

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 Piemonte

SOMMARIO

Sommario.....	2
1 INTRODUZIONE.....	4
2 EXECUTIVE SUMMARY.....	6
3 ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE.....	8
3.1 Introduzione.....	8
3.2 L'andamento del mercato del lavoro territoriale.....	8
3.3 I beneficiari potenziali del Programma GOL.....	12
3.4 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro.....	15
3.4.1 I servizi pubblici per l'impiego.....	20
3.4.2 I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.....	22
3.5 Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente.....	23
3.6 Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro.....	27
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.....	30
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.....	34
4.1.5	Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio.....	35
4.2	Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure.....	36
4.2.1	Introduzione.....	36
4.2.2	Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego.....	37
4.2.3	Azioni per la digitalizzazione dei servizi.....	38
4.2.4	Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro.....	41
4.2.5	Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari. .	43
4.2.6	Azioni per l'implementazione del sistema informativo.....	43
4.2.7	Azioni per il monitoraggio.....	44
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.....	45
4.3.1	Introduzione.....	45
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.....	45
4.3.3	Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali.....	50
5	INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE.....	51
5.1	Le misure per i beneficiari.....	51
5.1.1	Introduzione.....	51
5.1.2	Obiettivi regionali (target 1 e target 2).....	51
5.1.3	Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR.....	52
5.1.4	Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL.....	53
5.1.5	Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali.....	67
5.1.6	Costo dei percorsi.....	69
5.2	La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi.....	73
5.3	Il contributo a favore delle persone più vulnerabili.....	73
5.4	L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali.....	74
6	CRONOPROGRAMMA.....	75
7	BUDGET.....	77

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 10.272 (*vedi riparto decreto GOL*) (di cui 3.852 in competenze digitali) beneficiari previsti entro il dicembre 2022.

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

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

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

- gli ulteriori indicatori (di risultato e realizzazione) e il data set di informazioni che saranno trasferite, la relativa tempistica e modalità di trasferimento nel sistema informatico/sistemi informativi adottati dall'Amministrazione responsabile per la gestione, con esplicito richiamo alle norme di riferimento;
- il contributo stimato al tagging clima e digitale;

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

Il Piano è quindi articolato nelle Sezioni che seguono:

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

2 EXECUTIVE SUMMARY

Con nota acclarata al numero di protocollo 0020792 del 29/12/2021 il Commissario straordinario di ANPAL ha trasmesso alle Regioni il format del Piano Regionale di Attuazione (PAR) con la richiesta di compilazione e adozione da parte delle Regioni entro 60 giorni dalla sua adozione, evidenziando che ANPAL, così come previsto dal comma 3, articolo 1, del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 5 novembre 2021, valuterà la coerenza del PAR entro 30 giorni dal ricevimento dello stesso.

Nella redazione del PAR, la Direzione regionale Istruzione, Formazione e Lavoro, ha seguito il seguente percorso:

- le misure previste dal Programma GOL, sia per quanto riguarda le politiche attive del lavoro sia per quanto riguarda la formazione professionale, si configurano come complementari a quelle già in atto e a quelle che verranno programmate con il nuovo Fondo Sociale Europeo plus 2021-2027;
- i percorsi previsti dal Piano Attuativo della Regione Piemonte saranno prioritariamente rivolti alle persone che percepiscono l'indennità mensile di disoccupazione (NASPI) e alle persone che percepiscono il reddito di cittadinanza (RDC);
- ha condiviso gli obiettivi e le azioni con Agenzia Piemonte Lavoro che attraverso i Centri per l'Impiego riveste un ruolo attivo e di presidio per l'attuazione dei percorsi di politica attiva previsti dal Programma GOL;
- in previsione della rete che occorrerà costruire durante il percorso GOL sin dall'inizio sono state coinvolte le parti sociali e datoriali attraverso la condivisione del documento in seno alla Commissione Regionale di Concertazione

In coerenza anche 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 state descritte inizialmente le seguenti parti:

- l'andamento del mercato del lavoro territoriale
- i beneficiari potenziali del Programma GOL
- la struttura regionale per le Politiche attive del lavoro
- i servizi pubblici per l'impiego
- il sistema dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro
- il sistema dell'offerta formativa regionale esistente
- il quadro attuale delle misure di politica attiva e formative (per il lavoro) erogate dalla Regione/PA verso i potenziali beneficiari del Programma GOL

Nella predisposizione del documento, si è posta molta attenzione ai seguenti punti:

- il ruolo dei Centri per l'Impiego nella governance della misura GOL
- le azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego
- le azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi, comprese le azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio
- le azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato
- le azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro, al fine di migliorare sempre di più le attività di incrocio tra la domanda e offerta che i CPI devono mettere in atto

- la descrizione delle connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro
- le azioni per il monitoraggio, al fine anche di evitare eventuali conflitti di interesse che si potrebbero creare in caso di favoritismi generati nei confronti di operatori privati in fase di gestione delle risorse
- le azioni per l'integrazione con le politiche della formazione

3 ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE

3.1 Introduzione

In termini economici, l'impatto della pandemia in Piemonte a partire dal 2020 è stato paragonabile per intensità a quello della crisi finanziaria del 2007-2008. Tra i settori industriali più colpiti troviamo alcuni tra i più importanti per la nostra regione: il tessile-abbigliamento, l'automotive e la meccanica in generale, mentre hanno tenuto il sistema agrifood e il chimico farmaceutico. Rispetto alla crisi del passato, invece, sono stati duramente colpiti dalle restrizioni pandemiche il commercio e il turismo, a cui si aggiungono forti segnali di sofferenza di gran parte delle categorie del lavoro autonomo. Gli impatti occupazionali al momento sembrano meno rilevanti rispetto ai cali di fatturato, ma soltanto perché "anestetizzati" temporaneamente dagli ammortizzatori sociali. Il quadro demografico mostra una riduzione della natalità e un congelamento dei flussi migratori in entrata, premesse di una futura riduzione delle forze lavoro in una regione che, oltretutto, spesso non offre adeguate opportunità ai suoi giovani più dotati. È cresciuto il rischio che il Piemonte si trovi sempre più pressato tra due tendenze, quella del declino demografico e la "low skill trap", alimentando un circolo vizioso che porta verso la perdita di competitività e una minore capacità di inclusione sociale. Le difficoltà economiche e le restrizioni pandemiche hanno colpito con maggiore forza le donne e soprattutto i giovani, sia nell'età scolare che nella fase di ingresso sul mercato del lavoro.

In avvio 2022 hanno registrato 22.851 avviamenti in più rispetto allo stesso periodo del 2021 ma 8.066 avviamenti in meno rispetto al 2020 ed anche 14.244 avviamenti in meno rispetto al 2019.

3.2 L'andamento del mercato del lavoro territoriale

L'anno **2020** ha rappresentato anche per il Piemonte una cartina di tornasole che ha portato alla luce criticità preesistenti del mercato del lavoro e della struttura occupazionale regionale. In particolare, sono stati predisposti strumenti volti a ridurre il costo del lavoro attraverso integrazioni salariali (ordinarie e in deroga), il blocco dei licenziamenti individuali e collettivi per giustificato motivo oggettivo, proroghe dei contratti a termine, indennità rivolte ai professionisti non iscritti agli albi professionali, co.co.co., lavoratori agricoli, artigiani e commercianti.

La **congiuntura negativa**, che ne è conseguita ha impattato in misura maggiore su lavoratori precari, lavoratrici, lavoratori autonomi, giovani, persone con disabilità, inattivi e cittadini con un basso livello di qualificazione professionale.

I diversi tipi di persone citate sono tutti caratterizzati da una rilevante *disemployability*, che corrisponde ad una scarsa occupabilità e ad una bassa competitività, spesso causate dall'assenza di competenze adeguate ad inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro. Il tema del **disallineamento** tra la domanda di competenze richieste dal mercato del lavoro e quelle possedute dall'offerta, rappresenta il fulcro delle problematiche alla base dell'attuale crisi occupazionale piemontese.

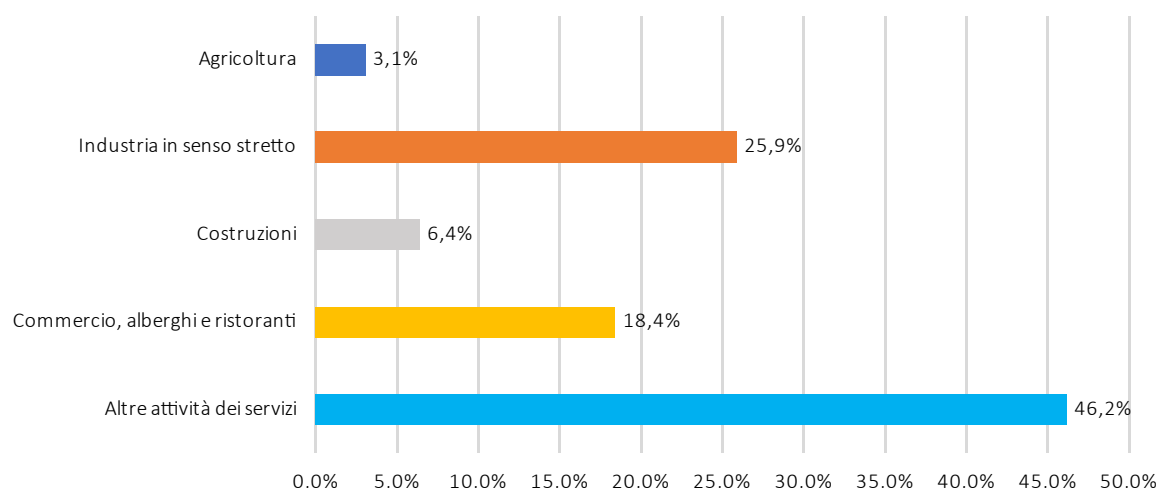
Questo importante squilibrio nel sistema delle competenze, in Italia rischia di concentrarsi soprattutto sui giovani e sulle categorie più vulnerabili della popolazione, a causa di processi di lungo corso di polarizzazione asimmetrica del mercato del lavoro, che crea molta più occupazione a bassa qualifica che occupazione qualificata. Oltre a ciò, a fronte dei dati rilevati da Istat, vale a dire un tasso di disoccupazione del 7,5%, un tasso di disoccupazione giovanile del 24,6% e un tasso di inattività del 30,1%, il sistema informativo Excelsior di Unioncamere riporta la difficoltà di 1 azienda su 3 a reperire figure professionali in linea con le proprie necessità, confermando lo scostamento tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Rispetto alla forza lavoro occupata piemontese, il numero medio di occupati nel 2020 si è attestato a 1.778.000 unità, il 2,8% in meno rispetto alla media 2019. Il calo degli occupati di 52.000 unità è riconducibile a una marcata flessione registrata dal comparto agricolo (-5,3%) e dal commercio e turismo (-4,4%), seguita da una contrazione consistente nelle altre attività di servizi (-3,6%) e nell'industria in senso stretto (-2,8%).

In particolare, i settori della metalmeccanica, gomma-plastica, le attività immobiliari, le attività amministrative e servizi sono stati quelli più colpiti dalla crisi, poiché interessati dal susseguirsi delle limitazioni imposte dai DPCM messi in atto per contrastare la diffusione della pandemia. Un pesante fermo fino a maggio e poi in modalità intermittente fino alla fine dell'anno ha invece coinvolto tutto il comparto della ristorazione e il settore turistico-alberghiero, unitamente alle attività artistiche e di intrattenimento. L'unico comparto in crescita risulta quello delle **costruzioni (+10,9%)** spinto dal Decreto Rilancio 2020, che ha aperto nuove interessanti prospettive per il settore.

Il settore che assorbe maggiori occupati è quello dei servizi con il 46% cui corrispondono circa 800 mila lavoratori, seguito dall'industria in senso stretto con circa il 26% pari a 447 mila lavoratori e dal commercio, alberghi e ristoranti con 18,4% pari a 318 mila occupati.

Grafico 1 Occupati in % per settore economico (anno 2020)



In sintesi, dunque, i dati di Unioncamere e Istat riferiti all'intero anno 2020 hanno mostrato per le imprese piemontesi che, dopo il crollo generalizzato registrato a marzo e ad aprile, si è verificato una sorta di effetto rimbalzo già a partire dai mesi di maggio e di giugno, effetto che è stato tuttavia attenuato dai lockdown successivi, ancorché meno restrittivi dei precedenti.

Tabella 1 - Contratti in Piemonte '19 – '20 (fonte dati: elaborazione APL su dati SILP, Sistema Informativo Lavoro Piemonte)

Piemonte Assunzioni V.A.	2019	2020	VAR %
TOTALE	714.054	593.736	-16,7%
<i>Di cui uomini</i>	<i>361.372</i>	<i>299.836</i>	<i>-17,0%</i>
<i>Di cui donne</i>	<i>352.682</i>	<i>293.900</i>	<i>-16,9%</i>
<i>Di cui giovani <30 anni</i>	<i>260.249</i>	<i>205.549</i>	<i>-21,0%</i>
<i>Di cui >50 anni</i>	<i>131.792</i>	<i>118.609</i>	<i>-10,0%</i>
<i>Di cui stranieri</i>	<i>160.470</i>	<i>144.518</i>	<i>-9,9%</i>

Dalla tabella 1, che analizza la variazione tra 2019 e 2020 delle comunicazioni obbligatorie di assunzione con contratto di lavoro subordinato e parasubordinato, si evince con chiarezza che la pandemia ha impattato, seppur in misura diversa, su tutta la popolazione piemontese.

Tabella 2 - Indicatori offerta di lavoro in Piemonte 2019 - 2020 (fonte dati: elaborazione APL su dati ISTAT)

Indicatori offerta di lavoro	2019	VAR pp
------------------------------	------	--------

in Piemonte		2020	
Tasso Disoccupazione (15 anni e più)	7,6 %	7,5%	-0,1
Tasso Occupazione (15-64 anni)	66,0%	64,6%	-1,4
Tasso Inattività (15-64 anni)	28,4%	30,1%	+1,7

Esaminando inoltre i principali indicatori statistici ricavati dalle rilevazioni campionarie ISTAT, rispetto all'offerta di lavoro si evince che tra il 2020 e il 2019 c'è stata una flessione del tasso di occupazione di 1,4 punti percentuali e contemporaneamente del tasso di disoccupazione che registra un calo di 0,1 punti percentuali. Aumenta invece il **tasso di inattività di 1,7** punti percentuali, che assorbe in gran parte i flussi degli altri due indicatori.

Questa analisi ci restituisce con forza la rilevanza del fenomeno dell'aumento delle persone scoraggiate e dei loro comportamenti passivi nell'ambito della ricerca attiva del lavoro.

A seguito dell'analisi complessiva di questi indicatori, disaggregati per genere e classi di età, si ritiene opportuno approfondire, nelle tabelle a seguire, alcune informazioni che caratterizzano le dinamiche regionali e che al contempo risulterebbero confermate rispetto alle considerazioni stimolate dalla tabella n.1 dei flussi assunzionali.

Tabella 3 - Tasso Inattività Piemonte 2019 - 2020 (Fonte dati: elaborazione APL su dati ISTAT)

Indicatore Tasso Inattività Piemonte	2019	2020	VAR pp
Inattività Maschile	22,1%	23,5%	+1,4
Inattività Femminile	34,7%	36,6%	+1,9

In entrambi gli anni oggetto di osservazione riportati in tabella n.3, il divario di genere in termini di tasso di inattività è rilevante; esso si acuisce nel 2020, anno in cui il tasso di inattività femminile ha subito un incremento di 1,9 punti percentuali a fronte di 1,4 punti percentuali di quello maschile, confermando gli effetti della pandemia sulla **componente femminile** della popolazione.

Tabella 4 - Tasso Occupazione Piemonte 2019 - 2020 - classi di età (Fonte dati: elaborazione APL su dati ISTAT)

Indicatore Tasso Occupazione Piemonte	2019	2020	VAR pp
Occupazione Totale 15-24 anni	21,1%	20,6%	-0,5
Occupazione Totale 25-34 anni	73,8%	70,3%	-3,5

Tabella 5 - Tasso Disoccupazione Piemonte 2019 - 2020 - classi di età (Fonte dati: elaborazione APL su dati ISTAT)

Indicatore Tasso Disoccupazione Piemonte	2019	2020	VAR pp
Disoccupazione Totale 15-24 anni	26,8%	24,6%	-2,2
Disoccupazione Totale 25-34 anni	10,0%	10,5%	+0,5

In termini di classi di età, emerge che la **fascia giovanile 25-34 anni** è quella più interessata da elementi

di criticità occupazionale: tra il 2020 e il 2019, infatti, il tasso di occupazione cala di **-3,5 punti** percentuali e il tasso di disoccupazione aumenta di 0,5 punti percentuali.

La fascia di età 15-24 anni evidenzia dinamiche opposte: tra il 2020 e il 2019, infatti, il tasso di occupazione cala solo di 0,5 punti percentuali e quello di disoccupazione diminuisce di ben 2,2 punti percentuali.

È significativo, infine, osservare un dato relativo alla percentuale di **Neet** in Piemonte: al III trimestre 2020 è pari al **22,2%**, mentre il III trimestre 2019 registra una percentuale del 18,3%. (Fonte: Banche Dati Interattive Anpal Servizi).

Per quanto riguarda la differenza di genere, il terziario si dimostra sempre più a trazione femminile (grafico 2), basti pensare come in settori quali servizi collettivi e personali e istruzione, sanità e assistenza sociale, il genere femminile supera quota 75%. Vi sono settori come attività finanziarie e assicurative con il 58% e gli alberghi e ristoranti con circa il 63% di occupazione femminile.

Per contro le costruzioni rimangono un settore tipicamente maschile con oltre il 90% degli occupati, seguito dai trasporti con il 79%, dall'industria in senso stretto con il 73% e dall'agricoltura con il 70%.

Anche il tasso di disoccupazione evidenzia un gap di genere in quanto quello maschile si attesta al 6,7% mentre quello femminile all'8,9% di oltre un punto percentuale superiore alla media regionale.

L'impatto negativo della pandemia ha, naturalmente, colpito anche il flusso in entrata del mercato del lavoro, infatti le assunzioni, nel 2020, hanno subito una contrazione del 17% rispetto al 2019.

Il calo delle assunzioni ha colpito principalmente il genere femminile (-11.2%), la fascia 15 – 24 anni (-21.7) e i settori di maggior peso occupazionale come il turismo (-48%), il commercio (-25.4%), il manifatturiero (-19.4%) e gli altri servizi (-21.1%) mentre l'unico settore che ha fatto registrare un aumento delle assunzioni è stata la pubblica amministrazione (+22.9%).

Nel 2021, invece, si ha una ripresa delle assunzioni con una crescita complessiva del +15% rispetto al 2020 ma nello stesso periodo, riprendono a crescere anche le cessazioni (+10.8%) che però, non evitano di far registrare un saldo positivo delle posizioni di lavoro dipendente (+28.870 contro il +6.642 del 2020).

Nel 2020 i soggetti che effettuano una DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità) registrano una flessione del 21%. In particolare, il calo riguarda principalmente la componente maschile (-22%), i soggetti di età superiore ai 49 anni (-23.3%) e la componente straniera (-21.7%).

Analizzando la composizione del flusso, questi sono in maggioranza donne, hanno un'età compresa tra i 25 e i 49 anni e sono cittadini italiani.

Tabella 6 – Flusso DID 2019 - 2020 - (Fonte dati: elaborazione APL su dati Regione Piemonte)

	2019	2020	2021	Var% 20/19	Var%21/20
Totale	223.377	176.822	185.755	-20,8%	5,1%
Genere					
F	114.592	91.700	96.116	-20,0%	4,8%
M	108.785	85.122	89.639	-21,8%	5,3%
Classi età					
15 - 24	42.885	33.786	38.021	-21,2%	12,5%
25 - 49	125.948	101.213	101.645	-19,6%	0,4%
50+	54.546	41.823	46.089	-23,3%	10,2%

Cittadinanza					
Italiana	170.356	135.323	141.725	-20,6%	4,7%
Straniera	53.023	41.499	44.030	-21,7%	6,1%

Nel 2021 si ha, invece un incremento di coloro che rilasciano una DID (+5.1% rispetto al 2020) e, in particolare l'incremento è stato per la componente maschile (+5.3%), i soggetti giovani (+12.5%) e per gli stranieri (+6.7%).

Anche grazie alla lettura di questi dati, risulta che la crisi attraversata dal mercato del lavoro piemontese nel 2020 (e ancora in corso) necessita con urgenza della messa a punto di un sistema di azioni integrate da parte di una pluralità di interlocutori capaci di operare in maniera sinergica per contrastare il tasso di inattività, incoraggiare la prosecuzione dell'attivazione dei disoccupati e mettere in atto azioni per potenziare l'occupabilità e l'occupazione di tutti i cittadini (con particolare riguardo alla popolazione giovanile disoccupata nella fascia 25-34 anni e alla popolazione femminile inattiva).

3.3 I beneficiari potenziali del Programma GOL

I **beneficiari potenziali** del Programma GOL sono costituiti da tutte le categorie di utenti dei Servizi per l'Impiego, ascrivibili alla popolazione dei disoccupati amministrativi ai sensi dell'art. 20 del Dlgs 150/2015 (sottoscrittori dei Patti di Servizio), i quali, a loro volta, rappresentano un sotto insieme dell'universo dei disoccupati amministrativi ai sensi dell'art. 19 del Dlgs 150/2015 (possessori della Dichiarazione di Immediata Disponibilità).

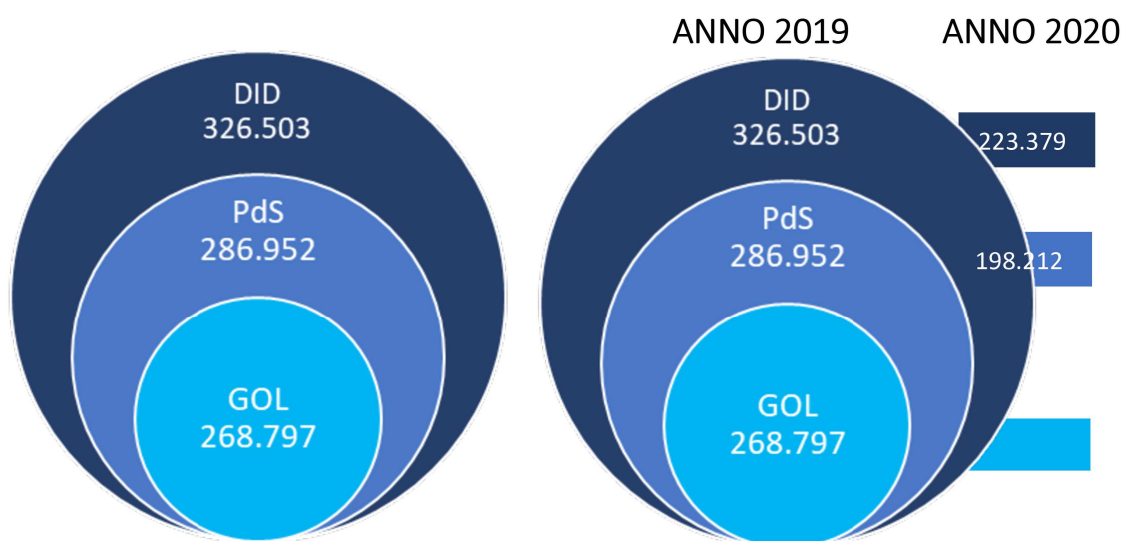
All'interno di questa platea sono individuati i **beneficiari prioritari** del Programma che sono i **percettori di ammortizzatori sociali** disoccupati o in costanza di rapporto di lavoro.

Nel presente paragrafo si concentrano le analisi sui disoccupati e sui giovani che hanno aderito alla Garanzia Giovani nel biennio 2019-20.

Il grafico n. 2 riporta i valori assoluti degli universi considerati e ne mette in evidenza i rapporti categoriali:

- i sottoscrittori dei Patti di Servizio rappresentano l'88,7% delle persone con la Dichiarazione di Immediata Disponibilità attiva nel 2019 e l'89,3% nel 2020;
- i beneficiari GOL costituiscono il 79,5% di tutti i sottoscrittori dei Patti di Servizio e l'70,6% delle persone transitate nella condizione di Disoccupazione Amministrativa nel 2019 e nel 2020 i beneficiari GOL sono il 99,3% dei sottoscrittori di Patto di Servizio e l'88,6% del flusso delle persone transitate nella condizione di disoccupazione amministrativa.

Grafico 2 - Numero beneficiari potenziali GOL anno 2019-20 (Fonte: APL elaborazione Regione Piemonte)



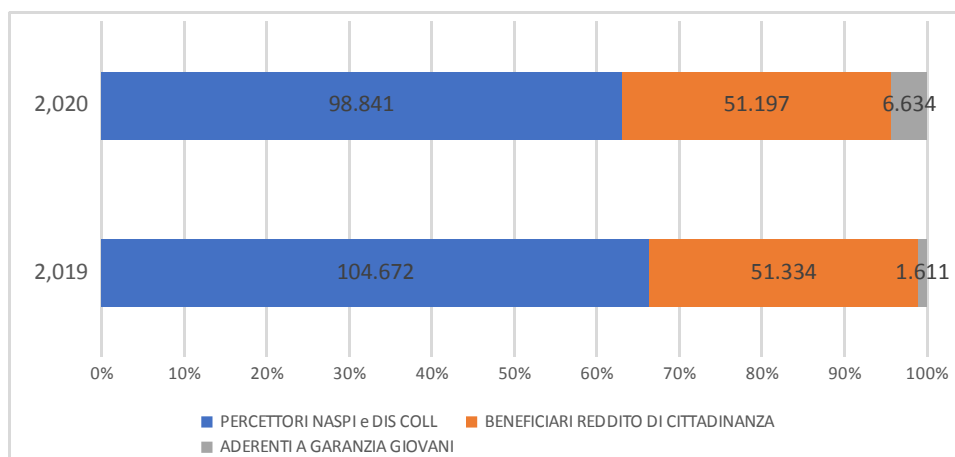
I dati sono mutuati da fonti primarie caratterizzate da architetture informative tra loro omogenee con alcune precisazioni. I percettori di Reddito di Cittadinanza e i partecipanti iscritti al Programma Garanzia Giovani sono disponibili su base sia regionale, sia provinciale sia di bacino Centro per l'Impiego e sono archiviati sul Sistema Informativo Lavoro Piemonte, così come avviene per i disoccupati amministrativi, allo stesso modo per i Percettori di ammortizzatori sociali, NASpl e DisColl, ma con la precisazione che i dati distribuiti per Centro per l'impiego includono le persone che hanno sottoscritto una Dichiarazione di Immediata Disponibilità e/o sono di competenza della Regione Piemonte.

È necessario, infine, considerare come la distribuzione territoriale dei potenziali beneficiari impatti sulla costruzione degli indicatori, distinti anche per diverse modalità amministrative di adesione e quindi di raccolta dati:

- le domande **NASpl** e **DisColl** archiviate sulla banca dati possono presentarsi multiple sia per territorio di competenza, sia per richiedente, sia in termini temporali;
- le domande di **Reddito di Cittadinanza** sono registrate sulla base della residenza del beneficiario e anch'esse possono presentarsi multiple sia per territorio di competenza, sia per richiedente, sia in termini temporali; inoltre, ogni pratica amministrativa di RdC può incidere su un medesimo nucleo familiare. In questa sede, non viene presa in esame la variabile n. nuclei familiari;
- l'universo degli iscritti al **Programma Garanzia Giovani** è costituito esclusivamente da coloro che sono stati presi in carico dal Centro per l'Impiego (per i quali è stata compilata la scheda B1- Patto di Adesione Individuale); tale popolazione, pertanto, non comprende gli utenti che hanno effettuato solo la registrazione sul Portale Web di Garanzia Giovani, "adesione on-line" e che sono quindi sprovvisti di Dichiarazione di Immediata Disponibilità veicolata da Centri per l'Impiego ai sensi dell'Art. 19 del D.Lgs 150/2015.

Alla luce dell'impianto metodologico sin qui descritto, nel grafico n. 3 sono riportate le frequenze assolute dei flussi delle tre categorie di utenti la cui unità di analisi è costituita da **codici fiscali univoci regionali** (anno 2019 e anno 2020).

Grafico 3: distribuzione percentuale beneficiari GOL, biennio 2019/2020 su base regionale



	2019				2020			
	PERCETTORI NASPI e DIS COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI	TOT	PERCETTORI NASPI e DIS COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZI A GIOVANI	TOT
CPI di ACQUI TERME	1.569	730	16	2.315	1.412	775	69	2.256
CPI di ALBA	3.235	1.109	56	4.400	3.179	914	197	4.290
CPI di ALESSANDRIA	2.978	1.953	31	4.962	2.765	1.945	146	4.856
CPI di ASTI	5.414	2.725	64	8.203	4.882	2.685	241	7.808
CPI di BIELLA	3.867	2.012	64	5.943	3.534	1.763	326	5.623
CPI di	3.884	1.164	64	5.112	3.373	1.101	176	4.650
CPI di BORGOSIESIA	1.200	368	10	1.578	1.082	370	68	1.520
CPI di CASALE	2.017	1.343	40	3.400	1.894	1.266	129	3.289
CPI di CHIERI	1.968	715	39	2.722	1.703	777	135	2.615
CPI di CHIVASSO	2.124	872	24	3.020	2.117	892	123	3.132
CPI di CIRIE'	2.461	1.043	50	3.554	2.388	1.174	189	3.751
CPI di CUNEO	3.730	1.404	73	5.207	3.571	1.291	381	5.243
CPI di CUORGNE'	1.396	470	29	1.895	1.268	550	133	1.951
CPI di FOSSANO	1.165	897	20	2.082	1.220	731	146	2.097
CPI di IVREA	2.970	1.084	58	4.112	2.666	1.181	209	4.056
CPI di MONCALIERI	4.563	2.149	93	6.805	4.163	2.008	323	6.494
CPI di MONDOVI'	1.960	637	23	2.620	1.916	543	103	2.562
CPI di NOVARA	5.673	2.773	111	8.557	5.417	2.540	469	8.426
CPI di NOVI LIGURE	2.010	700	9	2.719	2.293	694	58	3.045
CPI di OMEGNA	6.809	1.051	61	7.921	5.917	1.053	213	7.183
CPI di ORBASSANO	2.762	1.179	28	3.969	2.617	1.082	188	3.887
CPI di PINEROLO	3.482	1.678	77	5.237	3.160	1.496	320	4.976
CPI di RIVOLI	3.196	1.604	50	4.850	3.006	1.586	208	4.800
CPI di SALUZZO	1.796	621	25	2.442	1.705	529	135	2.369
CPI di SETTIMO TO.	2.673	1.283	33	3.989	2.571	1.279	218	4.068
CPI di SUSÀ	2.588	773	39	3.400	2.456	860	161	3.477
CPI di TORINO	20.835	15.674	335	36.844	20.640	16.896	1.222	38.758
CPI di TORTONA	1.274	697	21	1.992	1.215	728	48	1.991
CPI di VENARIA	1.856	877	40	2.773	1.782	861	150	2.793
CPI di VERCELLI	3.217	1.749	28	4.994	2.929	1.627	150	4.706
Totale	104.672	51.334	1.611	157.617	98.841	51.197	6.634	156.672

3.4 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro

Le competenze in materia di formazione e lavoro sono in capo alla **Direzione "Istruzione, Formazione e Lavoro"** che dipende da un unico assessorato "Istruzione, lavoro, formazione professionale, diritto allo studio universitario".

Compiti della Direzione regionale Istruzione, formazione e lavoro

- Realizzazione delle iniziative esterne, delle attività di supporto per l'utilizzo delle risorse comunitarie, degli interventi di politiche del lavoro, di istruzione e formazione professionale, nel pieno rispetto del principio di pari opportunità, le attività inerenti ai movimenti migratori di forza lavoro; problematiche del lavoro e dell'occupazione, con particolare riferimento alla gestione di

programmi e di progetti finalizzati alla creazione di posti di lavoro;

- Integrazione tra politiche attive e passive del lavoro; raccordo tra politiche del lavoro e della formazione professionale; programmazione sistema dei Servizi per l'Impiego per quanto di competenza regionale;
- Attività di monitoraggio ed analisi del mercato del lavoro e di rilevazione dei fabbisogni formativi e professionali delle imprese;
- Segreteria tecnica e supporto all'attività degli organismi di concertazione con le parti sociali e gli attori istituzionali in materia di lavoro e formazione professionale;
- Crisi aziendali ed occupazionali;
- Gestione delle procedure di competenza regionale per l'erogazione degli ammortizzatori sociali;
- Coordinamento delle procedure e delle fasi relative all'attuazione delle norme sul decentramento regionale in materia di politiche del lavoro e servizi all'impiego;
- Vigilanza dell'Agenzia Piemonte Lavoro; Sviluppo dell'imprenditorialità e della cooperazione;
- Programmazione e gestione per quanto di competenza della Regione, controllo, verifica e vigilanza delle attività di formazione professionale;
- Gestione dei programmi operativi di programmazione per l'utilizzo del F.S.E.; Elaborazione degli atti di indirizzo in materia di formazione professionale;
- Attuazione di programmi di iniziativa comunitaria e dei programmi multi regionali;
- Controllo delle attività inerenti al finanziamento degli interventi formativi; Elaborazione di standard formativi; Valutazione quanti-qualitativa degli interventi formativi;
- Orientamento professionale;
- Programmazione degli interventi in materia di istruzione; Gestione del personale regionale assegnato alle società consortili in attuazione dell'art. 15 della L.R. n. 63/95;
- Coordinamento delle iniziative regionali delle attività della rete EURES (rete servizi europei dell'impiego);
- Programmazione e gestione di progetti comunitari e interregionali su tematiche di competenza della Direzione.
- Regolamentazione dei sistemi di accreditamenti regionali

La Direzione Istruzione, formazione e lavoro nell'attuazione del Programma GOL con particolare riferimento agli interventi sulle fasce vulnerabili si raccorderà con la **Direzione regionale "Sanità e Welfare"** che dipende da due assessorati: l'assessorato "Politiche della famiglia, dei bambini e della casa, sociale e pari opportunità" e l'assessorato "Sanità, livelli essenziali di assistenza, edilizia sanitaria". I compiti della Direzione regionale Sanità e Welfare che maggiormente interessano l'ambito di intervento del Programma GOL sono i seguenti:

- Programmazione, organizzazione, promozione e controllo del sistema regionale integrato di interventi e servizi sociali, secondo i principi previsti dalla normativa vigente. Definizione dei costi e fabbisogni standard dei servizi e delle prestazioni sociali e socio-sanitarie.
- Verifica e controllo dell'assetto istituzionale locale per la gestione dei servizi; programmazione e promozione degli interventi a sostegno dei bambini e della famiglia e, in particolare, di minori, anziani, disabili, detenuti, ex detenuti e altre fasce deboli e indirizzi per la loro realizzazione; promozione e indirizzi per l'esercizio delle funzioni delegate e trasferite; verifica e controllo dell'assetto istituzionale locale per la gestione dei servizi; supporto alla programmazione locale, verifica della sua congruità e della qualità dei servizi erogati; riparto del fondo regionale per la gestione dei servizi socio-assistenziali nonché per gli interventi strutturali, verifica della spesa locale e dei risultati di gestione dei fondi assegnati. Promozione delle risorse di altri soggetti

pubblici e privati operanti nel settore socio-assistenziale; sviluppo e gestione del Servizio Civile sul territorio regionale; piani di investimento per la realizzazione e la manutenzione di strutture socio-assistenziali e residenze sanitarie assistenziali; promozione ed indirizzo delle funzioni di vigilanza e di controllo sulle strutture socio-assistenziali e sulle residenze sanitarie assistenziali ed esercizio delle attività di competenza regionale;

- Politiche giovanili. Attività amministrative e autorizzative inerenti alle IPAB e ad altri soggetti pubblici e privati, nonché promozione e indirizzi delle funzioni delegate di vigilanza e di controllo sull'amministrazione dei medesimi. Attività inerenti il terzo settore e adempimenti conseguenti ai registri regionali delle Organizzazioni di Volontariato e delle associazioni di promozione Sociale nonché dei Centri di Servizio di Volontariato.

Accanto alla Direzione "Istruzione, formazione e lavoro" si pone **l'Agenzia Piemonte lavoro (APL)**, ente strumentale della Regione Piemonte, istituita con la legge regionale n. 41/98 e confermata dalla legge regionale n. 34 del 22 dicembre 2008 e ss.mm., "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, della sicurezza e regolarità del lavoro". In attuazione del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive) la Regione Piemonte quale ha individuato nell'Agenzia Piemonte Lavoro (APL) l'ente cui competono le funzioni di coordinamento e gestione dei servizi pubblici per l'impiego (Centri per l'Impiego), secondo quanto previsto dalla legge regionale n. 23 del 29 ottobre 2015 in materia di riordino delle funzioni amministrative conferite alle province.

Col varo della riforma in materia di lavoro ed ammortizzatori sociali, il c.d. Jobs act, il ruolo e le funzioni dell'Agenzia Piemonte Lavoro hanno subito un notevole cambiamento. L'aspetto di maggior rilievo riguarda **l'incardinamento dei Centri per l'impiego all'interno dell'Agenzia** definiti quali "strutture territoriali dell'Agenzia".

In ragione di tale nuova configurazione APL, in quanto struttura regionale per le politiche attive del lavoro, diventa parte della rete nazionale per le politiche del lavoro, formata da ANPAL, dall'Inps, dall'Inail, dalle agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dagli enti di formazione e dal sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado.

L'Agenzia, nel coordinare e gestire i Centri per l'Impiego regionali, assicura l'erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all' articolo 18, comma 1, del d.lgs. 150/2015, nonché dei servizi per il collocamento mirato dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) e dell'avviamento a selezione nei casi previsti dall' articolo 16 della legge 56/1987.

In linea con gli indirizzi della Giunta regionale, **svolge anche compiti di:**

- a) costruzione e gestione di reti territoriali con soggetti pubblici e privati atte al miglior funzionamento del mercato del lavoro locale e all'aumento delle opportunità occupazionali per i destinatari delle politiche;
- b) organizzazione di eventi e fiere per la valorizzazione delle iniziative regionali e per facilitare l'incontro dei giovani e dei soggetti svantaggiati con il mondo del lavoro, quali la fiera per il lavoro IoLavoro, nonché di azioni promozionali, come le olimpiadi di mestiere, in coerenza con gli indirizzi del sistema regionale di orientamento permanente;
- c) monitoraggio, studio e ricerca connessi all'analisi del mercato del lavoro e alla rilevazione dei bisogni di competenze professionali da esso espressi;

- d) assistenza ai lavoratori e alle imprese, attraverso la rete degli sportelli EURES dei centri per l'impiego, per facilitare la libera circolazione dei lavoratori all'interno dello Spazio Economico Europeo.

L'Agenzia svolge poi attività di assistenza tecnica e monitoraggio delle politiche del lavoro, a supporto delle funzioni regionali di programmazione; collabora per quanto di competenza all'implementazione del sistema informativo regionale e degli strumenti funzionali alla gestione delle politiche, nonché alle attività di analisi del mercato del lavoro e di rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi.

Coordina e gestisce infine la rete pubblica per le politiche attive del lavoro, al fine di creare le opportune sinergie con gli interlocutori interessati (Università, Terzo Settore, Camera di Commercio, solo per citarne alcuni e dunque a titolo non esaustivo) e coinvolti nel potenziamento della rete, sia a livello regionale che locale.

In coerenza con il Quadro strategico delle politiche, APL predispone un programma delle attività, sottoposto ad approvazione della Giunta regionale, nonché una relazione sulle attività svolte, da trasmettere alla Giunta regionale e al Consiglio regionale.

Per l'indirizzo e il governo delle attività assegnate ad APL, la Regione Piemonte impiega gli strumenti previsti dalla legislazione vigente.

Al fine di individuare le soluzioni organizzative e di efficientamento **necessarie ad innalzare i livelli di performance di erogazione dei servizi pubblici per l'impiego e garantire i LEP**, APL, sin dal 2020, ha avviato un percorso metodologico ed operativo che ha consentito di pervenire alla definizione di un quadro conoscitivo della catena del valore tale da consentire una ridefinizione della struttura e una reingegnerizzazione dei processi, in un'ottica di Lean Organization.

Tale percorso si è articolato nelle sei fasi dettagliate di seguito dettagliate.

L'analisi delle attività e i carichi di lavoro del personale di APL

Attraverso la rilevazione delle attività svolte, tramite l'autoanalisi da parte di tutti gli operatori, con il supporto dei responsabili dei CPI, sono state identificate e tracciate le attività principali svolte dalle persone, nello svolgimento della loro funzione e all'interno delle rispettive unità organizzative.

Il contrasto e il miglioramento degli sprechi

La seconda fase del progetto ha inteso individuare quelli esistenti per circoscriverli in modo da non ostacolare il raggiungimento degli obiettivi istituzionali dei CPI piemontesi.

L'approfondimento delle criticità rilevate

La rilevazione ha permesso di fotografare una situazione in un determinato frangente temporale e di approfondire eventuali elementi di incertezza, con interviste approfondite o osservazioni sul campo.

La modellizzazione di APL come organizzazione snella

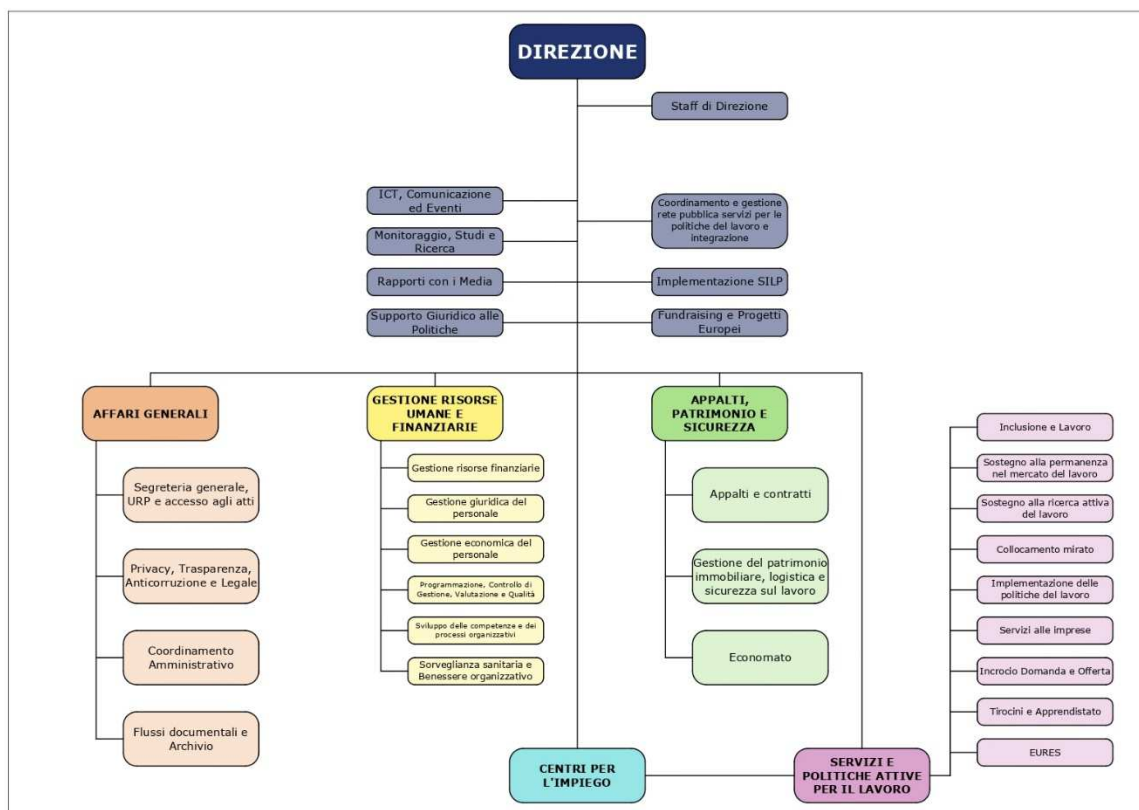
La rilevazione e la seguente analisi critica ha prodotto un quadro di insieme delle attività svolte in una unità organizzativa o da figure specifiche declinate in:

- attività (come assegnate, come distribuite, come allocate, come attribuibili ai processi core/supporto, altro);
- FTE assorbiti da ciascuna attività;
- catena richiedente-destinatario coinvolta nelle attività (input, output, fornitore, cliente);

- volumi degli output delle attività che consentono relative parametrizzazioni e benchmarking;
- parametri dell'unità organizzativa, ovvero volumi generali, potenzialmente trasversali a più attività, la cui ampiezza risulta indicatore per la definizione del carico di lavoro dell'unità.

All'interno dei complessi processi organizzativi di APL, che ha visto in questi ultimi tre anni una continua evoluzione, si sono innestati il Piano di Rafforzamento ed il Piano di Potenziamento dei CPI.

A seguire è stato necessario adeguare gli ambiti di responsabilità organizzative definiti con la Determinazione del Direttore n.101 del 01.03.2021 con cui è stato approvato il nuovo assetto delle posizioni di APL e la relativa graduazione della totalità delle PO.



Come si evince dall'organigramma sopra riportato, accanto ai Centri per l'impiego si pone il Settore "Politiche attive del lavoro", articolato in servizi specialistici dedicati a all'implementazione delle politiche attive regionali per il lavoro a fianco ed in supporto ai Centri. Fra questi preme sottolineare la peculiarità del Servizio imprese che, oltre a garantire le prestazioni rivolte alle imprese di cui all'allegato B del Decreto del Ministero del Lavoro n. 4/2018 (Lep P, Q, R, S) offre alle aziende interessate servizi di preselezione e selezione in occasione di grandi reclutamenti, oltre a porsi come anello di raccordo fra i competenti uffici regionali ed i CPI nei complessi processi di gestione delle crisi aziendali.

La centralità che il programma GOL assegna alla fase dell'assessment ha fatto maturare la convinzione che fosse opportuno individuare un ulteriore servizio specialistico precipuamente dedicato al presidio delle attività di orientamento (di base e specialistico) svolte dai Centri per l'impiego, in stretto raccordo con l'omologo servizio regionale deputato alla programmazione del sistema regionale di orientamento

permanente.

Il 2021 è stato per APL l'anno in cui è stato possibile mettere a frutto l'ingente mole di risorse messe a disposizione dal Piano di Potenziamento dei CPI per la valorizzazione del proprio capitale umano.

Oltre all'assunzione di nuove risorse è stato avviato un corposo piano di formazione, finalizzato sia all'implementazione di percorsi di natura "istituzionale", rivolti a tutto il personale, e attinenti alle conoscenze e alle capacità proprie dei funzionari pubblici nonché alle caratteristiche di una pubblica amministrazione "attuale", sia a percorsi per comunità professionali, o di pratiche, tesi a rafforzare le competenze tecniche-specialistiche di settore e attività, oltre che a percorsi per la cura delle soft skills e delle capacità necessarie alla gestione del cambiamento.

3.4.1 I servizi pubblici per l'impiego

In Piemonte i Centri per l'Impiego **costituiscono il punto d'accesso al sistema delle politiche attive per il lavoro per le persone disoccupate e in cerca di nuova occupazione e lo snodo di una rete territoriale** che, insieme agli operatori accreditati al lavoro, ai servizi socioassistenziali, agli istituti scolastici e alle agenzie formative nonché ai soggetti del terzo settore, è in grado di rilevare i fabbisogni della collettività contribuendo alla progettazione di interventi dedicati e all'erogazione di servizi specifici e personalizzati.

I Centri per l'Impiego (strutture territoriali di Agenzia Piemonte Lavoro), articolati in 31 sedi principali e 13 sedi decentrate, concorrono ad assicurare sul territorio regionale i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) fissati dall'articolo 28 del d.lgs. 150/2015.

In generale il CPI rivolge i suoi servizi a persone in cerca di nuova occupazione, disoccupati e occupati, con particolare attenzione alle persone con maggiore bisogno di accompagnamento e supporto nelle fasi di transizione che interessano la loro vita professionale. Per legge, secondo quanto da ultimo stabilito nel D.lgs. 150/2015 e dal D.lgs. 151/2015, esercita **funzioni esclusive** assegnate dai suddetti decreti, verso i disoccupati immediatamente disponibili al lavoro in merito: all'accertamento dello stato di disoccupazione; la profilazione dell'utente e la stipula del patto di servizio personalizzato; il collocamento mirato dei lavoratori disabili e delle categorie protette; gli avviamenti a selezione di cui all'articolo 16 della legge 56/1987.

I CPI sono il centro di una rete strategica che, grazie all'apporto degli operatori accreditati e alle realtà del terzo settore, offrono opportunità e servizi specializzati, ovvero indirizzare verso altri soggetti della rete stessa, in un'ottica di *governance* del territorio e di sinergica integrazione con il complesso dei portatori di interesse a livello locale. In questa direzione e in qualità di enti più prossimi ai cittadini e alle imprese, costituiscono un nodo di supporto al territorio e di raccolta delle relative esigenze per la programmazione e riprogrammazione degli interventi regionali per il lavoro.

Svolgono in forma integrata, nei confronti dei disoccupati e dei lavoratori a rischio di disoccupazione, ai sensi dell'articolo 18 d. lgs. 150/2015, le seguenti attività:

- orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione e orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze e analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienze di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro, anche indirizzato all'autoimpiego;

- ausilio alla ricerca di un'occupazione, anche mediante sessioni di gruppo;
- rinvio ad attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, e promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;
- accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione e gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'assunzione o all'attività di lavoro autonomo;
- proposta e gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di e promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.

A seguito dell'adozione del Piano di potenziamento dei CPI APL ha investito nel corso del 2021 per il presidio e sviluppo delle seguenti aree:

- la valorizzazione dell'orientamento di base per la predisposizione del Patto di Servizio Personalizzato quale strumento fondante della relazione fiduciaria tra cittadino e Centro per l'Impiego e a supporto dell'inserimento lavorativo;
- l'individuazione dei CPI quali attori qualificati del sistema delle politiche del lavoro da parte delle persone in cerca di occupazione grazie alla professionalità del personale che vi opera; in particolare, attraverso la comunicazione e la promozione dei Digital Open Badge (DOB)¹, le competenze possedute dal personale APL sono rese fruibili ai cittadini;
- l'adozione di piani di marketing e di scouting per la valorizzazione della relazione tra CPI e imprese e la tessitura di forti relazioni territoriali con il mercato del lavoro locale;
- la promozione di percorsi di formazione professionale per la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze delle persone in ricerca di occupazione anche attraverso l'organizzazione di eventi dedicati alla presentazione dell'offerta formativa locale o il rinvio assistito alle sedi delle Agenzie formative territoriali;
- un puntuale controllo di gestione della programmazione degli interventi affinché sia garantita l'erogazione di servizi specialistici e misure dedicate (bilancio di competenze, Reconnaissance des Acquis, assesment center, assegno di ricollocazione);
- il consolidamento del portale IOLAVORO Virtual quale strumento evolutivo a sostegno dell'incontro e domanda di lavoro;
- la promozione della mobilità dei lavoratori e di una cittadinanza europea grazie alla rete di cooperazione EURES (European Employment Services).

La progettazione di processi innovativi, l'efficientamento della presa in carico, l'elevazione degli standard qualitativi delle attività a supporto dell'inserimento lavorativo messi a valore nel corso del 2021 conseguono all'investimento che APL ha operato in termini di sviluppo delle competenze del proprio personale; con un Piano formativo che nell'arco del triennio 2021-2023 approfondirà obiettivi, attività e competenze richieste dai LEP, in sinergia con l'analisi organizzativa dei processi di lavoro, APL mira a costruire professionalità polivalenti, consapevoli del complesso sistema dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, abili ad individuare le strategie per motivare e attivare coloro che affrontano difficili transizioni lavorative o che non colgono il valore di un'identità professionale e, infine, facilitatori di reti. Per la realizzazione del proprio piano formativo APL si avvale di collaborazioni con diverse realtà istituzionali (Università) nonché del settore privato delle consulenze e della fornitura di servizi formativi.

¹ I DOB sono oggetto digitale per tracciare gli apprendimenti in tutte le fasi della vita e valorizzare le competenze. APL è issuer accreditato per il rilascio di DOB con tecnologia blockchain.

Tra queste si segnala in particolare il fondamentale contributo svolto da Anpal Servizi nella personalizzazione degli interventi formativi presenti all'interno dell'offerta formativa nazionale Forplus: attraverso una progettazione mirata al contesto piemontese e alla cooperazione con gli esperti di materia individuati all'interno del personale APL, è stato possibile definire sia approfondimenti tematici in linea con gli obiettivi organizzativi di APL sia costruire comunità di pratiche quali luoghi per una riflessività dell'agire dei CPI e per lo scambio di processi virtuosi.

Nel corso del 2022 APL, inoltre, supporterà l'inserimento delle nuove risorse assunte con contratto di formazione (cat. D e C) con proposte formative mirate quali un Master di I livello e un corso di perfezionamento dedicati a "Misure e Servizi di Politica Attiva del Lavoro" ; contemporaneamente proseguirà il rafforzamento delle competenze degli operatori dei CPI con un percorso dedicato alla governance delle reti e alle metodologie dell'assessment e consulenza alle imprese per la rilevazione delle vacancy professionali.

SOGGETTI	NUMERO
Centri per l'Impiego	31
Sedi distaccate	13

3.4.2 I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro

A partire dal 2012 la Regione Piemonte ha definito un processo di specificazione delle funzioni e delle attività dei servizi per il lavoro al fine di assicurare maggiore efficacia all'incontro domanda/offerta di lavoro, con particolare attenzione alle azioni rivolte a soggetti svantaggiati.

Gli strumenti individuati per l'avvio di tale processo di specificazione consistono:

1. nella definizione di standard di servizio comuni e l'adozione di indicatori per il monitoraggio e la verifica delle prestazioni erogate dai servizi competenti coinvolti.
2. nell'istituzione di un elenco di soggetti accreditati a realizzare politiche attive del lavoro nel rispetto degli standard regionali, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche.

Il sistema che si è delineato mira, tenuto conto della centralità dei servizi pubblici, alla valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici, agenzie private e altri soggetti ammessi, ad operare sul mercato del lavoro e a rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta.

Il modello elaborato si propone di generare un miglioramento dell'accessibilità ai servizi da parte dei cittadini e di ottimizzare le vocazioni a trattare con imprese e lavoratori, con particolare attenzione alle fasce deboli, che caratterizzano l'esperienza attuale degli operatori privati e del servizio pubblico in tema di incrocio tra domanda e offerta di lavoro.

La Regione ha di conseguenza approvato il "Repertorio degli standard qualitativi di servizio per gli operatori pubblici e privati" riferimento per tutti i soggetti che erogano servizi e misure di politica attiva del lavoro sul territorio regionale (D.G.R. n.66-3576 del 2012) e ha istituito l'elenco per l'accreditamento degli operatori pubblici e privati e approvato i requisiti, termini e modalità per l'iscrizione e la permanenza nell'elenco (D.G.R. n.30-40408 del 2012).

Il sistema di accreditamento piemontese è orientata a perseguire la collaborazione tra sistema pubblico e

privato secondo un modello di carattere complementare in conformità a quanto previsto dalla L.R. 34/2008 e come scelta di potenziamento del sistema e della sua efficacia, finalizzata a valorizzare - migliorandone la performance - tutti gli attori del MDL.

In Piemonte gli enti accreditati hanno diversa natura (come illustrato nella tabella sottostante) ivi compresi i Comuni, i Consorzi socio-assistenziali e le Scuole.

SOGGETTI	NUMERO
Agenzie per il lavoro (di somministr.ne, di intermediazione e di ricerca e selezione)	18
Enti formativi accreditati ai servizi per il lavoro	42
Cooperative sociali e consorzi	15
Enti pubblici (Comuni e Consorzi socio-assistenziali)	6
Enti pubblici (Istituti scolastici)	19
Consulenti del Lavoro delegati dalla Fondazione	1
Associazioni	1
Associazioni datoriali	3
Totale	105 (enti)
Totale	410 (sportelli)

3.5 Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente

Il sistema regionale di formazione professionale e orientamento è disciplinato dalla Legge regionale 13 aprile 1995, n. 63 "Disciplina delle attività di formazione e orientamento professionale" (è in corso il confronto sul DDLR: "Sistema integrato delle politiche e dei servizi per l'orientamento permanente, la formazione professionale e il lavoro" di riforma della legge 63/95).

L'art. 11 (Agenzie formative), comma 1 della l.r. 63/1995 sancisce che "le attività formative previste dalle direttive annuali e regionali possono essere affidate per la loro realizzazione esecutiva, con le priorità e le limitazioni definite dalle direttive stesse e tramite apposite convenzioni, alle seguenti Agenzie formative:

- enti pubblici che svolgano attività di formazione professionale;
- enti senza fini di lucro che siano emanazione o delle organizzazioni democratiche e nazionali dei lavoratori dipendenti, dei lavoratori autonomi, degli imprenditori, del movimento cooperativo, o di associazioni con finalità statutarie formative e sociali;
- consorzi e società consortili con partecipazione pubblica;
- imprese e consorzi di esse.

Le agenzie formative ricomprese nelle fattispecie sopra indicate devono essere accreditate secondo gli ambiti sottoindicati:

Ambito accreditamento	Operatori a)	Operatori b)	Operatori c)	Operatori d)
F = formazione	68	127	33	109
O = orientamento	7	43	14	6
R = riconoscimento	0	1	0	115
Totale accreditamenti	75	171	47	230
Totale operatori accreditati (*)	68 (*)	128(*)	33(*)	227(*)

L'offerta formativa regionale può essere schematizzata in tre macro-categorie: formazione al lavoro (precedente alla vita lavorativa), formazione sul lavoro (per occupati) e formazione permanente (racchiude gli interventi formativi non direttamente connessi ad un'attività lavorativa in essere).

Le Direttive regionali della formazione professionale tuttora in atto e che finanziano attività rivolte anche ai beneficiari di GOL sono le seguenti:

Direttiva	Risorse (euro)	Misure	Durata azioni formative	Destinatari
Mercato del Lavoro- Macro Ambito 3 a.f. 2021-2023	5.000.000	PERCORSI FORMATIVI DI RAFFORZAMENTO DELL'OCCUPABILITÀ MIRATI A SUPPORTARE LA PERMANENZA, L'INGRESSO O IL REINGRESSO NEL MERCATO DEL LAVORO - sono rivolti a piccoli (da 2 a 5 allievi) o a grandi gruppi di allievi (fino a 14 allievi), finalizzati all'inserimento o reinserimento lavorativo, al conseguimento di una qualifica, di una specializzazione professionale, di una validazione di competenze, di un'abilitazione	durata compresa tra 40 e 300 ore	a) giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, con obbligo formativo assolto, e adulti disoccupati, di cui prioritariamente i titolari di "Buono servizio lavoro" di cui alla D.G.R. 14 marzo 2016, n. 20-3037, rispetto ai quali si specifica che: i. i giovani devono attestare un'esperienza pregressa in contesto lavorativo; ii. ricomprendono anche i percettori di reddito di cittadinanza che hanno stipulato un Patto per il lavoro ai sensi del DLgs 4/2019, art. 4, co.7.

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

La rete dei servizi socioassistenziali collabora in maniera continuativa con la rete regionale dei servizi per il lavoro a partire dal 2017, con l'Istituzione del SIA (Sostegno per l'Inclusione Attiva), sostituito nel 2018 dal REI (Reddito di Inclusione Attiva); nell'ambito di queste misure di contrasto alla povertà dal carattere universale, condizionate alla valutazione della condizione economica, i servizi sociali del Comune iniziano ad operare costantemente in rete con i servizi per l'impiego, oltre che con i servizi sanitari e le scuole, nonché con soggetti privati attivi nell'ambito degli interventi di contrasto alla povertà, con particolare riferimento agli enti non profit. La valutazione dell'intero nucleo familiare prende in considerazione diverse dimensioni: le condizioni personali e sociali, la situazione economica, la situazione lavorativa e il profilo di occupabilità, l'educazione, l'istruzione, la formazione, la condizione abitativa, le reti familiari, di prossimità e sociali. A partire da queste due misure, diviene una modalità usuale, oltre che efficace, quella di instaurare un raccordo assiduo tra servizi socioassistenziali e Centri per l'Impiego, che iniziano a confrontarsi rispetto alla complessità del contesto familiare, operando un distinguo tra situazioni di povertà esclusivamente connesse alla mancanza di lavoro e altre derivanti da bisogni multidimensionali, caratterizzati da numerose sfaccettature delle problematiche possedute.

Con l'introduzione del Reddito di Cittadinanza (Decreto legge n. 4 del 28 gennaio 2019), convertito con modificazioni dalla Legge n. 26 del 28 marzo 2019), la descritta modalità operativa di dialogo sinergico tra servizi sociali e servizi al lavoro, con il conseguente rinvio delle persone beneficiarie della misura a seconda della tipologia di criticità, si consolida e si declina anche nell'ambito dei PUC (Progetti di Utilità Collettiva), che i beneficiari RdC sono tenuti a svolgere nell'ambito dei Patti per il lavoro e/o per l'inclusione sociale.

L'attuazione del RdC ha rappresentato un'opportunità per sperimentare una governance unitaria degli interventi di contrasto alla povertà, soprattutto attraverso il miglioramento dei raccordi interistituzionali ed interprofessionali indispensabili per l'implementazione fluida della misura.

Un'altra occasione di proficua connessione tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro è stata fornita dall'atto di indirizzo 2018-2019 - Fondo regionale disabili, di cui all'art.35 della Legge regionale n.34 del 22 dicembre 2008. Ai sensi dell'articolo 14 della l. 68/1999, questo Fondo regionale per l'occupazione è stato destinato al finanziamento degli interventi di inserimento lavorativo delle persone disabili e dei relativi servizi di assistenza tecnica, nonché dei relativi servizi di sostegno e di collocamento mirato. Grazie a questo fondo, sono state declinati, nel corso degli anni, una serie di interventi, che hanno visto il coinvolgimento, come soggetto della rete, anche dei servizi socioassistenziali; in particolare, a partire dal 2018, sono stati attivati tirocini attraverso protocolli di intesa sottoscritti dai Cpi piemontesi e gli enti gestori dei territori. Queste esperienze, attivate nell'ambito della vigente normativa nazionale e regionale, hanno contribuito a tracciare un solco di fattiva collaborazione tra servizi per il lavoro e servizi socioassistenziali.

Queste esperienze, attivate nell'ambito della vigente normativa nazionale e regionale, hanno contribuito a tracciare un solco di fattiva collaborazione tra servizi per il lavoro e servizi socioassistenziali, collaborazione che trova ad oggi ampia attuazione all'interno di numerosi protocolli di intesa, siglati nell'ottica di costruire e consolidare le reti territoriali che vedono i centri per l'impiego esercitare un ruolo di governance.

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

I richiami alle disposizioni normative e amministrative della programmazione 2014-2020, necessari per assicurare continuità all'offerta di servizi sostenuti dal Fondo anche durante il periodo di transizione tra i due cicli del FSE, vanno quindi intesi come riferiti al nuovo quadro in via di formalizzazione.

La strategia regionale per il FSE+ si inquadra negli orientamenti del Documento Strategico Unitario (DSU) relativo alla politica di coesione 2021-2027, approvato dal Consiglio regionale con Delibera n. 162-14636, del 7 settembre 2021, che, discende a sua volta, dalle direttrici generali di programmi globali quali la sopra citata Agenda 2030, il Green Deal europeo, EUSALP.²

Aderendo a queste direttrici, quali declinate a livello nazionale, e recependone le finalità, i vincoli e lo spirito, il DSU si focalizza sull'obiettivo di un nuovo "Piemonte +": più intelligente e competitivo, più verde e sostenibile, più connesso, più inclusivo e sociale, più vicino ai cittadini.

In questo contesto, con il nuovo FSE+ la Regione Piemonte raccoglie le sfide poste dall'attuazione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali su pari opportunità e accesso al mercato del lavoro, condizioni di lavoro eque, protezione sociale e inclusione, facendo fronte a criticità emerse nel tempo ed enfatizzate dalla pandemia da Covid-19.

Il Programma Regionale FSE+ 2021-2027 in via di definizione contemplerà un Obiettivo specifico dedicato³, tra l'altro, all'occupazione giovanile, che si pongono in continuità rispetto alle azioni consolidate nelle precedenti programmazioni relativamente alla formazione di giovani assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Sul piano strategico, inoltre, la Regione Piemonte ha, da tempo, fatto propria l'esigenza di realizzare un efficace coordinamento, da una parte, tra i fondi strutturali e di investimento europei, peraltro sollecitato dalle stesse disposizioni regolamentari e manifestato in sede di definizione del citato Documento Strategico Unitario e di costruzione dei Programmi regionali, dall'altra con i programmi definiti con il MISE, con particolare riferimento all'accordo di partenariato per la gestione dell'area di crisi complessa il cui

² EUSALP (EU Strategy for the Alpine region) è un accordo siglato da Italia, Francia, Germania, Austria, Slovenia e da due stati extra europei Svizzera e Liechtenstein; ne fanno parte le 48 regioni e province autonome che si trovano attorno alla catena alpina. Le regioni italiane coinvolte sono la Lombardia, la Liguria, il Piemonte, la Valle d'Aosta, il Veneto, il Friuli-Venezia Giulia e le province autonome di Trento e Bolzano.

³ Regolamento (UE) 2021/1057, art. 4, par. 1, lett. a): "Migliorare l'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani, soprattutto attraverso l'attuazione della garanzia per i giovani, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro, nonché delle persone inattive, anche mediante la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale".

schema di accordo è stato approvato con DGR n. 29-3387 del 14 giugno 2021.

In un momento di grande turbolenza nel mercato del lavoro e dei suoi assetti istituzionali appare fondamentale costruire interventi specifici che possano ottimizzare le risorse regionali, in un quadro coordinato con quanto previsto dal PNRR, e mettere a punto modelli organizzativi idonei a sostenere le persone in transizione, che rischiano di essere espulse dal sistema produttivo e con competenze non in linea con quanto sarà richiesto dalle attività economiche sostenute e promosse come stimolo per la crescita (infrastrutture e trasporti, transizione verde e digitale).

4.1.2 Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione

L'efficacia delle politiche per il lavoro è strettamente connessa alla loro integrazione con le politiche di orientamento e formative.

Le persone alla ricerca di impiego (e, ancor più, di un nuovo impiego dopo aver perso il vecchio) devono essere accompagnate a definire/ridefinire un proprio progetto professionale, che consideri interessi e aspettative e che sia realistico sulla base delle caratteristiche di ognuno e delle opportunità di lavoro esistenti.

Nel caso frequente, soprattutto in momenti come quello che stiamo vivendo, di forte cambiamento delle competenze di cui le imprese necessitano, occorre mettere a disposizione delle persone un'adeguata offerta di formazione professionale, sia per chi cerca un impiego sia per chi, occupato, debba potenziare o riqualificare conoscenze e abilità.

La formazione professionale, in particolare quella "permanente", va fortemente riorientata verso le competenze richieste dalle imprese e organizzata con modalità flessibili, rapidamente attivabili, per essere effettivamente fruita dalle persone.

L'evoluzione del sistema regionale può avvenire con le seguenti direttrici:

1. Organizzare un servizio, in prospettiva aperto a tutti i cittadini in età di lavoro, di messa in trasparenza e certificazione delle competenze acquisite in contesti di apprendimento non formale e informale (di lavoro e di vita) funzionale ad accrescerne la spendibilità lavorativa e a rafforzare i processi di profilazione per l'accesso alle politiche pubbliche per il lavoro e la formazione, sperimentando inoltre strumenti innovativi e complementari.
2. Agevolare la partecipazione degli adulti, disoccupati e occupati, ai corsi che sfociano in una qualifica (IeFP) o in un titolo dell'istruzione superiore (IFTS e ITS), tradizionalmente rivolti ai giovani. Si tratta di personalizzarne i percorsi, con un significativo ricorso ai *crediti formativi*, in modo da accorciarne la durata in base alle esperienze professionali e di vita pregresse; adattare la didattica, con laboratori di allineamento delle competenze e il ricorso a modalità più facilmente fruibili dagli adulti quali e-learning, project work e simili.
3. Assicurare un'ampia offerta di corsi brevi, articolata su base territoriale in modo da cogliere i fabbisogni sia di competenze trasversali, presenti ovunque, sia distintivi dei sistemi economici locali, attivabili in tempi brevi e facilmente adattabili, sulla base delle richieste provenienti dalle imprese che intendono assumere e dalle situazioni di crisi aziendale che dovessero generarsi. La

sperimentazione, appena avviata, di un segmento della direttiva “Mercato del lavoro” – il cosiddetto *ambito tre* - va in questa direzione e, con i correttivi suggeriti dall’esperienza, potrà rispondere a questa esigenza.

4. Costituire un sistema “a rete” di *academy*, specializzate nella formazione riferita a un dato ambito o filiera (*sistemi di mobilità, tessile abbigliamento moda, agroalimentare, logistica, ...*), basate sui territori in cui la filiera è prevalente, secondo una logica di tipo distrettuale.

L’offerta formativa di *upskilling*” e di *reskilling* è rivolta a tutte le categorie di utenti dei Servizi per l’Impiego, ascrivibili alla popolazione dei disoccupati amministrativi ai sensi dell’art. 20 del Dlgs 150/2015 (sottoscrittori dei Patti di Servizio); all’interno di questa platea sono individuati i **beneficiari prioritari** del Programma che sono i **percettori di ammortizzatori sociali** disoccupati o in costanza di rapporto di lavoro.

L’offerta formativa sarà programmata nell’ambito della Direttiva formazione per il lavoro - periodo 2021–2024, approvata con la DGR n. 6-3493 del 9 luglio 2021, con avviso rivolto alle agenzie formative accreditate per la formazione, già individuate mediante selezione basata sulla specifica esperienza, dotazione di risorse professionali e strutturali, e finalizzata ad assicurare un’adeguata copertura di una domanda che si prevede differenziata per settori, territori, livelli e articolazione dei contenuti.

In complementarità con la direttiva/avviso sopra descritto, la domanda di *upskilling* e la domanda di *reskilling* eccedente gli obiettivi e la capienza del Programma, potrà essere presa in carico da agenzie selezionate nell’ambito di altre misure già in atto a valere sulla programmazione regionale (risorse regionali, FSC e FSE+) con caratteristiche analoghe al programma GOL; in particolare si segnala, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la direttiva sperimentale “Academy di filiera”, finalizzata ai “Sistemi prioritari dell’innovazione (SPI)” e alle “Componenti trasversali dell’innovazione (CTI)”, individuati nella “La strategia di specializzazione intelligente del Piemonte - S3 2021-2027”.

Infine si segnala che le direttive sopra indicate promuovono il coinvolgimento attivo delle imprese nella progettazione e nella realizzazione dei percorsi formativi (modalità “duale” prevista nei percorsi di leFP, IFTS e nei percorsi di qualificazione professionale) cui si aggiunge la possibilità di inserimento dei lavoratori (anche percettori di RdC o beneficiari di indennità di disoccupazione) in percorsi di apprendistato per il conseguimento di qualificazioni professionali (direttiva regionale “apprendistato professionalizzante e di ricollocazione”). A complemento delle direttive citate è stata attivata per il periodo 2021-2023 una misura finalizzata alla promozione e al sostegno del servizio universale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali, che rappresenta fattore essenziale per consentire una più flessibile e personalizzata fruizione dell’offerta regionale di politiche attive del lavoro e la possibilità continua di riconoscimento delle skill per chi ne fa domanda.

4.1.3 Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi

L’esperienza del Rei (ex Sia) e del Reddito di Cittadinanza hanno indotto il sistema regionale delle politiche attive del lavoro ad affrontare i fabbisogni delle persone – in particolare di quelle svantaggiate - in una logica multidimensionale e dunque attraverso un raccordo sistematico tra servizi per il lavoro e servizi socioassistenziali.

In questo senso è apparsa come necessaria una forte intesa a livello di governance, che si traduce in un progressivo avvicinamento tra Scuola, Università, Lavoro, Formazione e Sociale.

Si rende allo stesso modo necessario creare le condizioni per la costruzione di reti territoriali miste tra

sistema pubblico e privato, abbattendo gli steccati delle gerarchie istituzionali e imparando ad oggettivare i vantaggi reciproci derivanti dal lavoro in rete; questo si traduce anche nel lasciare spazio ad una logica anche di natura economica che non deve assumere una valenza negativa, ma che si configura come un'esigenza basilare per un tipo di realtà che "intraprende" e continua un'attività solo se registra margini di sostenibilità.

Occorre, quindi, la costruzione "di sistema", che parta da atti formali ma che poi, alle sottoscrizioni dei patti, faccia discendere un'attività di avvio effettivo e soprattutto di manutenzione quotidiana delle connessioni tra i vari soggetti, con la formalizzazione delle reciproche convenienze. La rete tra i sistemi del lavoro, dell'istruzione e formazione e dell'imprenditoria è l'architettura sulla quale costruire opportunità occupazionali rispondendo, al contempo, ai fabbisogni di competenze delle imprese (anche in relazione ai processi di innovazione, riconversione e trasformazione industriale).

Partendo dalla consapevolezza che fare rete necessita di strutture organizzative dedicate e intravedendo la valenza strategica del supporto ai Centri per l'Impiego nella costruzione o animazione delle reti territoriali con i diversi stakeholder locali, al fine di costruire risposte integrate ai diversi fabbisogni espressi dai territori (siano essi provenienti dalle imprese che dalla forza lavoro), l'Agenzia Piemonte Lavoro, già ad aprile 2021, ha istituito all'interno della propria organizzazione il Servizio: "*Coordinamento e gestione della rete pubblica per le politiche del lavoro e integrazione*". Tale servizio si occupa anche dell'interlocuzione con gli attori che a livello regionale concorrono alla nascita e al consolidamento di azioni di rete in ambito di PAL (Camera di Commercio, Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA), Associazioni di Categoria, enti del Terzo Settore etc.). L'obiettivo principe del servizio è quello di coinvolgere, attivandoli, gli enti locali interessati, le parti sociali, il sistema delle imprese e gli altri stakeholder che, a diverso titolo, possono fornire un contributo in ambito di politiche attive del lavoro.

Grazie all'esplorazione/mappatura delle reti territoriali esistenti, sia formalizzate che non, in un'ottica di fertilizzazione reciproca di modelli virtuosi, il servizio socializza con tutti i CPI le buone pratiche rilevate, esportandole su tutti i bacini che evidenziano fabbisogni simili (es: reti nella cooperazione con i CPIA per l'alfabetizzazione informatica dei cittadini, reti per la promozione del lavoro regolare in agricoltura, raccordo con le agenzie formative dei territori per favorire l'integrazione tra le politiche del lavoro e la formazione professionale), facilitando il ruolo di governance nei differenti ambiti di intervento.

Dal rinforzo delle reti territoriali derivano anche azioni concrete che mirano ad assottigliare l'annosa dicotomia tra sistema pubblico e privato. All'interno dell'Agenzia, il servizio preposto al coordinamento amministrativo favorisce la formalizzazione delle collaborazioni tra i diversi attori coinvolti nelle differenti reti, attraverso la stipula di lettere di intenti, protocolli di intesa, patti di comunità.

L'azione di rete con le agenzie formative, in occasione della pubblicazione del bando ad esse rivolto per la progettazione regionale sulla direttiva "Formazione al lavoro - Macro Ambito 1", ha visto il coinvolgimento del servizio "Monitoraggio, studi e ricerche" nella predisposizione, per ogni CPI, di un dispositivo contenente elementi quali-quantitativi relativi al mercato del lavoro locale, di interesse delle agenzie formative in sede di progettazione dei piani formativi. Successivamente i CPI hanno organizzato incontri con le Agenzie per condividere le informazioni attraverso il dispositivo elaborato. Per valorizzare la governance dei CPI e il contributo da essi fornito nella definizione di corsi rispondenti ai fabbisogni dei differenti mercati del lavoro, è stato delineato un iter per la formalizzazione della collaborazione tra Apl/CPI e le agenzie formative.

Rispetto alla promozione di iniziative per il rafforzamento delle competenze di base attraverso la collaborazione con i **CPIA**, il servizio di Agenzia Piemonte Lavoro preposto all'animazione e al consolidamento delle reti territoriali ha rilevato, attraverso la mappatura dello stato delle reti locali, che i

CPIA risultano l'interlocutore dei Centri per l'Impiego piemontesi che nell'ultimo biennio ha maggiormente interagito con essi. Entrambi i soggetti (Cpi e CPIA) intercettano persone più deboli a livello di occupabilità; grazie alla coprogettazione e alla co-conduzione di incontri formativi– incentrati soprattutto sul tema sempre più utile della cittadinanza digitale – fin dall'inizio dell'emergenza sanitaria è stato possibile mettere al servizio dei cittadini questa concreta cooperazione, che ha riscontrato un significativo interesse, in special modo nelle persone meno scolarizzate e più bisognose di acquisire quegli elementi di alfabetizzazione digitale necessari, ad oggi, per fruire di una serie di servizi, oltre che per attivarsi in maniera proficua in un percorso di ricerca attiva del lavoro. Agenzia Piemonte Lavoro ha inoltre verificato la geolocalizzazione delle sedi dei CPIA, spesso ubicate in territori difficilmente raggiungibili dai mezzi pubblici (soprattutto in orario preserale e serale); questo aspetto si è rilevato un fattore di criticità nella costruzione di sinergie tra i due stakeholder: per contrastare questo impedimento, sono stati siglati protocolli di Intesa finalizzati alla messa a disposizione di nuove sedi da parte dei Cpi stessi o dei Comuni.

Sono in fase di definizione azioni di rete con altri stakeholder risultati più attivi nel dialogo con i centri per l'Impiego e più strategici nella costruzione di risposte integrate tra i diversi portatori di interesse: Informagiovani, Agenzie per il lavoro, Consorzi socioassistenziali, Inps, enti del Terzo Settore).

Consolidare la rete territoriale dei servizi vuol dire rafforzare, a partire da quanto esiste già, la capacità dei Cpi di promuovere un salto di qualità nelle collaborazioni con gli altri attori del territorio, costruendo le condizioni affinché esse diventino reti cooperanti a livello strutturale, in grado di affrontare la complessità del mercato del lavoro locale e la multifattorialità dei problemi che gli operatori devono ogni giorno affrontare. In un'ottica più ampia, le reti si configurano come strumenti per condividere, intercettare e utilizzare al meglio le opportunità derivanti da finanziamenti, bandi, programmi. A questo proposito sono contemplate le seguenti attività:

1. Azioni formative per la diffusione, in tutti i Cpi della Regione, della figura strategica del **network manager**: tramite un master rivolto ai Responsabili dei Cpi - promosso da Agenzia Piemonte Lavoro in accordo con la Regione Piemonte, organizzato dall'Università di Torino e dalla SAA (Scuola di Amministrazione Aziendale) - sarà possibile formare figure di esperti nella gestione delle reti, le cui competenze concorreranno alla trasformazione del Centro per l'Impiego in un vero hub di snodo tra imprese, persone, enti formativi e ambiti sociali. Consolidare i rapporti tra soggetti diversi, con mission e culture differenti, è infatti un ruolo che richiede competenze e conoscenze.
2. **Mappatura delle stakeholder**: nell'ambito del percorso formativo sopra citato, è prevista un'attività di ricognizione degli stakeholder, che rappresenterà un ulteriore strumento per conoscere in maniera capillare la numerosità e la tipologia degli attori attivi in ambito di politiche del lavoro. In particolare, saranno oggetto di considerazione i soggetti scarsamente interconnessi con le attività dei Centri per l'impiego, con l'obiettivo di includerli nella **Network analysis** in corso, non solo da un punto di vista meramente conoscitivo, ma fattivamente interoperante.

A questo lavoro di costruzione delle reti potrà seguire la sottoscrizione dei Patti operativi territoriali e la conseguente creazione di gruppi di lavoro a geometria variabile, i cui obiettivi, organizzazione e tempi verranno via via definiti tramite accordi e convenzioni tra i vari soggetti coinvolti. In molti territori piemontesi queste esperienze sono già in corso unitamente a buone prassi da diffondere e ricondurre a strategie più complessive e omogenee a livello regionale. L'intendimento è che dalla costituzione di questi Patti operativi territoriale (POT) derivino una serie di priorità in riferimento alle politiche del lavoro, socioassistenziali, sociosanitarie, e formative, sulla base dei fabbisogni espressi dai cittadini e dalle imprese delle singole realtà territoriali. Questi gruppi di lavoro potranno essere lo strumento operativo di quanto viene indicato da GOL in termini di governance delle reti territoriali e di una programmazione locale integrata che favorisca una sinergica integrazione tra i servizi erogati dagli attori che partecipano e

animano il partenariato.

4.1.4 Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato

La Regione Piemonte negli ultimi dieci anni ha ampliato la rete degli attori pubblici e privati che fanno parte del sistema degli enti accreditati regionali in particolare gli operatori dei servizi per il lavoro.

Nell'implementare la rete degli operatori la Regione ha stabilito alcuni principi (*vedi sopra par. 3.4.2*), il più importante: la centralità dei servizi pubblici, alla valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici, agenzie private e altri soggetti ammessi, ad operare sul mercato del lavoro e a rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta.

I CPI mantengono le proprie funzioni e vengono affiancati dalla rete degli accreditati sia nell'accesso ai servizi sia nell'attuazione delle misure in un'ottica di specializzazione e completamento dell'offerta dei servizi pubblici. Il sistema territoriale dei servizi assume pertanto carattere misto pubblico-privato, con prestazioni ordinarie garantite da tutti i punti della rete e prestazioni dipendenti dalla programmazione regionale e dalle risorse disponibili.

Rispetto alle misure finanziate dalla programmazione regionale, gli operatori pubblici e gli operatori accreditati concorrono all'attuazione delle misure e per questi ultimi sono previste degli avvisi (chiamate di progetto) per l'affidamento delle risorse.

Gli operatori accreditati accedano ai bandi della programmazione FSE in esito a procedura di selezione e valutazione. La selezione è effettuata con chiamata di progetto (valutazione ex ante) in cui la classe A, la "valutazione delle performance pregresse", ha un peso preponderante ed è realizzata su di una batteria di indicatori fisici (di risultato e di processo) e finanziari.

La valutazione delle performance, insieme alle indagini di customer satisfaction realizzate in questi anni sui destinatari finali, ai report periodici di monitoraggio delle misure e del sistema di accreditamento, ha permesso in questi anni alla Regione di realizzare un'attività continua di vigilanza e screening degli operatori che la mette nella condizione di presidiare, in raccordo con l'Agenzia regionale e i CPI, i loro 'comportamenti' e di verificare i risultati che raggiungono.

Tutto questo impatta nel sistema di rapporti tra gli operatori pubblici (CPI) e gli operatori pubblici/privati accreditati e nei rapporti tra gli operatori stessi. Il presidio dei CPI delle reti degli operatori e la consuetudine nei rapporti di rete tra operatori, genera un effetto positivo sui comportamenti degli enti in quanto entra in gioco la loro 'reputazione', la loro credibilità all'interno del sistema e incide sulla loro capacità di fidelizzare quelle reti e migliorare le proprie performance all'interno delle misure finanziate.

Vi saranno sempre situazioni in cui si verificano comportamenti opportunistici o scorretti ma il CPI, la Regione e indirettamente gli stessi operatori della rete, stessi hanno gli strumenti per arginarli e contrastarli soprattutto nell'interesse del destinatario finale.

Più nello specifico rispetto al Programma GOL, il CPI in esito al colloquio di assesment, supporta la persona nella scelta dell'operatore che realizzerà il Percorso, fornendogli tutte le informazioni necessarie affinché la persona faccia una scelta consapevole (quali sono i soggetti attuatori sul territorio, dove sono ubicati gli sportelli, quali sono i loro contatti, quali caratteristiche hanno etc.). Il CPI può offrire alla persona la possibilità di rimanere presso il servizio pubblico ed essere avviato a selezione; se la persona accetta, il CPI la invia al proprio servizio di pre-selezione e incrocio D/O o ad una formazione professionale mirata a quella opportunità, a valere sui corsi finanziati dal Programma GOL, per poi riprenderla in carico e

finalizzarne l'inserimento al lavoro.

Il meccanismo sopra descritto, dovrebbe da un lato limitare il fenomeno della selezione avversa dei beneficiari da parte degli operatori accreditati che sono tenuti a prendere in carico la persona che li sceglie in esito all'assessment, dall'altro porre il CPI nelle condizioni di monitorare il percorso della persona dall'inizio e di seguirne la realizzazione.

La persona opera una seconda scelta anche all'interno del Percorso 2 e 3. I Percorsi, come descritto nel par. 5.1.4, sono modulari: vi sono operatori dei servizi per il lavoro che realizzano l'orientamento specialistico e la skill gap analysis (Buono servizio lavoro) e gli operatori che realizzano i corsi di formazione. L'operatore in esito all'analisi del fabbisogno formativo dovrà supportare la persona nella scelta dell'ente che sul territorio di riferimento eroga quel corso, fornendogli tutte le informazioni necessarie.

Si aggiunge che rispetto a soggetti con bisogni complessi e condizioni di vulnerabilità, il CPI già in fase di assessment coinvolgerà gli operatori che su quel territorio realizzeranno il Percorso 4 e avvierà un confronto con i servizi socio-assistenziali per una presa in carico e progettazione integrata degli interventi. Verrà creata una cabina di progettazione che coinvolgerà gli operatori che realizzano il percorso e i servizi sociali e via via che i destinatari verranno presi in carico e assegnati al gruppo 4, saranno definite i servizi e le misure e le modalità di realizzazione dei percorsi.

4.1.5 Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio

Il sistema dei Centri per l'Impiego del Piemonte, da diversi anni, eroga una gamma di servizi molto ampia, volta a soddisfare i bisogni di competenze professionali. Si tratta dei servizi caratterizzanti l'Incontro Domanda e Offerta: lo scouting di nuove aziende sul territorio di riferimento attraverso la promozione attiva dei servizi, l'anamnesi dei bisogni di competenze, la preselezione di profili professionali utili agli ambiti produttivi, l'attivazione di tirocini (con particolare attenzione ai soggetti più fragili), l'inserimento lavorativo di soggetti iscritti al collocamento mirato anche in riferimento alle convenzioni stipulate ai sensi dell'art.11 della L. 68/99.

A supporto dei servizi ordinari erogati da ogni Centro per l'impiego su base territoriale, due servizi che intervengono a coordinare più centralmente le attività a favore delle aziende di nuovo insediamento e con un numero più consistente di inserimenti da effettuare: Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti. Infine, la fiera periodica IO LAVORO permette di rafforzare il legame con il tessuto produttivo locale e regionale attraverso il coinvolgimento di tutti gli attori del territorio, tra cui gli Enti Locali, le agenzie di somministrazione, i consulenti del lavoro, le imprese, le associazioni di categorie...

In questo contesto il Piano GOL sarà l'occasione per rafforzare i servizi descritti e potenziare i servizi di natura più consulenziale, volti ad accompagnare il sistema produttivo a cogliere le opportunità presenti come ad esempio il sistema degli incentivi e l'individuazione degli ambiti formativi rivolti ai beneficiari della misura, in linea alle esigenze del sistema produttivo. A titolo esemplificativo:

- comprendere i bisogni del sistema imprenditoriale nella fase di uscita dal periodo di crisi e di ripresa, indirizzandolo verso i servizi e le misure ordinarie e straordinarie più opportune;
- dialogare con i settori produttivi meno colpiti dalla crisi, per verificarne le opportunità di sviluppo e quindi di ricollocamento per i soggetti rimasti privi di occupazione, continuando e portando a si-

stema il lavoro avviato negli ultimi due anni dai CPI piemontesi nella Mappatura delle Opportunità Occupazionali, grazie anche al supporto di Anpal Servizi, finalizzato a consolidare un rapporto con le imprese, attraverso un dialogo che mira non solo a rilevare la disponibilità immediata di opportunità, ma anche una analisi predittiva di medio e lungo termine finalizzata a definire veri e propri piani occupazionali;

- dialogare con il sistema delle imprese sociali e del terzo settore, considerando l'enorme valore che esse creano sia per favorire l'inserimento lavorativo e l'inclusione sociale delle persone vulnerabili, sia per il ruolo trainante che esse possono svolgere nella promozione dell'innovazione sociale;
- rafforzare il monitoraggio e l'analisi dei fabbisogni di aziende e lavoratori, degli scenari futuri, e della ricaduta sul sistema produttivo di questo periodo di crisi, attraverso il confronto e l'assistenza diretta agli Osservatori Regionali del Mercato del Lavoro, e l'IRES Piemonte, favorendone il dialogo con il sistema della formazione e con i servizi lavoro.

In merito all'interazione dei CPI con le Agenzie per il Lavoro, la situazione presente sui territori della regione Piemonte appare molto diversificata, rispetto sia al contenuto della collaborazione, sia alle modalità di relazione. Il panorama delle Agenzie per il Lavoro è estremamente variegato; risulta infatti accreditata per i servizi al lavoro una pluralità di soggetti, molto diversi per dimensioni aziendali e mission istituzionale. A titolo esemplificativo sono presenti nell'albo regionale agenzie di somministrazione, agenzie formative, enti di terzo settore, consorzi dei servizi socioassistenziali, istituti scolastici.

Agenzia Piemonte Lavoro, in coerenza con tale indirizzo, intende giungere, anche attraverso la sperimentazione di buone pratiche, alla definizione di procedure e processi di lavoro che consentano, nel rispetto delle reciproche priorità e dei ruoli assegnati dalla normativa vigente, la fattiva e proficua collaborazione tra i CPI, le Agenzie per il Lavoro, gli enti accreditati ai servizi al lavoro, al fine di massimizzare la condivisione delle opportunità occupazionali (con particolare riguardo ai profili di difficile reperimento) e favorire la riduzione del disallineamento tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Il coinvolgimento del sistema imprenditoriale locale potrà passare anche attraverso la collaborazione con le associazioni Imprenditoriali maggiormente rappresentative e con gli enti locali. A partire dall'utilizzo dei Patti territoriali e dei Piani operativi locali, ed in base a molte buone prassi già sperimentate in Regione, potranno essere stabilite modalità e procedure affinché i Cpi riescano ad offrire servizi alle imprese non solo in termini di preselezione, ma anche di informazione ed accompagnamento alle opportunità per il sistema produttivo locale.

4.2 Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure

4.2.1 Introduzione

La direzione regionale IFL e l'Agenzia Piemonte Lavoro intendono potenziare le strutture al fine di aumentare l'efficacia nell'implementazione delle politiche. Per tale ragione si è scelto di aumentare, attraverso un piano di potenziamento in via di definizione il numero dei punti di accesso sul territorio.

Si è scelto di potenziare fortemente la digitalizzazione dei servizi che, oltre ad essere fruibili in presenza, sono accessibili anche on line; in tal modo si dovrebbe aumentare la diffusione dei servizi e la capacità di presa in carico del flusso dei potenziali beneficiari.

Le iniziative per migliorare le capacità predittive e di conoscenza del mercato del lavoro consentono di mirare maggiormente le politiche e di fornire il personale, anche quello da poco in servizio, di avere delle competenze più approfondite e attuali.

La diffusione delle informazioni sul programma sarà sostenuta attraverso un'attenta campagna di comunicazione mirata ai potenziali beneficiari.

Il sistema informativo costituisce elemento portante per l'adeguata implementazione, nonché il puntuale continuo monitoraggio, necessario per poter conoscere le dimensioni di impatto e attuare i necessari interventi correttivi.

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

L'obiettivo principe delle reti territoriali costruite e presidiate dai Centri per l'Impiego sarà sempre di più quello di intercettare le diverse componenti della popolazione piemontese con particolare attenzione alle persone che devono essere attivate verso il sistema regionale dei servizi e delle politiche attive.

Giovani neet, donne distanti da molto tempo dal mercato del lavoro, ma soprattutto le persone più fragili e vulnerabili hanno visto, a seguito dell'emergenza pandemica, aumentare il loro grado di inattività, anche a causa di un diffuso scoraggiamento rispetto alla possibilità di inserirsi o reinserirsi in un mercato del lavoro in repentina trasformazione e richiedente competenze nuove ed emergenti.

Anche per queste ragioni, in un'ottica di assottigliamento dei gradi che separano i cittadini dagli enti preposti all'erogazione dei servizi, si rende necessario ripensare la geografia dei Centri per l'impiego piemontesi e delle loro sedi decentrate, per fare in modo di essere più prossimi ai fabbisogni dei cittadini e di intercettare tutte quelle persone che, seppure necessitino di politiche attive del lavoro, di fatto non fanno o hanno smesso di fare riferimento agli uffici esistenti. A questo proposito, sono in corso delle valutazioni che, supportate dall'analisi dei dati della popolazione dei territori e delle circoscrizioni (nel caso di Torino), porteranno all'apertura di nuove sedi in grado di rispondere in maniera più capillare alle richieste dei cittadini e delle imprese.

Il primo step per raggiungere gli obiettivi sopra descritti sarà quello di avviare una collaborazione capillare con gli enti locali, per verificare la disponibilità a cooperare nella diffusione delle informazioni inerenti alla Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori. In particolare, la prima azione concreta sarà quella di recepire attraverso quali strutture e servizi dedicati alla cittadinanza (es: Informagiovani, Informa lavoro, Urp, Biblioteche, etc.) il Centro per l'Impiego di competenza potrà interfacciarsi per veicolare le informazioni utili ai cittadini destinatari delle politiche attive previste dalla misura.

Al contempo, saranno consolidate le reti già esistenti tra i Centri per l'Impiego e gli Informagiovani e Informa Lavoro, nell'ottica di mantenere una rete in grado di rispondere in maniera più articolata ai bisogni degli utenti, valorizzando anche i rapporti che le Amministrazioni Comunali hanno con le imprese (SUAP, Ufficio Tributi...).

Nel promuovere la collaborazione con gli enti locali e gli attori delle reti territoriali si terrà conto della particolare ubicazione di alcuni Centri per l'impiego, i cui territori di riferimento comprendono aree geograficamente più isolate e pertanto meno servite dai mezzi pubblici, una parte della popolazione piemontese si trova ad avere maggiore difficoltà all'accesso delle informazioni e dei servizi. Per riuscire a raggiungere anche le località montane o quelle in qualche misura non coinvolte nelle reti territoriali già esistenti, Agenzia Piemonte Lavoro sta promuovendo, laddove possibile (ad esempio in alcune valli del

cuneese, in val di Susa, nel pinerolese), accordi tra i Centri per l'Impiego e Comuni interessati, volti a facilitare la fruizione dei servizi, anche attraverso la messa a disposizione di operatori dei Centri che con cadenza periodica si rendono disponibili ad erogare informazioni di primo livello e laboratori individuali o di gruppo presso le stesse sedi dei Comuni. Con questa modalità sinergica e cooperante, oltre ad un valore aggiunto per i cittadini in termini di accesso alle informazioni sui servizi disponibili, si ottiene anche una prolifica fertilizzazione di competenze tra gli operatori coinvolti.

Un esempio concreto di rete territoriale per aumentare il livello di prossimità ai cittadini è rappresentato dalla sinergica collaborazione tra alcuni Centri per l'impiego e la Rete Italiana di Cultura Popolare, un'associazione di promozione sociale che ha sviluppato sul campo progetti capaci di affiancare comunità locali, enti, associazioni, scuole, gruppi e singoli cittadini che partecipano all'ideazione e (re)invenzione di nuove forme di comunità, partendo dai bisogni che emergono dalle narrazioni di chi abita i territori.

In particolare, la Rete delle Portinerie di comunità rappresenta una risposta alla necessità di raggiungere gli abitanti di alcuni quartieri torinesi o di alcuni territori piemontesi, nell'ottica di un presidio leggero capace di condividere buone pratiche e informazioni relative anche ai servizi erogati dai Centri per l'Impiego attraverso la fattiva collaborazione tra operatori dei Cpi e personale della portineria di comunità; grazie a questa recente collaborazione siglata da un protocollo d'intesa, sono in corso sperimentazioni finalizzate a co-progettare ed erogare azioni culturali, sociali e di inclusione.

Relativamente alle nuove modalità di erogazione dei servizi da remoto, già a partire dal 2020 i Centri per l'Impiego hanno potenziato la possibilità di accesso a distanza ai propri servizi in alternativa, e non in sostituzione, di quella in presenza, che continua ad essere garantita soprattutto a quelle fasce di popolazione che manifestano un basso livello di competenze digitali o per quei servizi che richiedano, per complessità del bisogno, lo scambio diretto tra operatore e cittadino.

L'erogazione da remoto di una parte dei servizi (di natura principalmente amministrativa e burocratica) è stata fortemente finalizzata a favorire il graduale riversamento delle energie verso attività di secondo livello, aumentando qualità ed efficienza di queste ultime. Una digitalizzazione dei servizi orientata all'efficientamento delle attività sarà anche lo snodo attraverso il quale i sempre più numerosi punti informativi sulle attività della misura saranno interconnessi tra di loro, accorciando i tempi di attesa del cittadino che necessita di informazioni certe e celeri rispetto alla rete dei servizi a lui dedicata.

	2021	2022	2023	2024	2025
DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE		9	9	9	9
CREAZIONE DI SPORTELLI MOBILI			2		
EVENTUALI NUOVE SEDI	1		8	2	
ALTRO					

4.2.3 Azioni per la digitalizzazione dei servizi

Agenzia Piemonte Lavoro attraverso il potenziamento delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, intende accelerare il percorso di trasformazione volto a rendere il governo dei propri servizi sul territorio sempre più "digitale, aperto e accessibile", questo anche in considerazione dello stato di emergenza, che indirettamente si è rivelato un'occasione per ripensare in termini digitali la natura di APL e il suo modo di rapportarsi con i cittadini, attraverso un pronto adeguamento nelle modalità con cui vengono garantiti i livelli essenziali delle prestazioni.

La strategia della trasformazione digitale di APL è pienamente coerente con il Piano di azione europeo sull'eGovernment2 e con il Piano nazionale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2019-2021, ed è supportata e guidata anche da opportune soluzioni organizzative, quali il potenziamento delle competenze digitali, l'adozione di modelli organizzativi efficienti, flessibili e adattivi rispetto ai cambiamenti di contesto, la rivisitazione e semplificazione dei processi e procedimenti, la riorganizzazione dei servizi in un'ottica "cliente-centrica" e, infine, l'introduzione di nuove modalità di lavoro, anche smart, basate sulla collaborazione per obiettivi comuni di team cross-funzionali.

L'approccio destinato ad avviare e gestire la trasformazione digitale dell'ente fa riferimento a una serie di obiettivi trasversali:

- garantire l'accesso degli utenti ai servizi digitali offerti attraverso le modalità previste e incentivate (SPID, CIE, CNS), facendo leva sull'identità digitale e sul domicilio digitale;
- semplificare e unificare l'accesso di cittadini e imprese alle misure di sostegno e alle agevolazioni nazionali e regionali in materia di lavoro;
- favorire iniziative di trasformazione digitale in linea con la strategia europea per il settore digitale;
- informatizzare i processi di comunicazione e partecipazione dei cittadini alle iniziative promosse dall'ente;
- favorire la semplificazione e la standardizzazione dei procedimenti autorizzativi, in ottica di riduzione degli oneri e dei tempi;
- garantire l'usabilità dei servizi digitali offerti e favorire l'accesso delle persone con disabilità agli strumenti informatici;
- sviluppare servizi digitali orientati ai cittadini, anche attraverso tecniche di co-design;
- sviluppare la cultura digitale potenziando i Centri per l'Impiego con personale dedicato (facilitatore digitale);
- evolvere gli strumenti integrati di analisi dei dati per supportare le politiche istituzionali e le decisioni, anche attraverso il ricorso ai Big Data, all'analisi predittiva, all'intelligenza artificiale e all'integrazione con fonti dati esterne;
- sperimentare l'adozione di tecnologie emergenti (IoT, blockchain, Intelligent Process Automation, ecc.) e adottare modalità di implementazione "agili".

La piena realizzazione della digitalizzazione dei servizi consentirà l'accesso ai servizi erogati a un'utenza sempre più ampia potenziando i canali digitali: dal sito web, alle app specializzate, all'organizzazione digitale degli appuntamenti (virtual desk), al contact center multicanale fino alla sperimentazione di alcuni servizi interamente svolti sulla rete, rivolti a quei target dotati di adeguate competenze digitali,

assicurando in parallelo a tutti l'accesso ai servizi attraverso i canali tradizionali.

Si riportano di seguito alcune delle iniziative attive in tema di digitalizzazione dei servizi promosse da APL.

E-Guidance – Orientamento a distanza

La necessità di continuare a erogare i servizi per l'impiego anche durante la fase di distanziamento ha richiesto di adottare soluzioni organizzative alternative, utilizzando modalità e strumenti diversi per garantire l'accessibilità ai cittadini e alle imprese. Questi cambiamenti hanno velocizzato un processo di innovazione che oggi offre la possibilità di ripensare alcune linee di servizio in modo alternativo, ampliando e potenziando le opportunità di accesso e fruizione di servizi specialistici anche da remoto o in modalità asincrona.

L'esigenza di erogare servizi anche in condizioni di limitato accesso alle sedi fisiche dei Centri per l'Impiego del Piemonte ha richiesto un'analisi delle linee di servizio e una riprogettazione di quelle che meglio si prestano ad una fruizione delle attività di consulenza a distanza, individuando e verificando anche gli strumenti necessari e misurando l'efficacia di tali proposte in base ai bisogni, ai risultati attesi e alle condizioni dei diversi target di utenza.

A partire da queste esigenze APL ha avviato percorsi di e-guidance (orientamento a distanza), caratterizzati da modalità innovative di erogazione dei servizi e dalla progettazione di dettaglio dei processi di lavoro necessari e delle risorse operative (accessibilità e dati di input, attività con l'utente, attività di back office, esito e dati di output, registrazioni e documentazione delle attività, risorse tecnologiche e strumenti di consulenza, contenuti specifici e competenze degli operatori coinvolti).

IOLAVORO Virtual

La piattaforma IOLAVORO Virtual si rivolge alle aziende di qualsiasi settore presenti sul territorio locale, nazionale ed europeo, Centri per l'impiego piemontesi, soggetti accreditati ai Servizi al lavoro e a tutte le persone alla ricerca di lavoro, integrandosi con la consueta attività di incontro domanda e offerta di lavoro gestita in presenza dai Centri per l'Impiego. IOLAVORO Virtual si pone quattro obiettivi principali:

- Essere uno strumento permanente di incontro domanda e offerta di lavoro;
- Garantire la pubblicazione in tempo reale delle vacancies;
- Assicurare una promozione attiva durante tutto l'anno;
- Favorire l'ottimizzazione dei tempi di ricerca delle candidature.

Un innovativo sistema di smart matching basato su algoritmi che sfruttano l'intelligenza artificiale permette l'individuazione dei profili più adatti e grazie all'utilizzo di INDIA – soluzione di Intelligenza Artificiale – la piattaforma Virtual ha permesso di ottimizzare il processo di *recruiting* e *talent acquisition*. La funzionalità di ricerca semantica consente di ricercare i candidati tramite keyword, mediante algoritmi in grado di estrapolare in automatico le informazioni contenute all'interno dei curriculum.

Gli annunci di lavoro pubblicati dalle aziende e dagli operatori accreditati vengono promossi tramite i principali canali web IOLAVORO e APL: Facebook, LinkedIn e Twitter.

IOLAVORO Digital Edition

Nata in risposta all'emergenza Covid-19, dal 2020 IOLAVORO Digital Edition è la versione digitale della job fair IOLAVORO, che garantisce ad aziende e candidati un importante luogo di incontro tra domanda e offerta di lavoro. L'ultima edizione, svoltasi il 23 e 24 novembre 2021, ha contato 6.000 partecipanti, 1.000

video colloqui sostenuti, 5.000 offerte di lavoro e 200 webinar realizzati.

In occasione dell'edizione IOLAVORO Digital di novembre 2021 le aziende partecipanti hanno potuto usufruire della piattaforma IOLAVORO Virtual anche prima dell'evento per svolgere l'attività di preselezione attingendo da un bacino di oltre 40.000 candidati, dimostrando la perfetta integrabilità delle due piattaforme.

Le persone in cerca di lavoro hanno avuto accesso simultaneamente a tutte le offerte di lavoro disponibili su IOLAVORO Virtual con l'opportunità di poter essere invitati a collegarsi durante l'evento per sostenere un video colloquio o assistere alle presentazioni aziendali.

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

La Regione Piemonte intende sviluppare e rafforzare gli strumenti analitici di conoscenza dei sistemi locali del lavoro attraverso l'Osservatorio Regionale Mercato del lavoro (ORML) e l'Agenzia Piemonte Lavoro, servizio specialistico "Monitoraggio, studi e ricerche", che hanno già sviluppato azioni consolidate in tale direzione.

In relazione alle **indagini sui mercati del lavoro locali** si sta procedendo operando su due direttrici complementari: la prima mira a contestualizzare i mercati del lavoro a livello regionale e locale, di carattere congiunturale e tendenziale, attraverso l'analisi quantitativa di dati contenuti in SILP rispetto all'universo della domanda di lavoro (assunzioni, cessazioni, proroghe e trasformazioni), dell'offerta di lavoro (disoccupati amministrativi ai sensi degli Artt. 19 e 20 del D.lgs 150/2015) e dei servizi alle persone e alle imprese; l'altra indaga in profondità i fenomeni trasformativi nell'ambito degli scenari occupazionali che non vengono esclusivamente descritti ma esplorati ed interpretati con un approccio quali-quantitativo di stampo previsionale, che integra fonti primarie e secondarie di dati.

In questo contesto si inserisce anche l'analisi di *skills intelligence* e *skill forecasting*, resa possibile grazie all'implementazione di alcune banche dati integrative rispetto a quelle contenute in SILP, quali:

- WollyBi per l'analisi della domanda di lavoro on-line in termini di profili professionali emergenti e analisi delle competenze;
- Excelsior per l'analisi dei fabbisogni assunzionali a breve termine del tessuto imprenditoriale locale.

L'integrazione di queste banche dati con SILP, relativa ai movimenti contrattuali da lavoro subordinato, permette di ricostruire le dinamiche della domanda di lavoro nel tempo attraverso un approccio sia congiunturale, sia tendenziale sia previsionale rispetto ai trend occupazionali del mercato del lavoro locale, i profili target e le competenze *core* richieste dalle imprese.

Nell'ottica di impiegare risorse sempre più specializzate e con elevato apporto professionale, sono stati creati due profili professionali specifici: l'analista dati e l'esperto mercato del lavoro locale che collaborano per raggiungere gli obiettivi conoscitivi, divulgativi e d'intervento rispetto ai target e agli scenari locali del lavoro e si pongono come interlocutori privilegiati degli orientatori presenti in ogni CPI.

Il materiale documentale esito di questi interventi mirati di analisi e ricerca rappresenta uno degli strumenti conoscitivi di cui si avvale APL: i dispositivi di analisi dei contesti locali del mercato del lavoro costituiscono un punto di arrivo al termine del processo di erogazione di un servizio o dell'attuazione di una politica e anche il punto di partenza per il miglioramento di quelle già in essere e per l'implementazione di servizi rispondenti ai bisogni locali quali anche l'intercettazione previsionale di

vacancy da parte delle imprese a servizio dell'azione dei soggetti della rete e, più in generale, l'orientamento degli interventi del Programma GOL sulla base delle strategie di sviluppo del territorio.

Infine, l'Agenzia Piemonte Lavoro, nella consapevolezza che affinare la capacità di indagine dei mercati del lavoro locali non può che essere una conseguenza **dell'efficientamento degli ordinari processi di analisi**, ha avviato un processo di messa in ordine fra gli strumenti organizzazione e trattamento dei dati amministrativi.

In particolare, è stato impostato un servizio di invio periodico di circolari operative (documenti che descrivono il processo e le procedure di caricamento dati per i servizi alla persona e alle imprese e al matching ordinario e del collocamento mirato, progettati e coordinati da APL centrale e socializzati con tutti i referenti locali del caricamento dati) accompagnato da momenti informativi e formativi dedicati. Si è poi dedicata puntuale attenzione ai modelli di interrogazione delle banche dati. Sono stati creati modelli di query da impiegare sull'applicativo Stampe Selettive (Sistema di Interrogazione di SILP) al fine di predisporre l'aggiornamento periodico di alcune delle suddette banche dati e da poter procedere rapidamente ad eventuali estrapolazioni su richieste specifiche. Questi modelli di interrogazioni sono stati resi accessibili a tutti i colleghi analisti dati locali, ai referenti di quadrante e al coordinamento regionale che li ha predisposte.

Parallelamente al riordino degli strumenti si è proceduto al **potenziamento delle competenze** degli operatori che si occupano del caricamento, dell'analisi, dell'elaborazione dei dati e della divulgazione degli stessi per incrementare la conoscenza dei mercati del lavoro locali, sia tra gli operatori interni ai Centri per l'Impiego sia per attori esterni quali Comuni, Associazioni di Imprenditori, Agenzie Formative, Enti Terzo Settore...

A tale scopo sono stati realizzati due percorsi formativi specifici:

- un percorso laboratoriale tecnico che ha coinvolto gli analisti dati e gli esperti del mercato del lavoro locale che operano presso ogni Centro per l'Impiego; è finalizzato a promuovere una capacità di ricerca-azione territoriale partecipata e autonoma, strumento rapidamente adattabile alle esigenze interne di APL per lo scouting e l'orientamento e aderente ai fabbisogni conoscitivi peculiari di ogni mercato del lavoro locale. Sono inoltre state prese in esame tutte le banche dati MDL, le classificazioni nazionali e internazionali per permettere di rilevare in maniera condivisa e con linguaggio comune i dati e le informazioni.
- un percorso di "Futures Studies" per la formazione di equipe specialistiche di esperti del mercato del lavoro locale in grado di applicare competenze di anticipazione nei propri contesti di riferimento.

Il percorso fornisce consulenze di intelligence strategica e analisi dei cambiamenti, dei rischi e delle opportunità, nonché formazione per lo sviluppo di competenze basate sulla prospettiva delle scienze dell'Anticipazione, che includono sia le previsioni quantitative sia l'esplorazione di futuri possibili. La ricerca applicata dell'Anticipazione consente infatti di assistere le organizzazioni nel processo di acquisizione degli strumenti necessari allo sviluppo autonomo di strategie anticipanti a supporto di decisioni complesse orientate al futuro.

Stante il quadro sopra descritto è stato possibile:

- armonizzare e implementare i processi e i metodi di caricamento dei dati relativi alle attività svolte dai Centri per l'Impiego sul Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP);
- ampliare gli strumenti di indagine e analisi e incrementare le banche dati disponibili con

particolare attenzione a quelle riservate all'analisi delle qualifiche e delle competenze richieste dal mercato del lavoro e allo studio di specifici target di disoccupati.

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

Le attività relative all'informazione e alla comunicazione del Programma GOL sono attuate nel rispetto di quanto previsto dai Regolamenti comunitari, il Regolamento n. 1303/2013 con riferimento alle responsabilità in capo all'AdG in materia di Informazione e Comunicazione e il Regolamento n.1304/2013 con riferimento specifico al FSE e alle misure legate all'Iniziativa a favore dell'Occupazione Giovanile (IOG). In tali Regolamenti si conferma il ruolo delle attività di informazione e pubblicità come obbligatorie e come fattore strategico per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Saranno previsti i seguenti livelli di comunicazione:

- una comunicazione istituzionale, caratterizzata da iniziative volte a sensibilizzare l'opinione pubblica generale, oltre che i destinatari del Programma, sulle novità, gli strumenti e le politiche che introduce;
- una comunicazione di orientamento, primo passo per informare i diversi target e orientarli all'accesso ai servizi loro destinati;
- una comunicazione di servizio mirata a informare in maniera puntuale sul territorio il target di riferimento rispetto alle opportunità concrete di lavoro o formazione offerte da programmi, iniziative, misure.

La comunicazione istituzionale si avvale di:

- identità visiva;
- timbro ...GOL/PNRR..., applicabile a ogni iniziativa o prodotto coerente con il Programma per i quali sarà accertato il possesso dei requisiti per l'attribuzione;

La comunicazione di orientamento comprende:

- eventi e manifestazioni che avranno lo scopo di diffondere l'iniziativa nel suo complesso o le iniziative specifiche attuate nel suo ambito;
- predisposizione e diffusione di guide, vademecum e materiale di orientamento in formato cartaceo o digitale

La comunicazione di servizio comprende: materiali informativi che verranno forniti ai CPI e ai soggetti attuatori del Programma

La Regione inoltre prevede:

- inserimento delle principali informazioni in merito al Programma GOL sulla home page del portale istituzionale della Regione <http://www.regione.piemonte.it/...>
- attività di informazione e supporto ai potenziali utenti presso i Centri per l'impiego;
- predisposizione di comunicati stampa diffusi sul sito istituzionale e agli organi di informazione locali in occasione dell'uscita del Programma

Ulteriori attività di comunicazione potranno essere attivate nel corso dell'attuazione del piano alla luce di nuove esigenze di informazione ed in linea con le attività attuate a livello nazionale.

4.2.6 Azioni per l'implementazione del sistema informativo

Il Sistema regionale Integrato Servizi Lavoro (SISL) è costituito da un insieme coordinato di sistemi informativi che forniscono supporto ai processi gestionali degli Enti e garantiscono l'interscambio delle informazioni tra i diversi attori del Sistema Lavoro. Nell'ambito del SISL, il Sistema Informativo Lavoro (SILP) della Regione Piemonte, utilizzato sia dagli Operatori dei Centri per l'Impiego che dagli enti Accreditati della Regione, aderendo al modello di interoperabilità ANPAL, garantisce l'interscambio dei dati relativi alle SAP, alle DID, a Curricula e Vacancy (nell'ambito di Dol) nonché ai processi di interoperabilità legati alle singole Misure quali Garanzia Giovani, Reddito di Cittadinanza (es. Profiling).

Tramite l'applicativo SILP gli Operatori possono accedere oltre alle informazioni relative agli Politiche del Lavoro e agli adempimenti Obbligatorie anche alla Formazione Professionale sia per verificare i percorsi formativi fruiti dal cittadino sia per verificarne l'iscrizione a corsi in corso.

Il SIL regionale si compone, inoltre, di una soluzione applicativa rivolta ai Cittadini (Piattaforma Servizi Lavoro PSILP) che Virtualizzando alcuni processi amministrativi rende più efficiente la relazione con i Centri per l'Impiego. Tale Piattaforma sarà oggetto di potenziamento al fine di poter soddisfare le necessità derivanti dalla Misura GOL.

4.2.7 Azioni per il monitoraggio

Il Sistema Informativo Lavoro del Piemonte è uno strumento utile per fornire supporto agli operatori in tutto il processo di gestione del sistema lavoro, in particolare nei momenti di interazione con clienti / utenti cittadini e imprese:

- indagine delle richieste / esigenze per orientare il soggetto ai servizi più idonei che comporta la stesura della scheda anagrafico – professionale
- analisi dei fabbisogni di una impresa
- gestione degli interventi di politica attiva: colloqui, orientamento, obbligo formativo,
- gestione delle pratiche amministrative dei Centri per l'Impiego (iscrizioni alle liste Dlgs. 181/00-297/02, art.16 . L. 56/87, mobilità, collocamento obbligatorio; graduatorie per avviamento presso Enti pubblici; comunicazioni aziendali; rilascio certificati)
- gestione del collocamento mirato, con la finalità di promuovere l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro.

Dal punto di vista dell'impresa, il sistema permette di analizzare i prospetti disabili inviati dalle aziende, di gestire le richieste di esonero, di compensazioni territoriali, convenzioni e di valutare se l'azienda ha adempiuto agli obblighi di legge.

In termini di monitoraggio il sistema consente di tracciare e verificare successivamente tutti i servizi a cui ha preso parte la persona incrociandoli con il dato del soggetto erogatore del servizio ovvero l'operatore pubblico o privato accreditato. Questo consente, attraverso scarichi massivi una completa analisi del livello di attuazione delle politiche e di eventuale valutazione dell'efficacia delle stesse, nonché la definizione di sistemi di valutazione ex ante e di performance degli operatori che consentono di costruire sistemi incentivanti per la partecipazione ai bandi regionali.

Un sistema informativo parallelo denominato GAM.

GAM Opera è il sistema per la Gestione Amministrativa e Finanziaria delle attività, riferite ai temi del

Lavoro e della Formazione Professionale, finanziate dalla Regione Piemonte direttamente o attraverso gli Organismi Intermedi individuati.

GAM Opera è integrato con gli altri sistemi IFPL (Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro) che fungono da supporto alle altre fasi di gestione delle attività. Tra i principali: Domanda, per la presentazione di istanze di finanziamento e di inserimento a catalogo; Formazione Professionale, per la gestione delle attività formative; Lavoro, per la gestione delle politiche attive del lavoro; GAM Budget, per il governo della spesa e per la definizione della dotazione finanziaria di atti di indirizzo e procedure di selezione operazioni.

Il processo a supporto della gestione amministrativa e finanziaria, basato sulle regole stabilite dagli Atti di Indirizzo e dalle Procedure di Selezione Operazioni, si articola attraverso quattro fasi principali correlate fra loro: Operazioni, Rendicontazioni, Controlli, Certificazione UE. Da questa pagina è possibile accedere al modulo delle Operazioni.

In questo contesto viene definito il budget di ogni sportello di presentazione istanze di finanziamento o di inserimento a catalogo, vengono generate e finanziate le operazioni, che rappresentano l'entità principale di tutto il sistema, vengono gestite le pratiche e i flussi finanziari (rate e pagamenti) verso i soggetti intestatari del finanziamento e verso gli organismi intermedi.

Questo consente un continuo monitoraggio dell'avanzamento della spesa come richiesto dallo stesso Programma GOL.

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 programmazione regionale sulle politiche attive è complementare al Programma GOL e non si sovrappone né a quanto ivi previsto né ad altre iniziative nazionali quali ad esempio il Programma Garanzia Giovani.

Con il Programma GOL si intende intervenire in via prioritaria sui percettori di NASPI e RdC.

L'offerta regionale, all'esaurimento delle risorse del PNRR, sarà in grado di rispondere ai bisogni occupazionali e formativi dei percettori di NASPI e RdC in continuità e a valere sulle altre fonti di finanziamento.

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

Nella tabella che segue sono elencate le misure con caratteristiche analoghe a quelle previste dal Programma GOL ma rivolte a differenti destinatari e quelle ad esso complementari, attualmente disponibili nell'offerta regionale a valere su fondi POR, PON IOG, Fondo regionale Disabili.

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
Misura n. 1	Giovani neet	2019-2023	Buono servizi lavoro Garanzia Giovani. Finanziati i servizi per i lavoro: orientamento specialistico, identificazione e validazione competenze, attivazione tirocinio, indennità di tirocinio, incrocio D/O
Misura n. 2	Disoccupati	2020-23	Buono servizi lavoro Disoccupati. Finanziati i servizi per i lavoro: orientamento specialistico, identificazione e validazione competenze attivazione tirocinio, indennità di tirocinio, accompagnamento al lavoro e incrocio D/O
Misura n. 3	Persone in condizione di particolare svantaggio	2020-23	Buono servizi lavoro Svantaggiati. Finanziati i servizi per i lavoro: orientamento specialistico, identificazione e validazione competenze, tutoraggio del percorso, attivazione tirocinio, indennità di tirocinio, accompagnamento al lavoro e incrocio D/O
Misura n. 4	Disabili 68/99	2022-25	Buono servizi lavoro Disabili (finanziati dal Fondo Regionale Disabili).

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			Finanziate misure specialistiche di sostegno e i servizi per i lavoro: orientamento specialistico, identificazione e validazione competenze, tutoraggio del percorso, attivazione tirocinio, indennità di tirocinio, accompagnamento al lavoro e incrocio D/O
Misura n. 5	Giovani e adulti, disoccupati e occupati	a.f. 2021-2022 (vigenza della Direttiva - periodo 2021-2024) Direttiva periodo 2022-2024 a.f.2021-2022 a.f.2020-2021 a.f. 2022-2023 (vigenza Direttiva periodo 2022-25)	Formazione per il Lavoro - Percorsi formativi e progetti per l'occupabilità, l'occupazione e l'aggiornamento delle competenze, rivolti a giovani e adulti disoccupati e occupati (Macro Ambito 1); Sperimentazione Academy nelle filiere Sistemi di mobilità, Green jobs e filiera Tessile, Abbigliamento, Moda; aggiornamento occupati e disoccupati in funzione dell'inserimento in azienda; Percorsi di "Istruzione tecnica superiore" (ITS) Percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS); Percorsi formativi nell'ambito della Istruzione e Formazione Professionale – rivolti ad adulti (over 25) Corsi Riconosciuti dalla Regione Piemonte

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
Misura n. 6	Soggetti vulnerabili, persone con disabilità, detenuti adulti, giovani e minori sottoposti a misure di restrizione	a.f. 2021-2022 (vigenza della direttiva - periodo 2021-2024)	Formazione per il Lavoro - Interventi per l'inclusione socio-lavorativa di soggetti vulnerabili, rivolti a persone con disabilità, detenuti adulti, giovani e minori sottoposti a misure di restrizione (Macro Ambito 2)
Misura n. 7	Disoccupati e occupati a rischio di perdita del posto di lavoro (CIGS)	a.f. 2021-2022 (vigenza della direttiva - periodo 2018-2023)	Percorsi di formazione professionale (Macro Ambito 3)
Misura n. 8	Occupati	a.f. 2021-2022	Offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante, anche a lavoratori over 30 beneficiari di indennità di disoccupazione.
Misura n. 9	Disoccupati percettori di reddito di cittadinanza	2022-2023 (con possibile estensione al 2024)	interventi formativi di alfabetizzazione digitale e rinforzo soft skill; rinforzo competenze tecnico – professionali per re-inserimento lavorativo
Misura n. 10	Disoccupati, inoccupati, sotto-reddito e occupati a rischio	2021-2022	Interventi di supporto e incentivazione alla creazione di impresa e auto-impiego
Misura n. 11	Rivolto a tutti i cittadini	2021-2023	AZIONE 1A Servizi di individuazione e validazione delle competenze” AZIONE 1B Servizi di certificazione delle

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			competenze"

4.3.2.1 Il Buono servizi lavoro: specifiche e caratteristiche e attuatori

In Regione Piemonte a partire dal 2016 è stata introdotta come misura 'universale' del lavoro, il Buono servizi (D.G.R. n. 20 del 2016).

Il Buono si configura come un '**modello di filiera**' di servizi e misure erogabili dagli operatori del lavoro regionali, pubblici (CPI) e pubblici/privati accreditati, ed è al contempo la modalità unitaria di programmazione e gestione amministrativa nel caso di misure finanziate ove rappresenta il '**titolo di spesa**', con importo massimo predeterminato, figurativamente assegnato al lavoratore e finanziariamente riconosciuto ai soggetti attuatori a copertura dei costi relativi agli interventi realizzati.

Il Buono servizi si fonda su un insieme di principi cardine, i seguenti:

- attivazione e libertà di **scelta** della persona;
- **personalizzazione** degli interventi in funzione dei bisogni e della domanda del lavoratore;
- riferibilità a panieri di servizi conformi a **standard** regionali, fruibili in percorsi modulari differenziati a seconda dei target di destinatari;
- **intensità** dell'aiuto differenziato in considerazione dei fattori condizionanti l'inserimento lavorativo e sociale sulla base di "fasce occupazionali" predeterminate;
- **combinabile** con misure che ne completano l'offerta quali la formazione professionale, gli incentivi alla creazione di imprese e misure di conciliazione.
- **semplificazione** amministrativa, anche attraverso il ricorso ai "costi standard" per il rimborso delle attività sia "a processo" (ossia in base alla realizzazione dell'attività) sia "a risultato" (ossia a fronte del conseguimento delle finalità prefissate).

A partire dal 2016, la programmazione POR sulle politiche del lavoro per disoccupati e svantaggiati, quella del Fondo Regionale Disabili e la programmazione della PON IOG per la Garanzia Giovani, ha adottato come modello unico di attuazione il Buono servizi.

Il Buono si compone di servizi e misure che fanno ideale riferimento a quelli elencati nell'art. 18 del d.lgs. n. 150/2015 (già recepiti dal Repertorio degli standard regionali, D.G.R. 66 del 2012, vedi sopra par. 3.4.2) e si sono allineati nel tempo, anche sulla programmazione POR, alle schede della PON IOG di cui hanno adottato anche le UCS (Regolamento Delegato).

Il Buono servizi per il lavoro negli anni è stato anche il riferimento per i CPI nell'attuazione di misure regionali finanziate (Buono disoccupati e Buono Garanzia Giovani) e non finanziate come modello unitario di intervento.

Infine le attività che vengono realizzate con il Buono servizi sono registrate sulla sezione 6 della SAP sul Sistema Informativo lavoro del Piemonte (SILP); vengono registrate sia le attività afferenti a servizi ordinari che quelli finanziati su programmazione POR e PON IOG.

Nel Programma GOL la parte dei servizi per il lavoro di natura specialistica prevista nei Percorsi verrà affidata tramite avviso agli operatori accreditati ai servizi per il lavoro (D.G.R. 30 del 2012), che siano in possesso di specifica esperienza, dotazione di risorse professionali e strutturali, al fine di poter garantire un'adeguata copertura di una domanda di servizi che si prevede differenziata per target e articolazione dei contenuti.

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

Il sostegno all'occupazione e all'occupabilità è assicurato in Piemonte attraverso un'ampia strumentazione al cui finanziamento concorre il Fondo Sociale Europeo (FSE), Fondi nazionali quali ad esempio il FAMI e il Fondo Regionale Disabili.

La Regione ha stabilito come principio guida la complementarietà di tutti gli interventi realizzati dal sistema regionale in modo da offrire ai giovani, agli adulti e ai soggetti svantaggiati/vulnerabili, un'ampia gamma di misure la cui composizione può rispondere ai diversi fabbisogni professionali dei destinatari.

A tutti i potenziali destinatari viene offerto un 'catalogo' di servizi e misure finanziati a valere sulle risorse del POR, della PON IOG, del Fondo Regionale Disabili (*vedi par. 4.3.2*) le risorse del PNRR.-

L'offerta regionale, all'esaurimento delle risorse del PNRR, sarà in grado di rispondere ai bisogni occupazionali e formativi dei destinatari del Programma GOL continuità e a valere sulle altre fonti di finanziamento.

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

5.1 Le misure per i beneficiari

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

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

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

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

5.1.1 Introduzione

Il Programma GOL è prioritariamente rivolto ai **percettori di ammortizzatori sociali** disoccupati e in costanza di rapporto di lavoro.

All'interno della platea dei percettori si ritrovano tutti i potenziali beneficiari del Programma (donne e giovani ad esempio) e, con particolare riferimento ad una parte dei percettori di RDC, soggetti vulnerabili e svantaggiati. Inoltre sono persone sottoposte alla condizionalità e che quindi possiedono un diritto/dovere di accedere a misure di rinforzo dell'occupabilità e accompagnamento al lavoro.

Come rappresentato nel par. 4.3.1 e 4.3.2, la Regione Piemonte ha un'offerta di servizi e misure di politica attiva ampia e articolata, complementare e coerente con quella offerta dal Programma GOL. L'opportunità che oggi si presenta al sistema regionale è di ampliare e specializzare le misure offerte e di immaginare che a tendere tutte le persone in cerca di occupazione che entreranno nella rete regionale delle politiche attive riceveranno dai Servizi pubblici per l'impiego il servizio di assessment e accederanno a percorsi modulati e mirati al loro fabbisogno occupazionale.

5.1.2 Obiettivi regionali (target 1 e target 2)

La tabella sarà aggiornata annualmente sulla base dei criteri di ripartizione delle risorse che saranno adottati con apposito Decreto interministeriale (cfr. articolo 2, comma 4 dell'attuale Decreto).

		TARGET 1		TARGET 2	
		BENEFICIARI GOL	DI CUI VULNERABILI	BENEFICIARI GOL COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	BENEFICIARI GOL COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER IL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE DIGITALI
Milestone	2025	3 milioni	2,25 milioni	800 mila	300 mila
	2022	600 mila	-	160 mila	60 mila
Obiettivo regionale	2022	38.520	28.890	10.272	3.852

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

Nel periodo transitorio compreso tra il primo trimestre del 2022 e l'avvio del programma GOL, una parte dei Patti di Servizio Personalizzato o di Patti per il Lavoro, già stipulati in ottemperanza alle vigenti disposizioni in materia di condizionalità, saranno aggiornati al fine di includere le misure previste dal Programma.

Durante la prima fase di applicazione ciò avverrà in riferimento ai *milestone* definiti e riproporzionati su base territoriale (per bacino del Centro per l'Impiego). Verrà quindi programmato un piano di aggiornamento in relazione ai target presi in carico nei primi mesi dell'anno. In particolare, oltre a chi ne farà richiesta diretta, verrà data precedenza alle persone più motivate a seguire i percorsi di riattivazione, di formazione o di ricerca attiva di lavoro. In un secondo tempo, in base alla capacità dei servizi, si procederà con l'integrazione dei Patti sottoscritti dai percettori di Naspi/Discoll e di RdC.

Dal punto di vista operativo si procederà integrando il Patto di Servizio o Patto per il Lavoro già sottoscritto che conterrà il percorso personalizzato di ricerca attiva del lavoro e/o di rinforzo delle competenze attraverso la formazione di breve o lunga durata.

Il Patto sarà redatto dal case manager del Centro per l'Impiego e conterrà al suo interno, oltre alla condizionalità, i diritti e i doveri dei contraenti e l'esito dell'assessment che indicherà al beneficiario il tipo di percorso da seguire (percorso 1,2,3,4,5). La personalizzazione del percorso è necessaria poiché l'insieme dei destinatari a cui GOL si rivolge, è molto eterogeneo e pretende un approccio differenziato a seconda di fattori molteplici, come ad esempio: età, competenze, bisogni, esigenze di conciliazione.

L'aggiornamento del piano passerà attraverso l'utilizzo del Sistema Informativo Lavoro del Piemonte in modo da permettere, in ogni momento del percorso e laddove se ne valutasse la necessità, anche a seguito dell'eventuale passaggio dal Centro per l'impiego all'Ente Accreditato, l'ulteriore suo perfezionamento.

Durante il periodo transitorio si procederà all'integrazione del Sistema Informativo Regionale con quello nazionale in modo da allineare i meccanismi di profilazione esistenti con quelli previsti dal programma rendendoli compatibili con i 5 esiti previsti dall'assessment.

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

Assesment

I Centri per l'Impiego realizzano il servizio di assesment finalizzato all'assegnazione del cluster (Gruppo 1, 2, 3, 4 e 5) ai destinatari del Programma GOL, i percettori di ammortizzatori sociali disoccupati e occupati a rischio.

Il Centro per l'impiego nel dettaglio presidia e realizza i seguenti servizi e attività.

Assesment. Il CPI realizza il servizio di assesment finalizzato ad assegnare il 'cluster/gruppo' alla persona in esito alla valutazione della sua occupabilità. Il CPI sulla base delle "*Linee Guida Nazionali – Assesment*" (a cui si rinvia), esplora i fabbisogni professionali, formativi e bisogni complessi di cui i destinatari del Programma sono portatori. In esito al servizio la persona firma il Patto di Servizio e accede al Programma GOL.

Si specifica che per le persone in condizioni di particolare vulnerabilità, il CPI già in fase di assesment coinvolgerà gli operatori che su quel territorio realizzeranno il Percorso 4 e avvierà un confronto con i servizi socio-assistenziali per una presa in carico e progettazione integrata degli interventi. In presenza di persone fragili è necessario allargare lo sguardo al loro nucleo familiare, in una logica multidimensionale e di cooperazione tra i servizi al lavoro, i servizi formativi e i servizi sociali.

Rispetto infine ai lavoratori in CIGS, si specifica che in Piemonte la gestione delle crisi aziendali è affidata all'Unità di crisi regionale (istituita con la Determina dirigenziale n. 1929 del 24 dicembre 2019), che pianifica i percorsi di intervento in accordo con le Parti Sociali, con il coinvolgimento diretto dei Centri per l'impiego competenti rispetto al territorio su cui ricadono i lavoratori coinvolti. I CPI realizzeranno l'assesment e attiveranno i percorsi di ricollocazione collettiva (Percorso 5) che saranno realizzati a partire dal modello adottato in Regione e già messo in campo dai CPI.

Supporto alla scelta dell'operatore. In esito al colloquio di assesment, il CPI supporta la persona nella scelta dell'operatore che realizzerà il Percorso GOL, fornendogli tutte le informazioni necessarie affinché la persona faccia una scelta consapevole (quali sono i soggetti attuatori sul territorio, dove sono ubicati gli sportelli, quali sono i loro contatti, quali caratteristiche hanno etc.). Nelle more dell'avvio delle misure finanziate dal PNRR (i *Percorsi GOL*), il CPI può offrire alla persona l'attivazione di misure analoghe a valere sulla programmazione POR, PON IOG e FRD (vedi sopra par. 4.3.2).

Accompagnamento e inserimento al lavoro. In esito al colloquio di assesment, a fronte di un'opportunità occupazionale del territorio il CPI può offrire alla persona la possibilità di rimanere presso il servizio pubblico ed essere avviato a selezione. Se la persona accetta, il CPI la invia al proprio servizio di pre-selezione e incrocio D/O o ad una formazione professionale mirata a quella opportunità, a valere sui corsi finanziati dal Programma GOL, per poi riprenderla in carico e finalizzarne l'inserimento al lavoro.

Case management e monitoraggio dei Percorsi GOL. Il CPI che firma con il destinatario del Programma il Patto di Servizio, che realizza il servizio di assesment e avvia la persona alle misure, diventa il case manager dei percorsi di politica attiva, dal momento della prima presa in carico fino alla sua conclusione. Il CPI è inoltre il punto di riferimento per l'operatore che realizza le misure e interviene a supporto nel caso ve ne sia necessità.

Il CPI infine garantisce con il supporto dei servizi centrali dell'Agenzia Piemonte Lavoro il monitoraggio in itinere dell'andamento dei Percorsi del Programma GOL sui singoli codici fiscali, attraverso il Sistema Informativo Lavoro.

Percorso 1 - Reinserimento occupazionale

Accesso al Percorso 1.

Il CPI in esito al servizio di assessment, il CPI supporta la persona nella scelta dell'operatore che realizzerà il Percorso GOL, fornendogli tutte le informazioni necessarie affinché la persona faccia una scelta consapevole (quali sono i soggetti attuatori sul territorio, dove sono ubicati gli sportelli, quali sono i loro contatti, quali caratteristiche hanno etc.).

In esito al colloquio di assessment, il CPI può altresì valutare, a fronte di un'opportunità occupazionale del territorio e coerente con il profilo, di inviare la persona direttamente al proprio servizio di pre-selezione.

Misure finanziate:

- Buono servizi lavoro GOL (1) – Reinserimento occupazionale

Per le specifiche sulle caratteristiche del Buono servizi lavoro si veda sopra il par. 4.3.2.1.

Buono servizi lavoro GOL (1) - *Reinserimento occupazionale*

I servizi per il lavoro finanziati nel Programma GOL sono conformi alla declaratoria dei Livelli Essenziali delle Prestazioni contenute nel documento "Standard dei servizi di GOL e relative unità di costo standard", di cui all'Allegato C della deliberazione del Commissario straordinario dell'ANPAL n. 5 del 9 maggio 2022, come modificato ai sensi della deliberazione del Commissario straordinario dell'ANPAL n. 6 del 16 maggio 2022; le variazioni hanno determinato di conseguenza l'adeguamento dei valori delle misure tra i percorsi previsti nel PAR stesso. .

I servizi per il lavoro in Regione Piemonte compongono il "Buono servizi lavoro" (BSL).

La composizione del BSL **varia a seconda dei percorsi e dell'intensità di aiuto** di cui la persona ha bisogno e diritto, come esemplificato nella tabella seguente.

Per i destinatari del Percorso 1 i servizi finanziati sono i seguenti:

SERVIZI PER IL LAVORO AMMISSIBILI	MODALITÀ DI RICONOSCIMENTO DELLA SPESA
Orientamento specialistico – LEP E	UCS a processo
Accompagnamento al lavoro – LEP F1	UCS a processo
-Promozione/ Attivazione del tirocinio	UCS a risultato per attività di Promozione/Attivazione
-Tutoraggio/ accompagnamento	UCS a processo per la parte di tutoraggio/accompagnamento
Incontro Domanda Offerta – LEP F3	UCS a risultato

L'operatore che realizza il servizio di orientamento specialistico è il *case manager* del percorso della

persona all'interno delle misure finanziate dal Programma GOL.

I servizi sono realizzati dagli operatori accreditati ai servizi al lavoro selezionati e valutati in esito allo specifico avviso ed erogano tutta la filiera dei servizi volti all'inserimento occupazionale della persona.

Gli operatori sono valutati attraverso una specifico set di indicatori che permette la valorizzazione delle performance registrate in dispositivi analoghi negli ultimi 6 anni.

Il requisito di ammissibilità: operatori accreditati ai servizi per il lavoro; il sistema di accreditamento è regolamentato dalla DGR 66 del 2012, si veda sopra il par. 3.4.2.1.

Percorso 2 – Upskilling

Accesso al Percorso 2.

Il CPI in esito al servizio di assessment, il CPI supporta la persona nella scelta dell'operatore che realizzerà il Percorso GOL, fornendogli tutte le informazioni necessarie affinché la persona faccia una scelta consapevole (quali sono i soggetti attuatori sul territorio, dove sono ubicati gli sportelli, quali sono i loro contatti, quali caratteristiche hanno etc.).

In esito al colloquio di assesment, il CPI può altresì valutare, a fronte di un'opportunità occupazionale del territorio e coerente con il profilo, di prevedere una formazione professionale mirata a quella opportunità e indirizzare la persona ai corsi finanziati dal Programma GOL, per poi riprenderla in carico e finalizzarne l'inserimento al lavoro.

Misure finanziate:

- Buono servizi lavoro GOL (2) - Upskilling
- Corsi di formazione fino a 150 ore

Per le specifiche sulle caratteristiche del Buono servizi lavoro si veda sopra il par. 4.3.2.1.

Buono servizi lavoro GOL (2) - Upskilling

I servizi per il lavoro finanziati nel Programma GOL sono conformi alla declaratoria dei Livelli Essenziali delle Prestazioni contenute nel documento "Standard dei servizi di GOL e relative unità di costo standard", di cui all'Allegato C della deliberazione del Commissario straordinario dell'ANPAL n. 5 del 9 maggio 2022, come modificato ai sensi della deliberazione del Commissario straordinario dell'ANPAL n. 6 del 16 maggio 2022; le variazioni hanno determinato di conseguenza l'adeguamento dei valori delle misure tra i percorsi previsti nel PAR stesso. I servizi per il lavoro in regione Piemonte compongono il "Buono servizi lavoro" (BSL).

La composizione del BSL **varia a seconda dei percorsi e dell'intensità di aiuto** di cui la persona ha bisogno e diritto, come esemplificato nella tabella seguente.

Per i destinatari del Percorso 2 i servizi finanziati sono i seguenti:

SERVIZI PER IL LAVORO AMMISSIBILI	MODALITÀ DI RICONOSCIMENTO DELLA SPESA
Orientamento specialistico - LEP E:	UCS a processo
- Consulenza orientativa mirata all'analisi del profilo professionale	
- Skill gap analysis	UCS a processo
e invio/avvio alla formazione –	
LEP E	

-Individuazione Validazione, Certificazione delle competenze - IVC (D. I.M 5/01/2021)	
	UCS a processo
Servizi di Accompagnamento al lavoro - LEP F1	UCS a processo
Attivazione del tirocinio extracurriculare – LEP F2:	
-Promozione/ Attivazione del tirocinio	UCS a risultato per attività di Promozione/Attivazione
-Tutoraggio/ accompagnamento	UCS a processo per la parte di tutoraggio/accompagnamento
Incontro Domanda Offerta – LEP F3	UCS a risultato

L'operatore che realizza il servizio di orientamento specialistico è il *case manager* del percorso della persona all'interno delle misure finanziate dal Programma GOL.

Il case manager in esito alla skill gap analysis individua in modo puntuale il fabbisogno formativo della persona e la supporta nella scelta dell'ente che sul territorio di riferimento eroga il corso più rispondente a quel fabbisogno, fornendogli tutte le informazioni necessarie. Sarà cura del case manager verificare che la persona da loro inviata sia avviata al percorso formativo da lei scelto.

In esito al corso di formazione la persona torna dal case manager per i servizi di accompagnamento al lavoro e incrocio domanda/offerta.

I servizi sono realizzati dagli operatori accreditati ai servizi al lavoro selezionati e valutati in esito allo specifico avviso ed erogano tutta la filiera dei servizi volti all'inserimento occupazionale della persona.

Gli operatori sono valutati attraverso una specifico set di indicatori che permette la valorizzazione delle performance registrate in dispositivi analoghi negli ultimi 6 anni.

Il requisito di ammissibilità: operatori accreditati ai servizi per il lavoro; il sistema di accreditamento è regolamentato dalla DGR 66 del 2012, si veda sopra il par. 3.4.2.1.

Corsi di formazione fino a 150 ore

L'offerta formativa viene programmata mediante un dispositivo e a valere sulle risorse GOL.

L'offerta formativa è progettata in considerazione e in coerenza con l'analisi continua della composizione qualitativa e quantitativa dei fabbisogni professionali e di competenze, realizzata in collaborazione con Agenzia Piemonte Lavoro, Osservatorio Regionale Mercato del lavoro e IRES Piemonte. A tal fine vengono sviluppate e finalizzate le analisi sulle previsioni di occupazione per settori, professioni e livelli d'istruzione, nell'ambito delle quali risulta di particolare interesse l'approfondimento sul fenomeno del replacement, destinato ad intensificarsi, tenuto conto delle previsioni demografiche per il Piemonte. Sul tema delle

nuove competenze, così come dei nuovi strumenti di reclutamento del personale, sono realizzate le analisi relative alla domanda di lavoro online basate sul sistema WOLLYBI finalizzate a rilevare informazioni sull'andamento qualitativo delle ricerche di personale attraverso i canali digitali.

L'offerta formativa consiste in percorsi modulari, dedicati all'acquisizione di competenze certificabili funzionali a colmare lo skill gap; i singoli moduli sono capitalizzabili; in funzione dello specifico fabbisogno il lavoratore può partecipare a più moduli la cui durata complessiva deve essere comunque inferiore o uguale alle 150 ore previste per l'upskilling.

L'avviso sarà rivolto alle agenzie formative di cui all'art. 11, lettere a, b, c della l.r. 63/95, accreditate e in possesso di specifica esperienza, dotazione di risorse professionali e strutturali, al fine di poter garantire un'adeguata copertura di una domanda che si prevede differenziata per settori, territori, livelli e articolazione dei contenuti.

Il dispositivo, che sarà finanziato con le risorse del Programma, prevede un'offerta formativa riferita a tutti i settori economico-professionali (con riferimento al "Repertorio regionale delle qualificazioni e degli standard formativi").

Le attività corsuali saranno progettate nel rispetto degli standard formativi regionali e di norma prevederanno moduli dedicati alle competenze digitali e "green".

Le spese per le attività formative saranno riconosciute mediante l'applicazione di UCS regionali.

Percorso 3 – Reskilling

Accesso al Percorso 3.

Il CPI in esito al servizio di assessment, il CPI supporta la persona nella scelta dell'operatore che realizzerà il Percorso GOL, fornendogli tutte le informazioni necessarie affinché la persona faccia una scelta consapevole (quali sono i soggetti attuatori sul territorio, dove sono ubicati gli sportelli, quali sono i loro contatti, quali caratteristiche hanno etc.).

In esito al colloquio di assesment, il CPI può altresì valutare, a fronte di un'opportunità occupazionale del territorio e coerente con il profilo, di prevedere una formazione professionale mirata a quella opportunità e indirizzare la persona ai corsi finanziati dal Programma GOL, per poi riprenderla in carico e finalizzarne l'inserimento al lavoro.

Misure finanziate:

- Buono servizi lavoro GOL (3) - Reskilling
- Corsi di formazione tra le 150 e le 600 ore

Per le specifiche sulle caratteristiche del Buono servizi lavoro si veda sopra il par. 4.3.2.1.

Buono servizi lavoro GOL (3) - Reskilling

I servizi per il lavoro finanziati nel Programma GOL sono conformi alla declaratoria dei Livelli Essenziali delle Prestazioni contenute nel documento "Standard dei servizi di GOL e relative unità di costo standard", di cui all'Allegato C della deliberazione del Commissario straordinario dell'ANPAL n. 5 del 9 maggio 2022, come modificato ai sensi della deliberazione del Commissario straordinario dell'ANPAL n. 6 del 16 maggio 2022; le variazioni hanno determinato di conseguenza l'adeguamento dei valori delle misure tra i percorsi previsti nel PAR stesso. I servizi per il lavoro in regione Piemonte compongono il "Buono servizi lavoro" (BSL).

La composizione del BSL **varia a seconda dei percorsi e dell'intensità di aiuto** di cui la persona ha bisogno e diritto, come esemplificato nella tabella seguente.

Per i destinatari del Percorso 3 i servizi finanziati sono i seguenti:

SERVIZI PER IL LAVORO AMMISSIBILI	MODALITÀ DI RICONOSCIMENTO DELLA SPESA
Orientamento specialistico - LEP E:	UCS a processo
- Consulenza orientativa mirata all'analisi del profilo professionale	
- Skill gap analysis	UCS a processo
e invio/avvio alla formazione –	
LEP E	

-Individuazione Validazione, Certificazione delle competenze - IVC (D. I.M 5/01/2021)	
	UCS a processo
Servizi di Accompagnamento al lavoro - LEP F1	UCS a processo
Attivazione del tirocinio extracurricolare – LEP F2:	
-Promozione/ Attivazione del tirocinio	UCS a risultato per attività di Promozione/Attivazione
-Tutoraggio/ accompagnamento	UCS a processo per la parte di tutoraggio/accompagnamento
Incontro Domanda Offerta – LEP F3	UCS a risultato

L'operatore che realizza il servizio di orientamento specialistico è il *case manager* del percorso della persona all'interno delle misure finanziate dal Programma GOL.

Il case manager in esito alla skill gap analysis individua in modo puntuale il fabbisogno formativo della persona e la supporta nella scelta dell'ente che sul territorio di riferimento eroga il corso più rispondente a quel fabbisogno, fornendogli tutte le informazioni necessarie. Sarà cura del case manager verificare che la persona da loro inviata sia avviata al percorso formativo da lei scelto.

In esito al corso di formazione la persona torna dal case manager per i servizi di accompagnamento al lavoro e incrocio domanda/offerta.

I servizi sono realizzati dagli operatori accreditati ai servizi al lavoro selezionati e valutati in esito allo specifico avviso ed erogano tutta la filiera dei servizi volti all'inserimento occupazionale della persona.

Gli operatori sono valutati attraverso una specifico set di indicatori che permette la valorizzazione delle performance registrate in dispositivi analoghi negli ultimi 6 anni.

Il requisito di ammissibilità: operatori accreditati ai servizi per il lavoro; il sistema di accreditamento è regolamentato dalla DGR 66 del 2012, si veda sopra il par. 3.4.2.1.

Corso di formazione professionale (tra le 150 e le 600 ore) - Reskilling

In analogia a quanto già indicato per l'upskilling, l'offerta formativa consiste in percorsi modulari, dedicati all'acquisizione di competenze certificabili funzionali a colmare lo skill gap; i singoli moduli sono capitalizzabili e finalizzati a promuovere il rafforzamento dell'occupabilità attraverso il conseguimento di una attestazione di competenze, di una qualifica o di una specializzazione professionale. In funzione dello specifico fabbisogno il lavoratore può partecipare anche a più moduli fino a una durata massima complessiva di 600 ore.

I percorsi potranno essere realizzati in modalità duale o prevedere lo stage/tirocinio curriculare; saranno realizzati da agenzie formative di cui all'art. 11, lettere a, b, c della l.r. 63/95, accreditate e selezionate nell'ambito dello specifico avviso dedicato al Programma GOL.

Laddove la domanda di reskilling eccedesse gli obiettivi del Programma GOL per l'anno 2022, i lavoratori potranno essere indirizzati alla formazione finanziata con risorse regionali e realizzata in conformità ai LEP GOL nell'ambito dell'offerta formativa regionale.

Le attività corsuali saranno progettate nel rispetto degli standard formativi regionali e di norma prevederanno le competenze digitali e "green".

Le spese per le attività formative saranno riconosciute mediante l'applicazione di UCS regionali.

Percorso 4 - Lavoro e inclusione

Accesso al Percorso 4.

Rispetto a soggetti con bisogni complessi e condizioni di vulnerabilità, il CPI già in fase di assesment coinvolgerà gli operatori che su quel territorio realizzeranno il Percorso 4 e avvierà un confronto con i servizi socio-assistenziali per una presa in carico e progettazione integrata degli interventi.

Verrà creata una cabina di progettazione che coinvolgerà gli operatori che realizzano il percorso e i servizi sociali e via via che i destinatari verranno presi in carico e assegnati al gruppo 4, saranno definite i servizi e le misure e le modalità di realizzazione dei percorsi.

In presenza di persone fragili è necessario allargare lo sguardo al loro nucleo familiare, in una logica multidimensionale e di cooperazione tra i servizi al lavoro, i servizi formativi e i servizi sociali. Il Percorso 4 si configura quindi come una **presa in carico integrata** ove i servizi di supporto alla persona di natura 'sociale e assistenziale' (servizi di cura, sostegno psicologico, risoluzione problemi abitativi etc.) vengono garantiti dal terzo settore. Si veda sopra il par. 3.6.

Misure finanziate:

- Buono servizi lavoro GOL (4) – Lavoro e inclusione
- Corsi di formazione – Upskilling e Reskilling

Per le specifiche sulle caratteristiche del Buono servizi lavoro si veda sopra il par. 4.3.2.1.

Buono servizi lavoro GOL (4) – Lavoro e inclusione

I servizi per il lavoro finanziati nel Programma GOL sono conformi alla declaratoria dei Livelli Essenziali delle Prestazioni contenute nel documento "Standard dei servizi di GOL e relative unità di costo standard", di cui all'Allegato C della deliberazione del Commissario straordinario dell'ANPAL n. 5 del 9 maggio 2022, come modificato ai sensi della deliberazione del Commissario straordinario dell'ANPAL n. 6 del 16 maggio 2022; le variazioni hanno determinato di conseguenza l'adeguamento dei valori delle misure tra i percorsi previsti nel PAR stessi servizi per il lavoro in Regione Piemonte compongono il "Buono servizi lavoro" (BSL).

La composizione del BSL **varia a seconda dei percorsi e dell'intensità di aiuto** di cui la persona ha bisogno e diritto, come esemplificato nella tabella seguente.

Per i destinatari del Percorso 4 i servizi finanziati sono i seguenti:

SERVIZI PER IL LAVORO AMMISSIBILI	MODALITÀ DI RICONOSCIMENTO DELLA SPESA
Orientamento specialistico - LEP E: -Consulenza orientativa mirata all'analisi del profilo professionale	UCS a processo
-Skill gap analysis	UCS a processo

e invio/avvio alla formazione – LEP E	
-Individuazione Validazione, Certificazione delle competenze - IVC (D. I.M 5/01/2021)	UCS a processo
Accompagnamento al lavoro - LEP F1	UCS a processo
Attivazione del tirocinio – LEP F2: Promozione/ Attivazione del tirocinio	UCS a risultato per attività di Promozione/Attivazione
Attivazione del tirocinio – LEP F2: Tutoraggio/ accompagnamento	UCS a processo per la parte di tutoraggio/accompagnamento
Indennità di partecipazione al tirocinio	A costo reale
Incontro Domanda Offerta – LEP F3	UCS a risultato

L'operatore che realizza il servizio di orientamento specialistico è il *case manager* del percorso della persona all'interno delle misure finanziate dal Programma GOL e si raccorda con la Cabina di progettazione (vedi sopra) per la pianificazione dei percorsi.

Nel caso venga ritenuto necessario un percorso di rinforzo delle competenze, il case manager in esito alla skill gap analysis individua in modo puntuale il fabbisogno formativo della persona e la supporta nella scelta dell'ente che sul territorio di riferimento eroga il corso più rispondente a quel fabbisogno, fornendogli tutte le informazioni necessarie. Sarà cura del case manager verificare che la persona da loro inviata sia avviata al percorso formativo da lei scelto.

Vi è anche la possibilità di attivare dei tirocini di inclusione sociale che vedranno il coinvolgimento a supporto del soggetto promotore dei servizi sociali per la sua attivazione.

In esito al corso di formazione e/o al tirocinio di inclusione sociale, la persona torna dal case manager per i servizi di accompagnamento al lavoro e incrocio domanda/offerta.

Si prevede anche il *servizio di tutoraggio* a supporto della persona che in ragione delle sue fragilità potrebbe avere difficoltà a realizzare il percorso e a seguire le attività proposte. Il servizio è garantito dal case manager e dell'assistente sociale che ha in carico il soggetto.

I servizi sono realizzati dagli operatori accreditati ai servizi al lavoro selezionati e valutati in esito allo specifico avviso ed erogano tutta la filiera dei servizi volti all'inserimento occupazionale della persona.

Gli operatori sono valutati attraverso una specifica analisi di indicatori che permette la ricostruzione delle performance che hanno mantenuto nel sistema regionale a valere su dispositivi analoghi negli ultimi 6 anni.

Il requisito di ammissibilità: operatori accreditati ai servizi per il lavoro; il sistema di accreditamento è regolamentato dalla DGR 66 del 2012, si veda sopra il par. 3.4.2.1.

Corso di formazione professionale di Upskilling e Reskilling

L'offerta di corsi di Upskilling e Reskilling è fruibile mediante lo stesso dispositivo già descritto per i percorsi 2 e 3, con la possibilità di attivare corsi mirati per i soggetti vulnerabili.

Percorso 5 - Ricollocazione collettiva

Accesso al Percorso 5.

I destinatari del percorso di ricollocazione finanziato dal Programma GOL sono i 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. Concorrono alla realizzazione di questo percorso anche le risorse previste dall'art. 3bis del DL n. 103/2021.

La gestione delle crisi aziendali è affidata in Piemonte all'Unità di crisi regionale (istituita con la Determina dirigenziale n. 1929 del 24 dicembre 2019), che pianifica percorsi differenziati di intervento in accordo con le Parti Sociali, con il coinvolgimento diretto dei Centri per l'impegno competenti rispetto al territorio su cui ricadono i lavoratori coinvolti.

I CPI convocano i lavoratori e in esito al servizio di assesment e avviano il percorso di ricollocazione che viene realizzato in collaborazione e raccordo con gli operatori soggetti attuatori del bando di affidamento (vedi oltre).

Il percorso di ricollocazione avrà la seguente struttura (come da DD n. 1929):

- **Fase 1: Informazione orientativa, supporto all'attivazione e rinforzo delle competenze.** Il percorso è finalizzato a informare i partecipanti e ad accrescerne la motivazione e l'attivazione, attraverso la realizzazione di una sessione informativa iniziale la partecipazione a laboratori motivazionali e di conoscenza del mercato del lavoro, del territorio di riferimento e delle opportunità formative a cui i lavoratori possono accedere.
- **Fase 2: Supporto alla ricollocazione.** Il percorso è finalizzato ad analizzare le caratteristiche anagrafico-professionali, le competenze e le aspettative dei lavoratori e a sostenerli nella adesione e partecipazione ai percorsi di riqualificazione delle competenze e di ricollocazione.

L'intervento complessivo si caratterizzerà per:

- la **dimensione di personalizzazione delle azioni**, con componibilità dell'offerta delle attività progettate sulla base delle caratteristiche e del livello di occupabilità del lavoratore;
- l'articolazione in due linee di attività che si sviluppino in modalità parallela ma congiunta: **un'intensa azione di scouting della domanda**, fin dalla fase di prima ricognizione *on desk* delle caratteristiche anagrafico-professionali dei lavoratori e **un'intensa azione di orientamento e di riqualificazione**.

Misure finanziate:

- Buono servizi lavoro GOL (5) – Ricollocazione collettiva
- Corsi di formazione – Upskilling e Reskilling

Per le specifiche sulle caratteristiche del Buono servizi lavoro si veda sopra il par. 4.3.2.1.

Buono servizi lavoro GOL (5) – Ricollocazione collettiva

I servizi per il lavoro finanziati nel Programma GOL sono conformi alla declaratoria dei Livelli Essenziali delle Prestazioni contenute nel documento "Standard dei servizi di GOL e relative unità di costo standard", di cui all'Allegato C della deliberazione del Commissario straordinario dell'ANPAL n. 5 del 9 maggio 2022, come modificato ai sensi della deliberazione del Commissario straordinario dell'ANPAL n. 6 del 16 maggio 2022; le variazioni hanno determinato di conseguenza l'adeguamento dei valori delle misure tra i percorsi previsti nel PAR stessol servizi per il lavoro in regione Piemonte compongono il "Buono servizi lavoro"

(BSL).

La composizione del BSL **varia a seconda dei percorsi e dell'intensità di aiuto** di cui la persona ha bisogno e diritto, come esemplificato nella tabella seguente.

Per i destinatari del Percorso 5 i servizi finanziati sono i seguenti:

Servizi per il lavoro – BSL (Percorso 5)	UCS PON IOG
Servizio di orientamento specialistico e di consulenza orientativa mirati all'analisi del profilo professionale e all'identificazione e validazione delle competenze	a processo
Servizio approfondito di skill gap analysis e invio/avvio alla formazione	a processo
Servizio di accompagnamento al lavoro: tecniche di ricerca attiva, approfondimenti sui profili in tensione nel mdl, simulazione colloqui etc.	a processo
Scouting della domanda e incrocio D/O	a risultato

L'operatore che realizza il servizio di orientamento specialistico è il case manager del percorso della persona nel Programma GOL.

Il case manager dopo aver realizza la skill gap analysis supporta la persona a scegliere il corso formazione più adatto al bisogno con conseguente invio all'operatore che lo eroga. In esito al corso di formazione la persona torna dal case manager per i servizi accompagnamento al lavoro e di incrocio domanda/offerta.

I servizi sono realizzati dagli operatori accreditati ai servizi al lavoro selezionati e valutati in esito allo specifico avviso ed erogano tutta la filiera dei servizi volti all'inserimento occupazionale della persona.

Gli operatori sono valutati attraverso una specifico set di indicatori che permette la valorizzazione delle performance registrate in dispositivi analoghi negli ultimi anni.

Tra i criteri di valutazione sarà richiesta esperienza pregressa sui progetti di ricollocazione e outplacement di lavoratori provenienti da crisi aziendali.

Il requisito di ammissibilità: operatori accreditati ai servizi per il lavoro, che siano iscritti all'albo nazionale ai sensi degli ex art. 4 e 6 del d.lgs. n. 276/2003, nella sezione e; il sistema di accreditamento è regolamentato dalla DGR 66 del 2012, si veda sopra il par. 3.4.2.1..

Corso di formazione professionale di Upskilling e Reskilling

L'offerta di corsi di Upskilling e Reskilling è fruibile mediante lo stesso dispositivo già descritto per i percorsi 2 e 3, con la possibilità di comporre classi omogenee per profilo in uscita e in ingresso nel mercato del lavoro in coerenza con il percorso di ricollocazione progettato.

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

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

DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
Tariffa oraria per sostegno orientativo di I livello		Numero di ore di sostegno orientativo di I livello
Tariffa oraria per sostegno orientativo specialistico o di II livello	X	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

DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
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
...		...
...		...

Tra le unità di costo standard utilizzate in Regione Piemonte nel periodo di programmazione 2014/2020 e applicabili alle attività di upskilling e di reskilling del Programma GOL, sono state individuate quelle adottate con Determina Dirigenziale 389/A1500A/2021 del 13/07/2021 avente ad oggetto "Rivalutazione delle Unità di Costo Standard approvate con D.D. n 325 del 15 giugno 2012 da applicare dall'anno formativo 2021/2022 alla Direttiva formazione per il lavoro - periodo 2021–2024, di cui alla citata DGR n. 6-3493 del 9 luglio 2021.

5.1.6 Costo dei percorsi

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)
Assessment *	39.58 5	0						
PERCORSO 1 - Reinserimento lavorativo	28.24 4	553,80 €	553,80 €			15.641.527 €	15.641.527 €	
TOTALE	28.244					15.641.527 €	15.641.527 €	- €
PERCORSO 2 - Upskilling	1.978	1.838,60 €	1.838,60 €			3.636.015 €	3.636.015 €	

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)
TOTALE	1.978					3.636.015 €	3.636.015 €	- €
PERCORSO 3 - Reskilling 151-399H	968	4.274,20 €	4.274,20 €			4.139.135 €	4.139.135 €	- €
PERCORSO 3 - Reskilling 400-600H	733	5.757,60 €	5.757,60 €			4.221.472 €	4.221.472 €	- €
TOTALE	1.702					8.360.608 €	8.360.608 €	- €
PERCORSO 4 - 150H	2.202	2.380,60 €	2.380,60 €			5.242.081 €	5.242.081 €	€

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)
PERCORSO 4 - 151- 399H	1.937	4.296,60 €	4.296,60 €			8.321.655 €	8.321.655 €	€
PERCORSO 4 - 400 - 600H	2.469	5.764,60 €	5.764,60 €			14.232.797 €	14.232.797 €	€
TOTALE	6.608					27.796.533 €	27.796.533 €	- €
PERCORSO 5 - 150H	290	2.139,00 €	1.007,00 €	1.132,00 €	Fondo Potenziamento nuove competenze	620.310 €	292.030 €	328.280 €
PERCORSO 5 - 151- 399H	322	4.255,00 €	1.007,00 €	3.248,00 €		1.370.110 €	324.254 €	1.045.856 €

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 su PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE)
PERCORSO 5 - 400 - 600H	44 2	5.723,00 €	1.007,00 €	4.716,00 €		2.529.566 €	445.094 €	2.084.472 €
TOTALE	1.054					4.519.986 €	1.061.378 €	3.458.608 €
TOTALE	39.585					59.954.670 €	56.496.062 €	3.458.608 €

La tabella evidenzia come la Regione Piemonte superi nell'utilizzo complessivo del budget a disposizione per il 2022 (56.496.000 euro) sia l'obiettivo di 38.520 beneficiari presi in carico e 10.272 in formazione. Grazie all'utilizzo del Fondo per il Potenziamento delle nuove competenze e ai 3.460.000 milioni a disposizione, si sono incrementate le risorse a valere sul Percorso 5, per sostenere la formazione e la crescita delle competenze dei beneficiari in CIGS e in NASPI.

Questo consente alla Regione Piemonte una crescita di oltre 1.000 beneficiari, sino ai 39.585 individui presi in carico, per un totale di 59.954.670 euro.

Nell'ambito della programmazione degli interventi a valere sulle successive annualità del Programma GOL, verranno attivati in un'ottica di 'complementarietà verticale' ulteriori servizi e misure a valere sulle risorse regionali, per altro alcune già disponibili nell'anno corrente nell'offerta regionale (vedi sopra tabella al par. 4.3.2).

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

NUMERO BENEFICIARI	2022 (dati bimestrali cumulati)					
	I	II	III	IV	V	VI
Numero beneficiari coinvolti dal programma GOL (Target 1)			1.500	10.520	12.665	14.900
di cui in attività di formazione (Target 2)				2.100	2.531	6.420
di cui per il rafforzamento delle competenze digitali (Target 2)				500	1.152	2.200

5.3 Il contributo a favore delle persone più vulnerabili

Nel rispetto della parità di trattamento a tutti i soggetti eleggibili alla misura GOL, Regione Piemonte cerca di operare per fornire maggiori opportunità alle persone più deboli e in difficoltà.

Secondo le valutazioni statistiche e le analisi dei beneficiari che sono state esplicitate nei precedenti paragrafi 3.2 e 3.3 i soggetti presi in carico, saranno ricompresi in parte maggioritaria nelle categorie di svantaggio previste dal presente intervento (donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età e lavoratori con almeno 55 anni), in particolar modo tra la coorte di attuali beneficiari di Reddito di cittadinanza, così come i giovani e le donne che costituiscono la parte più rilevanti dei disoccupati presenti in Regione. Questo consentirà un naturale e spontaneo flusso di soggetti considerati svantaggiati. Tutti gli appartenenti ai target considerati saranno, in fase di assessment, registrati all'interno del Sistema Piemonte (SILP), per facilitarne il monitoraggio e distinguerli dai soggetti non svantaggiati. Per favorire il loro accesso, inoltre la Regione Piemonte intende operare in due direzioni.

In primo luogo, l'accesso ai soggetti vulnerabili è favorito dalla creazione delle reti sul territorio, che garantiscono una efficace presa in carico e una definizione di un percorso più efficace verso la futura permanenza nel mercato del lavoro. La stretta collaborazione con i servizi sociali, testata e costruita intorno al Reddito di cittadinanza, consente di avere un canale istituzionale formale di presa in carico delle persone che si presentano al primo colloquio con alle spalle problematiche complesse e marginalità sociale elevata. La consapevolezza che la dimensione multidisciplinare sia l'unica sostenibile, per ottenere un successo educativo e in fine lavorativo a questi gruppi, fornisce la base dell'operatività quotidiana dei servizi per l'impiego che collaborano per una presa in carico parallela a quella dei servizi sociali e sanitari.

In secondo luogo, tutte le politiche regionali finanziate con risorse FSE o con risorse regionali sono dedicate in particolar modo alle persone svantaggiate e con queste il programma ha una complementarità definita e in coerenza ai principi di inclusione sociale che stanno guidando la nuova programmazione FSE.

In Regione Piemonte, in questo momento esistono numerose iniziative che incidono direttamente sui target definiti nel decreto interministeriale n. 306 del 21 dicembre 2021 e nello specifico, per citare le principali:

- Percorso Garanzia Giovani (Pon IOG): giovani neet e disoccupati con meno di 30 anni;
- Buono servizi disoccupati (FSE): disoccupati di lunga durata >30 anni
- Buono servizi persone con disabilità (Fondo Regionale disabili): persone iscritte alla legge 68/99 non occupati
- Progetti speciali persone disabili (Fondo Regionale Disabili): persone con disabilità grave non occupate
- Buono Carceri (FSE): persone in uscita da percorsi detentivi

Questo consentirà di poter proseguire con le iniziative di presa in carico degli individui anche successivamente alla conclusione del percorso GOL.

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

Con riferimento al principio di parità fra uomini e donne e non discriminazione, inteso secondo molteplici e complementari declinazioni operative (quali ad esempio la non discriminazione nell'accesso e nella partecipazione agli interventi e/o la promozione di interventi di conciliazione lavoro/vita privata) il presente programma prevede azioni positive di inclusione socio-lavorativa, per le persone maggiormente vulnerabili e a rischio di discriminazione, mediante misure di sostegno nella ricerca di un'esperienza professionale che ne favorisca l'integrazione nel mercato del lavoro (come già spiegato nel precedente paragrafo). La partecipazione femminile al programma è altresì significativa visti i numeri di occupati relativamente basso rispetto alla componente maschile e la forte percentuale di donne lontane dal mondo del lavoro e compromesse da carichi famigliari ancora molto pesanti.

Le misure che verranno studiate nella nuova programmazione comunitaria in via di definizione consentiranno un approccio inclusivo alle donne ai percorsi del programma GOL, come ad esempio le misure di contrasto alla violenza di genere, quelle per la parità retributiva fra uomo e donna in forza della Legge Regionale n. 11 del 19 maggio 2021 recante disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità (che prevede uno sconto fiscale e un incentivo per le assunzioni di personale femminile), oppure misure di conciliazione lavoro - famiglia;. Tale approccio potrà essere ulteriormente stimolato dalla presa in carico dei servizi sociali, verso le situazioni con una complessità familiare maggiore, come per esempio la presenza di un minore disabile in famiglia e laddove già presenti interventi di sostegno al reddito, il percorso di inserimento lavorativo e di potenziamento delle competenze potrà essere studiato in collaborazione tra i servizi sociali e il case manager per consentire un più efficace andamento del percorso.

La capillarità del sistema a rete che si sta implementando all'interno del presente programma, consentirà una maggior vicinanza ai servizi del cittadino, soprattutto quello che proviene da zone marginali e con maggiori squilibri sociali, siano esse le periferie urbane, che le aree montane e pedemontane con maggior degrado sociale, in coerenza e complementarietà con quanto definito nella strategia nazionale per le aree interne e gli Accordi di Programma Quadro sottoscritti e in via di sottoscrizioni, sostenuti anche con risorse PNRR.

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												
Predisposizione dell'assessment e dei percorsi e relativa produzione documentale (istruzioni, Linee guida, etc.)												
Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio o per il lavoro già sottoscritti prima del PAR												
Formazione operatori CPI												
Sensibilizzazione e attivazione della Rete												
AZIONI DI SISTEMA												
Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione												
Azione per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi												
Azione per la cooperazione tra pubblico e privato												
Azione per il coinvolgimento delle imprese e del territorio												
AZIONI STRUMENTALI PER LA PERSONALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DELLE MISURE												
Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego												
Azioni per la digitalizzazione dei servizi												
Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro												
Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione												

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

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 Errore: sorgente del riferimento non trovata.

	BUDGET 2022 (€)		
	TOTALE	di cui a servizi/misure valere su PNRR	di cui servizi/misure a valere su ALTRE FONTI
Assessment	GRATUITO	GRATUITO	GRATUITO
Percorso 1 - Reinserimento lavorativo	15.641.527	15.641.527	
Percorso 2 - Upskilling	3.636.015	3.636.015	
Percorso 3 - Reskilling	8.360.608	8.360.608	
Percorso 4 - Lavoro e Inclusione	27.796.533	27.796.533	
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	4.519.986	1.061.378	3.458.608
TOTALE BUDGET 2022	59.954.670	56.496.062	3.458.608