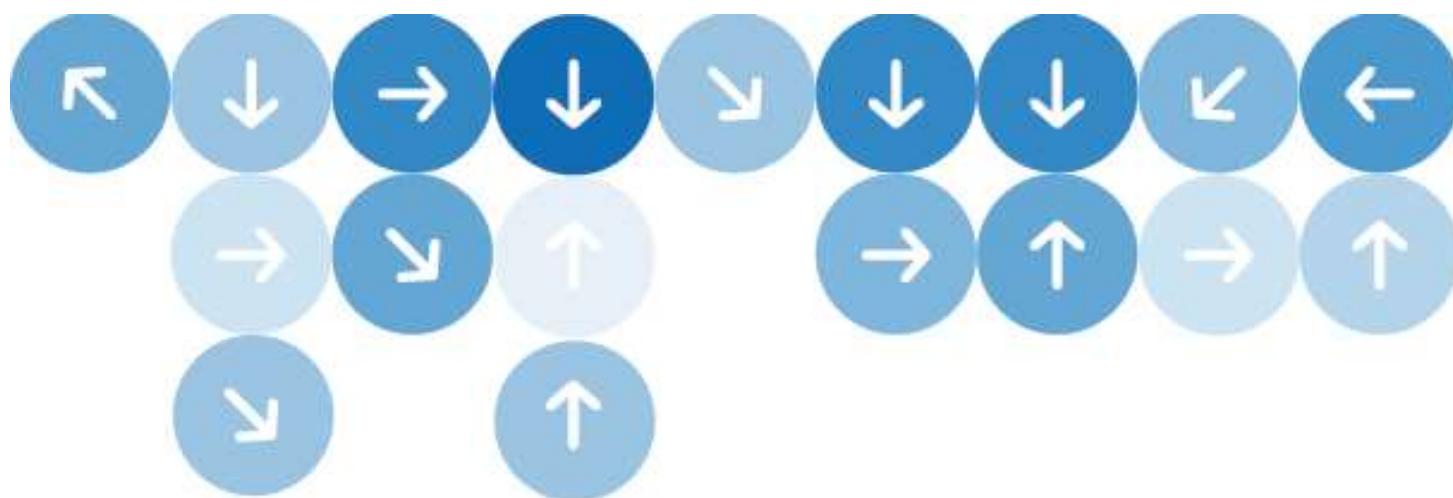




La certificazione delle competenze da apprendimenti non-formali e informali della Regione Piemonte

Analisi 2024

L'IRES PIEMONTE è un ente di ricerca della Regione Piemonte disciplinato dalla Legge Regionale 43/91 e s.m.i. Pubblica una relazione annuale sull'andamento socioeconomico e territoriale della regione ed effettua analisi, sia congiunturali che di scenario, dei principali fenomeni socioeconomici e territoriali del Piemonte.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Michele Rosboch, Presidente

Mauro Durbano, Vicepresidente

Alessandro Carriero, Mario Viano, Gianpaolo Zanetta

COLLEGIO DEI REVISORI

Alessandro Rossi, Presidente

Maria Carmela Ceravolo, Silvio Tosi, Membri effettivi

Stefano Barreri, Luca Franco, Membri supplenti

COMITATO SCIENTIFICO

Irma Dianzani, Presidente

Filippo Brun, Anna Cugno, Roberta Lombardi, Ludovico Monforte, Chiara Pronzato, Pietro Terna

DIRETTORE

Stefano Aimone

STAFF

Marco Adamo, Cristina Aruga, Maria Teresa Avato, Davide Barella, Cristina Bargerò, Stefania Bellelli, Marco Carpinelli, Marco Cartocci, Pasquale Cirillo, Renato Cagno, Alessandro Cunsolo, Elena Donati, Luisa Donato, Carlo Alberto Dondona, Claudia Galetto, Anna Gallice, Martino Grande, Simone Landini, Federica Laudisa, Sara Macagno, Eugenia Madonia, Maria Cristina Migliore, Giuseppe Mosso, Daniela Musto, Carla Nanni, Daniela Nepote, Giovanna Perino, Santino Piazza, Sonia Pizzuto, Elena Poggio, Gianfranco Pomatto, Chiara Rivoiro, Valeria Romano, Martina Sabbadini, Rosario Sacco, Bibiana Scelfo, Alberto Stanchi, Filomena Tallarico, Guido Tresalli, Stefania Tron, Roberta Valetti, Giorgio Vernoni.

COLLABORANO

Ilario Abate Daga, Niccolò Aimo, Massimo Battaglia, Filomena Berardi, Giacomo Bo, Debora Boaglio, Chiara Campanale, Silvia Caristia, Silvia Caterini, Paola Cavagnino, Stefano Cavaletto, Stefania Cerea, Claudia Cominotti, Salvatore Cominu, Simone Contu, Giovanni Cuttica, Elide Delponte, Shefizana Derraj, Sonia Fallico, Paolo Feletig, Fiorenzo Ferlino, Lorenzo Fruttero, Gabriella Gianoglio, Silvia Genetti, Giulia Henry, Ilaria Ippolito, Ludovica Lella, Daniela Leonardi, Irene Maina, Stefania Medeot, Luigi Nava, Francesca Nicodemi, Daniela Nisi, Mariachiara Pacquola, Sylvie Occelli, Serena Pecchio, Valerio V. Pelligra, Samuele Poy, Chiara Rondinelli, Laura Ruggiero, Paolo Saracco, Domenico Savoca, Bibiana Scelfo, Alessandro Sciullo, Laura Sicuro, Giovanna Spolti, Francesca Talamini, Anda Tarbuna, Nicoletta Torchio, Elisa Tursi, Silvia Venturelli, Paola Versino, Gabriella Viberti, Augusto Vino, Fulvia Zunino.

Il documento in formato PDF è scaricabile dal sito www.ires.piemonte.it

La riproduzione parziale o totale di questo documento è consentita per scopi didattici, purché senza fine di lucro e con esplicita e integrale citazione della fonte.

La certificazione delle competenze da apprendimenti non-formali e informali della Regione Piemonte

Analisi di attuazione 2024

GRUPPO DI LAVORO

Gianfranco Pomatto (Capoprogetto), Stefania Cerea e Federico Cuomo

AUTORI/AUTRICI

Gianfranco Pomatto, Stefania Cerea e Federico Cuomo

INDICE

INTRODUZIONE	2
 CAPITOLO 1.....	4
L'IVC IN PIEMONTE	4
1.1 ESORDI E SVILUPPO	4
1.2 I SOGGETTI ATTUATORI	6
1.3 L'ATTIVITÀ DI PROMOZIONE DELLA REGIONE PIEMONTE	7
1.4 VERSO UNA NUOVA MISURA	9
 CAPITOLO 2.....	10
UNO SGUARDO D'INSIEME SUGLI UTENTI E SUI PERCORSI	10
2.1 LE CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE	11
2.2 IL PERCORSO LAVORATIVO PREGRESSO	15
2.3 L'UTENZA "DEBOLE"	21
2.4 IL PERCORSO DI IVC	23
2.5 IL GRADO DI SODDISFAZIONE	29
2.6 LE PROSPETTIVE FUTURE.....	32
 CAPITOLO 3.....	34
I SOGGETTI ATTUATORI	34
3.1 LE PARTNERSHIP	34
3.2 IL RAPPORTO CON I REFERENTI REGIONALI.....	37
 CAPITOLO 4.....	39
IL SERVIZIO DI IVC	39
4.1 L'ACCOGLIENZA DELLA DOMANDA.....	39
4.2 IL RACCORDO CON IL REPERTORIO REGIONALE.....	42
4.3 LA CERTIFICAZIONE DEGLI UTENTI.....	43
4.4 LA SPENDIBILITÀ DELL'ATTESTATO	44
4.5 LE AZIENDE	45
4.6 IL RACCORDO CON LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	46
 CONCLUSIONI	48

INTRODUZIONE

Le trasformazioni che hanno interessato il mercato del lavoro durante gli ultimi decenni hanno accresciuto il bisogno di misure integrative rispetto alle tradizionali politiche per l'occupazione e la formazione professionale. Le politiche per l'individuazione, la validazione e la certificazione delle competenze (IVC) si inseriscono in questo contesto e si propongono di riconoscere e valorizzare le conoscenze essenziali e le abilità minime delle persone comunque siano state acquisite, favorendo un miglior adattamento al mercato del lavoro.

In Italia il sistema nazionale di certificazione delle competenze è stato formalizzato a partire dal Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13¹. Questa norma è frutto di una serie di stimoli, sia di livello europeo, sia connessi alle sperimentazioni condotte nelle diverse regioni italiane. In Europa, la Raccomandazione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2012 (2012/C 398/01)² ha sollecitato gli stati membri all'istituzione di un sistema di convalida degli apprendimenti non formali e informali. A livello regionale, la creazione di un sistema di erogazione del servizio di individuazione e validazione delle competenze ha preceduto di alcuni anni la normativa nazionale attraverso una serie di iniziative interregionali – alle quali ha preso parte anche la Regione Piemonte – che avevano come obiettivo stabilire regole comuni a tutte le regioni in materia di certificazione delle competenze.

In Piemonte, l'attuale versione del servizio di IVC, ovvero la misura di carattere sperimentale “Verso un servizio universale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali” – dettagliata nella Delibera di Giunta Regionale 9 luglio 2021, n. 7-3494³ e nella successiva Determinazione Dirigenziale 14 luglio 2021, n. 3922 – si è mossa verso l'universalizzazione del servizio a favore di tutti i cittadini, con specifica attenzione ai disoccupati e alle persone in condizione di fragilità sul mercato del lavoro.

L'attuazione di questa misura sperimentale è stata oggetto di una prima analisi nel periodo marzo-dicembre 2023⁴. Questo report presenta gli esiti di una seconda analisi, attuata nel periodo ottobre-dicembre 2024.

L'indagine ha fatto ricorso a un mix di metodi:

- la realizzazione di una *survey online* basata su un questionario strutturato rivolto agli utenti che completano il percorso di IVC, conseguendo perlomeno un attestato di validazione;
- la realizzazione di un piano di interviste in profondità rivolto ai soggetti capofila dei sette raggruppamenti territoriali (RT) selezionati dalla Regione per implementare la misura (le

¹ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/02/15/13G00043/sg>

² [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=ES)

³ https://www.regione.piemonte.it/governo/bollettino/abbonati/2021/29/attach/dgr_03494_990_09072021.pdf

⁴ I risultati dell'analisi sono riportati nel Contributo di ricerca 354/2023, “La certificazione delle competenze da apprendimenti non-formali e informali della Regione Piemonte. Analisi di attuazione 2023”, a cura di IRES Piemonte.

interviste hanno coinvolto in tutto nove persone, e si sono svolte fra l'ultima settimana di novembre e la prima settimana di dicembre del 2024)⁵.

Il report è strutturato in quattro capitoli, seguiti dalle conclusioni.

Il primo capitolo ripercorre le principali tappe evolutive del servizio di IVC in Piemonte, dalle prime esperienze alla misura sperimentale (comprese le attività messe in atto dalla Regione per promuovere il servizio su tutto il territorio) e illustra gli ulteriori step che la Regione ha attuato, sta attuando e attuerà per portare avanti il servizio di IVC.

Il secondo capitolo presenta i risultati della *survey online* rivolta agli utenti che concludono il percorso di IVC.

Il terzo capitolo è dedicato ai soggetti attuatori, in particolare al coordinamento e alla condivisione delle pratiche fra i partner dei raggruppamenti territoriali, ai vantaggi e agli svantaggi della partnership e al rapporto dei soggetti attuatori con i referenti regionali.

Il quarto capitolo, infine, si occupa di alcune questioni nodali del servizio di IVC: l'accoglienza della domanda, il raccordo fra le esperienze dell'utente e i profili del Repertorio delle qualificazioni e degli standard formativi della Regione Piemonte (d'ora in poi Repertorio)⁶, il passaggio alla fase di certificazione, la spendibilità dell'attestato di validazione, l'interesse delle aziende verso l'IVC, il raccordo della misura con le altre politiche attive del lavoro.

Le conclusioni sintetizzano le principali acquisizioni dell'indagine.

⁵ Si ringraziano tutte le persone intervistate per la loro disponibilità. Le citazioni dalle interviste presenti nel testo sono riportate in forma anonima. I numeri con cui sono siglate non sono stati assegnati né seguendo l'ordine alfabetico dei soggetti capofila, né seguendo l'ordine di realizzazione delle interviste.

⁶ <https://servizi.regione.piemonte.it/catalogo/repertorio-delle-qualificazioni-degli-standard-formativi-della-regione-piemonte>

CAPITOLO 1

L'IVC IN PIEMONTE

1.1 ESORDI E SVILUPPO

La Regione Piemonte, mediante la Delibera di Giunta Regionale 2 agosto 2006, n. 152-3672, "Il sistema regionale degli standard formativi declinato per competenze, anche in riferimento alla costruzione degli standard minimi nazionali LR 63/95"⁷, ha previsto la certificazione delle competenze acquisite in esito a un percorso formativo formale, non formale o informale. Su questa base ha dato avvio a una serie di progetti pilota (anche definiti *sperimentazioni*), sia di livello locale, sia interregionale e transnazionale, finalizzate a strutturare il sistema regionale di certificazione delle competenze comunque acquisite.

Nel 2015, coinvolgendo operatori accreditati alla formazione, all'orientamento e ai servizi al lavoro pubblici e privati, la Regione ha formato le figure previste per l'erogazione del servizio di individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali – gli Esperti in Tecniche di Certificazione (ETC) e gli Operatori Adeguatamente Formatati (OAF) – e si è dotata:

- di un elenco regionale di enti titolati all'erogazione del servizio (Delibera di Giunta Regionale 6 giugno 2016, n. 48-344814⁸);
- del "Testo Unico del sistema piemontese per la certificazione delle competenze, il riconoscimento dei crediti e le figure a presidio del sistema", composto da un manuale e da linee guida (Determinazione Dirigenziale 18 settembre 2017, n. 849⁹);
- di un supporto informatizzato per la produzione dei documenti di attestazione previsti nelle tre fasi del processo (individuazione, validazione e certificazione delle competenze), a garanzia della tracciabilità delle attestazioni rilasciate (ATTESTA).

Nel 2021, la Regione Piemonte ha emanato la misura denominata "Verso un servizio universale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali", dettagliata nella Delibera di Giunta Regionale 9 luglio 2021, n. 7-3494¹⁰ e nella successiva Determinazione Dirigenziale 14 luglio 2021, n. 3922.

Obiettivo della misura era implementare il sistema regionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze comunque acquisite attraverso l'offerta di servizi di individuazione e validazione delle competenze e di supporto all'inserimento/reinserimento in percorsi formativi e/o

⁷ <https://www.regione.piemonte.it/governo/bollettino/abbonati/2006/37/siste/00000101.htm>

⁸ https://www.regione.piemonte.it/governo/bollettino/abbonati/2016/24/attach/dgr_03448_490_06062016.pdf

⁹ https://www.regione.piemonte.it/governo/bollettino/abbonati/2017/38/attach/dda1500000849_490.pdf

¹⁰ https://www.regione.piemonte.it/governo/bollettino/abbonati/2021/29/attach/dgr_03494_990_09072021.pdf

professionali o al conseguimento di certificazioni, allo scopo di agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro.

La misura prevedeva due azioni:

- AZIONE 1A "Servizi di individuazione e validazione delle competenze". L'azione era finalizzata all'erogazione di servizi di individuazione e validazione delle competenze comunque acquisite e si sviluppava attraverso la messa in trasparenza, l'accertamento e l'attestazione delle competenze riferite a una o più qualificazioni ricomprese nel Repertorio regionale. Nello specifico, prevedeva le seguenti fasi:
 - Individuazione, finalizzata alla messa in trasparenza delle competenze della persona attraverso le esperienze dichiarate e le evidenze fornite. L'OAF correlava le esperienze della persona alle competenze presenti nel Repertorio e la supportava nella raccolta delle evidenze. L'esito era un documento denominato "Dossier del cittadino";
 - Validazione, finalizzata all'analisi e accertamento di quanto dichiarato dalla persona in fase di identificazione. Le evidenze erano analizzate da un esperto della materia (EM), che poteva richiedere solo un colloquio tecnico oppure una o più prove suppletive. L'esito era il verbale di valutazione. L'attestato finale poteva validare singole conoscenze essenziali e/o abilità minime, una o più competenze di uno o più profili, oppure ancora tutte le competenze di un profilo/obiettivo, consentendo così l'accesso alla certificazione, attraverso l'inserimento dei candidati in commissioni d'esame già previste.
- AZIONE 1B "Servizi di certificazione delle competenze". L'azione, laddove non fosse disponibile in tempi ragionevoli alcuna commissione d'esame già programmata, era finalizzata ad attivare commissioni ad hoc per singoli candidati o gruppi di candidati. L'azione era attivabile sia a integrazione del percorso di individuazione e validazione delle competenze riconducibile all'Azione 1A, sia del servizio di individuazione e validazione delle competenze previsto e realizzato nell'ambito di altre Direttive regionali.

Si tratta di una misura pilota o *sperimentale*, ed era volta a mettere a punto un servizio di carattere universale, ovvero accessibile a tutti i cittadini, residenti o domiciliati in Piemonte, dai 15 ai 64 anni, occupati o disoccupati, con priorità ai soggetti in condizione di fragilità sul mercato del lavoro.

L'implementazione della misura è stata affidata a enti titolati, in forma associata, che dovevano mettere a disposizione un gruppo di lavoro minimo, composto da un referente di progetto, da almeno cinque ETC, da almeno un OAF per ciascuna sede operativa candidata e da uno o più EM, provenienti dal mondo della formazione (EM/F) o del lavoro (EM/L). Inoltre, dovevano essere in possesso di adeguate capacità strutturali (sedi e laboratori), che assicurassero un'ampia copertura territoriale del servizio con riferimento ad almeno cinque delle otto sotto-aree professionali relative al Repertorio: agro-alimentare, cultura informazione e tecnologie informatiche, manifatturiera e artigianato, meccanica impianti e costruzioni, servizi alla persona, servizi commerciali, trasversale, turismo e sport.

La misura è stata finanziata dal Fondo europeo di sviluppo regionale (POR FESR 2014-2020), per il periodo 2021-2023, per una spesa complessiva di 1.500.000,00 euro, ed è stata successivamente prorogata fino al termine del 2024.

Nel corso di una prima fase la metà del budget (750.000,00 euro) è stata ripartita sulla base del numero di sedi operative candidate dai soggetti attuatori.

Nella seconda fase, la quota rimanente è stata assegnata ai Raggruppamenti Territoriali che avessero rilasciato almeno il 70% degli attestati di validazione che potevano essere finanziati nel corso della prima fase.

A novembre 2024 gli utenti che avevano completato un percorso di IVC erano più di 1.000.

1.2 I SOGGETTI ATTUATORI

La Regione Piemonte, con Determinazione Dirigenziale del 1° dicembre 2021, n. 721¹¹, ha approvato la selezione di sette progetti presentati da altrettanti Raggruppamenti Territoriali (Tabella 1.1). I soggetti attuatori sono enti di formazione professionale o di consorzi o società consortili con partecipazione pubblica.

L'ampiezza della partnership era piuttosto diversificata, e andava dai quattro soggetti di ENAIP ai 14 di ASSOCAM SCUOLA CAMERANA, così come il numero delle sedi, che andava dalle sette di ETA BETA alle 47 di ENAIP. Il numero medio di sedi per partner non andava oltre le tre, con l'eccezione di ENAIP dove raggiungeva all'incirca le 12.

In considerazione degli importi assegnati ai diversi Raggruppamenti Territoriali, i percorsi di IVC finanziati andavano dai 27 di ETA BETA ai 282 di ENAIP.

¹¹ https://bandi.regione.piemonte.it/system/files/DD%20721%20DEL%201_12_2021%20ESITO%20IVC%20AFFIDAMENTO.pdf

Tabella 1.1. Principali caratteristiche dei Raggruppamenti Territoriali selezionati dalla Regione Piemonte.

Soggetto capofila	Tipo di operatore	N. partner	N. sedi	N. medio delle sedi
ASSOCAM SCUOLA CAMERANA	Ente di formazione professionale	14	31	2,2
C.I.A.C SCRL	Consorzio o società consortile con partecipazione pubblica	7	21	3,0
CONEDIA S.C.	Ente di formazione professionale	9	15	1,7
ENAIP	Ente di formazione professionale	4	47	11,8
ETA BETA S.C.S.	Ente di formazione professionale	5	7	1,4
FORMONT S.C. A R.L.	Consorzio o società consortile con partecipazione pubblica	8	26	3,3
INFOR ELEA	Consorzio o società consortile con partecipazione pubblica	12	20	1,7

1.3 L'ATTIVITÀ DI PROMOZIONE DELLA REGIONE PIEMONTE¹²

La misura sperimentale del 2021, "Verso un servizio universale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali", è stata oggetto di un'ampia e prolungata attività di promozione attuata dalla Regione Piemonte.

In particolare, oltre all'utilizzo di una serie diversificata di canali di comunicazione (il sito internet, i social media, la pubblicità sui mezzi pubblici, la diffusione di materiali cartacei, ecc.), la Regione ha

¹² Il paragrafo riassume i contenuti del documento regionale "Progetto divulgativo per i servizi IVC. Verso un servizio universale di IVC 2023-2024".

avviato un progetto divulgativo allo scopo di diffondere capillarmente in tutto il territorio regionale la conoscenza del servizio IVC, raggiungere i potenziali stakeholders (aziende, sindacati, associazioni di categoria artigiane, del commercio e industriali, camere di commercio, CPIA, enti del terzo settore, ecc.) attraverso le reti dei Centri per l'impiego e delle Agenzie per il lavoro, incrementare il numero di utenti presi in carico nell'ambito della misura sperimentale.

Nucleo del progetto divulgativo una serie di incontri realizzati in ogni quadrante del territorio regionale, così organizzati: una prima parte dedicata alla presentazione della misura, del servizio IVC, della mappa dei servizi e ad un *question time*; una seconda parte riservata ad un workshop con gli stakeholders allo scopo di raccogliere feedback.

Nel 2023 sono stati effettuati tre incontri pilota: uno presso il Centro per l'impiego di Alba, nel maggio 2023, uno presso un Centro per l'impiego di Torino, nel giugno 2023, e l'ultimo, sempre a Torino, dedicato a un focus informativo/formativo per gli operatori dei Centri per l'impiego.

Nello stesso anno sono state realizzate iniziative corollarie di carattere informativo nelle fiere IoLavoro: a Novara (25 ottobre), Biella (3 novembre), Bra (16 novembre) e Torino (29 e 30 novembre (quest'ultima con due seminari dal titolo "Storie di validazione, storie di persone").

Inoltre, la Regione ha partecipato a due eventi nazionali: la Fiera Verona Job e Orienta, sempre con il seminario "Storie di validazione, storie di persone" (23 e 24 novembre), e il Convegno Inapp, "Primo monitoraggio del sistema di certificazione nazionale", con l'esperienza piemontese quale buona prassi (20 dicembre).

Il progetto divulgativo è proseguito nel 2024 attraverso una numerosa serie di iniziative (40 in tutto), alcune delle quali sviluppate su misura per specifici stakeholders e determinate esigenze: incontri informativi/divulgativi, workshop, interventi di coprogettazione, focus di accompagnamento e monitoraggio per i soggetti capofila, interventi formativi per gli operatori, presentazioni di ricerche e convegni, ecc.

La Regione ha garantito la presenza alle iniziative, coinvolgendo gli enti titolari aventi il servizio attivo nel territorio; ha organizzato webinar di informazione/formazione per gli operatori dei Centri dell'impiego che si sono occupati di presentare il servizio di IVC ai propri utenti; ha reso disponibili i materiali di comunicazione istituzionali (cartoline, brochure, video promozionali, ecc.).

Le Agenzie per il lavoro hanno messo a disposizione le sedi degli incontri; hanno assicurato il coinvolgimento territoriale, attraverso inviti mirati verso gli stakeholders e i cittadini e la diffusione dei materiali della campagna istituzionale; hanno messo in campo ogni altra azione di diffusione e coinvolgimento per garantire la partecipazione agli incontri.

1.4 VERSO UNA NUOVA MISURA

Nel 2024 la Regione Piemonte ha deciso di rivedere le linee guida regionali relative all'IVC, risalenti al 2017, in modo da adeguare il testo sia a quanto previsto dalle linee guida nazionali del 2021, sia a quanto emerso dall'implementazione della misura sperimentale. Per farlo, ha organizzato e realizzato quattro focus group, uno dedicato all'accesso al servizio, e gli altri tre riservati alle fasi del processo di IVC – individuazione, validazione e certificazione delle competenze –, ai quali hanno partecipato rappresentanti dei soggetti attuatori.

Al termine di questo lavoro di confronto con i soggetti attuatori della misura, la Regione ha redatto una bozza di linee guida, che è stata sottoposta al vaglio di una commissione composta da 20 operatori del servizio di IVC appartenenti ai Raggruppamenti Territoriali.

Sempre nel 2024, la Regione ha iniziato la programmazione di una nuova misura sull'IVC per il prossimo triennio. L'intenzione è quella di modellare l'offerta del servizio sulla base di quanto emerso dall'analisi della misura sperimentale¹³.

¹³ Il paragrafo ha come fonti alcuni colloqui con le referenti regionali di misura e il documento "Progetto divulgativo per i servizi IVC. Verso un servizio universale di IVC 2023-2024".

CAPITOLO 2

UNO SGUARDO D'INSIEME SUGLI UTENTI E SUI PERCORSI

Il capitolo presenta i principali risultati di una *survey online* alla quale sono state invitate a rispondere le persone che hanno completato un percorso di individuazione e validazione delle competenze nell'ambito della misura introdotta dalla Regione Piemonte nel 2021, "Verso un servizio universale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali".

Attraverso la *survey* sono state raccolte informazioni sulle caratteristiche socio-demografiche degli utenti, sui loro percorsi lavorativi, sui servizi di IVC (come ne sono venuti a conoscenza, per quali motivi hanno deciso di avvalersene, quali competenze hanno validato), quale grado di soddisfazione esprimono rispetto alla misura e quali sono le loro prospettive future alla luce del percorso compiuto.

La *survey* è tuttora in corso. Una prima analisi dei dati è stata condotta sui 161 utenti che avevano risposto al questionario al 2 ottobre 2023¹⁴. I risultati presentati in questo capitolo interessano i 237 utenti che avevano risposto alle domande al 28 ottobre 2024 (76 in più rispetto all'anno prima)¹⁵.

Nelle tabelle sono messi a confronto i dati della prima analisi (ottobre 2023) con quelli della seconda (ottobre 2024).

¹⁴ I risultati dell'analisi sono riportati nel Contributo di ricerca 354/2023, "La certificazione delle competenze da apprendimenti non-formali e informali della Regione Piemonte. Analisi di attuazione 2023", a cura di IRES Piemonte.

¹⁵ Gli utenti che hanno partecipato alla *survey* (237) rappresentano all'incirca un quarto degli utenti che hanno concluso un percorso di IVC, una quota consistente degli utenti totali che tuttavia non è un campione statisticamente significativo.

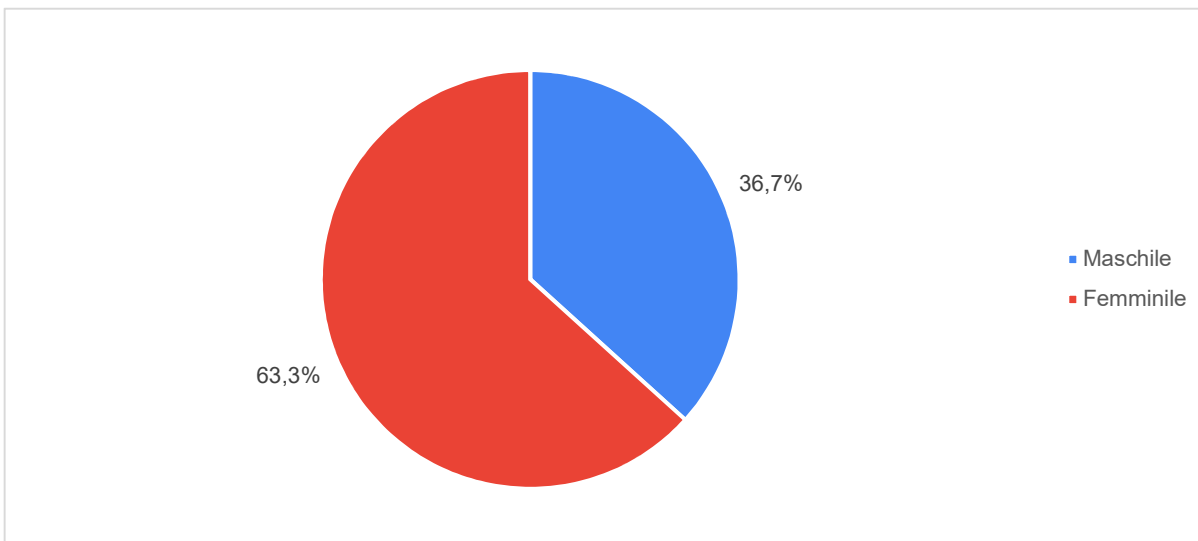
2.1 LE CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE

Fra coloro che hanno risposto al questionario on line prevalgono utenti¹⁶ di sesso femminile, che rappresentano il 63% del totale (150) e sono in lieve crescita rispetto all'anno scorso. Si tratta, probabilmente, di un retaggio delle precedenti sperimentazioni del servizio di IVC, che hanno riguardato in prevalenza il profilo di assistente familiare, rispetto al quale diversi soggetti attuatori hanno sviluppato un'importante esperienza pregressa. La stessa osservazione si può fare rispetto a un profilo fortemente femminilizzato, come l'assistente di studio odontoiatrico. Tuttavia, trattandosi della prima sperimentazione di carattere universale, gli utenti di sesso maschile sono una quota già piuttosto elevata (quasi 4 su 10) (Tabella 2.1 e Figura 2.1).

Tabella 2.1 Utenti per sesso (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
Maschile	61	37,9	87	36,7
Femminile	100	62,1	150	63,3
Totale	161	100,0	237	100,0

Figura 2.1 Utenti per sesso (valori percentuali)



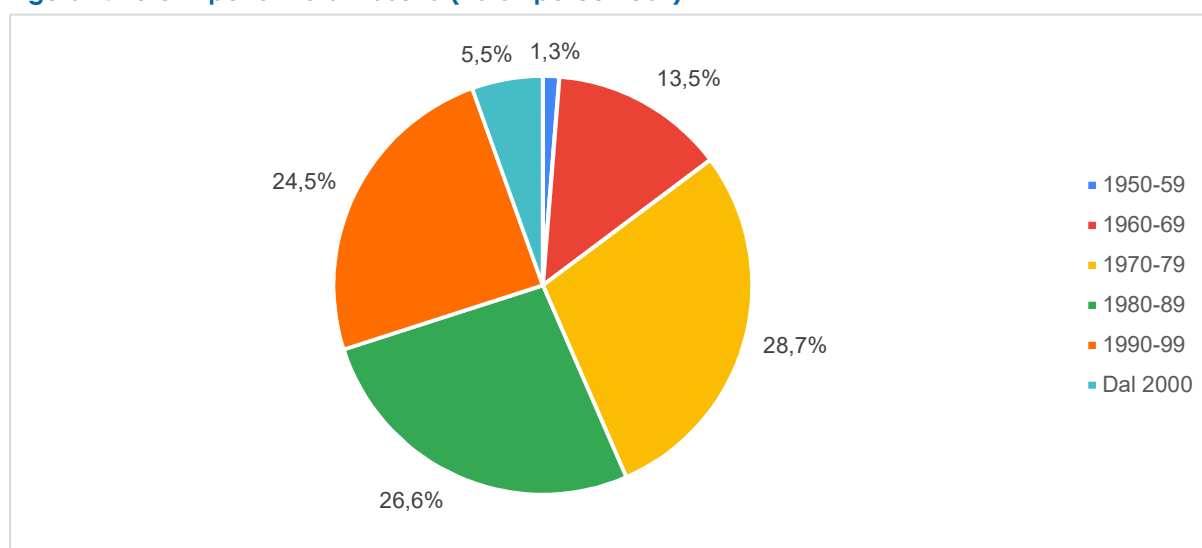
¹⁶ In questo capitolo dedicato ad esporre gli esiti della survey per "utenti" si intende il sottoinsieme degli utenti totali che hanno partecipato alla survey rispondendo alle domande del questionario on line: "utenti" e "rispondenti" sono quindi usati come sinonimi. A tutte e tutti loro va il nostro sentito ringraziamento.

L'età degli utenti è piuttosto diversificata ed uniformemente distribuita fra le diverse fasce d'età. Permane una quota limitata di persone giovani (under 24), sebbene in leggera crescita rispetto all'anno precedente. Circa l'80% degli utenti (189), infatti, si divide quasi equamente fra i nati negli anni '70, '80 e '90, ovvero fra coloro che hanno un'età compresa fra i 24 e i 53 anni. I nati negli anni '60 (54-63 anni) sono il 13,5% (32), mentre i nati dal 2000 in poi sono solo il 5,5% (13). Infine, solo tre persone sono nate negli anni '50 (Tabella 2.2 e Figura 2.2).

Tabella 2.2 Utenti per anno di nascita (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
1950-59	1	0,6	3	1,3
1960-69	22	13,7	32	13,5
1970-79	45	28,0	68	28,7
1980-89	42	26,1	63	26,6
1990-99	44	27,3	58	24,5
Dal 2000	7	4,3	13	5,5
Totale	161	100,0	237	100,0

Figura 2.2 Utenti per anno di nascita (valori percentuali)

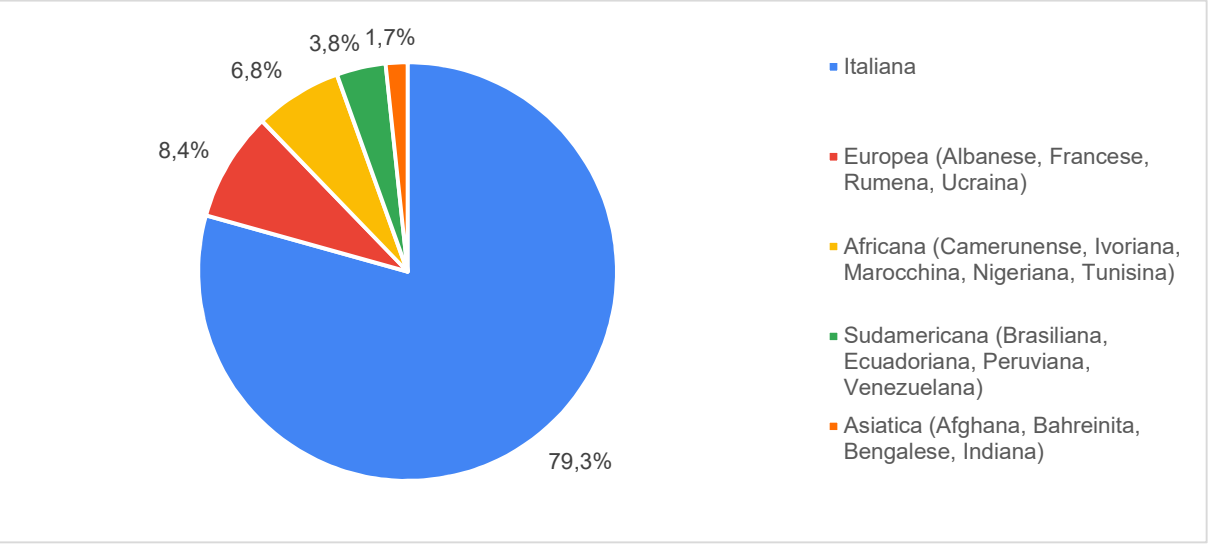


Poco meno dell'80% degli utenti (188) è di nazionalità italiana. Seguono i rispondenti che provengono dall'Europa (8,4%), prevalentemente rumeni (15 su 20), dall'Africa (6,8%), dal Sudamerica (3,8%) e dall'Asia (1,7%). La quota di cittadini stranieri non è irrilevante (oltre 2 su 10), anche tenendo conto che spesso le persone immigrate, per ragioni linguistiche o per altre vulnerabilità (connesse, ad esempio, a percorsi lavorativi frammentati), scontano una maggiore difficoltà nell'accesso e/o nella presa in carico. Rispetto all'anno precedente, la proporzione fra cittadini italiani e stranieri non ha subito particolari variazioni (Tabella 2.3 e Figura 2.3).

Tabella 2.3 Utenti per nazionalità (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
Italiana	130	80,7	188	79,3
Europea (Albanese, Francese, Rumena, Ucraina)	11	6,8	20	8,4
Africana (Camerunense, Ivoriana, Marocchina, Nigeriana, Tunisina)	10	6,2	16	6,8
Sudamericana (Brasiliana, Ecuatoriana, Peruviana, Venezuelana)	7	4,3	9	3,8
Asiatica (Afghana, Bahreinita, Bengalese, Indiana)	3	1,9	4	1,7
Totale	161	100,0	237	100,0

Figura 2.3 Utenti per nazionalità (valori percentuali)

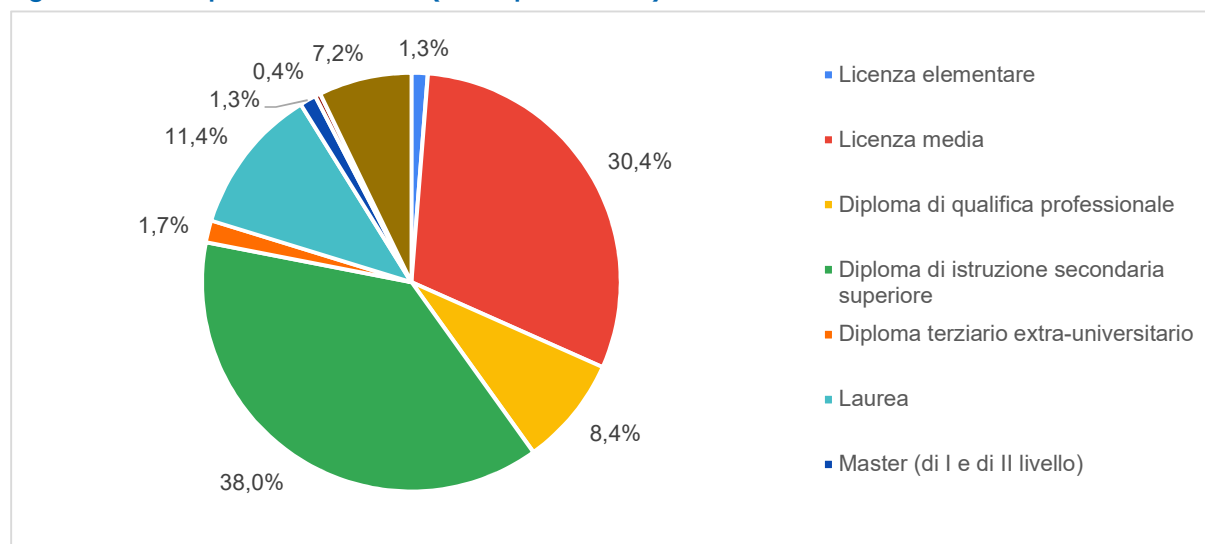


Il titolo di studio degli utenti è piuttosto differenziato. All'incirca la metà (110, il 46,4%) possiede un titolo di scuola secondaria superiore. Di questi, 90 (il 38%) hanno un diploma di istruzione secondaria superiore, mentre 20 (l'8,4%) un diploma di qualifica professionale. Seguono gli utenti in possesso della licenza media (72, il 30,4%) e quelli con un livello d'istruzione terziario (diploma terziario extra-universitario, laurea, master o dottorato di ricerca) (35, il 14,7%). Infine, il 7,2% (17) degli utenti non possiede alcun titolo di studio, perlomeno riconosciuto in Italia, mentre solo tre (l'1,3%) hanno la licenza elementare (Tabella 2.4 e Figura 2.4).

Tabella 2.4 Utenti per titolo di studio (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
Licenza elementare	1	0,6	3	1,3
Licenza media	50	31,1	72	30,4
Diploma di qualifica professionale	15	9,3	20	8,4
Diploma di istruzione secondaria superiore	64	39,8	90	38,0
Diploma terziario extra-universitario	2	1,2	4	1,7
Laurea	17	10,6	27	11,4
Master (di I e di II livello)	2	1,2	3	1,3
Dottorato di ricerca	1	0,6	1	0,4
Nessun titolo di studio / titolo non riconosciuto in Italia	9	5,6	17	7,2
Totale	161	100,0	237	100,00

Figura 2.4 Utenti per titolo di studio (valori percentuali)



2.2 IL PERCORSO LAVORATIVO PREGRESSO

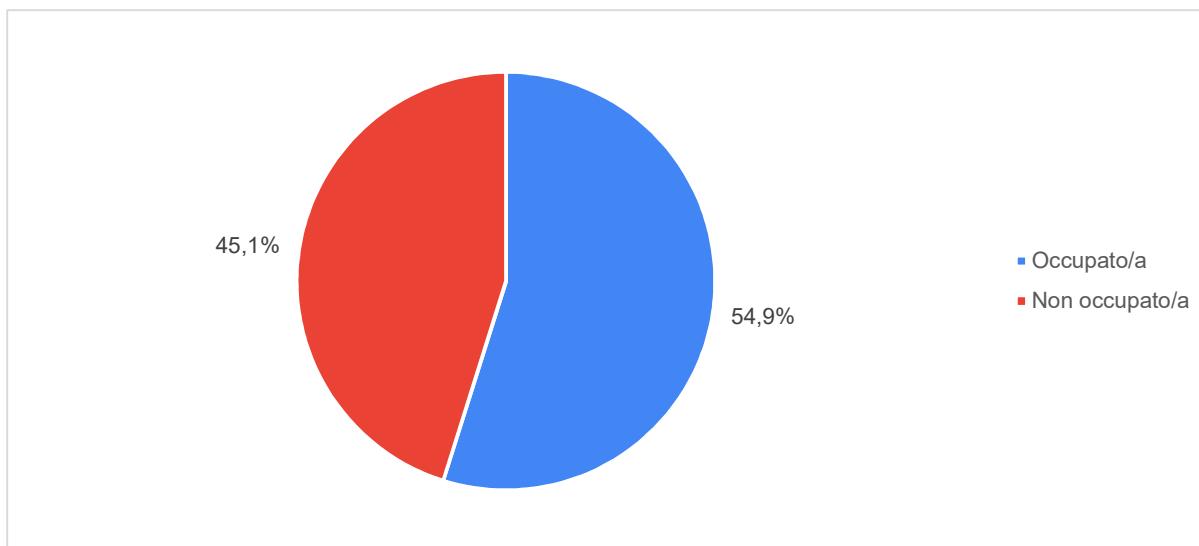
Al momento della compilazione del questionario, il 54,9% degli utenti (130) era occupato, e dunque aveva intrapreso un percorso di IVC nel tentativo di cambiare e/o migliorare la propria condizione lavorativa. Il restante 45,1% (107) non era occupato (Tabella 2.5 e Figura 2.5). Rispetto all'anno precedente, la quota dei rispondenti non occupati è cresciuta di circa 5 punti percentuali.

Secondo quanto emerso dalle interviste ai soggetti capofila, la crescita dei non occupati può essere in parte riconducibile anche all'attività di ricerca di nuovi utenti svolta da alcuni soggetti attuatori della misura presso i servizi dedicati ai disoccupati – in particolare, la misura GOL.

Tabella 2.5 Utenti per condizione lavorativa (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
Occupato/a	96	59,6	130	54,9
Non occupato/a	65	40,4	107	45,1
Totale	161	100,0	237	100,0

Figura 2.5 Utenti per condizione lavorativa (valori percentuali)

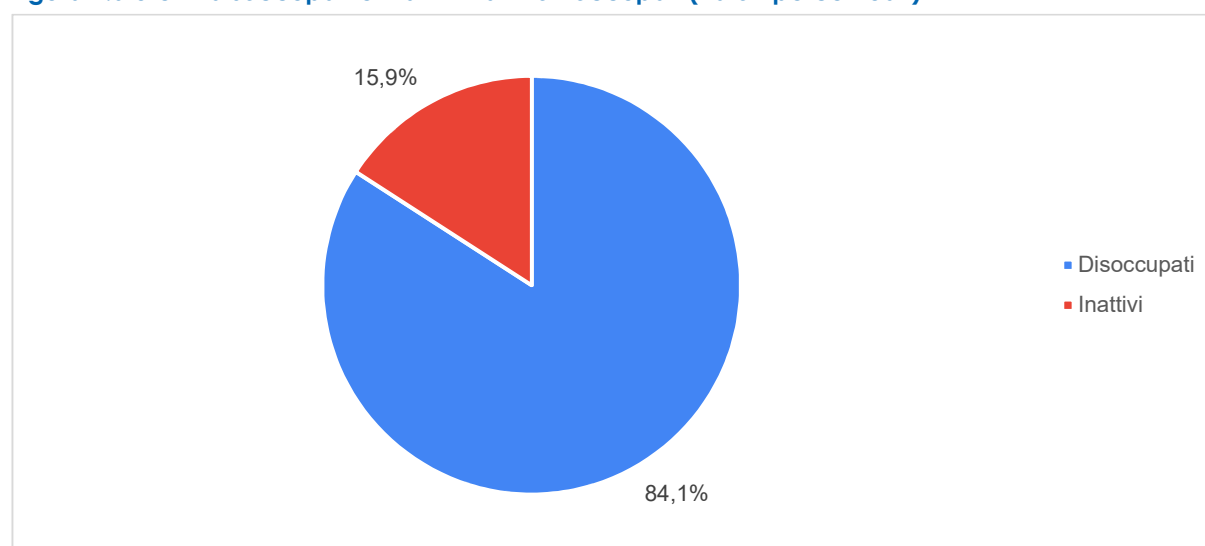


Dei 107 utenti non occupati, 90 (l'84,1%) erano disoccupati, ovvero in cerca di un'occupazione, mentre 17 (il 15,9%) erano inattivi (Tabella 2.6 e Figura 2.6). Per questi ultimi, quindi, la scelta di frequentare un percorso di IVC non ha avuto lo scopo di agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro (non nell'immediato, almeno). Rispetto all'anno precedente, la proporzione fra disoccupati e inattivi è rimasta pressoché invariata.

Tabella 2.6 Utenti disoccupati e inattivi (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
Disoccupati	55	84,6	90	84,1
Inattivi	10	15,4	17	15,9
Totale	65	100,0	107	100,0

Figura 2.6 Utenti disoccupati e inattivi tra i non occupati (valori percentuali)

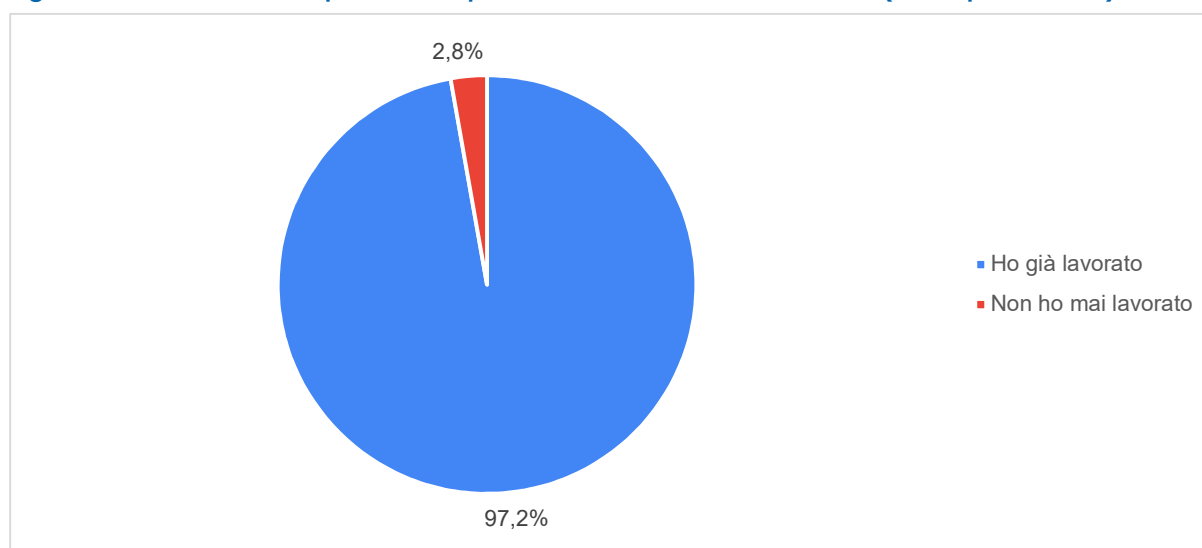


Dei 107 utenti non occupati solo tre (il 2,8%) non avevano mai lavorato in passato (Tabella 2.7 e Figura 2.7).

Tabella 2.7 Utenti non occupati che, in passato, hanno, o meno, lavorato (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
Ho già lavorato	64	98,5	104	97,2
Non ho mai lavorato	1	1,5	3	2,8
Totale	65	100,0	107	100,0

Figura 2.7 Utenti non occupati che, in passato, hanno, o meno, lavorato (valori percentuali)

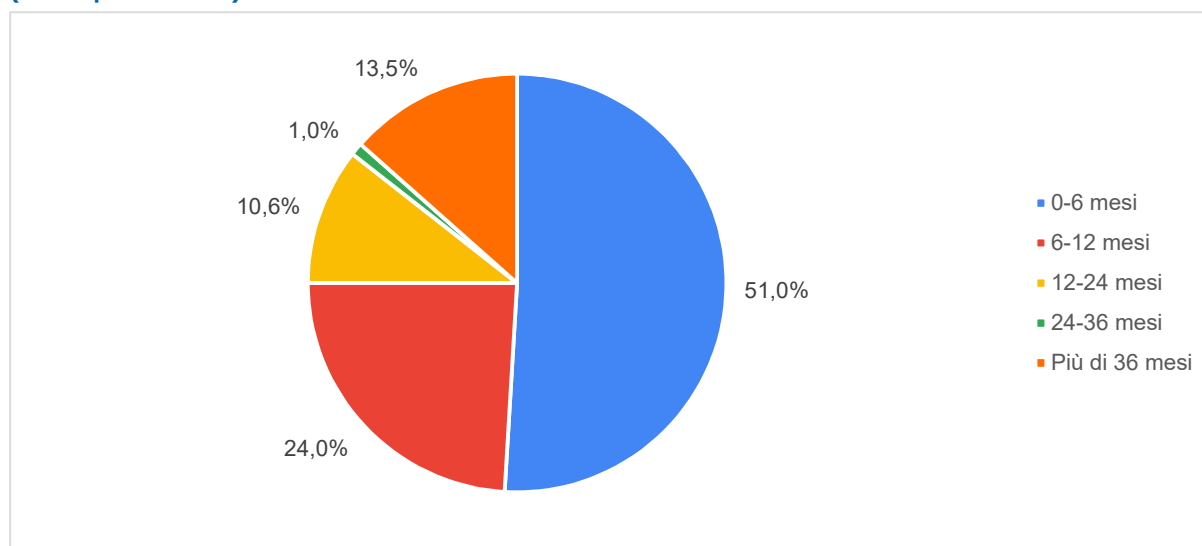


Tra i 104 utenti non occupati che in passato avevano lavorato, la grande maggioranza (78, il 75%) era priva di occupazione da un periodo di tempo non superiore all'anno, mentre 26 (il 25%) erano disoccupati da più di un anno (oltre la metà dei quali da più di tre anni) (Tabella 2.8 e Figura 2.8). Rispetto all'anno precedente, si osserva una crescita degli utenti non occupati di lungo periodo pari a circa 3 punti percentuali.

Tabella 2.8 Utenti non occupati che in passato hanno lavorato, per mesi trascorsi dal loro ultimo lavoro (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
0-6 mesi	35	54,7	53	51,0
6-12 mesi	15	23,4	25	24,0
12-24 mesi	6	9,4	11	10,6
24-36 mesi	0	0,0	1	1,0
Più di 36 mesi	8	12,5	14	13,5
Totale	64	100,0	104	100,0

Figura 2.8 Utenti non occupati che in passato hanno lavorato, per mesi trascorsi dal loro ultimo lavoro (valori percentuali)



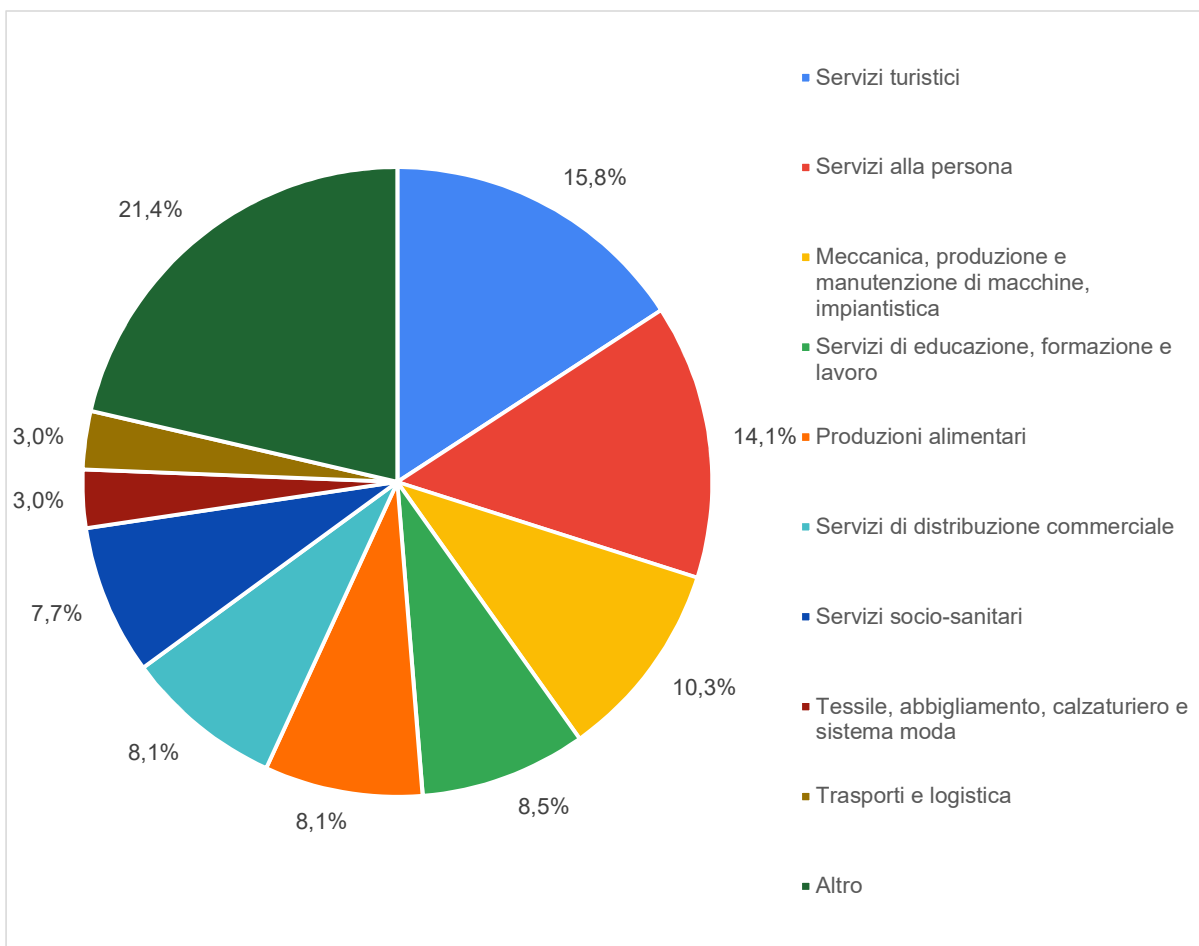
Uno sguardo ai settori economico-professionali in cui lavorano o hanno lavorato gli utenti, mostra come i rispondenti coprano ormai un ampio spettro di settori (Tabella 2.9 e Figura 2.9).

I settori che si collocano ai primi posti sono servizi turistici (15,8%), i servizi alla persona (14,1%), la meccanica, produzione e manutenzione di macchine, impiantistica (10,3%), i servizi di educazione, formazione e lavoro (8,5%), le produzioni alimentari (8,1%), i servizi di distribuzione commerciale (8,1%) e i servizi socio-sanitari (7,7%). Alcuni di questi settori comprendono profili rispetto ai quali, come già osservato, in passato diversi enti titolati hanno sviluppato una considerevole esperienza, come l'assistente familiare, l'assistente di studio odontoiatrico o l'operatore di cucina, oppure nei quali è stato più semplice individuare potenziali utenti, come il settore dei servizi di educazione, formazione e lavoro.

Tabella 2.9 Utenti occupati o utenti non occupati che in passato hanno lavorato, per settore economico-professionale dell'occupazione attuale o dell'ultima occupazione svolta (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
Servizi turistici	25	15,6	37	15,8
Servizi alla persona	21	13,1	33	14,1
Meccanica, produzione e manutenzione di macchine, impiantistica	19	11,9	24	10,3
Servizi di educazione, formazione e lavoro	17	10,6	20	8,5
Produzioni alimentari	12	7,5	19	8,1
Servizi di distribuzione commerciale	15	9,4	19	8,1
Servizi socio-sanitari	17	10,6	18	7,7
Tessile, abbigliamento, calzaturiero e sistema moda	4	2,5	7	3,0
Trasporti e logistica	3	1,9	7	3,0
Agricoltura, silvicoltura e pesca	4	2,5	6	2,6
Edilizia	4	2,5	6	2,6
Servizi culturali e di spettacolo	4	2,5	5	2,1
Servizi digitali	1	0,6	4	1,7
Servizi di public utilities	2	1,3	4	1,7
Servizi finanziari e assicurativi	0	0,0	4	1,7
Chimica	2	1,3	3	1,3
Estrazione gas, petrolio, carbone, minerali e lavorazione pietre	3	1,9	3	1,3
Servizi di attività ricreative e sportive	1	0,6	3	1,3
Servizi di telecomunicazione e poste	0	0,0	3	1,3
Stampa e editoria	2	1,3	3	1,3
Carta e cartotecnica	1	0,6	1	0,4
Vetro, ceramica e materiali da costruzione	1	0,6	1	0,4
Legno e arredo	0	0,0	-	-
Altro	2	1,3	4	1,7
Totale	160	100,0	234	100,0

Figura 2.9 Utenti occupati o utenti non occupati che in passato hanno lavorato, per settore economico-professionale dell'occupazione attuale o dell'ultima occupazione svolta (valori percentuali)*



* Per favorire la leggibilità del grafico, i settori con una percentuale di utenti al di sotto del 3% del totale sono stati riuniti nella voce Altro.

2.3 L'UTENZA “DEBOLE”

Come già sottolineato (v. Premessa e Capitolo 1), la misura di Regione Piemonte ha tra i suoi obiettivi l'universalizzazione del servizio di IVC a favore di tutti i cittadini. I dati presentati fin qui mostrano una buona diversificazione dell'utenza. Le caratteristiche socio-demografiche e i percorsi lavorativi degli utenti presentano infatti una varietà più o meno marcata in termini di età, sesso, nazionalità, titoli di studio, condizione occupazionale. Inoltre, i settori in cui lavorano o hanno lavorato gli utenti sono piuttosto diversificati.

Allo stesso tempo la misura intende anche prestare specifica attenzione ai soggetti in condizione di fragilità sul mercato del lavoro. Per indagare quanto questo obiettivo sia stato raggiunto, è utile soffermarsi sugli utenti con peculiari caratteristiche: un titolo di studio fino alla licenza media, disoccupati/inattivi di lungo periodo (oltre i 12 mesi) o ultracinquantenni, di nazionalità straniera. Nella tabella e nella figura 2.10 è possibile osservare il numero e la percentuale delle persone che hanno uno di questi potenziali elementi di debolezza o una combinazione di due di essi.

Come si può notare, la misura sembra raggiungere con fatica i disoccupati/inattivi di lungo periodo (11%) ed over 50 (12,2%), soprattutto quando queste condizioni si sommano tra loro (2,9%) o con altri fattori di vulnerabilità (un titolo di studio fino alla licenza media e, in particolare, l'essere stranieri).

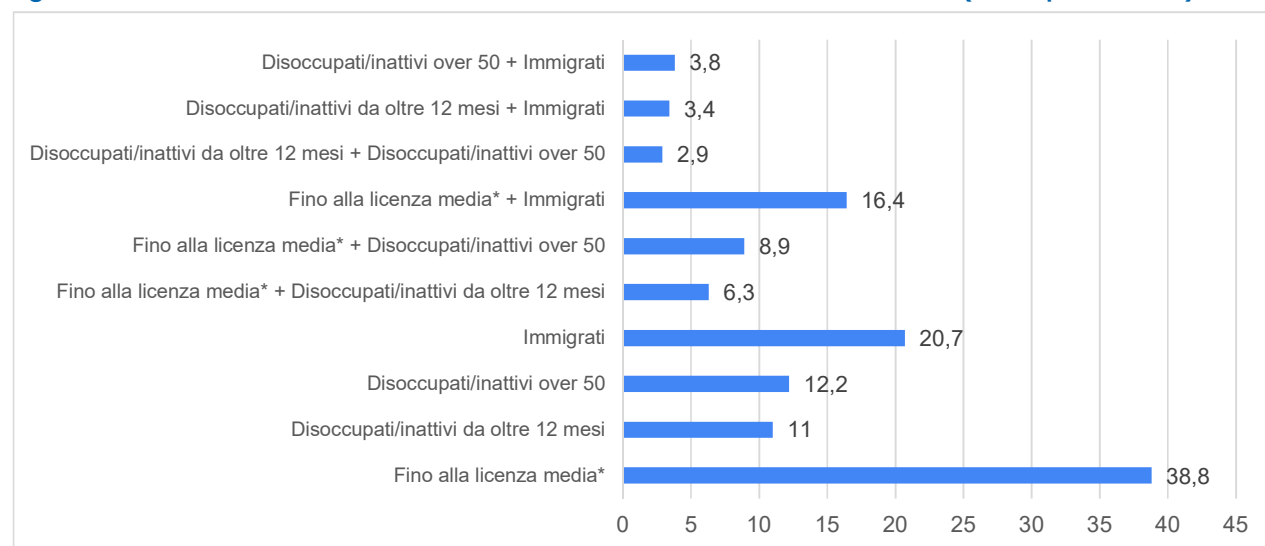
Tuttavia, rispetto all'anno precedente, la quota di utenti “deboli” è leggermente cresciuta percentualmente in quasi tutte le categorie.

Tabella 2.10 Utenti con uno o due elementi di debolezza sul mercato del lavoro (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Novembre 2024	
	N.	%	N.	%
Fino alla licenza media*	60	37,3	92	38,8
Disoccupati/inattivi da oltre 12 mesi	14	8,7	26	11,0
Disoccupati/inattivi over 50	12	7,5	29	12,2
Immigrati	31	19,3	49	20,7
Fino alla licenza media* + Disoccupati/inattivi da oltre 12 mesi	8	5,0	15	6,3
Fino alla licenza media* + Disoccupati/inattivi over 50	15	9,3	21	8,9
Fino alla licenza media* + Immigrati	22	13,7	39	16,4
Disoccupati/inattivi da oltre 12 mesi + Disoccupati/inattivi over 50	3	1,9	7	2,9
Disoccupati/inattivi da oltre 12 mesi + Immigrati	4	2,5	8	3,4
Disoccupati/inattivi over 50 + Immigrati	5	3,1	9	3,8

* Sono compresi gli utenti senza nessun titolo di studio o con un titolo non riconosciuto in Italia.

Figura 2.10 Utenti con uno o due elementi di debolezza sul mercato del lavoro (valori percentuali)



* Sono compresi gli utenti senza nessun titolo di studio o con un titolo non riconosciuto in Italia.

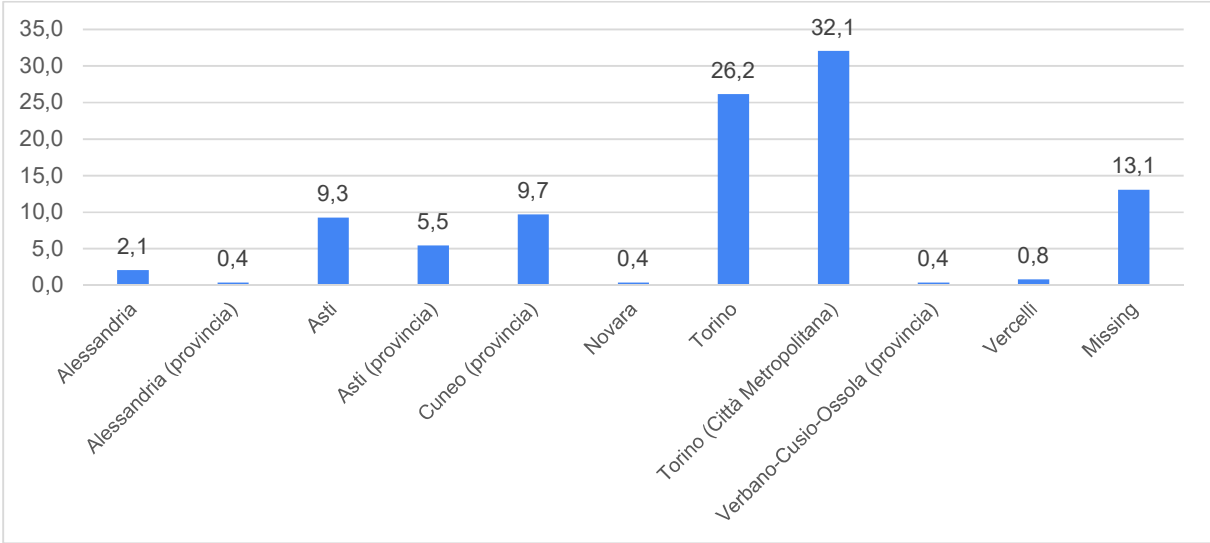
2.4 IL PERCORSO DI IVC

Circa l'83% dei rispondenti proviene da tre province (Torino, Asti e Cuneo), anche se è importante segnalare che 31 utenti (il 13%) non hanno risposto alla domanda (Tabella 2.11 e Figura 2.11).

Tabella 2.11 In quale comune o provincia ha usufruito del servizio di identificazione e validazione delle competenze? (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Novembre 2024	
	N.	%	N.	%
Alessandria	-	-	5	2,1
Alessandria (provincia)	-	-	1	0,4
Asti	8	5,0	22	9,3
Asti (provincia)	6	3,7	13	5,5
Cuneo (provincia)	20	12,4	23	9,7
Novara	1	0,6	1	0,4
Torino	52	32,3	62	26,2
Torino (Città Metropolitana)	48	29,8	76	32,1
Verban-Cusio-Ossola (provincia)	1	0,6	1	0,4
Vercelli	2	1,2	2	0,8
Missing	23	14,3	31	13,1
Totale	161	100,0	237	100,0

Figura 2.11 In quale comune o provincia ha usufruito del servizio di identificazione e validazione delle competenze? (valori percentuali)



I canali di conoscenza del servizio di IVC sono piuttosto diversificati.

La maggioranza relativa degli utenti (69, il 29,1%) è venuta a conoscenza del servizio tramite amici e/o familiari, quindi attraverso il cosiddetto passaparola. La rilevanza di questo canale è stata sottolineata anche nel corso delle interviste ai soggetti capofila. Al secondo posto (42 utenti, il 17,7%) si collocano i Centri per l'Impiego pubblici. Al terzo posto (34 utenti, il 14,3%) figura l'azione di promozione portata avanti dalla Regione Piemonte, attraverso una diversificata serie di canali (il sito internet, i social media, la pubblicità sui mezzi pubblici, la diffusione di materiali cartacei, ecc.) e iniziative, seguita a breve distanza dagli enti di formazione (31 utenti, il 13,1%). Infine, a un punto percentuale di differenza l'uno dall'altro si trovano le agenzie per il lavoro private (20 utenti, l'8,4%), l'azienda per cui lavora l'utente (17 utenti, il 7,2%) e un'associazione/parrocchia/ente di volontariato/ecc. (15 utenti, il 6,3%). Il 3,8% degli utenti (9) è venuto a conoscenza del servizio attraverso altri canali (quattro persone nel corso del Servizio Civile Universale) (Tabella 2.12 e Figura 2.12).

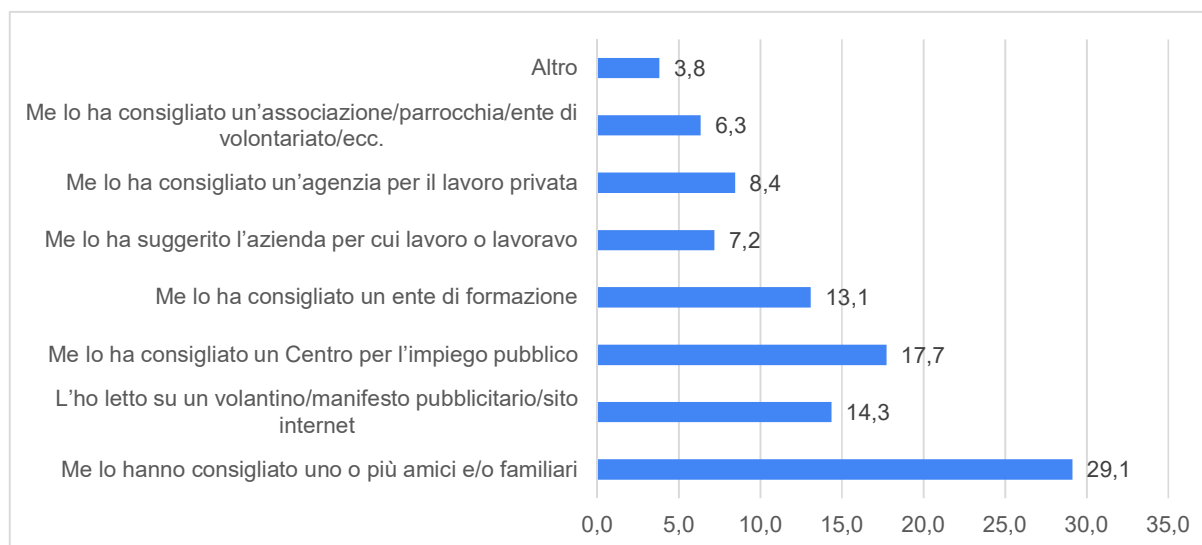
Rispetto all'anno precedente, il passaparola, i Centri per l'impiego pubblici e gli enti di formazione hanno visto aumentare la loro rilevanza relativa.

Questo dato va letto in positivo, in quanto, nell'ottica di mettere a sistema il servizio, è importante che gli enti titolati e, più in generale, tutti gli attori implicati nelle politiche attive del lavoro, diventino i principali canali di conoscenza dello stesso.

Tabella 2.12 Come è venuto/a a conoscenza di questo servizio? (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
Me lo hanno consigliato uno o più amici e/o familiari	42	26,1	69	29,1
L'ho letto su un volantino/manifesto pubblicitario/sito internet	29	18,0	34	14,3
Me lo ha consigliato un Centro per l'impiego pubblico	22	13,7	42	17,7
Me lo ha consigliato un ente di formazione	20	12,4	31	13,1
Me lo ha suggerito l'azienda per cui lavoro o lavoravo	15	9,3	17	7,2
Me lo ha consigliato un'agenzia per il lavoro privata	14	8,7	20	8,4
Me lo ha consigliato un'assoc./parrocchia/ente di volontariato/ecc.	13	8,1	15	6,3
Altro	6	3,7	9	3,8
Totale	161	100,0	237	100,0

Figura 2.12 Come è venuto/a a conoscenza di questo servizio? (valori percentuali)



La maggioranza degli utenti (111, il 46,8%) ha iniziato un percorso di IVC per rafforzare le proprie competenze di ruolo (l'attuale o l'ultimo ricoperto), in calo di circa 9 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Il 38% (90 utenti) lo ha fatto per trovare un lavoro coerente con le proprie aspirazioni, in aumento di circa 5 punti percentuali rispetto al 2023. Il 26,2% (62 utenti) voleva sviluppare le proprie competenze per accedere a livelli di responsabilità maggiori. L'8,4% (20 utenti) voleva riconvertirsi con un ruolo diverso da quello già esercitato, ma nello stesso settore, mentre il 11,8% (28 utenti) voleva riconvertirsi professionalmente in un settore diverso. Infine, solo 9 persone (il 3,8%) hanno intrapreso il percorso di IVC per aprire un'impresa o una start-up (Tabella 2.13 e Figura 2.13).

Tabella 2.13 Quali motivi l'hanno portata ad iniziare il percorso? (valori assoluti e percentuali*)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
Rafforzare le mie competenze di ruolo attuale o dell'ultimo ruolo	90	55,9	111	46,8
Trovare un lavoro coerente con le mie aspirazioni	53	32,9	90	38,0
Sviluppare le mie competenze per accedere a livelli di responsabilità maggiori	45	28,0	62	26,2
Riconvertirmi con un ruolo diverso da quello già esercitato, ma nello stesso settore	16	9,9	20	8,4
Riconvertirmi professionalmente in un settore diverso	14	8,7	28	11,8
Mettere su un'impresa o una start-up	6	3,7	9	3,8

* Il totale dei rispondenti non è riportato in quanto ogni utente poteva scegliere una o più delle risposte proposte.

Figura 2.13 Quali motivi l'hanno portata ad iniziare il percorso? (valori percentuali)



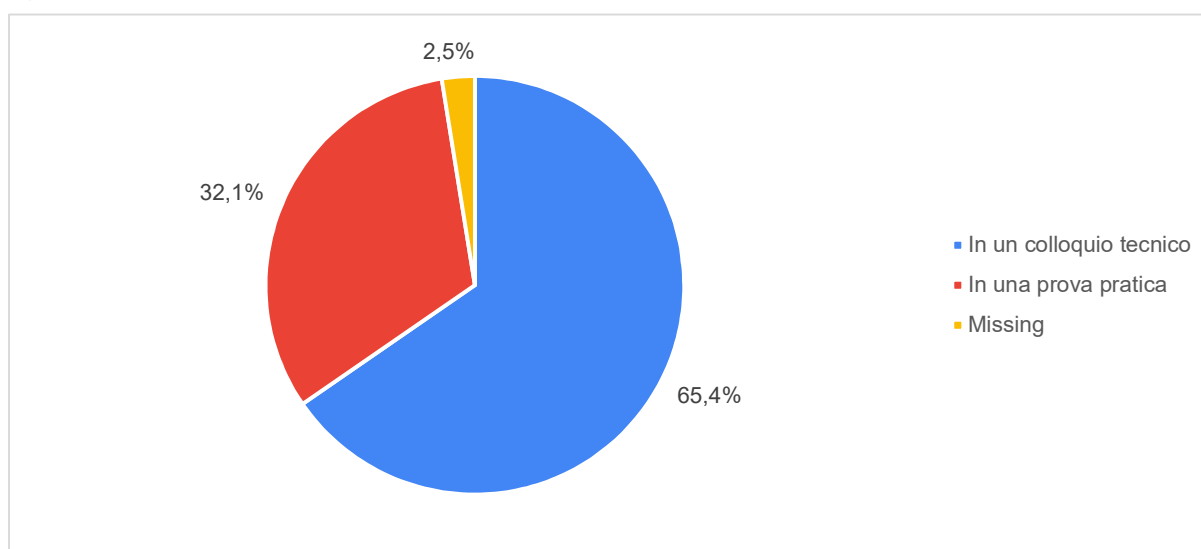
* Il totale dei rispondenti non è riportato in quanto ogni utente poteva scegliere una o più delle risposte proposte.

La fase di validazione, per il 65,4% degli utenti (155) è consistita in un colloquio tecnico, mentre per il 32,1% (76) in una prova pratica (Tabella 2.14 e Figura 2.14).

Tabella 2.14 La fase di validazione delle competenze è consistita... (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
In un colloquio tecnico	111	68,9	155	65,4
In una prova pratica	46	28,6	76	32,1
Missing	4	2,5	6	2,5
Totale	161	100,0	237	100,0

Figura 2.14 La fase di validazione delle competenze è consistita... (valori percentuali)

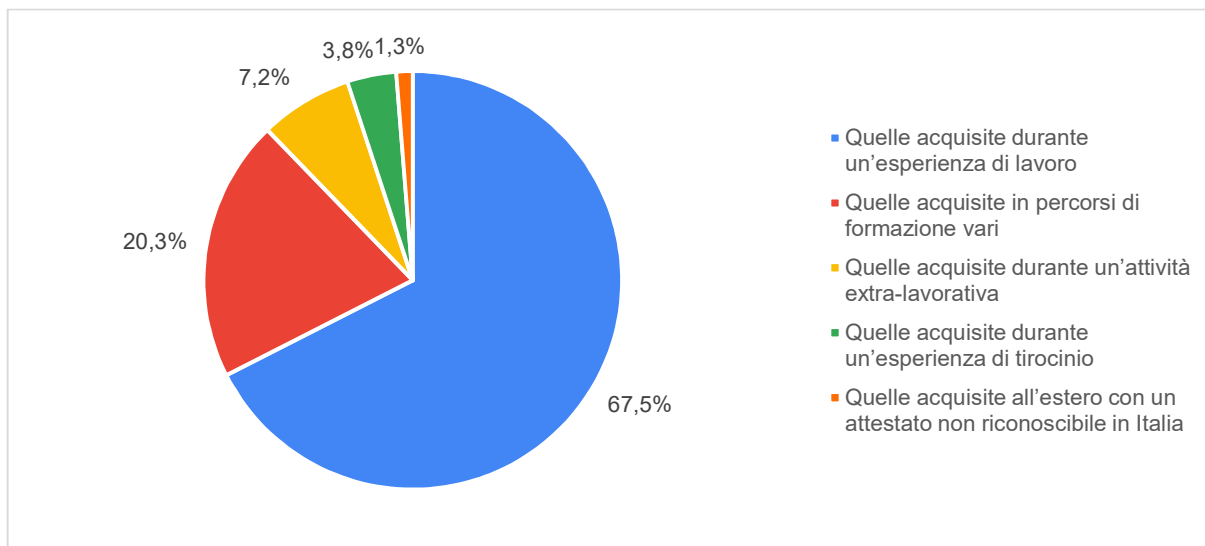


Ben il 67,5% degli utenti (160) ha validato competenze acquisite durante un'esperienza di lavoro. Uno su cinque (48, il 20,3%) competenze apprese durante un percorso di formazione. Diciassette utenti (il 7,2%) hanno validato competenze acquisite in attività extra-lavorative e nove utenti (il 3,8%) competenze apprese durante un'esperienza di tirocinio. Infine, tre utenti (l'1,3%) hanno validato competenze acquisite all'estero con un attestato non riconoscibile in Italia (Tabella 2.15 e Figura 2.15). Rispetto all'anno precedente, è cresciuta notevolmente la percentuale di rispondenti che ha validato competenze acquisite al di fuori del mondo del lavoro (dal 26,7 al 32,5%). È un dato che può essere letto in positivo, in quanto indice dell'accresciuta capacità dei soggetti attuatori di portare a validazione o certificazione competenze la cui fase di esplicitazione e di raccolta delle evidenze risulta più complessa di quella legata a competenze acquisite in ambito lavorativo.

Tabella 2.15 Quali competenze sono state riconosciute e certificate all'interno del servizio? (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
Quelle acquisite durante un'esperienza di lavoro	118	73,3	160	67,5
Quelle acquisite in percorsi di formazione vari	27	16,8	48	20,3
Quelle acquisite durante un'attività extra-lavorativa	9	5,6	17	7,2
Quelle acquisite durante un'esperienza di tirocinio	5	3,1	9	3,8
Quelle acquisite all'estero con un attestato non riconoscibile in Italia	2	1,2	3	1,3
Totale	161	100,0	237	100,0

Figura 2.15 Quali competenze sono state riconosciute e certificate all'interno del servizio? (valori percentuali)



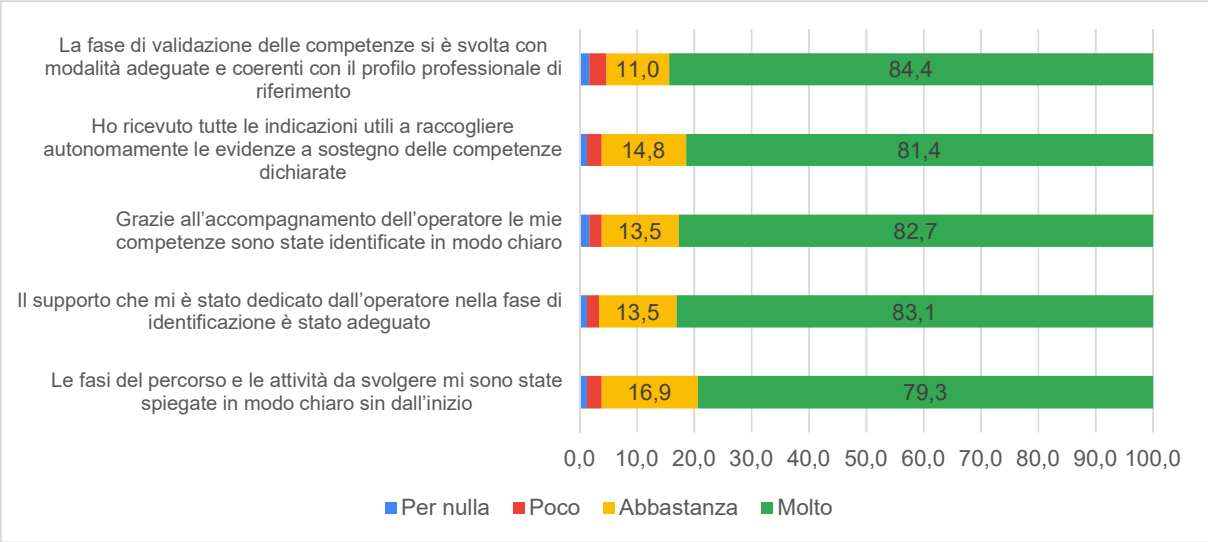
2.5 IL GRADO DI SODDISFAZIONE

Sostanzialmente in linea con il dato dell'anno scorso, oltre otto utenti su 10 si sono detti *molto d'accordo* con una serie di affermazioni che esprimono soddisfazione verso le modalità di attuazione del servizio di IVC: il supporto dell'operatore durante la fase di identificazione è stato adeguato (83,1%); grazie all'operatore le competenze sono state identificate in modo chiaro (82,7%); sono state ricevute tutte le indicazioni utili a raccogliere autonomamente le evidenze a sostegno delle competenze dichiarate (81,4%); la fase di validazione delle competenze si è svolta con modalità adeguate e coerenti con il profilo professionale di riferimento (84,4%). Più di uno su 10 si è detto *abbastanza d'accordo* con tali affermazioni, mentre gli utenti che hanno risposto che lo erano *poco* o per *nulla* sono un numero limitato (Tabella 2.16 e Figura 2.16).

Tabella 2.16 Quanto concorda con queste affermazioni? (valori assoluti e percentuali)

		Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Totale
Le fasi del percorso e le attività da svolgere mi sono state spiegate in modo chiaro sin dall'inizio	N.	3	6	40	188	237
	%	1,3	2,5	16,9	79,3	100,0
Il supporto che mi è stato dedicato dall'operatore nella fase di identificazione è stato adeguato	N.	3	5	32	197	237
	%	1,3	2,1	13,5	83,1	100,0
Grazie all'accompagnamento dell'operatore le mie competenze sono state identificate in modo chiaro	N.	4	5	32	196	237
	%	1,7	2,1	13,5	82,7	100,0
Ho ricevuto tutte le indicazioni utili a raccogliere autonomamente le evidenze a sostegno delle competenze dichiarate	N.	3	6	35	193	237
	%	1,3	2,5	14,8	81,4	100,0
La fase di validazione delle competenze si è svolta con modalità adeguate e coerenti con il profilo professionale di riferimento	N.	4	7	26	200	237
	%	1,7	3,0	11,0	84,4	100,0

Figura 2.16 Quanto concorda con queste affermazioni? (valori percentuali)

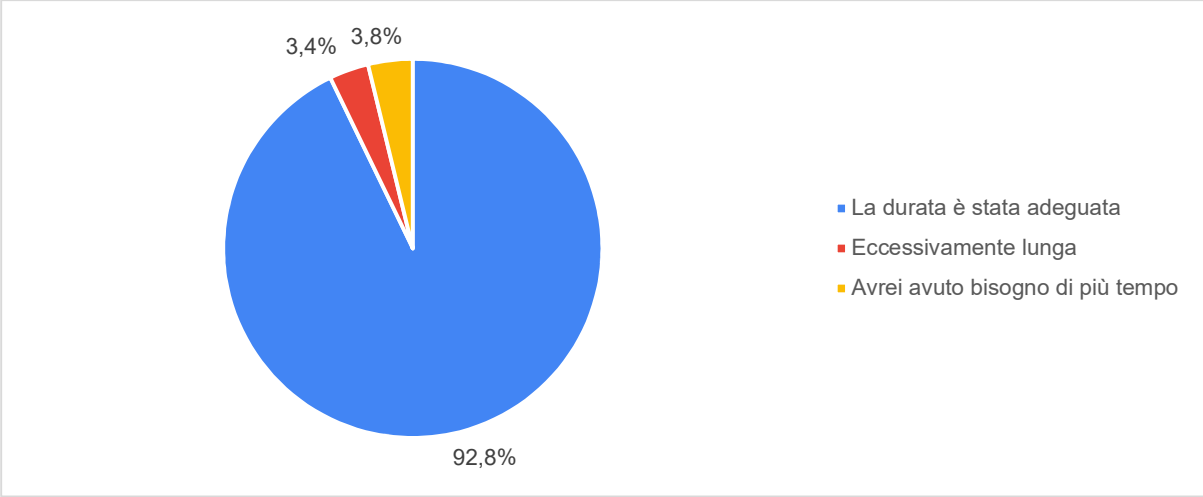


Oltre nove utenti su 10 (220, il 92,8%) hanno ritenuto adeguata la durata del percorso di IVC. Otto (il 3,4%) l'hanno trovata eccessivamente lunga, mentre nove utenti (il 3,8%) avrebbero avuto bisogno di più tempo: una persona avrebbe necessitato di più tempo nella fase di informazione e accoglienza, tre in quella di identificazione, una in quella di validazione e due nella fase di certificazione (Tabella 2.17 e Figura 2.17). Rispetto all'anno precedente, non si segnalano particolari cambiamenti.

Tabella 2.17 Come valuta la durata complessiva del percorso? (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
La durata è stata adeguata	148	91,9	220	92,8
Eccessivamente lunga	7	4,3	8	3,4
Avrei avuto bisogno di più tempo	6	3,7	9	3,8
Totale	161	100,0	237	100

Figura 2.17 Come valuta complessivamente l'utilità del percorso che ha seguito? (valori percentuali)

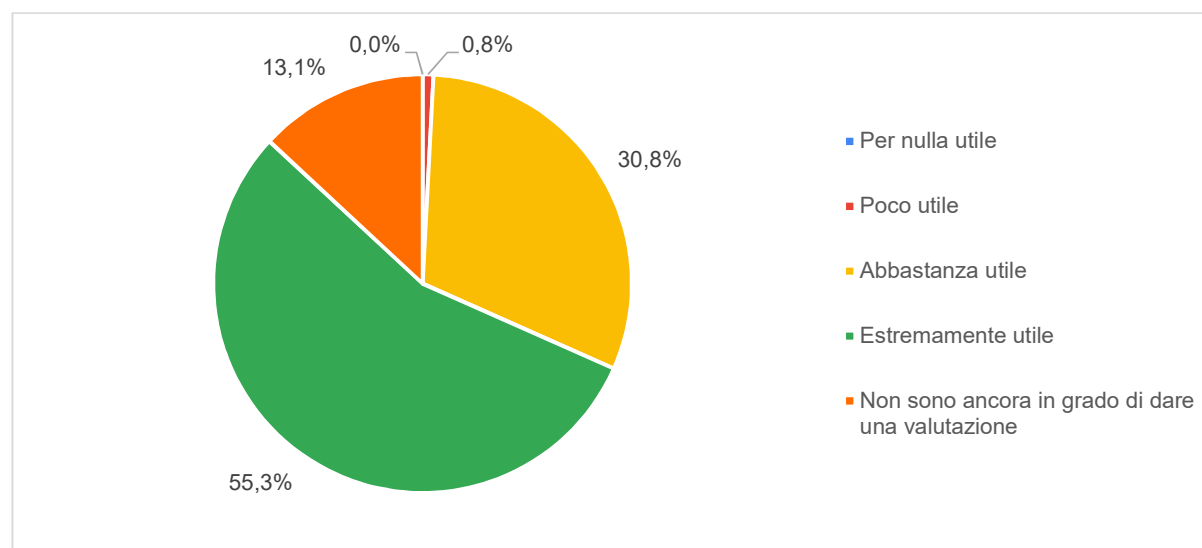


Oltre la metà degli utenti (131, il 55,3%) ha valutato *estremamente utile* il percorso di IVC, mentre oltre tre su 10 (73, il 30,8%) lo hanno trovato *abbastanza utile*. Solamente due persone l'hanno giudicato *poco utile*, mentre nessuna l'ha trovato *per nulla utile*. Infine, il 13,1% degli utenti (31) non era ancora in grado di esprimere una valutazione sull'utilità della misura (Tabella 2.18 e Figura 2.18).

Tabella 2.18 Come valuta complessivamente l'utilità del percorso che ha seguito? (valori assoluti e percentuali)

	10/2023		10/2024	
	N.	%	N.	%
Per nulla utile	0	0,0	0	0,0
Poco utile	1	0,6	2	0,8
Abbastanza utile	59	36,6	73	30,8
Estremamente utile	79	49,1	131	55,3
Non sono ancora in grado di dare una valutazione	22	13,7	31	13,1
Totale	161	100,0	237	100,0

Figura 2.18 Come valuta complessivamente l'utilità del percorso che ha seguito? (valori percentuali)



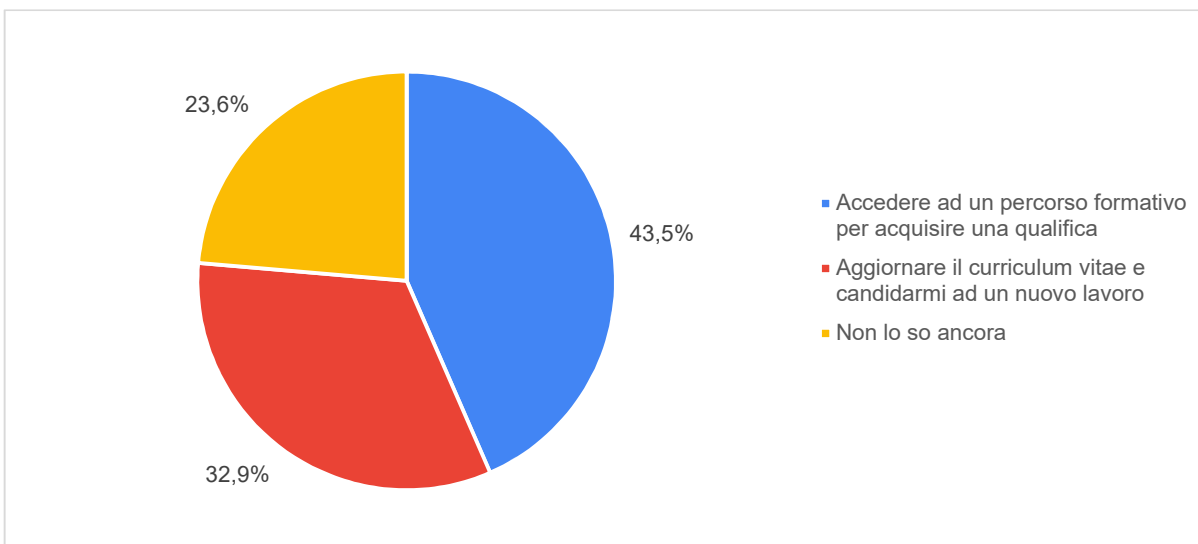
2.6 LE PROSPETTIVE FUTURE

La maggioranza relativa degli utenti (103, il 43,5%) è intenzionata ad accedere a un percorso formativo per acquisire una qualifica, il 32,9% (78) pensa di aggiornare il curriculum vitae e di candidarsi ad un nuovo lavoro, mentre il 23,6% (56) non ha ancora definito le sue intenzioni future (Tabella 2.19 e Figura 2.19). Rispetto all'anno precedente, non si osservano particolari cambiamenti, se non un aumento di coloro che intendono cercare un nuovo lavoro (+3,7 punti percentuali) e una riduzione degli indecisi (-2,9 punti percentuali).

Tabella 2.19 Avendo concluso il servizio di identificazione e validazione delle competenze è sua intenzione nel prossimo futuro... (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
Accedere ad un percorso formativo per acquisire una qualifica	71	44,1	103	43,5
Aggiornare il curriculum vitae e candidarmi ad un nuovo lavoro	47	29,2	78	32,9
Non lo so ancora	43	26,7	56	23,6
Totale	161	100,0	237	100,0

Figura 2.19 Avendo concluso il servizio di identificazione e validazione delle competenze è sua intenzione nel prossimo futuro... (valori percentuali)

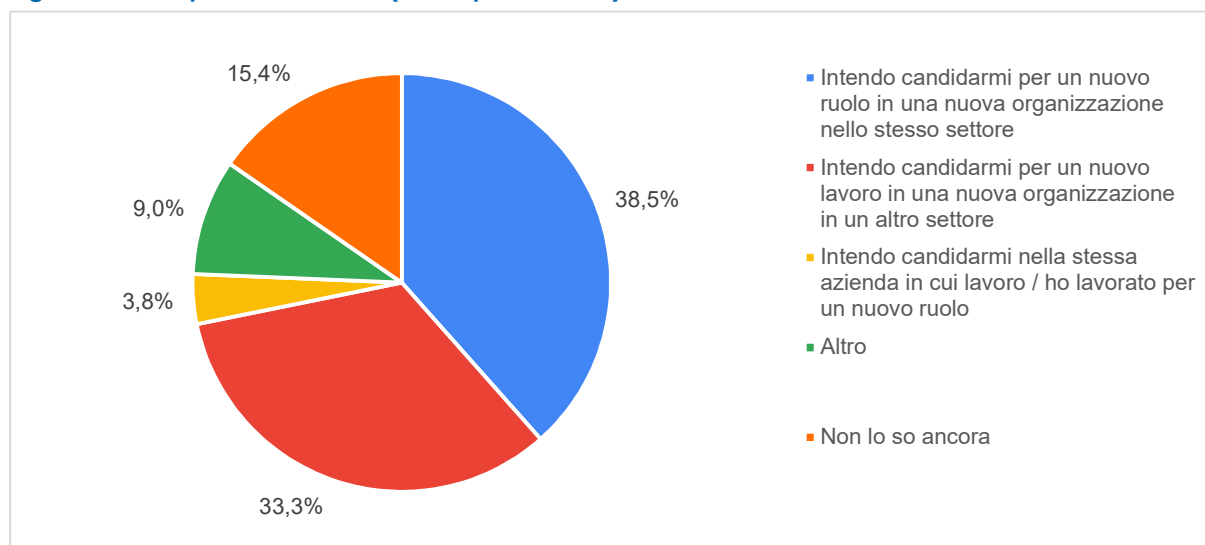


Fra coloro che intendono candidarsi per un nuovo lavoro, 30 utenti (il 38,5%) aspirano a un diverso ruolo in una nuova organizzazione nello stesso settore, altri 26 (il 33,3%) vorrebbero cambiare anche il settore, mentre solo 3 (il 3,8%) intendono restare nella stessa azienda cambiando, però, ruolo. Altre 7 persone (il 9%) aspirano ad altro (ad esempio, trovare un lavoro a tempo indeterminato oppure part-time, iniziare una carriera da libero professionista oppure aprire un'attività autonoma). Infine, 12 utenti (il 15,4%) non hanno ancora deciso quale strada intraprendere (Tabella 2.20 e Figura 2.20).

Tabella 2.20 Più precisamente... (valori assoluti e percentuali)

	Ottobre 2023		Ottobre 2024	
	N.	%	N.	%
Intendo candidarmi per un nuovo ruolo in una nuova organizzazione nello stesso settore	17	36,2	30	38,5
Intendo candidarmi per un nuovo lavoro in una nuova organizzazione in un altro settore	15	31,9	26	33,3
Intendo candidarmi nella stessa azienda in cui lavoro / ho lavorato per un nuovo ruolo	3	6,4	3	3,8
Altro	5	10,6	7	9,0
Non lo so ancora	7	14,9	12	15,4
Totale	47	100,0	78	100,0

Figura 2.20 Più precisamente... (valori percentuali)



CAPITOLO 3

I SOGGETTI ATTUATORI

3.1 LE PARTNERSHIP

Secondo quanto riferito nelle interviste ai soggetti capofila, ricorrere a partnership territoriali per l'attuazione del servizio IVC presenta tre principali vantaggi:

- permette di ampliare lo spettro delle sotto-aree professionali del Repertorio rispetto alle quali offrire il servizio di IVC, in quanto unisce enti titolati in possesso di risorse umane e capacità strutturali (sedi e laboratori) diversificate (lo stesso bando regionale prevedeva che tali sotto-aree fossero almeno cinque);
- consente di coprire un'area regionale più vasta, in quanto unisce enti titolati con sedi sparse su uno o più territori;
- permette di creare occasioni di confronto e scambio fra i partner, sia per quanto riguarda questioni di carattere amministrativo, sia per quanto concerne aspetti specifici del servizio.

"I due vantaggi [della partnership, NdR], secondo me, sono quello di poter offrire il servizio di IVC su più sotto-aree professionali e su un territorio più vasto. Quindi, chi vuole ricorrere al servizio ce l'ha vicino, si trova comodo. Poi, chi nel Raggruppamento ha continuato a svolgere attività e sta continuando a farlo ha implementato dei cambiamenti che sono frutto di un confronto che c'è stato all'interno del partenariato." [INT2]

"I vantaggi sono quelli di ogni raggruppamento, cioè il fatto di avere la possibilità di un confronto, di una condivisione, di essere presenti in tutta la regione in maniera capillare, di offrire un servizio su tutte le sotto-aree professionali. Sebbene debba dire che, per quella che è la nostra esperienza, alla fine i profili più utilizzati sono il profilo dei mediatori, il profilo della logistica, il profilo dell'assistente familiare, l'assistente alla struttura educativa, l'assistente di cucina. Diciamo che i numeri maggiori interessano questi profili." [INT7]

"Ci sono state molte occasioni di confronto, un'ottima collaborazione, un'ottima intesa. Abbiamo avuto anche molti momenti di confronto a livello procedurale, scambi di prassi. Ammetto che io ero abbastanza "nuovo" rispetto al servizio, non avevo mai partecipato attivamente a questo servizio, ma confrontandomi con dei partner [...] "Ma tu come fai questo? Cosa devo fare? Come devo fare? Cosa non devo fare? Mi dai una mano?". E ho risolto." [INT3]

"Il valore aggiunto è quello di mettere insieme la mia esperienza e la tua esperienza. La partnership ti fa crescere, no? E ti dà delle suggestioni, dei punti di vista, dei modi di lavorare, di affrontare quella stessa

fase in maniera diversa dalla tua. Quindi sicuramente è un arricchimento professionale. Il confronto è sempre un arricchimento professionale." [INT5]

D'altro canto l'esistenza di una partnership territoriale implica la necessità di svolgere attività di coordinamento che spesso richiedono tempo ed energie notevoli, costituendo un onere significativo in particolare per i soggetti capofila, specie se a capo di Raggruppamenti Territoriali numerosi.

"In un partenariato c'è un investimento per il capofila. Un investimento di tempo che non è valorizzato. Cioè, quando tu mi chiami, mi spieghi il tuo caso e mi chiedi come farlo, come affrontarlo, come risolverlo, e quindi magari ci facciamo la telefonata di mezz'ora, un'ora, oppure io ti devo andare a cercare gli esperti di materia, eccetera, eccetera, è tutto lavoro non valorizzato. Poi ognuno lavora a modo suo. C'è chi è preciso e ti manda la documentazione senza che tu gliela chieda e ci sono coloro a cui la chiedi e non ti arriva." [INT5]

"Gli svantaggi [della partnership, NdR] su questa misura in particolare sono legati alla mole di lavoro di coordinamento. Soprattutto all'inizio, ma ancora adesso, io molto spesso scrivo a Regione o dedico del tempo giornaliero all'IVC, perché magari ci sono dei casi che mi vengono presentati, delle questioni, delle criticità, che però non riguardano [...], ma gli altri enti. Però io non ho tantissime ore da poter dedicare a questo lavoro di coordinamento. Per cui, per come è stata strutturata questa misura, senza la possibilità di rendicontare il coordinamento, è stato impegnativo." [INT7]

"Ho trovato difficoltoso il coordinamento. Ogni due mesi chiedo il report. Ma devo proprio inseguirle le persone. Non pensavo fosse così difficoltoso" [INT4]

Talvolta si verifica un basso livello di attività di alcuni partner che rende più oneroso lo stesso lavoro di coordinamento del capofila.

"A volte abbiamo trovato difficoltà persino a raggiungere determinati partner. [...]. Non capisco se non volessero impegnarsi a priori in qualcosa di nuovo o se avessero altre priorità, magari altre misure, come GOL." [INT3]

"Una parte dei soggetti ha smesso di partecipare alle attività. Alcuni partner si sono lamentati del tempo e delle risorse necessarie." [INT2]

"Nel partenariato i percorsi di IVC li ha fatti prevalentemente [Ndr: l'intervistato indica un soggetto della partnership]. Il mese scorso ho mandato una mail ai partner chiedendo loro di fare uno sforzo finale." [INT1]

Il coordinamento fra i partner e l'eventuale condivisione delle pratiche adottate si svolge secondo due differenti modalità a seconda dei casi. In alcuni Raggruppamenti Territoriali si svolge perlopiù con interazioni bilaterali con il capofila e a distanza, tramite scambi di e-mail e telefonate e la predisposizione di spazi online condivisi, mentre gli incontri fra i membri della rete sono limitati. In altri Raggruppamenti Territoriali, invece, il coordinamento prevede anche interazioni multilaterali e ricorrendo ad incontri periodici dei vari componenti della partnership.

"Il coordinamento è avvenuto prevalentemente mediante comunicazioni via mail o telefono dal capofila ai partner. Ci siamo incontrati di più nella fase del primo rendiconto, ma non abbiamo fatto riunioni in presenza. Qualche volta sono andata io da loro. Per quanto riguarda il servizio di IVC, quando ricevevo dai partner la documentazione per la rendicontazione, vedevo come avevano gestito i casi e mandavo loro un feedback. Poi, i partner che avevano dei dubbi hanno sempre scritto e io ho risposto." [INT1]

"Il flusso delle attività non era così alto, per cui il coordinamento avveniva soprattutto in maniera singola, nel senso che, se il partner aveva una particolare necessità, un particolare quesito, chiedeva a me. C'era un contatto diretto. Nell'ultimo anno e mezzo, riunioni vere e proprie [...] ce ne sono state due. Però erano finalizzate alla condivisione dei documenti da produrre per la rendicontazione. Ci siamo visti una volta a fine 2023 e un'altra volta verso febbraio marzo 2024. E io ho approfittato di quel momento lì per fare una parte legata all'avanzamento delle attività." [INT7]

"Abbiamo strutturato degli strumenti che garantissero il monitoraggio delle attività in modo più puntuale. Abbiamo implementato un'area condivisa e un Excel in cui si riportano le attività effettivamente svolte e i parametri orari delle risorse coinvolte. C'è una reportistica [...] che permette di monitorare almeno l'80% delle attività. Poi ci sono dei confronti o direttamente con me o con [...], che è l'altro ETC di [...]. Discussioni collettive sui casi in corso, invece, non ne facciamo. Ogni caso è particolare, e quindi preferiamo confronti molto più agili fra il partner che lo sta conducendo e noi." [INT2]

"Noi abbiamo dato ai partner, fin da subito, delle linee guida chiare. Abbiamo elaborato una documentazione interna per formalizzare il processo, abbiamo preparato una serie di documenti riguardanti l'erogazione del servizio: cosa fare nel caso in cui l'utente fosse interessato a valorizzare più di un profilo professionale, cosa fare se l'utente non ha evidenze, come compilare la scheda di valutazione, i contenuti da inserire nel verbale di validazione, quante ore di ufficio, quante ore in presenza, ecc. Tra di noi ci sono stati molti scambi fin dall'inizio. Facciamo riunioni periodiche in cui facciamo il punto della situazione e tiriamo fuori eventuali criticità. Di solito, però, non ci sono criticità nell'erogazione del servizio." [INT5]

"Ci sono state riunioni con cadenza almeno mensile con tutti i partner. Gli incontri ci sono sempre stati fino a luglio di quest'anno, in sede qui da noi. Anche per condividere dubbi, idee, migliorie, buone prassi e fare brainstorming." [INT6]

In un Raggruppamento Territoriale con pochi partner di medio-grandi dimensioni, il confronto avviene principalmente all'interno dei singoli enti.

"[La condivisione delle pratiche di IVC] viene fatta soprattutto a livello di ente. Ciascuno di loro organizza dei momenti di condivisione e di confronto, in cui si riportano criticità o situazioni particolari, che hanno preso incarico in qualche loro sede." [INT7]

Probabilmente in relazione al diverso peso e alla diversa percezione dei vantaggi e degli svantaggi della partnership, i soggetti capofila esprimono opinioni diverse rispetto alla forma, singola o associata, che adotterebbero per partecipare ad un eventuale futuro bando per l'attuazione di servizi IVC. Alcuni parteciperebbero con una partnership più ampia, altri con la stessa partnership,

altri solo con i partner che si sono dimostrati più attivi, altri ancora preferirebbero partecipare singolarmente. Anche in questo caso, le dimensioni del soggetto capofila e del Raggruppamento Territoriale sembrano contare: i soggetti medio-grandi con raggruppamenti non troppo numerosi tendono a propendere per la partnership già in essere o per un suo ampliamento, mentre quelli piccoli con raggruppamenti ampi sembrerebbero orientati a ridurre la numerosità della partnership o a partecipare singolarmente, qualora fosse un'opzione concretamente praticabile.

"Personalmente la rete è fondamentale. Sicuramente ci sarebbe l'interesse ad ampliarla. Potrebbe coprire tutto il territorio regionale in modo da non avere alcuna provincia scoperta." [INT6]

"Se penso alla fatica che abbiamo fatto [come capofila, NdR], le direi che preferirei candidarmi singolarmente. Preferirei che nel prossimo bando fosse lasciata agli enti, sia quelli piccoli che quelli grandi, la decisione di partecipare in raggruppamento territoriale o singolarmente. Cioè, che ci fossero tutte e due le chance, in modo tale che ogni ente possa partecipare come desidera." [INT1]

"Io, personalmente, se devo essere di nuovo a capo del progetto, e mi auguro di no, se devo essere sincera, preferirei che partecipassimo da soli." [INT4]

"Secondo me, possono ricandidarsi singolarmente solo gli enti che coprono la maggior parte delle sotto-aree professionali. Chi è un po' più piccolino deve candidarsi in raggruppamento per forza. Poi non so se il nuovo bando aprirà a candidature per singole aree." [INT3]

"Non siamo abbastanza strutturati per presentarci in forma singola. [...] Abbiamo due partner con cui si è stabilita un'operatività che va al di là del singolo progetto. Quindi ci piacerebbe mantenerla." [INT2]

Da segnalare che nel corso dell'intervista un soggetto capofila ha proposto che la formazione degli OAF, attualmente in capo agli ETC degli enti titolati, venga centralizzata e organizzata dalla Regione, esattamente come avviene nel caso degli ETC.

"Secondo me, non è sufficiente la formazione degli OAF interna all'ente titolato. Ogni tanto dovrebbe essere fatta anche una formazione da parte della Regione per allineare gli OAF. Altrimenti si rischia di essere autoreferenziali. Inoltre, in questo modo gli OAF arriverebbero già con delle basi. [...] Io, per esempio, ci ho messo molto tempo a formare l'OAF che ha lavorato più a stretto braccio con me, che ha gestito più casi con me. Ora è a un livello più che adeguato. Può ancora progredire, ma è più che adeguato. Però sono passati tre anni." [INT1]

3.2 IL RAPPORTO CON I REFERENTI REGIONALI

Il rapporto con i referenti regionali è descritto in modo unanime come decisamente positivo. I soggetti capofila evidenziano la disponibilità dei referenti regionali della misura sperimentale, che in questi anni non solo hanno risposto con tempestività a tutte le domande e le richieste poste loro, ma si sono impegnati direttamente per far conoscere il servizio di IVC nei diversi territori attraverso un'ampia e diversificata attività di promozione.

I soggetti capofila hanno inoltre particolarmente apprezzato la disponibilità ad ascoltare e ad accogliere suggerimenti su possibili cambiamenti da apportare alla misura nel futuro. Un'attività di ascolto culminata nei focus group organizzati nel 2024 con lo scopo di coinvolgere i soggetti attuatori della misura nell'elaborazione delle nuove linee guida del servizio di IVC.

"La Regione è stato il motore propulsivo della misura IVC. C'è sempre stata da parte loro la disponibilità a rispondere ai vari dubbi e un confronto continuo. Non è scontato." [INT6]

"Sono sempre pronti a dare una risposta a qualsiasi quesito, qualsiasi dubbio, qualsiasi perplessità." [INT7]

"La Regione è sempre stata disponibile a rispondere con tempestività alle nostre domande, a darci dei consigli, a dialogare con noi. Inoltre, si è spostata lungo tutto il territorio regionale, anche in contesti diciamo periferici, per promuovere la misura e interfacciarsi con tutti gli stakeholders. Forse è la prima volta che sperimentiamo un tale entusiasmo e una tale carica energetica." [INT6]

CAPITOLO 4

IL SERVIZIO DI IVC

4.1 L'ACCOGLIENZA DELLA DOMANDA

L'accoglienza della domanda è unanimemente riconosciuta come un momento estremamente delicato della misura, tanto da essere considerata da alcuni soggetti capofila come una vera e propria fase del percorso di IVC. Questa fase infatti, se condotta impropriamente, può scoraggiare il soggetto richiedente dall'intraprendere il percorso e determinare una mancata presa in carico dell'utenza. Alcuni capofila riferiscono a tal proposito di essersi autonomamente impegnati per formare coloro che stabiliscono il primo contatto con i potenziali utenti, soprattutto nel caso non siano né ETC, né OAF.

"Se la persona che accoglie il potenziale utente non è un OAF, e magari non sa neppure del servizio, o forse ne ha sentito parlare, ma non lo conosce, diventa difficile che ne parli all'utente. Quindi, di solito, noi facciamo degli incontri in cui, anche al nostro personale di accoglienza, diamo informazioni sul servizio, in cosa consiste e dove porta. Informazioni per non disorientare l'utente, per non scoraggiarlo. E devo dire che la maggior parte delle persone che ci contatta per il servizio, poi chiede di poterlo fare." [INT5]

"Inizialmente le persone si rivolgevano a noi e poi noi le mandavamo alla sede o al partner adeguati. Nel momento in cui è aumentato il flusso degli utenti non abbiamo più potuto centralizzare l'accoglienza. Quindi, abbiamo fatto un minimo di formazione interna agli operatori in front office che non fossero ETC o OAF." [INT6]

Da segnalare la strategia "step by step" utilizzata da un Raggruppamento Territoriale e finalizzata a favorire l'adesione al servizio da parte di persone già in carico presso altri servizi.

"Sono molto poche le persone che potrebbero beneficiare della validazione delle competenze e ne hanno contezza, e che dunque si rivolgono direttamente al servizio. Noi e tutto il Raggruppamento ci siamo concentrati su persone già in carico alle strutture per altri motivi, per cui avevamo persone interessate all'iscrizione a un corso, persone che venivano per i buoni servizi al lavoro, e così via. A queste persone si proponeva un passaggio ulteriore. Ad esempio, la persona che già veniva da noi per fare l'orientamento per essere inserita in un corso si vedeva fare una proposta di almeno altre due ore – quindi, non un monte ore altissimo – per imbastire la fase di individuazione, e quindi per estrapolare dai colloqui che erano già stati fatti gli elementi utili per individuare un profilo e per raccogliere le evidenze." [INT2]

Alcuni soggetti capofila hanno evidenziato nel corso delle interviste la difficoltà nel prendere in carico specifiche categorie di soggetti: i cittadini stranieri con problemi linguistici e/o con evidenze in lingua straniera o persone prive di evidenze documentabili.

"Noi abbiamo visto un maggiore interesse [per il servizio di IVC, NdR] da parte di persone già occupate, con un livello di istruzione medio-alto, che cercavano di acquisire competenze aggiuntive per migliorare la loro posizione lavorativa. La misura è risultata meno adatta per chi ha una scarsa conoscenza dell'italiano o per chi non ha esperienze documentabili. Ad esempio, abbiamo avuto persone ucraine che volevano accedere al servizio, ma il livello di comprensione dell'italiano era molto basso e c'erano anche difficoltà con la documentazione. Lo stesso si può dire di chi ha evidenze in lingua straniera." [INT3]

"È sicuramente più ostico il percorso con persone fragili. Magari si è arrivati alla validazione solo di parti di competenze. Però, in alcuni casi si è arrivati alla validazione di competenze. Quasi mai, invece, di tutte le competenze di un profilo. La validazione di tutte le competenze è stata possibile con un target molto specifico, che è quello di persone immigrate, prevalentemente donne, nel solito profilo dell'assistente familiare." [INT2]

Altri soggetti capofila hanno invece sottolineato come non esistano categorie di soggetti i cui percorsi di IVC siano di per sé preclusi: solo durante la fase di individuazione è possibile capire se un utente potrà arrivare a validazione, e molto dipende da quanto gli operatori, e in particolare l'OAF, riusciranno a fargli esplicitare le sue esperienze e/o a supplire alla carenza o alla mancanza di evidenze.

"È nel momento in cui l'utente entra nel servizio e si confronta con l'OAF che si vede se ci sono i presupposti per proseguire oppure no. Ed è rarissimo che non si possa proseguire perché non ci sono esperienze. Il bello di questo servizio è proprio questo. Le persone acquisiscono esperienze in maniera informale o non formale. Se sei una persona con una certa età, sicuramente hai delle esperienze. E queste esperienze, sicuramente, possono essere valorizzate." [INT5]

"Gli stranieri [...] hanno difficoltà a produrre qualsivoglia evidenza. [...]. È cruciale, in tal senso, il colloquio informativo e orientativo, durante il quale alla persona va spiegato che tutte le esperienze di vita possono ricollegarsi a una competenza, a una conoscenza, a un'abilità, spendibili sul mercato del lavoro. Questo, tra l'altro, infonde nella persona l'autostima necessaria per iniziare il percorso. Poi, una volta che la persona viene introdotta a un OAF talvolta si scopre che ha un sacco di competenze e magari anche delle evidenze." [INT6]

Secondo questa lettura, la relazione sulle competenze altrimenti non documentabili, se attentamente redatta dall'OAF, costituisce uno strumento assolutamente valido sul quale impostare il resto del percorso di IVC di un utente privo di evidenze.

"Quando una persona racconta la sua esperienza, le viene richiesto di portare delle evidenze a supporto di ciò che sta raccontando. Quando non è possibile, il Testo Unico prevede che, sulla base del racconto che fa l'utente, l'OAF scriva una relazione, la "relazione sulle competenze altrimenti non documentabili". Questa relazione, che ha la firma dell'OAF, è un documento che ha comunque un valore nella successiva fase di validazione da parte dell'esperto della materia. L'OAF deve essere in grado di farsi raccontare dall'utente tutto quanto è necessario per scrivere la relazione, che deve essere il più dettagliata possibile, per far sì che l'esperto della materia possa farsi un'idea di come effettuare la valutazione. Ad esempio, alcuni stranieri ci hanno indicato su una mappa i luoghi dove avevano lavorato. Ovviamente, la relazione

ha un valore nullo come evidenza, e dunque la validazione si gioca tutta con l'esperto di materia, il colloquio e le prove pratiche." [INT5]

Anche le barriere linguistiche non sono necessariamente insormontabili, posto che è comunque necessario mobilitare opportune risorse per superarle.

"Uno dei servizi di maggior valore che stiamo facendo, che merita di essere citato come fiore all'occhiello, è quello che offriamo da quasi due anni presso la sede logistica di [...]. Abbiamo fatto tantissime IVC agli stranieri che sono arrivati lì [...]. La maggior parte di queste persone parla francese, e una delle nostre colleghe è madrelingua francese, mentre l'altra lo parla benissimo. Sono state tante le persone che abbiamo validato. Questi utenti arrivano praticamente analfabeti [rispetto alla lingua italiana, NdR]. Alcuni di loro non hanno alcun titolo di studio [riconosciuto in Italia, NdR]. E poter rilasciare loro un documento con valore giuridico che riconosce le loro competenze è estremamente importante. Per noi, infatti, non sono persone "senza storia". Arrivano qui con esperienze pregresse. Ci sono addirittura persone con lauree internazionali non riconosciute [in Italia, NdR], e quando ci raccontano le loro esperienze ci rendiamo conto che non abbiamo nulla da insegnare loro. Non siamo riusciti a validare tutti o a validare tutte le loro competenze. A volte abbiamo validato solo qualche conoscenza o abilità. Ma è stato comunque molto importante. Abbiamo rilasciato un attestato con valore giuridico, che riconosce ciò che queste persone sanno fare. Questo, secondo me, è un grande valore aggiunto." [INT5]

"C'è una collega che sta lavorando con un signore marocchino. L'ho sentita qualche giorno fa e mi ha detto che si devono fermare alla individuazione, perché la misura sta per scadere e il signore è dovuto tornare in Marocco per curare la mamma. Questo signore doveva farsi validare le competenze da cuoco, ma aveva un po' di problemi linguistici. Quindi, spesso, usavano Google Translator. Lui parlava un italiano a modo suo, la collega parlava un po' di francese, e dunque utilizzavano Google Translator. Però, l'individuazione l'abbiamo fatta." [INT4]

È importante evidenziare, inoltre, che le persone con un profilo considerato debole sul mercato del lavoro non sono necessariamente in difficoltà quando si tratta di realizzare un percorso di IVC. Secondo quanto riferito nelle interviste, in diversi casi queste persone sono riuscite agevolmente a dimostrare il possesso di competenze, conoscenze e/o abilità.

"Una donna di 50 anni è stata messa in cassa integrazione da una ditta che lavora nella filiera dell'automotive. La casa madre ha chiuso la ditta e ha spostato la produzione in un paese straniero. Lei aveva una storia professionale lunga, era molto qualificata, sapeva fare benissimo il suo lavoro. E quindi non è stato per nulla difficile validare le sue competenze. Un'altra donna, straniera, aveva una storia simile. Lavorava nell'ambito delle confezioni industriali e delle applicazioni di accessori nel settore del lusso. E anche in questo caso si è riusciti a validarle le competenze. Poi è capitato il caso di una donna originaria del Nord Africa, in stato di protezione in una comunità per mamme e bambini. Anche lei sapeva cucire molto bene e le abbiamo fatto fare il percorso." [INT1]

D'altro canto, persone che non si possono considerare particolarmente deboli sul mercato del lavoro (occupate, con un titolo di studio elevato, con un livello di professionalità medio-alto, e così via) talvolta faticano a mettere a fuoco il profilo di cui validare le competenze. Altre volte, in contrasto con lo stesso parere dell'OAF, tendono a persistere su un profilo per il quale non

possiedono adeguate esperienze e/o evidenze. E ciò può tradursi in un percorso lungo e dall'esito particolarmente incerto.

"Noi abbiamo avuto persone qualificate, laureate, plurilaureate, magari con esperienze all'estero o quant'altro. Quindi, avevano un alto livello di scolarizzazione o molte competenze riconosciute. Con documenti alla mano si diceva loro "guarda che quello che noi ti possiamo dare è inferiore a quello che tu hai già". Abbiamo avuto casi di ragazze laureate che volevano la certificazione nell'ambito dell'informatica per poter partecipare a dei concorsi, ma non avevano esperienze ed evidenze sufficienti, certamente non per coprire tutto lo spettro delle competenze." [INT4]

4.2 IL RACCORDO CON IL REPERTORIO REGIONALE

Il raccordo delle esperienze con un profilo del Repertorio regionale è un altro passaggio unanimemente indicato dai soggetti capofila come assai delicato. Nel tempo, e con l'esperienza, tale passaggio sembra essersi semplificato.

"All'inizio ci si era posti in un modo un po' naif, forse. Per cui si restava in ascolto delle esperienze alla ricerca del Sacro Graal per la persona, del profilo completamente posseduto. Ci si è resi conto che la realtà è molto spesso più prosaica. Per cui, sia nell'orientamento delle persone, sia nella definizione delle attività, adesso si cerca di porre dei paletti, chiamiamoli così, che permettono di velocizzare la ricerca di un profilo." [INT2]

I problemi che ancora emergono più spesso sono i seguenti:

1. la difficoltà di ricondurre la molteplicità delle esperienze a un solo profilo presente nel Repertorio;
2. la difficoltà di ricondurre una determinata esperienza a una precisa competenza, conoscenza o abilità;
3. l'assenza, all'interno del Repertorio, di alcuni profili;
4. l'assenza, o la collocazione impropria, all'interno di quest'ultimo, di alcune competenze, conoscenze o abilità (ad esempio, quelle legate all'Intelligenza Artificiale).

A questo proposito i soggetti capofila avanzano la richiesta di ampliare e aggiornare più rapidamente il Repertorio e i singoli profili, in modo da contenere il più possibile questi problemi.

"Il nuovo Repertorio è di più immediata lettura, però in alcuni casi non è esaustivo. Per cui a volte sono arrivate richieste che non abbiamo potuto esaudire perché relative a profili che non rientravano nel Repertorio. Mi auguro che ci potrà essere pian piano, step by step, una maggiore apertura. Più ampio sarà meglio sarà, mi verrebbe da dire." [INT6]

"Su questo territorio grandi gruppi della telefonia stanno lasciando a casa le persone. Il profilo più adeguato a queste persone è l'addetto al call center inbound o outbound. Però è un profilo un po' vecchio e ancora in fase di revisione. Da case manager ritengo che una validazione su un profilo di questo tipo non valorizzi tanto le persone in vista di una futura ricollocazione." [INT6]

"Mi viene in mente una persona che faceva stampaggio di materie plastiche, una cosa molto specifica, e io, pur mettendomi lì e cercando tra i profili, non ho trovato quella competenza specifica." [INT3]

"Una cosa che non c'è attualmente nel Repertorio è un qualcosa legato all'Intelligenza Artificiale." [INT3]

Da segnalare il caso di un soggetto capofila che, di fronte all'obsolescenza di un profilo (l'addetto al call center inbound o outbound), ha condotto a validazione rispetto al profilo di tecnico dell'e-commerce persone licenziate da grandi gruppi della telefonia.

"Si è deciso di dirottare le persone che, anche in forma autonoma, avevano approfondito il tema dell'e-commerce, sul tecnico dell'e-commerce. Quindi, hanno ottenuto un attestato di validazione, parziale rispetto all'intero spettro di competenze, su quel profilo. Almeno una se non due persone sono riuscite a ricollocarsi. Dal call center di un grosso gruppo di telefonia sono passate a gestire il sito di e-commerce nella grande distribuzione organizzata." [INT6]

4.3 LA CERTIFICAZIONE DEGLI UTENTI

Secondo quanto riferito nelle interviste una quota consistente di utenti non possedeva esperienze e/o evidenze sufficienti a validare tutte le competenze di uno specifico profilo e spesso, anche tra coloro che le avevano, il passaggio alla certificazione è stato tutt'altro che automatico. Alcuni di questi utenti non avevano ragioni valide, in relazione ai propri obiettivi, per procedere alla fase di certificazione, mentre altri hanno espresso il timore di sostenere un esame "vero e proprio" di fronte a una commissione.

"Molti [utenti, Ndr] hanno delle perplessità e delle resistenze abbastanza forti, altri invece hanno stabilito che l'attestato di validazione era sufficiente per il loro inserimento lavorativo e quindi non hanno sentito la necessità di concludere il percorso con la fase di certificazione." [INT2]

"Alcune persone con una lunga esperienza nell'assistenza familiare, tale che avrebbero potuto arrivare alla certificazione, si sono presentate da noi dicendo: "No, io sono qui proprio perché non ho più intenzione di fare nella vita l'assistente familiare o l'operatore sociosanitario". Ad esempio "perché non riesco più a sollevare pesi". Quindi, in questi casi l'individuazione è stato l'unico passaggio percorribile e poi non siamo andati oltre." [INT2]

"Qualcuno, pur avendo ottenuto la validazione di tutte le competenze, non ha voluto fare l'esame di certificazione perché non si sentiva pronto. C'è chi ci ha detto "ci prepariamo un po' meglio e lo facciamo più in là". Ma non l'hanno ancora fatto." [INT3]

"Credo che dopo tanto tempo che non si sia più abituati al contesto valutativo di un corso. Il fatto di sostenere un esame per alcune persone può essere bloccante." [INT7]

Per ovviare a queste difficoltà e resistenze alla certificazione, alcuni soggetti capofila, sulla base di esperienze già condotte sul campo, sostengono che sia utile proporre un'attività di accompagnamento all'esame che coinvolga le figure che fino a quel momento abbiano affiancato l'utente, ovvero l'OAF e l'ETC. Sostengono inoltre che questo accompagnamento, comportando un aggravio di tempo e di energie, dovrebbe essere remunerato.

"La misura non prevede una fase di accompagnamento alla certificazione. Questa fase tuttavia è molto importante. Però deve essere riconosciuta. Al momento della sperimentazione non era prevista, né riconosciuta. Ma non era così semplice riuscire a trovare operatori per accompagnare gli utenti anche in fase di certificazione. Venivano lasciati un po' a loro stessi. Chi aveva gli strumenti andava avanti tranquillo, chi non li aveva qualche volta è capitato che non si sentisse pronto. Magari ha aspettato un po' di tempo prima di fare l'esame." [INT7]

"Quando le persone decidono di fare l'esame di certificazione, noi li accompagniamo, orientando la loro preparazione in attesa dell'esame. Perché ovviamente senza corso per alcuni è più difficile, soprattutto per quelli che hanno una formazione formale non tanto elevata. E quindi spieghiamo loro come sarà la prova, cosa devono preparare, eccetera." [INT1]

Un soggetto capofila ha affermato nel corso dell'intervista che alcuni corsi di formazione sarebbero riservati ai disoccupati in carico alla misura GOL. Questo disincentiverebbe gli occupati dal validare le competenze dei relativi profili, in quanto questa validazione non sarebbe comunque sufficiente ad accedere a questi corsi con uno sconto sui crediti.

"Una grande criticità che noi personalmente abbiamo riscontrato come ente è relativa al profilo professionale dei mediatori interculturali. Abbiamo intercettato un numero considerevole di persone interessate a questo profilo, che però non hanno tutte le competenze per poter accedere direttamente all'esame di certificazione. Sono tutte persone che [...] magari hanno due competenze su tre. Il problema è che in regione Piemonte tutti i corsi per mediatori interculturali sono corsi GOL, quindi per disoccupati. Dunque, l'attestato di validazione è inutile per le persone da noi intercettate, se non sono disoccupate e se non sono profilate nel modo corretto per poter accedere al corso." [INT7]

4.4 LA SPENDIBILITÀ DELL'ATTESTATO

Diversi soggetti capofila sono rimasti in contatto con alcuni ex utenti della misura. Si tratta di un numero molto limitato di persone, insufficiente per poter giungere a una conclusione generalizzabile in merito alla spendibilità dell'attestato di validazione sul mercato del lavoro. Si tratta quasi sempre di casi "di successo", ovvero di persone che, ottenuto l'attestato, hanno raggiunto i loro obiettivi lavorativi. Pur con questi limiti, è interessante prendere in considerazione queste storie personali perché aiuta a focalizzare alcuni potenziali meccanismi che si possono attivare grazie alla realizzazione di un percorso IVC.

"Casualmente la scorsa settimana ho incontrato un utente che avevo seguito [nel percorso di IVC, NdR]. Lui aveva fatto un tirocinio a Barcellona e noi tramite il servizio di IVC gli avevamo validato delle competenze CAD. Mi ha detto che ha iniziato un tirocinio presso un'azienda di Moncalieri dove fa il

progettista CAD. Mi ha detto che in fase di colloquio ha fatto presente di aver fatto la validazione delle competenze e ha presentato l'attestato. E quindi, a detta sua, il servizio gli è servito per poter fare questo tirocinio." [INT3]

"Io sono rimasta in contatto con una signora che avevo seguito in parte. Lei già lavorava, ma voleva cambiare settore. Ci siamo sentite a Pasqua e mi ha detto "Grazie all'attestato sto facendo tanti colloqui". Ci siamo sentite ancora prima delle vacanze estive e mi ha detto "Continuo a fare colloqui. Però, rispetto al 2023 quando non riuscivo neanche ad avere un colloquio, questo è già un miglioramento.". Se con un attestato in mano riesci a fare più colloqui è già qualcosa." [INT4]

4.5 LE AZIENDE

Il rapporto dei soggetti attuatori con le aziende non sembra aver subito cambiamenti di rilievo. Nell'ultimo anno gli utenti che hanno conosciuto il servizio tramite l'azienda per cui lavorano o lavoravano sono rimasti numericamente più o meno gli stessi.

"Solo un partner ha avuto a che fare con le imprese e sono state esperienze effettivamente notevoli e riportate nelle testimonianze che sono sul sito di Regione. Però, a parte quell'esperienza che è stata fatta con un consorzio per un proprio dipendente, per gli altri partner coinvolgere le aziende è stato difficile e resta tuttora difficile. Forse non abbiamo ancora individuato lo strumento che possa fungere da grimaldello per l'accesso alle imprese." [INT2]

"Il canale con le cooperative sociali ha funzionato scarsamente. Da lì ci sono arrivati due utenti. Mentre dalle imprese, che per esempio collaborano con noi nella misura dell'apprendistato professionalizzante, anche se è stata fatta promozione non sono arrivati utenti." [INT1]

Diversi soggetti capofila hanno fatto riferimento nel corso delle interviste ai timori già espressi dalle aziende nel corso della prima analisi della misura, ovvero che in seguito ad un percorso IVC gli utenti chiedano un nuovo inquadramento contrattuale, con il relativo aumento di stipendio, oppure che fuoriescano dall'impresa. Timori percepiti in modo particolare dalle piccole aziende.

"Alcune imprese – parlo di quelle medio-piccole – hanno il timore che poi le persone chiedano un nuovo inquadramento contrattuale, che magari non è sostenibile. In alcuni casi hanno il timore di perdere una risorsa, perché con le competenze riconosciute si potrebbero allargare le opportunità lavorative." [INT6]

"Con l'ausilio di una mia collega commerciale che lavora sulla direttiva Fondi Impresa, e che quindi è spesso all'interno delle aziende, abbiamo provato a proporre il servizio di IVC, ma c'è sempre tanta diffidenza da parte dell'impresa: "Cosa devo fargli fare al dipendente?", "Non è che poi con questo pezzo di carta mi chiede l'aumento oppure domani va a fare un colloquio da un'altra parte e riceve una proposta più remunerativa?"." [INT4]

Alcuni soggetti attuatori, inoltre, hanno evidenziato le perplessità delle aziende in relazione al dispendio di tempo ed energie legato al percorso di IVC che spesso finirebbe per inibire la concreta adesione al percorso.

"Purtroppo, molte aziende fanno un passo indietro quando capiscono che per partecipare [al percorso, NdR] bisogna impegnare gli operai per un numero significativo di ore. Non possono farlo fuori dall'orario di lavoro, quindi fanno marcia indietro. Le imprese temono di compromettere la produttività e non vogliono impegnare i loro operai in questo tipo di servizio." [INT3]

"Una cooperativa voleva qualificare le persone che ci lavoravano, ma ha abbandonato l'idea. Hanno ritenuto che fosse troppo complicato. Pensavano che bastasse un contratto di lavoro, e quando hanno capito che servivano ulteriori passaggi e requisiti hanno desistito. L'interesse c'era, ma l'impossibilità di concludere i percorsi in tempi brevi ha fatto cambiare loro idea." [INT3]

4.6 IL RACCORDO CON LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Un tema che è ampiamente emerso nelle interviste riguarda il raccordo tra la misura IVC e le altre misure di politica attiva del lavoro, in particolare il programma GOL. Ne risulta confermato quanto già emerso in precedenza secondo cui l'attuazione del programma GOL spesso impegna gli stessi soggetti attuatori anche del servizio IVC, riducendone la possibilità di impegno su questo versante.

"Ci sono stati partner che hanno lavorato di meno. [...] Fondamentalmente perché il GOL è un servizio relativamente nuovo, nel quale ti devi spendere tanto [...] Alcuni partner e alcune sedi hanno dovuto fare una scelta." [INT5]

"Gli enti molto grandi [...] hanno investito molto su direttive diverse. Io parlo in primis di GOL [...] Quindi, probabilmente, non era così semplice riuscire a far passare anche altri servizi da proporre agli utenti [...]."
[INT7]

Va segnalato come siano stati realizzati tentativi di inserire nel servizio IVC utenti già in carico presso il Programma GOL, con esiti variabili.

"Gli utenti GOL necessitano di un percorso di formazione. [...] Un percorso di formazione ha un significato abbastanza chiaro, mentre un percorso di validazione delle competenze è un po' meno conosciuto. A qualcuno abbiamo fatto la proposta – non molti a onor del vero – ma non hanno accettato." [INT3]

"Abbiamo cercato di creare un canale per transitare da GOL nella direttiva IVC. Non sono sicura di quante persone sono state coinvolte, i numeri non li conosco, però il tentativo di creare una comunicazione, una permeabilità, tra le direttive, c'è stato." [INT7]

"Un giorno, se non ricordo male durante [una] presentazione [...] un capofila ha detto che faceva transitare utenti GOL nella misura IVC. [...] Così l'abbiamo iniziato a fare anche noi. Qualche interessato l'abbiamo trovato così." [INT4]

"Noi siamo andati a cercare gli utenti quasi "a casa". [...] Molti di loro erano già in carico a noi, perché erano utenti di GOL [...] Questa misura ha previsto la possibilità di erogare il servizio di IVC, ma metteva a disposizione pochissime ore, e quindi il successo dipendeva molto da come riuscivamo a gestirle. Così, i nostri utenti di GOL a cui abbiamo proposto il servizio di IVC sono stati, come dire, trasportati sull'altra direttiva." [INT5]

Nel corso di una intervista è stato riferito di un tentativo di validare nell'ambito della misura IVC le competenze di alcuni detenuti di un carcere in carico alla misura Sportello Carceri. Il tentativo, nel caso specifico, non è stato coronato da successo ma segnala un possibile ambito di integrazione che si potrebbe perseguire maggiormente in futuro.

"Un'azienda sta facendo fare a dei detenuti dei tirocini formativi. Lo scorso mese la Regione ci ha chiesto se potessimo prenderli in carico nella misura IVC per validare le competenze apprese nel corso dei tirocini. Dentro la misura Sportello Carceri c'è il servizio IVC, però alcuni detenuti non hanno i requisiti per avvalersene. Entrare in carcere però non è mica un giochetto da niente. Ho fatto una disamina e mi sono resa conto che mancavano i tempi tecnici, intanto perché i detenuti stavano ancora facendo il tirocinio, e poi perché ETC e OAF dovevano essere autorizzati a entrare in carcere. Quindi alla fine non se ne è fatto niente." [INT1]

CONCLUSIONI

I dati aggiornati ad Ottobre 2024 della *survey online* rivolta agli utenti che hanno completato il percorso di IVC, conseguendo almeno un attestato di validazione, fanno emergere che rispetto all'anno precedente la quota dei rispondenti che al momento della compilazione del questionario non era occupata è cresciuta, passando dal 40,4% al 45,1% del totale (+ 4,7 punti percentuali).

Fra i rispondenti la quota di non occupati di lungo periodo è passata dal 21,9% al 25%; anche la quota di coloro a cui è attribuibile un elemento di debolezza sul mercato del lavoro (massimo licenza media, disoccupati di lungo periodo o ultra50enni, nazionalità straniera) o una combinazione di due di essi, è cresciuta rispetto alla rilevazione del 2023.

Il servizio di IVC resta ancora territorialmente concentrato. Oltre l'80% dei rispondenti alla *survey* si colloca in tre province: Torino, Asti e Cuneo.

Tra i canali di conoscenza della misura, il passaparola (29,1%), i Centri per l'impiego (17,7%) e gli enti di formazione (13,1%) hanno visto aumentare la loro rilevanza relativa.

È cresciuta la percentuale di rispondenti che ha validato competenze acquisite al di fuori del mondo del lavoro (dal 26,7% al 32,5%).

Il gradimento della misura rimane molto elevato. Oltre otto utenti che hanno risposto al questionario su 10 si sono detti molto d'accordo con una serie di affermazioni che esprimono soddisfazione verso le modalità di attuazione del servizio di IVC, ed oltre la metà di essi (131, il 55,3%) ha valutato estremamente utile il percorso di IVC, percentuale in crescita di 6,2 punti percentuali rispetto al 2023.

Per quanto concerne il servizio di IVC, le interviste hanno sostanzialmente confermato la centralità di alcune questioni, in gran parte già emerse nel corso della prima analisi di attuazione.

L'accoglienza della domanda è riconosciuta come un momento di grande rilevanza, tanto da essere considerata come una vera e propria fase del percorso di IVC.

Il raccordo delle esperienze con un profilo del Repertorio è un altro passaggio unanimemente indicato dai soggetti capofila come cruciale. Nel tempo, e con l'esperienza, tale passaggio sembra essersi semplificato, ma permangono alcune difficoltà che potrebbero essere attenuate attraverso un costante aggiornamento del Repertorio e dei suoi singoli profili.

La fase di certificazione degli utenti potrebbe essere sostenuta attraverso un'attività di accompagnamento all'esame che coinvolga le figure che fino a quel momento hanno affiancato l'utente.

Il rapporto dei soggetti attuatori con le aziende non sembra aver subito cambiamenti di rilievo e si conferma la necessità su questo versante di interventi di lungo corso in grado di incidere sulla conoscenza del servizio e sulla stessa cultura delle aziende.

Anche il tema del raccordo e della integrazione del servizio IVC con le altre politiche del lavoro, a partire dalla misura GOL, rimane attuale e costituisce un obiettivo su cui appare necessario un impegno continuativo e coerente.

La programmazione della misura sull'IVC per i prossimi anni costituisce l'occasione per introdurre alcune modifiche di carattere incrementale, da formulare attraverso una riflessione strutturata anche sulla base delle evidenze e delle proposte emerse dall'analisi di attuazione, al fine di promuovere l'ulteriore sviluppo della misura, calibrandola con maggiore precisione sui destinatari d'elezione pur senza abdicare ad un impianto universalista e promuovendo una più stretta integrazione con le politiche di orientamento, formazione e per l'inserimento lavorativo.

NOTE EDITORIALI

© 2024 IRES (dicembre)

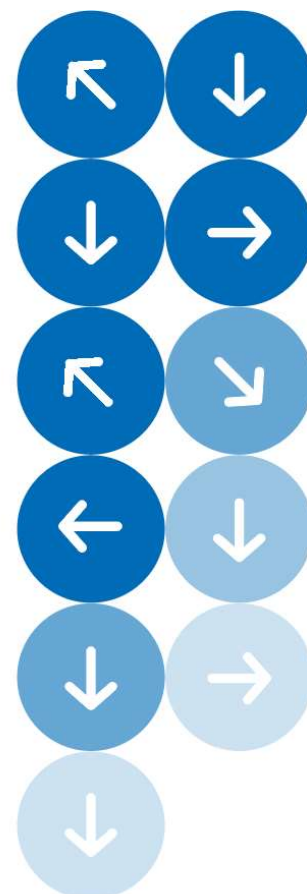
Istituto di Ricerche Economico Sociali del Piemonte

Via Nizza 18 -10125 Torino

www.ires.piemonte.it

www.sisform.piemonte.it

Si autorizzano la riproduzione, la diffusione e l'utilizzazione del contenuto con la citazione della fonte.



IRES Piemonte
Via Nizza, 18
10125 TORINO
+39 0116666-461
www.ires.piemonte.it