrispondere alle esigenze composite delle aree territoriali regionali. I costi, nel caso della misura regionale attualmente in essere, sono remunerati tenendo conto delle UCS individuate a livello regionale sulla base di quelle di cui al Regolamento delegato (UE) 2017/2016.

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	X	Numero di ore di sostegno orientativo di I livello
Tariffa oraria per sostegno orientativo specialistico o di II livello	X	Numero di ore di sostegno orientativo specialistico o di II livello
Tariffa oraria per iniziative di formazione per tipologia (cfr. atto delegato)		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		
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
Tariffa oraria del sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità		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		
Partecipanti che ottengono un certificato nella formazione per adulti		Numero di partecipanti che ottengono un certificato di formazione per adulti, distinti in base alla durata del modulo e al sostegno specifico supplementare

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	RIFERIMENTO REGOLAMENTARE
Formazione di gruppo in presenza	Tariffa oraria per le seguenti iniziative di formazione: <ul style="list-style-type: none"> Formazione per gruppi omogenei professionalizzante (<i>upskilling, reskilling</i>, inclusione) Formazione per gruppi omogenei soft skills (<i>upskilling, reskilling</i>, inclusione) Formazione per gruppi omogenei coprogettato con aziende - <i>reskilling</i> 	139 €	Numero di ore per corso di formazione	Percorsi formativi di potenziamento, aggiornamento e riqualificazione in presenza	Deliberazione Giunta regionale n. 1330 del 27 agosto 2021
Formazione di gruppo in presenza per laureati	Tariffa oraria per le seguenti iniziative di formazione: <ul style="list-style-type: none"> Formazione per gruppi omogenei professionalizzante (<i>upskilling, reskilling</i>) Formazione per gruppi omogenei soft skills (<i>upskilling, reskilling</i>) Formazione per gruppi omogenei coprogettato con aziende - <i>reskilling</i> 	162 €	Numero di ore per corso di formazione	Percorsi formativi di potenziamento, aggiornamento e riqualificazione in presenza rivolti a laureati	
Formazione permanente con modalità individuali	Tariffa oraria per iniziative di formazione individuale: <ul style="list-style-type: none"> <i>Upskilling</i> <i>Reskilling</i> Inclusione 	99 €	Numero di ore per corso di formazione	Percorsi formativi di potenziamento e aggiornamento con modalità individuali	

Formazione individuale personalizzata	Tariffa oraria per il sostegno a iniziative di formazione personalizzate	26 €	Numero di ore di sostegno fornite ai partecipanti in base alla durata dei percorsi	Percorsi formativi di potenziamento e aggiornamento con modalità individuali	
Formazione per la ricollocazione collettiva	Tariffa oraria per iniziative di formazione per lavoratori coinvolti in crisi aziendali	109 €	Numero di ore per corso di formazione	Formazione per i lavoratori coinvolti in crisi aziendali finalizzate al ricollocamento interno all'azienda	
Formazione di gruppo a distanza	Web seminar progettato e realizzato	1.655 €	Numero di webinar progettati e realizzati	Progettazione e realizzazione di formazione on-line in modalità sincrona (web seminar)	
Formazione di gruppo a distanza	Tariffa oraria per le seguenti iniziative di formazione: <ul style="list-style-type: none"> Formazione per gruppi omogenei professionalizzante (upskilling, reskilling, inclusione) Formazione per gruppi omogenei soft skills (upskilling, reskilling, inclusione) 	127 €	Numero di ore per corso di formazione	Percorsi formativi di potenziamento e aggiornamento svolti a distanza	
Tirocini	Tirocini regionali/interregionali/transnazionali	In base alla durata del tirocinio, all'impegno orario ed alle caratteristiche del destinatario: da 221€/mese a 366€/mese	Numero di tirocini	Tirocini extracurricolari realizzati con riferimento ai Repertori di settore economico professionali della Regione Friuli Venezia Giulia o alle aree di attività (ADA)	
Tirocini	Tirocini regionali/interregionali/transnazionali	In base alla profilatura dei destinatari: <ul style="list-style-type: none"> bassa 200 € media 300 € alta 400 € molto alta 500 € 	Numero di tirocini, distinti in base alla categoria del profilo	Tirocini formativi extracurricolari anche in mobilità geografica	Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019

Orientamento e coaching	Tariffa oraria per sostegno orientativo	49 €	Numero di ore di orientamento e <i>coaching</i>	Orientamento e <i>coaching</i>	Deliberazione Giunta regionale n. 1330 del 27 agosto 2021
-------------------------	---	------	---	--------------------------------	---

(*) 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 Friuli Venezia Giulia ha costruito nel corso degli anni una rete territoriale per la formazione degli adulti che costituisce un sistema integrato tra servizi pubblici ed enti privati accreditati per la formazione. In sintesi è garantita un'offerta formativa che si caratterizza per essere:

- ▶ organizzata a catalogo;
- ▶ accessibile tramite Centri per l'impiego e Centri di Orientamento Regionali;
- ▶ erogata da una rete di soggetti privati e accreditati i quali agiscono in modo integrato e coordinato.

La Regione Friuli Venezia Giulia ha adottato con delibera n. 1.330 del 27 agosto 2021 Unità di Costo standard per i servizi formativi realizzati nell'ambito del FSE.

Al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi previsti dal programma GOL e di garantire la necessaria integrazione e complementarità con il programma FSE+, appare necessario e opportuno che il catalogo formativo a disposizione dei cittadini si configuri come una **offerta coerente, unitaria e completa**.

Medesima unitarietà e uniformità deve essere garantita anche relativamente alle UCS di riferimento, questo al fine di scongiurare **effetti di confusione o sovrapposizione** e, ancor più, **evitare concorrenza o antagonismi tra programmi** che potrebbero pesantemente compromettere il raggiungimento degli obiettivi.

Questa amministrazione ha provveduto a un confronto tra UCS Garanzia Giovani e UCS FSE in relazione alle azioni formative (formazione di breve e di lunga durata ai fini dell'*upskilling*, *reskilling* e formazione per l'acquisizione di competenze digitali) inclusi i tirocini/stage.

Tale confronto ha preso in esame le diverse tipologie corsuali e relativi contenuti, la durata media dei percorsi espressa in ore, il numero degli allievi per ciascun corso e i relativi costi calcolati applicando le UCS di Garanzia Giovani ed evidenziando la differenza, in termini di costo, nel caso di utilizzo di UCS regionali FSE.

È stato rilevato che, utilizzando le UCS FSE, gli obiettivi assegnati in sede di riparto delle risorse GOL alla Regione Friuli Venezia Giulia in termini di **persone da coinvolgere in attività di formazione**, inclusa la formazione digitale, sono raggiungibili e finanziariamente sostenibili. Si allega [la nota trasmessa ad ANPAL e al Ministero \(Allegato 8\)](#).

Le UCS che l'amministrazione regionale correntemente utilizza nell'ambito del POR-FSE 2014-2020 e che intende riproporre nell'ambito del PR-FSE+ 2021-2027 e del programma GOL sono quelle approvate con [Delibera di Giunta n. 1330](#) del 27 agosto 2021 (Allegato 9).

5.1.6 Costo dei percorsi

La tabella permette di esplicitare il ricorso ad altri Fondi in ottica di complementarità 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.

In via preliminare occorre sottolineare che la compilazione della tabella costituisce un (importante) esercizio di programmazione. I dati e gli importi esposti non costituiscono, pertanto, alcun vincolo nell'implementazione del programma, se non per i totali degli utenti trattati e degli importi esposti che trovano finanziamento a carico del PNRR. In sostanza i vincoli sono costituiti dalla "trattazione" di 9.780 utenti (in tabella arrotondati a 10.000) e al coinvolgimento in attività di formazione di 2.608 utenti, di cui 978 in formazione su competenze digitali.

La tabella da conto di come la totalità dei 10.000 utenti ipotizzati saranno trattati (accoglienza, assessment, orientamento e accompagnamento al lavoro) direttamente dai CPI regionali che si avvarranno della collaborazione di operatori privati per trattare una quota (stimata in 1.425 unità) di utenti appartenenti ai Percorsi 3 e 4 (Cluster) più impegnativi con risorse a carico del programma GOL.

Nella tabella viene altresì esposto come si ipotizzi di avviare a formazione 5.595 utenti dei quali 4.173 con risorse a carico del programma GOL e ciò a fronte di un target assegnato dal programma di 2.608 utenti.

Nella quantificazione degli importi relativi all'attività formativa è stata utilizzata l'UCS base per l'attività formativa pari a € 139/h.

Fatta questa premessa, di seguito la tabella con gli importi e successivamente una descrizione della stessa.

PERCORSO	2022							
	A	B	D	E	F			
	N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO			COSTO DEI PERCORSI		
			di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	Dettaglio ALTRE FONTI	Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE)
<i>Assessment *</i>								
PERCORSO 1 - Reinserimento lavorativo	320	€ 56	€ 0	€ 521	FSE+	€ 166.720	€ 0	€ 166.720
	2.680		€ 0			€ 0	€ 0	€ 0
TOTALE	3.000					€ 166.720	€ 0	€ 166.720
PERCORSO 2 - <i>Upskilling</i>	2.878	€ 1.390	1.390,00	0,00		€ 4.000.420	€ 4.000.420	€ 0
	122			1.390,00	FSE+	€ 169.580	€ 0	€ 169.580
TOTALE	3.000					€ 4.170.000	€ 4.000.420	€ 169.580
PERCORSO 3 - <i>Reskilling</i>	575	€ 4.449	6.081,00	0,00		€ 3.496.575	€ 3.496.575	€ 0
	1.000		2.000,00			€ 2.000.000	€ 2.000.000	€ 0
	925			6.081,00	FSE+	€ 5.624.925	€ 0	€ 5.624.925
TOTALE	2.500				€ 11.121.500	€ 5.496.575	€ 5.624.925	
PERCORSO 4 - Lavoro e Inclusione	575	€ 4.342	3.475,00	0,00		€ 1.998.125	€ 1.998.125	€ 0
	425		5.515,00			€ 2.343.875	€ 2.343.875	€ 0
	0			0,00		€ 0	€ 0	€ 0

TOTALE	1.000					€ 4.342.000	4.342.000	€ 0
PERCORSO 5 - Ricollocazione collettiva	300	€ 2.592		2.000,00	<i>Risorse regionali</i>	€ 600.000	€ 0	€ 600.000
	145		3.475,00			€ 505.005	€ 505.005	€ 0
	55			3.475,00		€ 191.125	€ 0	€ 191.125
TOTALE	500					€ 1.296.130	505.005	€ 791.125
TOTALE	10.000					€ 21.096.350	€ 14.344.000	€ 6.752.350
Totale formati a carico PNRR	4.173							
Totale formati a carico FSE+	1.422							
TOTALE FORMATI	5.595							
Trattati in collaborazione con APL	1.425							

(*) Non indicare se attività gestita esclusivamente dai CPI.

Percorso 1. Reinserimento lavorativo

È ipotizzabile che 3.000 utenti (su 10.000) potrebbero, a seguito dell'assessment, essere ricondotti al Cluster n. 1; questi verranno presi in carico e trattati esclusivamente dai Servizi Pubblici per il Lavoro regionali che provvederanno all'accoglienza, all'assessment, all'orientamento e all'accompagnamento al lavoro.

Circa 320 utenti, poi, possano essere avviati a percorsi formativi brevi, prevalentemente rivolti all'acquisizione di competenze digitali o trasversali. Si sono quindi ipotizzati 40 percorsi formativi della durata di 30 h ciascuno con una partecipazione media di 8 utenti. Utilizzando l'UCS base pari a 139/h l'ora ne consegue un costo stimato complessivo pari a € 166.720 e un costo medio per allievo di € 521. Il costo medio esposto in tabella alla Colonna B risulta dal costo unitario della formazione professionale suddiviso per i 3.000 utenti. Non viene esposto, come da indicazioni, alcun costo per i Servizi svolti dai Servizi Pubblici per il Lavoro regionali.

Percorso 2. Upskilling

Nell'ambito dei percorsi di *Upskilling* si sono ipotizzati 3.000 utenti (su 10.000) assegnabili a seguito dell'assessment. Anche in questo caso i 3.000 utenti verranno presi in carico e trattati esclusivamente dai Servizi Pubblici per il Lavoro Regionali che provvederanno all'accoglienza, all'assessment, all'orientamento e all'accompagnamento al lavoro. È stato poi ipotizzato che questi utenti siano tutti avviati a formazione, per 2.878 utenti a carico delle risorse Gol e per 122 a carico delle risorse del POR FSE+.

Sono stati quindi stimati n. 375 corsi della durata media di 80 h (*upskilling*) con una partecipazione media di 8 utenti. Utilizzando l'UCS base pari a 139€/h, ne consegue un costo stimato complessivo di € 4.170.000 di cui € 4.000.420 a carico delle risorse del programma GOL e € 169.580 a carico delle risorse POR FSE+.

Il costo medio esposto in tabella nella colonna B, pari a 1.390 €, è frutto del costo complessivo dell'intervento diviso 3.000 utenti. Anche in questo caso non viene esposto, come da indicazioni, alcun costo per i Servizi svolti dai Servizi Pubblici per il Lavoro regionali.

Percorso 3. Reskilling

Altri 2.500 utenti (su 10.000) potrebbero essere ricondotti al Cluster 3 a seguito della fase di assessment. Si è quindi ipotizzato che 1.500 utenti siano presi in carico e trattati integralmente dai Servizi Pubblici per il Lavoro Regionali, mentre 1.000 utenti dopo l'accoglienza e l'assessment siano trattati per la parte di orientamento, accompagnamento personalizzato e ri-motivazione con individuazione di eventuali percorsi formativi (somministrati dai soggetti individuati dalla Regione tra i soggetti accreditati alla formazione, tramite avviso) con l'ausilio di una misura da avviare in collaborazione con gli accreditati per il lavoro (APL). Per questi ultimi si è ipotizzato un costo medio per la presa in carico e per l'accompagnamento al lavoro pari a 2.000 € pro-capite, con un costo complessivo di € 2.000.000.

Si è poi ipotizzato che 1.500 utenti (dei 2.500) partecipino ad attività formative di *reskilling*. Sono stati ipotizzati n. 125 corsi circa della durata media di 350 h e una partecipazione media di 8 utenti. Utilizzando l'UCS base pari a 139€/h ne consegue un costo stimato complessivo pari a € 9.121.875 di cui € 3.500.000 circa a carico delle risorse del programma GOL e € 5.625.000 circa a carico delle risorse POR FSE+. Gli utenti che si prevede di formare con utilizzo delle risorse GOL sono 575 mentre per 925 utenti si prevede l'utilizzo delle risorse del POR FSE+.

Programma GOL - Piano Attuativo Regionale – Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Il costo medio è pari a € 4.449 per utente ed è frutto della somma dei costi per l'attività di accompagnamento al lavoro da parte delle APL e del costo dell'attività formativa, diviso il numero complessivo degli utenti ipotizzati in questo Cluster (2.500). Il costo complessivo è di € 11.121.500 di cui € 5.496.575 a valere sul PNRR e 5.624.925 a valere sul Por FSE+.

Percorso 4. Lavoro e inclusione

Si sono ipotizzati 1000 utenti (su 10.000) che potrebbero, a seguito dell'assessment, essere ricondotti al Cluster 4.

575 utenti su 1.000 potrebbero essere presi in carico e trattati integralmente dai Servizi Pubblici per il Lavoro Regionali, mentre 425 utenti saranno trattati dopo l'accoglienza e l'assessment da parte dei CPI per la parte di orientamento, accompagnamento personalizzato e ri-motivazione con individuazione di eventuali percorsi formativi (somministrati dai soggetti individuati dalla Regione tra i soggetti accreditati alla formazione, tramite avviso) con l'ausilio di una misura da avviare in collaborazione con gli accreditati per il lavoro. Per questi ultimi si è ipotizzato un costo medio per la presa in carico e per l'accompagnamento al lavoro pari a € 5.515 pro-capite con un costo complessivo di € 2.343.875.

Si è poi ipotizzato che 575 (dei 1.000) partecipino ad attività formative. Sono quindi stati ipotizzati n. 72 corsi circa della durata media di 200 h e una partecipazione media di 8 utenti. Utilizzando l'UCS base pari a 139€/h ne consegue un costo stimato complessivo di € 1.998.125 integralmente a carico delle risorse PNRR.

Percorso 5 – Ricollocazione Collettiva.

Si sono ipotizzati 1000 utenti (su 10.000) che potrebbero essere ricondotti al Cluster 4, previo *assessment*.

300 circa di questi potrebbero essere presi in carico per il tramite dell'attuale misura regionale, mediante una azione congiunta tra operatori dei CPI e delle APL; a valere sulle risorse regionali, ipotizzando un costo medio di € 2.000 pro-capite, una spesa complessiva pari a € 600.000. Si è poi ipotizzato di coinvolgere 200 utenti in percorsi di formazione. I corsi ipotizzati sono 25 della durata media di 200 h., con una partecipazione media di 8 utenti. Le persone formate a carico del PNRR sono stimate in 145 e quelle formate a carico delle risorse POR FSE+ in 55, per un costo complessivo di € 695.000, di cui € 503.000 circa a carico delle risorse PNRR e il restante a carico delle risorse POR FSE+. Il costo medio del percorso è € 2.590, risultante dalla somma complessiva delle risorse previste, pari a 1.295.000, suddiviso tra 500 utenti.

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.

Nella compilazione della tabella si è ipotizzato che le prese in carico degli utenti possano avviarsi a decorrere dal secondo bimestre 2022 e procedere a un ritmo uniforme di 2.000 utenti a bimestre.

Per quanto concerne l'avvio a formazione si è ipotizzato a decorrere dal terzo bimestre 2022 un ritmo uniforme di 1.000 utenti a bimestre anche se il target assegnato sarebbe raggiungibile con una media a bimestre di circa 700 utenti coinvolti. Analogamente, dei 1.000 utenti coinvolti si è ipotizzato che 300 a

bimestre siano avviati ad attività formativa per il rafforzamento delle competenze digitali, anche se una media di 250 consentirebbe già di raggiungere il target.

NUMERO BENEFICIARI	2022 (dati bimestrali cumulati)					
	I	II	III	IV	V	VI
Numero beneficiari coinvolti dal programma GOL (Target 1)		2.000	2.000 (4.000 s.c.)	2.000 (6.000 s.c.)	2.000 (8.000 s.c.)	2.000 (10.000 s.c.)
di cui in attività di formazione (Target 2)			1.000 (700)	1.000 (2.000 s.c.) (700)	1.000 (3.000 s.c.) (700)	1.000 (4.000 s.c.) (700)
di cui per il rafforzamento delle competenze digitali (Target 2)			300 (250)	300 (600 s.c.) (250)	300 (900 s.c.) (250)	300 (1.200 s.c.) (250)

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.

L'esame del flusso di utenza preso in carico dai CPI nel 2021 (cfr. tabella di cui al punto 3.3) mostra circa l'80% dell'utenza riconducibile ai target prioritari di GOL, ai sensi dell'art. 3 comma 3 del decreto interministeriale. Su 40.180 DID rilasciate nel corso del 2021, 9.033 (pari al 22.5%) sono rilasciate da persone (uomini 30/55 anni) che non rientrano nelle tipologie di vulnerabili individuate. La percentuale resta sostanzialmente invariata se calcolata limitatamente al flusso delle persone in Naspi (7.090 su 32.668, pari al 21.7%). Nell'ambito degli uomini nella fascia di età 30/55 sono presenti anche utenti con ulteriori fragilità (es. disoccupati da oltre 12 mesi, percettori di Reddito di Cittadinanza, Iscritti al Collocamento mirato) che riducono ulteriormente la percentuale di incidenza sul totale. In virtù di quanto esposto è più che ragionevole presumere che le azioni previste dal Programma vadano in favore delle fasce più vulnerabili.

Per meglio comprendere l'utenza complessiva dei CPI regionali, è stata condotta un'analisi del bacino dei cittadini in carico condotta sulla base dei dati di stock (estrazione dal 31.12.2021).

Questo approfondimento ha restituito le principali caratteristiche della popolazione dei cittadini iscritti ai CPI. Si tratta di un bacino ampio e diversificato composto complessivamente da 67.738 persone.

La tabella che segue riporta alcuni dati descrittivi relativi al bacino degli iscritti al CPI.

Donne	39.715
under 30	9.770
da 30 a 54 anni	21.165

55 anni e più	8.780
Uomini	28.023
under 30	8.686
da 30 a 54 anni	12.385
55 anni e più	6.952
Totale complessivo	67.738

Se si considerano le conservazioni dello stato di disoccupazione quale possibile indicatore dei *working-poor* (coloro che hanno una DID attiva e un reddito da lavoro dipendente inferiore a 8.145 annui o da lavoro autonomo inferiore ai 4.800 euro), i dati evidenziano una presenza del 15% di cittadini con tale caratteristica (10.383 persone). La presenza di disoccupati che conservano lo stato di disoccupazione è maggiormente significativo nei giovani fino a 30 anni (3.507; 34%) e, rispetto al genere, nelle donne (60%).

Nella tabella seguente sono riportati i dati del bacino di utenza in carico ai CPI regionali distinti per genere, fasce di età e durata dello stato di disoccupazione (calcolata sull'ultima DID rilasciata ancora valida).

	<i>Durata dell'anzianità di disoccupazione</i>		Totale complessivo
	fino a 12 mesi	12 mesi o più	
Donne	12.713	27.002	39.715
under 30	3.916	5.854	9.770
da 30 a 54 anni	6.277	14.888	21.165
55 anni e più	2.520	6.260	8.780
Uomini	9.083	18.940	28.023
under 30	3.582	5.104	8.686
da 30 a 54 anni	3.922	8.463	12.385
55 anni e più	1.579	5.373	6.952
Totale complessivo	21.796	45.942	67.738

I dati evidenziano una componente significativa di utenti che hanno una disoccupazione maggiore di 12 mesi, i cosiddetti disoccupati di lunga durata, che caratterizzano il 68% del bacino. Il segmento di bacino maggiormente caratterizzato entro quest'ultima categoria di utenza è quella relativa alle donne tra i 30 e 54 anni.

Un sottogruppo rilevante del bacino preso in analisi fa riferimento agli utenti iscritti al collocamento mirato (L. 68/99). Il totale di disoccupati iscritti al collocamento mirato al 31.12.2021 è di 5.739 persone, con una distribuzione omogenea per genere e una prevalenza di utenti con più di 55 anni.

Infine è stata condotta un'analisi sulla durata della permanenza degli utenti in carico ai CPI regionali lontani dal mercato del lavoro, intesa come tempo trascorso dalla conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro e

data al momento dell'estrazione. Questo dato è stato messo a confronto con la durata dell'anzianità di disoccupazione (ultima DID valida).

<i>Permanenza lontano dal mercato del lavoro</i>	<i>Durata dell'anzianità di disoccupazione</i>		Totale complessivo
	fino a 12 mesi	12 mesi o più	
Meno di 6 mesi	11.194	10.399	21.593
Più di 6 mesi	10.602	35.543	46.145
Totale complessivo	21.796	45.942	67.738

I dati evidenziano una corrispondenza tra lontananza dal mercato del lavoro e anzianità di disoccupazione per circa la metà degli utenti in carico (35.543; 52%); ci sono però dei segmenti particolarmente rilevanti del bacino rappresentati sia da persone che hanno un'anzianità di disoccupazione importante, ma che in realtà sono lontani dal mercato del lavoro relativamente da poco tempo (10.399) - che si presume possano essere coloro che non perdono lo stato di disoccupazione, nonostante lavorino, seppur in modo discontinuo e con rapporti di lavoro di breve durata (sospensione dell'anzianità) - sia da persone che hanno un'anzianità di disoccupazione inferiore ai 12 mesi che sono però fuori dal mercato del lavoro da più di 6 mesi (10.602). Quest'ultimo gruppo potrebbe essere considerato un target vulnerabile che richiede un approfondimento.

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.

Oltre alle considerazioni svolte al punto 5.3 è necessario rappresentare che la Regione attua ulteriori specifiche misure volte a colmare i divari evidenziati.

Con riferimento al divario di genere, la Regione eroga incentivi per l'assunzione di donne incrementati in presenza di figli minori. Oltre a ciò in questo contesto sono da ricordare gli interventi che sostengono l'abbattimento alla fonte delle rette degli asili nido per nuclei familiari con ISEE inferiore a 50.000 €, il che in molte situazioni porta a una sostanziale gratuità del servizio. L'impegno finanziario della Regione sul punto è di quasi 25.000.000 di €/anno.

E' già stata ricordata peraltro la presenza presso i CPI degli sportelli Si.Con.Te che forniscono consulenza alle famiglie e alle lavoratrici e ai lavoratori sulle misure di conciliazione nazionali e regionali oltre ad offrire un servizio di incrocio domanda/offerta per assistenti familiari e babysitter.

Nell'ambito delle misure regionali di più recente attivazione si segnala la misura che incentiva giovani con altre professionalità a permanere o a insediarsi sul territorio regionale tramite la stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato. La permanenza e l'insediamento sono favoriti dalla corresponsione di

contributi modulati in ragione sia del carico familiare sia della localizzazione in aree regionali predeterminate (aree montane).

I dati del mercato del lavoro elaborati a partire dalle comunicazioni di assunzione e cessazione dei rapporti di lavoro, fanno intravedere un processo di ricambio generazionale, osservando una tendenza all'aumento dei motivi per cessazione dovuto a pensionamento o decesso per gli over 55, nonché un aumento delle assunzioni di giovani (cfr. par. 3.2.).

La Regione adotta il principio della trasversalità delle politiche di genere in tutte le politiche pubbliche regionali con particolare riferimento ai settori dell'istruzione, della formazione, della cultura e sport, del lavoro, delle attività economiche, del sociale e della sanità. Ai sensi dell'articolo 30 della Legge regionale 10 dicembre 2021, n. 22, sostiene con una misura contributiva dedicata progetti territoriali promossi e gestiti da enti pubblici, dagli enti del Terzo settore, che abbiano tra i loro scopi statutari la promozione della parità di genere e il sostegno all'occupazione femminile e dalle organizzazioni sindacali e datoriali, con particolare attenzione a:

- ▶ progetti per il contrasto degli stereotipi di genere al fine di favorire la scelta consapevole e libera delle carriere di studio, dei lavori e delle professioni di ciascuno, uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline e, in particolare, in quelle matematiche, tecniche e scientifiche;
- ▶ politiche di conciliazione e di condivisione delle responsabilità al fine di favorire l'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata e familiare per donne e uomini;
- ▶ interventi volti a favorire il superamento del divario retributivo tra uomini e donne e a promuovere una eguale valorizzazione delle competenze ed equa remunerazione;
- ▶ iniziative volte a promuovere l'occupazione femminile e il lavoro qualificato delle donne nelle imprese private e nel lavoro autonomo, favorendone l'ingresso nel mercato del lavoro, la formazione, la progressione di carriera e l'imprenditorialità femminile;
- ▶ ricerche, studi e raccolta sistematica di documentazione sulla condizione di vita e di lavoro delle donne e sulle discriminazioni.

6 CRONOPROGRAMMA

Redigere il presente Cronogramma 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												
<i>Predisposizione dell'assessment e dei percorsi e relativa produzione documentale (istruzioni, Linee guida, etc.)</i>												
<i>Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio o per il lavoro già sottoscritti prima del PAR</i>												
<i>Formazione e successivi aggiornamenti per operatori CPI e COR</i>												
<i>Sensibilizzazione e attivazione della Rete</i>												
AZIONI DI SISTEMA												
<i>Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione</i>												
<i>Avviso per l'individuazione di operatori o ATI composte da soggetti accreditati per l'erogazione percorsi formativi</i>												
<i>Sviluppo di un offerta formativa anche digitale di breve durata</i>												
<i>Azione per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi</i>												
<i>Protocollo e successiva attività di formazione/informazione congiunta con i Patronati</i>												
<i>Azione per la cooperazione tra pubblico e privato</i>												
<i>Avviso per l'individuazione del soggetto/i anche in forma di ATI di accreditati al lavoro per la nuova misura di accompagnamento</i>												
<i>Azione per il coinvolgimento delle imprese e del territorio</i>												
<i>Prosecuzione in continuità dell'attività del Servizio Imprese (Visite aziendali, recruiting, promozione dei servizi)</i>												
<i>Prosecuzione in continuità dell'attività di confronto e collaborazione con le parti datoriali</i>												
AZIONI STRUMENTALI PER LA PERSONALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DELLE MISURE												

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
<i>Assessment</i>	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Percorso 1 - Reinserimento lavorativo	166.720,00 €	0,00 €	166.720,00 €
Percorso 2 - <i>Upskilling</i>	4.170.000,00 €	4.000.420,00 €	169.580,00 €
Percorso 3 - <i>Reskilling</i>	11.121.500,00 €	5.496.575,00 €	5.624.925,00 €
Percorso 4 - Lavoro e Inclusione	4.342.000,00 €	4.342.000,00 €	0,00 €
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	1.296.130,00 €	505.005,00 €	791.125,00 €
TOTALE BUDGET 2022	21.096.350,00 €	14.344.000,00 €	6.752.350,00 €

IL SEGRETARIO GENERALE

IL PRESIDENTE