

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 28 febbraio 2022, n. 261

**Adozione del PAR (Piano Attuativo Regionale del Programma Nazionale) sulla base del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 novembre 2021**

*L'Assessore alle Politiche per il lavoro, Diritto allo studio, Scuola, Università, Formazione Professionale, Sebastiano Leo, sulla base dell'istruttoria espletata dal funzionario istruttore, dott. Gabriele Valerio, dai Dirigenti delle Sezioni Politiche e Mercato del Lavoro, dott. Giuseppe Lella, della Sezione Formazione, avv. Monica Calzetta e della Sezione Programmazione e Coordinamento, dott. Massimiliano Colonna, confermata dal Direttore del Dipartimento Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione, avv. Silvia Pellegrini propone quanto segue:*

**PREMESSO CHE:**

- con regolamento (UE) 2020/2094 del Consiglio del 14 dicembre 2020, è stato istituito lo strumento per la ripresa, a sostegno dell'economia dopo la crisi COVID-19;
- con il regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, è stato disciplinato il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza;
- con la decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021, è stata approvata la valutazione del Piano per la ripresa e resilienza dell'Italia e notificata all'Italia dal Segretariato generale del Consiglio con nota LT161/21 del 14 luglio 2021;
- il regolamento (UE) 2020/2221 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 dicembre 2020 ha modificato il regolamento (UE) n. 1303/2013, per quanto riguarda le risorse aggiuntive e le modalità di attuazione per fornire assistenza allo scopo di promuovere il superamento degli effetti della crisi nel contesto della pandemia di COVID-19 e delle sue conseguenze sociali e preparare una ripresa verde, digitale e resiliente dell'economia (REACT-EU);

**VISTI:**

- la legge 31 dicembre 2009, n. 196, recante «Legge di contabilità e finanza pubblica», come modificata dalla legge 7 aprile 2011, n. 39, recante «Modifiche alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, conseguenti alle nuove regole adottate dall'Unione europea in materia di coordinamento delle politiche economiche degli Stati membri»;
- il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, recante «Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183», e in particolare l'art. 4, comma 1, che istituisce l'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro - ANPAL;
- il decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, recante misure urgenti relative al Fondo complementare al Piano di ripresa e resilienza e altre misure urgenti per gli investimenti;
- il decreto-legge 31 maggio 2021 n. 77, concernente «Governance del Piano nazionale di rilancio e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure» ed, in particolare, l'art. 8, del predetto decreto-legge, ai sensi del quale ciascuna amministrazione centrale titolare di interventi previsti nel PNRR provvede al coordinamento delle relative attività di gestione, nonché al loro monitoraggio, rendicontazione e controllo;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante «Misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia» ed, in particolare, il secondo periodo del comma 1 dell'art. 7 del citato decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, ai sensi del quale «Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze, si provvede alla individuazione delle amministrazioni di cui all'art. 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77»;
- il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 9 luglio 2021 recante l'individuazione delle amministrazioni

centrali titolari di interventi previsti dal PNRR ai sensi dell'art. 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77;

- l'intesa, in data 21 ottobre 2021, della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;
- il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 novembre 2021, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 306 del 27 dicembre 2021.

#### **CONSIDERATO CHE:**

- il Programma GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori) si inserisce nell'ambito della Missione 5, Componente 1, del PNRR, la sezione del Piano dedicata alle politiche del lavoro e rappresenta l'elemento attorno al quale ruota l'intera azione di riforma nell'ambito delle politiche attive del lavoro, che, oltre a GOL, prevede un Piano per le nuove competenze, il potenziamento dei centri per l'impiego e il rafforzamento del sistema duale. L'orizzonte temporale del Programma coincide con quello del PNRR e, quindi, del quinquennio 2021/2025;
- elementi costitutivi della riforma, da cui dipendono i finanziamenti UE, sono la definizione di *milestone*, che, per il programma GOL, sono i seguenti:
  - Milestone 1: entrata in vigore dei decreti interministeriali per l'approvazione di GOL e Piano Nuove Competenze entro il 2021;
  - Milestone 2: adozione di Piani regionali per la piena attuazione di GOL e raggiungimento di almeno il 10% dei beneficiari complessivi entro il 2022;
- con il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 novembre 2021, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 306 del 27 dicembre 2021, è stato adottato il Programma nazionale per la garanzia occupabilità dei lavoratori, denominato "GOL", consentendo così il raggiungimento di parte del primo traguardo (*milestone*) di cui alla missione M5, componente C1, tipologia «riforma», intervento «1.1 Politiche attive del lavoro e formazione», del PNRR»;
- ai sensi dell'art. 1, comma 3, del predetto Decreto, sulla base delle indicazioni del Programma di cui al comma 1, favorendo la consultazione delle parti sociali, le regioni adottano un Piano regionale per l'attuazione di GOL (cosiddetto PAR - Piano Attuativo Regionale), che viene sottoposto alla previa valutazione di coerenza con il Programma nazionale da parte dell'ANPAL;
- al fine di rispettare il predetto secondo *milestone* e giungere all'adozione del PAR, la Regione Puglia, attraverso le strutture del Dipartimento delle Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione, ha promosso ed avviato diverse iniziative ed attività e, in particolare:
  - è pervenuta ad un'analisi della struttura e delle dinamiche del mercato del lavoro della Regione, con particolare attenzione alle caratteristiche degli utenti dei servizi per l'impiego, all'analisi dei fabbisogni espressi dalle imprese ed alle competenze richieste nei settori in crisi e in quelli con maggiori potenzialità di sviluppo e la descrizione delle strategie di sviluppo del territorio, incentrando la propria analisi al periodo 2019-2020;
  - ha promosso e coordinato, sotto la supervisione della Sezione Politiche e Mercato del Lavoro, un processo di progettazione partecipata volto alla stesura del PAR GOL, processo che ha coinvolto, tra le altre, ARPAL Puglia struttura istituzionale e tecnico-organizzativa che assicura il coordinamento, l'organizzazione, la gestione e il monitoraggio dei servizi per il lavoro in Puglia, e le Sezioni, Politiche giovanili ed innovazione, Programmazione unitaria, Welfare, Attuazione delle politiche di genere;
- le attività avviate e propedeutiche all'elaborazione del PAR, si sono inserite nell'ambito di un più ampio e duraturo percorso che la Regione Puglia ha intrapreso con il progetto "Agenda per il Lavoro 2021-2027", che intende rappresentare un processo partecipato non solo per la definizione del quadro strategico integrato delle iniziative che la Puglia intraprenderà nei prossimi anni per accrescere i tassi di occupazione, assicurare lavoro di qualità e nuove competenze, combattere le discriminazioni, accrescere la presenza di giovani e donne nel mondo del lavoro, ma anche per la valutazione degli impatti potenziali su lavoro e occupazione della duplice transizione digitale ed ecologica delineata dalla Agenda 2030 e di quelli già sperimentati, in relazione alla emergenza pandemica in atto;

- l'“Agenda per il Lavoro 2021-2027”, in sostanza, ha l'obiettivo di creare sinergia tra i diversi strumenti che finanzieranno le politiche del lavoro, dello sviluppo e dell'inclusione nei prossimi anni: il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la programmazione regionale cofinanziata da FESR e FSE, i Programmi Nazionali, le altre risorse di origine comunitaria e nazionale e il bilancio autonomo regionale;
- il PAR (Piano Attuativo Regionale del Programma Nazionale) per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori - GOL), allegato alla presente Deliberazione *sub* “A”, che si propone di adottare, è stato sottoposto alla previa consultazione delle parti sociali in tre diversi incontri svoltisi il 22 dicembre 2021, 10 e 25 febbraio 2022, e tiene conto delle proposte e osservazioni pervenute dalle parti sociali;
- in data 7 febbraio 2022 si è svolta la prima bilaterale tra Regione Puglia e Anpal al fine di condividere il percorso di costruzione del Par Puglia. A seguito del giudizio positivo espresso da Anpal gli uffici del Dipartimento Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione hanno trasmesso ad Anpal una prima bozza del Par regionale e hanno richiesto un nuovo incontro bilaterale tenutosi in data 25 febbraio 2022, nel corso del quale l'Agenzia ha espresso parere favorevole sui contenuti del documento trasmesso.

#### **Garanzie di riservatezza**

La pubblicazione sul BURP, nonché la pubblicazione all'Albo o sul sito istituzionale, salve le garanzie previste dalla L.241/1990 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini secondo quanto disposto dal Regolamento UE n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali, nonché dal D.Lgs. 196/2003 ss.mm.ii., ed ai sensi del vigente Regolamento regionale 5/2006 per il trattamento di dati sensibili e giudiziari, in quanto applicabile. Ai fini della pubblicità legale, il presente provvedimento destinato alla pubblicazione è stato redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari ovvero il riferimento alle particolari categorie di dati previste dagli articoli 9 e 10 del succitato Regolamento UE.

#### **COPERTURA FINANZIARIA ai sensi del D. Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii.**

***La presente deliberazione non comporta implicazioni di natura finanziaria sia di entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del Bilancio regionale.***

*L'Assessore relatore, sulla base delle risultanze istruttorie e delle dichiarazioni rese e in calce sottoscritte dai proponenti che attestano che il presente provvedimento è di competenza della Giunta Regionale - ai sensi della Legge n° 7/97, art. 4 comma 4, lett. K - propone alla Giunta:*

- 1. di prendere atto** di tutto quanto illustrato in premessa e che qui si intende integralmente riportato;
- 2. di adottare** il PAR (Piano Attuativo Regionale del Programma Nazionale) per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori - GOL) che si allega alla presente Deliberazione *sub* “A”, per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 3. di dare mandato** al Direttore del Dipartimento Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione di provvedere con proprio atto ad apportare al documento le modifiche che si dovessero rendere necessarie a seguito di confronto con l'Anpal, sia prima che dopo la approvazione formale da parte della Agenzia, e di porre in essere tutte le attività connesse all'approvazione del Piano da parte della Giunta Regionale, ivi compresa la trasmissione formale ad Anpal;
- 4. di pubblicare**, a cura della Segreteria Generale della Giunta regionale, il presente provvedimento in versione integrale nel BURP.

*I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio loro affidato è stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, nazionale e comunitaria e che il presente schema di provvedimento, dagli stessi predisposto ai fini dell'adozione dell'atto finale da parte della Giunta Regionale, è conforme alle risultanze istruttorie.*

**Il Funzionario istruttore**

(Gabriele Valerio)

**Il Dirigente della Sezione Politiche e Mercato del Lavoro**

(Giuseppe Lella)

**La Dirigente della Sezione Formazione**

(Monica Calzetta)

**Il Dirigente della Sezione Programmazione e Coordinamento**

(Massimiliano Colonna)

**Il Direttore del Dipartimento****Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione**

(Silvia Pellegrini)

**L'Assessore proponente**

(Sebastiano Leo)

**LA GIUNTA**

- vista la proposta;
- viste le sottoscrizioni poste in calce alla proposta di deliberazione;
- a voti unanimi espressi nei modi di legge;

**DELIBERA**

- 1. di prendere atto** di tutto quanto illustrato in premessa e che qui si intende integralmente riportato;
- 2. di adottare** il PAR (Piano Attuativo Regionale del Programma Nazionale) per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL) che si allega alla presente Deliberazione *sub* "A", per costituirne parte integrante e sostanziale;
3. di dare mandato al Direttore del Dipartimento Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione di provvedere con proprio atto ad apportare al documento le modifiche che si dovessero rendere necessarie a seguito di confronto con l'Anpal, sia prima che dopo la approvazione formale da parte della Agenzia, e di porre in essere tutte le attività connesse all'approvazione del Piano da parte della Giunta Regionale, ivi compresa la trasmissione formale ad Anpal;
- 4. di pubblicare**, a cura della Segreteria Generale della Giunta Regionale, il presente provvedimento in versione integrale nel BURP.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA

ANNA LOBOSCO

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA

MICHELE EMILIANO



**Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR**  
**Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1**

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

**PIANO ATTUATIVO REGIONALE**

**Regione PUGLIA**

**SOMMARIO**

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>EXECUTIVE SUMMARY .....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA) .....</b>	<b>12</b>
3.1	Introduzione .....	12
3.2	L'andamento del mercato del lavoro territoriale.....	12
3.3	I beneficiari potenziali del Programma GOL.....	43
3.4	La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro.....	52
3.4.1	I servizi pubblici per l'impiego .....	57
3.4.2	I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro .....	63
3.5	Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente .....	66
3.6	Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro.....	74
<b>4</b>	<b>AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA.....</b>	<b>83</b>
4.1	I fattori critici di successo .....	83
4.1.1	Introduzione.....	83
4.1.2	Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione .....	84
4.1.3	Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi.....	87
4.1.4	Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato .....	93
4.1.5	Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio.....	96
4.2	Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure .....	100
4.2.1	Introduzione.....	100
4.2.2	Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego .....	100
4.2.3	Azioni per la digitalizzazione dei servizi.....	106
4.2.4	Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro .....	109
4.2.5	Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari. ....	114
4.2.6	Azioni per l'implementazione del sistema informativo.....	116
4.2.7	Azioni per il monitoraggio.....	119
4.3	Le azioni per la compatibilità tra il Programma GOL e le misure regionali o nazionali a valere su FSE+ in termini di programmazione .....	122
4.3.1	Introduzione.....	122
4.3.2	Il quadro attuale delle misure di politica attiva e formative (per il lavoro) erogate dalla Regione/PA verso i potenziali beneficiari del Programma GOL .....	124
4.3.3	Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali .....	129

<b>5</b>	<b>INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE .....</b>	<b>132</b>
5.1	Le misure per i beneficiari .....	132
5.1.1	Introduzione.....	132
5.1.2	Obiettivi regionali (target 1 e target 2).....	139
5.1.3	Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR ....	139
5.1.4	Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL..	142
5.1.5	Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali .....	162
5.1.6	Costo dei percorsi .....	166
5.2	La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi.....	169
5.3	Il contributo a favore delle persone più vulnerabili .....	169
5.4	L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali .....	172
5.5	INTERVENTI INNOVATIVI .....	177
<b>6</b>	<b>CRONOPROGRAMMA .....</b>	<b>180</b>
<b>7</b>	<b>BUDGET.....</b>	<b>184</b>

## 1 INTRODUZIONE

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

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

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

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

Il Piano concorre quindi al conseguimento dei target della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's e formazione professionale mediante il raggiungimento dei 12.560 (*vedi riparto decreto GOL*) (di cui 4710 in competenze digitali) beneficiari previsti entro il dicembre 2022.

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

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

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

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

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

Il Piano è quindi articolato nelle Sezioni che seguono:

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

## 2 EXECUTIVE SUMMARY

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

La pianificazione strategica regionale in materia di lavoro e formazione si avvale di processi partecipativi al fine di ottenere effetti positivi sulla programmazione, lo sviluppo e la governance delle politiche del lavoro e della formazione sulle quali la Regione intende concentrare gli interventi di implementazione a valere sulla Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's e formazione professionale. In tal senso operano gli indirizzi per una costruzione partecipata dell'Agenda per il Lavoro 2021-2027 della Regione Puglia (D.G.R. n.1345 del 04 agosto 2021).

Attraverso l'Agenda per il Lavoro 2021-2027 la Regione Puglia ha avviato un processo partecipato per la definizione del quadro strategico integrato delle iniziative che la Puglia intraprenderà nei prossimi anni per accrescere i tassi di occupazione, assicurare lavoro di qualità e nuove competenze, combattere le discriminazioni, accrescere la presenza di giovani e donne nel mondo del lavoro.

In relazione agli impatti potenziali su lavoro e occupazione della duplice transizione digitale ed ecologica, delineata dall'Agenda 2030, e di quelli già sperimentati in relazione alla emergenza pandemica in atto, l'Agenda ha l'obiettivo di favorire la creazione di sinergie tra i diversi strumenti di finanziamento delle politiche del lavoro, dello sviluppo e dell'inclusione: PNRR, programmazione regionale cofinanziata da FESR e FSE+, Programmi Nazionali, ulteriori risorse di origine comunitaria e nazionale, al fine di definire politiche del Lavoro efficaci in grado di governare la complessità dei processi in atto.

In Tale prospettiva di sviluppo, l'attuazione del Programma Gol rappresenta per la Puglia l'opportunità di consolidare il processo di costruzione progressiva di un sistema stabile e permanente di servizi e politiche attive del lavoro, accessibili a tutti, secondo la condizione di bisogno, agendo sulle leve strategiche che lo stesso Programma pone in atto:

- Il rafforzamento delle capacità di programmazione regionale in materia di politiche attive del Lavoro, attraverso l'integrazione delle competenze afferenti i settori lavoro, formazione, welfare e sviluppo economico, per la definizione di interventi integrati, agenti sul rafforzamento dei livelli di occupabilità e di competenza dei lavoratori coinvolti.
- Il superamento del mismatch che caratterizza la struttura del mercato del lavoro regionale, al fine di governare i processi di transizione in atto, cogliendo le opportunità di incremento dei livelli occupazionali generate dalla doppia transizione ecologica e digitale, riducendo, al contempo, gli impatti di tale processo sui lavoratori più fragili nell'accesso alle opportunità lavorative.
- La «sperimentazione» su vasta scala, di una offerta integrata di servizi e misure per l'orientamento, la formazione e l'inserimento lavorativo, esigibili quali LEP, su tutto il territorio regionale<sup>1</sup>.

## CAPITOLO 3

Al fine di cogliere le opportunità offerte dal Programma, è stata avviata una analisi dettagliata del contesto regionale (**cfr. Capitolo 3 del presente documento**) in relazione alla **struttura ed alle dinamiche del mercato del lavoro regionale**, sia con riferimento ai livelli di partecipazione/esclusione dal MdL, sia in riferimento ai fabbisogni di professionalità e di competenze espressi dalle imprese nei settori con maggiori potenzialità di sviluppo e di quelle provenienti da settori in crisi. L'analisi restituisce informazioni che confermano la scarsa partecipazione dei giovani e delle donne al mercato del lavoro regionale, mitigati esclusivamente dalla contrazione della componente attiva della popolazione, in relazione ai processi di invecchiamento in atto. Il divario tra i livelli di occupazione femminile e maschile è pari a - 28 punti percentuali (valore più alto di 12 punti rispetto alla media nazionale). I dati sull'occupazione giovanile evidenziano, poi, la scarsissima partecipazione dei giovani al MdL, in particolare quelli in età compresa tra i 15 e i 24 anni, (solo il 4,9 % degli occupati). L'occupazione risulta concentrata nei settori dei Servizi (48%) e del "Commercio" (21%). Con riferimento al sistema delle imprese, il 2021 è connotato da una lieve ripresa in molti settori, in particolare nei comparti produttivi più innovativi, grazie ai diversi interventi che punteranno sulle *middle ed high Skill* per intercettare le misure a sostegno della digitalizzazione dei processi e della qualità ambientale. L'analisi dei dati sul MdL è stata poi raffrontata con le strategie per l'occupazione in via di definizione, ex ante alla nuova programmazione regionale 2021-2027 a valere sui Fondi SIE. La definizione di tali strategie mira a cogliere le nuove opportunità offerte dalla transizione verde e digitale, che si sostanzierà

---

<sup>1</sup> GOL rafforza quanto già previsto dal Dlgs 150/2015 in materia di LEP nei di servizi per il lavoro ed il PNC introduce il concetto di livello essenziale anche in riferimento ai servizi formativi.

in un complesso di stimoli di natura politica e finanziaria (Green Deal, PNRR ecc.) potenzialmente in grado di accelerare i processi di innovazione nell'industria manifatturiera e dei servizi dove si registreranno gli effetti più evidenti della ripresa (cfr. § 3.2).

È stato successivamente analizzato il bacino dei beneficiari potenziali del programma GOL, attraverso l'analisi dei dati di carattere amministrativo desumibili dal Sistema informativo regionale SINTESI. L'analisi evidenzia, in particolare, la composizione del bacino dei soggetti presi in carico nel periodo 2019-2020 (tot. 162.132) che annovera al suo interno: percettori NASPI - Dis-Coll (52.553), beneficiari Reddito di Cittadinanza (24.471), percettori di AASS in costanza di rapporto (235), aderenti a Garanzia Giovani (11.187), altri soggetti sottoscrittori di PdS ai sensi del Dlgs. 150/2015, non percettori di alcun AASS (73.698). L'elevato numero dei soggetti presi in carico nel biennio, e l'incidenza su questi dei soggetti interessati dalla applicazione di sistemi di condizionalità, ha reso evidente, già in esito a tale analisi, la necessità di individuare priorità di accesso nell'ambito del Programma GOL. (cfr. § 3.3).

In relazione agli impatti del programma sull'attuale assetto delle politiche e dei servizi per il Lavoro regionali, sono stati analizzati: il modello regionale di governance delle politiche del lavoro e della formazione, l'articolazione dei servizi pubblici per il lavoro, l'attuale contributo offerto dai soggetti accreditati al Lavoro, ai fini dell'innalzamento delle performance regionali. Ciò al fine di identificare le successive strategie di "potenziamento" del sistema, a garanzia del successo del programma GOL e della sostenibilità degli interventi messi in atto, nel lungo periodo. In tale ambito di analisi è stata evidenziata la coerenza dell'attuale assetto organizzativo del dipartimento "Dipartimento Lavoro, Istruzione e formazione" che, in coerenza con la delega assessorile, somma le competenze regionali in materia di Lavoro e formazione, funzionali all'integrazione dei due sistemi, come auspicato in GOL (cfr. § 3.4.). La presenza della Agenzia regionale, Arpal Puglia, con la funzione di coordinamento dei 44 CPI regionali e dei 6 uffici di Collocamento mirato, garantisce il presidio dei Servizi pubblici per il lavoro e l'attuazione del Piano Straordinario di Potenziamento dei Centro per l'Impiego e delle Politiche attive del Lavoro, in fase di avanzata di implementazione come già summenzionato (cfr. § 3.4.1). L'attuale sistema di accreditamento regionale per l'erogazione dei servizi per il Lavoro, garantisce inoltre, il contributo di 63 soggetti pubblici e privati alla realizzazione delle azioni di GOL, potendo disporre, nel complesso, di 82 sedi operative, capillarmente distribuite sul territorio regionale. L'esperienza di tali soggetti nella erogazione, in convenzione, di servizi di politica attiva, è maturata nell'ambito della gestione dell'Assegno di Ricollocazione Naspi e della Misura integrata regionale "MI Formo e Lavoro" (cfr. § 3.4.2).

L'analisi del sistema regionale della Formazione Professionale, consente la messa in evidenza delle caratteristiche salienti dell'offerta formativa, in termini di articolazione nei principali segmenti (Formazione iniziale, Formazione post qualifica/diploma, Alta Formazione e Formazione continua), sistema di referenziazione e certificazione delle Competenze; sistema di accreditamento e caratteristiche degli organismi attualmente accreditati, disponibilità di una offerta formativa a catalogo. Ai fini dell'attuazione di GOL, tali informazioni evidenziano, sia la disponibilità di una offerta strutturata di servizi (catalogo regionale dell'offerta formativa), sia la presenza di un ampio numero di soggetti erogatori (317 organismi dotati, nel complesso, di 474 sedi operative) che garantiscono l'immediata cantierabilità degli interventi a valere su GOL (cfr. § 3.5.).

Al fine di dare piena attuazione al programma GOL, viene inoltre evidenziato l'attuale livello di integrazione dei servizi per il lavoro, e di quelli socio assistenziali, gli ambiti in cui tale integrazione è stata realizzata, unitamente agli attuali livelli formalizzazione di tale integrazione, al fine di prefigurare priorità di intervento dello sviluppo di prassi e contesti di integrazione, in riferimento alle misure e servizi attivabili in GOL, rivolti a soggetti maggiormente vulnerabili/fragili nell'accesso alle opportunità di lavoro (cfr. § 3.6).

#### CAPITOLO 4

L'analisi delle informazioni riportate al Capito 3, ampiamente condivise nell'ambito del gruppo di lavoro attivato per la progettazione regionale del PAR GOL, ha consentito la definizione di strategie condivise per il rafforzamento del Sistema regionale delle politiche attive e dei servizi per il lavoro, capaci di accompagnare l'attuazione degli interventi rivolti ai beneficiari, e di facilitare la sedimentazione di azioni sistemiche e prassi attuative finalizzate ad estendere l'azione del programma GOL anche oltre il suo termine, garantendo, a livello regionale, la definizione di una "offerta stabile e duratura di servizi e misure di Politica attiva del lavoro" esigibile su tutto il territorio regionale e fondata sulla centralità della persona e dei bisogni di cui è portatrice.

Le strategie delineate nell'ambito del **Capitolo 4** si riferiscono in particolare alla identificazione dei fattori ritenuti strategici per l'implementazione ed il successo del programma GOL, e delle azioni strumentali alla efficace attuazione degli interventi rivolti ai beneficiari.

La programmazione regionale a valere su GOL, coerentemente con di contesto, mira pertanto allo sviluppo progressivo e sostenibile dei sistemi di offerta integrata di servizi e di politiche attive del lavoro, coniugando il carattere di universalità delle riforme, sotteso alla attuazione di Livelli essenziali di prestazione, con i criteri di selettività degli investimenti previsti dal PNRR, che tende a concentrare le risorse in favore dei target più lontani dal mercato del lavoro. **(cfr. § 4.1.1).**

Con riferimento al primo gruppo, in fase preliminare alla attuazione del programma saranno state identificate:

- le modalità di integrazione dei servizi di politica attiva del lavoro con le misure formative previste dal programma, la strutturazione dei percorsi di upskilling e reskilling nelle modalità previste dal PNC, le tipologie di offerta formativa nell’ambito del Programma GOL, le modalità di implementazione del catalogo formativo. La costruzione dell’offerta formativa territoriale a valere su GOL beneficerà, a livello regionale, della attivazione di modalità “partecipate” di strutturazione dell’offerta formativa territoriale, coerente con i fabbisogni delle imprese, favorendone il coinvolgimento nell’erogazione della formazione o nella definizione del suo contenuto **(cfr § 4.1.2)**
- le modalità di attivazione/consolidamento della/e rete/reti territoriale/i dei soggetti chiamati alla implementazione delle azioni a valere sul Programma, con particolare riferimento a quelle rivolte ai soggetti in condizione di svantaggio nell’accesso alle opportunità lavorative, valorizzando i ruoli e le competenze di ciascun soggetto, anche ai fini della valutazione delle azioni realizzate in termini di: impatto sui servizi, innovazione, rafforzamento della competitività territoriale, empowerment dei soggetti coinvolti, uso integrato delle risorse disponibili. La “rete territoriale” integrerà prioritariamente i centri per l’impiego, Comuni/Ambiti Territoriali Sociali, i soggetti accreditati al lavoro e alla formazione attivi sul territorio, i Centri provinciali per l’istruzione degli Adulti (CPIA), soggetti del terzo settore, ai fini della presa in carico “integrata” dei beneficiari di gol portatori di bisogni di carattere multidimensionale **(cfr. § 4.1.3)**
- le modalità di rafforzamento delle connessioni tra i CPI e gli altri soggetti della rete regionale dei servizi per il lavoro (ex L. 29/2018); attraverso la definizione di modalità di cooperazione pubblico/privato improntata a garantire un’efficace gestione degli interventi e la condivisione delle informazioni nell’ottica del miglioramento della performance complessiva del sistema di offerta dei servizi. A tal fine nell’ambito di GOL saranno definite linee guida e procedure operative per la realizzazione di processi di servizio omogenei a livello territoriale identificabili come livelli essenziali delle prestazioni (cfr. § 4.1.4)
- le modalità di coinvolgimento delle imprese nella definizione e implementazione dell’offerta formativa regionale attraverso azioni volte a favorire la partecipazione attiva degli enti locali interessati, delle parti sociali, del sistema delle imprese e degli altri stakeholder interessati, ottimizzando il rapporto tra i sistemi del lavoro, dell’istruzione e formazione e dell’imprenditoria lungo le filiere produttive settoriali e locali. L’obiettivo sarà raggiunto attraverso il coinvolgimento dei Distretti produttivi regionali, del partenariato socio economico, degli organismi bilaterali. Particolarmente rilevante è lo strumento dei “patti territoriali” e dei “patti per le competenze”, che consentiranno, congiuntamente e/o alternativamente, di sperimentare con il sistema delle imprese soluzioni “negoziate” finalizzate all’attuazione di percorsi di upskilling e reskilling, dei quali sia manifestato uno specifico interesse. Tali accordi potranno anche essere alla base dei percorsi di ricollocazione collettiva, previsti dal programma. **(cfr. § 4.1.5)**

Con riferimento alle azioni strumentali alla attuazione del programma, si descrivono, di seguito i principali obiettivi e se ne ribadisce la stretta funzionalità alla realizzazione dei processi di servizio:

- Garantire la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l’impiego attraverso la istituzione di punti unici di accesso, sul layout degli “one stop shop” in uso nell’esperienza tedesca, che prevedono l’accentramento, in un unico luogo, dei servizi di collocamento, formazione, aiuto e sostegno. Entro la fine del Programma, è inoltre prevista, l’apertura di 20 nuovi uffici, collocati presso altre amministrazioni pubbliche, 15 sportelli mobili e 4 nuove sedi per la erogazione dei Servizi per il lavoro all’interno del territorio regionale. **(cfr. §4.2.2)**
- Rafforzare l’offerta di servizi digitali, in forma complementare e non sostitutiva dei luoghi fisici di accesso ai servizi da parte dell’utenza. I processi di digitalizzazione saranno funzionali a sostenere il flusso informativo di scambio tra i diversi operatori della Rete che intervengono nella realizzazione del percorso/erogazione del servizio **(cfr. §4.2.3)**
- Per quanto attiene alle Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro, la Regione ha previsto la valorizzazione dell’Osservatorio del Mercato del Lavoro da collocarsi presso la Sezione Politiche e Mercato del Lavoro, capace di realizzare un’attività continua di analisi e di ricerca riguardante il mercato del lavoro regionale e quelli locali. Nell’ambito delle azioni svolte dalla Sezione Formazione per l’aggiornamento dei repertori regionali è previsto il coinvolgimento delle organizzazioni datoriali e degli esperti di settore per l’analisi del fabbisogno di competenze, la costruzione dei contenuti delle figure professionali e l’inserimento di nuove

figure dell'analisi dei dati dei risultati di placement in esito agli interventi finanziati dalla Sezione attraverso la consultazione del sistema informativo delle COB. Tali analisi sono saranno realizzate in collaborazione con l'ARTI Puglia - Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione. (cfr. §§ 4.2.4 e 4.2.6)

- In merito alle azioni per la comunicazione del programma occorre evidenziare il ruolo di GOL quale "porta di accesso al complesso dei servizi del CPI" ai fini di valorizzare l'unicità dell'offerta dei CPI rivolta a differenti target di utenza. GOL canalizzerà i bisogni informativi degli utenti ed offrirà a ciascuno, informazioni circa i percorsi attivi disponibili in ambito GOL ed extra GOL (esempio GG) indirizzando l'utenza verso l'offerta maggiormente adeguata alle esigenze manifestate. A tal fine è prevista l'elaborazione di un Piano della comunicazione e sensibilizzazione per facilitare l'accesso al programma da parte dei beneficiari e agevolandone la partecipazione e la scelta consapevole, e, al contempo, garantire una conoscenza diffusa delle finalità e delle opportunità che il programma realizza anche a favore delle imprese e dei sistemi produttivi territoriali. (cfr. §4.2.5)
- In relazione monitoraggio degli interventi di GOL, a valere sulle risorse del PNRR, coerentemente con gli sviluppi del sistema nazionale di monitoraggio del Programma Gol, sarà garantita, già in avvio del programma, l'adeguata implementazione dei sistemi informativi di monitoraggio previsti a livello comunitario e nazionale per la misurazione dei livelli di avanzamento fisico e finanziario del Programma GOL, attraverso un sistema di raccolta e tracciamento, presso ogni singolo CPI, in grado di rispondere, alle esigenze di raccolta di informazioni e dati per la verifica, in tempo reale, del contributo regionale al conseguimento dei target e degli obiettivi previsti dal programma (cfr. §4.2.7)

## CAPITOLO 5

il capitolo 5 delinea la struttura e le modalità attuative dell'offerta di servizi/misure definite per la realizzazione dei percorsi rivolti ai beneficiari del Programma GOL sul territorio regionale, evidenziando la coerenza degli interventi previsti con quanto indicato nell'Allegato A del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021.

In particolare, si delincono, gli elementi caratterizzanti i percorsi previsti dal Programma GOL a favore dei beneficiari, evidenziandone altresì il contributo, nell'ambito di GOL, alla costruzione progressiva di un sistema stabile e permanente di servizi e misure di PAL, accessibili a tutti, secondo la condizione di bisogno.

Elementi fondativi di tale approccio, nell'ambito degli interventi programmati a valere sulle risorse di GOL sono:

- La disponibilità di un servizio di Assessment per la valutazione multidimensionale del bisogno del beneficiario. Il servizio, a partire dalla raccolta di informazioni relative alla sua condizione socio anagrafica e professionale, identifica i principali elementi per il rafforzamento della sua occupabilità, in termini di competenze coerenti con i bisogni espressi dal sistema delle imprese locali e di interventi finalizzati alla rimozione/riduzione di eventuali vincoli connessi alla sfera personale e progettuale del soggetto.  
In ragione della valenza strategica delle attività di assessment, il servizio sarà realizzata in forma esclusiva dai Servizi Pubblici per l'Impiego della Regione Puglia ed esigibile presso ciascuno CPI, in relazione ai requisiti di accesso previsti per ciascuna tipologia di beneficiario (cfr. § 5.1.4).
- Strutturazione di servizi e misure coerentemente con i livelli essenziali di prestazione richiamati in GOL e nel PNC. Per quanto concerne i servizi per il lavoro, costituiscono riferimento esclusivo della articolazione degli interventi, i livelli essenziali delle prestazioni di cui all'allegato B del DM 4/2018, con particolare riferimento ai LEP C, F/G H, J O, M, N, <sup>2</sup>recepiti, a livello regionale, con D.G.R. n. 2384 del 19/12/2019, ed ulteriormente declinati, in termini di standard di servizio, nella Deliberazione Anpal 43/2018. Ciò a garanzia di omogeneità nella erogazione di tali servizi sia presso gli SPI, sia presso i soggetti accreditati chiamati a concorrere nella realizzazione degli interventi di GOL. Con riferimento, invece, agli interventi formativi previsti dal programma, si adottano le finalità, l'articolazione e la durata dei percorsi formativi come declinati dal PNC, nell'ottica di una loro graduale prospettiva di affermazione generalizzata e di applicazione uniforme su tutto il territorio Nazionale.
- Personalizzazione degli interventi attraverso la canalizzazione del soggetto verso il percorso maggiormente adeguato alla acquisizione degli strumenti chiave per il rafforzamento dell'occupabilità e la disponibilità, nell'ambito di ciascun percorso, di più servizi/misure di carattere essenziale/integrativo fruibili in forma alternativa e/o complementare, in relazione al bisogno identificato. Ciò in relazione ai servizi per il lavoro, attraverso la disponibilità contestuale, nei percorsi, sia di servizi finalizzati ad accompagnare l'utente verso l'incontro con le opportunità di lavoro espresse dalle aziende del territorio (LEP F1+F3), sia di quelli finalizzati a sviluppare una dimensione imprenditiva del soggetto per supportarne l'ingresso/reingresso nel MdL in forma autonoma (LEP O)

<sup>2</sup>D.G.R. del 19 dicembre 2019, n. 2384 Specificazione dei Livelli essenziali delle prestazioni del sistema regionale dei servizi per il lavoro (LEP) in attuazione del D.Lgs.n. 150/2015 art.2 e 28 e del DM n.4 dell'11.01.2018

- Analogamente la composizione dell'offerta formativa personalizzabile e integrabile nell'ottica di adeguamento/rafforzamento delle competenze tecnico da acquisire nell'ambito dei percorsi di *upskilling* e *reskilling*.
- Applicazione di un approccio di *Case Management* nella gestione dei percorsi individuali degli utenti, determinando lo sviluppo delle competenze regionali in materia di organizzazione dei Servizi per l'impiego, attraverso l'introduzione di metodologie gestionali ampiamente sperimentate nell'ambito dei servizi sociali, con particolare riferimento alla presa in carico multidimensionale dei soggetti. L'esito del programma sarà fortemente influenzato dalla corretta e diffusa applicazione di tali metodologie nel rapporto con il beneficiario e con i soggetti che a vario titolo concorrono alla realizzazione del suo percorso (CPI, soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, soggetti accreditati ai servizi per la formazione, servizi territoriali).
  - Valorizzazione delle esperienze maturate nel contesto regionale, in termini di attivazione di Programmi e interventi integrati di Politiche attive del Lavoro e della Formazione, con particolare riferimento al Programma Nazionale Multimisura "Garanza Giovani" e all'intervento regionale "Mi Formo e Lavoro", caratterizzato dalla integrazione di due distinti interventi, il primo mirante al rafforzamento delle competenze professionali dei destinatari, il secondo all'accompagnamento dei soggetti nel percorso di inserimento Lavorativo. Le lezioni apprese in termini di attuazione degli interventi, di analisi dei risultati per i beneficiari e degli impatti sul sistema dei servizi e delle politiche per il lavoro regionali, hanno fortemente orientato le scelte attuative nell'ambito di GOL con particolare riferimento alle seguenti dimensioni:
    - Centralità dei Servizi pubblici nella "regia" degli interventi, a garanzia della esigibilità dei LEP, soprattutto in fase di prima estesa applicazione di standard di servizio in ambito regionale. Ciò anche al fine di rafforzare le capacità di indirizzo regionale nella attuazione degli interventi.
    - Competenza esclusiva dei CPI in materia di Assessment, al fine di minimizzare gli effetti distorsivi derivanti dall'affidamento esclusivo ai medesimi soggetti di azioni strategiche per la determinazione dei percorsi del beneficiario (Assessment) e per la sua attuazione (es Formazione breve, versus formazione lunga);
    - "Concorrenza" Pubblico/Privato nella erogazione di tutti i servizi per il Lavoro, inseriti nel programma, a garanzia della crescita complessiva del sistema regionale delle PAL, nella direzione della maggiore capillarità degli interventi e della libertà di scelta da parte dell'utente.
  - Accesso al programma: come meglio esplicitato al § 5.1.3. in fase iniziale accederanno al programma, in forma prioritaria i soggetti percettori di ammortizzatori sociali ed i Beneficiari di Rdc, in ragione della condizionalità gravante sul beneficio percepito. Tuttavia è interesse regionale ampliare la platea dei destinatari estendendo l'accesso al programma anche a coloro che sottoscrivono il PdS non essendo percettori di alcun ammortizzatore. Nell'ambito di tale platea, che ad oggi rappresenta oltre il 45% degli utenti dei CPI, sono rappresentati, in grande numero le tipologie di soggetti alle quali GOL rivolge particolare attenzione (giovani, donne, lavoratori precari (working pour). Con riferimento ad essi, la Regione Puglia in avvio della Programmazione FSE+ 2021/2027 individuerà specifiche risorse integrative per l'ampliamento della platea di GOL. Tale potenziamento agirà sull'incremento dei destinatari, senza impattare sul conseguimento del Target di GOL (es. Formazione ad accesso libero su piattaforme digitali: il numero dei fruitori non concorrerà al raggiungimento del Target formazione). Stante le priorità di accesso individuate nell'ambito della prima annualità di GOL, si garantisce ampia rappresentanza all'interno di tale "bacino percettori" di tutte le categorie di interesse del programma, ai fini del raggiungimento del target 1 di GOL, in relazione al coinvolgimento del 75% di soggetti con particolari condizioni di vulnerabilità/fragilità nell'accesso alle opportunità lavorative, avendo cura di canalizzarli nei percorsi più adeguati al bisogno rilevato. L'analisi dei dati relativi ai beneficiari che hanno sottoscritto il PdS/PpL nel periodo 2019-2020 garantisce la presenza di tutte le categorie elettive dal programma in misura superiore al 75%. Saranno definite nel corso delle successive annualità le modalità di allargamento della platea dei beneficiari.
- Assessment
- Il processo di assessment, totalmente in carico ai Servizi Pubblici per l'impiego, è garantito a tutti i beneficiari del Programma GOL e contribuisce in maniera sostanziale alla definizione del profilo del beneficiario, ai fini dell'accesso ai percorsi previsti dal Programma GOL nazionale approvato con il Decreto interministeriale del 5 novembre 2021. Collocato nell'ambito del più complessivo processo di profilazione che si compone di due distinte fasi: profilazione quantitativa e profilazione qualitativa, l'assessment indaga le dimensioni del bisogno del beneficiario, individuando il percorso maggiormente coerente per il rafforzamento della sua "occupabilità". Esso indaga le principali aree di bisogno del soggetto: supporto all'inserimento lavorativo, supporto nell'aggiornamento/rafforzamento delle competenze possedute, necessità di presa in carico integrata rispetto alla multidimensionalità del bisogno rilevata. L'accesso ai percorsi 1, 2, 3 e 4 avviene in esito alle attività di profilazione quantitativa e qualitativa (assessment, secondo le indicazioni condivise nel gruppo di lavoro). Al termine del processo sarà sottoscritto un Patto di Servizio/Patto per il Lavoro che individua il percorso cui l'utente è assegnato.

#### Percorso 1 - Reinserimento occupazionale

Il percorso è rivolto ai Beneficiari che, in esito alle attività di assessment risultano essere più vicini al mercato del lavoro e più facilmente occupabili (work ready). I beneficiari inseriti nel percorso usufruiranno di servizi di accompagnamento al lavoro finalizzati al reinserimento lavorativo, da parte dei CPI o delle Agenzie per il lavoro secondo la libera scelta del beneficiario. In esito al percorso sarà garantita all'utente la "rivalutazione" dei bisogni ai fini della fruizione di eventuali ulteriori misure.

#### Percorso 2 – Upskilling

Il percorso è rivolto ai Beneficiari che, sulla base dei risultati dell'assessment, presentano criticità in relazione alla condizione lavorativa e, necessitano di una azione di aggiornamento delle competenze possedute, con particolare riferimento a quelle tecnico professionali, ai fini di renderle più adeguate alle richieste del MdL. A tali beneficiari saranno garantiti, nell'ambito del percorso: orientamento specialistico, servizi di accompagnamento finalizzati al reinserimento lavorativo e misure di carattere formativo finalizzate all'aggiornamento professionale (upskilling). Sono disponibili, all'interno del percorso ulteriori servizi, attivabili in relazione alle esigenze di personalizzazione, emerse in fase di assessment. L'orientamento, all'interno del percorso è finalizzato, prioritariamente, alla realizzazione di un "bilancio" teso a individuare la tipologia di percorso formativo più coerente con le esigenze di professionalizzazione dell'utente, e al termine del percorso, valutare l'apporto in relazione al miglioramento delle competenze e dei livelli di occupabilità del beneficiario.

#### Percorso 3 – Reskilling

Il percorso è rivolto ai Beneficiari che presentano criticità in relazione alla condizione lavorativa e necessitano di supporto nella acquisizione di competenze afferenti i profili più richiesti dal MdL (il bisogno di competenze dei beneficiari risulta più importante di quello dei soggetti indirizzati al percorso di "upskilling"). A tali beneficiari saranno garantiti, nell'ambito del percorso: orientamento specialistico, servizi di accompagnamento finalizzati al reinserimento lavorativo e misure di carattere formativo finalizzate riqualificazione professionale (reskilling). Sono disponibili, all'interno del percorso ulteriori servizi, attivabili in relazione alle esigenze di personalizzazione, emerse in fase di assessment. L'orientamento, all'interno del percorso è finalizzato, prioritariamente, alla realizzazione di un "bilancio" teso a individuare la tipologia di percorso formativo più coerente con le esigenze di professionalizzazione dell'utente, e al termine del percorso, valutare l'apporto in relazione al miglioramento delle competenze e dei livelli di occupabilità del beneficiario.

#### Percorso 4 - Lavoro e inclusione

Il percorso è rivolto ai Beneficiari che presentano una multidimensionalità dei bisogni, in relazione alla condizione lavorativa ed alla sfera personale per le quali è necessario porre in campo una serie di azioni integrate in collaborazione con la rete dei servizi territoriali in ambito sociale, sanitario ed educativo. In relazione alla tipologia di bisogno/fragilità individuata come prioritaria, il beneficiario sarà indirizzato alla fruizione di specifiche misure/servizi nell'ambito di quanto previsto dai LEP M ed N). Nell'ambito del percorso sono disponibili all'interno dei LEP M ed N specifiche azioni di orientamento specialistico (LEP E) finalizzate, prioritariamente, alla realizzazione di un "bilancio" teso a valutare l'apporto del percorso in relazione al rafforzamento dei livelli di occupabilità del beneficiario e di miglioramento dei livelli di inclusione socio lavorativa).

#### Percorso 5 - Ricollocazione collettiva

Sono beneficiari degli interventi, i lavoratori provenienti da contesti di crisi aziendale<sup>3</sup>, in relazione ai quali sono stati già sottoscritti specifici accordi per la ricollocazione dei lavoratori (inserire nota).

L'azione prevede la realizzazione di interventi complementari alla fruizione, da parte dei beneficiari, di specifici servizi e misure, agendo sulla realizzazione di processi di ricollocazione collettiva dei beneficiari anche attraverso l'utilizzo degli strumenti della concertazione/programmazione negoziata, attivati nell'ambito del programma.

Trasversalmente a tutti i percorsi, nell'ambito del programma sarà garantita all'utente l'eventuale rivalutazione dei bisogni ai fini della fruizione di ulteriori misure/servizi, anche attraverso la eventuale canalizzazione in altri percorsi, qualora quello di partenza non prevedesse tali servizi/misure (es. necessità di formazione sopraggiunta, relativamente ad un utente del percorso 1).

---

<sup>3</sup> Ibidem

### 3 ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA)

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

#### 3.1 Introduzione

La presente sezione contiene l'analisi della struttura e delle dinamiche del mercato del lavoro territoriale, con particolare riferimento alle caratteristiche della forza lavoro, alla domanda di lavoro espressa dalle imprese locali e dei fabbisogni professionali e formativi espressi dalle imprese, nonché delle competenze richieste nei settori con maggiori potenzialità di sviluppo e di quelli in crisi, nonché la descrizione delle strategie di sviluppo del territorio sulle quali la Regione intende concentrare gli interventi di implementazione della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's e formazione professionale.

Sono successivamente analizzate i dati amministrativi relativi gli utenti dei servizi per l'impiego, e la composizione di tale utenza in relazione ai principali target di interesse del programma GOL.

Il capitolo descrive, inoltre, le caratteristiche dei sistemi delle politiche attive del lavoro e della formazione, i soggetti privati che concorrono alla realizzazione delle misure e dei servizi rivolti agli utenti,

Al fine di dare piena attuazione al programma GOL, la sezione evidenzia, inoltre, l'attuale stato di integrazione dei servizi per il lavoro, per la formazione e quelli socioassistenziali e gli ambiti in cui tale integrazione è stata realizzata, unitamente agli attuali livelli di integrazione tra le reti sinora attuati e da attuare, soprattutto in riferimento alle Misure e Servizi di GOL rivolti a soggetti maggiormente vulnerabili.

#### 3.2 L'andamento del mercato del lavoro territoriale

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

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

Nell'ambito del paragrafo, l'analisi dell'andamento del mercato del lavoro regionale è condotta attraverso la lettura delle seguenti fonti:

- *Rilevazione continua sulle forze di lavoro*<sup>4</sup> condotta dall'Istat (struttura del mercato del lavoro regionale – periodo 2008/2020);
- *Comunicazioni Obbligatorie*<sup>5</sup> provenienti dal S.I.L. regionale (domanda di lavoro – periodo gennaio 2020 – giugno 2021);

<sup>4</sup> <https://www.istat.it/>

<sup>5</sup> Il Sistema Informatico per le Comunicazioni Obbligatorie costituisce il punto di accesso unico per l'invio on-line delle comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro, secondo i modelli unificati definiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da parte di tutti i soggetti obbligati e abilitati.

- Previsioni in entrata nel mercato del lavoro regionale/provinciale elaborate attraverso il *Progetto Excelsior - Sistema Informativo per l'Occupazione e la Formazione*<sup>6</sup> (periodo 2022 e 2021/2025).

Dette fonti consentono di delineare un contesto di analisi coerente rispetto agli obiettivi temporali del Programma GOL (2021-2025) ed offrono interessanti spunti di riflessione in merito ai divari territoriali (Italia/Mezzogiorno/Puglia è stato inoltre definito e Province), generazionali (% della platea dei giovani) e di genere (intesi anche come riduzione delle soglie delle componenti territoriali e giovanili).

### Struttura del mercato del lavoro

In relazione ai risultati della *Rilevazione continua sulle forze di lavoro* condotta dall'Istat, la Popolazione attiva<sup>7</sup> (occupati + disoccupati + non forze lavoro) residente in Puglia nel 2020 ammonta a 3.477.000 unità, in maggioranza donne (v.a. +125.000). Nel corso del triennio 2018-2020 la popolazione attiva pugliese si è ridotta in v.a. di 23.327 unità (-13.841 rispetto al 2019): detta riduzione ha riguardato le fasce medio-basse dai 15 ai 54 anni (v.a. -77.432), mentre risultano aumentate quelle medio alte dai 55 anni in su (v.a. + 54.105).

Figura 1: Italia, Mezzogiorno, Puglia. Principali indicatori mercato del lavoro. V.A. e % 2020

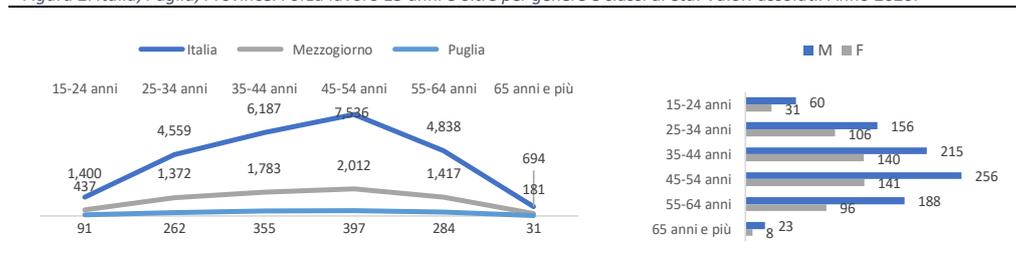
FORZA LAVORO	OCCUPATI	IN CERCA DI OCCUPAZIONE	INATTIVI
1.420.000	1.221.000	199.000	2.057.000
M 63,2% - F 36,8%	M 64,4% - F 35,6%	M 56,4% - F 43,6%	M 37,8% - F 62,2%
su Italia 5,6%	su Italia 5,3%	su Italia 8,6%	su Italia 7,7%
M 57,5% - F 42,5%	M 60,0% - F 40,0%	M 52,7% - F 47,3%	M 39,5% - F 60,5%
su Mezzogiorno 19,7%	su Mezzogiorno 20,1%	su Mezzogiorno 17,4%	su Mezzogiorno 19,6%
M 62,3% - F 37,7%	M 63,2% - F 36,8%	M 57,4% - F 42,6%	M 38,7% - F 61,3%

Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021

Comparando i dati regionali con quelli dell'Italia meridionale e nazionali, il dato che emerge è che la Forza lavoro, sempre nell'anno 2020, è rappresentata, in v.a., da 1.420.000 unità, circa il 20% di quella dell'Italia meridionale (v.a. 7.201.000) e 5,6% di quella nazionale (v.a. 25.214.000). La componente maschile supera quella femminile di 26 punti (63% m vs 37% f), 2 in più rispetto ai dati del Mezzogiorno e 12 in più rispetto a quelli nazionali (57% m vs 43% f).

La distribuzione per fasce di età lavorativa evidenzia come la Puglia sia meno caratterizzata dalla curvatura relativa alle fasce di età lavorative medio/alte (44-64 anni) presente sia a livello nazionale che nel Mezzogiorno,

Figura 2: Italia, Puglia, Province. Forza lavoro 15 anni e oltre per genere e classi di età. Valori assoluti. Anno 2020.



Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021

### Gli Occupati

Al 2020, in Puglia, gli Occupati sono 1.221.000 e rappresentano il 20% degli occupati del Mezzogiorno (v.a. 6.057.000) ed il 5,3% di quelli a livello nazionale (v.a. 22.904.000). La ripartizione per genere evidenzia come il 64% degli occupati siano maschi ed il 36% donne, con un divario di 28 punti percentuali, 2 in più rispetto al Mezzogiorno e ben 12 in più rispetto al dato nazionale.

Figura 3: Italia, Mezzogiorno, Puglia. Occupati 15 anni e oltre. V.A. 2020 e variazioni 2008/2020, 2014/2020, 2019-2020. V.A. e %.

<sup>6</sup> <https://excelsior.unioncamere.net/>

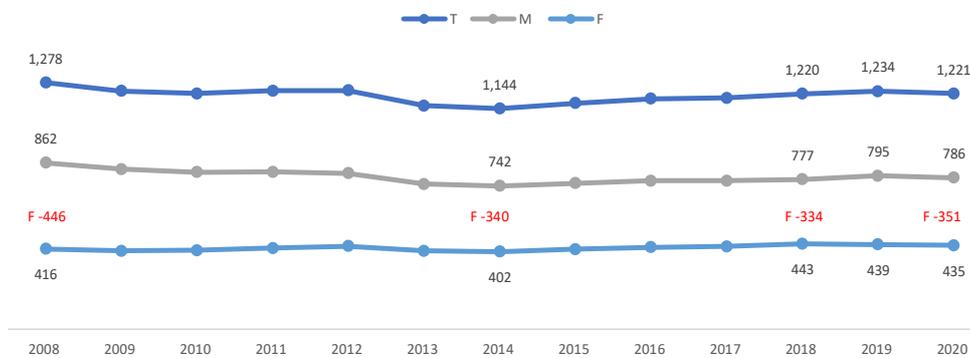
<sup>7</sup> <https://www.istat.it/it/files/2016/01/Glossario1.pdf>

	V.A. 2020			Δ 2008-2020			Δ 2014-2020			Δ 2019-2020		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Italia	13.280	9.623	22.904	-3,9%	3,8%	-0,8%	2,6%	3,1%	2,8%	-1,5%	-2,5%	-2,0%
Mezzogiorno	3.831	2.226	6.057	-9,4%	0,9%	-5,8%	2,9%	4,3%	3,4%	-1,5%	-3,0%	-2,0%
Puglia	786	435	1.221	-8,8%	4,5%	-4,5%	5,9%	8,4%	6,8%	-1,1%	-0,8%	-1,0%

Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021

Nel periodo 2008-2020 l'occupazione regionale ha perso il 4,5% (in v.a. -57.000 unità), recuperati in parte durante il sessennio 2014-2020 (in v.a. +77.000). Tra il 2019 e il 2020 la Puglia ha perso circa 13.000 occupati, 9.000 maschi e 4.000 donne. Nell'ultimo anno la Puglia ha perso meno posti di lavoro rispetto al resto del Mezzogiorno e dell'Italia, probabilmente grazie agli interventi di protezione dell'occupazione messi in campo dall'amministrazione regionale (Cassa Integrazione in Deroga).

Figura 4: Puglia - Occupati 15 anni e più per genere. V.A. 2008-2020 in migliaia.



Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

Il divario tra occupazione femminile e maschile, a livelli massimi nel periodo della crisi del 2008 (in v.a. -446.000 unità), si è progressivamente ridotto a partire dal 2014 fino al 2018 (in v.a. -334.000 unità); tra il 2018 ed il 2020 è prima aumentato di 12.000 unità per poi ridursi, nell'ultimo anno, a 5.000 unità.

Nel 2020, i dati evidenziano che la maggioranza degli occupati a livello regionale (53%) ha oltre 45 anni (il 24% oltre 55 anni). Più del 25% dei lavoratori rientra nella fascia 35-44 anni. Risulta bassa la percentuale di partecipazione al mercato del lavoro per i lavoratori della fascia 15-24 anni (solo il 4,9%, in v.a. circa 60.000 lavoratori).

Figura 5: Puglia. Occupati 15 anni e oltre per classe di età e genere. V.A. 2020 in migliaia.

	V.A. 2020			Peso %	Δ punti % F / M
	M	F	T		
15-24 anni	41	19	60	4,9%	-36,7
25-34 anni	126	82	208	17,0%	-21,2
35-44 anni	191	119	310	25,4%	-23,2
45-54 anni	230	120	350	28,7%	-31,4
55-64 anni	176	87	263	21,5%	-33,8
65 anni e più	22	8	30	2,5%	-46,7

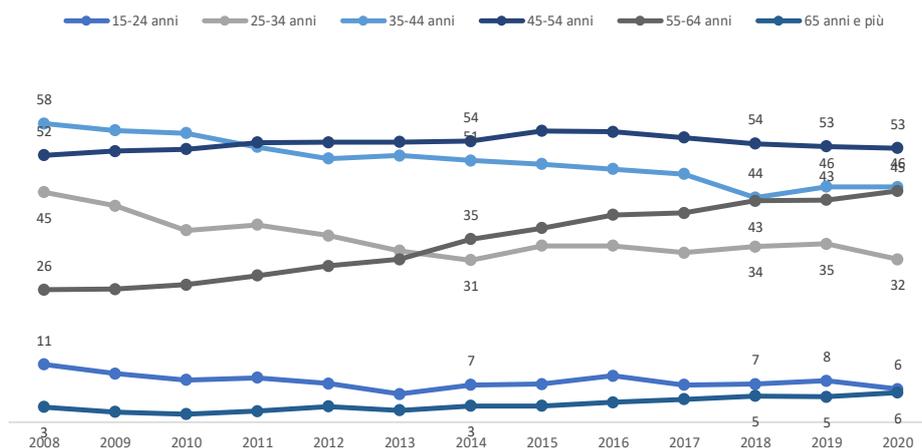
Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021

Nel corso del periodo 2008-2020 l'occupazione in generale ha subito una maggiore contrazione nelle fasce di età più giovani. Una possibile lettura di tale dinamica, anche in riferimento alle caratteristiche dell'occupazione regionale, così meglio evidenziato più avanti, potrebbe essere motivata da:

- L'effetto dell'allungamento dei requisiti pensionistici (ex-legge Fornero);

- La transizione, nelle classi di più elevata fascia di età, di lavoratori giovani e la maggiore stabilità lavorativa degli occupati per i diversi regimi contrattuali;
- L'effetto demografico;
- Il processo di emigrazione dei giovani.

Figura 6: Puglia. Occupati 15 anni e più per classi di età e per genere. V.A. 2008-2020 in migliaia.



Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021

Rispetto ai titoli di studio, la maggioranza degli occupati pugliesi, nel 2020, è in possesso di un Diploma (il 42,1%, in v.a. 514.000 unità). Oltre il 37% ha titoli fino alla licenza media inferiore, mentre il 20,8% ha un titolo di studio di alta formazione.

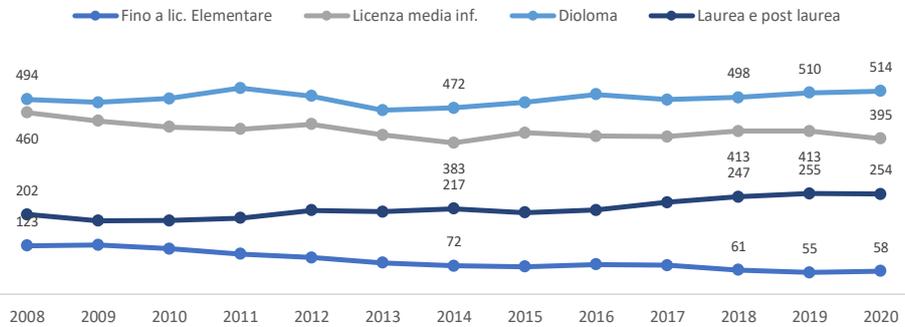
Figura 7: Puglia. Occupati 15 anni e oltre per titoli di studio e genere. V.A. 2020 in migliaia.

	V.A. 2020				
	M	F	T	Peso %	Δ punti % F / M
Fino a licenza Elementare	39	19	58	4,8%	-34,5
Licenza media inferiore	297	98	395	32,4%	-50,4
Diploma	332	182	514	42,1%	-29,2
Laurea e post laurea	117	137	254	20,8%	7,9

Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021

Per tutti i titoli c'è un differenziale generale a sfavore della componente femminile, ad eccezione degli occupati con Laurea e/o titoli post-laurea, cluster nel quale le donne che partecipano al mercato del lavoro regionale sono, in percentuale, il 7,9% in più degli uomini.

Figura 8: Puglia - Occupati 15 anni e più per titoli di studio e per genere. V.A. 2008-2020 in migliaia



Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021

Nel periodo 2008-2020 nella regione Puglia risulta calata l'occupazione per i c.d. titoli bassi in favore di un progressivo innalzamento degli stessi sino al 2019. Nell'ultimo anno (2019-2020) tuttavia, si evidenzia il solo aumento dell'occupazione per titoli di istruzione bassi (fino a licenza elementare +3.000) e medi (diploma +4.000)

Il 75% degli occupati nel 2020 sono "dipendenti" (in v.a. 916 mila), con una presenza maschile di 22,9 punti percentuali in più rispetto alla componente femminile. Il 25% sono c.d. "indipendenti" (in v.a. 305 mila) e risultano caratterizzati da un divario di genere a sfavore della componente femminile di oltre 46 punti (73% vs 27%).

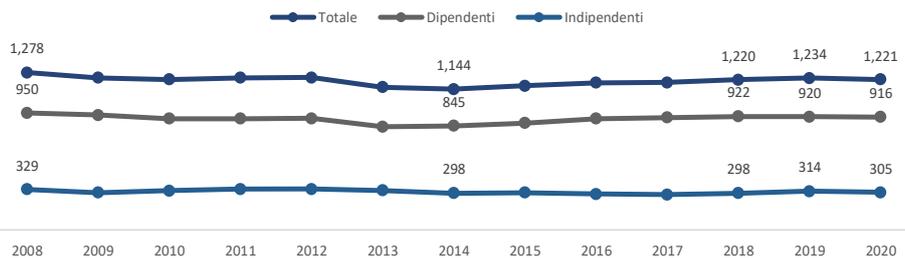
Figura 9 - Puglia. Occupati 15 anni e oltre per caratteristiche e genere. V.A. in migliaia e %. Anno 2020.

	V.A. 2020			Peso	Δ punti % F / M
	M	F	T		
Dipendenti	563	353	916	75,0%	-22,9
Indipendenti	223	82	305	25,0%	-46,2

Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

Nel corso del periodo 2008-2020 la riduzione dell'occupazione è stata pari a 57.000 unità, delle quali il 60% dipendenti (-34.000 unità) ed il restante 40% indipendenti (-23.000 unità). Dal 2014 è aumentata sia l'occupazione dipendente che indipendente (+71.000 dipendenti e +7.000 indipendenti). Nell'ultimo anno si è verificata una inversione di tendenza con una riduzione complessiva di -13.000 unità, per la maggior parte "indipendenti" (-9.000 vs -4.000 dipendenti).

Figura 10: Puglia. Occupati 15 anni e più caratteristiche dell'occupazione. V.A. 2008-2020 in migliaia.



Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

Circa l'80% degli occupati ha un contratto a tempo indeterminato, con un differenziale tra componente maschile e femminile di oltre 23 punti percentuali.

Figura 11: Puglia. Occupati "dipendenti" per tipologia contratto. V.A. 2020 in migliaia e %.

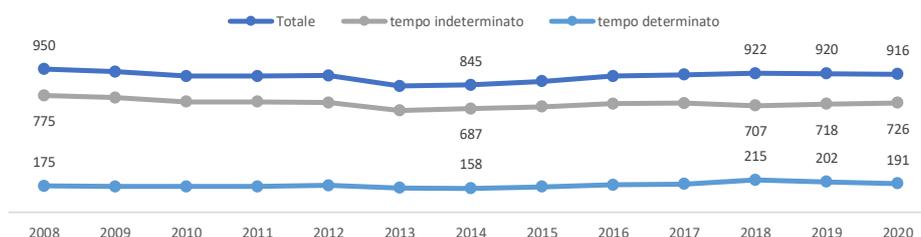
V.A. 2020

	M	F	T	Peso	Δ punti % F / M
TI	448	277	725	79,1%	-23,6%
TD	114	77	191	20,9%	-19,4%

Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

Nel periodo 2008-2020 sono aumentati complessivamente i "dipendenti" di circa 34.000 unità: risultano però diminuiti i "tempi indeterminati" di 49.000 unità, ed incrementati i "tempi determinati" di 15.000 unità.

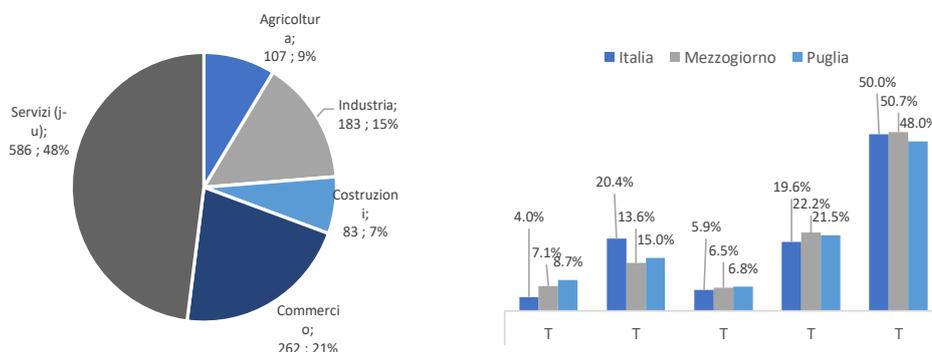
Figura 12: Puglia. Occupati "dipendenti" per tipologia di contratto. 15 anni e più caratteristiche dell'occupazione. V.A. 2008-2020 in migliaia.



Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

In Puglia il settore dei "Servizi", con il 48% del volume degli occupati, annovera il maggior numero di occupati (568 mila, di cui circa l'80% lavoratori dipendenti), seguito, con il 21%, dal settore del "Commercio" (262 mila, di cui il 63,2% dipendenti).

Figura 13 – Puglia: Occupati per macro settore. V.A. e %. Anno 2020.



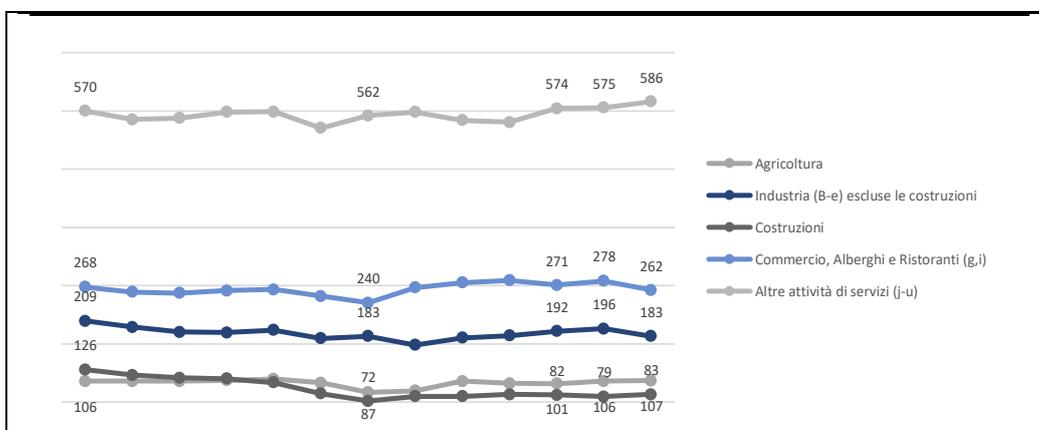
Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

Nel macrosettore "Agricoltura" la Puglia ha una percentuale di occupati superiore sia al Mezzogiorno, sia al resto d'Italia. Per "Industria" e "Costruzioni" la regione vanta valori percentuali superiori al Mezzogiorno ed inferiori al resto dell'Italia. Nei settori "Commercio" e "Servizi" i valori percentuali risultano inferiori rispetto a quelli sia del Mezzogiorno che dell'intera nazione.

Nel 2020 la Puglia ha interamente recuperato il gap di occupati rispetto al 2008 nel macro settore dei "Servizi" (in v.a. + 16.000 dal 2008, +24.000 a partire dal 2014 con + 11.000 tra 2019 e 2020).

Per le "Costruzioni" l'andamento dei flussi di occupati è stato altalenante: diminuito complessivamente nel lungo periodo (in v.a. -6.000), ha recuperato rispetto al 2014 con +12.000, e ne ha persi 16.000 nell'ultimo anno.

Figura 14: Puglia: Occupati per macro settore. Variazioni 2008-2020. V.A. in migliaia.



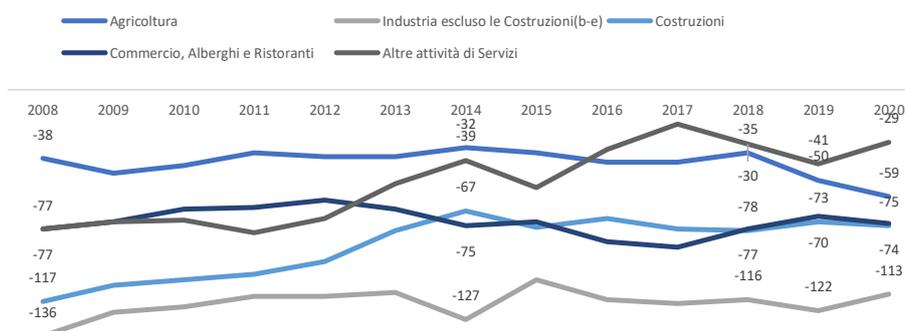
Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

Anche l' "Industria" ha perso occupati rispetto al 2008 (in v.a. -26.000), è rimasta stabile con riferimento all'inizio del ciclo di programmazione ed ha ridotto di 13.000 unità nell'ultimo anno.

Il "Commercio" ha perso nel lungo periodo circa 6.000 unità, recuperato 12.000 occupati nel periodo 2014-2020. Tra il 2019 e il 2020 ha però perso 9.000 occupati.

Più o meno stabile l' "Agricoltura" nel lungo periodo, in crescita sia rispetto al 2014 (in v.a. +20.000 occupati) che tra il 2019 e il 2020 (in v.a. +1.000).

Figura 15: Puglia. Occupati per settori economici e differenza di genere (F-M). Variazioni 2008-2020. V.A. in migliaia.



Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

La componente femminile risulta aumenta soprattutto nei macro settori "Commercio" e "Trasporto e magazzinaggio", in quest'ultimo in controtendenza rispetto all'andamento dell'intero macro settore. E' cresciuta più della componente maschile nei macro settori "Alberghi e ristoranti", "Attività finanziarie e assicurative" ed in quelle immobiliari; è invece diminuita più della componente maschile, nei macro settori dell' "Istruzione, sanità e altri servizi", "Agricoltura" ed "Industria in senso stretto".

**Le persone in cerca di occupazione**

Le Persone in perca di occupazione risultano, in v.a., 199.000 al 2020; il 17,4% del valore del Mezzogiorno e l'8,6% di quello nazionale. Le donne che cercano lavoro in Puglia nel 2020 sono 87.000 (44,0%), più del dato relativo al Mezzogiorno (42,6%) e meno rispetto a quello nazionale (47,3%).

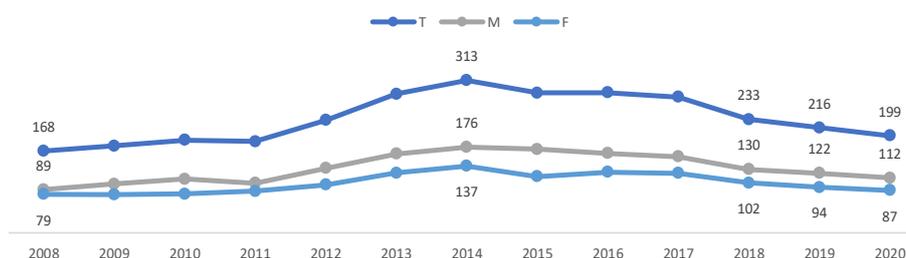
Figura 16: Italia, Mezzogiorno, Puglia. Persone in cerca di occupazione 15 anni e oltre. V.A. 2020 e variazioni 2008/2020, 2014/2020, 2019-2020. V.A. e %.

	V.A. 2020			Δ 2008-2020			Δ 2014-2020			Δ 2019-2020		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Italia	1.218	1.092	2.310	51,61%	26,88%	38,82%	-30,06%	-26,91%	-28,60%	-9,69%	-11,39%	-10,50%
Mezzogiorno	657	487	1.143	40,39%	19,00%	30,41%	-25,29%	-24,75%	-25,06%	-12,96%	-13,76%	-13,30%
Puglia	112	87	199	26,77%	9,93%	18,83%	-36,01%	-36,47%	-36,21%	-8,01%	-7,11%	-7,62%

Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

Nel periodo 2008-2020 la disoccupazione regionale risulta aumentata in v.a. di 32.000 unità (per tre terzi maschi e un terzo femmine). Si è ridotta invece rispetto ai dati del 2014 (in v.a. 313.000, 56% maschi e 44% femmine), ed in misura minore rispetto al 2019.

Graf. X – Puglia. Persone in cerca di occupazione 15 anni e oltre per genere. Variazioni 2008-2020. V.A. in migliaia.



Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

### Durata della disoccupazione

Nel 2020 i disoccupati da più di 12 mesi, in Puglia, sono circa 115 mila, il 53% dei quali maschi e la restante parte donne, in linea con i dati nazionali (52%).

Nel corso del biennio 2019-2020 la disoccupazione di 12 mesi e più risulta diminuita, in valore assoluto, di oltre 2.700 unità, in linea con il dato complessivo di riduzione della forza lavoro.

Tab. X - Italia, Puglia. Disoccupati per genere e durata. Anni 2019-2020. V.A.

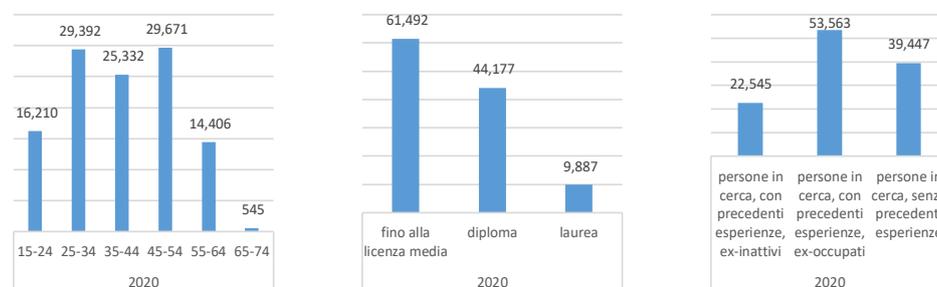
	2020			Δ 2020-2019		
	M	F	T	M	F	T
ITALIA	1.218	1.092	2.310	-131	-141	-272
12 mesi e più	591	529	1.120	-1	-16	-17
Totale						
PUGLIA	112	87	199	-10	-7	-17
12 mesi e più	51	33	84	-3	-2	-5

Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

Nel 2020 il 14% dei disoccupati da oltre 12 mesi sono nella fascia di età tra 15-24 anni. Più o meno uniforme la distribuzione tra i sessi nella fascia di età 25 - 64 anni (oltre il 20%).

Il 53% ha un titolo di studio sino alla licenza elementare (48% è il dato nazionale), l'8% ha un titolo di alta formazione (10% è il dato nazionale).

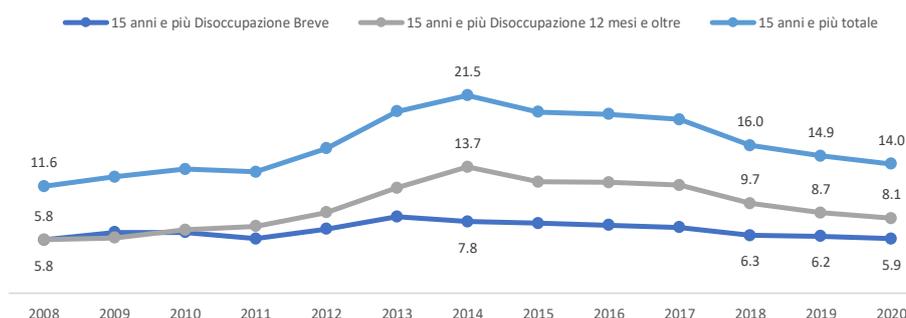
Graf. X – Puglia. Disoccupazione 12 mesi e più. Classi di età, titoli di studio e condizione precedente. V.A. 2020.



Fonte: elaborazioni di dati Istat-RCFL 2021.

Nel periodo 2008-2020 il tasso di disoccupazione è aumentato complessivamente di 3,4 punti percentuali, mentre risulta ridotto nel medio periodo tra il 2014 e il 2020 (-7,5 punti percentuali): su questo dato ha contribuito nel tempo,, in misura maggiore l’andamento del tasso di disoccupazione “12 mesi e oltre”.

Graf. X – Puglia. Tasso di disoccupazione 12 mesi e più. Anni 2008-2020. Valori %.



Fonte: elaborazioni di dati Istat-RCFL 2021.

**Gli Inattivi**

Nel 2020, gli Inattivi in età lavorativa regionali risultano oltre 2 milioni, il 7,7% di quelli nazionali e oltre il 17% di quelli del Mezzogiorno. Maggiore è la componente femminile, il 62%, rispetto al 38% della componente maschile. Il divario di genere regionale è di 24 punti, 1 in più rispetto al Mezzogiorno e 3 se rapportato al dato nazionale.

Nel triennio 2018-2020 in Puglia gli inattivi sono aumentati in v.a. di circa 15.000 unità, con una altissima incidenza della componente femminile (circa l’80% rispetto al dato nazionale del 56%).

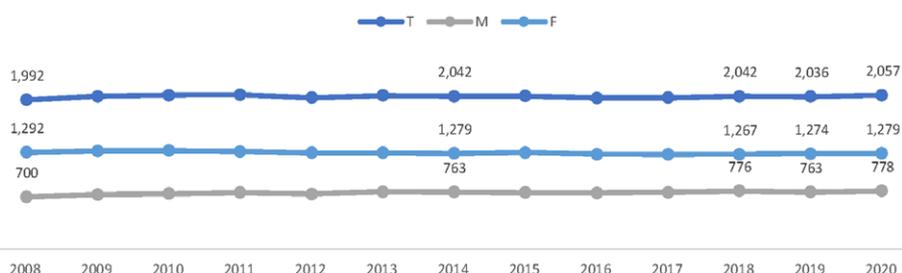
Tab. X - Italia, Mezzogiorno, Puglia. Inattivi 15 anni e oltre. V.A. 2020 e variazioni 2008/2020, 2014/2020, 2019-2020. V.A. e %.

	V.A. 2020			Δ 2008-2020			Δ 2014-2020			Δ 2019-2020		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Italia	10.584	16.179	26.763	10,35%	0,68%	4,30%	2,45%	0,10%	1,01%	3,35%	2,33%	2,73%
Mezzogiorno	4.049	6.427	10.476	9,46%	-0,55%	3,09%	1,21%	-0,76%	-0,01%	3,29%	1,87%	2,42%
Puglia	778	1.279	2.057	11,11%	-0,97%	3,28%	1,95%	0,01%	0,74%	2,00%	0,43%	1,02%

Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

Nel corso del periodo 2008-2020 il tasso di inattività è cresciuto in Puglia, come nel resto d’Italia e nel Mezzogiorno. Forte è la componente femminile delle persone che, pur in età lavorativa, non rientrano né tra gli occupati né tra le persone in cerca di occupazione.

Graf. X – Italia, Puglia, Mezzogiorno. Tasso di inattività 15 anni e oltre, variazioni anni 2008-2020. V.A. in migliaia.



Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021

## Giovani NEET

Nel 2020 i Giovani non occupati e non in formazione (NEET), nella fascia 15-34 anni, in Puglia, ammontano a circa 290.000 unità, il 47% dei quali maschi ed il 53% donne. I NEET regionali nella fascia 15-34 anni rappresentano il 6% del valore nazionale e oltre il 17% di quello dell'Italia meridionale.

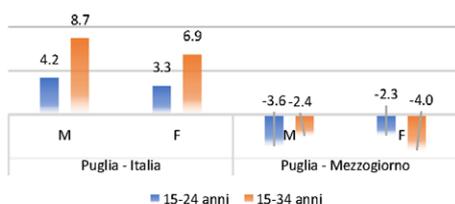
Tab. X – Puglia: Giovani NEET per classi e età e genere. Anno 2020, valori assoluti e incidenza percentuale.

Classi di età	Valori al 2020			Incidenza %		
	M	F	T	M	F	T
15-24 anni	46	51	97	23,3	22,1	22,7
25-34 anni	90	102	192	35,9	49,4	42,4
15-34 anni	136	153	289	29,7	36,2	32,9

Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

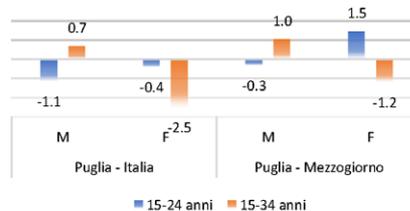
Nel 2020, l'incidenza regionale dei Giovani NEET rispetto alla popolazione attiva è più alta rispetto al valore nazionale e meno elevata rispetto al valore dell'Italia meridionale.

Graf. X – NEET Italia, Mezzogiorno, Puglia: differenze incidenza percentuali per fasce di età e genere. Anno 2020.



Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

Graf. X – NEET Italia, Mezzogiorno, Puglia: variazione differenze incidenza percentuali per fasce di età e genere. Anni 2020-2018.



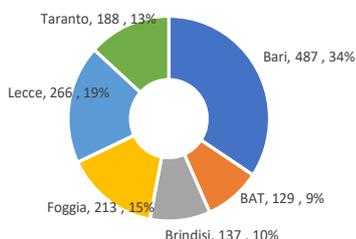
Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

Nel periodo 2018-2020 l'incidenza dei NEET regionali si riduce complessivamente rispetto ai valori nazionali, in linea anche con i valori del Mezzogiorno, a vantaggio soprattutto della componente femminile (anche se, nello specifico, aumenta l'incidenza della componente maschile)

## Il mercato del lavoro provinciale

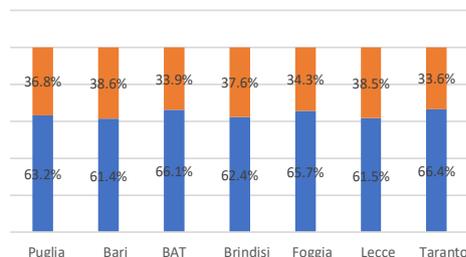
Il 34% della Forza lavoro regionale (v.a. 1.420 unità) risiede nella provincia di Bari (v.a. 487.000), segue Lecce (v.a. 266.000), Foggia (v.a. 213.000), Taranto (v.a. 188.000), Brindisi (v.a. 137.000) ed infine la provincia BAT (v.a. 129.000). La distribuzione è in linea anche con le dimensioni territoriali delle singole province.

**Graf. X – Graf. X – Puglia. Forza lavoro 15 anni e oltre per Province: Valori percentuali. Anno 2020.**



Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

**Graf. X -- Graf. X – Puglia, Province. Forza lavoro 15 anni e oltre per Province e genere Valori percentuali. Anno 2020.**

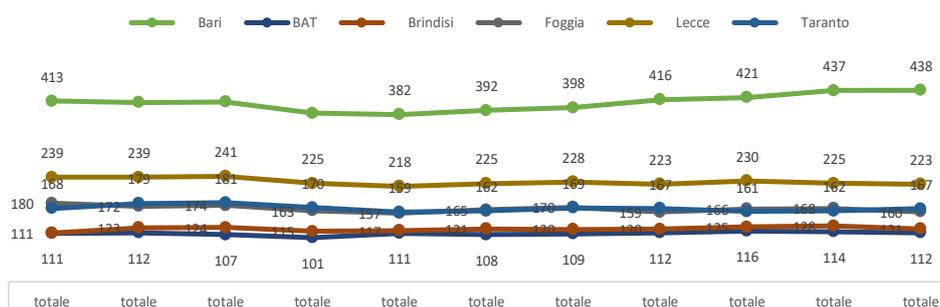


Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

Le province BAT, Foggia, e Taranto hanno una componente di forza lavoro maschile superiore alla media regionale, e viceversa rispetto alla componente femminile.

Gli *Occupati regionali* (v.a. 1.221.000) lavorano per la maggior parte nella provincia di Bari (34,8%) ed in quella di Lecce (18,3%). Seguono Taranto (13,7%), Foggia (13,1%), Brindisi (9,9%) e BAT (9,2%).

**Graf. X – Puglia, Occupazione provinciale. Occupazione 15 anni e oltre, variazioni anni 2010-2020. Valori %.**



Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021

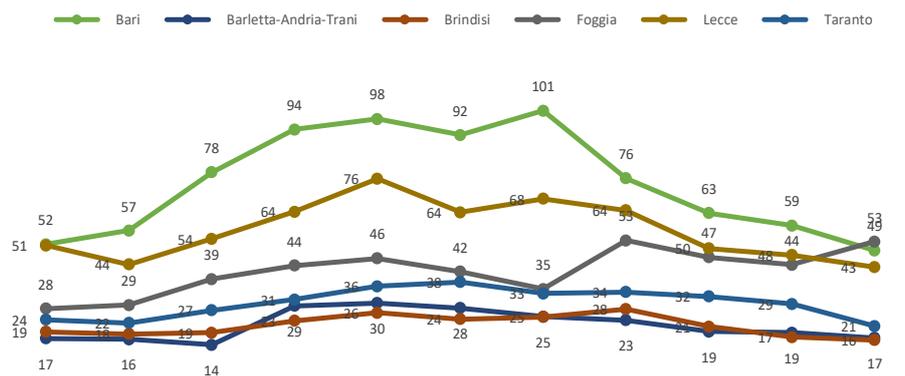
Come già evidenziato, a livello regionale, nel 2020 l'occupazione si è ridotta rispetto al 2010 in v.a. di 1.000, mentre risultava aumentata di 77.000 unità nel periodo della programmazione 2014-2020 ed ha risentito degli effetti della pandemia nel periodo 2019-2020 con una perdita complessiva di 13.000 unità.

A livello provinciale l'andamento non sempre è stato in linea con il dato regionale; nello specifico:

- Nella provincia di Bari l'occupazione è aumentata a partire dal 2010 di 24.000 unità; + 56.000 nel periodo di programmazione 2014-2020, ed ha incrementato +1.000 occupati tra il 2019 e il 2020;
- La BAT è riuscita a mantenere i livelli occupazionali migliorandoli leggermente tra il 2010 e il 2020 e tra il 2014 e il 2020, perdendo invece circa 2.000 occupati tra il 2019 e il 2020;
- Anche la Provincia di Brindisi ha aumentato l'occupazione sia nel lungo periodo (+9.000 unità) che nel medio (+4.000 unità), mentre ha perso circa 7.000 posti di lavoro tra il 2019 ed il 2020;
- Rispetto al 2010 la provincia di Foggia nel 2020 ha perso oltre 19.000 occupati, ne aveva recuperati 3.000 tra il 2014 e il 2020, e perso oltre 8.000 unità tra il 2019 e il 2020;
- Stesso andamento, con valori leggermente diversi, per la provincia di Lecce: dal 2010 ha perso complessivamente 16.000 posti di lavoro, in parte recuperati nel medio periodo (+5.000), mentre risulta una diminuzione di oltre 2.000 posti di lavoro tra il 2019 e il 2020;
- Infine la provincia di Taranto: complessivamente dal 2010 ha perso circa 1.000 unità lavorative, abbondantemente recuperate nel periodo 2014-2020 con +8.000 unità, delle quali oltre 5.000 tra il 2019 e il 2020.

Le persone in cerca di occupazione a livello regionale risultano nel 2020 in v.a. 199.000: l'8,5% (in v.a. circa 17.000 unità) risiede nella provincia di Bari, l'8,1% (in v.a. circa 16.000 unità) nella BAT, il 26,4% (in v.a. oltre 57.000 unità) nella provincia di Foggia, il 21,7% in quella di Lecce (in v.a. circa 43.000 unità) ed infine il 10,7% nella provincia di Taranto (in v.a. circa 21.000 unità).

Graf. X – Puglia, Disoccupazione provinciale. Persone in cerca di occupazione 15 anni e oltre, variazioni anni 2010-2020. Valori %.



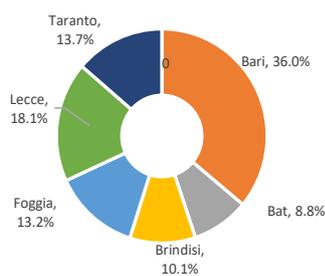
Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021

A livello regionale, nel corso del decennio 2010-2020, le persone in cerca di occupazione sono aumentate di oltre 31.000 unità. Nel medio periodo (2014-2020) la disoccupazione in generale è diminuita di circa 6.000 unità, e, tra il 2019 e il 2020, di oltre 16.000 unità

Gli occupati regionali sono in valori assoluti 916.000 "dipendenti" (il 75,0%) e 305.000 "indipendenti" (il 25,0%). Nel periodo 2020-2018 i primi si sono ridotti di circa 6.000 unità, mentre sono aumentati di 7.000 unità in valori assoluti i secondi.

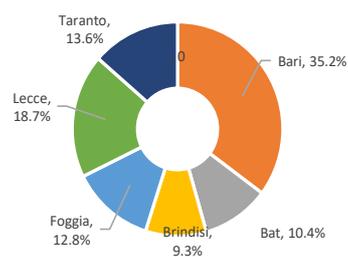
I due grafici riportano la distribuzione per province dei lavoratori occupati regionali c.d. "dipendenti" e "indipendenti".

Graf. X – Graf. X – Occupazione provinciale. Occupati dipendenti per province. Anno 2020. Valori percentuali.



Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

Graf. X – Graf. X – Occupazione provinciale. Occupati indipendenti per province. Anno 2020. Valori percentuali.



Fonte: elaborazioni su dati Istat-RCFL 2021.

Nel corso del periodo 2020-2018 i "dipendenti" sono aumentati nelle province di Bari (+12.000) e Taranto (+3.000) e diminuiti nelle altre province.

Nello stesso periodo l'aumento degli "indipendenti" è quasi generalizzato per tutte le province, tranne che per quella di Foggia.

Tab. X - Caratteristiche Occupazione regionale per province. Valori assoluti 2020 e variazioni 2020-2018.

	Valori al 2020			Variazioni 2018-2020		
	Dipendenti	Indipendenti	Totale	Dipendenti	Indipendenti	Totale
Puglia	916	305	1.221	-6	7	1
Bari	330	107	438	12	5	16
Bat	81	32	112	-7	4	-4
Brindisi	92	28	121	-5	0	-4
Foggia	121	39	160	-1	-5	-6
Lecce	166	57	223	-7	-0	-7
Taranto	126	41	167	3	3	6

Fonte: elaborazione su dati Istat-RCFL 2021

La tabella che segue fotografa la situazione regionale, articolata per ambiti provinciali, in merito agli occupati dipendenti per macro settori economici. Nello specifico:

- Nella *provincia di Bari* la maggior parte delle imprese opera nei macro settore dei *Servizi* (38,3%) e dell'*Industria* in generale (34,8%);
- Nella *BAT* forte è in peso del *comparto agricolo* (16,8%), pur se risulta abbastanza presente l'attività industriale, soprattutto *manifatturiera* (10,4%);
- Sul territorio della provincia di *Brindisi*, *unitamente al comparto agricolo* (15,5%), risulta rilevante sia il settore delle *Costruzioni* (12,8%) che quello del *Commercio, Alberghi e Ristoranti* (12,8%);
- Nella *provincia di Foggia* oltre al *comparto agricolo* (19,0%), tutti gli altri settori sono mediamente rappresentati;
- La *provincia di Lecce* si caratterizza per una maggiore presenza, nella media provinciale, di occupati nel macro settore dell'*Industria* (19,2%) sia nella componente *manifatturiera* (19,4%) che nelle *Costruzioni* (18,8%, valore più alto dietro la *provincia di Bari*), e in quello dei *Servizi in generale* (18,8%) con un picco nel settore del *Commercio, Alberghi e Ristoranti* del 22,9%;
- Infine nella *provincia di Taranto*, oltre al *comparto agricolo* (19,8% degli occupati) è rilevante il peso dell'*Industria in senso generale* (14,8%) con punta più alta nel settore della *grande industria* (16,4%).

Tab. X - Occupazione regionale: occupati "dipendenti" per macro settore economico e per province. Valori assoluti al 2020 e variazioni 2020-2018.

	Valori al 2020							Variazioni 2020-2018						
	Agricoltura, Silvicoltura e Pesca	Industria (b-f)	Industria (b-e)	Costruzioni	Servizi	Commercio, Alberghi e Ristoranti	Altre attività di servizi	Agricoltura, Silvicoltura e Pesca	Industria (b-f)	Industria (b-e)	Costruzioni	Servizi	Commercio, Alberghi e Ristoranti	Altre attività di servizi
Puglia	69	217	158	59	630	166	464	-6	4	-5	9	-4	-1	-3
Bari	14	76	53	22	241	59	182	4	-3	-1	-2	11	4	7
Barletta-Andria-Trani	12	22	16	5	47	13	35	3	4	1	2	-14	-6	-9
Brindisi	11	20	12	8	62	18	44	-6	-1	-5	4	2	1	1
Foggia	13	26	19	7	82	23	59	-2	3	1	1	-1	-3	2
Lecce	6	42	31	11	118	38	80	-6	2	0	2	-3	4	-8
Taranto	14	32	26	6	80	15	65	1	0	-2	2	2	-1	3

Fonte: elaborazione su dati Istat-RCFL 2021

Nel periodo 2020-2018 cala l'occupazione nel *macrosettore agricolo* soprattutto nelle province di Brindisi (v.a. -6.000), Lecce (v.a. -6.000) e Foggia (v.a. -2.000).

L'*Industria in generale* perde occupazione a Bari (v.a. -3.000) e Brindisi (v.a. -1.000) soprattutto nel comparto della grande industria (-5.000 unità lavorative, recuperate in parte dalla crescita nel settore delle *Costruzioni*).

Il *macrosettore dei Servizi* subisce una riduzione significativa soprattutto nella BAT (v.a. -14.000 unità di cui -6.000 nel macrosettore Commercio, Alberghi e Ristoranti e -9.000 in quelle delle altre attività di servizi). Cresce invece, anche nelle sue due componenti specifiche, nella provincia di Bari.

Per quanto riguarda gli occupati indipendenti per macrosettori economici, la tabella evidenzia i valori assoluti al 2020 e le variazioni intervenute nel periodo 2020-2018.

Tab. X - Occupazione regionale: occupati "indipendenti" per macrosetto economico e per province. Valori assoluti al 2020 e variazioni 2020-2018.

	Valori al 2020						Variazioni 2020-2018							
	Agricoltura, Silvicoltura e Pesca	Industria (b-f)	Industria (b-e)	Costruzioni	Servizi	Commercio, Alberghi e Ristoranti	Altre attività di servizi	Agricoltura, Silvicoltura e Pesca	Industria (b-f)	Industria (b-e)	Costruzioni	Servizi	Commercio, Alberghi e Ristoranti	Altre attività di servizi
Puglia	38	49	25	24	218	96	122	11	-11	-3	-8	7	-7	15
Bari	13	16	7	9	78	31	47	2	-2	-2	0	5	-3	8
Barletta-Andria-Trani	7	4	3	1	20	8	13	4	-4	-2	-2	4	-1	4
Brindisi	2	3	1	2	23	12	11	1	-2	-1	-1	1	-1	1
Foggia	9	6	3	3	24	14	10	4	-3	-1	-2	-5	-4	-1
Lecce	2	13	6	7	42	17	25	0	-3	-0	-3	3	-1	4
Taranto	5	7	5	2	30	14	16	1	2	3	-1	0	2	-1

Fonte: elaborazione su dati Istat-RCFL 2021

### La domanda di lavoro e i principali trend occupazionali

La domanda di lavoro regionale e provinciale viene di seguito analizzata attraverso la valorizzazione delle Comunicazioni Obbligatorie 8. L'analisi, condotta attraverso i dati messi a disposizione da Anpal Servizi pa – Direzione Studi e Ricerche – Applicazioni Data Science, evidenzia gli andamenti del mercato del lavoro nei periodi che vanno dal I trimestre 2020 al II trimestre 2021.

#### I saldi tra Avviamenti e Cessazioni

Nel II trimestre la Puglia presenta un saldo attivo tra avviamenti e cessazioni pari a 47.302 unità, il 68,5% delle quali maschi e il 31,5% donne. In detto periodo il saldo risulta attivo in tutte le province, con una incidenza diversa sia territoriale che di genere. Lecce risulta la provincia che ha registrato il miglior saldo (32,5%) con una componente femminile superiore al dato medio regionale (38,6% contro 31,5%), la BAT il peggiore (14,9% contro 31,5%).

Tab. X - Puglia, Province. Avviamenti e Cessazioni. II Trimestre 2021

	Avviamenti			Cessazioni			Saldo	Peso
	M	F	T	M	F	T	T	
Puglia	177.499	120.699	298.198	145.082	105.814	250.896	47.302	
Bari	53.548	40.939	94.487	47.535	37.985	85.520	8.967	19,0%
BAT	26.196	8.479	34.675	22.446	7.824	30.270	4.405	9,3%
Brindisi	14.104	11.048	25.152	11.645	9.682	21.327	3.825	8,1%
Foggia	33.788	15.015	48.803	26.892	13.054	39.946	8.857	18,7%
Lecce	27.532	23.830	51.362	18.094	17.897	35.991	15.371	32,5%
Taranto	22.331	21.388	43.719	18.470	19.732	37.842	5.877	12,4%

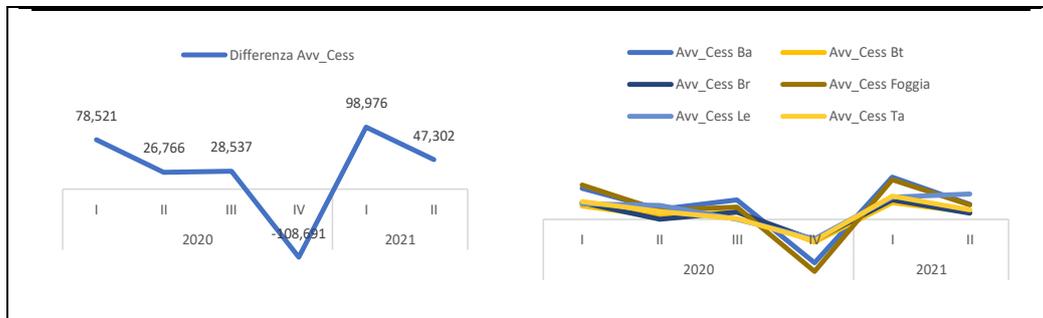
Fonte: elaborazioni su dati Labor Start-Osservatorio Mdl 2021

Il grafico che segue evidenzia il saldo tra avviamenti e cessazioni negli ultimi 18 mesi. Il II trimestre, pur positivo, interrompe la serie positiva precedente iniziata sul finire del IV trimestre 2020. Nel II° trimestre 2021, solo la provincia di Bari ha avuto un trend positivo rispetto al I trimestre.

Graf. X – Puglia. Differenza tra avviamenti e cessazioni. I trimestre 2020 – II trimestre 2021. V.A.

Graf. X – Province. Differenza tra avviamenti e cessazioni. I trimestre 2020 – II trimestre 2021. V.A.

<sup>8</sup> Il Sistema Informatico per le Comunicazioni Obbligatorie costituisce il punto di accesso unico per l'invio on-line delle comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro, secondo i modelli unificati definiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da parte di tutti i soggetti obbligati e abilitati.



Fonte: elaborazioni su dati Labor Start-Osservatorio MdL 2021

Nel II trimestre 2021 i rapporti di lavoro avviati nella Regione Puglia sono in v.a. 298.198, per la maggior parte a tempo determinato, sia nella componente maschile che femminile.

Il ricorso alle forme di contratto a tempo determinato è in Puglia (83,8%) più rilevante rispetto al dato nazionale (68,8%). Tale forma contrattuale viene utilizzata al 59,0% per i maschi (dato nazionale 60,9%) e per il 41,0% per la componente femminile.

Tab. X - Puglia, Province. Avviamenti per tipologia di contratto. Il Trimestre 2021

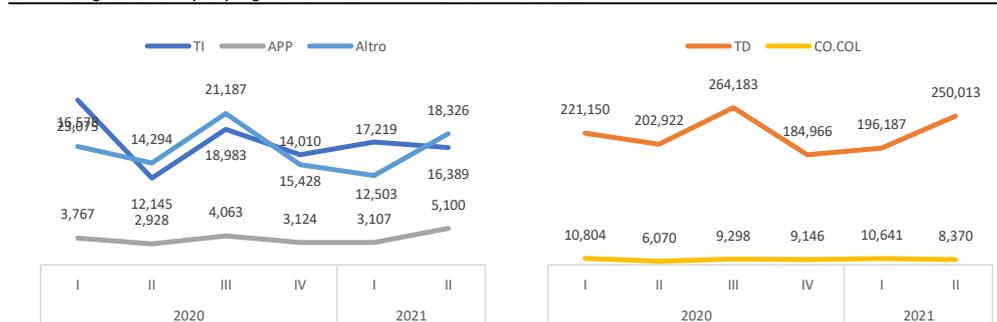
	Puglia		Bari		BAT		Brindisi		Foggia		Lecce		Taranto	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
TI	16.389	5,5%	6.090	6,4%	1.682	4,9%	1.259	5,0%	2.152	4,4%	3.245	6,3%	1.961	4,5%
TD	250.013	83,8%	73.806	78,1%	30.953	89,3%	21.564	85,7%	43.667	89,5%	41.578	81,1%	38.445	87,9%
APP	5.100	1,7%	1.969	2,1%	255	0,7%	416	1,7%	720	1,5%	1.205	2,4%	535	1,2%
CO.COL	8.370	2,8%	5.389	5,7%	630	1,8%	243	1,0%	216	0,4%	1.428	2,8%	464	1,1%
ALTRO	18.326	6,1%	7.233	7,7%	1.155	3,3%	1.670	6,6%	2.048	4,2%	3.906	7,6%	2.314	5,3%

Fonte: elaborazioni su dati Labor Start-Osservatorio MdL 2021

Le tipologie di contratti

A livello regionale gli avviamenti realizzati nel II trimestre 2021 sono per l'83,8% (68,8% è il dato nazionale) contratti a tempo determinato; si collocano a livelli inferiori rispetto al dato regionale solo le province di Bari e Lecce, tutte le altre hanno valori superiori. Gli andamenti nel periodo I trimestre 2020 – II trimestre 2021 sono più o meno uniformi per tutte le tipologie di contratto, ad eccezione del contratto a tempo indeterminato che nell'ultimo periodo aumenta di circa 900 unità.

Graf. X – Puglia. Avviamenti per tipologia di contratto. I trimestre 2020 – II trimestre 2021. V.A.



Fonte: elaborazioni su dati Labor Start-Osservatorio MdL 2021

I contratti a tempo indeterminato sono il 5,5% (10,4% il dato nazionale), con valori superiori solo nella provincia di Bari e Lecce. L'apprendistato rappresenta l'1,7% dei contratti (2,7% è il dato nazionale).

In modo quasi speculare le cessazioni riguardano, nella maggiore misura, quelle per termine contratto.

Tab. X – Puglia, Province. Cessazioni per tipologia di motivazioni. Il trimestre 2021.

	Puglia		Bari		BAT		Brindisi		Foggia		Lecce		Taranto	
	V.A.	Peso	V.A.	Peso	V.A.	Peso	V.A.	Peso	V.A.	Peso	V.A.	Peso	V.A.	Peso
Termine	170.801	68,1%	58.344	68,2%	19.703	65,1%	15.567	73,0%	22.521	56,4%	27.010	75,0%	27.656	73,1%
Dimissioni	23.305	9,3%	9.068	10,6%	2.059	6,8%	2.025	9,5%	2.912	7,3%	4.641	12,9%	2.600	6,9%
Altre cause	48.874	19,5%	16.053	18,8%	7.527	24,9%	3.109	14,6%	12.791	32,0%	3.019	8,4%	6.375	16,8%
Licenziamento	7.230	2,9%	1.845	2,2%	912	3,0%	568	2,7%	1.629	4,1%	1.170	3,3%	1.106	2,9%
Cessazione	686	0,3%	210	0,2%	69	0,2%	58	0,3%	93	0,2%	151	0,4%	105	0,3%

Fonte: elaborazioni su dati Labor Start-Osservatorio MdL 2021

## Le classi di età

La fascia di età che presenta più avviamenti e cessazioni nel II trimestre 2021 è quella tra 25 e 34 anni.

Tab. X - Avviamenti per classi di età. Il trimestre 2021

	Puglia		Bari		BAT		Brindisi		Foggia		Lecce		Taranto	
	Avv	%	Avv	%	Avv	%	Avv	%	Avv	%	Avv	%	Avv	%
fino a 24	48.136	16,1%	14.742	15,6%	5.793	16,7%	3.823	15,2%	8.393	17,2%	9.474	18,4%	5.911	13,5%
25-34	72.846	24,4%	22.852	24,2%	8.413	24,3%	6.105	24,3%	13.530	27,7%	12.144	23,6%	9.802	22,4%
35-44	60.980	20,4%	18.797	19,9%	6.852	19,8%	5.083	20,2%	10.718	22,0%	10.524	20,5%	9.006	20,6%
45-54	65.080	21,8%	20.682	21,9%	7.610	21,9%	5.557	22,1%	9.525	19,5%	11.120	21,7%	10.586	24,2%
55-64	43.616	14,6%	14.474	15,3%	5.030	14,5%	3.935	15,6%	5.721	11,7%	7.019	13,7%	7.437	17,0%
65 e più	7.540	2,5%	2.940	3,1%	977	2,8%	649	2,6%	916	1,9%	1.081	2,1%	977	2,2%

Fonte: elaborazioni su dati Labor Start-Osservatorio MdL 2021

Tab. X - Cessazioni per classi di età. Il trimestre 2021

	Puglia		Bari		BAT		Brindisi		Foggia		Lecce		Taranto	
	Cess	%	Cess	%	Cess	%	Cess	%	Cess	%	Cess	%	Cess	%
fino a 24	29.964	10,0%	10.638	11,3%	4.113	11,9%	2.197	8,7%	5.272	10,8%	3.984	7,8%	3.760	8,6%
25-34	59.692	20,0%	20.257	21,4%	7.375	21,3%	4.652	18,5%	11.400	23,4%	7.725	15,0%	8.283	18,9%
345-44	57.636	19,3%	18.796	19,9%	6.660	19,2%	4.762	18,9%	9.749	20,0%	8.752	17,0%	8.917	20,4%
45-54	58.899	19,8%	19.836	21,0%	6.937	20,0%	5.314	21,1%	8.235	16,9%	8.945	17,4%	9.632	22,0%
55-64	37.933	12,7%	13.285	14,1%	4.325	12,5%	3.752	14,9%	4.561	9,3%	5.675	11,0%	6.335	14,5%
65 e più	6.772	2,3%	2.708	2,9%	860	2,5%	650	2,6%	729	1,5%	910	1,8%	915	2,1%

Fonte: elaborazioni su dati Labor Start-Osservatorio MdL 2021

## I settori economici

La motivazione dell'alto numero di contratti a tempo determinato (il 79%) stipulati nei settori "Alberghi e ristoranti" (v.a. 16.449) ed "Agricoltura" (v.a. 12.998) risiede nel forte carattere di stagionalità della domanda negli stessi.

Nel II trimestre 2021 il saldo tra avviamenti e cessazioni risulta molto positivo per il settore "Alberghi e ristoranti", in linea con l'andamento della stagione turistica, nel comparto agricolo ed in quello del "Commercio". Negativo, in considerazione del periodo temporale, quello relativo all'Istruzione (fine anno scolastico).

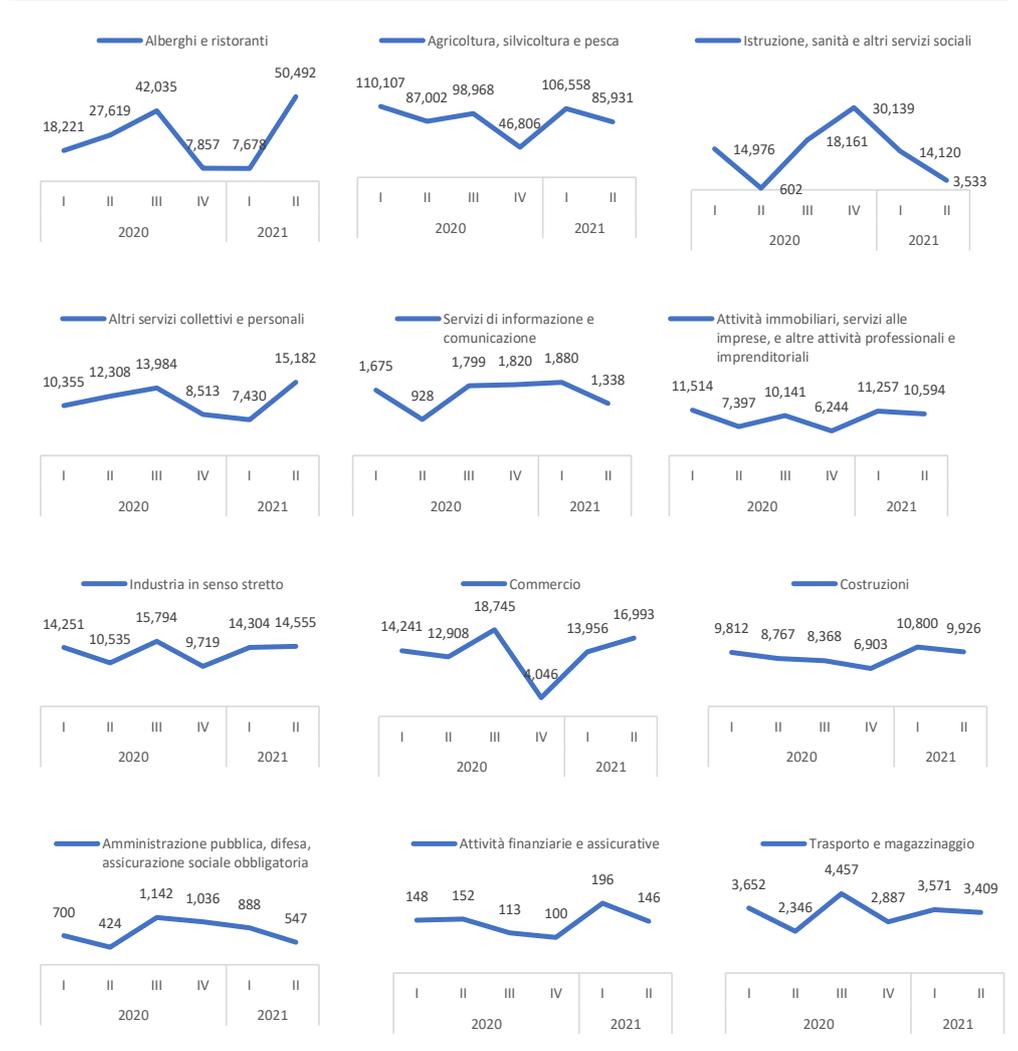
Tabella X - Puglia. Avviamenti e cessazioni per settori economici. Il Trimestre 2021

	Avviamenti			Cessazioni			Diff.	Peso
	M	F	T	M	F	T		
	V.A.			V.A.			%	
Alberghi e ristoranti	31.352	26.121	57.473	13.068	10.506	23.574	33.899	71,7%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	76.415	41.286	117.701	74.981	31.916	106.897	10.804	22,8%
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	3.630	12.054	15.684	7.387	31.170	38.557	-22.873	-48,4%
Altri servizi collettivi e personali	9.918	9.725	19.643	5.234	7.726	12.960	6.683	14,1%
Servizi di informazione e comunicazione	1.936	1.266	3.202	1.825	1.342	3.167	35	0,1%
Attività immobiliari, servizi alle imprese, e altre attività professionali e imprenditoriali	9.144	9.959	19.103	6.940	8.190	15.130	3.973	8,4%
Industria in senso stretto	12.739	6.150	18.889	9.739	4.962	14.701	4.188	8,9%
Commercio	12.748	12.336	25.084	9.351	8.294	17.645	7.439	15,7%
Costruzioni	13.377	511	13.888	10.791	293	11.084	2.804	5,9%
Trasporto e magazzino	5.463	637	6.100	4.846	775	5.621	479	1,0%
Amministrazione pubblica, difesa, assicurazione sociale obbligatoria	658	484	1.142	755	502	1.257	-115	-0,2%
Attività finanziarie e assicurative	119	170	289	165	138	303	-14	0,0%

Fonte: elaborazioni su dati Labor Start-Osservatorio MdL 2021

Nel corso dei 18 mesi precedenti, l'andamento per settori economici risente oltre che della stagionalità (marzo-settembre) anche degli effetti della pandemia (bassi livelli iniziali rispetto alle annualità precedenti, progressione verso il III trimestre 2020, flessione nel IV trimestre 2020 e ripresa a partire da gennaio 2021).

Tab. X – Puglia. Saldo Avviamenti e Cessazioni per settori economici. I trimestre 2020 – II trimestre 2021. V.A.



Fonte: elaborazioni su dati Labor Start-Osservatorio MdL 2021

Infine la tabella che segue mette in relazione il livello di "skills" possedute dai lavoratori correlandole sia agli avviamenti che alle cessazioni. Nel periodo si riduce il ricorso ad "Abilità Alte" (probabilmente per la forte incidenza dei contratti a TD nei settori Alberghi e ristoranti e nell'Agricoltura) a vantaggio sia delle abilità medie che delle basse.

Avviamenti e cessazioni per "Skills"

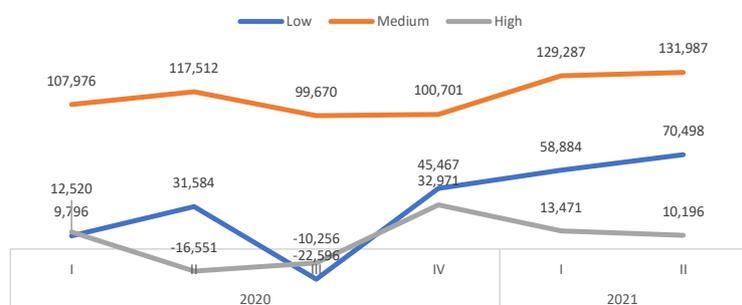
Tab. X - Avviamenti e cessazioni per skill. II trimestre 2021. V.A.

	Avviamenti			Cessazioni			Differenze	Peso
	M	F	T	M	F	T	V.A.	%
Low	99.272	59.586	158.858	88.819	47.949	136.768	22.090	46,7%
Medium	68.109	47.101	115.210	45.370	30.147	75.517	39.693	83,9%
High	10.118	14.012	24.130	10.893	27.718	38.611	-14.481	-30,6%

Fonte: elaborazioni su dati Labor Start-Osservatorio MdL 2021

Seguendo l'andamento temporale a partire dal gennaio 2020 fino a II trimestre 2021, emerge che, dal primo trimestre 2021 è in corso una tendenza di aumento del saldo a favore degli avviamenti correlati a medie e basse competenze e correlata diminuzione di avviamenti per quelle alte. Ciò probabilmente per l'effetto combinato della stagionalità (contratti a TD in Agricoltura e Alberghi e ristoranti) e della pandemia (difficoltà ad instaurare contratti di lavoro a tempo indeterminato).

Graf. X - Puglia. Saldo Avviamenti e Cessazioni per "skills". Variazioni I trimestre 2020 - II trimestre 2021. V.A.

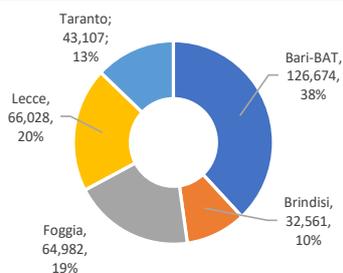


Fonte: elaborazioni su dati Labor Start-Osservatorio MdL 2021

#### La demografia delle Imprese regionali

Le imprese attive in Puglia al III trimestre 2021 sono 333.352, il 6% di quelle dell'intero territorio nazionale (v.a. 5.197.040).

Graf. X - Imprese attive per province in Puglia al III trimestre 2021.



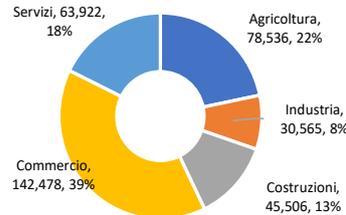
Fonte: elaborazione dati Infocamere-Movimprese 2021

Il maggior numero di imprese attive ha sede nella provincia di Bari-Bat, seguono, più o meno appaiate, le province di Foggia e Lecce, seguite poi da quelle di Taranto e Brindisi.

La maggioranza delle imprese, in Puglia, operano nel macrosettore<sup>9</sup> del Commercio, al cui interno sono presenti sia le attività strettamente commerciali (ingrosso e dettaglio) che ne rappresentano il 74% (v.a. 106.076 imprese) che quelle relative agli alloggi e ristorazione, con una percentuale del 19% (v.a. 27.240 imprese); il resto del macrosettore è relativo alle imprese che operano nel comparto dei Trasporti e magazzinaggio.

<sup>9</sup> Sono 5 i macrosettori ATECO individuati per l'analisi: 1. Agricoltura (A); Industria (B-C-D-E); 3. Costruzioni (F); 4 Commercio (G-H-I); 5. Servizi (J-K-L-M-N-P-Q-R-S).

**Graf. X - Imprese attive per macrosettore in Puglia al III trimestre 2021.**



Fonte: elaborazione dati Infocamere-Movimprese 2021

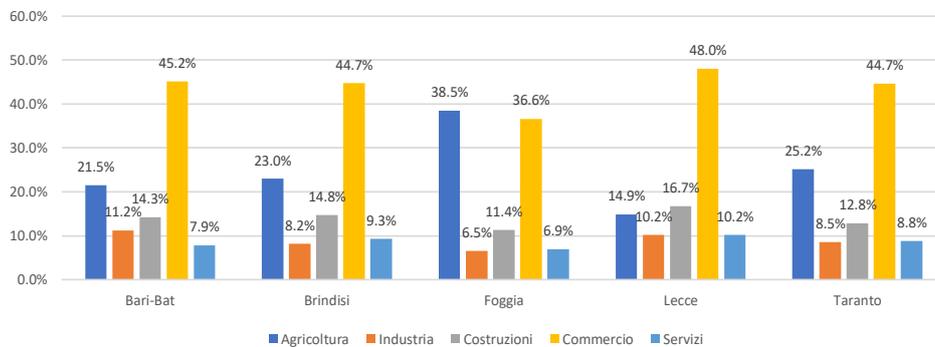
Il secondo grande macro settore presente in Puglia, con il 22%, è quello dell’Agricoltura, con un numero di imprese attive al 30.09.2021 pari a 78.536 unità.

Seguono poi i macro settori dei Servizi, e quindi Costruzioni ed Industria: rispetto a quest’ultimo macro settore, le imprese operanti nel manifatturiero superano il 93% (v.a. 28.628).

A livello provinciale, il macrosettore Commercio è predominante su tutti gli altri, tranne che per la provincia di Foggia dove è secondo al macro settore dell’Agricoltura. Per numero di imprese il macrosettore Industria è più presente nella provincia Bari-Bat ed in quella di Lecce, seguono Taranto e Brindisi e quindi, infine, la provincia di Foggia.

All’interno del macrosettore Industria, la maggior parte delle imprese rientrano nel settore delle Attività manifatturiere, dal 94,5% nella provincia di Lecce al 90,0% nella provincia di Foggia.

**Graf. X – Distribuzione Imprese per macrosettori e province al III trimestre 2021.**



Fonte: elaborazione dati Infocamere-Movimprese 2021

Per quanto attiene le imprese attive nel macrosettore dei Servizi, risultano, ad una analisi comparativa provinciale, più numerose nella provincia di Lecce e meno numerose quelle operanti nella provincia di Foggia.

Graf. X – Distribuzione Imprese per settori e province al III trimestre 2021.



Fonte: elaborazione dati Infocamere-Movimprese 2021

Un focus nel macrosettore del Commercio, con la tabella che segue, mette in evidenza la distribuzione del numero di imprese a livello provinciale relativo ai settori G-Commercio al dettaglio e all'ingrosso e I-Alloggi e ristorazione.

In entrambi predomina la provincia di Bari-Bat, seguita dalle province di Lecce, Foggia, Taranto e Brindisi (i dati riflettono anche la dimensione territoriale delle singole province). Le tabelle che seguono mettono in evidenza le variazioni intervenute nella composizione delle imprese regionali sia in riferimento ai dati nazionali che nelle singole province.

Tab. X - Imprese attive al III trimestre 2021 e variazioni su 2020, 2019, 2018. Italia, Puglia.

Territorio	V.A. III Trimestre 2021	Variazione su III trimestre 2020	Variazione su III trimestre 2019	Variazione su III trimestre 2018
Italia	5.197.040	0,92%	-0,01%	-0,21%
Puglia	333.352	1,36%	0,53%	-0,46%

Fonte: elaborazione dati Infocamere-Movimprese 2021

Nel triennio considerato, in Puglia, il numero di Imprese attive è cresciuto più che in Italia: rispetto al dato iniziale la Puglia ha consolidato la crescita del numero di imprese a partire dal III trimestre 2019.

Con riferimento alle variazioni intervenute dal 2018, la crescita regionale, a livello territoriale, è articolata variamente rispetto alle singole province.

Le variazioni nel triennio sono state analizzate anche in relazione ai macrosettori economici. Le tabelle che seguono mettono infine in relazione quanto accaduto nella regione e correlano la situazione regionale a quella nazionale.

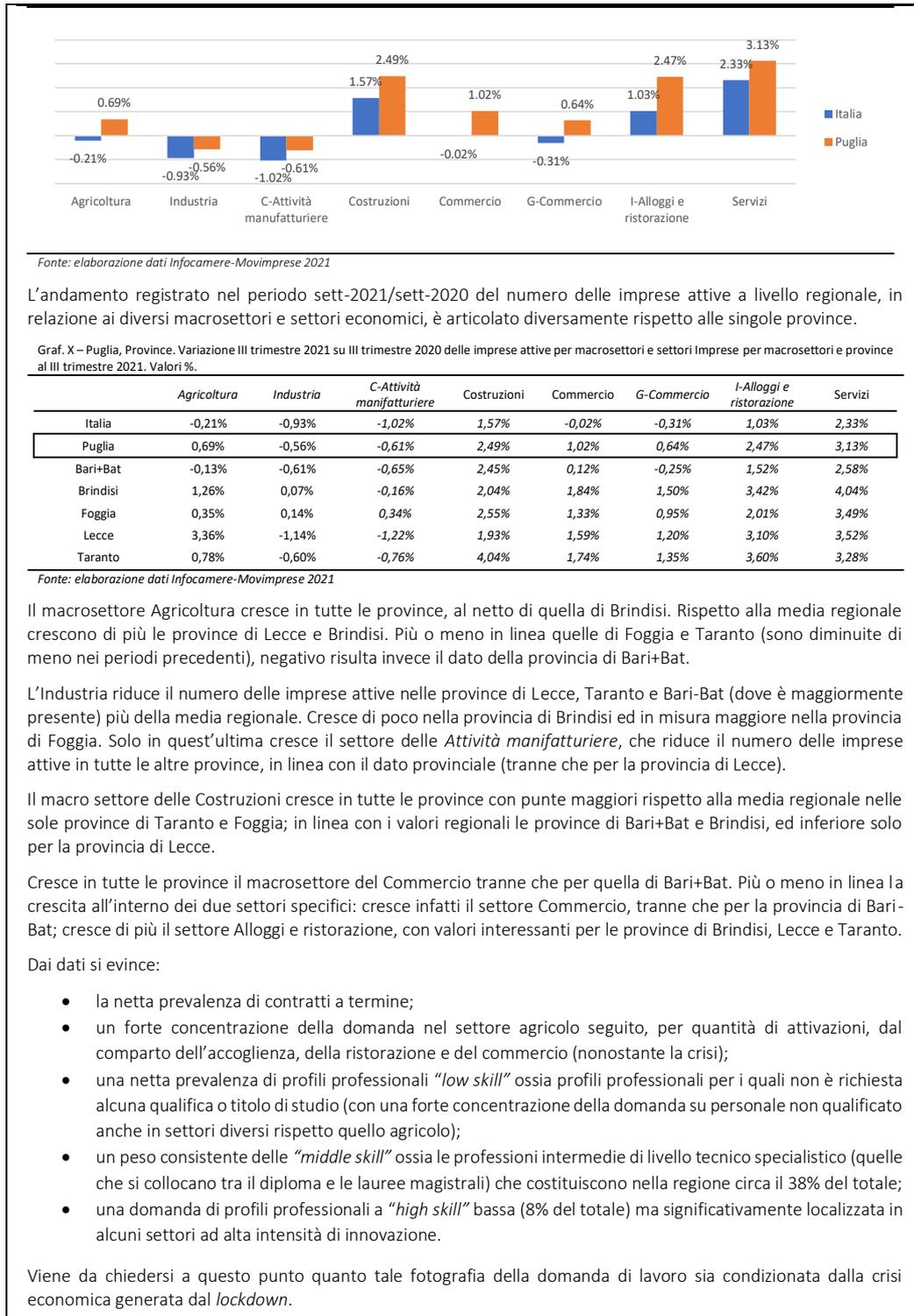
Tab. X - Imprese attive al III trimestre 2021, 2020, 2019. Italia, Puglia, Province.

Territorio	V.A. III Trimestre 2021	Variazione su III trimestre 2020	Variazione su III trimestre 2019	Variazione su III trimestre 2018
<b>Puglia</b>	<b>333.352</b>	<b>1,36%</b>	<b>0,53%</b>	<b>-0,46%</b>
Bari+Bat	126.674	0,80%	0,70%	-1,08%
Brindisi	32.561	2,22%	0,34%	0,26%
Foggia	64.982	1,31%	-1,71%	0,58%
Lecce	66.028	1,73%	0,75%	0,63%
Taranto	43.107	1,87%	0,91%	-0,05%

Fonte: elaborazione dati Movimprese-Infocamere 2021.

La crescita del numero delle imprese nell'ultimo anno è costante per tutte le province e consolida quando già avvenuto nel 2020 rispetto al 2019, al netto della provincia di Foggia. Rispetto all'andamento nazionale, in Puglia aumenta il numero di imprese attive nel macrosettore dell'Agricoltura (in Italia valore negativo), Costruzioni, Commercio (sia Commercio in senso stretto, in controtendenza rispetto all'andamento nazionale) che per le attività di alloggio e ristorazione) e servizi. Diminuiscono, ma meno dell'andamento nazionale, gli altri settori.

Graf. X – Italia, Puglia. Variazione III trimestre 2021 su III trimestre 2020 del numero imprese per macrosettori e settori al III trimestre 2021. Valori %.



La figura 2bis permette di fornire alcune prime risposte all'interrogativo attraverso il confronto tendenziale tra il secondo trimestre 2021 e lo stesso periodo dell'anno precedente. Il calo delle attivazioni ha riguardato in proporzione:

- i contratti a tempo indeterminato che diminuiscono del 40% rispetto al secondo trimestre 2020;
- le attivazioni di profili professionali appartenenti alle medium ed high skill che si riducono di circa la metà.

Evidentemente la crisi ha inibito maggiormente i processi di investimento sul capitale umano con *competenze tecniche* nei settori produttivi a maggior tasso di innovazione (ad esempio le attivazioni nei servizi di informazione e comunicazione si sono ridotti di oltre il 50% nel periodo considerato) ma si rileva che detta contrazione, in valore assoluto, ha colpito duramente anche il comparto alberghiero e della ristorazione che, tuttavia, rispetto al primo trimestre 2020, aveva manifestato segnali di flebile ripresa.

Considerando le attivazioni in riferimento ai tre livelli di qualificazione (low, medium e high skill) nel tempo si evince, infatti, che siano proprio i profili professionali tecnici e specialistici a subire "la frenata" della domanda che prima della crisi stava lentamente crescendo.

Il primo spunto di riflessione è che verosimilmente, nelle fasi di ripresa, i comparti produttivi più innovativi, anche grazie ai diversi interventi introdotti dalla Regione e dal Governo, punteranno nuovamente sulle *middle ed high skill* per sfruttare le misure a sostegno della digitalizzazione e della qualità ambientale.

#### I fabbisogni professionali delle imprese

In relazione all'orizzonte temporale del Piano regionale (2022-2025), l'analisi dei fabbisogni occupazionali e professionali delle imprese è incentrata sui dati desunti dal Sistema informativo per l'Occupazione e la Formazione - del Progetto Excelsior<sup>10</sup>:

- l'analisi dello scenario previsionale al 2025, per l'intero territorio nazionale, con riferimenti di carattere quali/quantitativi riferiti alla realtà regionale pugliese;
- una seconda analisi, relativa all'anno 2021, sui profili di difficile reperimento.

#### I fabbisogni professionali nel medio periodo (2022-2025)<sup>11</sup>

Le analisi sul mercato del lavoro nel medio periodo devono considerare l'attuale contesto socio-economico caratterizzato da almeno tre grandi transizioni già in atto e in sinergia tra loro:

1. la transizione digitale;
2. la transizione ambientale;
3. la transizione demografica.

Si tratta di trasformazioni che influenzeranno profondamente la struttura occupazionale nel prossimo futuro.

L'impatto della rivoluzione digitale sul mercato del lavoro dipenderà, innanzitutto, dalla possibilità effettiva di alcune tecnologie di soppiantare lavori routinari, sia semplici che complessi, ed al tempo stesso di alimentare la domanda per nuove figure professionali altamente qualificate che richiedono competenze complesse e specifiche.

Dall'altra parte, il lavoro si trasformerà in chiave 4.0, rendendo necessarie e-Skill in modo trasversale a diverse professioni per sfruttare le tecnologie abilitanti.

La c.d. "transizione verde", come strategia di crescita basata su inclusione e innovazione in cui si prefissano ambiziosi obiettivi ambientali, favorirà lo sviluppo di opportunità occupazionali per tutte quelle attività legate alle tecnologie rinnovabili, con effetti positivi di spillover/trasferimento sui settori a queste connessi. Viceversa, l'industria del carbone e i settori particolarmente energivori potrebbero subire contrazioni importanti, liberando forza lavoro che dovrà necessariamente riqualificarsi per trovare ricollocazione sul mercato del lavoro.

Anche in questo caso, la domanda di green skills sarà un fenomeno pervasivo, che non riguarderà esclusivamente le figure specializzate della green economy, ma al contrario ogni lavoratore – a prescindere dal profilo occupazionale - sarà chiamato a prestare maggiore attenzione alle tematiche ambientali e, quindi, ad applicare tutte le buone pratiche finalizzate all'uso consapevole delle risorse energetiche e naturali e, in generale, alla riduzione degli sprechi

<sup>10</sup>

<sup>11</sup> La sezione è stata realizzata sulla base del documento elaborato dal Sistema Informativo Excelsior-Unioncamere: "I fabbisogni occupazionali e professionali in Italia nel periodo 2021-2025".

e al riuso degli scarti in un'ottica di circolarità.

In questi due filoni si innestano i processi demografici. La possibilità di vivere più a lungo e in condizioni migliori avrà il duplice effetto di modificare la composizione per età della forza lavoro rendendola sempre più multigenerazionale e, contestualmente, di cambiare i modelli di consumo e di spesa, con un peso sempre maggiore della cosiddetta "silver economy". Gli over 50 acquisiranno sempre più centralità sia come potenziali prestatori di lavoro sia come consumatori del domani, perciò *saranno necessarie iniziative di rafforzamento delle skills e di formazione formale e informale per facilitare l'inclusione degli over 50 nel mondo del lavoro*, ma anche degli immigrati, tenendo conto dell'impatto dei flussi migratori in entrata nei paesi avanzati.

Con le risorse che man mano vengono messe a disposizione, a partire dal Piano approvato dal Consiglio Europeo e denominato *Next Generation EU* (NGEU) con l'obiettivo di facilitare la convergenza economica e la capacità di ripresa dagli *shock*, attraverso investimenti e riforme in alcune dei seguenti ambiti:

- *"power up"*: favorire la diffusione delle tecnologie pulite, lo sviluppo e l'uso delle energie rinnovabili e la loro integrazione mediante la modernizzazione delle reti e un'accresciuta interconnettività, ponendo anche le basi per i mercati dell'idrogeno e le relative infrastrutture in Europa;
- *"renovate"*: migliorare l'efficienza energetica e delle risorse degli edifici pubblici e privati in ottica di conseguimento degli obiettivi climatici europei, promuovendo anche lo sviluppo digitale mediante la domotica ed i sistemi di misurazione intelligenti;
- *"recharge and refuel"*: sostenere l'uso di sistemi di trasporto sostenibili, accessibili e intelligenti, stazioni di ricarica e rifornimento e l'ampliamento dei trasporti pubblici;
- *"connect"*: investire sulla diffusione dei servizi a banda larga rapidi in tutte le regioni, comprese le reti in fibra e 5G;
- *"modernise"*: promuovere la digitalizzazione della pubblica amministrazione e la modernizzazione dei servizi pubblici per fornire ai cittadini il controllo della propria identità e dei loro dati online e incentivare l'accesso ai servizi digitali;
- *"scale-up"*: incrementare le capacità industriali europee di cloud di dati e sviluppare processori più potenti, all'avanguardia e sostenibili;
- *"reskill and upskill"*: investire nella riqualificazione e nell'aggiornamento delle competenze, fattori fondamentali per sostenere le transizioni verde e digitale e rafforzare il potenziale di innovazione e di crescita. Gli investimenti e le riforme dovrebbero concentrarsi sulle competenze digitali, sull'istruzione e la formazione professionale per tutte le età, sull'offerta di posti di apprendistato, prestando particolare attenzione alle donne e ai giovani che entrano nel mercato del lavoro.

Nonostante l'estrema incertezza che caratterizza sia l'evoluzione epidemiologica che le conseguenze economiche si può dire che, in linea generale, lo shock Covid-19 avrà un impatto su due livelli:

- nel medio periodo sulle dinamiche di lungo periodo rappresentate dai grandi trend (es. frammentazione/globalizzazione processi produttivi);
- nel più breve periodo riguardo la trasformazione dell'attività produttiva generata dallo shock pandemico: il prolungato lockdown delle attività produttive ha generato uno shock avverso senza precedenti, con implicazioni rilevanti sul mercato del lavoro (aumento delle tecnologie e delle competenze digitali con nuove figure professionali specifiche di settore).

Due sono gli scenari secondo cui è possibile stimare l'incremento occupazionale previsto tra il 2021 e il 2025:

- A) il primo caratterizzato dagli effetti dell'espansione economica (expansion demand) come effetto alla crisi causata dalla pandemia e caratterizzata da una forte componente di aiuti pubblici (investimenti e sostegni);
- B) l'altra invece dal c.d. effetto sostituzione (replacement demand) dei lavoratori uscita per pensionamento o mortalità.

Nello specifico si stima che tra il 2021 e il 2025 l'incremento complessivo stimato per tutto il territorio nazionale dello stock per effetto dell'espansione economica (expansion demand) potrà variare tra *933mila e quasi 1 milione e 300mila occupati*.

Per entrambi gli scenari è prevista una quota in entrata di lavoratori sia indipendenti (tra il 30 e il 45%, in v.a. tra 426 mila e 373 mila) che dipendenti (tra il 55% e il 70%, in v.a. tra 506 mila e 912 mila unità compreso il settore pubblico che da solo dovrebbe assorbire circa 50.000 lavoratori).

Rispetto ai macrosettori l'incremento maggiore avverrà in quello dei servizi (tasso di espansione tra 1,0% e 1,3%), meno nell'Agricoltura (tra lo 0,2% e lo 0,6%, in v.a. tra 9.200 e 29.000 unità) e nell'industria (tra 0,2% e 0,4%, in v.a. tra 63 mila e 127 mila).

Tab. X - EXPANSION DEMAND PREVISTA NEL PERIODO 2021-2025 PER COMPONENTE E FILIERA SETTORIALE. ITALIA.

	Expansion demand *		Tasso di expansion**	
	scenario A <sup>12</sup>	scenario B <sup>13</sup>	A	B
<b>TOTALE</b>	<b>993.000</b>	<b>1.286.800</b>	<b>0,8</b>	<b>1,1</b>
Agroalimentare	32.400	56.100	0,5	0,8
Moda	-53.200	-36.700	-2,0	-1,4
Legno e arredo	-18.900	-14.400	-1,5	-1,2
Meccatronica e robotica	50.600	62.000	0,9	1,0
Informatica e telecomunicazioni	77.400	91.700	2,8	3,2
Salute	150.200	160.600	1,4	1,4
Formazione e cultura	126.500	165.600	1,0	1,3
Finanza e consulenza	250.100	291.800	1,9	2,2
Commercio e turismo	117.200	247.100	0,5	1,0
Mobilità e logistica	56.600	57.100	1,0	1,0
Costruzioni e infrastrutture	26.400	44.700	0,3	0,5
Altri servizi pubblici e privati	90.400	125.200	0,7	1,0
Altre filiere industriali	27.700	35.900	0,4	0,5

Fonte: Sistema Informativo Excelsior 2021

In particolare, secondo lo studio Excelsior, si evidenziano *tassi di expansion medi annui sopra la media* dell'industria nell'alimentare, per la farmaceutica, le industrie ottiche e medicali, la fabbricazione di macchinari e attrezzature e dei mezzi di trasporto e le public utilities. Per quanto riguarda i servizi, si prevede che saranno *più dinamici i servizi avanzati, l'informatica e la sanità*.

Le filiere

Informatica e telecomunicazioni	Il settore che ha tenuto durante la fase dello shock pandemico, dovrebbe essere caratterizzata dal tasso di crescita nel periodo 2021-2025 (+2,8% annuo nello scenario A -nota9- e +3,2% annuo nello scenario B -nota 10-), accentuando e consolidando la tendenza positiva in atto da diversi anni. La previsione di forte crescita della filiera risente non solo della spinta tecnologica, ma anche dell'effetto dei programmi di investimento comunitari, che puntano molto sulle tecnologie digitali per favorire lo sviluppo sostenibile dell'economia europea.
Meccatronica e robotica	A livello industriale la spinta tecnologica favorirà la filiera: in questo ambito si attende una ripresa rilevante degli investimenti nell'industria 4.0 non solo a livello domestico, ma anche a livello comunitario, dato che la filiera italiana è fortemente integrata con la <i>value chain</i> europea
Processo di transizione tecnologica e di sostenibilità ambientale	Per favorire e accompagnare le imprese nel rilanciando al contempo gli investimenti privati, nella Legge di Bilancio è stato potenziato e prorogato per due anni "Transizione 4.0" con uno stanziamento di oltre 20 miliardi di euro nel quinquennio 2021-2025;
Finanza e consulenza	Il settore della consulenza è infatti il primo ad intercettare il cambiamento in atto (spinta tecnologica) e si stima possa offrire servizi innovativi che riflettono il cambiamento strutturale indotto dalla digitalizzazione: molti servizi consulenziali sono infatti fortemente specializzati nel settore tecnologico dove trovano impiego molte figure professionali innovative anche nell'ambito ICT, quali il <i>data scientist</i> o il <i>cyber security expert</i> .
Salute	La crisi innescata dalla pandemia ha messo in luce l'urgenza di riqualificare il sistema sanitario che potrà determinare una crescita della domanda di circa +1,4% e si riferisce sia alla crescente <i>domanda di personale medico e paramedico</i> , che al fenomeno della ricollocazione di parte della filiera di produzione di beni medicinali e di dispositivi medici
Mobilità e logistica	Si stima una crescita ad un tasso dell'1% nonostante la crisi che ha investito il settore dei trasporti a seguito della pandemia. Due sono i fattori che sosterranno la crescita della filiera: da una parte lo shock pandemico ha indotto un rilevante cambiamento delle preferenze di trasporto sia da parte degli utenti finali che da parte delle imprese, dall'altra la filiera sarà una delle maggiori beneficiarie della spinta degli investimenti europei, che avranno tra gli obiettivi principali una mobilità più sostenibile e green. Infatti, già nella Legge di Bilancio 2021 è possibile trovare traccia di questa accelerazione green (previsti 420 milioni di euro per potenziare gli incentivi all'acquisto di auto a basse emissioni), rifinanziando l'extrabonus per veicoli elettrici e ibridi e introducendo un nuovo bonus anche per i veicoli euro 6 di ultima generazione, etc..
Costruzioni	Sotto questo profilo anche per la filiera delle costruzioni la crescita (ad un tasso medio annuo tra lo 0,3% e lo 0,5%) sarà trascinata sia dagli investimenti europei sia dalle misure nazionali programmate nella Legge di Bilancio 2021. È stato infatti prorogato fino al 31 dicembre 2022 il Superbonus 110% per l'efficientamento energetico e per tutto il 2021 il cosiddetto "bonus verde" che prevede detrazioni per chi esegue interventi in casa per la sistemazione a

<sup>12</sup> Scenario A ritornare ai livelli occupazionali pre-Covid del 2019 nel 2023.

<sup>13</sup> Scenario B ritornare ai livelli occupazionali pre-Covid del 2019 nel 2022.

verde di terrazzi e giardini e balconi, cui si aggiunge il bonus idrico per interventi che consentano il risparmio dell'acqua.

Il fabbisogno occupazionale dei vari settori è determinato, oltre che dal saldo atteso, dalla necessità di sostituzione (replacement demand) di addetti in uscita per pensionamento o mortalità, stimata per il quinquennio in oltre 2 milioni e 600mila unità. L'effetto sostituzione potrà riguardare circa il 25% dei c.d. "indipendenti" ed "dipendenti", con una quota di dipendenti pubblici stimata in circa 700 unità fino al 2025.

Nel comparto "dipendenti" privato, l'industria determinerà circa il 23% della richiesta per il naturale turnover (pari a 598mila occupati), i settori dei servizi incideranno per il 73% (con una domanda di oltre 1,9 milioni) e l'agricoltura per il residuale 4% (circa 101mila unità).

Tab. X - REPLACEMENT DEMAND PREVISTA NEL PERIODO 2021-2025 PER COMPONENTE E FILIERA SETTORIALE. ITALIA

TOTALE	2.616.000
Di cui	
Agroalimentare	146.000
Moda	54.700
Legno e arredo	29.300
Meccatronica e robotica	122.200
Informatica e telecomunicazioni	45.400
Salute	339.900
Formazione e cultura	326.400
Finanza e consulenza	251.100
Commercio e turismo	451.300
Mobilità e logistica	131.900
Costruzioni e infrastrutture	165.700
Altri servizi pubblici e privati	386.900
Altre filiere industriali	165.200

Fonte: Sistema Informativo Excelsior 2021

Nel comparto "dipendenti" privato, l'industria determinerà circa il 23% della richiesta per il naturale turnover (pari a 598mila occupati), i settori dei servizi incideranno per il 73% (con una domanda di oltre 1,9 milioni) e l'agricoltura per il residuale 4% (circa 101mila unità).

Nel dettaglio, a livello di filiera, si evidenzia tra il 2021 e il 2025 la necessità di sostituzione di oltre 451mila lavoratori nel "commercio e turismo" (per il 75% impiegati nel commercio), di 387mila unità negli "altri servizi pubblici e privati" (soprattutto nei servizi generali della P.A.) e di circa 340mila occupati nella "salute" (per oltre la metà domanda di dipendenti pubblici per la sanità).

Come si può osservare dal confronto con le stime per la expansion demand, alla determinazione del fabbisogno occupazionale contribuirà in prevalenza la componente di replacement demand (tra il 67% e il 74%). La diversa anzianità degli occupati nei settori, così come le conseguenze dei provvedimenti in tema pensionistico quale quello relativo a "quota 100", continueranno a determinare una forte necessità di ricambio generazionale almeno nella prima fase del quinquennio in esame.

È interessante segnalare che il fabbisogno occupazionale stimato per la filiera "informatica e telecomunicazioni" è, invece, prevalentemente dovuto alla componente dell'espansione economica, mentre la replacement demand (45mila unità) rappresenta meno del 40% della domanda, probabilmente sia per un'età media dei professionisti di questa filiera inferiore rispetto ad altri settori sia per la forte accelerazione attesa per l'impulso della trasformazione digitale.

Ai fini dell'analisi del fabbisogno occupazionale che necessario per replacement si focalizza l'attenzione sulla quota di lavoratori con almeno 60 anni, che quindi raggiungerà l'età pensionabile nel periodo di previsione.

Tale quota a livello nazionale è del 9,1%, dato che coincide con quello della Regione Puglia (M 10,4% – F 6,6%). A livello generale si rilevano valori elevati nelle filiere "agroalimentare" (13,2%), "salute" (11,1%), "altri servizi pubblici e privati" che in questo caso coincidono con i servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone (9,8%), "finanza e consulenza" (9,7%) e "mobilità e logistica" (9,6%).

Inoltre, a conferma di questa evidenza, per "salute", "altri servizi pubblici e privati" e "finanza e consulenza" si osservano dati del fabbisogno per replacement particolarmente ampi, anche condizionati dalle dimensioni dei settori considerati in queste filiere. Come già sottolineato, le tendenze demografiche potranno incidere in modo

sostanziale sulle attività economiche legate all'aumento della speranza di vita. Tra queste si hanno non solo i servizi di assistenza a lungo termine come i servizi per la salute e le residenze per anziani, ma soprattutto l'economia che si sposta sui consumi degli over-65 (i cosiddetti "silver").

Nell'ambito degli scenari sopra descritti è possibile stimare l'evoluzione dei singoli settori secondo le seguenti direttrici:

#### ***I profili professionali di difficile reperimento: l'indagine Excelsior***

La seconda sezione è dedicata alla descrizione dei *profili professionali richiesti dalle imprese e ritenuti dagli stessi imprenditori di difficile reperimento*. A questo proposito sono stati considerati i dati rilevati nell'indagine Excelsior relativi al 2021 anno considerato di riferimento.

La figura fornisce, relativamente alle figure professionali più frequentemente indicate dalle imprese dei settori dall'industria a quello dei servizi (al netto del settore agricolo), quelle considerate di difficile reperimento (In blu) mentre, in rosso, è riportata la percentuale dei profili per i quali le ragioni della difficoltà di reperimento è riconducibile al ridotto numero di candidati.

Come è facile osservare, le principali carenze si registrano nelle professioni di livello tecnico e quelle legate alle figure artigiane ed operaie specializzate, attività per le quali le imprese richiedono esperienze e qualifiche. In particolare, gli imprenditori indicano difficoltà di reperimento superiori al livello medio (19,1%) per:

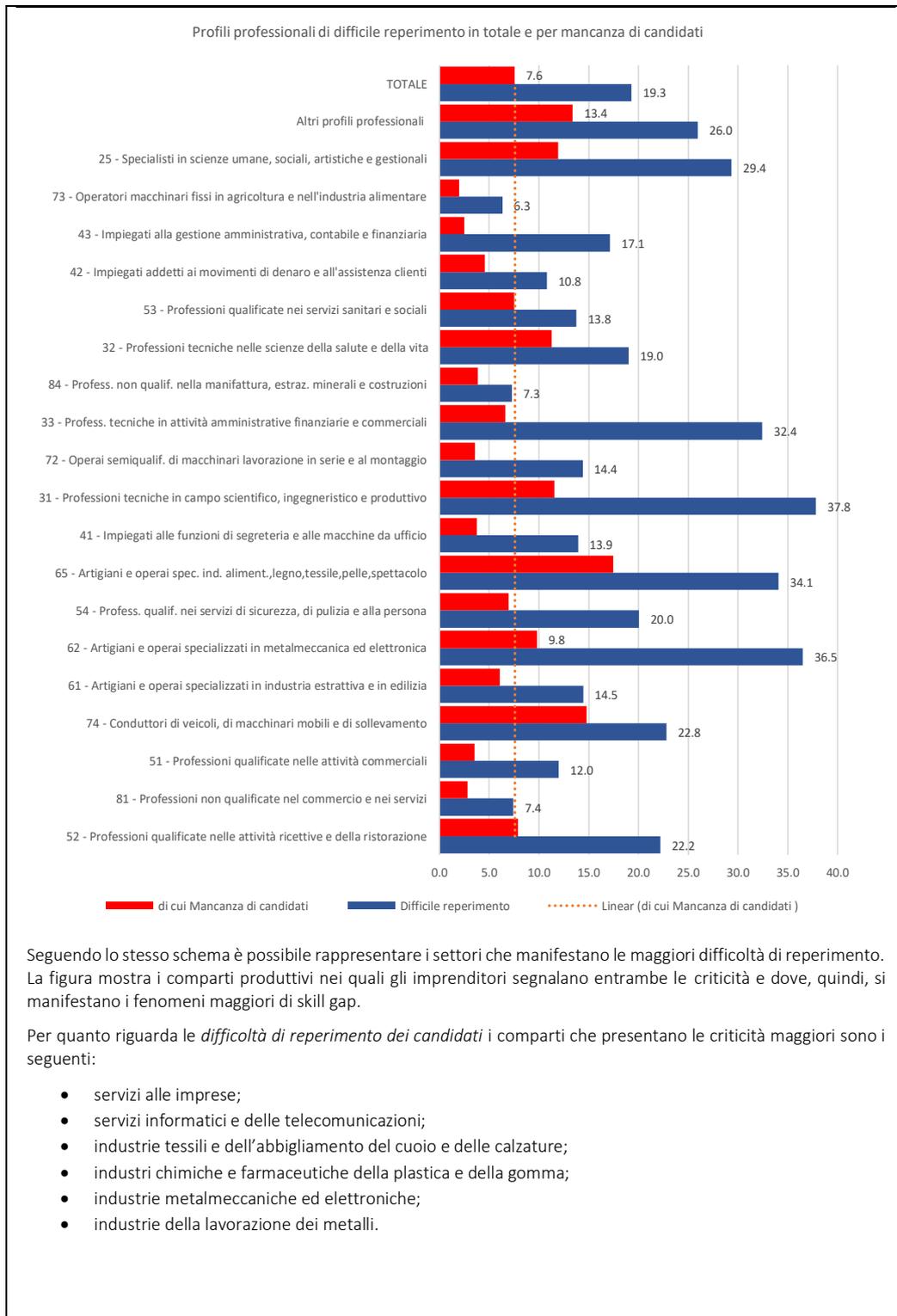
- gli specialisti in scienze umane sociali e gestionali (29%);
- le professioni tecniche in attività finanziari e commerciali (32,4%);
- le professioni tecniche in campo scientifico ingegneristico e produttivo (37,8);
- gli artigiani e gli operai specializzati nell'industria alimentare, legno, tessile, pelle ed abbigliamento (34,1%);
- gli artigiani ed operai specializzati in metalmeccanica ed elettronica (36,1%);
- i conduttori di veicoli e macchinari mobili e di sollevamento (22,8%);
- le professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione (22,85).

Ma la difficoltà di reperimento può essere generata anche da fenomeni di *skill mismatch* ossia dagli ostacoli all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Tale fattore ovviamente non va sottovalutato ma va, comunque, distinto dallo *skill gap* che invece indica non una difficoltà ad incrociare domanda ed offerta di lavoro ma una *manca di candidati*. Tale informazione, come indicato in precedenza, può essere stimata sulla base delle indicazioni fornite dagli imprenditori in merito alla causa della difficoltà di reperimento che in questo caso è appunto il *ridotto numero di candidati disponibili*.

I profili professionali per i quali si manifesta il fenomeno dello *skill gap* sembrerebbero riguardare soprattutto:

- gli specialisti in scienze umane sociali e gestionali;
- le professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita;
- le professioni tecniche in campo scientifico ingegneristico e produttivo;
- gli artigiani e gli operai specializzati nell'industria alimentare, legno, tessile, pelle ed abbigliamento;
- gli artigiani ed operai specializzati in metalmeccanica ed elettronica;
- I conduttori di veicoli di macchinari mobili e di sollevamento

Complessivamente le professioni indicate, al netto degli specialisti in scienze umane che rientrano nelle high skill, rientrano nelle professioni tecniche di livello intermedio e quelle per le quali è richiesta una qualifica ed una specifica esperienza professionale.



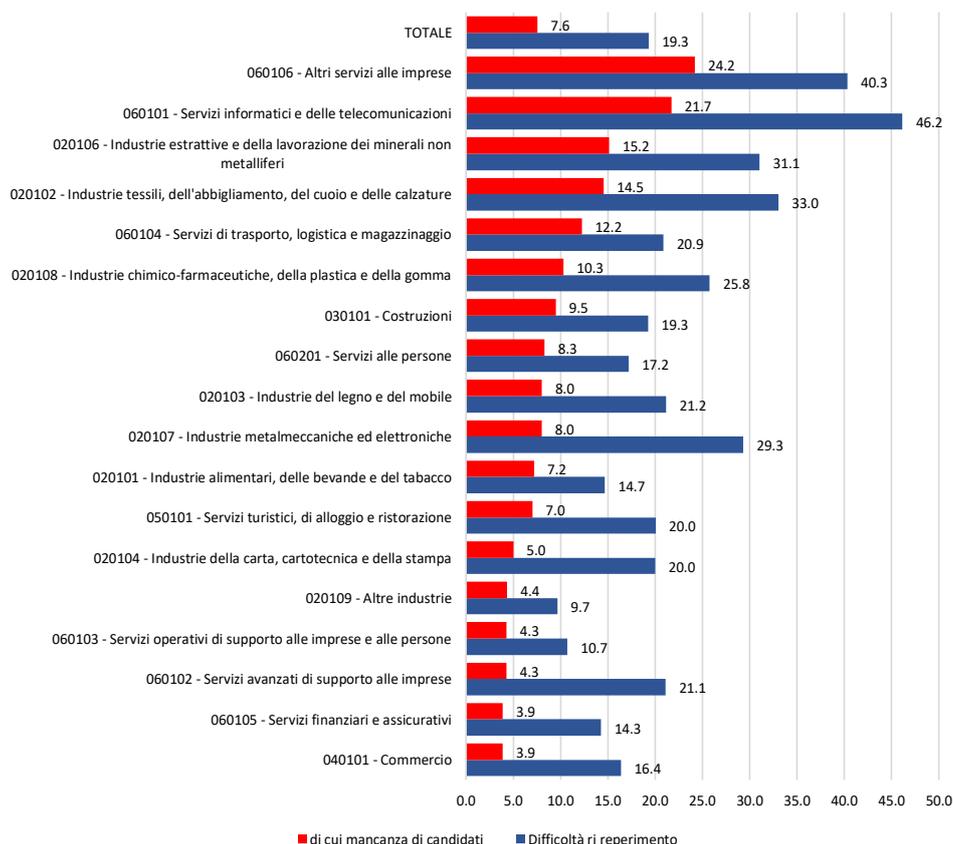
La mancanza di candidati è invece particolarmente rilevante:

- nei servizi informatici e delle telecomunicazioni;
- nelle industrie tessili e dell’abbigliamento del cuoio e delle calzature;
- nei servizi di trasporto e magazzinaggio;
- nelle industrie chimiche e farmaceutiche della plastica e della gomma.

L’ analisi delle difficoltà di reperimento merita, ovviamente, un approfondimento. In attesa di sviluppare una più approfondita analisi, soprattutto per ambito provinciale (sulla base dei bollettini mensili messi a disposizione on line dal Sistema informativo Excelsior), si può affermare che nonostante la domanda di lavoro, in Puglia, sia ancora prevalentemente concentrata sulle qualifiche low skill, l’analisi delle difficoltà di reperimento indica che per una serie di profili tecnici di livello intermedio e specialistico si manifesta un vero e proprio skill gap (mancanza di candidati) che riguarda quasi un quinto delle assunzioni per medium ed high skill.

Attualmente il fenomeno appare meno evidente della sua effettiva portata ma superata la grave crisi economica generata dalla pandemia, quando le imprese più innovative e dinamiche riprenderanno il proprio ciclo di sviluppo, i fenomeni di skill gap potrebbero rilevarsi particolarmente problematici.

Profili professionali di difficile reperimento di cui per mancanza di candidati per settore



### La strategia regionale per l'occupazione

Attraverso l'Agenda per il Lavoro 2021-2027<sup>14</sup> la Regione Puglia ha avviato un processo di co-progettazione orizzontale per la definizione del quadro strategico integrato delle iniziative che la Puglia intraprenderà nei prossimi anni per accrescere i tassi di occupazione, assicurare lavoro di qualità e nuove competenze, combattere le discriminazioni, accrescere la presenza di giovani e donne nel mondo del lavoro.

Le principali direttrici di Agenda per il Lavoro 2021-2027 così come definite dalla D.G.R. 1345/2021 sono:

A / Non mancare l'opportunità della ripresa. È necessario mettere in campo politiche attive adeguate al collocamento dei lavoratori, alla crescita delle competenze e al superamento del mismatch fra domanda e offerta di lavoro, alla luce delle ripercussioni molto gravi della pandemia sui sistemi economici della Puglia, con effetti sia nella riduzione del numero degli occupati sia nell'aumento dei tassi di inattività e di crescita delle disparità di genere.

B / Creare capitale umano specializzato e capacità imprenditoriale. Costruire nuove conoscenze e specializzazioni, in considerazione delle grandi missioni di trasformazione delle nuove politiche europee, per esempio nei campi della transizione ecologica, dell'economia circolare e della transizione digitale.

C / Potenziare la qualità del lavoro e dell'impresa nei settori strategici dello sviluppo regionale. Focalizzare le azioni di policy in alcuni settori strategici per lo sviluppo regionale come la cultura, la creatività, la valorizzazione paesaggistica e ambientale, formando e sostenendo progetti lavorativi e imprenditoriali di qualità e ad alto contenuto innovativo sia tecnologico, sia sociale, sulla base delle *best practice* già avviate e sperimentate nei campi del sostegno alle nuove imprese, dei collegamenti fra formazione e lavoro, dei partenariati per il lavoro e l'occupazione.

D / Focalizzare le politiche su inclusione sociale e diritti. Incidere sull'aumento del numero di persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni in possesso di un'occupazione, innalzare il numero di adulti che partecipano alla formazione ogni anno, garantire lavoro di qualità per le persone diversamente abili e ridurre il numero di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale, contrastare il lavoro sommerso e irregolare, in coerenza con il Piano di Azione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali dell'Unione Europea.

E / Aumentare l'occupazione e la partecipazione al mercato del lavoro di giovani e donne. Far emergere politiche attive dedicate e tailor made su questo tema, in accordo con gli orientamenti emersi a livello nazionale, in particolare nel redigendo Accordo di Partenariato e nel PNRR. Dovrebbero essere rafforzate le innovazioni nei sistemi di accompagnamento che sono state sperimentate in Puglia, come gli hub urbani per il lavoro, che offrono servizi di orientamento specialistico e di accompagnamento al lavoro di giovani e donne, che coinvolgono le imprese e promuovono l'aggregazione delle iniziative.

F / Agire in sinergia con l'Agenda di Genere della Regione Puglia. È necessario che l'Agenda si sviluppi in sinergia con la visione integrata delle politiche per le pari opportunità di Agenda di Genere e proponga obiettivi e azioni negli ambiti della qualità della vita delle donne e degli uomini, dell'istruzione, formazione e lavoro, della competitività, sostenibilità e innovazione, del lavoro di qualità, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere.

G / Dare piena coerenza ed efficacia ai percorsi di istruzione e formazione professionale. Prevedere un orientamento verso investimenti formativi più efficacemente correlati alle tendenze della domanda di lavoro e un dialogo strutturato con imprese e sistemi produttivi, valorizzando al contempo le capacità e le vocazioni delle persone.

È in via di definizione, inoltre, la strategia per l'Innovazione regionale PS3, ex ante alla programmazione a valere sui Fondi SIE (2021-2027), al fine di individuare indirizzi strategici su cui fondare la costruzione delle azioni di rafforzamento del sistema di incontro domanda offerta del Lavoro e più in generale, dell'offerta territoriale di servizi e politiche attive del Lavoro.

La definizione di tali strategie (a partire dalla strategia di specializzazione intelligente della Regione Puglia) avviene in un periodo storico caratterizzato dal moltiplicarsi dei fronti di incertezza e di rischio. Nel breve termine, l'impatto del Covid 19 ha pressoché azzerato i progressi nella riduzione della povertà e delle disuguaglianze ed ha ulteriormente indebolito la coesione sociale e la cooperazione globale, con conseguenze negative soprattutto sui giovani e le donne. Insieme alle inevitabili minacce e ai rischi connessi, la strategia mira a cogliere nuove opportunità offerte dalla transizione verde e digitale, che si sostanzierà in un complesso di stimoli di natura politica e finanziaria

<sup>14</sup> <https://partecipazione.regione.puglia.it/processes/AgendaLavoro?locale=it>

(Green Deal, PNRR ecc.) potenzialmente in grado di accelerare i processi di innovazione nell'industria manifatturiera e dei servizi e di portare a soluzione problematiche complesse e annose in ambito regionale come quelle dell'ex-Irpa. Accanto a questo vi sono opportunità legate alla riconversione in senso ecologico e di economia circolare delle aree di sviluppo industriale, gli investimenti infrastrutturali in ambito logistico ed energetico, il ruolo che può giocare l'aeroporto di Grottaglie in ambito aerospaziale. Tutte opportunità che la Puglia è oggi meglio attrezzata per sfruttare, grazie alla accresciuta robustezza del sistema. Lo sviluppo digitale appare un ulteriore fattore indispensabile per sostenere l'innovazione e la competitività di un territorio per le imprese in primo luogo, per le quali la trasformazione digitale rappresenta un'importante opportunità per rafforzare il livello di efficienza, competitività e crescita e ne ha aumentato la resilienza di fronte alle sfide poste dall'emergenza pandemica. Tali opportunità rappresentano anche un'occasione per promuovere le competenze e l'inclusione sociale, garantendo anche la fruizione di servizi pubblici e privati. In termini di competenze digitali, i dati relativi all'incidenza degli specialisti ICT sul totale degli occupati, vedono in Puglia gap più elevati della media nazionale.

In generale le strategie intervengono sulla rimozione del fenomeno dello *skill mismatch*, ossia del disallineamento tra le competenze possedute dagli aspiranti lavoratori e quelle richieste dalle imprese. Tale fenomeno si è particolarmente inasprito negli ultimi anni, per via dell'accelerazione subita dai processi di transizione digitale destinati a determinare la progressiva riduzione della domanda di posizioni lavorative facilmente automatizzabili. L'ascolto delle reali esigenze occupazionali può contribuire a risolvere tale annosa questione e ad aiutare ad innescare un circolo virtuoso di sviluppo condiviso del territorio, soprattutto a vantaggio delle giovani generazioni. Occorrerà puntare:

- su un'integrazione sistematica tra politiche formative e politiche attive del lavoro;
- su una maggiore diffusione della cultura d'impresa;
- su una maggiore attenzione all'orientamento, in cui il singolo allievo diventi protagonista di un percorso individualizzato di ascolto, indirizzo e motivazione;
- su un potenziamento dell'allineamento tra la domanda di professionalità espresse dalle imprese dei settori trainanti dell'economia regionale, anche di piccola dimensione, e l'offerta di competenze tecniche e professionali ad alto contenuto tecnologico.
- su un potenziamento dei percorsi di accompagnamento alla gestione di impresa e al management, con particolare riferimento al target donne e giovani.

#### I principali driver del cambiamento sono considerati

##### a) Sostenibilità ambientale ed economia circolare

Traducendo i principi dell'economia circolare nelle diverse fasi che compongono il ciclo di vita di un prodotto/servizio, otteniamo una rappresentazione della molteplicità di attività che vanno prese in considerazione nonché della pluralità dei soggetti che devono essere coinvolti e responsabilizzati per promuovere una transizione verso modelli di circolarità

##### b) Tecnologie dell'informazione per l'industria e la società

Il mercato digitale pugliese valeva circa 3 miliardi di Euro nel 2019, secondo per dimensione nel Mezzogiorno dopo la Campania (circa 4,4 miliardi di Euro), con un incremento dello 1,7% rispetto all'anno precedente.

Il settore della meccatronica, che comprende la meccanica avanzata, l'elettronica e l'automazione industriale, la Puglia, vanta la presenza di gruppo relativamente piccolo ma molto dinamico di PMI nel comparto dei sistemi di automazione industriale, della robotica, dei sistemi di controllo e attuazione embedded, dei sistemi di sensoristica e metrologia.

Nonostante gli evidenti progressi, in termini di qualità e diversificazione dell'offerta, il sistema formativo è chiamato a rafforzare la sua capacità di allinearsi tempestivamente con i cambiamenti sociali, le esigenze del mercato e l'evoluzione tecnologica. Un tema questo, che non riguarda solo il sistema dell'istruzione formale, secondaria e terziaria, ma anche i processi di formazione all'interno delle imprese e delle pubbliche amministrazioni e, in termini diversi ma non meno importanti, i cittadini nel loro complesso.

##### c) Crescita Blu

La Puglia, con i suoi 865 km di costa che lambiscono i mari Adriatico e Ionico, la sua antica vocazione marinara e le sue importanti infrastrutture portuali, ha sicuramente delle grandi opportunità di sviluppo da giocare nell'economia del mare. La stessa istituzione delle due Zone Economiche Speciali (ZES) interregionali (Adriatica con il Molise e

Ionica con la Basilicata) rappresenta una formidabile occasione per ripensare lo sviluppo economico regionale in una chiave fortemente legata al mare, valorizzando in maniera opportuna e sviluppando ulteriormente le sinergie e le connessioni funzionali tra le aree interne e retroportuali e l'articolato sistema di scali portuali, che si estende lungo tutta la costa pugliese comprendendo Manfredonia, Barletta, Molfetta, Bari, Monopoli, Brindisi e Taranto.

#### Le filiere di innovazione

La nuova articolazione per filiere dell'innovazione è dunque la seguente:

#### La filiera della manifattura sostenibile

Nella manifattura sostenibile sono raggruppate alcune delle principali filiere produttive regionali, che complessivamente contribuiscono a circa il 65% del fatturato dell'intero manifatturiero regionale, ne occupano il 63,3% della forza lavoro e ne coprono circa il 68% delle esportazioni.

Si tratta di filiere che si caratterizzano in modo differente una dall'altra, in quanto a struttura delle aziende, radicamento territoriale, capacità competitiva e propensione all'innovazione, potendosi a grandi linee dividere in due gruppi: il primo composto dalle filiere "Agroalimentare", "Sistema casa" e "Sistema moda", legate alle produzioni tradizionali del Made in Italy e fortemente bisognose di innovare i propri modelli organizzativi e produttivi, e il secondo che raggruppa filiere a più alto contenuto tecnologico, come "Aerospazio", "Automotive" e "Meccanica avanzata, elettronica e automazione", tipicamente più legate alle catene del valore internazionali e impegnate in una difficile fase di transizione tecnologica.

Di queste ultime tre filiere, l'aerospazio manifesta un indice di specializzazione particolarmente significativo (2,81), automotive è poco sotto l'unità mentre la filiera che raggruppa i settori della meccatronica ha una bassa specializzazione (0,36). Le tre filiere "tradizionali" hanno tutte indice di specializzazione superiore a 1, con in testa l'agroalimentare (1,73).

#### Le filiere della salute dell'uomo e dell'ambiente

Nell'ambito della salute dell'uomo e dell'ambiente viene declinato in maniera larga il concetto di salute, applicandolo sia alla popolazione che all'ambiente, nella consapevolezza che le grandi sfide del nostro tempo, dal cambiamento climatico all'erosione del capitale naturale e della biodiversità, dall'invecchiamento della popolazione all'impatto delle pandemie, hanno bisogno di essere affrontate con una visione unitaria di sistema e con approcci integrati. Rientrano in quest'area le due grandi filiere della "Industria della salute e del benessere" e dei "Sistemi energetici e ambientali", prevalentemente orientate alla fornitura di servizi ma con la presenza di importanti realtà manifatturiere, soprattutto in ambito farmaceutico.

#### Le filiere delle comunità digitali, creative e inclusive

Nell'ambito delle comunità digitali, creative e inclusive sono incluse quelle filiere che forniscono servizi ad alto valore aggiunto, basati sullo sviluppo di piattaforme, tecnologie, contenuti e modelli di business orientati alla crescita del livello di coesione e inclusione sociale, così come del livello di digitalizzazione della società regionale. Rientrano in quest'area le due grandi filiere delle "Industrie culturali, creative e del turismo" e dei "Servizi avanzati", che sperimentano una sempre maggiore interconnessione, favorita dalla digitalizzazione dei servizi culturali e turistici.

L'obiettivo è quello di promuovere la digitalizzazione dell'economia e di preservare e sviluppare il capitale culturale, artistico e naturale regionale, perseguito attraverso la fornitura di:

- tecnologie e soluzioni per incrementare la sostenibilità ambientale della filiera del turismo regionale;
- servizi e tecnologie per la gestione integrata del capitale culturale, artistico e naturale del territorio regionale;
- prodotti e servizi per il settore logistico che integrino sempre più i dettami di Industria 4.0 con un contenuto ad alto valore aggiunto;
- tecnologie, soluzioni e servizi di digitalizzazione dell'economia per un utilizzo inclusivo delle risorse e delle tecnologie da parte di tutti i settori produttivi.

### 3.3 I beneficiari potenziali del Programma GOL

Descrivere in termini quali-quantitativi il target dei beneficiari potenziali sul territorio regionale nel biennio 2019, 2020. Specificare anche - per singolo Centro per l'Impiego – il numero di beneficiari potenziali che hanno sottoscritto Patti di servizio (o "Patti per il lavoro") con riferimento a Percettori NASPI - Dis-Coll, Beneficiari Reddito di Cittadinanza e aderenti a Garanzia Giovani (vedasi tabella).

Nel precedente paragrafo sono state analizzate le principali informazioni statistiche riferite ai soggetti in cerca di occupazione, evidenziando le principali dimensioni socio anagrafiche del fenomeno. Vengono, invece, qui delineate le caratteristiche quali-quantitative dei potenziali destinatari degli interventi del Programma GOL, attraverso l'analisi dei dati rilevabili dal sistema informativo regionale del lavoro SINTESI.

Il primo dei dati analizzati è quello relativo alle DID (dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro) che sancisce, sul piano amministrativo, l'avvio dello stato di disoccupazione di un soggetto e l'accesso ai servizi di reinserimento nel mercato del lavoro, presso il Sistema dei servizi pubblici per l'impiego.

In Italia, lo stato di disoccupazione è dichiarato ai sensi dell'articolo 19, comma 1 del decreto legislativo n. 150 del 2015, sostanzialmente offrendo la propria immediata disponibilità all'attività lavorativa o a iniziative di politica attiva (cd. "DID" – dichiarazione di immediata disponibilità). Negli ultimi anni le condizioni di accesso allo stato di disoccupazione hanno subito alcune modifiche, al fine di favorire l'allineamento delle condizioni di accesso ai servizi per il lavoro con quelli di accesso alle prestazioni sociali. Il D.L. n. 4/2019 (convertito con modificazioni dalla L. n. 26/2019) all'articolo 4, comma 15-quater prevede che, per le finalità del decreto e per ogni altro fine, "si considerano in stato di disoccupazione anche i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde ad un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi<sup>15</sup>. Dal combinato disposto delle due disposizioni citate<sup>16</sup> ne consegue, pertanto, che sono in "stato di disoccupazione", i soggetti che rilasciano la DID e che alternativamente soddisfano uno dei seguenti requisiti: - non svolgono attività lavorativa sia di tipo subordinato, sia autonomo; - sono lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. n. 917/1986<sup>17</sup>. Pertanto, i soggetti che presentano i requisiti sopra descritti sono in stato di disoccupazione e possono iscriversi e rimanere iscritti al collocamento ordinario e mirato (sia ai fini dell'accesso, sia del mantenimento dello stato di disoccupazione).

Si tratta evidentemente di una definizione dello stato di disoccupazione molto diversa da quella adottata a fini statistici, ma che rappresenta ai fini del Programma GOL l'universo di riferimento per la programmazione degli interventi riferibili a questo target di utenza.

#### La disoccupazione amministrativa

Al 31 dicembre 2021, in Puglia, risultano rilasciate, e non revocate, n. 802.214 DID<sup>18</sup>, di queste l'93% risulta rilasciata da oltre 12 mesi, cioè da individui che hanno conseguito una anzianità di disoccupazione (al netto dei periodi di rientro nell'occupazione non superiori ai 180 giorni) uguale o superiore a 12 mesi. Tale dato, nel 2020 risulta pari a 797.965<sup>19</sup>, rivelandosi stabile la percentuale delle DID rilasciate da più 6 e 12 mesi.

Provincia	minore di 6 mesi	da 6 a 12 mesi	da 12 a 18 mesi	da 18 a 24 mesi	oltre 24 mesi
BARI	18149	2098	4839	4216,5	200168
BAT	1050	629	610	652,5	26432
BRINDISI	4526	1397	1485	1347	75933
FOGGIA	5392	2830	2274	1335,5	116191

<sup>15</sup> Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917

<sup>16</sup> come specificato dalla circolare ANPAL n. 1/2019

<sup>17</sup> Tale reddito è quantificabile, in base alla normativa vigente, in € 8.145 annui per ciò che concerne il lavoro dipendente subordinato e parasubordinato e in € 4.800 annui per il lavoro autonomo.

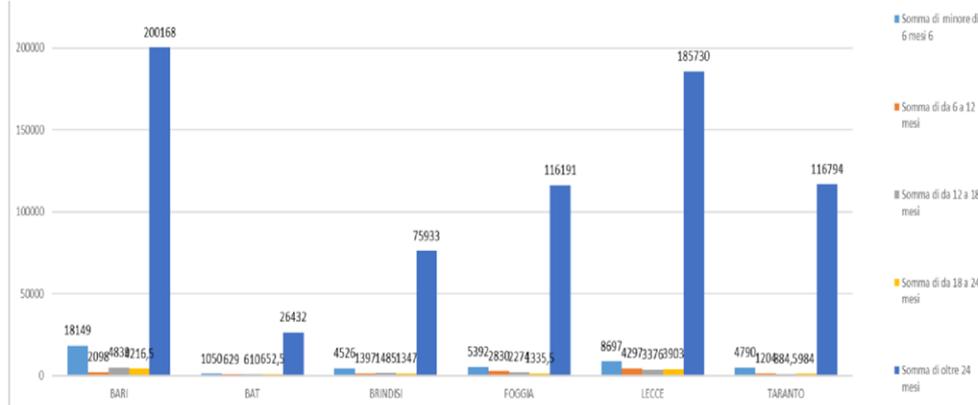
<sup>18</sup> la dichiarazione di immediata disponibilità non ha una data di decadenza. In altre parole, una volta sottoscritta, una DID permane "aperta" sino a quando il disoccupato non va incontro ad un'occupazione di durata superiore ai 6 mesi o sia soggetto all'applicazione della condizionalità.

<sup>19</sup> Fonte ANPAL, Sistema Informativo Statistico Politiche Attive del Lavoro - DID (SISPAL-DID)

LECCE	8697	4297	3376	3903	185730
TARANTO	4790	1204	884,5	984	116794
Totale	42604	12455	13468,5	12438,5	721248

Fonte: Elaborazioni su dati Sistema Informativo lavoro SINTESI

Figura 17: Ripartizione totale DID a livello territoriale

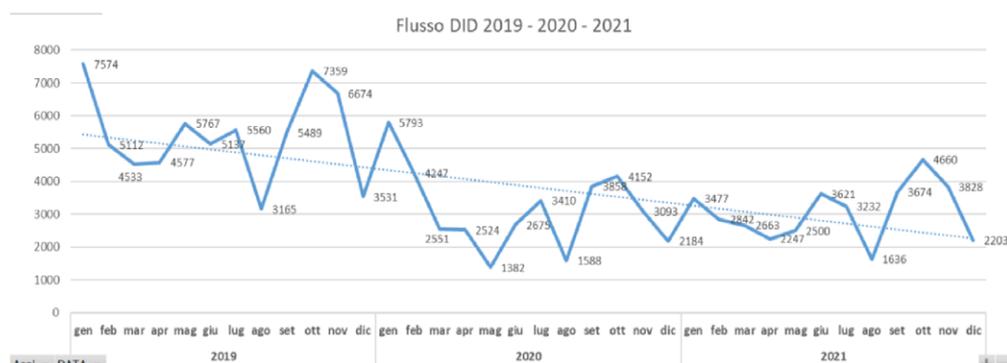


Fonte: Elaborazioni su dati Sistema Informativo lavoro SINTESI

Il dato di stock tende a crescere progressivamente nel tempo e, in assenza di appositi interventi amministrativi, accumula al suo interno una quota di popolazione che in realtà andrebbe annoverata tra gli inattivi piuttosto che tra i disponibili al lavoro. A tal fine è utile considerare anche i dati di flusso, in particolare quelli relativi al triennio 2019-2021. In tale periodo risultano rilasciate, in totale, 433.222 DID, di cui oltre il 46% nel corso del 2019, il 28% durante il 2020 ed il 26% rilasciata durante il 2021.

L'andamento delle DID negli ultimi 3 anni evidenzia un forte divario tra il numero dei rilasci relativo al 2019 ed il numero dei rilasci relativi alle annualità 2020 e 2021. I dati evidenziano l'impatto della pandemia COVID-19, sui livelli di "attivazione" degli utenti, potenziali destinatari di misure di politica attiva, rispetto alla ricerca di lavoro. Grava inoltre, sulla riduzione evidenziata, anche la difficoltà dei SPI ad erogare servizi attraverso modalità compatibili con le limitazioni di accesso ai CPI intercorse nel biennio 2020-2021 (si rimanda, a tal proposito al 3.4.1).

Figura 18: DID rilasciate nel triennio 2019-2021

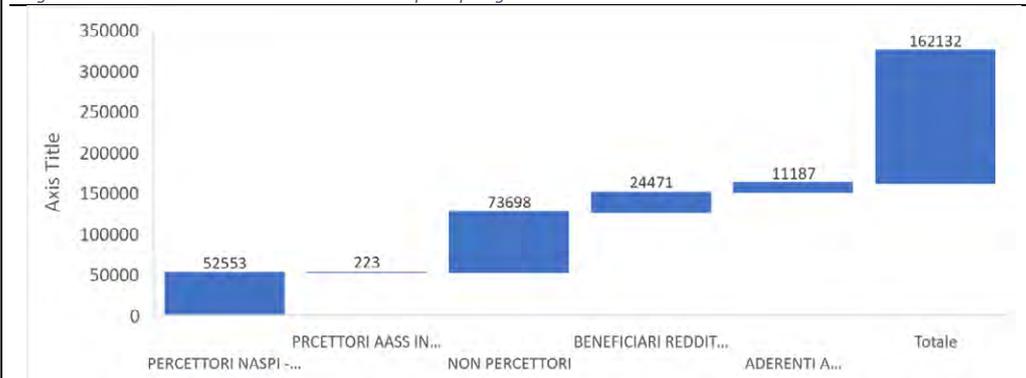


Fonte: Elaborazione dati Sistema informativo Sintesi

### I Soggetti presi in carico dai CPI Pugliesi nel Biennio 2019-2020

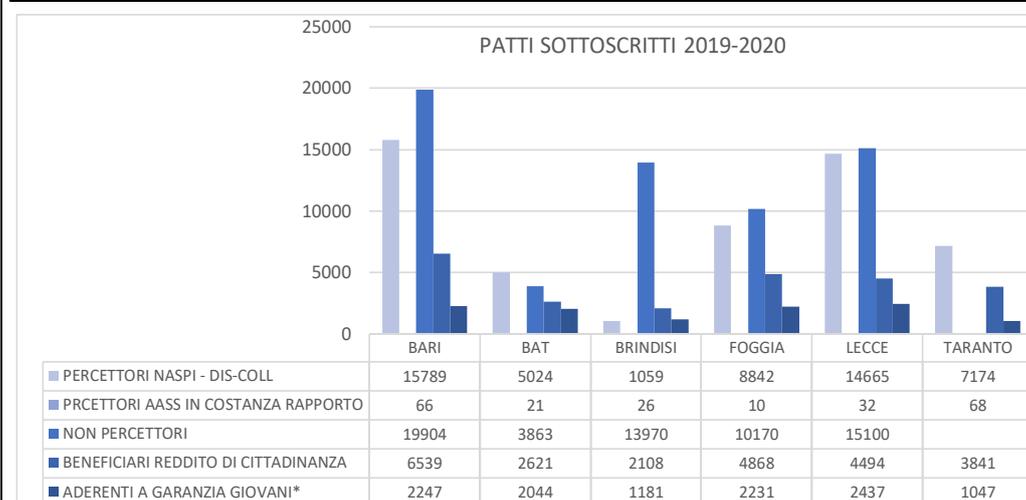
Nel biennio 2019-2020, risultano 162.132 i soggetti che, successivamente al rilascio della DID, hanno sottoscritto il Patto di servizio (o Patto per il lavoro, nel caso dei beneficiari RdC), presso i Servizi Pubblici per l'Impiego regionali. Le tabelle che seguono evidenziano la numerosità dei Patti sottoscritti nel biennio osservato, con riferimento sia a ciascuna tipologia di soggetto preso in carico a livello regionale, che alla distribuzione per singolo ambito territoriale. La tabella al termine del paragrafo evidenzia la dettagliata analisi del numero dei beneficiari in carico presso ciascun singolo CPI regionale con riferimento anche alle categorie di utenti di maggiore rilevanza a valere sul Programma GOL: Beneficiari Naspi - Discoll; Beneficiari RdC; Percettori di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro; Iscritti a Garanzia Giovani, Disoccupati.

Figura 19: Patti sottoscritti nel biennio 2019-2020 per Tipologia di destinatario



Fonte: Elaborazione su dati Sistema informativo Sintesi

Figura 20: Patti sottoscritti nel biennio 2019-2020



Fonte: Elaborazione su dati Sistema informativo Sintesi

In ragione dei differenti strumenti di presa in carico utilizzati nel contesto regionale, si descrivono, di seguito, le tipologie di soggetti che accedono alla sottoscrizione del Patto di Servizio/Patto per il lavoro in Puglia, nonché le caratteristiche socio anagrafiche di ciascuna tipologia.

**I Percettori Naspi – Discoll**

I percettori di Naspi e Discoll rappresentano, in termini numerici, la principale tipologia di percettori di misure di sostegno economico che accede ai CPI. La Figura che segue evidenzia il numero dei soggetti che hanno percepito un trattamento di Naspi o DisColl nel 2020.

Figura 21: Distribuzione dei Beneficiari di Naspi e Discoll al 2020 per provincia, genere e classe di età

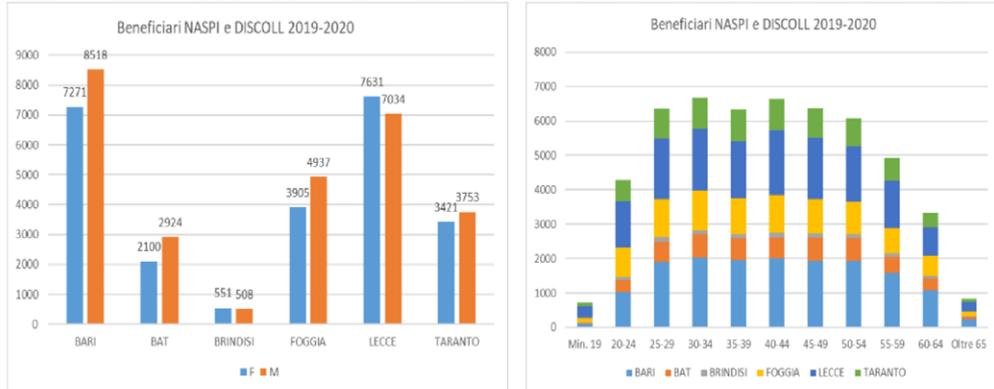
Provincia	Totale	Genere		Classi di età									
		Maschi	Femmine	Fa 19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	>55	
Bari	42.021	22.794	19.227	358	4.258	6.146	6.019	5.280	5.289	4.902	4.163	5.606	
Brindisi	13.857	7.001	6.856	181	1.657	2.002	1.947	1.755	1.676	1.481	1.379	1.779	
Foggia	21.668	11.613	10.055	476	2.450	3.088	3.117	2.705	2.600	2.388	2.115	2.729	
Lecce	30.279	14.815	15.464	691	3.413	4.107	4.059	3.638	3.816	3.487	3.133	3.935	
Taranto	15.137	7.963	7.174	190	1.806	2.264	2.167	1.914	1.798	1.743	1.441	1.814	
<b>Totale</b>	<b>122.962</b>	<b>64.186</b>	<b>58.776</b>	<b>1.896</b>	<b>13.584</b>	<b>17.607</b>	<b>17.309</b>	<b>15.292</b>	<b>15.179</b>	<b>14.001</b>	<b>12.231</b>	<b>15.863</b>	

Elaborazione Direzione Studi e Ricerche – Applicazioni Data Science su dati Osservatorio Naspi INPS

Il numero complessivo dei percettori di Naspi e Discoll che ha sottoscritto il Patto di Servizio, ai sensi del Dlgs 150/2015, nel corso del biennio 2019-2021, è pari a 52.553 (33% dei patti sottoscritti nel biennio). La figura 6 evidenzia la distribuzione dei beneficiari per sesso e per età.

Figura 22: Tabella e grafici relativi alla distribuzione dei Beneficiari di Naspi e Discoll che hanno sottoscritto il Patto di servizio nel biennio 2019-2020 per provincia, genere e classe di età

Provincia	Totale	Genere		Classi di età										
		Femmine	Maschi	Min. 19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Oltre 65
15789	15789	7271	8518	87	1020	1909	2027	1955	2008	1947	1942	1578	1077	239
5024	5024	2100	2924	27	366	583	674	625	595	647	632	473	339	63
1059	1059	551	508	13	78	121	123	114	143	135	130	95	90	17
8842	8842	3905	4937	146	868	1121	1153	1042	1104	993	949	747	573	146
14665	14665	7631	7034	351	1334	1762	1792	1678	1875	1781	1619	1372	833	268
7174	7174	3421	3753	91	622	857	900	924	905	879	801	666	418	111
<b>52553</b>	<b>52553</b>	<b>24879</b>	<b>27674</b>	<b>715</b>	<b>4288</b>	<b>6353</b>	<b>6669</b>	<b>6338</b>	<b>6630</b>	<b>6382</b>	<b>6073</b>	<b>4931</b>	<b>3330</b>	<b>844</b>



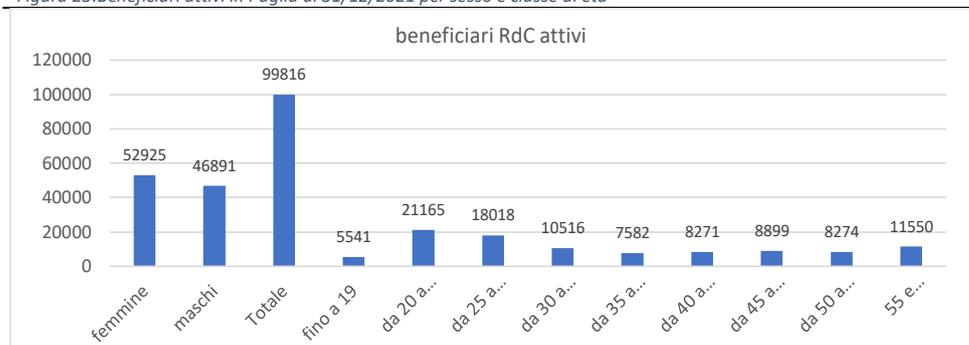
Fonte: Elaborazione su dati Sistema informativo Sintesi

**I Beneficiari di RdC**

Dall'avvio della misura (aprile 2019) a dicembre 2021, risultano 154.469 i richiedenti RdC in Puglia, di questi, 54.653 risultano aver già completato la fruizione del beneficio al 31/12/2021. Alla stessa data risultano 99.816 i soggetti attivi

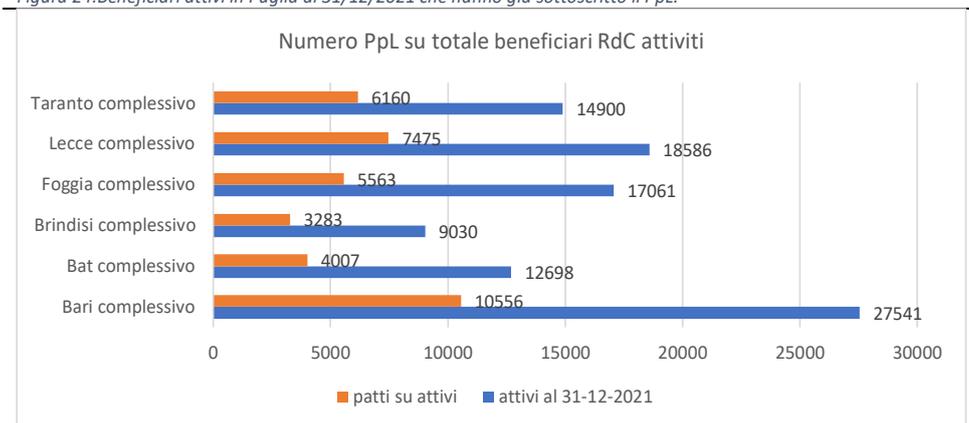
e, tra questi, 46.784 avevano già inoltrato in precedenza la domanda di beneficio, mentre 53.032 risultano alla prima richiesta. Nel complesso, 37.044 beneficiari (oltre il 37% degli attivi) risulta aver già sottoscritto il PpL al 31/12/2021.

Figura 23: Beneficiari attivi in Puglia al 31/12/2021 per sesso e classe di età



Fonte: Elaborazione su dati Sistema informativo Sintesi

Figura 24: Beneficiari attivi in Puglia al 31/12/2021 che hanno già sottoscritto il PpL.



Fonte: Elaborazione su dati Sistema informativo Sintesi

Relativamente ai beneficiari RdC che hanno sottoscritto il Patto per il Lavoro nel periodo 2019-2020, è stata condotta una indagine volta ad analizzare, nel dettaglio, i risultati della applicazione "sperimentale" degli strumenti per la profilazione qualitativa basata sul modello di profilazione introdotto dalla Delibera Anpal n. 19/2018: Linee guida di profilazione dei disoccupati nei centri per l'impiego. L'indagine ha coinvolto, nel complesso, oltre 35.000 beneficiari RdC che hanno sottoscritto il Patto di Servizio nel periodo 2019-2020. Nelle tabelle che seguono, si riportano le principali evidenze delle attività profilazione condotte.

Figura 25: Ripartizione geografica e per fascia di età dei Beneficiari RdC attivi in Puglia al 31/12/2021 che hanno sottoscritto il PpL

Età Beneficiari	Bari	Bat	Brindisi	Foggia	Lecce	Taranto	Puglia
fino a 30	3928	1526	1262	2340	2202	2600	13858
da 30 a 40	1874	639	626	1054	1199	1052	6444
da 40 a 50	2157	745	694	1132	1301	1002	7031
da 50 a 55	1137	430	317	532	641	487	3544
55 e oltre	1523	551	413	651	812	630	4580
Totale	10619	3891	3312	5709	6155	5771	35457

Fonte: Elaborazione su dati relativi alle attività di profilazione qualitativa dei beneficiari RdC

Figura 26: Ripartizione geografica e per titolo di studio dei Beneficiari RdC attivi in Puglia al 31/12/2021 che hanno sottoscritto il PpL.

Titolo di Studio	Bari	Bat	Brindisi	Foggia	Lecce	Taranto	Tot Puglia
1 - nessun titolo di studio	315	158	68	191	175	150	1057
2 - licenza elementare	1311	609	329	704	546	483	3982

3 - licenza media inferiore	6183	2145	2069	3358	3457	3539	20751
4 - qualifica professionale	518	220	197	178	363	263	1739
5 - licenza media superiore	2112	714	603	1176	1461	1266	7332
6 - diploma universitario	33	6	14	11	15	9	88
7 - conservatori/accademie	8	2	2	6	13	4	35
8 - laurea primo livello (3 anni)	45	15	15	32	29	24	160
9 - laurea specialistica (2 anni)	36	8	8	28	24	12	116
10 - diploma di laurea (v.o. e ciclo unico)	54	11	6	22	63	17	173
11 - master 1° livello	4	2	1	3	7	2	19
12 - master 2° livello					1		
13 - specializzazione			1				1
14 - dottorato di ricerca					1	2	
<b>totale complessivo</b>	<b>10619</b>	<b>3891</b>	<b>3312</b>	<b>5709</b>	<b>6155</b>	<b>5771</b>	<b>35453</b>

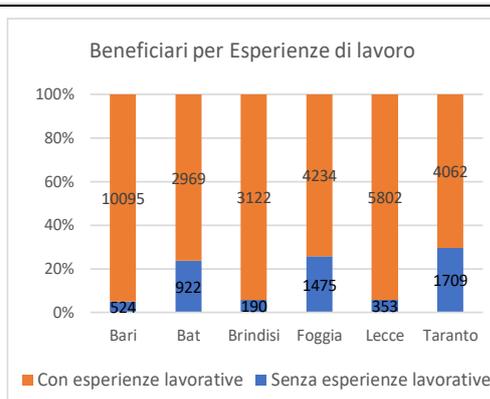
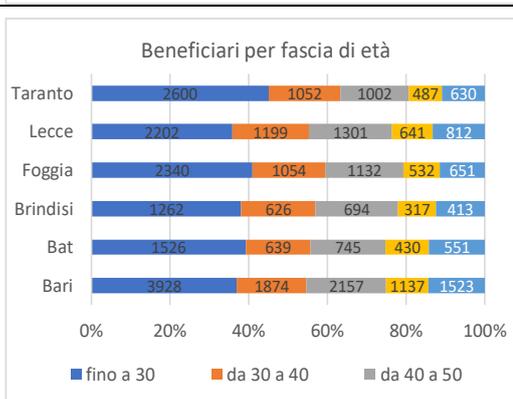
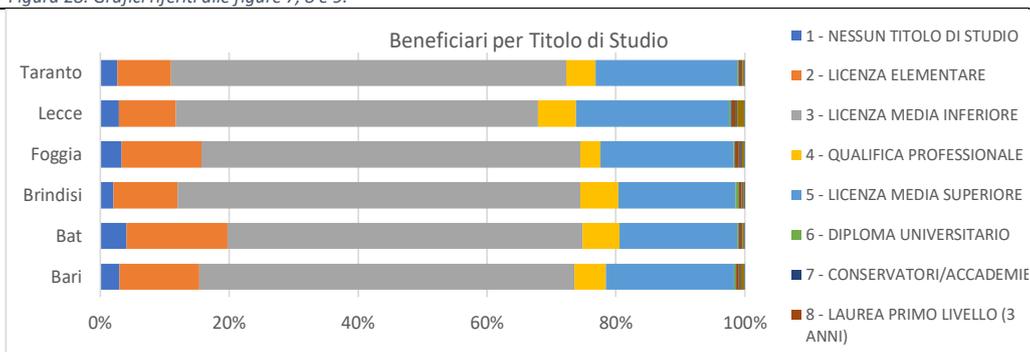
Fonte: Elaborazione su dati relativi alle attività di profilazione qualitativa dei beneficiari RdC

Figura 27: Beneficiari attivi in Puglia al 31/12/2021 che hanno sottoscritto il PpL

Esperienze di Lavoro	Bari	Bat	Brindisi	Foggia	Lecce	Taranto	Puglia
Senza esperienze lavorative	524	922	190	1475	353	1709	5173
Con esperienze lavorative	10095	2969	3122	4234	5802	4062	30284
<b>Totale</b>	<b>10619</b>	<b>3891</b>	<b>3312</b>	<b>5709</b>	<b>6155</b>	<b>5771</b>	<b>35457</b>

Fonte: Elaborazione su dati relativi alle attività di profilazione qualitativa dei beneficiari RdC

Figura 28: Grafici riferiti alle figure 7, 8 e 9.



Fonte: Elaborazione su dati relativi alle attività di profilazione qualitativa dei beneficiari RdC

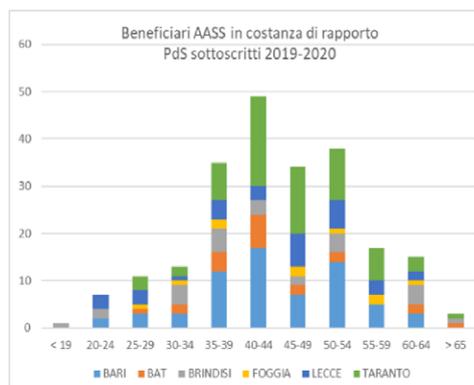
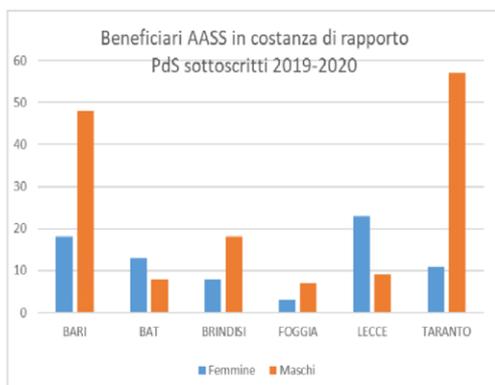
I livelli di qualificazione dei beneficiari RdC, in linea con le rilevazioni di carattere nazionale, appaiono particolarmente critici (oltre il 60% dei beneficiari in carico ai CPI pugliesi ha al massimo un titolo di istruzione secondaria inferiore e circa il 15% risulta in possesso della licenza di scuola primaria). In relazione alle caratteristiche evidenziate, i beneficiari necessitano, quindi, oltre che di azioni di accompagnamento all' inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro, anche di apposite misure, di qualificazione/riqualificazione delle competenze, finalizzate a rafforzare i livelli di occupabilità dei soggetti ed al contempo le reali capacità di inserimento occupazionale.

### I percettori di Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto

Nel corso del biennio 2019-2020 risultano solo 223 i Beneficiari di misure di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro che hanno sottoscritto un patto di servizio. In particolare tale numero si riferisce, in particolare, ai soggetti presi in carico per la fruizione dell'ADR GIGS nell'ambito del Bacino di Crisi occupazionale innescato dall'azienda M. Business. In esito alla successiva cessazione aziendale, la maggioranza di tali lavoratori risultano oggi disoccupati.

Figura 29: Tabella e grafici relativi alla distribuzione dei Beneficiari AASS in costanza di rapporto che hanno sottoscritto il Patto di servizio nel biennio 2019-2020 per Provincia, genere e classe di età

Province	Totale	Genere		Classi di età										
		Femmine	Maschi	< 19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	> 65
BARI	66	18	48		2	3	3	12	17	7	14	5	3	
BAT	21	13	8			1	2	4	7	2	2		2	1
BRINDISI	26	8	18	1	2		4	5	3	2	4		4	1
FOGGIA	10	3	7			1	1	2		2	1	2	1	
LECCE	32	23	9		3	3	1	4	3	7	6	3	2	
TARANTO	68	11	57			3	2	8	19	14	11	7	3	1
<b>Totale</b>	<b>223</b>	<b>76</b>	<b>147</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>49</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>3</b>



Fonte: Elaborazione su dati relativi alle attività di profilazione qualitativa dei beneficiari RdC

### I Giovani aderenti al Programma Garanzia Giovani

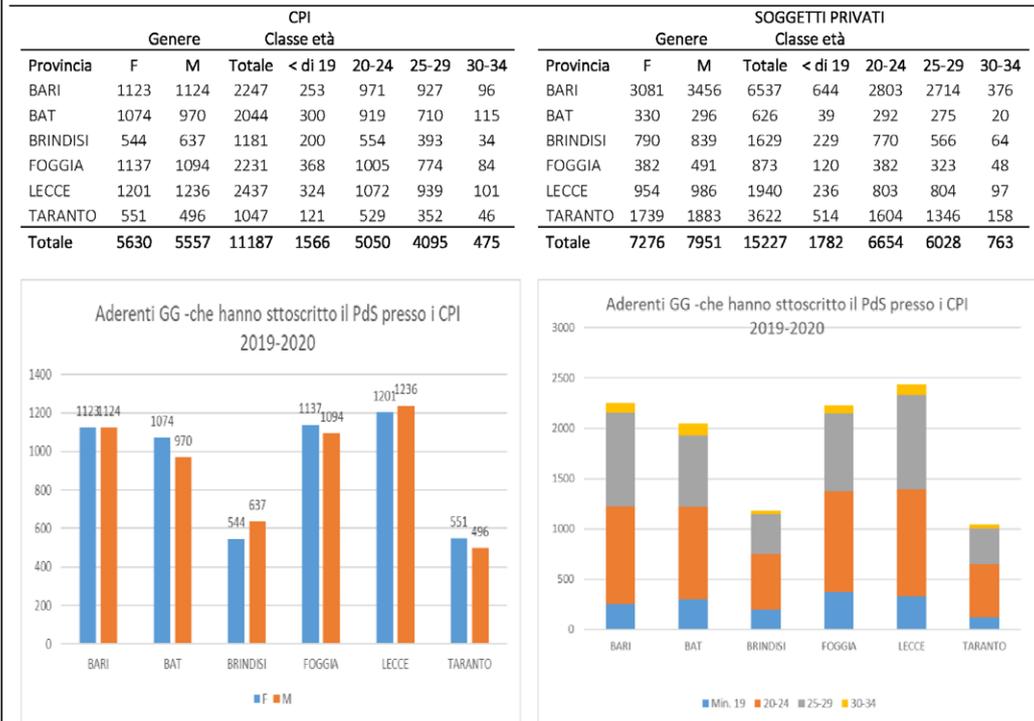
L'obiettivo del II Piano regionale Garanzia Giovani della Regione Puglia, in coerenza al Piano nazionale, è garantire a tutti i giovani tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non lavorano e non sono impegnati in attività di formazione (NEET), un'offerta qualitativamente valida di lavoro, apprendistato, tirocinio, autoimprenditorialità, inserimento nel servizio civile o formazione. Il Piano prevede il raccordo tra soggetti pubblici e privati al fine di canalizzare l'accesso alla Garanzia attraverso un'unica "porta" - costituita dagli Youth Corner dei Centri per l'Impiego e dalla rete dei Punti di Accesso al Piano Regionale Garanzia Giovani - per poi orientare i giovani alla fruizione dei servizi specialistici che meglio rispondono al bisogno rilevato in fase di prima accoglienza e formalizzato nel Patto di Servizio e nel Patto di Attivazione Individuale (PAI); servizi resi disponibili, sia presso i CPI stessi, sia presso i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro regionali o presso gli soggetti coinvolti nella realizzazione delle misure.

Tanto premesso, si riportano, nelle tabelle che seguono, sia i dati riferiti agli attuali aderenti a GG che hanno già sottoscritto un patto di Servizio e sono attualmente in carico presso i CPI (42% degli aderenti), sia quelli riferiti agli utenti che hanno sottoscritto il patto e sono attualmente in carico ai soggetti della rete, ATS e singoli erogatori, (48% degli aderenti). Nel corso della prima e della seconda fase del Programma, hanno aderito, nel complesso, oltre 110.000 giovani Neet.

Elemento degno di menzione è il dato, consistente da un punto di vista quantitativo, relativo agli indicatori di elevate disoccupazione ed inattività dei giovani che pongono la Puglia tra le prime posizioni in Italia per emergenza, ulteriormente aggravata dalla crisi pandemica, e rende ragione della necessità di ulteriori sforzi per promuovere programmi e investimenti che, valorizzando i successi e lezioni apprese sia da Garanzia Giovani che dalla

sperimentazione del Sistema duale, facilitino le transizioni tra modo dell'istruzione e della formazione a quello del lavoro.

Figura 30: Tabella e grafici relativi alla distribuzione degli aderenti a garanzia Giovani che hanno sottoscritto il Patto di servizio nel biennio 2019-2020 per Provincia, genere e classe di età



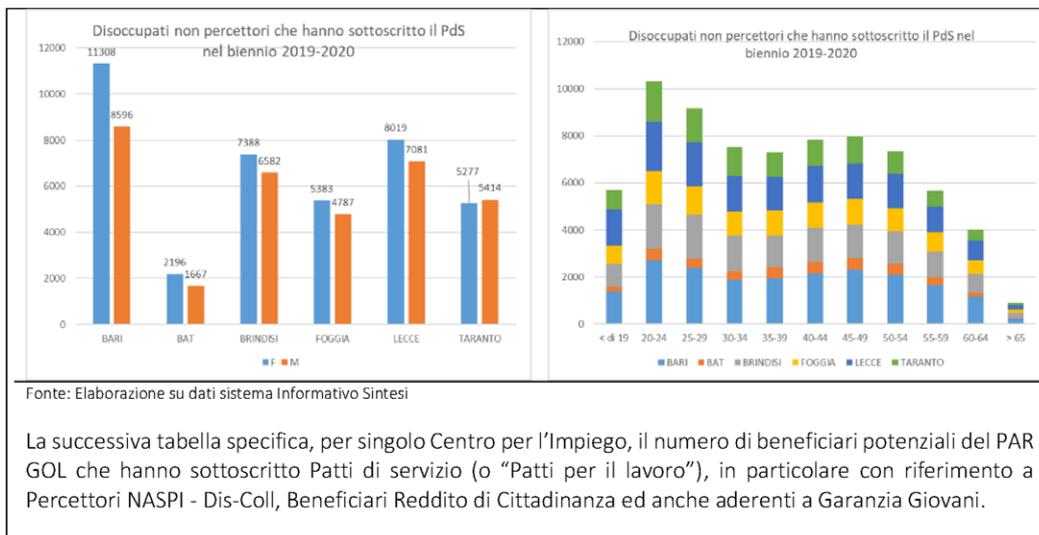
Fonte: Elaborazione su dati sistema Informativo Sintesi

**I Disoccupati non percettori**

Il numero dei soggetti disoccupati, che hanno sottoscritto un patto di servizio ai sensi del Dlgs 150/2015 nel corso del biennio 2019-2020 ed oggi in carico presso i CPI regionali, è pari a 73.698. Con riferimento a tale bacino si declinano, di seguito le principali caratteristiche per provincia, genere e classi di età

Figura 31: Tabella e grafici relativi alla distribuzione dei Disoccupati non percettori che hanno sottoscritto il Patto di servizio nel biennio 2019-2020 per Provincia, genere e classe di età

Provincia	Genere			Classe di età												
	F	M	Totale	< di 19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	> 65		
BARI	11308	8596	19904	1384	2714	2368	1872	1952	2157	2300	2108	1656	1157	236		
BAT	2196	1667	3863	208	481	409	354	450	481	506	447	326	170	31		
BRINDISI	7388	6582	13970	951	1905	1871	1536	1343	1467	1412	1361	1103	810	210		
FOGGIA	5383	4787	10170	779	1397	1206	1018	1070	1079	1099	1001	809	572	140		
LECCE	8019	7081	15100	1564	2093	1874	1510	1434	1527	1503	1472	1092	842	189		
TARANTO	5277	5414	10691	802	1728	1441	1221	1042	1122	1142	962	697	442	92		
<b>Totale</b>	<b>39571</b>	<b>34127</b>	<b>73698</b>	<b>5688</b>	<b>10318</b>	<b>9169</b>	<b>7511</b>	<b>7291</b>	<b>7833</b>	<b>7962</b>	<b>7351</b>	<b>5683</b>	<b>3993</b>	<b>898</b>		



PROVINCIA	CPI	PERCETTORI NASPI - DIS-COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI*	TOTALE
BARI	CPI ACQUAVIVA DELLE FONTI	536	395	84	1015
BARI	CPI ALTAMURA	1246	460	97	1803
BARI	CPI BARI	3077	2102	157	5336
BARI	CPI BITONTO	836	594	448	1878
BARI	CPI CASAMASSIMA	1002	360	24	1386
BARI	CPI CORATO	735	396	549	1680
BARI	CPI GIOIA DEL COLLE	914	301	94	1309
BARI	CPI MODUGNO	643	356	117	1116
BARI	CPI MOLFETTA	872	423	280	1575
BARI	CPI MONOPOLI	2105	176	274	2555
BARI	CPI NOCI	1383	221	57	1661
BARI	CPI RUTIGLIANO	1543	415	41	1999
BARI	CPI TRIGGIANO	897	340	25	1262
BAT	CPI ANDRIA	1669	574	813	3056
BAT	CPI BARLETTA	877	681	520	2078
BAT	CPI BISCEGLIE	1366	964	428	2758
BAT	CPI CANOSA DI PUGLIA	1112	402	283	1797
BRINDISI	CPI DI BRINDISI	211	939	709	1859
BRINDISI	CPI DI FRANCAVILLA FONTANA	82	432	337	851
BRINDISI	CPI DI MESAGNE	1	475		476
BRINDISI	CPI DI OSTUNI	765	262	135	1162
FOGGIA	CPI ASCOLI SATRIANO	274	87	67	428
FOGGIA	CPI CERIGNOLA	508	434	350	1292

FOGGIA	CPI FOGGIA	1498	1119	239	2856
FOGGIA	CPI LUCERA	963	420	431	1814
FOGGIA	CPI MANFREDONIA	2019	1176	332	3527
FOGGIA	CPI SAN SEVERO	2154	1013	775	3942
FOGGIA	CPI VICO DEL GARGANO	1426	619	37	2082
LECCE	CPI DI CAMPI SALENTINA	859	672	288	1819
LECCE	CPI DI CASARANO	3216	622	464	4302
LECCE	CPI DI GALATINA	926	276	77	1279
LECCE	CPI DI GALLIPOLI	907	364	179	1450
LECCE	CPI DI LECCE	1900	1261	418	3579
LECCE	CPI DI MAGLIE	1193	197	85	1475
LECCE	CPI DI MARTANO	984	264	121	1369
LECCE	CPI DI NARDO'	2457	471	382	3310
LECCE	CPI DI POGGIARDO	803	148	150	1101
LECCE	CPI DI TRICASE	1420	219	273	1912
TARANTO	CPI DI CASTELLANETA	1066	305	135	1506
TARANTO	CPI DI GROTTAGLIE	1638	623	288	2549
TARANTO	CPI DI MANDURIA	837	492	324	1653
TARANTO	CPI DI MASSAFRA	321	213	197	731
TARANTO	CPI DI TARANTO	1756	188	1	1945
TARANTO	CPI MARTINA FRANCA	1556	2020	102	3678
<b>Totale complessivo</b>		<b>52553</b>	<b>24471</b>	<b>11187</b>	<b>88211</b>

### 3.4 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro

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

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

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

#### 1. Articolazione delle competenze regionali in materia di lavoro, formazione e sociale

Fermo restando il ruolo di indirizzo politico, amministrativo, economico e sociale in capo ad altri organi regionali, le competenze in materia di formazione, lavoro e politiche sociali afferiscono, in Puglia, a due distinti Dipartimenti<sup>20</sup>:

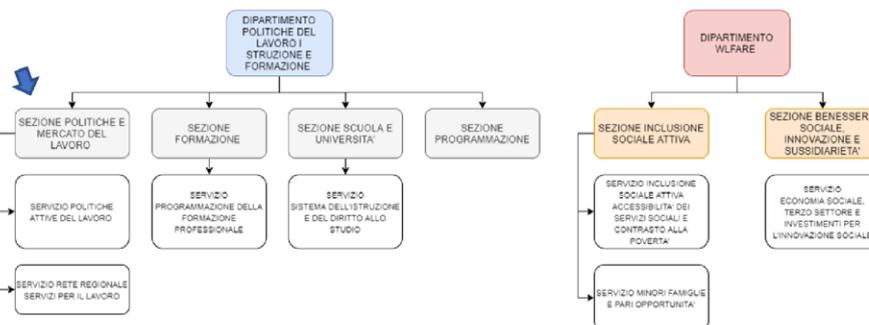
**Dipartimento "Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione":** attua le politiche regionali di promozione e tutela del lavoro e della formazione professionale; ha il compito di guidare il sistema formativo pugliese attraverso l'attuazione delle politiche per lo sviluppo del sistema di istruzione ed il sostegno all'alta formazione al fine di preparare culturalmente i cittadini pugliesi di domani in relazione alle esigenze del mondo del lavoro, dello sviluppo economico e del sistema di innovazione regionale; cura e coordina l'attuazione delle funzioni regionali in materia di istruzione a seguito della riforma del titolo V della Costituzione; cura e coordina la pianificazione e programmazione interventi in materia di diritto allo studio; cura la programmazione e il coordinamento di progetti sperimentali per la riforma e l'innovazione del sistema istruzione.

<sup>20</sup> Cfr. Approvazione Atto di Alta Organizzazione. Modello Organizzativo "MAIA 2.0" - DPGR 22/2021 – Allegato A

**Dipartimento "Welfare":** si occupa di programmare ed attuare politiche di genere e di pari opportunità per tutti, progetta e monitora i servizi sociosanitari e sociali in rete e la governance della gestione associata; regola l'accesso alle reti dei servizi sociosanitari e sociali e promuove la domanda di servizi di qualità; attua il controllo e monitoraggio delle associazioni e delle aziende di servizi alle persone, cura la gestione centralizzata degli aspetti informativi e finanziari del sistema nonché la gestione del sistema di welfare integrato.

Nella figura che segue, è rappresentata l'articolazione funzionale dei due Dipartimenti in Sezioni e Servizi.

Figura 32: Struttura organizzativa dei Dipartimenti "Politiche del Lavoro, Istruzione e formazione" e "Welfare"



Nell'ambito del presente §, sarà descritta esclusivamente la struttura della Sezione "Politiche e Mercato del Lavoro", e le competenze afferenti, nell'ambito del Dipartimento "Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione" (sezione relativa alla governance dei Servizi per il Lavoro). Si rimanda alla lettura del § "3.5 Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente" per la descrizione delle competenze della Sezione "Formazione", afferente il medesimo Dipartimento. Nell'ambito del § "3.6. Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro" saranno, inoltre, descritte le attuali interazioni tra i dipartimenti "Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione" e "Welfare".

## 2. La Governance delle Politiche attive e dei Servizi per il Lavoro in Puglia

Il sistema delle politiche e dei servizi per il lavoro, è stato negli ultimi anni, oggetto di un radicale cambiamento, finalizzato a garantire un maggiore allineamento tra la domanda e l'offerta di lavoro, riducendo il mismatch ormai strutturale del mercato del lavoro in Italia. Tali politiche mirano ad attivare una rete di protezione sociale, a tutela dei soggetti alla ricerca di lavoro, attraverso l'attuazione di politiche attive per il lavoro ed eventuali misure di sostegno al reddito, capaci di accompagnare l'inserimento/reinserimento dei soggetti all'interno del sistema produttivo, attraverso l'integrazione di una pluralità di interventi di orientamento, formazione e accompagnamento all'inserimento lavorativo. In tale quadro di riforma, i Servizi Pubblici per l'impiego rafforzano il proprio ruolo di soggetto chiave per l'erogazione delle politiche attive del lavoro, a livello territoriale, a garanzia della esigibilità delle prestazioni la cui titolarità è di competenza regionale.

Sono numerosi i provvedimenti legislativi nazionali, susseguitisi a partire dal biennio 2014/2015, primo dei quali la Legge "Delrio" (L. n.56/2014), finalizzati a ricondurre la materia del lavoro alla competenza delle Regioni, in coerenza con il dettato Costituzionale. La successiva emanazione del D.lgs.150/2015 che ha introdotto "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", definisce i CPI sono quali articolazioni territoriali delle Regioni (cfr.art.11). La successiva fase transitoria compresa tra gli anni 2015/2018, conclusasi con la Legge di Bilancio statale 2018 (L. 27 dicembre 2017, n. 205) che all'art. 1, comma 793, ha sancito il trasferimento definitivo del personale dei CPI alle dipendenze delle regioni o delle agenzie o enti regionali, stanziando risorse per il rafforzamento "strutturale" dei CPI, per la stabilizzazione degli operatori in essi occupati e il reclutamento di ulteriore personale, che potesse assicurare l'erogazione nei CPI dei Livelli Essenziali delle Prestazioni, come successivamente definiti nel Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali n. 4/2018. Nell'ambito dell'esercizio finanziario 2019, sullo stesso tema, è intervenuta la legge 30 dicembre 2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021", che all'art. 1 commi 255e 258, al fine di introdurre il "Reddito di Cittadinanza" quale "misura contro la povertà, la disuguaglianza e l'esclusione sociale, a garanzia del diritto al lavoro" ha stanziato ulteriori risorse

finanziarie destinate, in continuità con il percorso di rafforzamento già intrapreso, al potenziamento strutturale dei Centri per l'Impiego, istituendo allo scopo un apposito fondo.

La complessa fase di riforma, tuttora in atto, impegna le amministrazioni centrali e regionali nello sviluppo di un nuovo assetto organizzativo e funzionale dei Servizi, come configurati dal D.lgs. n. 150/2015, mediante l'azione di potenziamento dei Centri per l'impiego attraverso l'incremento della relativa dotazione organica, infrastrutturale e strutturale<sup>21</sup>, nonché nel rafforzamento delle capacità analitiche e predittive del mercato del lavoro, di valutazione dei servizi erogati e di raccordo con i sistemi della Formazione e del Sociale, ai fini del rafforzamento della qualità degli interventi erogati dal sistema regionale dei servizi. Tale processo trova evidente convergenza nelle azioni previste dal PNRR a valere sulla Missione 5, Componente 1 "Politiche del Lavoro", su cui si impernano le principali azioni di riforma in materia di politiche e servizi per il Lavoro, nonché gli sforzi regionali per il completamento dell'azione di riforma intrapresa.

In relazioni agli impegni delineati si descrivono, di seguito, le azioni condotte dalla Amministrazione regionale finalizzate al rafforzamento delle politiche e dei servizi per il Lavoro di competenza della Regione Puglia:

– **Emanazione della L.R. 29 giugno 2018, n. 29:** "Norme in materia di politica regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro e per il contrasto al lavoro nero e al caporalato" con la quale ha disciplinato il "Sistema regionale per il lavoro" e "la Rete Regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro", della quale fa parte ARPAL Puglia - Ente tecnico/operativo e strumentale che opera a supporto della Regione nell'ambito delle competenze assegnate all'Assessorato regionale al lavoro e istituita con la medesima norma. L'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – Puglia (ARPAL – Puglia) è l'ente strutturale mediante il quale la Regione Puglia esercita le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro e garantisce l'erogazione dei servizi per l'impiego. L'Arpal è dotata di personalità giuridica e piena autonomia. In quanto ente strumentale, l'ARPAL Puglia è assoggettata all'indirizzo e al controllo della Regione Puglia (al termine del § si riporta, un approfondimento relativo alla Rete dei Servizi per il Lavoro e alle funzioni dell'agenzia Arpal Puglia).

– **Definizione del Piano regionale di potenziamento dei CPI, in attuazione del Piano Straordinario di potenziamento dei CPI:** Il "Piano attuativo regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego", rappresenta l'atto di programmazione regionale delle risorse assegnate dal DM n. 74/2019, così come modificato e integrato dal DM n. 59/2020 e si inserisce nel percorso di rafforzamento dei servizi pubblici per il lavoro con l'obiettivo di migliorarne la capacità di rispondere ai bisogni, crescenti e di sempre maggiore complessità, degli utenti. L'attuazione del Piano è funzionale al potenziamento delle infrastrutture dei servizi pubblici per il lavoro, al miglioramento dei processi gestionali, di servizio, al rafforzamento delle competenze degli operatori e dei sistemi informativi. Il Piano si fonda sul riconoscimento dell'importanza centrale dei servizi per l'impiego, che costituiscono l'infrastruttura primaria del mercato del lavoro e da sempre svolgono fondamentali compiti di rilievo istituzionale per l'integrazione attiva delle persone. La finalità dei servizi pubblici per l'impiego, ribadita nel Piano, riguarda infatti l'orientamento e l'accompagnamento al lavoro delle diverse categorie di utenti, tanto nelle delicate transizioni della vita professionale, quanto nei passaggi cruciali tra istruzione, formazione e lavoro. In questo contesto si colloca l'intervento dei CPI a favore di tutte le categorie vulnerabili, tra le quali i destinatari del Reddito di cittadinanza. Il Piano si articola in tre capitoli, uno per ogni macro argomento delineato dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 123 del 04.09.2020 (allegato A), oltre a delineare gli obiettivi del Piano, le linee di intervento e il quadro finanziario generale, esplicita le sfide che la Regione Puglia intende cogliere relativamente allo sviluppo dei servizi e nell'implementazione delle politiche attive del lavoro e delle misure, nazionali e regionali.

– **Costituzione del Dipartimento "Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione"**<sup>22</sup>, mirante a rafforzare lo stretto raccordo delle policy e degli interventi attuativi regionali in materia di Istruzione, Formazione e Lavoro, nell'ottica del miglioramento della qualità e della integrazione dei sistemi.

Si descrivono di seguito le competenze delle Sezioni/servizi del Dipartimento "Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione" con competenze specifiche in materia di politiche attive e servizi regionali per il lavoro:

**Sezione Politiche e Mercato del Lavoro:** programma ed attua gli interventi tesi alla realizzazione delle politiche regionali di sostegno all'occupazione; programma gli incentivi regionali per favorire l'occupazione; assicura la programmazione degli interventi previsti dal PNRR in materia di lavoro; - programma e attua gli interventi regionali di contrasto al lavoro sommerso e volti a favorire l'emersione; - programma ed attua le politiche attive per il lavoro; svolge le funzioni

<sup>21</sup> Cfr. DGR 16 giugno 2021 n° 912

<sup>22</sup> DGR 7 dicembre 2020, n. 1974 Approvazione Atto di Alta Organizzazione. Modello Organizzativo "MAIA 2.0

attribuite alle regioni dalla normativa nazionale nell'ambito della Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro; cura, di intesa con la Direzione del Dipartimento, i rapporti con l'ANPAL ed il Ministero del Lavoro per la gestione degli interventi di politica attiva realizzati in accordo con il livello nazionale (assegno di ricollocazione e Fondo nuove competenze); - coordina le azioni a sostegno dei servizi per il lavoro; programma e coordina le politiche attive pubbliche gestite dai CPI, anche di intesa con il Ministero del Lavoro e l'Anpal; fornisce indirizzi per l'attività dell'Agenzia Regionale Arpal; favorisce lo sviluppo del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro. - svolge attività di monitoraggio e valutazione sulla gestione delle politiche attive e i servizi per il lavoro, nonché sui risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati a svolgere tali funzioni nel territorio regionale; cura il monitoraggio degli interventi dei Centri per l'Impiego anche attraverso una valutazione dell'impatto degli stessi; verifica il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro attuate dal sistema dei Cpi regionali e dall'Arpal; - cura il monitoraggio delle azioni per il lavoro dei disabili; - coordina le attività propedeutiche alla concessione/ riconoscimento degli ammortizzatori in deroga e cura i rapporti con gli Enti previdenziali; - definisce le politiche regionali in favore dei sistemi di cooperazione; - gestisce l'Osservatorio regionale del Mercato del lavoro; cura, nell'ambito delle competenze regionali, il rapporto con le agenzie per il lavoro iscritte nell'albo nazionale, ed i rapporti con i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro inseriti nell'albo gestito dall'Arpal; - cura e coordina il raccordo con le Consigliere di Parità ed il sostegno organizzativo e funzionale a garanzia dello svolgimento della loro azione istituzionale; - gestisce la rete dei consiglieri Eures in diretta collaborazione con il coordinamento nazionale; - attua gli interventi regionali previsti dalla programmazione regionale, attraverso l'utilizzo di fondi strutturali europei, fondi statali e fondi regionali nelle materie di competenza; assicura ove richiesta, la partecipazione alle reti europee in materia di mobilità transnazionale e coordina tutte le attività del sistema dei servizi per il lavoro in materia di partecipazione ai progetti europei.

- **Servizio Politiche Attive per il lavoro:** Supporto alla direzione della Sezione nelle funzioni di: - programmazione e attuazione di interventi finanziati di politica attiva. - Recepimento delle riforme in materia di mercato del lavoro e adeguamento del sistema regionale dei servizi all'impiego; - Redazione e/o gestione di progetti specifici destinati alla creazione di occupazione finanziati con fondi statali; - Segreteria della Commissione Regionale per le Politiche del Lavoro; - Predisposizione e aggiornamento delle liste di mobilità ai sensi delle Leggi 223/91 e smi. - Formulazione di pareri di competenza regionale ai fini della concessione di CIGS; - Programmazione interventi di ricollocazione; - Redazione e gestione di atti d'intesa e convenzioni con Organismi pubblici nelle materie di specifica competenza; - Gestione degli ammortizzatori sociali anche in deroga e delle relative problematiche; - Rapporti con gli istituti previdenziali; - Programmazione in materia di inserimento lavorativo disabili. - Relazioni industriali e rapporti di lavoro.
- **Servizio Rete Regionale dei Servizi per il Lavoro:** Supporta la Sezione nel coordinamento delle attività in materia di servizi per il lavoro e, in raccordo con l'Agenzia Regionale per le politiche attive per il lavoro (ARPAL); - il Coordinamento della gestione del personale in servizio presso i centri per l'impiego; - Gestione delle attività e dei servizi della rete territoriale per le politiche per il lavoro.

### 3. La rete regionale dei servizi per il lavoro

La Regione si avvale della rete regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro<sup>23</sup> per promuovere le opportunità di lavoro, formazione e crescita professionale in attuazione degli articoli 1, 4, 35 e 37 della Costituzione e il diritto di ogni individuo ad accedere ai servizi di collocamento gratuito, di cui all'articolo 29 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, mediante interventi volti a migliorare, attraverso l'azione dei centri per l'impiego e dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, il raccordo tra i fabbisogni di competenze espressi dai datori di lavoro e le necessità di inserimento, reinserimento, sviluppo professionale, dichiarate dai soggetti in cerca di nuova o diversa occupazione. Il sistema regionale per il lavoro Pugliese si articola in ambiti territoriali e funzionali. La relativa organizzazione si ispira al principio della sussidiarietà istituzionale favorendo in particolare:

- a. la concertazione e il dialogo con le parti sociali;
- b. l'integrazione tra i servizi per il lavoro, le politiche attive del lavoro, le politiche formative;
- c. la collaborazione fra pubblico e privato, avvalendosi degli strumenti di osservazione;
- d. il coordinamento e l'integrazione degli osservatori regionali di settore, pubblici e privati, per quanto di loro competenza, con particolare attenzione all'interconnessione del Sistema informativo lavoro - Puglia SILP) e con il sistema degli enti bilaterali;

<sup>23</sup> Cfr. L.R. 29/2018

e. l'attribuzione di funzioni e compiti con il pieno coinvolgimento e titolarità degli enti locali.

Costituiscono articolazioni organizzative del sistema regionale per l'impiego pugliese:

- a. Agenzia regionale per le politiche attive per il lavoro ARPAL, istituita ai sensi dell'articolo 7 della legge regionale n.29 del 29 giugno 2018;
- b. centri per l'impiego (CPI) di cui all'articolo 18 del d.lgs. 150/2015, che costituiscono articolazioni operativo-funzionali dell'ARPAL e che inoltre:
  - svolgono i compiti e le funzioni previste dalla l. 68/1999, garantendo i servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità, secondo le modalità previste dall'articolo 19 d.lgs. 150/2015;
  - provvedono, ai sensi dell'articolo 16 della l. 56/1987, all'avviamento a selezione presso le amministrazioni pubbliche del personale in possesso di qualifiche per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo;
- c. i soggetti accreditati a erogare attività di orientamento e formazione

#### 4. L'Agenzia Regionale ARPAL Puglia

La gestione dei Centri per l'Impiego regionali, è demandata all'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro, ARPAL Puglia, istituita con Legge regionale n. 29 del 29 gennaio 2018 che, all'art. 7 individua l'Agenzia quale ente tecnico operativo e strumentale che opera a supporto della Regione nell'ambito delle competenze in materia di politiche attive del lavoro. L'Agenzia rappresenta la struttura istituzionale e tecnico-organizzativa che assicura il coordinamento, l'organizzazione, la gestione e il monitoraggio dei servizi per il lavoro in Puglia e svolge i propri compiti istituzionali anche per il tramite delle strutture decentrate di livello non dirigenziale, articolate per ambiti territoriali e denominate "Centri per l'impiego"<sup>24</sup>.

Sono compiti dell'Agenzia, in relazione a quanto previsto dallo statuto approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 91 del 22.01.2019:

- garantire il raccordo con l'ANPAL di cui all'articolo 4 del D.lgs. 150/2015;
- gestire il sistema informativo regionale del lavoro in raccordo con il sistema nazionale;
- proporre alla Regione standard qualitativi aggiuntivi ai livelli essenziali delle prestazioni, di cui all'articolo 2 comma 1 del D.lgs. 150/2015;
- proporre alla Regione standard qualitativi aggiuntivi per l'accreditamento e le autorizzazioni regionali dei soggetti pubblici e privati e gestire il sistema regionale di accreditamento e autorizzazione ivi compresa la tenuta dell'albo dei soggetti accreditati e autorizzati, monitorando il mantenimento degli standard e dei requisiti definiti dalla disciplina di riferimento;
- attuare gli standard qualitativi regionali di cui alla lettera c), monitorarne gli scostamenti e intervenire al fine di garantire il raggiungimento dei risultati qualitativi attesi nei tempi previsti;
- proporre alla Regione gli ambiti territoriali ottimali per l'organizzazione dei servizi pubblici per il lavoro;
- governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro, ivi compresi la mediazione dei conflitti collettivi e gli esami congiunti previsti dalle norme in materia di gestione delle eccedenze di personale, coordinandone l'attività;
- proporre alla Regione le modalità di raccordo tra i soggetti pubblici e privati accreditati e realizzare la rete delle politiche attive del lavoro;
- organizzare, coordinare e valorizzare le sinergie riguardanti i servizi per il lavoro gestiti dai soggetti pubblici e privati accreditati;
- supportare la programmazione regionale tramite proposte per l'attuazione delle politiche del lavoro;
- dare attuazione a progetti attribuiti dalla Regione nell'ambito delle politiche attive per il lavoro;
- promuovere e attuare interventi in materia di politiche attive per il lavoro anche nei confronti dei lavoratori stranieri finanziati anche con risorse comunitarie;
- promuovere interventi che aumentino il numero di imprese disponibili a ospitare i giovani assunti con i contratti di apprendistato e, in generale, tesi a favorire la diffusione dell'istituto;
- attuare interventi integrati rivolti alle persone con disabilità e con fragilità e vulnerabilità in integrazione con i servizi sociali dei comuni e i dipartimenti di salute mentale delle aziende sanitarie locali;
- svolgere funzioni di supporto all'osservatorio del mercato del lavoro;
- curare il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni dei servizi per il lavoro;
- supportare la programmazione dell'offerta formativa con riferimento alle dinamiche del mercato del lavoro;

<sup>24</sup> Cfr. D.G.R. n. 318 del 21/02/2019, articolo 1 comma 3.

- redigere la relazione annuale dell'attività da presentare alla Giunta regionale.

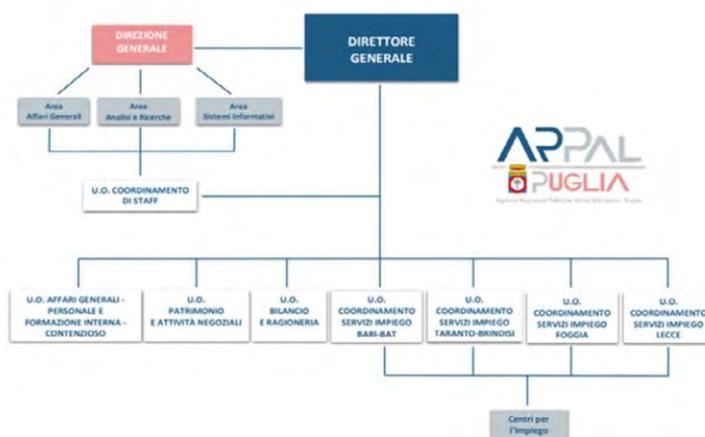
### 3.4.1 I servizi pubblici per l'impiego

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

Come descritto al § precedente, la gestione dei Centri per l'Impiego regionali, è demandata all'Agenzia Regionale per il Lavoro ARPAL Puglia<sup>25</sup> struttura istituzionale e tecnico-organizzativa che assicura il coordinamento, l'organizzazione, la gestione e il monitoraggio dei servizi per il lavoro in Puglia.

la D.G.R. n. 318 del 21/02/2019 ha approvato l'atto di organizzazione e la dotazione organica complessiva dell'agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (A.R.P.A.L. - Puglia), che prevede all'articolo 1 comma 3 che la medesima Agenzia svolga i propri compiti istituzionali anche per il tramite delle strutture decentrate di livello non dirigenziale, articolate per ambiti territoriali e denominate "Centri per l'impiego".

Figura 33: Organigramma Arpal



Sono articolazioni dell'Agenzia Regionale:

- n° 6 Uffici di Collocamento Mirato dei Disabili, uno per ogni ambito territoriale/provinciale
- n° 44 CPI di cui n.1 (CPI di Mesagne) temporaneamente inattivo, a causa della carenza di personale).

In tale assetto, i Centri per l'Impiego (CPI) pugliesi rappresentano le strutture pubbliche deputate ad erogare sul territorio regionale misure di politiche attive del lavoro, destinate alla crescita delle competenze professionali e del livello di formazione di tutti i cittadini, e servizi di orientamento il cui fine ultimo è quello di aiutare i cittadini a scegliere percorsi di formazione professionale, riqualificazione, inserimento lavorativo o altre misure che favoriscano l'integrazione lavorativa degli stessi.

#### La dotazione di sedi

I CPI Pugliesi risultano così distribuiti per ambito territoriale:

<sup>25</sup> L'Agenzia è istituita con Legge regionale n. 29 del 29 gennaio 2018. La successiva D.G.R. n. 318 del 21/02/2019, prevede all'articolo 1 comma 3 che la medesima Agenzia svolga i propri compiti istituzionali anche per il tramite delle strutture decentrate di livello non dirigenziale, articolate per ambiti territoriali e denominate "Centri per l'impiego".

- Provincia di Foggia: n. 7 CPI (Manfredonia, Cerignola, Foggia, Ascoli Satriano, San Severo, Lucera, Vico Del Gargano);
- Area Metropolitana di Bari: n. 13 CPI (Acquaviva delle Fonti, Altamura, Bari, Bitonto, Casamassima, Corato, Gioia del Colle, Modugno, Molfetta, Monopoli, Noci, Rutigliano, Triggiano)
- Provincia di Brindisi: n. 4 CPI (Brindisi, Francavilla Fontana, Mesagne\*, Ostuni)
- Provincia di BAT; n. 4 CPI (Andria, Bisceglie, Barletta, Canosa di Puglia)
- Provincia di Lecce: n. 10 CPI (Campi Salentina, Casarano, Galatina, Gallipoli, Lecce, Maglie, Martano, Nardò, Poggiardo, Tricase)
- Provincia di Taranto: n. 6 CPI (Castellaneta, Grottaglie, Manduria, Martina Franca, Massafra, Taranto)

Figura 34: Distribuzione territoriale dei CPI pugliesi



In relazione alla configurazione morfologica regionale, ed alle logiche di decentramento coerenti con il **Piano straordinario regionale di rafforzamento dei CPI**<sup>26</sup>, meglio delineate al Capitolo 4 del presente documento, ad integrazione dei CPI, sono già presenti sui territori delle province di Foggia e BAT sportelli poli funzionali che garantiscono maggiore prossimità dei servizi. Gli sportelli attivi sono in totale n.27 (di cui n.6 nella provincia BAT e n.21 nella provincia di Foggia).

**Gli sportelli attivi**

PROVINCIA	CPI DI RIFERIMENTO	DISLOCAZIONE TERRITORIALE	TIPO DI CENTRO
PROVINCIA DI BAT (6 SEDI DISTACCATE)	CANOSA DI PUGLIA	MARGHERITA DI SAVOIA	Sportello
	ANDRIA	MINERVINO MURGE	Sportello
	CANOSA DI PUGLIA	S. FERDINANDO DI PUGLIA (temporaneamente chiuso)	Sportello
	ANDRIA	SPINAZZOLA	Sportello
	BISCEGLIE/TRANI	TRANI	Policentro
	CANOSA DI PUGLIA	TRINITAPOLI	Policentro
PROVINCIA DI FOGGIA (21 SEDI DISTACCATE)	ASCOLI SATRIANO	ACCADIA	Sportello
	LUCERA	BICCARI	Sportello
	ASCOLI SATRIANO	BOVINO - PANNI	Sportello
	ASCOLI SATRIANO	CARPINO	Sportello
	LUCERA	CASALVECCHIO DI PUGLIA	Sportello
	LUCERA	CASTELLUCCIO VALMAGGIORE	Sportello
	ASCOLI SATRIANO	DELICETO	Sportello
VICO DEL GARGANO	ISCHITELLA	Sportello	

<sup>26</sup> Cfr. DGR n. 912\_16 giugno 2021\_Aprovazione III\* Aggiornamento Piano Straordinario Rafforzamento CPI

SAN SEVERO	LESINA	Sportello
LUCERA	ORSARA DI PUGLIA	Sportello
CERIGNOLA	ORTA NOVA	Sportello
VICO DEL GARGANO	RODI GARGANICO	Sportello
MANFREDONIA	SAN GIOVANNI ROTONDO	Sportello
VICO DEL GARGANO	SANNICANDRO GARGANICO	Sportello
SAN SEVERO	SERRACAPRIOLA	Sportello
CERIGNOLA	STORNARA	Sportello
CERIGNOLA	STORNARELLA	Sportello
SAN SEVERO	TORREMAGGIORE	Sportello
LUCERA	TROIA	Sportello
VICO DEL GARGANO	VIESTE	Sportello
LUCERA	VOLTURINO	Sportello

#### Il Personale dei CPI

L'atto organizzativo dell'Agenzia ARPAL stabiliva, quale dotazione organica dell'Agenzia, il personale in servizio presso i CPI, costituito, da n. 391 unità, alla data di adozione del provvedimento di trasferimento (DGR n. 409 del 07.03.2019). Al 31/12/2021 risultano operanti presso i CPI n° 338 unità assunte a tempo indeterminato. Il completamento del processo di rafforzamento degli organici dei CPI<sup>27</sup>, porterà entro il 2022 all'incremento di n. 1129 unità, l'organico dell'Agenzia, per un totale di n. 1467 unità.

In ossequio al Piano straordinario di potenziamento, l'ARPAL Puglia ha espletato specifiche procedure concorsuali per l'assunzione di nuovo personale a tempo determinato, di cui 128 operatori a valere sulle risorse del Programma operativo complementare FSE Sistemi di politiche attive per l'occupazione e 53 operatori a valere sulle risorse del Programma operativo nazionale FSE Inclusione. Le risorse summenzionate hanno preso servizio nei vari CPI regionali a partire da novembre 2021.

Per quanto concerne l'assunzione di personale a tempo indeterminato, l'ARPAL Puglia terminerà nel corso del primo semestre 2022 le relative procedure concorsuali, rinviate a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19. Nello specifico i profili richiesti sono volti a migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi per il lavoro offerti, attraverso l'individuazione di figure specializzate sia nei settori delle politiche attive, sia nei settori trasversali (*i.e.* specialisti informatici, esperti della comunicazione, esperti in valutazione delle performance, specialisti contabili e amministrativi).

I servizi *de quo* in materia di Reddito di Cittadinanza vengono erogati con il coinvolgimento del personale di Anpal Servizi S.p.a., che fornisce assistenza tecnica ai CPI (*cd. navigator*), in virtù della Convenzione stipulata tra Regione Puglia e Anpal Servizi S.p.a. in data 17/07/2019 e avente validità fino al 31/12/2022, per n. 248 unità alla data di sottoscrizione.

Di seguito la tabella riassuntiva della attuale distribuzione del personale e di quella prevista al termine del processo di potenziamento:

PROVINCIA	CPI	ORGANICO ARPAL (al 31/12/2021)	ORGANICO ARPAL (Al 31/12/2022)
	BARI	8	98
	ACQUAVIVA DELLE FONTI	4	23
	ALTAMURA	5	37
	BITONTO	3	32
	CASAMASSIMA	2	17
CITTÀ METROPOLITANA DI BARI (13 CPI)	CORATO	1	26
	GIOIA DEL COLLE	3	24
	MODUGNO	2	20
	MOLFETTA	2	32
	MONOPOLI	7	30
	NOCI	8	24
	RUTIGLIANO	6	30

<sup>27</sup> Nel corso del biennio 2020-2021 sono stati emanati n° 14 Avvisi per la selezione di personale finalizzati a dare attuazione alle previsioni del Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'impiego regionale, in attuazione del DM 74/2019 e 59/2020.

	TRIGGIANO	3	18
	BRINDISI	8	42
PROVINCIA DI BRINDISI (4 CPI)	FRANCAVILLA FONTANA	5	32
	MESAGNE	0	34
	OSTUNI	6	33
	ANDRIA	14	35
PROVINCIA DI BAT (4 CPI)	BARLETTA	8	28
	BISCEGLIE	6	38
	CANOSA DI PUGLIA	7	22
	FOGGIA	12	58
	ASCOLI SATRIANO	7	11
PROVINCIA DI FOGGIA (7 CPI)	CERIGNOLA	8	33
	LUCERA	11	28
	MANFREDONIA	12	48
	SAN SEVERO	19	49
	VICO DEL GARGANO	19	32
	LECCE	9	62
	CAMPI SALENTINA	11	36
	CASARANO	18	52
	GALATINA	6	25
PROVINCIA DI LECCE (10 CPI)	GALLIPOLI	5	21
	MAGLIE	14	21
	MARTANO	5	20
	NARDO'	12	38
	POGGIARDO	5	18
	TRICASE	16	27
	TARANTO	6	83
PROVINCIA DI TARANTO (6 CPI)	CASTELLANETA	6	20
	GROTTAGLIE	6	35
	MANDURIA	7	30
	MARTINA FRANCA	10	24
	MASSAFRA	6	21
<b>TOT.</b>		<b>338</b>	<b>1.467</b>

#### I servizi erogati dai CPI

Il D.lgs. n.150/2015, nel ridisegnare il sistema dei Servizi per il Lavoro, individua un modello di governance complessiva dei servizi e delle politiche attive del lavoro maggiormente focalizzata sui bisogni dei cittadini e sulla responsabilizzazione degli stessi, confermando il ruolo delle Regioni nel governo del mercato del lavoro già definito nel dettato costituzionale, con il compito di organizzare una rete di servizi rispondente ai bisogni dei cittadini.

Ai sensi dell'art. 6 della L.R. 29/2018, nell'ambito della Rete dei servizi per il lavoro regionali, i Centri per l'impiego (CPI) e gli Uffici per il Collocamento Mirato disabili (UCMD) - che, costituiscono le articolazioni operativo-funzionali dell'ARPAL Puglia, svolgono le seguenti attività:

- presa in carico, determinazione del profilo personale di occupabilità, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e orientamento di base;
- stipula del patto di servizio personalizzato;
- ausilio alla ricerca di una occupazione, anche con sessioni di gruppo, entro novanta giorni dalla registrazione;
- orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze e analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, proposte di lavoro o altre misure di politica attiva, con riferimento all'adeguatezza del profilo alla domanda di lavoro;
- orientamento e assistenza all'autoimpiego e all'attività di lavoro autonomo e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa e gestione, anche in forma indiretta, dei relativi incentivi;
- avviamento alla formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'inserimento lavorativo;
- accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo di strumenti messi a disposizione dal Ministero del lavoro e/o dall'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (ANPAL);

- h) promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, l'apprendistato e le iniziative di mobilità nazionale e transnazionale anche avvalendosi della rete EURES;
- i) gestione di incentivi alla mobilità territoriale;
- j) promozione di prestazioni di pubblica utilità ai sensi dell'articolo 30 del D.lgs. 150/2015;
- k) attivazione di servizi mirati a favore delle fasce deboli;
- l) fornitura di servizi per la facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, l'assistenza alla preselezione in ragione dei fabbisogni professionali, l'accesso agli incentivi e la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni occupazionali e formativi;
- m) tutti gli altri compiti in materia di servizi per il lavoro e politiche attive a essi affidati dall'ARPAL, ivi comprese le misure di contrasto al lavoro nero, con particolare riferimento al mercato del lavoro agricolo;
- n) promozione di servizi e azioni di politiche attive di contrasto al lavoro nero e al caporalato con particolare riferimento al mercato del lavoro agricolo per l'inclusione di lavoratori stranieri.

I CPI, inoltre, svolgono i compiti e le funzioni previste dalla l. 68/1999, garantendo i servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità, nonché provvedono, ai sensi dell'articolo 16 della l. 56/1987, all'avviamento a selezione presso le amministrazioni pubbliche del personale in possesso di qualifiche per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo.

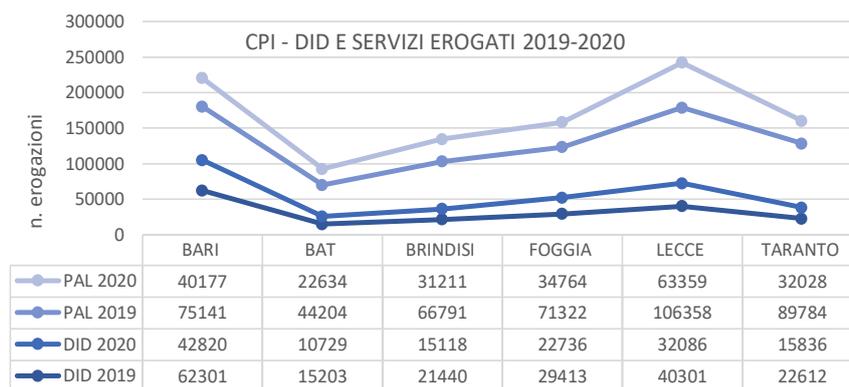
#### I volumi di attività dei Cpi attraverso l'analisi dei dati amministrativi

Figura 35: Servizi erogati dai CPI nelle annualità 2019-2020

Provincia	DID (dichiarazioni di immediata disponibilità al Lavoro)		Azioni di politica attiva erogate	
	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2019	Anno 2020
BARI	62301	42820	75141	40177
BAT	15203	10729	44204	22634
BRINDISI	21440	15118	66791	31211
FOGGIA	29413	22736	71322	34764
LECCE	40301	32086	106358	63359
TARANTO	22612	15836	89784	32028
<b>Totale</b>	<b>191270</b>	<b>139325</b>	<b>453600</b>	<b>224173</b>

Fonte: Funzionamento dei Centri per l'impiego nell'ottica dello sviluppo del mercato del lavoro – Corte dei Conti del n.16/2021/G

Figura 36: n. delle DID rilasciate e dei servizi erogati presso i CPI per ambito territoriale - annualità 2019-2020



Fonte: elaborazione su dati SIL regionale Sintesi

La pandemia, tuttora in atto ha determinato una forte riduzione del numero di DID rilasciate e dei servizi erogati dai CPI tra le annualità 2019 e 2020. Ciò è imputabile principalmente alle limitazioni di accesso ai CPI intervenute a seguito

dell'emergenza pandemica. Su tale divario grava inoltre la drastica riduzione<sup>28</sup> del numero dei soggetti che nel corso dell'annualità 2020 (ed anche del 2021) hanno ricercato attivamente lavoro, il dato amministrativo risulta coerente con il dato statistico.

Le Tabelle seguenti evidenziano lo sforzo della Regione Puglia che, in assenza di un adeguato numero di unità di personale ha performance superiori ad altre regioni con maggiore dotazione organica (fonte: Monitoraggio dei CPI 2020)

Figura 37: Centri per l'impiego per Regione, livello attivazione dei servizi

C											
Percentuale di Cpi che attiva almeno un'attività per singola area funzionale											
Regione	Servizio di accoglienza e prima informazione	Procedure amministrative e Profilazione	Orientamento e Patto di servizio	Orientamento Specialistico	Accompagnamento al lavoro	Incontro domanda offerta	Tiracini	Inserimento lav. Soggetti svantaggiati e L. 68/99	Rinvio alla formazione	Servizi alle imprese	Assistenza creaz. impresa/autocimp.
Abruzzo	92,3	100,0	100,0	53,8	92,3	84,6	100,0	76,9	84,6	100,0	69,2
Calabria	100,0	100,0	100,0	93,8	87,5	93,8	93,8	100,0	81,3	100,0	87,5
Campania	100,0	100,0	100,0	86,0	86,0	97,7	100,0	83,7	95,3	100,0	100,0
Friulia-Romagna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	94,1	100,0	100,0	100,0	70,6
Friuli V.G.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	78,9	78,9	94,7	100,0	94,7	89,5
Lazio	100,0	100,0	100,0	88,2	94,1	97,1	97,1	94,1	88,2	97,1	73,5
Liguria	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	92,3	61,5	92,3	100,0	92,3
Lombardia	100,0	100,0	96,9	96,9	93,8	93,8	93,8	62,5	78,1	96,9	65,6
Marche	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Malise	100,0	100,0	100,0	100,0	46,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
P.A. Bolzano	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	50,0	100,0	100,0	100,0	16,7
P.A. Trento	100,0	100,0	100,0	90,9	100,0	81,8	100,0	100,0	100,0	90,9	72,7
Piemonte	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Puglia	97,6	100,0	100,0	95,7	90,5	95,7	100,0	78,6	97,9	97,6	85,7
Sardegna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	92,6
Sicilia	100,0	100,0	100,0	93,9	87,8	67,3	95,9	65,3	99,9	99,9	85,7
Toscana	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	97,4	100,0	71,1
Umbria	100,0	100,0	100,0	80,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Valle d'Aosta	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Veneto	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	94,9	100,0	35,9
Totale complessivo	99,6	100,0	99,8	94,7	94,9	93,4	96,6	88,0	94,0	98,3	79,1

Fonte: Anpal, Indagine nazionale sui Cpi 2020

Figura 38: Centri per l'impiego per regione, attivazione media delle azioni di servizio

Regione	B1 - Servizio di accoglienza e prima informazione	B2 - Procedure amministrative e profilazione	B3 - Orientamento servizio	B4 - Orientamento amministrativo e Patto di servizio		B5 - Accompagnamento al lavoro	B6 - Incontro domanda offerta	B7 - Tiracini		B8 - Inserimento lav. creazione d'impresa	B9 - Rinvio alla formazione professionale
	informazione	profilazione	servizio	amministrative e specialistiche	Patto di servizio	al lavoro	Domanda lavoro	Offerta di imprese	Assistenza alla creazione d'impresa	professionale	
Abruzzo	92,3	82,7	83,5	32,7	67,0	62,6	80,2	56,4	24,2	88,0	20,9
Calabria	96,3	73,4	87,5	77,3	67,9	66,1	81,3	66,7	31,3	75,5	53,6
Campania	92,1	82,0	81,7	64,2	61,5	71,1	81,7	55,8	54,5	76,0	44,4
Friulia-Romagna	99,4	85,3	92,9	69,9	71,4	71,0	49,6	76,0	36,6	71,3	16,0
Friuli V.G.	100,0	90,8	88,0	73,0	75,2	66,2	66,9	68,4	66,2	56,2	30,5
Lazio	92,9	83,8	90,8	62,1	50,0	65,1	80,3	60,8	33,3	67,8	29,3
Liguria	98,5	86,5	100,0	81,4	93,4	82,4	83,3	63,9	35,2	84,6	35,6
Lombardia	96,9	94,5	85,7	65,2	75,4	68,8	72,8	59,4	37,9	70,4	34,9
Marche	95,4	82,7	97,8	85,6	84,6	83,5	87,9	89,7	49,5	84,6	41,6
Malise	80,0	75,0	81,0	62,5	38,1	71,4	81,0	77,8	42,9	82,1	42,9
P.A. Bolzano	100,0	79,7	100,0	95,8	28,6	64,3	55,0	86,1	64,3	70,5	17,1
P.A. Trento	98,2	75,0	97,4	68,2	76,6	58,4	79,2	89,4	68,8	60,1	20,9
Piemonte	99,3	81,9	77,3	73,3	76,4	94,1	100,0	82,8	56,7	96,3	14,3
Puglia	88,6	82,7	88,8	71,1	62,7	74,1	82,7	54,4	42,9	77,5	44,9
Sardegna	94,8	73,1	97,4	75,5	84,1	75,1	84,7	75,9	48,1	82,6	68,5
Sicilia	92,7	83,3	95,3	62,2	61,8	43,4	77,6	45,2	46,4	53,5	42,5
Toscana	98,4	83,6	100,0	87,8	91,0	79,7	89,5	87,7	59,0	84,2	33,5
Umbria	88,0	80,0	68,6	60,0	74,3	94,3	85,7	56,7	45,7	95,4	44,1
Valle d'Aosta	90,0	62,5	64,3	75,0	50,0	28,6	64,3	100,0	50,0	57,7	28,6
Veneto	98,5	96,2	98,5	69,2	63,0	74,4	89,0	82,5	45,1	79,5	8,5
Totale complessivo	95,3	84,7	90,9	70,0	69,5	70,2	79,2	67,7	46,3	74,1	33,0

<sup>28</sup> Cfr. rilevazione istat

Figura 39: Centri per l'impiego per regione e area funzionale. Incidenza dei Cpi che attivano i servizi con criticità di competenze del personale. Valori percentuali\*

	Accoglienza e informazioni	Procedure amministrative e profilazione	Orientamento o livello e Patto di Servizio	Orientamento specialistico	Accompagnamento al Lavoro	Incontro Domanda offerta di Lavoro	Tirocinii	Inserimento lavorativo soggetti svantaggiati	Rinvio alla Formazione	Servizi alle Imprese	Assistenza creazione impresa
Abruzzo	18,3	14,0	18,4	20,6	23,0	26,3	15,1	31,8	22,7	22,6	21,1
Calabria	14,3	14,9	14,3	29,3	28,9	17,6	8,8	32,8	28,6	17,2	30,5
Campania	24,2	5,7	27,2	52,0	40,5	25,2	16,7	36,8	25,0	24,5	44,3
Emilia-R.	15,4	0,0	19,0	30,0	21,8	20,7	21,2	16,8	25,3	27,6	57,9
Friuli V.G.	1,1	0,0	1,7	8,1	2,0	2,3	5,6	25,6	10,2	5,4	20,0
Lazio	19,6	1,8	15,7	37,3	31,9	9,0	12,6	24,2	28,6	16,2	49,3
Liguria	6,3	6,7	16,5	31,3	14,1	10,7	14,3	10,9	25,0	15,4	53,1
Lombardia	9,7	0,8	3,6	15,6	16,6	2,6	4,9	10,5	14,1	6,5	7,9
Marche	9,7	4,7	4,5	32,6	15,6	1,3	1,3	14,3	24,4	5,6	22,2
Molise	25,0	11,1	64,7	53,3	25,0	13,3	23,5	14,3	22,2	12,5	20,0
P.A. Bolzano	16,7	5,3	7,1	30,4	25,0	3,7	100,0	0,0	37,0	20,0	100,0
P.A. Trento	16,7	6,1	8,0	15,0	15,3	0,0	13,1	3,4	7,5	4,7	25,0
Piemonte	0,0	3,2	0,6	1,8	5,8	0,5	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0
<b>Puglia</b>	<b>23,7</b>	<b>9,4</b>	<b>21,1</b>	<b>33,5</b>	<b>38,8</b>	<b>16,5</b>	<b>14,8</b>	<b>34,3</b>	<b>27,8</b>	<b>18,2</b>	<b>42,5</b>
Sardegna	10,9	6,3	14,1	28,8	20,8	14,1	8,1	22,0	22,0	12,8	20,5
Sicilia	22,5	6,3	22,0	39,3	37,7	32,9	20,3	26,3	27,7	35,5	44,0
Toscana	1,1	0,0	0,8	5,2	7,9	2,4	2,1	0,0	7,6	4,3	20,5
Umbria	27,3	0,0	16,7	0,0	42,3	15,2	10,0	11,8	0,0	24,2	0,0
Valle d'Aosta	11,1	7,7	88,9	100,0	57,1	50,0	55,6	16,7	42,9	33,3	0,0
Veneto	12,5	0,0	7,8	60,6	57,6	6,4	0,8	8,3	8,9	21,3	47,8
Totale	14,0	4,4	13,7	29,6	25,5	13,6	10,3	17,0	18,5	16,1	33,1

Fonte: Anpal, Indagine nazionale sui Cpi 2020

L'attuale stato di attuazione del Piano di rafforzamento dei CPI, consente ai CPI di partecipare pienamente alla attuazione degli interventi di competenza, grazie al progressivo incremento della dotazione organica che consentirà, già in avvio del Programma GOL, la erogazione dei servizi di competenza dei CPI, previsti dal Programma.

SOGGETTI	NUMERO
Centri per l'Impiego	44*
UCM	6
Sedi distaccate	27

\* di cui n. 1 CPI (CPI Mesagne) inattivo a causa di mancanza di personale

### 3.4.2 I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro

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

La Regione Puglia ha dato attuazione alle previsioni del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i., nonché della L.R. 29 settembre 2011, n. 25 e del successivo Regolamento Regionale 27 dicembre 2012, n. 34, che disciplinano le modalità dell'accreditamento dei soggetti pubblici e privati che intendono far parte della rete dei Servizi per il lavoro regionale.

Possono presentare domanda alla Regione Puglia gli organismi pubblici e privati, in possesso dei requisiti fissati dalla disciplina di riferimento. I soggetti interessati, presentano istanza di candidatura e, a seguito di esito positivo delle attività di verifica, vengono inseriti nell'apposito Albo regionale dei soggetti accreditati. Gli enti accreditati sono iscritti d'ufficio nella sez. 2 dell'Albo dei soggetti Autorizzati alla L'Albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro. Possono presentare istanza di accreditamento gli organismi indicati all'articolo 3 e dall'articolo 4, comma 3 del Regolamento, ovvero:

- 1) società commerciali così come definite dal Codice Civile ed i loro Consorzi;
- 2) Università e Consorzi universitari nei limiti e nel rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i. ed esclusivamente nei confronti dei soggetti ivi previsti;
- 3) Camere di Commercio direttamente o per il tramite delle Aziende speciali;
- 4) Scuole superiori compresi I.T.S. di cui all'art. 13, comma 2, della Legge 2 aprile 2007, n.40 nei limiti e nel rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 6, comma 1 lettera a) del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i. ed esclusivamente nei confronti dei soggetti ivi previsti;
- 5) associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative che possono svolgere l'attività anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizio controllate, anche con riferimento alle persone giuridiche di diritto privato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 52;
- 6) associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale a rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali del lavoro e delle disabilità;
- 7) Comuni relativamente alla fascia di utenza destinataria degli interventi socio assistenziali di cui alla L.R. n.19 del 20 luglio 2006 "Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini in Puglia";
- 8) fondazioni o altro soggetto dotato di personalità giuridica di cui al comma 2 dell'art. 6 Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i.

Le società autorizzate ai sensi del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i. sono "automaticamente accreditate" per l'erogazione dei Servizi al Lavoro presso la Regione Puglia, così come Scuole e Università, qualora già accreditate per lo svolgimento delle attività formative, secondo le procedure previste dal Servizio Formazione Professionale.

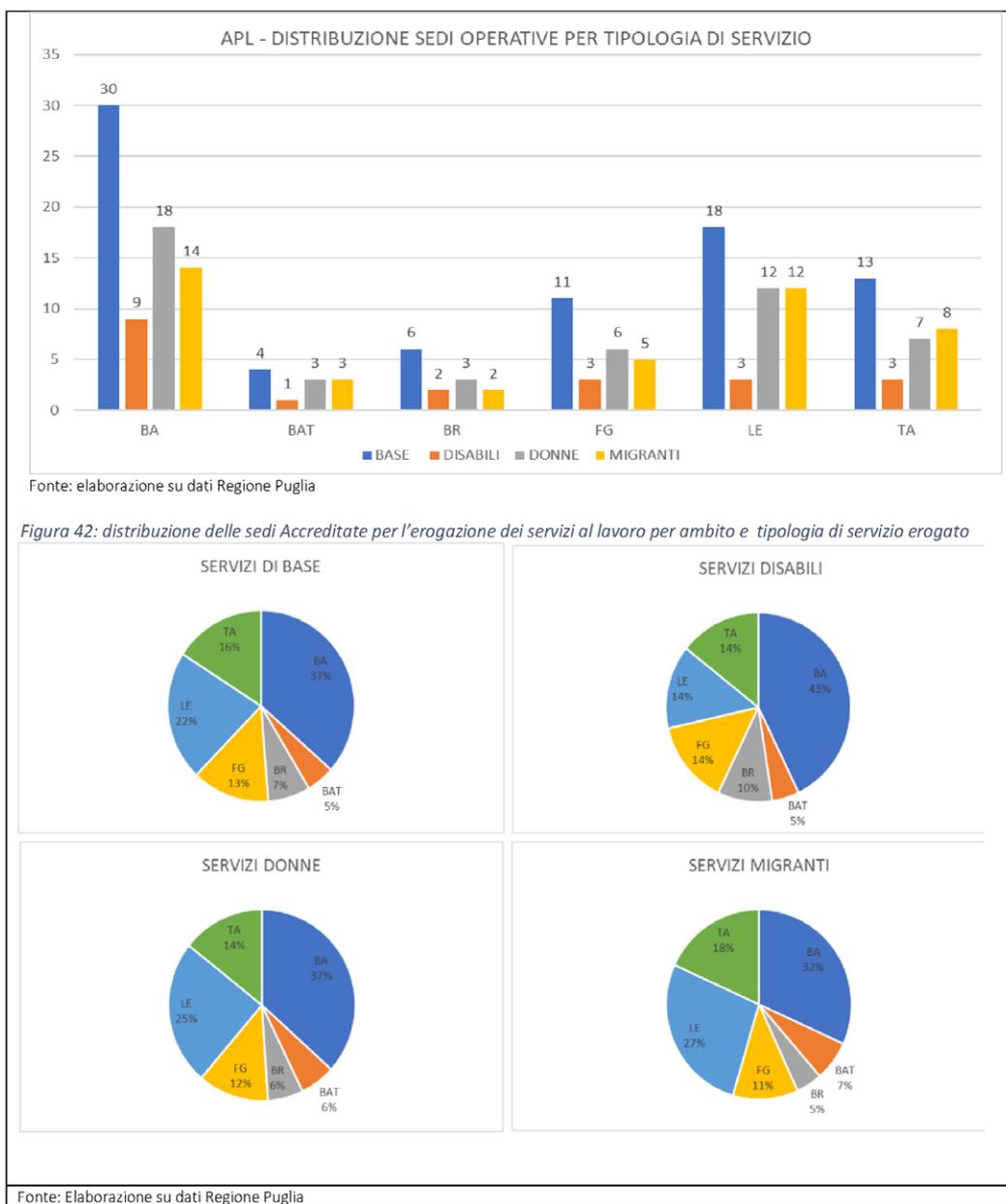
Sono 63 i soggetti accreditati per i servizi al Lavoro in tutta la Regione Puglia e 82 le sedi accreditate presenti sul territorio regionale. Le seguenti figure evidenziano la numerosità delle sedi operative su base territoriale e tipologia di servizio erogato.

Figura 40

TIPOLOGIA SERVIZIO	BA	BAT	BR	FG	LE	TA	TOT SEDI OPERATIVE
SERVIZI DI BASE	30	4	6	11	18	13	82
SERVIZI DISABILI	9	1	2	3	3	3	21
SERVIZI DONNE	18	3	3	6	12	7	49
SERVIZI MIGRANTI	14	3	2	5	12	8	44

Fonte: elaborazione dati Regione Puglia

Figura 41: Soggetti accreditati per i servizi al lavoro – distribuzione sedi per ambito territoriale e tipologia di servizio erogato



SOGGETTI	NUMERO
APL Accreditate	<b>63 (82 sedi)</b>
Consulenti del Lavoro delegati dalla Fondazione	<b>3 (di 82)</b>

Enti formativi accreditati ai servizi per il lavoro	38 (di 63)
Enti Formativi accreditati alla FP (elenco e caratteristiche degli stessi sono nel paragrafo seguente)	317 (474 sedi) <sup>29</sup>

### 3.5 Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente

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

#### 1. Governance e caratteristiche del sistema della Formazione

La Regione Puglia, nell'esercizio della competenza in materia di formazione professionale, sviluppa nel proprio sistema misure di formazione indirizzate a differenti fasce di destinatari in relazione all'età, alla condizione occupazionale, ai titoli in uscita, attraverso l'offerta degli operatori del sistema (Organismi formativi, Istituzioni scolastiche, Fondazioni ITS, IFTS). Le competenze regionali in materia di formazione professionale afferiscono al **Dipartimento Politiche Del Lavoro, Istruzione E Formazione - Sezione Formazione**.

La Sezione "Formazione Professionale", afferente il Dipartimento, nello specifico, si occupa della programmazione ed attuazione delle politiche regionali per la valorizzazione del sistema formativo regionale; attua gli interventi regionali previsti dalla programmazione regionale e dal Piano Operativo a Fondi integrati FESR-FSE, con attinenza alle materie di competenza; svolge i compiti inerenti lo sviluppo e l'attività dei fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali; sovrintende l'attuazione del sistema di accreditamento dei soggetti formativi pubblici e privati attraverso: la definizione di standard/requisiti per l'accreditamento; l'istruttoria delle domande di accreditamento; l'approvazione periodica dell'elenco dei soggetti accreditati; il controllo del mantenimento del possesso dei requisiti dei soggetti accreditati; cura, in coordinamento con la Direzione di Dipartimento, i rapporti con i Ministeri e le organizzazioni regionali, nazionali ed internazionali, l'Osservatorio dei sistemi di istruzione e formazione e del mercato del lavoro con riferimento allo sviluppo delle politiche di competenza.

#### 2. L'Offerta formativa regionale

L'offerta formativa regionale è strutturata secondo le seguenti tipologie di intervento:

- **FORMAZIONE INIZIALE:** destinata all'assolvimento del diritto/dovere all'istruzione e formazione professionale (compreso l'apprendistato di I livello), attraverso l'acquisizione di una qualifica (triennale) o diploma di IeFP (quadriennale). Si descrivono, di seguito, le principali tipologie di intervento:

**Percorsi triennali e quadriennali (IeFP)** di secondo ciclo aventi pari dignità rispetto a percorsi del sistema di Istruzione. Essi assicurano livelli di formazione e di preparazione culturale e professionale di carattere secondario, la certificazione delle competenze ed il diritto al riconoscimento dei crediti formativi.

**Sistema duale:** modello di formazione professionale il cui obiettivo è favorire l'occupabilità giovanile incoraggiando l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Prevede l'alternarsi di momenti formativi in aula (presso un organismo formativo) e momenti di formazione pratica in contesti lavorativi (presso imprese), favorendo così politiche di transizione tra il mondo della formazione e il mondo del lavoro. Il Target è composto da giovani tra i 15 e i 25 anni. Questa modalità di apprendimento è finalizzata infatti a rendere più sinergici i sistemi d'istruzione e formazione con il mercato del lavoro, migliorando la qualità con processi di riconoscimento delle competenze, l'adeguamento dei curricula, favorendo il passaggio dei giovani dal sistema dell'istruzione al mondo del lavoro in un'ottica di riduzione della disoccupazione giovanile

- **FORMAZIONE PER IL CONSEGUIMENTO DI QUALIFICA:** destinata a coloro che hanno assolto al diritto/dovere all'istruzione e formazione professionale o ne siano prosciolti ovvero che hanno conseguito diploma di scuola

<sup>29</sup> Elenco dettagliato e caratteristiche degli enti formativi accreditati sono esplicitati al § 3.5).

secondaria di II grado, e che intendono conseguire una qualifica professionale o certificazione di singole unità di competenze [da RRFP] ovvero una qualificazione di istruzione e Formazione Professionale superiore (IT, IFT) (compreso l'apprendistato di II livello, formazione continua, alternanza scuola-lavoro).

**Apprendistato Professionalizzante:** offerta formativa di base collegata ai contratti di apprendistato permanente si distingue in tre percorsi: 120 ore se l'apprendista è privo di titolo o in possesso di titolo di scuola secondaria di primo grado o inferiore; 80 ore se è in possesso di qualifica professionale, o diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università; 40 ore se è in possesso del titolo di laurea, o di titoli superiori

**Formazione per qualifiche correlate a figure del RRFP** finalizzata all'acquisizione di competenze specialistiche correlate al RRFP, secondo standard formativi prestabiliti.

- **FORMAZIONE POST DIPLOMA E FORMAZIONE SUPERIORE:** Alta formazione destinata a coloro che hanno conseguito un diploma tecnico specialistico, laurea triennale ovvero laurea vecchio ordinamento e che intendono conseguire un titolo di alta formazione:

**Master non universitari e apprendistato di III livello**

**Istruzione Tecnica Superiore:** In linea con quanto previsto dal DPCM del 25/01/2008 e dal DI 07/02/2013, i percorsi realizzati dagli ITS pugliesi hanno durata biennale e consentono il conseguimento del Diploma di Tecnico Superiore equivalente al V livello EQF (Quadro Europeo delle Qualificazioni). Possono accedere ai percorsi ITS i giovani in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore o quadriennale di Istruzione e Formazione tecnica Professionale (IeFP) integrato da un percorso Istruzione e Formazione tecnica Superiore (IFTS) di durata annuale, come indicato dalla L. 107 del 13/07/2015, qualora attivato

In Puglia sono attualmente operanti n. 7 Fondazioni ITS (Istituti Tecnici Superiori) secondo lo schema di seguito riportato:

Denominazione	Area Tecnologica	Provincia
<i>ITS Antonio Cuccovillo</i>	Nuove tecnologie per il made in Italy - Sistema Meccanica	Bari
<i>ITS Agroalimentare Puglia</i>	Nuove tecnologie per il made in Italy - Sistema Agro-alimentare	Bari
<i>ITS per la Mobilità Sostenibile</i>	Settore Aerospazio Puglia	Brindisi
<i>ITS Apulia Digital Maker</i>	Tecnologie dell'informazione e della comunicazione	Foggia
<i>ITS Regionale della Puglia per l'Industria dell'Ospitalità e del Turismo Allargato</i>	Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali - Turismo	Lecce
<i>ITS per la Logistica "Ge.In. Logistic" Puglia</i>	Mobilità sostenibile	Taranto
<i>ITS MI.TI.</i>	Nuove tecnologie per il made in Italy - Sistema Moda	Taranto

Con D.D. Sezione Istruzione e Università del 13/01/2022, n. 1 (BURP n. 8 del 20.01.2022), è stata approvata la procedura per la "Manifestazione di interesse per la Costituzione di n. 3 nuove Fondazioni ITS", nelle seguenti Aree Tecnologiche ed Ambiti Specifici:

Area Tecnologica: 1) *Efficienza energetica* - Ambito Specifico: 1.1 *Approvvigionamento e generazione di energia* e 1.2 *Processi e impianti ad elevata efficienza e a risparmio energetico*

Area Tecnologica: 3) *Nuove tecnologie della vita* - Ambito Specifico: 3.1 *Biotecnologie industriali e ambientali* e 3.2 *Produzione di apparecchi, dispositivi diagnostici e biomedicali*

Area Tecnologica: 4) *Nuove tecnologie per il Made in Italy* - Ambito Specifico: 4.5 *Servizi alle Imprese*

Gli Istituti Tecnici Superiori, costituiscono il segmento di formazione terziaria non universitaria e rispondono, da un lato, alla domanda delle imprese di reperire nuove ed elevate competenze tecniche e di formazione qualificata di giovani in grado di inserirsi all'interno di contesti lavorativi complessi e, dall'altro, alla esigenza di reperire tecnici in grado di presidiare e gestire, in modo innovativo, processi organizzativi e produttivi caratterizzati da un livello di alta specializzazione.

- **FORMAZIONE CONTINUA PER I LAVORATORI:** destinata ai Lavoratori delle imprese per sostenerne lo sviluppo delle competenze, coerentemente con le esigenze di sviluppo aziendale. **La Regione persegue la costante relazione con il sistema produttivo per l'aggiornamento, la riqualificazione e l'adattamento dei lavoratori alle nuove tecnologie e alle trasformazioni in corso.** Gli interventi possono riguardare una o più aziende, in relazione ai fabbisogni individuati.

- **FORMAZIONE AUTOFINANZIATA ( Corsi liberi):** vanta una gamma molto ampia di possibili interventi formativi e di conseguenza raggiunge un target molto variegato. Le figure proposte possono infatti essere afferenti ai due repertori della Regione: - RRF - Repertorio Regionale delle Figure Professionali della Regione Puglia e RRQPN - Repertorio Regionale delle Qualificazioni professionali e dei Percorsi disciplinati sulla base di specifiche Norme di settore

Soggetti erogatori sono gli Organismi Formativi accreditati dalla Regione Puglia ai sensi della Deliberazione di Giunta Regionale n. 195/2012 e delle successive D.G.R. n. 1474/2018 e D.G.R. n. 358 /2019, e Organismi Formativi non accreditati, che abbiano ottenuto il Riconoscimento della Sede Operativa (RSO).

I corsi riconosciuti ai singoli Organismi formativi, costituiscono il Catalogo dell'offerta formativa autofinanziata e sono consultabili sulla vetrina della regione Puglia: [www.pugliacompetenze.eu](http://www.pugliacompetenze.eu)

Gli Organismi Formativi in possesso dell'Atto dirigenziale di Riconoscimento corso, avviano i corsi di loro competenza previa autorizzazione all'avvio e, al termine del percorso di durata variabile (le qualifiche biennali di durata anche superiore a 1800 ore, abilitazioni 100 e 120 ore e aggiornamento da 16 a 40 ore..), consentono l'acquisizione di Qualifiche, abilitazioni, patentini necessarie ai fini dell'inserimento lavorativo e dell'avvio di professioni normative a livello nazionale e/o regionale

Le attività autofinanziate non essendo gestite con fondi pubblici, resta un'attività a catalogo attivabile in risposta a esigenze formative individuali o indotte dalla richiesta del mercato locale e nazionale e che ben si presta ad essere attivata e finanziata con un sistema "a voucher".

### 3. Il Sistema regionale di referenziazione e certificazione delle Competenze

A decorrere dall'adozione della LEGGE 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, commi da 51 a 61 e da 64 a 68, viene istituito, nell'ambito del più ampio contesto dell'apprendimento permanente, il Sistema Nazionale di certificazione delle Competenze che, recependo gli indirizzi europei in materia, tende a garantire ai cittadini l'acquisizione e la valorizzazione delle competenze conseguite nei contesti formativi formali, non formali e informali, lungo tutto l'arco della vita. Il relativo decreto attuativo, il Decreto legislativo del 16 gennaio 2013, n.13 ha sancito i ruoli e le funzioni dei diversi "enti titolari", nonché i vincoli e le procedure necessari a garantire il valore delle certificazioni rilasciate, stabilendo quale presupposto per il rilascio delle attestazioni, il riferimento a competenze/qualificazioni inserite in repertori codificati, di propria titolarità, nonché ricomprese nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 13/2013 (cfr [Atlante Nazionale del Lavoro e delle Qualificazioni](#)).

Pertanto, nel contesto regionale, i riferimenti per l'attuazione della formazione nonché per il rilascio delle attestazioni (certificazioni) di titolarità regionale, afferiscono ai seguenti Repertori:

- **Repertorio Nazionale delle Qualifiche e Diplomi professionali di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)** di cui all'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011 e al successivo Accordo in Conferenza Stato Regioni, del 1 agosto 2019, recepito con D.L. 7 luglio 2020, n. 56 recepito con DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 2 dicembre 2019, n. 2258.

il repertorio della Iefp, articolato in competenze di base, trasversali e professionali, riferiti a figure di diversi settori, si sviluppa in due tipologie di percorsi; i percorsi triennali per il conseguimento delle Qualifiche

professionali, che costituiscono una articolazione del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, consentendo l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e il conseguimento dell'obbligo formativo entro il 18 anno di età, i percorsi quadriennali per il conseguimento del Diploma professionale.

- **Repertorio Nazionale dei Diplomi di Specializzazione Tecnica Superiore** adottato con DPCM del 25/01/2008
- **Repertorio Regionale delle Qualificazioni professionali e dei Percorsi disciplinati sulla base di specifiche Norme di settore" (RRQPN)**, istituito con Atto Dirigente Servizio Formazione professionale n. 686 del 09/08/2016, disponibile per la consultazione nell'apposita banca dati su [www.sistema.puglia.it](http://www.sistema.puglia.it).

Il repertorio contiene le qualificazioni e i percorsi disciplinati da normative di settore a livello nazionale e/o regionale, il cui conseguimento è necessario per lo svolgimento di determinate attività lavorative e professionali. Si tratta della c.d. "Formazione regolamentata" che cui specifiche discipline di settore, infatti, possono prevedere:

- l'acquisizione di una qualifica professionale, per il conseguimento della quale, costituendo essa uno dei requisiti per l'esercizio di una determinata attività lavorativa/professionale, sono definiti specifici standard formativi;
- lo svolgimento di un percorso formativo non finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale la cui frequenza e, talvolta, anche il superamento di una prova finale, costituiscono uno dei requisiti per lo svolgimento di specifiche attività lavorative.

Il Data base del RQPN è costantemente aggiornato sulla base dei continui aggiornamenti normativi nazionali e regionali, che definiscono nuovi standard.

- **Repertorio Regionale delle Figure Professionali (RRFP)**, istituito con Deliberazione di Giunta Regionale n. 327 del 07 marzo 2013 disponibile per la consultazione nell'apposita banca dati su [www.sistema.puglia.it/rrfp](http://www.sistema.puglia.it/rrfp);

Il repertorio costituisce da gennaio 2014 il riferimento unico per la progettazione di percorsi formativi finalizzati al rilascio di qualifica professionale, nonché per il riconoscimento delle competenze conseguite in percorsi non formali e informali, a seguito di percorsi di Individuazione e Validazione ai sensi del D.Lgs. n. 13/2013. Il Repertorio è la raccolta delle Figure Professionali della Regione Puglia, organizzate in base ai Settori del sistema economico-produttivo, agli ambiti di attività, al livello di complessità (figure di Operatore, tecnico, Responsabile). Il Repertorio, in quanto rappresentativo della realtà di un territorio richiede una progressiva e continua definizione e revisione delle figure, in rapporto alle richieste del mercato del lavoro e alle specificità regionali, in rapporto ai cambiamenti ed alle innovazioni delle realtà lavorative e, a tal fine, con A.D. n. 974 del 06/08/2015 si è definita la Procedura di adattamento e aggiornamento del Repertorio Regionale delle Figure Professionali della Regione Puglia (RRFP).

Gli **standard formativi adottati dalla Regione Puglia prevedono:**

- Per i corsi correlati a figure di livello "Operatore" una durata di 900 ore di cui almeno il 30% stage – Livello 3EQF;
- Per i corsi correlati a figure di livello "Tecnico" una durata di 600 ore di cui almeno il 30% stage – Livello 4EQF;
- Per i corsi correlati a figure di livello "Responsabile" una durata di 300 ore di cui almeno il 30% stage – Livello 5EQF;
- Standard formativi specifici che prevedono modalità di svolgimento e/o durate differenti, in relazione a figure specifiche.

Il sistema regionale di certificazione delle competenze prevede al termine della formazione il rilascio di *attestazione di parte terza*, attraverso un esame finale dinnanzi a Commissione esterna nominata dalla Regione, che sancisce il conseguimento del titolo di qualifica (nel caso di idoneità su tutte le competenze della figura) oppure il conseguimento della certificazione su singole competenze che compongono la figura. In caso di assenza di idoneità è comunque previsto il rilascio di "Dichiarazione degli apprendimenti", attestazione di parte seconda che mette in trasparenza gli apprendimenti conseguiti in relazione alla Figura di riferimento e alla frequenza del percorso svolto.

Il Repertorio RFP costituisce il riferimento anche per il servizio di Individuazione e Validazione delle Competenze acquisite in contesti non formali e informali, istituito in Regione Puglia con D.G.R. n.1147 del 26/07/2016 "Approvazione delle "Linee Guida per la costruzione del Sistema di Validazione e Certificazione delle Competenze della Regione Puglia (SVCC-RP)". Il sistema è stato sperimentato recentemente su un ampio e significativo campione di utenza selezionato, al fine di poterne monitorare l'andamento e gli eventuali

modelli operativi di erogazione Con D.G.R. n. 632 del 04/04/2019, la Regione Puglia ha definito il “modello operativo” del Servizio.

Attualmente, a seguito dell'azione di monitoraggio della sperimentazione si sta procedendo alla definizione del modello a regime che prevedrà in prima attuazione la definizione della nuova procedura di certificazione, l'accREDITAMENTO dei soggetti titolati, la creazione degli elenchi degli operatori e relativa formazione.

#### Il sistema regionale di accREDITAMENTO

L'Amministrazione regionale con D.G.R. n. 1474 del 2.08.2018 e successiva D.G.R. n. 358 del 26.02.2019, di modifica e integrazione ha approvato le Nuove Linee guida per l'accREDITAMENTO regionale degli Organismi formativi, rafforzando così il sistema precedente di cui alla DGR n. 195/2012.

Le principali direttrici verso le quali l'Amministrazione regionale si è orientata nel definire il nuovo sistema di accREDITAMENTO sono:

- Specificità 1: destinata all'assolvimento del Diritto/Dovere all'istruzione e formazione professionale (compreso l'apprendistato di I livello), attraverso l'acquisizione di una qualifica (triennale) o diploma (quadriennale) di IeFP;
- Specificità 2: destinata a coloro che hanno assolto al diritto/dovere all'istruzione e formazione professionale o ne siano prosciolti ovvero che hanno conseguito diploma di scuola secondaria di II grado, e che intendono conseguire una qualifica professionale o certificazione di singole unità di competenze [da RRFP] ovvero una qualificazione di istruzione e Formazione Professionale superiore (IT, IFT) (compreso l'apprendistato di II livello, formazione continua, alternanza scuola-lavoro);
- Specificità 3: Alta formazione destinata a coloro che hanno conseguito un diploma tecnico specialistico, laurea triennale ovvero laurea vecchio ordinamento e che intendono conseguire un titolo di alta formazione quali master non universitari e l'apprendistato di III livello

L'AccREDITAMENTO alla formazione professionale è rivolto a tutti gli Organismi formativi e Istituti Scolastici, pubblici o privati, con almeno un'unità operativa in Regione Puglia, che intendano organizzare ed erogare attività di formazione, finanziate con risorse pubbliche. È stato strutturato in modo da raggruppare un insieme di requisiti minimi necessari per la corretta gestione delle attività formative, ovvero la presenza di risorse umane con esperienze e competenze adeguate ai presidi, la presenza di adeguate strutture logistiche, i livelli di efficacia e di efficienza e la capacità di mantenere interrelazioni con il sistema sociale e produttivo locale secondo standard predefiniti, verificati attraverso criteri e sotto-criteri collegati al raggiungimento di un punteggio minimo di accesso al sistema.

Ai fini dell'accREDITAMENTO, le “Nuove Linee guida per l'accREDITAMENTO regionale degli Organismi formativi” (D.G.R. n. 1474 del 2.08.2018 e successiva D.G.R. n. 358 del 26.02.2019, di modifica e integrazione) hanno introdotto un sistema strutturato di misurazione della qualità attraverso l'individuazione di appositi indicatori di performance condizionando l'accREDITAMENTO al conseguimento di un punteggio minimo.

In relazione a tanto, la riforma del sistema regionale della formazione professionale si è posta quale obiettivo prioritario la rilevazione delle Performance Gestionali come risposta al fabbisogno formativo attraverso modalità organizzative e di integrazione tali da assicurare nel lungo periodo efficacia e sostenibilità degli interventi. Si è ritenuto necessario mantenere e sviluppare un sistema di accREDITAMENTO degli organismi formativi strutturato e gestito in stretta connessione con il sistema di gestione e controllo delle attività e degli interventi finanziati/riconosciuti erogati dagli organismi stessi.

Il mantenimento dell'accREDITAMENTO è determinato dal perdurare nel tempo di determinati requisiti sia, in maniera significativa, dalla corretta gestione degli interventi realizzati secondo le norme comunitarie/nazionali/regionali sia dalla correttezza professionale. La possibilità di permanere nello stesso sistema è sostanzialmente determinata dal raggiungimento di determinati livelli di performance in termini di efficienza ed efficacia degli interventi realizzati e quindi dalla capacità dell'organismo formativo/Istituto scolastico di rendere un servizio di qualità all'utenza, misurato sotto il duplice profilo degli esiti occupazionali.

Il sistema di accREDITAMENTO individua i soggetti ai quali è riconosciuta la possibilità di proporre e realizzare interventi di formazione finanziati con risorse pubbliche e garantisce la messa in trasparenza delle caratteristiche dei soggetti secondo criteri condivisi, contribuendo così a rafforzare la qualità dell'offerta formativa sul territorio regionale, in risposta all'evoluzione della domanda sociale, dei fabbisogni professionali e formativi rilevabili sul territorio. Sono tre gli ambiti di erogazione dei servizi formativi.

#### *I Soggetti accREDITATI*

A gennaio 2022, in Puglia, risultano accreditati n. 317 organismi formativi, dotati nel complesso di n.474 sedi operative, distribuite su tutto il territorio regionale. Il 48% degli organismi accreditati è rappresentato da soggetti privati, il 44% da soggetti privati-no profit ed infine l'8% è rappresentato da enti pubblici. Nei grafici che seguono, è riportata la distribuzione degli organismi formativi per provincia, tipologia e natura giuridica.

Figura 43: Distribuzione provinciale organismi accreditati

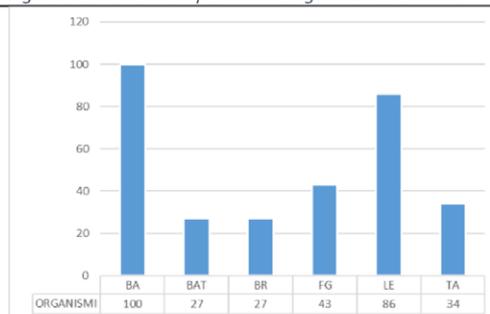


Figura 44: Distribuzione per tipologia soggetto

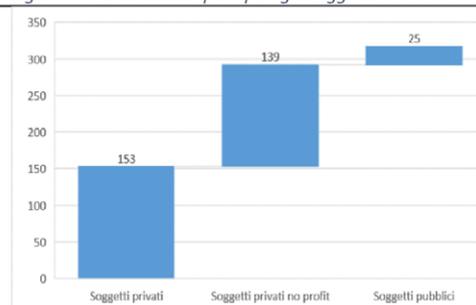


Figura 45: Elenco degli organismi formativi accreditati per l'erogazione dei servizi formativi

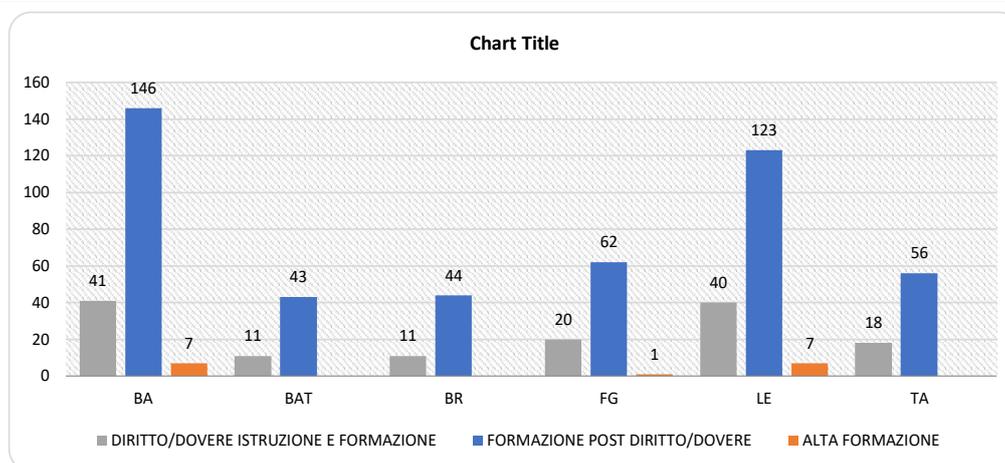
Tipologia soggetto	Natura giuridica	N. soggetti
Soggetti privati	Azienda speciale	1
	Consorzio a responsabilità limitata	1
	Consorzio con attività esterna	3
	Cooperativa	4
	Cooperativa a responsabilità limitata	15
	Cooperativa per azioni	1
	Ditta individuale	1
	Società consortile	5
	Società a responsabilità limitata	85
	Società a responsabilità limitata unipersonale	6
	Società consortile a responsabilità limitata	6
	Società cooperativa	15
	Società in accomandita semplice	5
	Società in nome collettivo	2
Società per azioni	2	
Libera università	1	
Soggetti privati no profit	Associazione	124
	Fondazione	4
	Fondazione ONLUS	1
	Organizzazione non profit	10
Soggetti pubblici	Ente Pubblico Locale	4
	Istituto e scuola pubblica di ogni ordine e grado	19

Università	2
<b>Totale Organismi accreditati</b>	<b>317</b>

Fonte: Elaborazione su dati Regione Puglia

Con riferimento agli ambiti di accreditamento, la totalità degli organismi formativi (317) risulta accreditata per l'erogazione dei percorsi formativi "post Diritto-Dovere/Diploma di scuola secondaria di secondo grado". La distribuzione delle sedi Formative risulta capillare su ciascuno degli ambiti provinciali. In particolare, tutte le sedi operative (474) sono accreditate per l'erogazione dei percorsi formativi "post Diritto/Dovere e/o Diploma di scuola secondaria di secondo grado". le Tipologie di percorsi formative per l'erogazione dei quali è stato richiesto accreditamento sono: percorsi per l'assolvimento del Diritto/Dovere di Istruzione e Formazione, percorsi formativi post Diritto/Dovere o Diploma di scuola secondaria di secondo grado; percorsi di Alta Formazione

Figura 46: Elenco delle sedi dei soggetti accreditati distribuite per provincia e ambito di accreditamento



Fonte: Elaborazione su dati Regione Puglia

### L'offerta formativa a catalogo

Come descritto in avvio del paragrafo, l'attuale sistema della formazione professionale, articolato su diverse filiere formative, in relazione alle tipologie di destinatari e ai differenti titoli in ingresso, è finalizzato al rilascio di titoli ed attestazioni riferiti ai repertori Regionali ovvero ai repertori nazionali, in coerenza con il sistema nazionale di certificazione ai sensi del DLgs. n. 13/2013. Parallelamente, ai percorsi finalizzati alla "acquisizione di qualifica", ovvero del complesso delle competenze ascrivibili ad un profilo professionale, sono state introdotte procedure volte alla definizione e implementazione di percorsi formativi di breve durata, finalizzati alla acquisizione di specifiche competenze.

Con A.D. Sezione Formazione Professionale n. 877 del 27 ottobre 2016, è stata definita l'infrastruttura unica per la presentazione di progetti formativi, utilizzabile trasversalmente a tutti gli avvisi pubblici/interventi in corso e futuri. La "Procedura progetti formativi per attestazione singole Competenze/percorsi brevi" istituita con suddetto atto si sostanzia in una procedura informatizzata unica che, attraverso l'accesso al portale [www.sistema.puglia.it](http://www.sistema.puglia.it), consente la sistematizzazione di tutta l'offerta formativa regionale per percorsi di breve durata riconducibili a **micro qualificazioni (microcredentials)** nel solco della emananda raccomandazione europea in materia di "Microcredenziali", finalizzata ad ampliare le opportunità di accesso alla formazione e favorire il miglioramento continuo degli apprendimenti e dei livelli di occupabilità dei soggetti coinvolti nel processi.

L'offerta formativa proposta dagli Organismi attraverso tale procedura, in risposta a specifici Avvisi/finestre/chiamate, a seguito di procedura di convalida da parte dell'amministrazione regionale, confluisce nel "**Catalogo dell'offerta**"

**formativa regionale per singole competenze/percorsi brevi**". Essa rimane nella disponibilità esclusiva dello stesso organismo proponente che ha facoltà di riproporla, compatibilmente con le specificità degli avvisi.

L'intervento ha la prospettiva di mantenere un costante tracciamento delle informazioni relative all'ambito formale di acquisizione delle competenze e adempiere all'obbligo di ricostruire tutte le competenze dell'individuo, con la possibilità di validare/certificare le competenze riconducibili al Repertorio regionale e associate, tramite questo, al Quadro nazionale delle qualificazioni.

La Procedura viene gestita per via telematica – tramite il portale [www.sistema.puglia.it](http://www.sistema.puglia.it) - al fine di alimentare la raccolta delle informazioni utili a **tracciare ed attestare** le competenze delle persone, agevolare la massima **trasparenza** dell'offerta formativa regionale e **l'accesso** alla stessa da parte dell'utenza.

La procedura di inserimento di nuove proposte è "a sportello", secondo tempistiche che sono definite dall'amministrazione per i singoli Avvisi pubblici/interventi.

È prevista una fase di istruttoria e approvazione delle proposte da parte della Sezione Formazione, in termini di coerenza e conformità con l'impianto della procedura, rispetto dei vincoli previsti per ciascun Avviso pubblico/intervento e completezza di informazioni.

#### Struttura metodologica e informatica del catalogo Regionale

L'attuale "Catalogo dell'offerta formativa per singole competenze/percorsi brevi" è strutturato, sul piano logico e informativo, come segue:

Sezione 1 - Offerta Formativa APERTA: Percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di competenze tecnico professionali già presenti in altri Repertori Regionali italiani o non ancora codificate.

Sezione 2 - Offerta Formativa Tecnico -professionale "Regolamentata"/trasversale che comprende:

- Percorsi formativi che consentono l'acquisizione di competenze connesse a specifiche normative di natura pubblicistica;
- Percorsi formativi che consentono l'acquisizione di competenze connesse standard di natura privatistica, nazionali/regionali/internazionali per l'acquisizione di patentini, certificazioni specifiche e/o abilitazioni (es. in ambito linguistico afferenti a uno o più livelli del QCER; standard internazionali per le competenze digitali, patenti tecnici specifici connessi alle norme UNI).

Sezione 3 - Offerta formativa su Competenze tecnico professionali correlate al Repertorio Regionale delle Figure Professionali. Si tratta di percorsi formativi articolati in funzione dell'acquisizione delle singole competenze /gruppi di competenze previste dal Repertorio Regionale delle Figure Professionali (micro credenziali).

A seguito di istruttoria regionale sulle proposte formative pervenute dagli organismi accreditati, il sistema informativo restituisce la "vetrina" dei corsi ammessi a Catalogo e accessibili da parte dell'utenza, tramite scelta individuale (con riferimento al soggetto erogatore) con accesso diretto delle persone interessate, destinatarie dei singoli Avvisi, al portale dedicato.

Dal punto di vista gestionale, la procedura informatizzata consente altresì di monitorare le iscrizioni ai corsi nonché l'attivazione delle singole edizioni corsuali, una volta raggiunto il numero minimo di iscritti. Ne deriva per l'amministrazione, la possibilità di mantenere un presidio costante sulla iscrizione, frequenza ed esiti della formazione fruita. La sezione in chiusura della procedura è dedicata al caricamento delle attestazioni conseguite dai partecipanti allo scopo di confermare il successo formativo.

Dal punto di vista delle attestazioni in uscita, in relazione alle diverse Sezioni del Catalogo e in applicazione delle norme europee nazionali e regionali in materia, esitano le seguenti attestazioni.

Per le prime due Sezioni del Catalogo, l'attestazione in uscita sarà un ATTESTATO DI FREQUENZA CON PROFITTO, rilasciato dall'Organismo di Formazione a seguito del superamento di verifiche a conclusione del singolo percorso formativo.

Esclusivamente per la Sezione 2, laddove previsto, viene rilasciata l'attestazione così come indicato dalla specifica normativa di riferimento, sia essa di natura pubblicistica ovvero privatistica.

Per la Sezione 3 viene rilasciata dall'organismo di formazione una dichiarazione degli apprendimenti (capacità e/o conoscenze) acquisite. Trattasi di **"attestazione di parte seconda"** ai sensi delle "Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari (articolo 3, comma 5, decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13)"<sup>30</sup>.

Il Catalogo DELL'OFFERTA FORMATIVA PER SINGOLE COMPETENZE/PERCORSI BREVI è stato utilizzato nel tempo nell'ambito di diversi interventi finanziati a valere su risorse FSE nazionali e regionali, nello specifico:

- Misura 2A del Programma Garanzia Giovani (avviso Multimisura del 2017, Aggiornamento del Catalogo con A.D. n. 576 del 31 marzo 2020 per l'inserimento di offerta formativa avente ad oggetto contenuti fruibili totalmente in modalità FAD, in ragione delle misure straordinarie adottate per l'emergenza epidemiologica in corso)
- Formazione per CIGS 2019
- Mi Formo e Lavoro

Attualmente è attivo per la Misura 2A del Nuovo Piano di Attuazione Regionale per l'attuazione della garanzia giovani (DGR n. 2075 del 18/11/2019).

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

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

Il riordino del welfare pugliese è stato definito in un quadro normativo complessivo, attraverso la L.R. 19/2006, di recepimento della L. 328/2000, ed attuato dal R.R. 4/2007, con specifico riferimento all'articolazione della governance territoriale, agli indirizzi per la gestione associata a livello di Ambito territoriale, al percorso di approvazione dei Piani sociali di zona e alla determinazione degli standard strutturali organizzativi e funzionali per l'intera rete dei servizi socioeducativi, socioassistenziali e socio-sanitari autorizzati al funzionamento e riconosciuti sul territorio regionale.

Con l'introduzione delle misure di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale, sia di carattere regionale - Reddito di Dignità (Red), sia di carattere nazionale - Reddito di Cittadinanza (RdC), la rete dei servizi socio assistenziali e la rete dei servizi per il lavoro hanno sperimentato in Puglia prassi collaborative ancora in via di formalizzazione, al fine di garantire l'integrazione degli interventi da erogare a favore dei soggetti maggiormente vulnerabili e la presa in carico integrata per la fruizione di tali servizi. Nello specifico, per i soggetti in carico ai Servizi sociali, la quota servizi del Fondo Povertà interviene a rafforzare i sostegni da prevedere nei progetti personalizzati, nell'ottica dell'attuazione dei LEPS. Oltre al segretariato sociale rivolto a tutti i cittadini e al servizio sociale professionale, l'elenco degli interventi e servizi previsto dal D. Lgs. 147/2017, è il seguente: - *tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione*; - *sostegno socioeducativo domiciliare o territoriale*; - *assistenza domiciliare socioassistenziale e servizi di prossimità*; - *sostegno alla genitorialità e servizio di mediazione familiare*; - *servizio di mediazione culturale*; - *servizio di pronto intervento sociale*.

Le attuali misure regionali rivolte al contrasto delle povertà e alla promozione dell'inclusione sociale offrono, innanzitutto, un sostegno integrato alle persone con redditi sotto la soglia minima di sussistenza. Accanto all'aiuto economico vengono però associati percorsi di più ampio reinserimento sociale e lavorativo.

Le misure di inclusione socio-lavorativa promosse dalla Regione Puglia sono rivolte prioritariamente a:

- valorizzare le competenze di base e professionali della persona (empowerment)
- accrescere il "pronostico di occupabilità" delle persone dopo l'uscita dal periodo in cui si percepisce l'ammortizzatore sociale, se non è possibile il rientro nel contesto produttivo di provenienza
- promuovere il valore aggiunto per le comunità locali e finalizzare le azioni di responsabilità sociale del sistema delle imprese profit e non profit sul territorio
- sostenere con servizi alle persone mirati alla conciliazione con i carichi del lavoro di cura per il nucleo familiare di riferimento, l'integrazione linguistico-culturale, l'assistenza specialistica e gli altri obiettivi di presa in carico sociale.

La Regione Puglia ha pertanto attuato una serie di avvisi e sperimentazioni volti alla promozione del benessere sociale e al miglioramento delle condizioni lavorative dei cittadini con l'obiettivo trasversale di sviluppare le connessioni tra i vari attori dei Servizi Socio Assistenziali e del Lavoro e tra tutti gli Stakeholder delle filiere della presa in carico integrata. Per ciascuna delle esperienze riportate, sono state definite le modalità di collaborazione tra i vari servizi coinvolti garantendone l'interconnessione:

Sperimentazione modello ICF (International Classification of Functioning Disability and Health) e strumenti da essi derivati per il collocamento mirato per la definizione di Protocolli formali per valutazione dei bisogni complessi

La Puglia ha avviato, nel 2003 in collaborazione con il Centro Collaboratore Italiano OMS per le Classificazioni Internazionali e Anpal Servizi (Allora Italia Lavoro S.p.A.), la prima Sperimentazione Italiana della Classificazione ICF e degli strumenti da essa derivati per il Collocamento Mirato Progetto "ICF e Politiche del Lavoro"; La sperimentazione ha dato avvio ad una sequenza di interventi Formativi e sperimentali che hanno visto coinvolti gli operatori delle filiere Istituzionali del Collocamento Mirato (Servizi Sanitari e Comm. L.104 – Socio Assistenziali – Lavoristici, INPS, INAIL, del Terzo settore e dell'Associazione) confluiti nel rilascio definitivo, avvenuto nel 2014, degli Strumenti per il Collocamento Mirato ("Protocollo Lavoratore" e "Protocollo Azienda" per l'analisi del posto di lavoro e per la redazione del Progetto Personalizzato di Inserimento lavorativo) derivanti dalla Classificazione ICF e, pertanto, basati sul Modello Bio Psico Sociale di presa in carico integrata, normato con la legge n. 18 del 3 marzo 2009 attraverso la quale l'Italia ha definitivamente ratificato la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità che, oltre alla promozione dell'inclusione sociale e lavorativa, è finalizzata a contrastare ogni forma di discriminazione fondata su questo fattore.

#### "Voucher conciliazione"

Le **Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro** privilegiano criteri di selezione dei destinatari capaci di avvantaggiare: le condizioni di maggiore fragilità economica, le condizioni di maggiore vulnerabilità sociale, le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le sinergie con l'obiettivo dell'incremento dell'occupazione femminile sul territorio, il principio di libera scelta delle famiglie rispetto all'offerta di servizi dedicati alle specifiche esigenze dei minori. Il sostegno agli interventi per l'incremento e la qualificazione dei servizi educativi tramite l'utilizzo dei buoni servizio, rientra tra le azioni portanti del prossimo ciclo di programmazione dei fondi europei 2021 – 2027 con l'obiettivo di migliorare e potenziare l'accessibilità dei servizi alla persona. In particolare si segnalano le seguenti misure:

#### **A) Buono Servizio per Disabili e Anziani non Autosufficienti**

Tra gli interventi a "regia regionale" di maggior rilievo, particolare importanza ha avuto (e tutt'oggi ha) lo strumento del "Buono Servizio". Al fine di sostenere la domanda di servizi qualificati per le persone non autosufficienti, con riferimento alle prestazioni semiresidenziali nei centri socio-educativi e riabilitativi, a valenza socio-assistenziale e sociosanitaria e alle prestazioni domiciliari integrate SAD e ADI, sin dal 2013 è stata attivata dalla Regione Puglia la misura dei Buoni Servizio per disabili e anziani non autosufficienti finanziata, dapprima a valere sul PO FESR 2007-2013 Asse III – Azione 3.3.2, successivamente su risorse del Fondo Nazionale Non Autosufficienza e ancora – a seguire - del POR Puglia 2014-2020 – Azione 9.7 (FSE) e del Fondo di Sviluppo e Coesione 2014/2020 "Patto per lo sviluppo della Regione Puglia" e dal Programma Operativo Complementare POC Puglia 2014/2020.

L'attuale disciplina del Buono Servizio è definita dal Programma Operativo regionale FSE 2014/2020 della Regione Puglia O.T. IX – Azione 9.7, a seguito della Del. G.R. n. 1505 del 28/09/2016, dall'Avviso Pubblico n. 1/2017 per la "domanda" di Buoni servizio (come aggiornato con A.D. n. 761/2020) e dall'Avviso Pubblico regolante il c.d. "Catalogo dell'Offerta" ex A.D. n. 598/2020.

Il buono servizio per disabili e anziani non autosufficienti della Regione Puglia è un beneficio economico indiretto per il contrasto alla povertà rivolto a persone con disabilità/anziani non autosufficienti e ai rispettivi nuclei familiari di appartenenza, che si presenta nella forma di "titolo di acquisto" per il sostegno alla domanda di servizi a ciclo diurno semi-residenziale e servizi domiciliari scelti da apposito catalogo telematico di soggetti accreditati, come aggiornato per effetto dell'Atto dirigenziale n. 598/2020 e successive disposizioni.

Tale strumento si configura oramai come un'azione cardine nel panorama del sistema di Welfare regionale, in quanto rappresenta l'unico strumento economico a sostegno della domanda di servizi a ciclo diurno e domiciliari sociali e sociosanitari per persone non autosufficienti, disabili e anziani da parte delle famiglie in assoluto più deboli - sotto il profilo socio-economico - della popolazione pugliese, rappresentando quindi un'argine alle condizioni di estremo impoverimento delle stesse.

**B) Buono servizio per l'infanzia e l'adolescenza**

La Regione Puglia al fine di promuovere lo sviluppo e la qualità del sistema dei servizi per l'infanzia e l'adolescenza, dare sostegno alla genitorialità e alla conciliazione vita – lavoro delle famiglie pugliesi, favorire l'inclusione sociale attiva e ridurre la povertà educativa, aveva già nel precedente ciclo di programmazione avviato la procedura di accreditamento di cui all'art. 54 della legge regionale n. 19 del 10 luglio 2006, mediante iscrizione in un apposito elenco delle strutture e dei servizi per l'infanzia e l'adolescenza secondo quanto previsto agli articoli 28 e seg. del regolamento regionale n. 4 del 18 gennaio 2007. Nel corso del ciclo di programmazione in esame è proseguito l'intervento denominato Buono Servizio per l'Infanzia e l'Adolescenza per l'erogazione di un sostegno alle famiglie con minori dai 3 mesi ai 17 anni, per l'accesso alle strutture e servizi accreditati mediante iscrizione nell'apposito Catalogo telematico regionale delle strutture e dei servizi per l'infanzia e l'adolescenza. Avviata come sperimentazione nel 2011 nel POR PUGLIA 2007-2013 sull'Asse III – Azione 3.3.1, questa azione è proseguita nel POR PUGLIA 2014-2020 sull'Obiettivo Tematico IX, Azione 9.7 SubAzione 9.7.a. nel triennio 2018-2020 e nel biennio 2020-2022 sull'Obiettivo Tematico VIII, Azione 8.6 SubAzione 8.6.a.

Il nuovo, e vigente, Avviso Pubblico per Manifestazione di Interesse all'iscrizione nel Catalogo telematico dei servizi per l'infanzia e l'adolescenza ha incrementato la rete dei servizi previsti dal regolamento regionale n. 4/2007 a cui è possibile accedere con il *voucher di conciliazione*. Nel periodo di riferimento, 2018-2020, i servizi e le strutture iscritte al Catalogo regionale sono state complessivamente 478 ed hanno sviluppato complessivamente un'offerta di 10.830 posti in tutto il territorio regionale, di cui:

- 343 strutture per minori dai 3 mesi ai 3 anni (asili nido, sezioni primavera e centri ludico ricreativi), con una copertura territoriale per 7.062 posti;
- 135 strutture per minori dai 6 ai 17 anni (centri diurni e centri aperti polivalenti), con una copertura territoriale per 3.768 posti.

A decorrere da settembre 2020 è in vigore un nuovo Catalogo, contenente oltre ai servizi su indicati anche i servizi di ludoteca, di baby sitter, nido in famiglia e dei servizi educativi e complementari per il tempo libero. Effettuando un confronto tra le strutture autorizzate al funzionamento ed iscritte nell'apposito Registro regionale si può notare che a fronte di numero 1.489<sup>31</sup> strutture autorizzate, che sviluppano una offerta di 36.907 posti, le Unità di offerta accreditate sono 524 (circa il 35% di quelle iscritte nel Registro) con 12.756 Posti iscritti a Catalogo (circa il 34% del totale).

La **copertura finanziaria** per l'attuazione delle azioni messe in campo dalla Regione per l'attuazione della misura del **Buono Servizio Infanzia e Adolescenza**, con riferimento specifico al **triennio 2018-2020**, è stata assicurata prioritariamente a valere sui fondi comunitari. Le risorse stanziare per il periodo settembre 2020 – luglio 2021 sono state pari a circa 60 milioni di euro, rivenienti da risorse comunitarie (POR e POC 2014-2020) e dal bilancio regionale.

**Progetto Rebuilding**

La Regione Puglia nell'ambito del PON Inclusion (FSE 2014-2020) **Asse 4 -Capacità amministrativa Regione Puglia** a valere sulla programmazione 2014-2020, ha partecipato ad un Avviso del Ministero del Lavoro per la presentazione di manifestazione di interesse destinato alle Regioni e Province Autonome di Bolzano e Trento per interventi di Capacity Building da finanziare a valere sul Fondo Sociale Europeo, programmazione 2014-2020. Con tale intervento, che determina un'assegnazione di risorse pari ad euro 1.431.055,98, si intende promuovere azioni volte al miglioramento di una governance che coinvolga il Servizio "Inclusione sociale attiva, accessibilità dei servizi sociali e contrasto alle povertà", in modo da garantire sia il collegamento con la Misura regionale di contrasto alle povertà e all'esclusione sociale (denominata "Reddito di Dignità" ex L.R. 3/2016) che con il sistema complessivo di programmazione e monitoraggio delle politiche di welfare regionale (Piani sociali di zona come declinati dal Piano Regionale delle Politiche Sociali) *andando ad integrare le azioni di politica sociale con quelle del mondo del lavoro e dei servizi per il lavoro*.

Gli strumenti che la Regione Puglia metterà in campo, previsti dal progetto Rebuilding sono:

Un Piano di Empowerment del personale e di intervento di affiancamento specialistico, da strutturare in modo mirato e personalizzato sui singoli Ambiti territoriali coinvolti. Questo Affiancamento specialistico si effettuerà mediante l'offerta agli Ambiti territoriali inseriti nel Cluster n. 1\* di un percorso di accompagnamento e supporto personalizzato finalizzato a conseguire gli strumenti e raggiungere le competenze utili a superare il gap che tali Ambiti hanno mostrato e che incida sull'organizzazione delle strutture, sui servizi da erogare.

Un piano di formazione agli Ambiti territoriali (Cluster 1-2-3 + 1 servizio regionale)", per favorire l'omogeneizzazione delle procedure a livello territoriale e, al tempo stesso, supportare attivamente dirigenti e responsabili nello

<sup>31</sup> Dato al 29/11/2021 sul Registro Regionale strutture Minori, articoli 53, 52, 89, 90, 101, 103 e 104.

svolgimento delle procedure gestionali e nella soluzione delle criticità emergenti coerentemente con gli obiettivi fissati dalla Strategia Europa 2020 e PNRR in tema di crescita, inclusione e contrasto alla povertà.

(\*Cluster 1 Ambiti Territoriali destinatari: n. 18.

Grottaglie, Altamura, Andria, Canosa di Puglia, Casarano, Foggia, Francavilla, Fontana (Consorzio), Gagliano del Capo, Ginosa, Maglie (Consorzio), Grumo, Appula, Manfredonia, Martano, Martina, Franca, Mesagne, Modugno, Nardò, Taranto;

Cluster 2 Ambiti Territoriali destinatari: n. 8.

Conversano, Corato, Fasano, (Consorzio), Triggiano, Vico del Gargano, Brindisi, Molfetta, Putignano;

Cluster 3 Ambiti Territoriali destinatari: n. 19

Bari, Barletta, Bitonto, Campi, Salentina, Cerignola, Galatina, Gallipoli, Gioia del Colle, Lecce, Lucera, Manduria, Massafra, Mola di Bari, Poggiardo (Consorzio), Tavoliere Meridionale (San Ferdinando di Puglia), San Marco in Lamis, San Severo, Trani, Troia)

In particolare, in questa sede si riconosce che le politiche di inclusione sociale, specie quelle rivolte alle fasce deboli, non possono prescindere da un'integrazione fra interventi diversi, tra i quali spiccano quelli sociali e di politica attiva del lavoro (nonché servizi di altro tipo quali quelli sanitari). Sono pertanto necessari approcci multidimensionali, finalizzati ad aggredire le problematiche dei soggetti in condizione di debolezza da tutte le angolazioni possibili.

Nei soggetti portatori di disagio complesso la povertà è solo la "punta di un iceberg", sotto la quale si nascondono problematiche ben più gravi (mancanza o precarietà di lavoro in primis, tossicodipendenza, disagio psichico, asocialità, devianza sociale, etc.).

In tali casi l'azione dei Servizi sociali – pur essendo essenziale – non basta a far fronte alle criticità che connotano il soggetto, che necessita di una parallela presa in carico da parte dei servizi per il lavoro e/o da parte di altri servizi in coerenza con il profilo dell'utenza (per esempio, servizi sanitari).

Dunque, l'integrazione tra le suddette macro-dimensioni è una necessità imprescindibile, divenendo oggetto di una presa in carico integrata. Lo sviluppo di tale integrazione implica un forte intervento organizzativo – relazionale, che, deve **fondarsi sui seguenti elementi:**

***Stretta interazione tra i Servizi sociali e i Centri per l'Impiego (CPI) e altri servizi da individuarsi caso per caso, al fine di effettuare una valutazione multidimensionale del soggetto.***

***La presa in carico deve ufficializzarsi con un set di misure di politica sociale, sanitaria, del lavoro, etc. che risultano vincolanti per l'utente,*** pena l'applicazione di meccanismi di condizionalità che scatteranno a seguito del mancato rispetto degli impegni stipulati con gli assistenti sociali e/o con gli operatori del reimpiego (dunque, ad esempio, il rifiuto di una proposta di lavoro deve far venir meno anche l'eventuale sussidio economico erogato a favore dell'utente) o con altri professionisti coinvolti nella valutazione multidimensionale.

***Istituzionalizzazione di momenti di interazione tra operatori dei Servizi sociali e Centri per l'Impiego,*** finalizzati a:

- Segnalazioni reciproche di casi da prendere in carico;
- Definizione delle strategie di intervento da attuarsi sui soggetti in carico;
- Monitoraggio degli esiti delle azioni attivate sull'utenza.

L'integrazione tra il mondo del sociale e il mondo del lavoro rappresenta pertanto una sfida che con il progetto Rebuilding si prova a sperimentare con una veste più incisiva e si spera duratura.

#### **Politiche per le famiglie - "Promozione del welfare aziendale e della flessibilità nelle PMI"**

Finalità dell'avviso è sviluppare una cultura condivisa sul tema della conciliazione vita-lavoro e del benessere organizzativo promuovendo l'adozione di politiche di gestione del personale orientate al benessere dei lavoratori, delle lavoratrici e delle loro famiglie.

Le attività affidate agli Enti Bilaterali pugliesi riconosciuti ai sensi Decreto legislativo n. 276/2003 e ss.mm e ii. sono state: animazione, informazione e sensibilizzazione volte a promuovere la diffusione di conoscenze tecnico-specialistiche sugli strumenti del welfare aziendale e della flessibilità oraria e organizzativa e a favorire un'evoluzione culturale sul tema della conciliazione vita-lavoro e dei vantaggi competitivi derivanti dall'adozione di modelli organizzativi family friendly

#### **Cantieri di Cittadinanza**

In ossequio agli obiettivi definitivi nell'ambito della "COMBACT POVERTY EU2020", la Regione Puglia, prima mediante la Legge Regionale n. 37 del 2014 e poi attraverso la Delibera di Giunta Regionale n. 2456 del 2014, ha approvato una vasta ed ambiziosa strategia regionale per l'inclusione sociale attiva ed il contrasto delle povertà denominata "Cantieri di Cittadinanza". I pilastri di questa strategia, che nel 2016 ha portato al varo del Reddito di Dignità con la Legge Regionale n. 3, si basavano sull'obiettivo generale di facilitare l'inclusione sociale dei soggetti in condizione di particolare fragilità sociale attraverso cantieri di lavoro per la realizzazione di opere e servizi di pubblica utilità, a fronte

di misure di sostegno al reddito, per accrescere il pronostico di occupabilità delle persone e per generare valore nelle comunità di riferimento. Con una dotazione iniziale di 4 milioni di euro di fondi regionali, sono dunque stati previsti dei tirocini per l'inclusione che, a fronte di una indennità economica corrispondente alla gravità di condizione di disagio socioeconomico, potessero generare valore per la comunità locale, valorizzare le competenze di base e professionali della persona (empowerment) e sostenere con servizi alla persona la conciliazione con eventuali carichi di cura di soggetti fragili, in una logica di progettazione integrata degli interventi.

### **Il Reddito di Dignità - Red**

Con la Legge Regionale n. 3/2016 ed il suo Regolamento attuativo (R.R. 8/2016), la Regione Puglia ha varato un vasto programma di prevenzione e contrasto alle povertà e all'esclusione sociale in gran parte incentrato sull'introduzione di una nuova Misura di inclusione sociale attiva, denominata Reddito di Dignità. Essa è stata da subito strategicamente messa in relazione alla contemporanea sperimentazione, a livello nazionale, di Misure simili denominate prima Sostegno all'Inclusione Attiva (S.I.A.), poi Reddito di Inclusione (Re.I.) ed infine Reddito di Cittadinanza (R.d.C.).

Le finalità generali che la Regione Puglia ha inteso perseguire sono state le seguenti:

- potenziare la platea potenziale di beneficiari;
- rendere obbligatorio il percorso di inclusione sociale attiva;
- semplificare le procedure amministrative mediante la dematerializzazione delle stesse
- sedimentare le sinergie e le collaborazioni tra i vari attori della filiera istituzionale coinvolta secondo un approccio di path dependence.

Nell'ambito della misura regionale sono previste azioni di presa in carico che attraverso un 'Patto' esplicitano le esigenze di supporto relativamente ai contatti con i servizi, ricerca attiva del lavoro e altre misure. Il Patto investe pertanto le diverse dimensioni del benessere del soggetto – lavoro, formazione, istruzione, salute, casa – e riporta ad unitarietà gli interventi che possono essere messi in campo da parte delle diverse filiere amministrative di governo dei servizi territoriali (servizi sociali, centri per l'impiego, ASL, scuola, servizi specialistici sociosanitari, uffici per le politiche abitative, ecc.).

Per essere al passo con le evoluzioni della strategia nazionale il ReD ha conosciuto varie versioni e procedure.

Di seguito i riferimenti principali dei vari Avvisi pubblici emanati:

Periodo	Politica nazionale	Politica regionale	Avviso RED
2016-2017	Sostegno inclusione attiva - SIA	RED 1.0	Del.G.R. 1014/2016
2018	Reddito di Inclusione - REI	RED 2.0	Del.G.R. 2085/2017
2019	Reddito di Cittadinanza - RdC	RED 3.0 I <sup>a</sup> edizione	Del.G.R. 703/2019
2020	Reddito di Cittadinanza - RdC	RED 3.0 II <sup>a</sup> edizione	Del.G.R. 430/2020

A seguire i vari passaggi previsti dalla procedura di gestione della Misura:

RED 1.0	RED 2.0	RED 3.0
INPS verifica i requisiti economici e patrimoniali e provvede ai pagamenti su carta acquisti. Gli AMBITI verificano gli altri requisiti e curano la presa in carico (Patto di inclusione). La Regione Puglia programma, indirizza, cura la piattaforma gestionale e coadiuva la rendicontazione della spesa.	Gli AMBITI verificano i requisiti, curano la presa in carico (Patto di inclusione) e dispongono i pagamenti periodici. La Regione Puglia programma, indirizza, cura la piattaforma gestionale, coadiuva la rendicontazione della spesa e provvede ai pagamenti periodici.	Gli AMBITI verificano i requisiti, curano la presa in carico (Patto di inclusione) e dispongono i pagamenti periodici. La Regione Puglia programma, indirizza, cura la piattaforma gestionale, coadiuva la rendicontazione della spesa e provvede ai pagamenti periodici.

### **Continuare a rafforzare la collaborazione in vari ambiti:**

la presa in carico con la Porta Unica di Accesso (PUA) e la Valutazione Multidimensionale (attraverso l'UVM) dei bisogni ad opera di équipe multidisciplinari;

la residenzialità, la domiciliarietà dei servizi di prossimità, dei servizi per le persone in condizioni di grave disabilità e per gli anziani non autosufficienti, per il disagio mentale e per le dipendenze patologiche;

tutti gli ambiti connessi alla genitorialità, agli interventi ed ai servizi per i minori e le famiglie in condizioni di disagio per la effettiva capacità di prevenzione e di contrasto ai fenomeni di violenza familiare, di abuso e di maltrattamento, per le dimissioni protette, nonché per facilitare la presa in carico dei bisogni di salute dei migranti e dei senza dimora.

Creazione di una **filiera istituzionale in grado di operare in stretto raccordo e sinergia**. Grazie alla sottoscrizione di appositi atti di intesa formale con i vari attori istituzionali coinvolti (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, Ambiti territoriali di cui alla L.R. 19/2006, ecc.), è stato messo in campo un sistema informatico, in regime di cooperazione applicativa, tra porte di dominio certificate in grado di dematerializzare completamente la procedura amministrativa.

- **Definizione di un Catalogo Regionale delle opportunità di attivazione.**

Nel 2016, in fase di avvio della misura regionale di contrasto alla povertà (ReD), è stata prevista la possibilità da parte di diversi soggetti del territorio (Imprese, Enti pubblici, Organizzazioni del terzo settore...) di offrire la propria disponibilità ad ospitare percorsi di inclusione sociale e di "attivazione" presso la propria struttura, attraverso la proposta di progetti di tirocinio e/o di sussidiarietà (per i soggetti non aventi natura di impresa e quindi dipendenti) a favore di destinatari della misura di contrasto alla povertà che si andava attivando. Tali percorsi, tesi alla valorizzazione delle risorse dei cittadini ed al coinvolgimento fattivo degli attori territoriali nella costruzione concreta della rete dell'inclusione sociale, hanno trovato la loro dettagliata definizione e codifica in un apposito Avviso Pubblico per la presentazione di Manifestazioni di Interesse (e di progetti di attivazione) da parte di soggetti pubblici e privati. L'Avviso in questione è stato approvato con D.G.R. n. 928 del luglio del 2016. Il Catalogo è suddiviso in tre sezioni (A, B o C) a seconda della natura giuridica e/o delle caratteristiche del soggetto proponente; le sezioni del catalogo sono organizzate come di seguito schematicamente richiamato:

Sez. A => Soggetti proponenti aventi natura pubblica (Comuni, Scuole, ecc. proponenti percorsi di tirocinio)

Sez. B => Soggetti proponenti aventi natura privata con almeno un dipendente (Imprese, soggetti del terzo settore, ecc. proponenti percorsi di tirocinio)

Sez. C => Soggetti proponenti aventi natura privata senza dipendenti (per lo più Associazioni di volontariato o altri soggetti del privato sociale senza dipendenti proponenti progetti di sussidiarietà).

**Le nuove iniziative di implementazione della Misura**

**La formazione professionale e a distanza.** Al fine di fornire maggiori opportunità di crescita personale e professionale, nella cornice più ampia delle strategie di *empowerment* del cittadino, la Giunta Regionale ha provveduto ad approvare un protocollo di intesa con la Regione Toscana per il riuso gratuito della loro *piattaforma di formazione a distanza* (denominata "TRIO"). E' stato così possibile (anche e soprattutto durante la fase più acuta della pandemia in atto con il lockdown delle attività) far frequentare, in modalità a distanza, ai cittadini ammessi al Red, percorsi formativi (senza rilascio di titolo certificato) attingendo da un Catalogo popolato da oltre 300 corsi di varia durata e afferenti numerose materie, sia specialistiche (lingue straniere, informatica, ecc.) sia "trasversali" (diritti civili, il lavoro in team, la redazione di un curriculum vitae, ecc). Inoltre, negli ultimi mesi è stata avviata una interlocuzione con il Dipartimento alla Formazione Professionale della Regione Puglia per valutare l'implementazione del catalogo con corsi che prevedano il rilascio di attestati certificanti i vari profili professionali.

**La valutazione di risultato.** Per la gestione dei cittadini ammessi all'ultimo Avviso è stata introdotta una scheda di valutazione, da compilare a cura dei vari Assistenti sociali individuati come *case manager*, che registri una valutazione dei risultati raggiunti al termine dei 12 mesi di attività, in maniera prospettica rispetto agli obiettivi posti alla base del Patto di inclusione. Poiché anche tale procedura è stata dematerializzata, si conta, al termine dei percorsi di tutti i cittadini ammessi, di poter effettuare un'analisi a tappeto su tutta la platea.

**La valutazione di impatto.** Parallelamente, è stata avviata una valutazione congiunta con il Dipartimento di Economia dell'Università di Bari per avviare un'analisi di impatto nel medio-lungo periodo della Misura, in termini di eventuali ricadute sulla propria situazione occupazionale, sociale e familiare al termine del percorso del ReD.

**Nuovi target per nuovi bisogni (personalizzazione dei percorsi).** Stante la sempre maggiore diffusione che sta acquisendo il Reddito di Cittadinanza nazionale, si sta valutando di attivare sperimentazioni del ReD a favore di target specifici di popolazione pugliese. La prospettiva è quella di tentare di mettere in campo interventi sempre più mirati ed efficaci. Una platea meno numerosa ma con strumenti di affiancamento più variegati, in modo da rendere possibili piani di assistenza realmente personalizzati sui singoli bisogni rilevati per ogni cittadino. Un primo esempio si vedrà nei prossimi mesi con i ragazzi pugliesi in carico agli U.S.S.M. del Centro di Giustizia Minorile, per i quali sarà possibile non solo riconoscere un contributo economico e attivare tirocini formativi nelle aziende, ma anche **incentivare l'autoimpresa**, l'acquisto di strumentazioni utili al futuro professionale e opportunità culturali ed educative.

- **Il Reddito di Cittadinanza (RdC)**<sup>32</sup>

<sup>32</sup> Capitolo 5 e 6 - Relazione del Comitato Scientifico per la valutazione del Reddito di cittadinanza, ottobre 2021, di cui all'articolo 10, comma 1-bis, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4., istituito con Decreto Ministeriale n. 49 del 15 marzo 2021.

Il percorso di inclusione sociale del RdC, Reddito di Cittadinanza, istituito con il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, non si esaurisce nella mera erogazione di una prestazione economica, ma implica l’attivazione di un percorso personalizzato di accompagnamento all’inclusione sociale attiva in favore dei beneficiari. Si tratta in sostanza di far fronte ad una svolta paradigmatica, che chiede agli Ambiti territoriali sociali (ATS) di cui alla Legge 328/2000 di adeguare i propri assetti organizzativi e garantire una maggiore integrazione tra i servizi sociali e con la filiera dei servizi regionali per il lavoro e la salute.

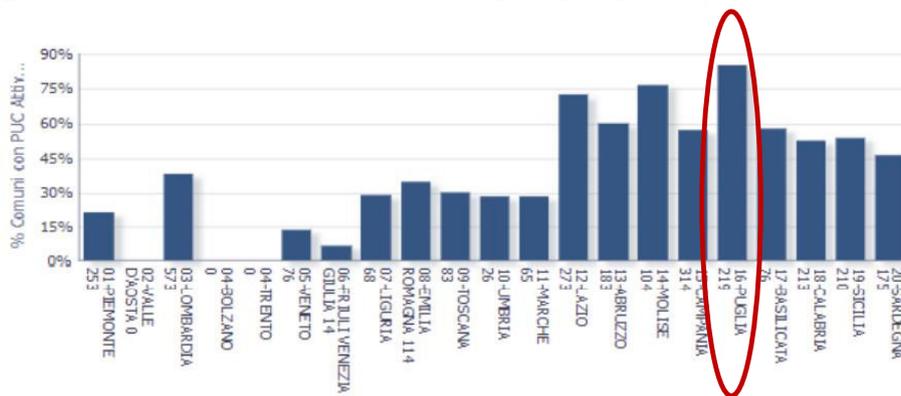
Nel corso del 2020 il processo di implementazione dei PaIS (Patti di Inclusione Sociale) per le famiglie beneficiare del RDC ha subito un rallentamento per effetto della sopravvenuta pandemia da Covid-19, che da un lato ha imposto la sospensione delle attività di presa in carico dei beneficiari nel periodo 18 marzo – 17 luglio 2020, dall’altro ha determinato un consistente aumento del carico di lavoro degli operatori dei servizi sociali territoriali a causa dell’incremento degli utenti dei servizi e del coinvolgimento nella attuazione di nuovi interventi emergenziali, tra cui in primis l’attività di distribuzione dei bonus alimentari, che, insieme alla componente economica del RdC, hanno permesso a molte famiglie italiane di far fronte alla crisi economica e sociale conseguente all’emergenza sanitaria. Tale rallentamento trova riflesso nel processo di accreditamento e attivazione degli ATS e dei relativi operatori sulla Piattaforma resa disponibile fin dal maggio 2019 per la gestione informatizzata della presa in carico dei beneficiari e dei relativi Progetti di Utili alla Collettività (PUC).

Sul fronte della strumentazione è stata messa a disposizione la piattaforma informatica per la gestione dei Patti di Inclusione Sociale (PaIS) e dei Patti per il Lavoro e l’attuazione dei PUC (Piattaforme GePI e MyAnpal); si tratta di strumenti destinati a facilitare l’attività di presa in carico, ma anche a promuovere l’interazione e uniformità di azioni tra le varie organizzazioni coinvolte. Lo sviluppo dei sistemi informativi è stato progressivamente implementato nella sua funzionalità e ha garantito l’interoperabilità delle piattaforme telematiche.

– **PUC e stato di attuazione**

Il Decreto-legge 4/2019 introduce, all’articolo 4, comma 15, l’obbligo per i beneficiari adulti del Reddito di Cittadinanza ad offrire, nell’ambito del Patto per il Lavoro o del Patto per l’Inclusione Sociale, la propria disponibilità per la partecipazione ai Progetti Utili alla Collettività (PUC) a titolarità dei Comuni, da svolgersi presso il Comune di residenza. La norma prevede che la partecipazione ai progetti sia coerente con le competenze professionali del beneficiario, con quelle acquisite anche in altri contesti, ed in base agli interessi e alle propensioni emerse nel corso del colloquio sostenuto presso il centro per l’impiego o presso i servizi sociali del Comune. L’assegnazione dei beneficiari ai singoli progetti presuppone e prevede una stretta collaborazione tra ATS e Cpl.

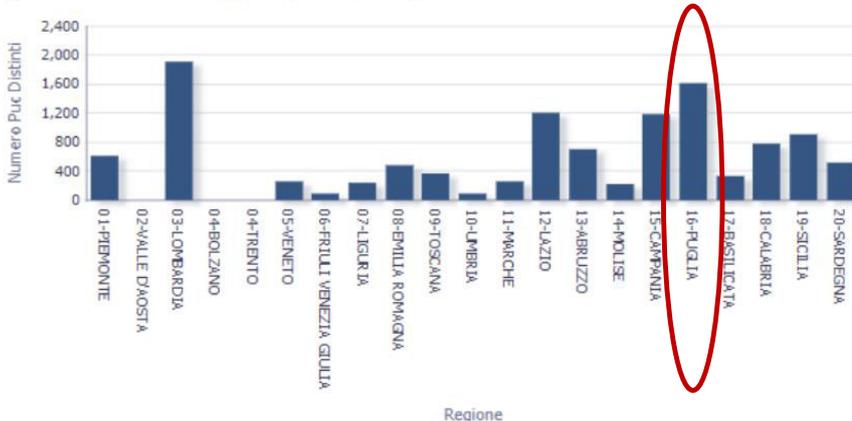
**Fig. 2 - Percentuale di Comuni con almeno un PUC predisposto, per regione**



Fonte: Dashboard interna di monitoraggio del Reddito di Cittadinanza del MLPS

Dall’inizio della misura, più di tremila Comuni italiani (39%) hanno predisposto almeno un Progetto Utile alla Collettività (PUC); è importante sottolineare che l’85% dei comuni della Puglia ha predisposto almeno un PUC.

**Fig. 3 – Numero di PUC predisposti per regione**



Fonte: Dashboard interna di monitoraggio del Reddito di Cittadinanza del MLPS

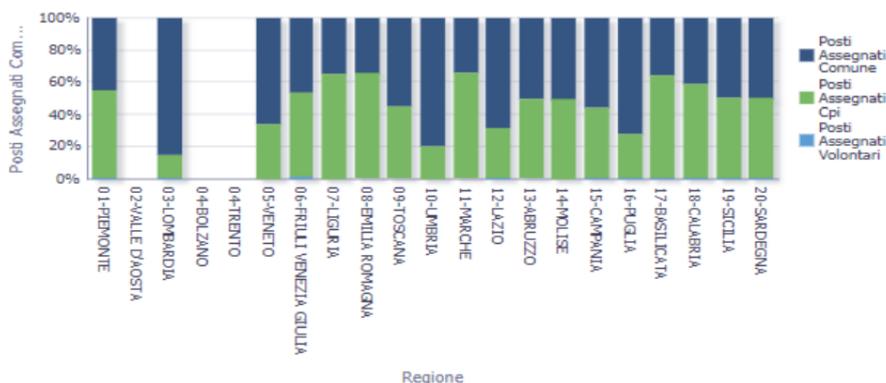
In totale, sempre con riferimento all'inizio della misura, sono quasi 12 mila i PUC che sono stati predisposti dai Comuni – una media di circa quattro PUC per Comune. Anche qui vi sono delle forti differenze tra regioni. La Lombardia, che ha il maggior numero di comuni, ha predisposto 1.905 PUC, seguita dalla Puglia (1.611), dal Lazio e dalla Campania (entrambe attorno a 1.200).

**Beneficiari RdC partecipanti ai PUC**

I quasi 12.000 PUC predisposti finora potrebbero coinvolgere fino a 95.000 beneficiari RdC (in media quindi ogni PUC predisposto ha 8 posti disponibili per i beneficiari).

La media nazionale dei beneficiari assegnati ad un PUC provenienti dal Centro per L'Impiego è pari al 45%. In Puglia la percentuale dei beneficiari proveniente dai Cpl si attesta al 30%; in Regioni quali le Marche, Emilia-Romagna, Liguria e Basilicata, al contrario, i dati confermano una maggiore fluidità dell'interazione tra i servizi poiché più del 60% dei beneficiari assegnati ai PUC provengono dai Centri per l'Impiego.

**Fig. 6 – Posti Assegnati tra Comune, Cpl e Volontari**



Fonte: Dashboard interna di monitoraggio del Reddito di Cittadinanza del MLPS

I dati evidenziano come molti Comuni abbiano difficoltà a predisporre i PUC, enormemente sottodimensionati nei posti disponibili rispetto alla potenziale platea di beneficiari. I Comuni hanno difficoltà ad assegnare i beneficiari nei progetti che hanno predisposto (solo un terzo dei posti predisposti sono stati assegnati). Vista la ridotta offerta di PUC e considerati i criteri di selezione del decreto attuativo, risulta prioritaria la sinergia tra Comune e Centro per l'Impiego. Si evidenziano in Puglia esperienze di concreta e fattiva collaborazione tra i Servizi Sociali e per il Lavoro che rilevano

come, superando anche i limiti delle piattaforme informatiche in uso, siano stati realizzati accordi e intese. Nelle sperimentazioni e buone pratiche avviate in alcune province Pugliesi da Operatori dei Cpl, Case Manager, Navigator e ulteriori figure professionali delle Equipe Multidisciplinari, sono state condivise modalità di approccio e gestione della misura; rilevante, anche il supporto tecnico fornito da MLPS, Anpal e Anpal Servizi SpA.

Nella prospettiva dell'efficace implementazione delle misure, appare importante proseguire le attività di formazione integrata rivolta agli operatori e al personale degli ATS, dei Cpl e di tutti gli stakeholder coinvolti nel Programma GOL.

## 4 AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA

### 4.1 I fattori critici di successo

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

#### 4.1.1 Introduzione

Nel rispetto delle prerogative del programma, gli interventi a valere su GOL, oltre a garantire l'accesso ad ingenti risorse per la programmazione e l'attuazione di interventi destinati a soggetti in particolari condizioni di fragilità nell'accesso al Mercato del Lavoro, rappresentano per la Regione Puglia l'opportunità per definire un **“Quadro di riferimento unitario”** degli interventi regionali in materia di programmazione e attuazione delle politiche attive del lavoro. Ciò assume particolare rilevanza alla luce della coincidenza, sul piano temporale, della programmazione delle risorse a valere su GOL e di quella in materia di Fondi SIE (in particolare del FSE+), su cui la Regione ha avviato un complesso percorso di ascolto dei territori nell'ambito della **“Agenda per il Lavoro”**, realizzato dalla Regione negli ultimi mesi del 2021 e che vedrà una seconda fase nel 2022. Coerentemente con le strategie individuate nell'ambito dei programmi di riforma (GOL e PNC), sottese alla attuazione degli interventi previsti dal PAR GOL su base regionale, sono delineati, nell'ambito del presente paragrafo:

- I principi guida dell'azione regionale, ai fini della corretta implementazione del Programma GOL.
- I fattori ritenuti strategici per l'implementazione ed il successo del programma GOL, rimandando ai successivi paragrafi del presente capitolo la declinazione dei singoli fattori.

La strategia di programmazione degli interventi pianificata nel PAR GOL delinea quindi il modello di intervento regionale in materia di Politiche attive **ispirandosi ai seguenti principi guida di carattere generale:**

**Universalità delle riforme e selettività/concentrazione degli investimenti:** gli interventi “di sistema” previsti dal PAR, contribuiscono in maniera incisiva alla costruzione progressiva e messa a regime di un sistema “stabile e permanente” di servizi accessibile a tutti, a seconda della condizione di bisogno, nella logica di implementazione delle previsioni del Dlgs 150/2015 in materia di LEP. In tale contesto il criterio della universalità delle riforme deve necessariamente integrarsi con i criteri di selettività degli investimenti previsti dal PNRR che mira a concentrare le risorse in favore dei target più lontani dal mercato del lavoro e i più vulnerabili. In particolare, priorità assumono gli interventi in favore dei soggetti disoccupati beneficiari di misure di sostegno al reddito, inclusione socio/lavorativa in relazione alla condizionalità prevista da tali misure di particolare interesse nell'ambito del programma GOL.

**Governance e prossimità dei servizi:** la programmazione delle azioni a valere su GOL è affidata al metodo del partenariato istituzionale e sociale (in costante confronto con le parti sociali e le rappresentanze di interesse) e al modello di organizzazione e di erogazione dei servizi delle reti integrate territoriali, al fine di garantire, fermo restando le competenze di ciascun attore istituzionale, la prossimità, l'accessibilità, l'adeguatezza/coerenza e l'efficacia dei servizi. Il PAR attribuisce centralità alla persona ed ai bisogni di cui è portatrice, mirando alla personalizzazione e alla presa in carico integrale, in un'ottica di proporzionalità e pertinenza.

Conseguentemente il PAR punta a rafforzare tutte le azioni volte al coordinamento dell'offerta pubblica dei servizi, anche avvalendosi delle leve di sussidiarietà che saranno definite, a livello nazionale, per l'attuazione del programma. Inoltre, assume particolare rilevanza, anche in chiave di efficienza attuativa, l'attenzione alla tempestività degli interventi e di conseguenza alla loro cantierabilità.

**Gradualità e incrementalità** dello sviluppo dei sistemi di offerta integrata di servizi e di politiche attive del lavoro: il PAR mira ad attuare una azione progressiva e sostenibile che, a partire dalla valorizzazione delle esperienze realizzate e in corso ambito regionale ed alle buone prassi individuate in altri contesti (lezioni apprese), ne promuoverà il mainstreaming attraverso il progressivo raccordo e coordinamento nell'ambito di una strategia unitaria condivisa e ispirata al miglioramento continuo della qualità dei servizi di istruzione, formazione e lavoro. Questo processo dovrà svilupparsi in coerenza di questi con le esigenze del sistema produttivo locale, nonché con la trasparenza delle attestazioni conseguite ed il riconoscimento in valore degli apprendimenti formali e non formali, sulla base dei risultati di monitoraggio e valutazione del Piano. In particolare, con riguardo alle politiche attive del lavoro, le azioni

previste a livello regionale valorizzeranno quanto appreso – in termini anche di limiti emersi rispetto ai risultati attesi – dalle riforme messe in atto con il d. lgs 150/2015, l'introduzione del Reddito di cittadinanza nonché l'attuazione del Programma Garanzia Giovani. In questo quadro di riforma, come anche evidenziato nell'analisi di contesto, resta comunque ancora la necessità e l'urgenza di investire sulle misure di politica attiva non solo in termini di condizionalità, ma anche in termini di esigibilità di servizi volti a rafforzare le competenze e a migliorare effettivamente l'occupabilità. In questo senso si colloca l'azione del Programma GOL delineata a livello regionale, con la previsione di specifici percorsi personalizzati per il rafforzamento dell'occupabilità dei lavoratori.

**Si richiamano le azioni strategiche per il successo del Piano, di cui sarà data ampia trattazione nei seguenti paragrafi:**

- 4.1.2. Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione
- 4.1.3 Azioni per il consolidamento della rete territoriale dei servizi
- 4.1.4 Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato
- 4.1.5 Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio

#### 4.1.2 Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione

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

Indicare le attività che saranno realizzate per:

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

#### Focus su Esperienze regionali e modalità attuative degli interventi

La costruzione del Catalogo formativo GOL è un processo complesso e di durata pari a quella dell'intero Programma. Il Catalogo sarà uno strumento dinamico che si alimenterà dei fabbisogni del mercato e del sistema produttivo locale, da una parte, e dall'innovazione degli enti erogatori di formazione (Enti accreditati, Università, CPIA). Il Catalogo sarà creato attraverso un Avviso pubblico per stipulare Convenzioni esclusivamente con enti accreditati. La procedura sarà a sportello e la possibilità di convenzionarsi, dietro attenta valutazione dei requisiti stabiliti dall'Amministrazione, resterà aperta durante tutto il periodo 2022- 2025 per garantire di rispondere per tempo ai mutamenti di un'epoca di instabilità economica. Saranno in particolare garantite sia la qualità degli enti erogatori che quella dei corsi offerti. L'offerta formativa a Catalogo, per *upskilling* e *reskilling*, sarà proposta dagli organismi formativi accreditati, anche con il coinvolgimento delle imprese, e degli altri soggetti che istituzionalmente compongono la rete dei servizi della Istruzione e Formazione regionale. Scuole e Università saranno chiamate a contribuire all'offerta formativa attraverso la partecipazione al Catalogo, attraverso la formazione più aderente alla propria Mission e in spirito di cooperazione con la Regione.

All'apertura del catalogo, gli organismi formativi accreditati saranno chiamati a presentare le proprie proposte formative tramite manifestazione d'interesse. Allo scopo di garantire i principi di rotazione e trasparenza e per evitare conflitti di interesse, sarà attivato un meccanismo di equa distribuzione dei corsi tra gli organismi proponenti attraverso strumenti di monitoraggio delle scelte/iscrizioni dei destinatari, che tengano conto dei criteri di prossimità, tempistica di avvio dei corsi.

Nell'ambito del percorso 5 del Programma, dedicato alla ricollocazione aziendale nelle realtà colpite da crisi economico-finanziarie, nonché in presenza di fabbisogno occupazionale specifico rilevato dall'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro, si procederà alla stipula di Accordi di Programma con singole realtà del territorio. Nella gestione delle crisi e riorganizzazione aziendale, si definirà una strategia volta al coinvolgimento di partner pubblici/privati e delle organizzazioni datoriali e sindacali. Specifici Accordi di Programma o Patti territoriali o Patti per le competenze saranno siglati anche in occasione dell'emersione di specifici fabbisogni occupazionali.

Nell'ambito della modalità formativa duale, si sperimenteranno iniziative di apprendistato per gli adulti (primo e terzo livello), ma anche una riproposizione della misura Botteghe di Mestiere, in collaborazione con la Sezione Artigianato.

Già nel 2016, con DGR n.1944 del 30/11/2016, l'amministrazione regionale ha sperimentato tale azione nell'ambito del programma a titolarità ministeriale "Sperimentazione di Politiche Attive (Botteghe)" finanziando 6 "botteghe" del territorio. (Le botteghe di mestiere sono costituite da un soggetto promotore e da una o più aziende che ospitano percorsi di tirocinio di inserimento/reinserimento per i giovani che si trovano in stato di disoccupazione/inoccupazione)

Questa strategia di sistema è stata avviata dalla Regione Puglia con l'istituzione del Sistema regionale per il riconoscimento della qualifica di "Bottega-scuola" e del titolo di "maestro artigiano" (DGR n. 408/2015) e in conformità con gli obiettivi e i target di GOL, punta alla qualificazione e al rilancio dell'artigianato artistico, attraverso il riconoscimento di specifici incentivi per l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante nelle imprese artigiane che abbiano conseguito la qualificazione di "Bottega scuola".

Tra gli interventi che si intendono sperimentare, si annovera l'utilizzo del Sistema Duale e nello specifico del contratto di apprendistato per il conseguimento della Qualifica e del Diploma professionale (Primo Livello). Si intende sempre più investire sul miglioramento della qualità e dell'efficacia dell'istruzione e della formazione professionale, quale strumento per contrastare la dispersione scolastica e facilitare la transizione dal mondo dell'istruzione e della formazione a quello del lavoro, prefiggendosi il miglioramento dell'aderenza al mercato del lavoro dei sistemi d'istruzione e formazione, favorire il passaggio al mondo del lavoro e rafforzare i sistemi di istruzione e formazione professionale migliorandone la qualità, mediante meccanismi di riconoscimento delle competenze, adeguamento dei curricula e introduzione e sviluppo di programmi di apprendimento basati sul lavoro, inclusi i sistemi di apprendimento duale e di apprendistato, contribuendo così alla riduzione dei fenomeni di abbandono e dispersione scolastica.

La Regione ha partecipato attivamente alla revisione del Repertorio nazionale delle Qualifiche e Diplomi di Istruzione e Formazione Professionale (adottata con Accordo 2019), che attualmente costituisce il riferimento per il rilascio delle Qualifiche (triennali) e Diplomi (quadriennali) al termine dei percorsi erogati dagli organismi formativi accreditati, nonché, in regime di sussidiarietà ai sensi del D.Lgs. n. 61/2017 dagli Istituti professionali del sistema di istruzione secondaria superiore, secondo l'Accordo per la realizzazione dei percorsi di IeFP da parte delle Istituzioni scolastiche pugliesi presso le quali sono attivati indirizzi di IP approvato con DGR n. 1526 del 02/08/2019 e successive m.i.

Nell'ambito dell'Accordo citato, è prevista la possibilità di erogazione di "Percorsi di secondo livello" presso le Istituzioni scolastiche e in raccordo con la rete territoriale dei CPIA, per consentire agli adulti che abbiano assolto o siano prosciolti dall'obbligo d'istruzione DIR/DOV, di conseguire un titolo della IeFP.

Gli Standard nazionali di cui al citato repertorio rappresentano anche il riferimento in base al quale vengono attuati i percorsi in modalità duale, ai sensi (Legge 183/2014 - D. Lgs. 81/2015 e smi) per i giovani che, terminato il primo ciclo di studi (ex licenza media), manifestino la volontà di seguire un percorso formativo volto a consolidare e innalzare il livello delle conoscenze di base e delle competenze tecnico-professionali e con età inferiore a 24 anni alla data dell'avvio delle attività didattiche.

Nell'ambito dell'arco temporale di programmazione del PAR GOL, la Regione Puglia attiverà con un approccio graduale e progressivo, strumenti per favorire la transizione duale nell'ambito dei percorsi di aggiornamento e riqualificazione rivolti ai destinatari del programma, favorendo il più possibile il coinvolgimento delle imprese nell'erogazione stessa della formazione o nella definizione del suo contenuto.

Ulteriori possibilità di riqualificazione potrà essere fornita da Avvisi specifici finalizzati all'assegnazione di un voucher individuale spendibile da parte di target predefiniti nell'ambito del Catalogo regionale della formazione "autofinanziata". Innanzitutto, non essendo prevista formazione per i partecipanti a GOL work ready, la

Regione sta programmando la concessione di voucher per frequentare corsi del "Repertorio Regionale delle qualificazioni professionali e dei percorsi disciplinati sulla base di specifiche norme di settore" (RRQPN) e corsi riferiti al RRFP. L'obiettivo dell'azione, finanziata dalla nuova programmazione comunitaria, è quello di permettere a donne e uomini con competenze ed esperienze direttamente spendibili nel mercato del lavoro di aumentare le possibilità di impiego accedendo, attraverso voucher, alla formazione regolamentata riconosciuta dalla Regione e offerta dagli enti accreditati sul territorio regionale. Tale formazione consente l'acquisizione di specifici patentini o abilitazioni utili ad esercitare attività professionali (es. Somministrazione alimenti e bevande, agente di commercio, Assistente di Studio Odontoiatrico, ecc). Attraverso il "voucher", infatti, si potrà attivare un rilevante e concreto strumento anche di re-inserimento lavorativo (es. voucher per destinatari NASPI per favorire imprenditorialità, voucher per attivazione formazione propedeutica all'attivazione di nuove imprese artigiane per donne o giovani).

L'altra categoria di utenti GOL per i quali si prevede una misura analoga sono i beneficiari del percorso 4 "lavoro e inclusione". Alla base della scelta c'è l'urgenza di intervenire per fornire una risposta a bisogni urgenti, profondi e multidimensionali dei destinatari del percorso 4. Si sta valutando anche l'ipotesi, a regime, di consolidare il sistema di decodifica e risposta ai bisogni dei beneficiari attraverso la collaborazione con gli Uffici di Piano degli Ambiti Sociali Territoriali, che si sostanzierà in un percorso concertato con gli attori pubblici e privati del welfare. In particolare, per quanto riguarda la formazione, significa che il percorso offerto sarà il frutto di un doppio ascolto. Da questo punto di vista, i voucher significano ampliare le capacità di scelta e di agire di persone con necessità profonde di reintegrazione socio-lavorativa.

durata/standard	procedura/ strumenti	esito	Attori coinvolti	misure complementari
<b>PERCORSO 1. REINSERIMENTO LAVORATIVO</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Patti Territoriali/Patti per le competenze</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sezione Politiche Giovanili</li> <li>● Sezione Attuazione Politiche di genere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Moduli di potenziamento di durata variabile connessi al Catalogo</li> <li>● Voucher per formazione per l'autoimprenditorialità connessa al RRQPN (regolamentata)</li> <li>● Accompagnamento alla creazione di nuove imprese (Estrazione dei Talenti)</li> </ul>
<b>PERCORSO 2. AGGIORNAMENTO (upskilling)</b>				
Max 150 + eventuali ore di apprendimento "in situazione" (alternanza/tirocinio/formazione e interna) Standard: A) Competenze tecnico prof.li da RRFP B) Comp. di base e/o trasversali (DigComp 2.1, QCER, PIAAC...) C) Competenze digitali e verdi in esito ad aggiornamento del Repertorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aggiornamento del Catalogo dell'offerta formativa microqualificazioni</li> <li>● Manifestazione di interesse per le proposte formative</li> <li>● Patti Territoriali/Patti per le competenze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Attestazioni di messa in trasparenza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Organismi di Formazione accreditati</li> <li>● CPIA</li> <li>● Università</li> <li>● Sezione Attuazione Politiche di genere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Voucher per formazione regolamentata autofinanziata</li> <li>● Apprendistato di Primo Livello per gli adulti (CPIA)</li> </ul>
<b>PERCORSO 3 RIQUALIFICAZIONE (reskilling)</b>				
Tra 150 e 600 + eventuali ore di apprendimento "in situazione" (alternanza/tirocinio/formazione e interna) Standard: A) Competenze tecnico prof.li da RRFP B) Competenze digitali e verdi in esito ad aggiornamento del Repertorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aggiornamento del Catalogo dell'offerta formativa microqualificazioni</li> <li>● Manifestazione di interesse per le proposte formative</li> <li>● Patti Territoriali/Patti per le competenze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Attestati di qualifica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Organismi di Formazione accreditati</li> <li>● CPIA</li> <li>● Università</li> <li>● Botteghe scuola (Sezione Artigianato)</li> <li>● Sezione Attuazione Politiche di genere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Voucher per formazione regolamentata autofinanziata</li> <li>● Avviso corsi OSS per disoccupati con riconoscimento crediti</li> <li>● Avviso per "bonus occupazionale" imprese che assumono i destinatari GOL formati sulla base di fabbisogno specifico espresso dalle aziende (rif. Patti territoriali/ patti delle competenze in GOL)</li> </ul>
<b>PERCORSO 4. LAVORO E INCLUSIONE</b>				

Percorsi di upskilling e reskilling come da tipologia 2 e 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifestazione di interesse per le proposte formative</li> <li>• Protocolli di intesa con Terzo Settore</li> <li>• Patti Territoriali/Patti per le competenze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attestazioni di messa in trasparenza</li> <li>• Attestati di qualifica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipartimento Welfare</li> <li>• Terzo Settore</li> <li>• Ambiti Sociali Territoriali</li> <li>• Sezione Politiche Giovanili</li> <li>• Provveditorato regionale Amministrazione penitenziaria per la Puglia</li> <li>• e la Basilicata e Ufficio interdistrettuale di esecuzione penale esterna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misura RED regionale</li> <li>• Avvisi regionali per categorie fragili</li> <li>• Agenda di Genere</li> <li>• Realizzazione di percorsi di formazione professionale rivolti a persone in esecuzione penale</li> </ul>
<b>PERCORSO 5. RICOLLOCAZIONE COLLETTIVA</b>				
Percorsi di upskilling e reskilling come da tipologia 2 e 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accordi di Programma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attestazioni di messa in trasparenza</li> <li>• Attestati di qualifica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associazioni di categoria</li> <li>• Task Force regionale</li> <li>• Dipartimento Sviluppo Economico</li> <li>• Enti di formazione</li> <li>• Sezione Attuazione Politiche di genere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piani Formativi Aziendali</li> <li>• Fondo Nuove Competenze</li> </ul>

#### 4.1.3 Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi

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

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

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

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

- promuovere la conoscenza dei soggetti che operano sul territorio e consentire l'offerta integrata di servizi.

Nell'ambito delle azioni di sistema che la Regione Puglia intende realizzare a valere su GOL, particolare rilievo assume il consolidamento di una **"rete territoriale" dei soggetti chiamati alla definizione di progetti intorno ad obiettivi comuni**. La struttura della rete territoriale prevede la **partecipazione di servizi pubblici e privati di educazione, istruzione, formazione e lavoro attivi nel territorio, tra questi includendo specificamente le reti dei Centri provinciali per l'istruzione degli Adulti (CPIA), università, agenzie formative, Comuni/Ambiti Territoriali Sociali, centri per l'impiego, imprese, anche attraverso rappresentanze datoriali e sindacali, camere di commercio, Enti del Terzo Settore. Insieme a questi, vanno inoltre considerati come soggetti di particolare rilievo gli organismi accreditati al lavoro e alla formazione ed ai servizi socio sanitari che possono fornire un contributo essenziale al perseguimento degli obiettivi regionali.**

La rete territoriale è chiamata alla implementazione delle azioni a valere sul Programma e alla sua valutazione in termini di: impatto sulle reti e sui servizi, innovazione e rafforzamento della competitività territoriale, empowerment dei soggetti coinvolti, individuazione dei fabbisogni formativi e professionali in risposta alle esigenze provenienti dal sistema produttivo, uso integrato delle risorse disponibili, valorizzando i ruoli e le competenze di ciascun componente.

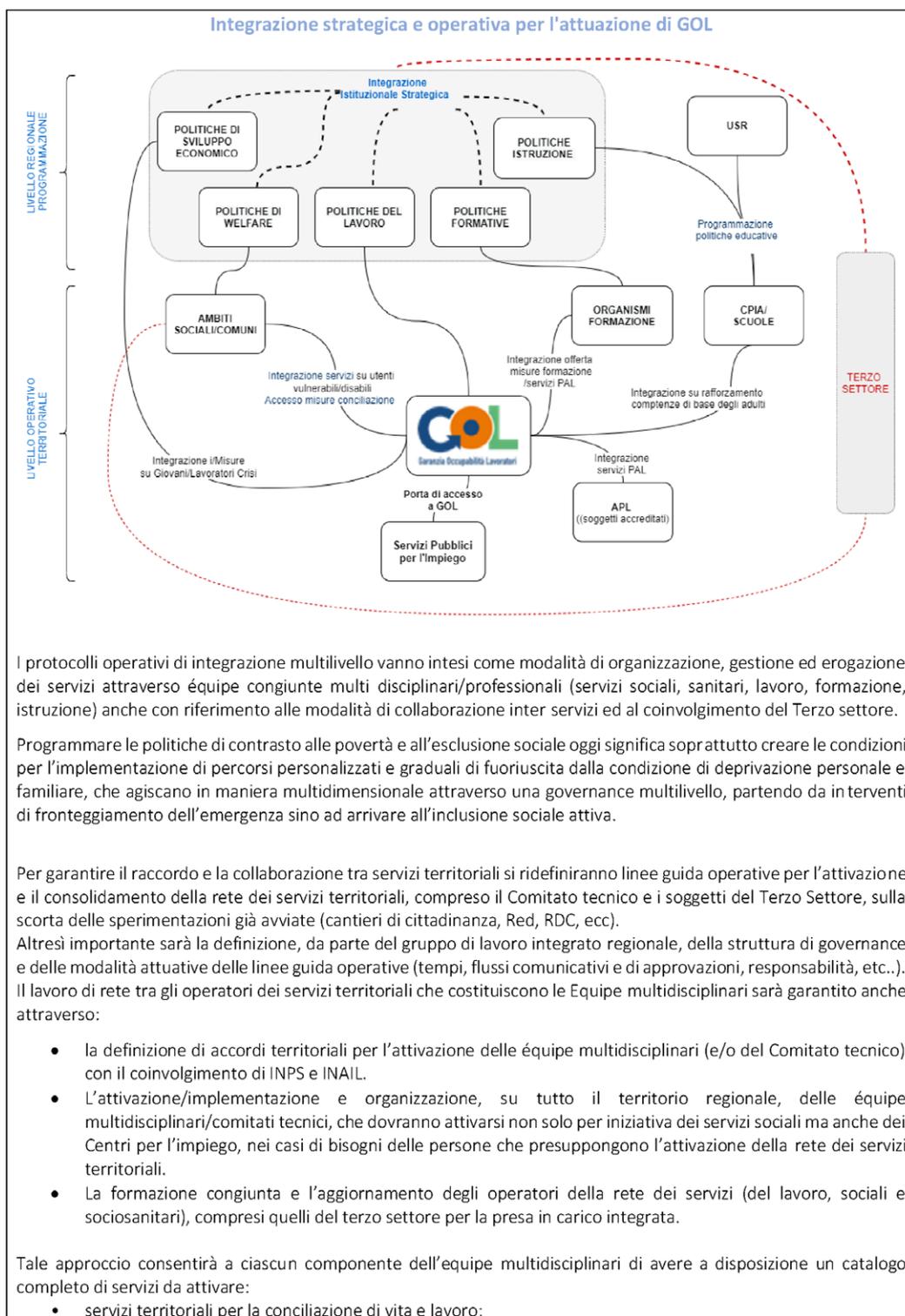
Si ritiene fondamentale, ai fini del rafforzamento delle azioni per l'occupabilità, costruire nuove relazioni di rete tra:

- Centri per l'impiego, Servizi socio sanitari e Assistenziali, Associazionismo del mondo economico e produttivo (organizzazioni sindacali e datoriali) e Agenzie formative del territorio, per la costruzione di percorsi integrati e sinergici volti all'occupabilità di adulti e giovani adulti;
- tra mondo del lavoro ed enti di formazione professionale, creando tavoli per l'apprendimento permanente al fine di favorire percorsi integrati di Istruzione e lavoro (apprendistato, alternanza scuola-lavoro);
- tra Centri per l'impiego, servizi socio assistenziali ed enti che si occupano di formazione per adulti (CPIA), allo scopo di fornire percorsi formativi più attrattivi e finalizzati all'acquisizione di competenze realmente funzionali ad un ingresso (o reingresso) nel mercato del lavoro;
- Associazioni di categoria, enti di formazione professionale, Camera di commercio per implementare l'offerta formativa e fornire ulteriori possibilità di aggancio con il mondo del lavoro.

La logica costitutiva delle reti - autonomia dei nodi e condivisione dei protocolli - risponde all'esigenza primaria di avere un approccio unitario al fine di rispondere in modo efficiente ed efficace ai disagi manifestati dalle persone con bisogni complessi legati ad una condizione di povertà.

Si può così vedere il sistema multilivello dei servizi sociali in rete come l'insieme degli attori e dei protocolli che complessivamente orientano e supportano i processi istituzionali e gestionali di programmazione, attuazione e valutazione degli interventi integrati alla scala territoriale. Così definito, il sistema a rete non si sostituisce alle istituzioni ed agli altri attori presenti, ma ne integra i funzionamenti in una logica di processo, sulla base di obiettivi, metodi e schemi di azione condivisi. Per sua natura il sistema a rete è costituito da una pluralità di ambiti di integrazione, ognuno dei quali dotato di proprie specificità e, al contempo, concorrente al risultato comune.

Di seguito lo schema che rappresenta il modello di rete integrata da attuare per la realizzazione degli interventi a valere su GOL.



- servizi territoriali di cura (servizi per l'infanzia e servizi per la long-term care) per promuovere l'offerta di lavoro femminile;
- servizi sociosanitari nel caso delle persone con disabilità;
- percorsi socio-educativi, formativi accanto a quelli di orientamento al lavoro per le persone più lontane dal mercato del lavoro,
- servizi socio lavoristici per la coprogettazione di percorsi personalizzati di inserimento lavorativo
- servizi alle Imprese in termini di analisi dei posti di lavoro e accomodamenti ragionevoli

In definitiva, i macro-processi di lavoro che la Regione si appresta ad organizzare per sviluppare e consolidare la rete territoriale dei servizi per il lavoro, la formazione, i servizi sociali, sociosanitari, educativi e la realizzazione del *percorso inclusione e lavoro* sono:

- **Programmazione Integrata;**
- **Raccordo e collaborazione tra servizi territoriali;**
- **Lavoro di rete tra gli operatori dei servizi territoriali/Equipe multidisciplinari/Comitato tecnico.**

#### A. PROGRAMMAZIONE INTEGRATA

- **Costituzione di un gruppo di lavoro** integrato tra Assessorati/Direzione regionali competenti in materia di lavoro, istruzione e formazione e politiche sociali che, dal punto di vista programmatico, proponga una lettura integrata delle priorità e degli indirizzi specifici rispetto al consolidamento della rete territoriale dei servizi e che coinvolga le Agenzie tecniche locali Analisi delle eventuali disposizioni normative/attuative definite a livello regionale e/o di ambito territoriale in materia di consolidamento della rete tra servizi per il lavoro e servizi sociali e sociosanitari e per l'attivazione del Comitato tecnico
- **Ottimizzazione delle risorse** in merito ai centri per l'impiego e ai servizi sociali territoriali per garantire l'allineamento dei territori e l'erogazione dei servizi
- Dare attuazione al completamento alla previsione regionale di **coincidenza degli Ambiti Territoriali regionali EAS con gli ambiti dei CPI**. Nella L. 26/2019 viene mantenuto in vigore l'art. 23 del D. Lgs. 147/2017, in cui si ribadisce l'esigenza/utilità di definire ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto sociale, sanitario e delle politiche del lavoro, caratterizzati dalla coincidenza degli ambiti territoriali sociali con le delimitazioni territoriali dei distretti sanitari e dei Centri per l'impiego. Gli ambiti territoriali devono avere infatti una dimensione e un perimetro tali da rendere intelligibile e concretamente operabile l'interazione dei servizi, poiché coerenti con le reali capacità amministrative disponibili a livello territoriale. In tal senso l'organizzazione dei servizi, compresa quella dei servizi per il collocamento mirato, diventa funzionale alla presa in carico integrata alla base della realizzazione dei percorsi di lavoro e inclusione.
- **Identificazione dell'offerta integrata e complementare dei servizi** da mettere a disposizione in relazione alle specificità del target (ad esempio misure dedicate di accompagnamento al lavoro per soggetti vulnerabili, tra cui le persone con disabilità, interventi per il superamento del digital divide, servizi per la conciliazione vita/lavoro; servizi territoriali di cura, servizi a sostegno della genitorialità, servizi di rafforzamento delle competenze di base, ecc.).
- **Definizione delle modalità attraverso le quali mettere a disposizione l'offerta integrata e complementare dei servizi** (ad esempio sperimentazioni di percorsi lavoro e inclusione per disabili psichici o del ruolo dei *diversity/disability management* nell'accompagnamento al lavoro, tutoring, ecc.), da realizzare anche in raccordo con soggetti del Terzo Settore e su cui eventualmente attivare bandi di progettazione partecipata anche attraverso il recepimento e l'adozione, a livello regionale, delle linee guida dei rapporti tra Pubblica amministrazione e soggetti del terzo settore che regolano cooperazione, affidamento e raccordo tra PA, APS e ETS (DM 72/2021).

#### B. RACCORDO E COLLABORAZIONE TRA SERVIZI TERRITORIALI

L'aggiornamento di linee guida operative per l'attivazione e il consolidamento della rete dei servizi territoriali (sociali, sociosanitari, CPIA, servizi socioeducativi, ecc.), anche valorizzando strumenti e procedure già in uso a livello territoriale, condivise e validate nel gruppo di lavoro integrato, oltreché la formazione congiunta degli Operatori dei vari servizi coinvolti, consentirà il raccordo e la collaborazione tra servizi territoriali per:

- costituzione delle équipe multidisciplinari;
- realizzazione dei *percorsi lavoro e inclusione* tra i centri per l'impiego, i servizi sociali e sociosanitari, i CPIA, le politiche abitative e la salute;
- Attivazione/collaborazione con i Comitati tecnici nel caso di percorsi rivolti a persone con disabilità e/o la possibilità di ampliamento delle medesime équipe multidisciplinari (vedi delibera ANPAL n. 19/2018)

- condivisione di strumenti a disposizione (anche digitali);
- definizione delle modalità operative per lo scambio informativo tra i soggetti sopra identificati, eventualmente supportate da piattaforme informatiche,
- erogazione, monitoraggio e valutazione dei servizi.

#### C. LAVORO DI RETE TRA GLI OPERATORI DEI SERVIZI TERRITORIALI/EQUIPE MULTIDISCIPLINARI/COMITATO TECNICO

Previa ridefinizione di accordi territoriali per l'attivazione delle *équipe multidisciplinari* (e/o i Comitati Tecnici) il lavoro di rete sarà garantito dalla definizione di:

- Formazione congiunta e aggiornamento degli operatori della rete dei servizi, compresi quelli del terzo settore, sulla presa in carico integrata e sulle modalità di lavoro e gli strumenti utili per la strutturazione dei percorsi personalizzati di inserimento socio-lavorativo;
- Ruoli e le responsabilità dei servizi coinvolti;
- le modalità di funzionamento, le procedure, le tempistiche, le figure professionali coinvolte (compresa quella del *case manager*), l'organizzazione del lavoro per la gestione dei percorsi lavoro e inclusione. Le *équipe multidisciplinari* si attiveranno non soltanto per iniziativa dei servizi sociali ma anche per iniziativa dei Centri per l'impiego;
- le modalità di attivazione del Comitato Tecnico e la gestione dei percorsi delle persone con disabilità;
- strumenti per la realizzazione e il monitoraggio dei percorsi.

#### Il ruolo dei CPIA nella ridefinizione della rete dei servizi - PROMUOVERE INIZIATIVE ATTRAVERSO LA COLLABORAZIONE SINERGICA CON I CPIA

La realizzazione di corsi dedicati allo sviluppo delle competenze chiave per la cittadinanza e l'occupabilità nell'offerta educativa dei CPIA è una delle condizioni per valorizzare l'investimento richiesto dall'approccio dell'individualizzazione e della personalizzazione nella definizione delle strategie di sviluppo personale e culturale dei cittadini, soprattutto di coloro che appartengono alle fasce più fragili della popolazione adulta: si segnala l'importanza di tali competenze nell'assegnazione delle risorse e nella pianificazione dell'istruzione e della formazione.

I CPIA grazie alla loro capillarità territoriale possono diventare lo snodo di un sistema di apprendimento permanente e un **sistema territoriale formativo integrato**: si relazionano, infatti, con il sistema di istruzione e con altri ambiti di formazione quali l'educazione non formale, la formazione professionale, la formazione continua. In linea con le indicazioni europee per l'apprendimento permanente che ha ispirato il testo della riforma, i CPIA hanno anche il compito di favorire l'accesso alle persone più deboli e porre la persona al centro del suo percorso formativo, personalizzando, per quanto possibile, il suo percorso di apprendimento. Per quanto riguarda l'offerta formativa va evidenziato che, accanto ai percorsi per il conseguimento dei diplomi conclusivi del primo e secondo ciclo, i CPIA erogano i percorsi di alfabetizzazione linguistica per gli stranieri, finalizzati al rilascio del permesso di soggiorno per lavoro.

Per il rafforzamento delle competenze di base si intende promuovere una collaborazione con i CPIA attraverso le seguenti azioni (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- promozione dell'offerta formativa attraverso incontri informativi individuali o di gruppo,
- open day,
- Sensibilizzazione degli operatori del Terzo Settore.

#### Le scelte strategiche della Regione Puglia per l'integrazione tra servizi e politiche

La sinergia e la collaborazione tra i Dipartimenti regionali del Welfare e del Lavoro costituirà un fattore determinante per una corretta applicazione degli indirizzi del PNRR nazionale in ambito GOL. Il lavoro congiunto dovrà necessariamente tendere verso una duplice linea strategica di sviluppo: l'innovazione di "processo" e quella di "prodotto".

Sul primo versante, occorrerà concentrare gli sforzi sia a livello centrale che a livello territoriale, attraverso le seguenti azioni:

- A. Interconnessione dei sistemi informativi**, che possa consentire, pur nel pieno rispetto della tutela della privacy dei cittadini e della protezione dei dati personali e sensibili, il continuo scambio informativo sulle prestazioni erogate e sui soggetti coinvolti, in un'ottica di presa in carico integrata del nucleo familiare, pur nella reciproca personalizzazione degli interventi;

B. Formazione congiunta e aggiornamento degli operatori della rete dei servizi, compresi quelli del terzo settore, sulla presa in carico integrata basata sul modello biopsicosociale e sulle modalità di lavoro e gli strumenti utili per la strutturazione dei percorsi personalizzati di inserimento socio-lavorativo; l'esperienza precedentemente descritta del Progetto ReBuilding può essere utile al miglioramento di una governance che coinvolga il Servizio "Inclusione sociale attiva, accessibilità dei servizi sociali e contrasto alle povertà", in modo da garantire sia il collegamento con la Misura regionale di contrasto alle povertà e all'esclusione sociale (denominata "Reddito di Dignità" ex L.R. 3/2016) che con il sistema complessivo di programmazione e monitoraggio delle politiche di welfare regionale (Piani sociali di zona come declinati dal Piano Regionale delle Politiche Sociali) andando ad integrare le azioni di politica sociale con quelle del mondo del lavoro e dei servizi per il lavoro

**C. Sedimentazione di prassi amministrative collaborative tra i Centri per l'Impiego, gli Uffici di Piano degli Ambiti territoriali e INPS e INAIL.** Tale fattore consentirebbe invece l'attivazione di fruttuose sperimentazioni anche di sportelli unici e integrati di servizi alla persona (ed alle imprese) secondo la modellistica degli "one stop shop" tra PP.AA., con evidenti positive ricadute non solo in termini di benessere dell'utenza ma anche di presa in carico congiunta e di mancata duplicazioni di interventi e prestazioni.

**D. Integrazione con il sistema della formazione professionale** e degli enti di formazione presenti nell'Elenco Regionale degli Organismi Accreditati ex DGR. n 195 31/01/2012 e ssmi;

**E. Raccordo tra il sistema istruzione e quello sociale,** anche con riferimento alla presa in carico dei disabili. Sul secondo versante, sarà invece necessario un complessivo ripensamento dell'intero sistema di policy che possa andare nella direzione del pieno raggiungimento degli obiettivi definiti nel PNRR, attraverso le seguenti azioni:

- **Implementazione di una piattaforma digitale di Formazione A Distanza,** che non solo consenta l'aggiornamento (upskilling: interventi formativi di breve durata e dal contenuto professionalizzante) e la riqualificazione (reskilling: formazione professionalizzante con innalzamento del livelli di qualificazione/EQF rispetto al livello di istruzione), ma anche l'utilizzo delle nuove tecnologie per incentivare la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro e il benessere collettivo in termini di riduzione degli spostamenti necessari alla formazione in presenza, con evidenti vantaggi in termini economici e ambientali;
- **Omogeneizzazione e valorizzazione reciproca delle varie politiche di intervento,** che possa garantire l'integrazione della vasta gamma di misure di protezione sociale (regimi di reddito minimo garantito e sistemi di prestazioni e servizi socio-assistenziali, socio-educativi e socio-sanitari) con quelle attive e passive per il lavoro (formazione professionale, indennità di disoccupazione, tirocini e strumenti similari, ecc.), al fine di promuovere una maggiore efficienza ed efficacia delle politiche di empowerment, favorire la fuoriuscita dalla condizione di esclusione ed evitare la duplicazione degli interventi e lo spreco di risorse pubbliche.

#### FOCUS COLLOCAMENTO MIRATO

Per specifici approfondimenti sulla presa in carico integrata dei soggetti disabili, si veda il § 5.3.

Infine, in relazione alla condizione di disabilità e opportunità di mutuare interamente il modello bio-psico-sociale per la presa in carico integrata, la rete territoriale dovrà prevedere la presenza delle seguenti tipologie di soggetto coinvolgere:

- Organismi del Ministero della Salute
- Centro collaboratore italiano dell'OMS per la Famiglia delle classificazioni
- Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità
- Enti/soggetti portatori di interessi /rappresentanza dei gruppi target /Associazioni famiglie disabili
- OO.SS.
- Organizzazioni datoriali
- Inps
- Inail
- Patronati

#### 4.1.4 Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato

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

Indicare le attività che saranno realizzate per:

- garantire un'efficace gestione del percorso complessivo a partire dalla condivisione delle informazioni tra soggetti pubblici e privati, a partire dalla condivisione della domanda di lavoro;
- rafforzare la connessione dei CPI con gli altri attori;
- favorire la libera scelta consapevole da parte del beneficiario;
- evitare - in fase di avvio del percorso - fenomeni di selezione avversa dei beneficiari o di mancata finalizzazione dei percorsi, soprattutto con riferimento ai target più distanti dal mercato del lavoro/vulnerabili;
- condividere e garantire la rilevazione di dati utili alla strutturazione di un sistema di rating nazionale nel più ampio ambito del monitoraggio nazionale.

La Regione Puglia ha dato attuazione all'art. 18 del D.lgs 150/2015 e ss.mm.ii. che garantisce all'utente facoltà di scelta in ordine al soggetto, pubblico ovvero privato accreditato, al quale rivolgersi per usufruire delle politiche attive del lavoro, disciplinando l'intervento dei privati come avente natura integrativa e non sostitutiva delle funzioni assegnate al pubblico. Fermo restando la **funzione centrale** dei Centri per l'Impiego come infrastruttura primaria del mercato del lavoro e l'integrazione attiva delle persone, è stata definita, con legge regionale 29/2018 la Rete regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro, costituita dai soggetti che a vario titolo concorrono nella erogazione dei servizi idonea a garantire l'esigibilità dei LEP su tutto il territorio regionale, anche ai fini del rafforzamento delle performance e della prossimità/capillarità del sistema di offerta dei servizi.

Come, emerso in sede di confronto partenariale, *"aumentare la prossimità dei servizi non significa solo moltiplicare il numero dei CPI (il programma stabilisce già soglie proporzionali precise) ma, soprattutto, potenziarne il grado di agibilità. Nondimeno, significa anche ragionare in un'ottica di sistema integrato con le agenzie private, le strutture sindacali e associazioni datoriali che presidiano il territorio, favorendo l'interoperabilità dei servizi e la loro realizzazione a distanza tramite l'uso delle tecnologie digitali a collaborazione con il privato è fondamentale per buone performance del sistema: è necessario coinvolgere le agenzie per il lavoro, gli Enti Bilaterali conformi alla disciplina del d.lgs. 276/2003 costituiti da soggetti comparativamente più rappresentativi autorizzati ex Lege a svolgere azioni di intermediazione tra domanda e offerta nonché le APL e gli altri enti accreditati in base alla normativa regionale vigente". Occorre creare piattaforme condivise e azioni dedicate per realizzare l'integrazione dei sistemi e la moltiplicazione delle occasioni di contatto nell'interesse di lavoratori e datori di lavoro."*

Nell'ambito del progetto, la cooperazione tra il sistema pubblico e privato sarà pertanto improntata a:

- garantire un'efficace gestione degli interventi e la condivisione delle informazioni tra soggetti pubblici e privati attraverso:
  - definizione di Avvisi pubblici che definiscano il flusso procedurale riferibile a ciascuna delle attività da realizzare all'interno del Piano, tempistica di realizzazione, responsabilità relativa a ciascuna attività, modalità di regolazione dei rapporti pubblico/privato e definizione regole di ingaggio dei soggetti privati che concorrono alla realizzazione degli interventi garantendo trasparenza dei processi (avvisi pubblici come meglio più avanti dettagliata e nel § 5.1.4)
  - adeguamento del sistema informativo per l'accesso a tutti soggetti che concorrono alla realizzazione dei percorsi, e per garantire il tracciamento delle attività di ogni singolo utente in ogni fase del percorso anche in relazione dalla applicazione dei sistemi di condizionalità previsti (cfr § 4.2.6).

- predisposizione di linee guida operative e manuali d'uso e FAQ disponibili nella sezione operatori del portale dedicato alla gestione di GOL che garantiscano omogeneità nella attuazione dei percorsi.
- Adozione delle metodologie di case management per l'accompagnamento dell'utente durante l'intero percorso integrando le azioni dei vari soggetti che concorrono alla realizzazione degli interventi. (v. focus *Case management*)
- rafforzare la connessione dei CPI con gli altri attori della rete regionale (ex L. 29/2018); attraverso:
  - I contatti periodici, per instaurare relazioni di lungo periodo tese a una fruttuosa e leale collaborazione. I servizi pubblici per l'impiego si occuperanno di stabilire contatti con gli enti accreditati tramite i più comuni canali di comunicazione per l'avvio di partnership e accordi di programma, anche per il tramite delle associazioni di categoria;
  - La creazione di un database editabile per la mappatura delle opportunità formative regionali e degli enti erogatori da mettere a disposizione dei servizi per l'impiego territorialmente competenti e degli utenti del Programma;
  - La condivisione delle opportunità lavorative intercettate da parte delle Agenzie per il lavoro e dei CPI con l'obiettivo di creare un flusso più agevole di scambio nei processi di *placement*;
- favorire la fruizione del percorso nel rispetto della libertà di scelta del beneficiario attraverso:
  - la possibilità, di selezionare liberamente il soggetto erogatore dei servizi di Politica attiva in tutte le misure ove sia prevista concorrenza tra soggetti pubblici e soggetti accreditati. Fermo restando l'esclusiva titolarità degli accreditati alla formazione della erogazione dei percorsi formativi.
  - Libertà di scelta esercitata dall'utente relativamente al soggetto erogatore del percorso definito formativo,
- Evitare, in fase di avvio del percorso, fenomeni di "selezione avversa" dei beneficiari o di mancata finalizzazione dei percorsi, soprattutto con riferimento ai target più distanti dal mercato del lavoro/vulnerabili attraverso:
  - La presa in carico dei soggetti più vulnerabili (percorso 4 inclusione e lavoro) da parte del soggetto pubblico (CPI, U), ad esclusione dei Tirocini di inclusione che saranno promossi, prioritariamente da soggetti pubblici e del privato sociale. individuazione di individuerà percentuali minime di trattamento da parte dei soggetti accreditati per il lavoro per ciascuno dei cluster di riferimento e per ciascuna tipologia di beneficiario così da impedire fenomeni di *cd creaming* nella scelta dei soggetti da ricollocare.
  - Il *Follow up* del percorso da parte del CPI per assicurare la continuità del processo, attraverso contatti frequenti sia nei confronti degli utenti, sia nei confronti dei soggetti accreditati al fine di evitare che il soggetto perda interesse o, nel peggiore dei casi, abbandoni precocemente il programma.
- condividere e garantire la rilevazione di dati utili alla strutturazione di un sistema di rating, in coerenza con la definizione del modello a livello nazionale:
  - Il monitoraggio dei processi di selezione dei soggetti erogatori da parte dell'utenza e di gestione degli utenti nell'ambito della erogazione dei servizi al fine di individuare fenomeni di *creaming, cherry picking, parking* ed apportare correttivi (cfr. § 4.2.7)
  - Il monitoraggio dei risultati raggiunti dai soggetti accreditati in termini di reinserimento lavorativo e l'applicazione di un sistema di *rating*, in raccordo con il livello nazionale degli interventi al fine di consentire una scelta consapevole da parte dell'utente finale.

#### Case Management

All'interno del Programma GOL i servizi pubblici per l'impiego svolgono un ruolo centrale di affiancamento e supporto dei beneficiari, massimizzando le risorse e le opportunità disponibili sul territorio. L'utente sarà accompagnato in un percorso personalizzato che prevede di differenziare gli interventi a seconda del bisogno rilevato.

Figura chiave dei percorsi previsti in GOL è il **Case Manager del CPI** che, con approccio multidisciplinare e interdisciplinare, ottimizza i servizi erogati, in considerazione delle singole fragilità, al fine di superare la dimensione amministrativa della attività di presa in carico.

Almeno nella prima fase del programma al Case Manager pubblico dovrà necessariamente affiancarsi un **Tutor individuato dal soggetto privato accreditato per il Lavoro scelto dall'utente** l'attuazione del servizio di Orientamento/ accompagnamento al Lavoro.

Le ragioni di tale scelta vanno cercate nel mancato completamento del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive del Lavoro, adottato con D.M. n.74 del 28.06.2019 e con DM n. 59 del 22 maggio 2020, a causa dei rallentamenti dovuti all'epidemia da Covid-19. La Regione Puglia e l'ARPAL Puglia, coerentemente con la riforma attuata dalla L. 56/2014 (Legge "Delrio") e con quanto disposto dalla Legge di Bilancio per l'anno 2018 (L. 205/2017), hanno previsto appositi interventi, per riconoscere la funzione centrale dei Centri per l'Impiego come infrastruttura primaria del mercato del lavoro e per l'integrazione attiva delle persone.

Tuttavia il piano di rafforzamento con riferimento all'assunzione di Personale, come descritto nel Cap 3, Par.4, non è ancora stato completato. Ne deriva che la parte più rilevante in termini numerici delle assunzioni previste verrà effettuata solo nel corso del 2022 (le assunzioni si completeranno nei mesi di aprile e maggio secondo le previsioni dell'Agenzia). Inoltre, trattandosi di personale neo assunto, occorre considerare anche un necessario periodo di formazione specifica, che per i futuri case manager di GOL dovrà essere effettuata anche sulle specifiche tematiche del programma.

Per questi motivi la Regione, intende consentire anche agli operatori dei Servizi per il Lavoro Accreditati che si candideranno partecipando ai Bandi predisposti dalla regione, la gestione della fase di orientamento specialistico e l'attribuzione del ruolo di Tutor. Tale scelta sarà oggetto di rivalutazione al termine della prima annualità del Programma.

#### Modalità di affidamento

Le modalità di affidamento delle attività che prevedono la concorrenza/esclusività dei soggetti accreditati nella loro realizzazione saranno regolate da specifici avvisi pubblici finalizzati a:

- Evidenziare le tipologie Misura/servizio erogabile dal soggetto accreditato nell'ambito di GOL, in relazione alle specifiche tipologie di accreditamento previste.
- Individuare i soggetti accreditati interessati alla realizzazione degli interventi nell'ambito di GOL al fine di definire il "catalogo dei Soggetti erogatori". In tale fase saranno esplicitati i requisiti di accesso alla candidatura ove eventualmente integrativi rispetto a quanto previsto dal sistema di accreditamento regionale.
- Esplicitare le modalità di accesso al catalogo e le incompatibilità connesse alla erogazione di più tipologie di intervento (es.: sarà precisato che la erogazione delle attività di orientamento specialistico non sarà compatibile con la realizzazione dei percorsi formativi da parte dello stesso Soggetto accreditato, in relazione al medesimo beneficiario al fine di evitare conflitti di interesse o comportamenti opportunistici generati dalla possibilità di orientare il soggetto nella fruizione dei servizi offerti, in relazione alla durata ed alla specifica tipologia di servizio/misura.
- Esplicitare le modalità di riconoscimento del costo degli interventi, nonché modalità e tempistica per la rendicontazione e pagamento degli stessi.
- Definire le modalità di implementazione della offerta di servizi/misure nell'ambito dell'istituendo "Catalogo regionale delle misure dei servizi di GOL" attraverso la selezione di nuovi servizi/misure erogabili, evidenziando le modalità di eventuale riproposizione di quelli già erogati a valere su altri interventi regionali (es. Catalogo GG, AASS, Mi Formo e Lavoro)

LIVELLI ESSENZIALI DI GOL	SOGGETTO EROGATORE
Informazione sul Programma (LEP A, D.M. 4/2018)	Centri per l'Impiego. Sportelli pubblici.
Orientamento di base/ Assessment (LEP C, D.M. 4/2018)	Centri per l'Impiego
Orientamento specialistico (LEP E, D.M. 4/2018)	Centri per l'Impiego, Soggetti privati accreditati per il Lavoro/Formazione ( questi ultimi non potranno erogare formazione al soggetto orientato)".
Percorso di reinserimento lavorativo (LEP F1 e F3/G, D.M. 4/2018)	Centri per l'Impiego Soggetti privati accreditati per il Lavoro.
Percorso di aggiornamento professionale	Enti Formazione privati accreditati

(upskilling) (accessibile con LEP H, D.M. 4/2018)	
Percorso di riqualificazione professionale (reskilling) (accessibile con LEP H, D.M. 4/2018)	Enti Formazione privati accreditati
Percorso di lavoro e inclusione (LEP J/M/N, D.M. 4/2018)	Centri per l'Impiego Soggetti privati accreditati per il Lavoro e la Formazione Ambiti territoriali Enti del Terzo Settore (Tirocini)

#### 4.1.5 Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

I documenti strategici approvati dalla Regione e dall'Arpal Puglia (cfr. **l'ultimo Piano Annuale e Triennale delle attività dell'ARPAL Puglia**) fondano la programmazione strategica delle PAL sullo sviluppo delle relazioni istituzionali e sull'adeguamento del sistema informativo regionale, favorendo progetti e programmi regionali in una logica di rafforzamento dell'identità dei CPI ed al fine di **realizzare una rete delle politiche del lavoro che favorisca il miglioramento dei servizi ai cittadini e alle imprese** ed, attraverso sinergie tra servizi pubblici e soggetti privati consenta di sostenere le aziende nei processi di reclutamento di personale e rendere più efficaci gli interventi in materia di lavoro.

#### IL RUOLO DEI SERVIZI PUBBLICI PER L'IMPIEGO

*Nell'ambito del programma GOL un ruolo cruciale verrà svolto dai CPI territorialmente competenti, anche con il supporto dei soggetti pubblici e privati accreditati, al fine di instaurare collaborazioni durature con gli attori del mercato del lavoro e gli operatori economici locali.* Funzionale a tale obiettivo sarà:

- **Lo scouting periodico da parte dei CPI delle offerte di lavoro**, attraverso canali telefonici, di posta elettronica e social network istituzionali, nei confronti di referenti aziendali/responsabili HR, ovvero con il coinvolgimento delle associazioni datoriali e dei consulenti del lavoro. L'analisi terrà conto del tipo di profilo professionale, del numero di risorse ricercate, dei requisiti richiesti con riferimento a un arco temporale di breve, medio e lungo periodo, anche attraverso la predisposizione di appositi questionari, accessibili direttamente dai siti istituzionali;
- **Il supporto da parte dei CPI alle aziende nell'attività di incrocio domanda - offerta**, comprensiva di preselezione e analisi curricula dei potenziali candidati, anche tramite recruiting day; Per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, il supporto dei CPI alle Aziende potrà riguardare anche l'analisi del posto di lavoro in chiave Bio Psico Sociale utile all'incrocio con il profilo di funzionamento degli iscritti alla L. 68/99.
- **Il censimento unitario delle offerte di lavoro**, tramite le piattaforme informative regionali in uso e il coinvolgimento degli enti accreditati, al fine di ottimizzare lo scambio tra vacancy e soggetti occupabili;
- La **realizzazione di meeting ed eventi istituzionali**, in ossequio al Piano di comunicazione dell'ARPAL Puglia, con individuazione di giornate informative per le aziende del territorio e di incontri di placement o recruiting, presso le sedi territoriali dei CPI. Gli eventi potranno avere anche carattere tematico in relazione a specifici incentivi o forme contrattuali (contratto di apprendistato, sistema duale, percorsi di formazione, ecc.), anche in collaborazione con scuole, università ed enti di formazione;
- **Consulenza gratuita, informazioni e consulenza tecnico-specialistica sui diversi incentivi, regionali e statali, a favore dei datori di lavoro per l'inserimento lavorativo di personale; Analisi Scoperture L. 68/99 e promozione Convenzioni di inserimento lavorativo art.12-12 bis e 14 L. 68/99**
- **Il monitoraggio delle attività effettuate** attraverso la richiesta di feedback, da parte di aziende e utenti, sui servizi offerti dai CPI, in ottica di miglioramento dei servizi offerti.
- **Orientare l'azione dei CPI e/o di eventuali servizi pubblici dedicati verso la domanda**, a partire dalle strategie di sviluppo del territorio su cui la Regione intende concentrare gli investimenti, soprattutto con riferimento al PNRR

#### **Il coinvolgimento delle imprese nella definizione e implementazione dell'offerta formativa regionale**

la Regione persegue il coinvolgimento dei sistemi di rappresentanza delle imprese, e, ove possibile, il coinvolgimento diretto di alcune imprese nell'ambito degli Avvisi pubblici per il finanziamento dei percorsi nell'ambito delle diverse filiere. Tale azione di raccordo con il sistema economico e produttivo del territorio è particolarmente evidente nei percorsi di Istruzione tecnica Superiore dove soggetti pubblici e privati collaborano stabilmente sin dalla fase di progettazione per intercettare i fabbisogni di competenze e di profili, nonché per attivare modalità formative che prevedono il coinvolgimento degli esperti aziendali nell'erogazione e la formazione in situazione. Il modello degli ITS è stato replicato in alcuni bandi regionali tra cui l'Avviso pubblico N. 5/FSE/2018 finalizzato ad offrire ai giovani, disoccupati/inoccupati fino ai 35 anni, una qualifica professionale di primo accesso al Mercato del Lavoro, con competenze specialistiche correlate al RRF. L'avviso prevedeva quale vincolo di progettazione la proposta di azioni formative e professionalizzanti progettate e sviluppate attraverso accordo formalizzato con la realtà produttiva regionale e in stretta connessione con i fabbisogni dei sistemi locali, per poter rappresentare un elemento essenziale per lo sviluppo sostenibile del territorio regionale, nei settori ritenuti prioritari dalla Regione Puglia.

Un ulteriore esempio è rappresentato dagli Avvisi per l'Offerta formativa di percorsi di leFP, anche in modalità duale, in relazione ai quali, gli organismi formativi propongono già in fase progettuale la collaborazione con le imprese del territorio per l'attuazione dei percorsi e della formazione in situazione.

**Nella programmazione Gol, come in tutta la prossima programmazione degli interventi di formazione professionale, si perseguirà ulteriormente questa strada, che vede la partecipazione delle imprese dalla fase di analisi del fabbisogno, alla progettazione dei corsi sino all'erogazione della formazione in presenza ed in modalità duale.** Quest'ultima, in particolare, rappresenterà una importante occasione per la Regione per scalfire la diffidenza che in taluni settori e territori impedisce al sistema imprenditoriale di accogliere i destinatari dei corsi nelle proprie strutture con uno sguardo di prospettiva verso il futuro dei giovani cittadini ma anche verso il trasferimento di competenze tra le generazioni.

Il coinvolgimento delle imprese in tale ambito impatta sia sull'identificazione dei fabbisogni e la pertinente pianificazione degli interventi formativi (matching), anche mediante l'utilizzo e la strutturazione degli strumenti di labour market intelligence, sia sulla messa a valore del patrimonio infrastrutturale, tecnologico e cognitivo delle

imprese al servizio di progettazione congiunta degli interventi di formazione in apprendimento duale. Tale obiettivo sarà raggiunto anche attraverso il coinvolgimento dei **Distretti produttivi regionali**, del partenariato socio economico, degli organismi bilaterali. Particolarmente rilevante è lo strumento dei **“patti territoriali” e dei “patti per le competenze”, che consentiranno, congiuntamente e/o alternativamente, di sperimentare con il sistema delle imprese soluzioni “negoziate” finalizzate all’attuazione di percorsi di upskilling e reskilling, anche non connessi a qualificazioni già presenti nel Repertorio Nazionale o in quello Regionale, ma per i quali sia manifestato uno specifico interesse alla conseguente assunzione. Tali accordi potranno anche essere alla base dei percorsi di ricollocazione collettiva, previsti dal programma e corsi su commessa aziendale al fine di attivare specifici percorsi formativi relativi a figure difficilmente reperibili “già pronte” nel mercato del lavoro**

#### FOCUS Patti territoriali

La regione promuoverà, nel periodo di vigenza di GOL, l’attivazione di Patti territoriali/Patti per le competenze, quale strumento finalizzato a contribuire efficacemente all’obiettivo di coinvolgimento delle imprese e del territorio. I Patti si basano sulla diretta partecipazione dei sistemi di rappresentanza delle imprese, e, ove possibile, il coinvolgimento diretto di alcune di esse e del sistema della domanda alla lettura dei fabbisogni del mercato del lavoro e alla progettazione ed erogazione di percorsi formativi in quanto, nello specifico, prevedono:

- una specifica analisi della domanda di lavoro e dello *skill gap* esistente nei settori e nei territori che sono oggetto del Patto;
- l’analisi della reale offerta formativa disponibile rispetto al fabbisogno rilevato;
- la definizione dell’offerta formativa mancante e una rappresentazione dell’offerta formativa complessiva (rafforzamento dell’offerta formativa nell’ambito del Piano operativo) al fine di attivare i percorsi di miglioramento delle competenze dei lavoratori e dei disoccupati e ridurre lo *skill gap*, anche in ottica di rafforzare una filiera «lunga» della formazione tecnica e professionale delle persone;
- il rafforzamento del coordinamento della rete dei servizi per il lavoro, pubblici e privati, con il sistema della formazione in funzione delle priorità individuate;
- il coinvolgimento del sistema delle imprese per lo sviluppo delle capacità di individuare ed esprimere i propri fabbisogni di competenze a breve, medio e lungo termine e per la valorizzazione della loro capacità formativa e della loro dotazione strumentale e tecnologica, anche tramite lo sviluppo del sistema di formazione duale

Attraverso tale strumento a livello territoriale potranno realizzarsi:

- analisi del contesto *desk e on field*;
- definizione dei percorsi di carriera
- Identificazione di nuovi profili professionali e costruzione di curricula formativi
- Interventi di re-skilling e up-skilling
- Rafforzamento del coordinamento della rete dei servizi per il lavoro con il sistema della formazione
- Altre azioni (es. raccolta incentivi assunzioni, tipologie contratti di lavoro, etc..)

In particolare l’attivazione dei Patti sarà funzionale a:

#### **Rafforzare il ruolo di coordinamento della rete dei servizi per il lavoro con il sistema della formazione**

I Patti si occupano del rafforzamento del coordinamento della rete dei servizi per il lavoro, pubblici e privati, con il Sistema della formazione in funzione delle priorità individuate, con specifico riferimento al settore/filiera oggetto di intervento. In particolare potrebbero concentrarsi sulla riduzione del *service gap*: la rete partenariale dovrà definire le modalità di raccordo sistematico con gli attori pubblici e privati) della rete dei servizi per il lavoro, con l’obiettivo di creare un rapporto più diretto, stabile e continuativo tra chi offre lavoro e chi cerca lavoro, rafforzando a livello territoriale la rete degli attori del mercato del lavoro.

#### **Effettuare Analisi di contesto DESK e IN FRONT**

L’analisi di contesto *desk* verrà condotta attraverso: a) una analisi statistica delle maggiori dinamiche occupazionali ed economiche del settore individuato dalla regione (COB, microdati, excelsior ecc); b) Analisi dei sistemi di classificazione internazionali ed europei per l’individuazione delle professioni e delle competenze (ESCO, Atlante del lavoro, etc.);c) mappatura dell’offerta formativa disponibile rispetto al fabbisogno rilevato.

Relativamente all'analisi IN FRONT, verrà condotta attraverso focus group e questionari con testimoni privilegiati del sistema imprenditoriale per identificare, sulla base dell'analisi di contesto le competenze ed i profili professionali richiesti dal mercato del lavoro a livello regionale e nazionale, anche in chiave previsionale le trasformazioni/evoluzioni dei ruoli e dei compiti professionali i fenomeni di skill shortage/mismatch

***Individuare i career pathways***

A valle delle analisi di contesto di cui sopra, individua una serie di profili per i quali definisce il programma di percorso di carriera definibili come «mappe», relative allo specifico settore di intervento del Patto, che definiscono modalità e step necessari per le transizioni dalla formazione/istruzione al lavoro e descrivono i percorsi di apprendimento necessari per la progressione da un profilo professionale ad un altro. Consentono di erogare un orientamento e una progettazione dei percorsi formativi personalizzati

***Individuazione di nuovi profili professionali*** da cui deriva l'inserimento nell'ambito dei repertori regionali di riferimento e l'adeguamento continuo del sistema di offerta di Istruzione e formazione sulla base dei fabbisogni delle imprese, attraverso nuovi curricula formativi per i profili elaborati. Naturalmente a ciò si aggiungono interventi di up e reskilling secondo i quali si potranno attivare, rispettivamente, sia percorsi formativi brevi, flessibili, di rapida orientati al risultato occupazionale funzionali a dare riscontro a fabbisogni più urgenti e specifici, sia percorsi formativi più lunghi ed integrati nella programmazione formativa regionale (ad es leFP, ITS, IFTS, anche attraverso l'Apprendistato), per sostenere lo sviluppo di competenze rilevanti rispetto ai fabbisogni attuali e previsionali risultanti dall'analisi di contesto desk e IN FRONT.

La progettazione e l'erogazione dei percorsi è attuata attraverso il diretto coinvolgimento dei datori di lavoro potenziali, interessati alle competenze che il corso intende sviluppare e all'inserimento lavorativo dei partecipanti

I patti territoriali saranno declinati attraverso i piani operativi territoriali, anch'essi condivisi con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che dovranno prevedere una specifica analisi della domanda di lavoro e dello skill gap esistente nei settori e nei territori che sono oggetto del Patto. Le Regioni potranno utilizzare i propri sistemi informativi per analizzare i fabbisogni di competenze di un'area o di un settore anche nel medio e nel lungo termine attraverso studi previsionali che permettano di immaginare come evolveranno domanda ed offerta di competenze nell'ambito del mercato del lavoro di riferimento.

**Il Documento di Economia e Finanza Regionale per il periodo 2022 - 2024, della Regione Puglia ha posto al centro della propria programmazione strategica la definizione di interventi volti a garantire lo sviluppo economico, produttivo e occupazionale della regione, con lo scopo di rendere sempre più competitivo e sostenibile il territorio. Gli obiettivi principali di tale programmazione consistono nella reindustrializzazione dei processi produttivi, nel sostegno alla competitività e all'innovazione, attraverso la valorizzazione del capitale umano per la creazione di nuovi posti di lavoro, e nell'accrescimento del vantaggio competitivo.**

In dettaglio, saranno confermate e ampliate le azioni di supporto alla nascita di start-up innovative e al consolidamento delle realtà già presenti, tra cui l'accesso al credito e la gestione di strumenti finanziari misti (quali sovvenzioni e prestiti rimborsabili), nonché il potenziamento delle Infrastrutture di Ricerca (IR) di rilevanza regionale. La Regione Puglia svolgerà un ruolo principe nella creazione di nuovi mercati per prodotti innovativi, sia in qualità di acquirente di attività di ricerca, sviluppo e innovazione, sia in veste di co-innovatore e partner del privato. Particolare attenzione sarà riservata alle attività di promozione e valorizzazione dell'artigianato artistico, applicando il digitale ai settori tradizionali, tramite la dematerializzazione e l'informatizzazione delle procedure per l'accesso ai finanziamenti regionali, compreso il sistema fieristico. Un'altra importante leva di sviluppo economico e occupazionale ruoterà attorno al tema dell'energia, in coerenza con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. L'attuazione della L. 34/2019 favorirà, infatti, il processo di decarbonizzazione dell'economia regionale tramite il rinnovo degli impianti eolici esistenti e la costituzione, in Puglia, di una vera e propria Hydrogen Valley, con importanti investimenti pubblico-privati. Ulteriore obiettivo riguarda la competitività delle filiere agroalimentari, come declinata nel Programma di Sviluppo Rurale (PSR) 2014-2020. La Regione Puglia interverrà fattualmente per il miglioramento strutturale delle aziende e delle imprese di trasformazione dei prodotti agricoli, il ricambio generazionale, l'incremento delle attività di diversificazione aziendale e l'offerta di servizi di formazione e consulenza. Saranno realizzate politiche di incentivazione all'adesione ai regimi di qualità europei (DOP, IGP), nazionali (SQNPI) e regionali (marchio Regime di qualità Regionale - RQR) per le filiere agroalimentari e incrementata la competitività della filiera ittica attraverso i sostegni del Fondo FEAM, volto a promuovere la pesca e l'acquacoltura sostenibili, aumentare l'occupazione e la mobilità dei lavoratori dei rispettivi settori. La promozione del territorio avverrà con il sostegno alle attività legate al turismo, anche enogastronomico, che la Regione Puglia si impegna a destagionalizzare e internazionalizzare, grazie alla diversificazione dell'offerta turistica e alla valorizzazione del patrimonio ambientale e culturale. Ai canali tradizionali di finanziamento saranno affiancate le opportunità offerte dalla nuova programmazione comunitaria per il periodo 2021-

2027, in quanto asset fondamentali dell'economia regionale, per la creazione di nuove imprese, lavoro e buona occupazione.

Per quanto riguarda le iniziative che favoriscono la partecipazione attiva degli enti locali interessati, delle parti sociali, del sistema delle imprese e degli altri stakeholder interessati anche nelle azioni di coinvolgimento delle imprese e del territorio si specifica che è attualmente in corso il percorso partecipato per la costruzione dell'Agenda per il Lavoro 2021-2027 che la Regione Puglia sta conducendo sull'intero territorio regionale ed i cui risultati, che arriveranno nei prossimi mesi, confluiranno in un Documento Programmatico che sarà alla base della pianificazione strategica della Regione Puglia in materia di lavoro e formazione; risultati che, evidentemente, troveranno certo accoglimento nell'ambito anche delle misure ed azioni del PAR GOL.

#### 4.2 Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure

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

##### 4.2.1 Introduzione

Nella presente sezione sono descritte le azioni finalizzate a garantire ai beneficiari del Programma attività, misure e servizi personalizzati e territorialmente prossimi.

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

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

Coerentemente con quanto previsto dal Decreto interministeriale pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021 n.306, specificare, anche e soprattutto: le modalità e i tempi attraverso cui sarà raggiunto l'obiettivo della presenza fisica/riferimento di un CPI (o sede decentrata o sportello o altra struttura) almeno ogni 40.000 abitanti.

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

**In coerenza con le azioni già delineate nell'ambito del Piano Straordinario di potenziamento dei CPI, la Regione intende realizzare nell'ambito di GOL un ulteriore significativo rafforzamento della rete dei Centri per l'Impiego, ai fini di renderli più prossimi a cittadini e alle imprese del territorio.**

Gli obiettivi perseguiti sono rappresentati dall'incremento degli organici, ammodernamento delle strutture, gestione dei contratti e delle utenze dei CPI, sistema di comunicazione e informazione, gestione della manutenzione dei sistemi informativi, ammodernamento di mobili ed attrezzature, individuazione di nuove sedi e/o rinnovamento degli immobili in relazione alla nuova dotazione del personale dell'ente, programmazione dei servizi di comunicazione e di rete, rinnovamento completo del sistema gestionale dei CPI, ampliamento e qualificazione dei servizi fruibili in rete da parte dell'utenza, sviluppo di programmi formativi del personale.

L'analisi, che segue, tiene conto delle risultanze emerse nel Piano straordinario di Potenziamento e nel Piano triennale delle attività dell'ARPAL Puglia con riferimento al triennio 2021 - 2023 e a quanto programmato per il triennio 2022 - 2024.

### 1. Sedi e riorganizzazione logistica C.P. I.

L'ARPAL Puglia ha previsto la manutenzione, anche straordinaria, delle attuali sedi, nonché l'utilizzo di nuovi immobili forniti dalle Amministrazioni Comunali, per rendere i locali compatibili con la normativa di riferimento (d.l. 95/2012 e Circolare Agenzia del demanio prot. n. 20494 del 16/07/2012). In dettaglio l'ARPAL Puglia ha avviato la ricognizione tecnica per gli interventi di ampliamento e la redazione degli specifici progetti, nonché ha siglato, in data 15/06/2021, una convenzione con Asset Puglia, per l'individuazione di un sistema identitario comune per tutti i centri per l'impiego della Puglia, al fine di rendere i CPI e i servizi offerti immediatamente riconoscibili dai cittadini

La Regione Puglia intende rivedere la distribuzione territoriale dei CPI, al fine di assicurare maggior capillarità dei servizi ai cittadini, anche prevedendo, per il futuro, un riordino che esiti in una coincidenza tra Comuni di pertinenza dei CPI con quelli di pertinenza degli Ambiti di zona del territorio perseguendo l'obiettivo fissato dal Programma GOL di garantire un rapporto Sportelli/popolazione pari a 1/40.000 abitanti.

Qualora le risorse previste dal Piano di rafforzamento lo consentano, l'obiettivo della Regione, di concerto con l'Agenzia, è innanzitutto quello di intervenire in prima battuta sui 2 Centri che, ad oggi presentano il numero più elevato di utenti (Bari e Taranto), prevedendone lo sdoppiamento, (V. infra Tab. 1).

Tuttavia, come si evince dalla Tabella di seguito riportata, la quasi totalità delle sedi dei CPI pugliesi hanno una popolazione di riferimento superiore ai 40mila abitanti

AMBITO TERRITORIALE	CPI	COMUNI AMBITO CPI	POPOLAZIONE
CITTÀ METROPOLITANA DI BARI (13 CPI)	BARI	Bari	315.284
	ACQUAVIVA DELLE FONTI	Acquaviva delle Fonti - Binetto - Cassano delle Murge - Grumo Appula - Sannicandro di Bari - Toritto	67.160
	ALTAMURA	Altamura - Gravina in Puglia - Poggiorsini	114.257
	BITONTO	Bitonto - Palo del Colle	73.437
	CASAMASSIMA	Casamassima - Adelfia - Valenzano	53.565
	CORATO	Corato - Ruvo di Puglia	72.468
	GIOIA DEL COLLE	Gioia del Colle - Sammichele di Bari - Santeramo in Colle - Turi	72.326
	MODUGNO	Modugno - Bitetto - Bitritto	60.771
	MOLFETTA	Molfetta - Giovinazzo - Terlizzi	103.931
	MONOPOLI	Monopoli - Castellana Grotte - Polignano a Mare	84.927
	NOCI	Noci - Putignano - Alberobello - Locorotondo	69.408
	RUTIGLIANO	Rutigliano - Noicattaro - Conversano - Mola di Bari	95.118
	TRIGGIANO	Triggiano - Capurso - Cellamare	47.553
PROVINCIA DI BRINDISI (4 CPI)	BRINDISI	Brindisi - Cellino san Marco - Mesagne - San Donaci - San Pancrazio S.no - San Pietro Vernotico - Torchiarolo	115.649
	FRANCAVILLA FONTANA	Ceglie Messapica - Erchie - Francavilla Fontana - Oria - Latiano - San Michele Salentino - Torre S. Susanna - Villa Castelli	84.849
	MESAGNE	domiciliate nel Comune di San Vito dei Normanni servita dal CPI di Ostuni; domiciliate nei Comuni di Mesagne e San Pancrazio Sal.no servita dal CPI di Brindisi; domiciliate nei Comuni di Erchie e Torre S. Susanna servita dal CPI Francavilla F.na	86.626
	OSTUNI	Carovigno - Cisternino - Fasano - Ostuni - San Vito dei Normanni	98.111
PROVINCIA DI BAT (4 CPI)	ANDRIA	Andria - Minervino - Spinazzola	113.161
	BARLETTA	Barletta	93.275
	BISCEGLIE	Bisceglie - Trani	110.034
	CANOSA DI PUGLIA	Canosa di Puglia - Margherita di Savoia - San Ferdinando di Puglia - Trinitapoli	68.331
	FOGGIA	Foggia	149.673

PROVINCIA DI FOGGIA (7 CPI)	ASCOLI SATRIANO	Accadia - Monteleone di Puglia - Anzano di Puglia - Bovino - Panni - Candela - Deliceto - Rocchetta Sant'Antonio	26.265
	CERIGNOLA	Cerignola - Orta Nova - Carapelle - Ortona - Stornara - Stornarella	92.599
	LUCERA	Lucera - Alberona - Biccari - Carlintino - Casalnuovo Monterotaro - Casalvecchio di Puglia - Castelluccio Valmaggiore - Castelnuovo della Daunia - Celenza Valfortore - Celle di san Vito - Faeto - Motta Montecorvino - Orsara di Puglia - Pietramontecorvino - Roseto Valfortore - San Marco la Catola - Troia - Volturara Appula	61.493
	MANFREDONIA	Manfredonia - Mattinata - Monte sant'Angelo - Rignano Garganico - San Giovanni Rotondo - San Marco in Lamis - Zapponeta	118.652
	SAN SEVERO	San Severo - Apricena - Chieuti - Lesina - Poggio Imperiale - San paolo di Civitate - Serracapriola - Torremaggiore	98.935
	VICO DEL GARGANO	Vico del Gargano - Cagnano Varano - Carpino - Ischitella - Isole Tremiti - Peschici - Rodi Garganico - San Nicandro Garganico - Vico del Gargano - Vieste	59.287
PROVINCIA DI LECCE (10 CPI)	LECCE	Lecce	175.992
	CAMPI	Campi Salentina, Carmiano, Guagnano, Novoli, Salice	84.545
	SALENTINA	Salentino, Squinzano, Trepuzzi, Veglie	
	CASARANO	Acquarica del Capo, Alliste, Casarano, Collepasso, Matino, Melissano, Parabita, Presicce, Racale, Ruffano, Supersano, Taurisano, Ugento	116.852
	GALATINA	Aradeo, Cutrofiano, Galatina, Neviano, Secli, Sogliano Cavour, Soleto	60.290
	GALLIPOLI	Alezio, Gallipoli, Sannicola, Taviano, Tuglie	48.534
	MAGLIE	Bagnolo del Salento, Cannole, Castrignano dei Greci, Corigliano d'Otranto, Cursi, Giurdignano, Maglie, Melpignano, Muro Leccese, Otranto, Palmariggi, Scorrano	53.894
	MARTANO	Calimera, Caprarica di Lecce, Carpignano Salentino, Castri di Lecce, Martano, Martignano, Melendugno, Sternatia, Vernole, Zollino	47.124
	NARDO' POGGIARDO	Copertino, Galatone, Leverano, Nardò, Porto Cesareo Andrano, Botrugno, Castro, Diso, Giuggianello, Minervino di Lecce, Nociglia, Ortelle, Poggiardo, Sanarica, San Cassiano, Santa Cesarea Terme, Spongano, Surano, Uggiano La Chiesa	89.507 43.545
TRICASE	Alessano, Castrignano del Capo, Corsano, Gagliano del Capo, Miggiano, Montesano Salentino, Morciano di Leuca, Patù, Salve, Specchia, Tiggiano, Tricase	61.882	
PROVINCIA DI TARANTO (6 CPI)	TARANTO	Taranto, Statte	204.471
	CASTELLANETA	Castellaneta, Ginosa, Laterza, Palagianello	60.736
	GROTTAGLIE	Grottaglie, Carosino, Faggiano, Leporano, Monteiasi, Montemesola, Monteparano, Pulsano, Roccaforzata, San Giorgio J., San Marzano di S.G.	97.683
	MANDURIA	Manduria, Avetrana, Fragagnano, Lizzano, Maruggio, Sava, Torricella	76.422
	MARTINA FRANCA MASSAFRA	Martina Franca, Crispiano Massafra, Mottola, Palagiano	61.075 63.608
<b>TOT.</b>			<b>3.953.305</b>

In una prima fase l'obiettivo di rendere la presenza dei Servizi più diffusa e capillare dovrà essere perseguita prevedendo la costituzione di sedi decentrate o sportelli, in collaborazione con le amministrazioni Comunali, ma anche con Università, Istituti scolastici e Ambiti di Zona, ferma restando, in una fase successiva - previa verifica sulla disponibilità di risorse all'interno del Piano di potenziamento - la facoltà di aprire nuove sedi. In particolare occorrerà operare da subito con riferimento ai Comuni afferenti ai CPI di Altamura, Andria, Brindisi, Foggia, Manfredonia, Casarano e Lecce.

Con la DGR n. 912 del 16 giugno 2021 di Approvazione del terzo aggiornamento del Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro 2019/2021, la Regione Puglia ha quantificato anche l'ampliamento di superficie degli attuali CPI che, a regime, porterà la superficie degli stessi a complessivi 49.655mq.

**Tab. 2 Superficie degli immobili attesa a seguito di potenziamento**

Provincia	UFFICIO	Organico dipendenti ARPAL (attuale)	totale ARPAL potenziamento)	superficie attesa (dopo (mq)
BA	ACQUAVIVA DELLE FONTI	4	23	845
BA	ALTAMURA	5	37	1195
BA	BARI	8	98	2940
BA	BITONTO	3	32	1070
BA	CASAMASSIMA	2	17	695
BA	CORATO	1	26	920
BA	GIOIA DEL COLLE	3	24	870
BA	MODUGNO	2	20	770
BA	MOLFETTA	2	32	1070
BA	MONOPOLI	7	30	1020
BA	NOCI	8	24	870
BA	RUTIGLIANO	6	30	1020
BA	TRIGGIANO	3	18	720
BR	BRINDISI	8	42	1540
BR	FRANCAVILLA FONTANA	5	32	1070
BR	MESAGNE	0	34	1120
BR	OSTUNI	6	33	1095
BT	ANDRIA	14	35	1145
BT	BARLETTA	8	28	970
BT	BISCEGLIE	6	38	1220
BT	CANOSA DI PUGLIA	7	22	820
FG	ASCOLI SATRIANO	7	11	545
FG	CERIGNOLA	8	33	1095
FG	FOGGIA	12	58	1940
FG	LUCERA	11	28	970
FG	MANFREDONIA	12	48	1470
FG	SAN SEVERO	19	49	1495
FG	VICO DEL GARGANO	19	32	1070
LE	CAMPI SALENTINA	11	36	1170
LE	CASARANO	18	52	1570
LE	GALATINA	6	25	895
LE	GALLIPOLI	5	21	795
LE	LECCE	9	62	2040

LE	MAGLIE	14	21	795
LE	MARTANO	5	20	770
LE	NARDÒ	12	38	1220
LE	POGGIARDO	5	18	720
LE	TRICASE	16	27	945
TA	CASTELLANETA	6	20	770
TA	GROTTAGLIE	6	35	1145
TA	MANDURIA	7	30	1020
TA	MARTINA FRANCA	10	24	870
TA	MASSAFRA	6	21	795
TA	TARANTO	6	83	2565
<b>TOTALE</b>		<b>338</b>	<b>1467</b>	<b>49.655</b>

Inoltre, la Regione prevede di istituire **“one stop shop” specializzati** in alcune delle sedi di Centri per l’Impiego regionali. Il modello, dal chiaro approccio olistico e ripreso dall’esperienza tedesca, prevede l’accentramento, in un unico luogo, dei servizi per il lavoro, per la formazione, per l’aiuto e il sostegno. A tal proposito, la Regione ha partecipato, il 16 novembre 2021, a un incontro tecnico sul modello dei centri per l’impiego tedeschi organizzato dal Goethe Institut – Rom, a seguito del quale si è condiviso di mettere in campo buone prassi, volte a offrire a specifici target di utenti (i.e. giovani, donne, persone con disabilità, disoccupati di lungo periodo) un ventaglio di servizi di prossimità integrati, anche prevedendo sportelli afferenti al welfare territoriale all’interno di alcuni CPI. Ciò permetterebbe di supportare i soggetti con bisogni multidimensionali, garantendo al tempo stesso un unico punto di accesso. Pur conservando l’autonomia propria delle singole amministrazioni, tali sportelli si presenterebbero come un unico ente e opererebbero con procedure armonizzate e celerità nello scambio di informazioni, sostegno e consulenza, anche per il tramite di una piattaforma informativa integrata. I soggetti con bisogni multidimensionali verrebbero gestiti in cooperazione tra i vari esperti dello sportello.

## 2. Sviluppo servizi digitali

Nonostante la fase della pandemia abbia ampliato a dismisura la capacità di dialogo digitale con le Pubbliche Amministrazioni, la disponibilità di servizi in presenza rimane per i soggetti deboli assolutamente centrale

Tuttavia, in particolare nelle fasi di accesso l’evoluzione verso la dematerializzazione e digitalizzazione dei servizi è evidente. In questa ottica diventa fondamentale sviluppare servizi che incrementino la prossimità anche al di là del contatto in presenza con gli operatori. I Centri per l’Impiego pugliesi dovranno operare sempre di più attraverso il portale regionale Lavoro per Te a cui si accede con SPID e la App Lavoro per Tre che già permettono ai cittadini di rilasciare la DID online, contattare e prendere un appuntamento con il CPI direttamente dal portale e di sottoscrivere a distanza il Patto di Servizio Personalizzato. Queste innovazioni, particolarmente utili durante la fase pandemica, costituiranno anche in futuro una modalità comune di accesso ai servizi, permettendo quindi ai cittadini di registrarsi, richiedere informazioni, scaricare documenti e certificati, dialogare con l’operatore e firmare il Patto direttamente da un qualsiasi luogo dotato di connessione internet.

## 3. Comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti dai Centri per l’impiego

La Regione Puglia intende avviare una campagna straordinaria di comunicazione sui nuovi strumenti digitali offerti dal Sistema dei Servizi per l’Impiego regionali (in particolare per quanto concerne l’utilizzo delle funzionalità del portale Lavoro per Te e della relativa APP).

Sarà incentivato il ricorso al portale “Lavoro per Te”, già implementato negli strumenti informativi della Regione Puglia e che nasce con lo scopo di semplificare l’incontro tra chi offre e cerca lavoro. Lato cittadini esso permette di:

- accedere ai servizi amministrativi erogati dai CPI (rilascio della Dichiarazione di Immediata Disponibilità, ovvero ottenimento del C2 Storico);
- prenotare un appuntamento con un operatore del Centro per l’Impiego tramite l’agenda in-app;
- creare il proprio CV e lettera di presentazione;
- consultare le offerte di lavoro e inviare la propria candidatura.
- Lato aziende, il portale consente di:

- creare una vetrina aziendale, dove caricare le offerte di lavoro;
- consultare i CV delle potenziali risorse;
- richiedere consulenza aziendale ai CPI.

Inoltre, in occasione dei programmati interventi infrastrutturali sulle singole sedi dei centri per l'impiego, l'ARPAL Puglia intende attuare una strategia di comunicazione istituzionale dal carattere integrato. Sarà potenziato l'utilizzo dei più moderni canali digitali - social media, YouTube, una nuova applicazione di smartphone dell'Agenzia - e saranno implementati servizi quali "Numero Verde CPI" e "Pronto U.R.P.", attraverso la rivisitazione del sito istituzionale.

Nei CPI potranno essere predisposti totem informativi, brochure illustrative e sportelli di accoglienza di primo livello che forniranno informazioni di carattere generale e preliminare al cittadino. È prevista l'organizzazione di eventi, meeting e tavoli tematici di confronto interistituzionale, per la realizzazione di progetti, che richiedono competenze complesse ed eterogenee.

A tal proposito la Regione intende operare di intesa con Anpal e con la struttura tecnica che si occupa della attuazione del PNRR le opportune verifiche per utilizzare eventuali fondi assegnati al soggetto attuatore (Governo Italiano) sia per sostenere l'azione amministrativa con idonee assistenze tecniche che per finanziare le attività di comunicazione relative al programma.

#### 4. Crisi aziendali e vertenze

L'emergenza sanitaria da Covid-19 ha posto nuove sfide per le aziende del territorio. Con lo sblocco dei licenziamenti, appare necessario supportare le aziende nella continuità occupazionale, anche con il coinvolgimento dei soggetti pubblici e privati, che possano intervenire sui reali fabbisogni formativi e occupazionali delle aziende.

Nella gestione delle crisi aziendali, pertanto, non si potrà prescindere dall'utilizzo di strumenti normativi - tra cui il Fondo Nuove Competenze previsto dal D.L. 104/2020 - in grado di garantire il supporto necessario ai processi di riorganizzazione aziendale. Particolare attenzione sarà rivolta alla gestione delle crisi delle piccole e medie imprese, che rappresentano una fondamentale parte del tessuto produttivo regionale. Si provvederà pertanto a prevedere l'apertura di sportelli "mobili/temporanei per rafforzare la prossimità degli interventi a favore dei lavoratori provenienti da aree di crisi.

#### 5. Formazione degli operatori

Per il personale dei CPI sono previsti percorsi di formazione ed aggiornamento, non solo rispetto ai procedimenti e le attività connesse all'art.18 del D. Lgs.150/2015, ma anche per la formazione specifica connessa all'attuazione del Reddito di cittadinanza e all'utilizzo dei sistemi informativi dedicati, oltreché per la presa in carico integrata basata sul modello biopsicosociale.

I percorsi formativi saranno diversificati in base a metodologie, contenuti, strumenti e destinatari, anche attraverso il ricorso a convenzioni con altre P.A.

Specifici percorsi formativi saranno realizzati per il **personale dei CPI che dovrà essere prioritariamente destinato alla attuazione del Programma GOL ad oggi stimabile in circa 250 unità.**

#### 6. Prossimità offerta formativa

A supporto della capillarità dei servizi per il Lavoro, interverranno anche gli organismi di formazione, in quanto soggetti della rete. Essi contribuiranno attraverso la messa a disposizione di adeguate alla realizzazione delle azioni previste da Piano. La presenza di Centri di formazione professionale è ampiamente capillare nel territorio regionale e regolamentata da dispositivi consolidati di autorizzazione e/o accreditamento, come descritti al paragrafo 3.5. Molti organismi formativi, inoltre, partecipano in forme associative e organizzative in rete, come ad esempio i Poli Tecnico Professionali, gli ITS ed i CPIA e questo aumenta il potenziale di prossimità dei servizi ai beneficiari. Oltre agli organismi formativi, fanno infatti parte della rete regionale:

- i 7 CPIA, che coordinano reti di scuole sul territorio per l'istruzione e l'apprendimento permanente degli adulti;
- le 10 Fondazioni ITS presenti sul territorio e correlate a 6 aree tecnologiche considerate "strategiche" per lo sviluppo economico e la competitività della regione;
- le Università che costituiscono un riferimento per la formazione superiore e specialistica.

Occorre, tuttavia progredire nella direzione del rafforzamento delle relazioni di cooperazione a livello territoriale e settoriale, per coniugare l'esigenza della massima prossimità dei servizi ai beneficiari con i livelli di massa critica

infrastrutturale, economica e organizzativa necessari a garantire la migliore qualità dell'offerta formativa disponibile e accessibile.

	2021	2022	2023	2024	2025
DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE			6	6	8
CREAZIONE DI SPORTELLI MOBILI			5	5	5
EVENTUALI NUOVE SEDI			2	1	1
ALTRO					

#### 4.2.3 Azioni per la digitalizzazione dei servizi

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

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

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

Una spinta verso l'innovazione e la digitalizzazione è ormai considerata una condizione imprescindibile per disegnare un diverso modello di sviluppo, facendo superare debolezze e limitazioni attualmente presenti.

Strategie ampie e convergenti sono ora concretamente proposte per favorire un diverso modello di sviluppo basato sull'innovazione e la digitalizzazione: Dal programma "Europa Digitale" deciso dalla Commissione Europea che ha messo a bilancio una cifra pari a 7.588 milioni di euro, al piano triennale per l'informatica nella PA<sup>33</sup>, dal PNRR, con le disposizioni contenute nella LEGGE 29 luglio 2021, n. 108<sup>34</sup> per la sua Governance, nella quale sono disposti, ad esempio, nuovi obblighi per la trasformazione digitale della PA e assegnati ad AGID nuovi poteri sanzionatori per le amministrazioni che non si adeguano a quanto previsto dalle norme, le misure per la diffusione delle comunicazioni digitali delle PA, la semplificazione dei dati pubblici.

<sup>33</sup> [https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository\\_files/piano\\_triennale\\_per\\_linformatica\\_nella\\_pa\\_2020\\_2022.pdf](https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository_files/piano_triennale_per_linformatica_nella_pa_2020_2022.pdf)

<sup>34</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/07/30/21G00118/sg>

La Regione Puglia ha colto questa stessa “sfida per la diffusione dell’innovazione e per la digitalizzazione” inserendola quale asse portante della programmazione 2021-2027 e delineando in una “strategia di specializzazione intelligente per la ricerca e l’innovazione” una serie di interventi orientati in questi specifici ambiti.

Molte delle finalità dettate dal progetto GOL<sup>35</sup> sono coerentemente innestate in questo contesto e finalizzate ad un piano di potenziamento nell’offerta di nuovi servizi agli utenti che prevede come prioritario e necessario l’adeguamento dei sistemi informativi dedicati alla gestione del mercato del lavoro in Puglia.

L’attuale infrastruttura tecnologica del Sistema Informativo Lavoro in Puglia è basata su quanto realizzato negli anni passati per potenziare e far evolvere i sistemi in modo da renderli adeguati alle nuove norme e agli standard tecnologici succedutesi nel tempo.

Più in particolare, il D. Lgs. 150/2015<sup>36</sup> ha ridisegnato i servizi per il lavoro disponendo la costituzione della Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, l’istituzione dell’ANPAL ai fini di coordinamento e monitoraggio, la creazione del Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, con la creazione della scheda anagrafica e professionale dei lavoratori e del Fascicolo elettronico del lavoratore. Ai Centri per l’Impiego, gestiti dalle Regioni, è demandato il ruolo centrale della rete quale prioritario punto di contatto con i cittadini e le imprese, in raccordo con una pluralità di enti accreditati, sia pubblici che privati, attivi nell’intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, nella formazione professionale e nell’offerta di servizi.

Per meglio aderire alle nuove richieste e esigenze nella gestione dei servizi, la Regione Puglia ha aderito ad un Gruppo di acquisto composto da Regione Emilia-Romagna, Regione Umbria, Regione Calabria, Regione Autonoma Valle d’Aosta e Provincia Autonoma di Trento per il riuso del Portale di Servizi on line “Lavoro per te” e della relativa APP mobile.

Partendo prioritariamente dalle componenti più “amministrative” e a supporto dell’interoperabilità in cooperazione applicativa con i nodi nazionali, si sono evidenziate nel tempo limitazioni in alcuni altri servizi che debbono essere ora positivamente risolte con particolare riguardo ai moduli destinati a dare piena operatività alla fruizione dei servizi da parte degli utenti, alla restituzione in output di informazioni necessarie ai fini del monitoraggio delle azioni e dei progetti nonché utili a restituire una più efficace lettura del mercato del lavoro regionale. Sono stati quindi programmati una serie di interventi, ora in fase di completamento, per una manutenzione evolutiva che sono incentrati sui seguenti aspetti:

- Evoluzione della APP per rendere disponibili servizi amministrativi ai cittadini;
- Adeguamento del gestore eventi in linea con gli standard nazionali;
- Adeguamento dei moduli del portale LavoroXTe;
- Adeguamento modulo IDO (Incrocio domanda/Offerta) anche attraverso tecnologie di Intelligenza Artificiale che sfrutta logiche di “lettura” semantica dei contenuti dei CV e delle Offerte di Lavoro
- Strumenti avanzati di orientamento
- Formazione Operatori, supporto specialistico e assistenza continuativa

#### **Proposte di nuovi interventi da realizzare nell’ambito del progetto GOL**

Sulla base di quanto ora disponibile si prevede di aggiornare una serie di componenti, secondo il modello proposto di seguito:

- Incrocio Domanda/Offerta: Motore di matching semantico AI – adeguamento attraverso tecnologie di Intelligenza Artificiale che sfrutta logiche di “lettura” semantica dei contenuti dei CV e delle Offerte di Lavoro
- Agenda: Prenotazioni servizi/misure del Programma GOL;
- Prenotazione seminari formativi
- Sistema di firma digitale del Patto di Servizio / documentazione;
- Servizi di Videocall integrati;
- Strumenti avanzati di orientamento;
- Formazione Professionale: Sistema informativo integrato per la programmazione e progettazione dei percorsi formativi, alimentazione del catalogo dell’offerta formativa, gestione dei corsi e attestazione degli apprendimenti;
- Catalogo offerta formativa;

<sup>35</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/12/27/21A07646/sg>

<sup>36</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/23/15G00162/sg>

- Responsive Web Design del modulo Portale;
- Eventuale collegamento con il Sistema Sanitario Pugliese ed in particolare con il Fascicolo Personale Sanitario per l'interscambio della documentazione L. 104/92 utile ai fini dell'iscrizione alle liste della L. 68/99 e la certificazione del personale dipendente da aziende agricole a tempo determinato e/o stagionale.
- App LavoroXTe:
  - Servizio Agenda per la prenotazione di un appuntamento con il CPI;
  - Servizio per l'inserimento della Dichiarazione di Immediata Disponibilità;
  - Servizio per il rilascio dello stato occupazionale;
  - Servizio di assessment attraverso la somministrazione effettuata, dall'operatore del CPI, del questionario qualitativo previsto dal modello di assessment come delineato a livello nazionale (cfr. 5.1.4.). In nessun modo sarà previsto l'auto somministrazione del questionario qualitativo che prevede una fase di valutazione effettuata dall'operatore.
  - Servizio per il rilascio del percorso lavoratore;
  - Servizio per la firma del Patto di Servizio

Le finalità da raggiungere possono riassumersi come segue:

- Unificare il punto di accesso per i cittadini e le imprese sulle tematiche di domanda e offerta di lavoro, dando centralità al Portale LavoroXTe
- Estensione dei servizi offerti on line attraverso LavoroXTe:
  - Estendendo la restituzione di servizi on line (oltre la DID, aggiungere i patti di servizio, percorsi lavoratore e stato occupazionale, eventuale verbale Commissione L.104/92 e valutazione biopsicosociale
  - Agenda per la prenotazione di servizi con i Centri per l'Impiego
  - Integrando uno o più moduli di orientamento e/o di auto-orientamento che aiutino nella valutazione degli skill professionali, dei possibili percorsi di formazione e lavorativi.
  - Catalogo offerta formativa della Regione Puglia
- Al fine di "facilitare l'accesso alle prestazioni e la «vicinanza» del servizio, anche nei casi di mancato possesso delle dotazioni informatiche" si prevede l'apertura di Punti informativi presso Comuni, Province e altri Enti convenzionati, anche attraverso la messa a disposizione di postazioni con accesso alla rete dei servizi, anche in modalità assistita
- Al fine di "facilitare le relazioni e il *case management*, permettendo maggiore frequenza nei contatti con gli operatori dei centri, anche se a distanza" si prevede:
  - un potenziamento nell'uso delle Agende integrate in Sintesi;
  - l'implementazione di un software, anche in cloud modalità SaaS, per l'assistenza agli utenti dei diversi servizi;
  - utilizzare al meglio la base dati e le autorizzazioni ricevute dagli utenti in fase di registrazione per definire e impostare mailing list diversificate (per Centro Impiego, Dipartimento, Settori interessati) per raggiungere con informazioni mirate target specifici di iscritti;
- Per "rendere più fluide le connessioni tra i diversi operatori della Rete che intervengono nella realizzazione del percorso/erogazione del servizio" si prevede di incentivare l'utilizzo di piattaforme di condivisione e scambio tra tutti gli operatori (call conference)
- Completamento della migrazione di tutti i servizi sul CLOUD (Cloud Regionale o Cloud PA che sarà reso disponibile nell'ambito della iniziativa M1 C1 Investimento 1.1 del PNRR);
- accreditamento imprese
- collegamento con agenzie private
- punti informativi interattivi sul territorio

Per quanto attiene alla digitalizzazione della formazione professionale, nella situazione di emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da SARS COVID-19, la Regione Puglia è intervenuta attivando su tutte le attività in corso la possibilità di erogare la formazione a distanza o in modalità e-learning. Tale opzione è stata anche applicata alle procedure di certificazione - esami finali - che non prevedano prove pratiche. La metodologia "a distanza" è stata, altresì, adottata per l'erogazione del servizio di Individuazione e Validazione delle competenze nell'ambito della sperimentazione avviata con D.G.R. n. 632 del 4 aprile 2019 e terminata nel 2021.

Si intende tuttavia, attivare nell'arco temporale di programmazione del PAR GOL, strumenti utili a implementare una piattaforma digitale di FAD/e-learning, per incrementare la massima accessibilità dell'offerta formativa ed un uso diffuso legato all'esigenza di rispondere a problematiche di conciliazione, di flessibilizzazione e personalizzazione dei

percorsi. Si partirà dalle buone prassi su modalità di apprendimento personalizzato e flessibile come quelle fornite dai percorsi offerti nei CPIA, presso i quali sono ormai ampiamente in uso per l'utenza adulta (classi AGORÀ).

Per quanto attiene invece, al Sistema di gestione dei percorsi formativi, per l'attuazione di GOL, si opererà un aggiornamento e ampliamento della piattaforma attualmente in uso [www.sistema.puglia.it](http://www.sistema.puglia.it), come illustrata al par. 3.5 e articolata in:

- I. Procedura per la gestione dell'accreditamento degli organismi formativi;
- II. Data base dei repertori regionali (Repertorio Figure professionali e Repertorio formazione Regolamentata);
- III. Catalogo dell'offerta formativa per micro qualificazioni/percorsi brevi, che comprende la fase di presentazione e istruttoria sulle proposte formative pervenute dagli organismi accreditati, con la conseguente "vetrina" dei corsi ammessi a Catalogo e accessibili da parte dell'utenza, monitoraggio delle iscrizioni ai corsi e attivazione delle singole edizioni di corso, repository della documentazione afferente alle richieste di pagamento e registrazione degli esiti della formazione fruita attraverso il caricamento delle attestazioni conseguite dai partecipanti;
- IV. procedura informatizzata per la generazione e il rilascio delle attestazioni finali (qualifiche relative a specifici Avvisi/filiera) in formato digitale.

Al portale di SISTEMA PUGLIA si aggiunge la "vetrina" della formazione autonomamente finanziata riconosciuta dalla Regione e accessibile da parte dell'utenza, presente e costantemente aggiornata sul sito [www.pugliacompetenze.eu](http://www.pugliacompetenze.eu).

Esiste, inoltre, l'Osservatorio Regionale dei Sistemi di Istruzione e Formazione (<http://www.osservatorioscolastico.regione.puglia.it>) presso l'Agenzia regionale per la tecnologia e l'Innovazione – ARTI – che si raccoglie le informazioni e i dati di stock e di flusso georeferenziati, riferiti a tale filiera, report tematici sulla conoscenza, sulle sue reti e sui suoi costi.

In un'ottica di progressivo miglioramento del sistema, si procederà con graduali interventi per la sistematizzazione a regime dell'offerta formativa e della trasparenza della stessa (entro il 2023), in un'ottica di interoperabilità con il Sistema Informativo Unitario delle politiche del lavoro (SIU), e di reale accessibilità di tutte le opportunità di apprendimento «effettivamente disponibili» (entro il 2023), che contempra tutte le filiere formative e tutte le attestazioni in uscita.

L'occasione di GOL e la sfida che comporta in termini di incrementale digitalizzazione finalizzata alla progressiva alimentazione del Sistema Informativo Unitario, spingono a percorrere nuove strade che consentano la massima trasparenza delle attestazioni rilasciate, l'interoperabilità tra i soggetti titolari e, infine, la mobilità dei cittadini. Per questo, nel periodo di programmazione GOL, si attiveranno percorsi di progressiva sperimentazione di rilascio delle attestazioni in formato digitale, in coerenza con i nuovi sistemi delle Digital credentials, adottati dal sistema Universitario e con il nuovo EUROPASS varato dall'Unione Europea.

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

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

- Analizzare le caratteristiche dell'utenza dei servizi per l'impiego e i gap in termini di competenze;
- orientare gli interventi del Programma GOL sulla base delle strategie di sviluppo del territorio su cui la Regione/PA intende concentrare gli investimenti, soprattutto con riferimento al PNRR;
- individuare le competenze e i profili dei settori e delle filiere produttive scelti dalla Regione/PA per far fronte a situazioni di criticità/vivacità che impattano in maniera negativa/positiva sulle opportunità occupazionali;

- rilevare in maniera condivisa e con linguaggio comune (facendo riferimento a sistemi di classificazione nazionali/internazionali) i trend occupazionali del mercato del lavoro locale, i profili target e le competenze *core* richiesti dalle imprese;
- acquisire le vacancy da parte delle imprese e attraverso l'azione dei soggetti della Rete.

**Nell'ambito del Programma GOL una funzione decisiva è da attribuire alla capacità dei sistemi per il lavoro territoriali di dotarsi di strumenti avanzati di analisi del mercato del lavoro. Tale necessità è più volte stata sottolineata dai soggetti che hanno preso parte al Percorso Partecipato di Agenda per il Lavoro nonché dal Partenariato economico e sociale, che ha accompagnato la progettazione del PAR.**

In questa ottica per la Regione diventa fondamentale ricondurre ad unicità i percorsi fin qui sviluppati, al fine di dotarsi di un Osservatorio del Mercato del Lavoro da collocarsi presso la Sezione Politiche e Mercato del Lavoro della Regione, capace di realizzare un'attività continua di analisi e di ricerca riguardante il mercato del lavoro regionale e quelli locali (province e città metropolitana) sia attraverso l'utilizzo di fonti statistiche nazionali ed europee sia attraverso le banche dati regionali, anche di natura amministrativa, a partire dai flussi di lavoro dipendente (attivazioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro e conseguenti variazioni delle posizioni lavorative) registrati negli archivi del Sistema Informativo Lavoro e delle Comunicazioni obbligatorie (CO) dei Centri per l'impiego.

In particolare, occorre sviluppare anche a partire dagli strumenti messi a disposizione nell'ambito della collaborazione con le Regioni impegnate nel riuso dei sistemi informativi, un modello di osservazione dei mercati del lavoro regionale e provinciali fondato su una base informativa comune e condivisa, in grado di restituire per ogni territorio un insieme omogeneo di dati e di indicatori statistici, elaborati secondo definizioni, classificazioni e criteri metodologici scientifici.

Ma nell'ambito dell'Osservatorio ci si dovrà dotare anche di strumenti di analisi sulla domanda effettiva di lavoro espressa dai datori di lavoro attivi in regione con riferimento alle professioni maggiormente richieste dal mercato e a specifici target di soggetti (es. giovani, donne, soggetti svantaggiati e fragili) anche con nuovi modelli di analisi basati su nuove strumentazioni e fonti informative (annunci web, big data, ecc.).

Per capire a fondo i cambiamenti in atto servono strumenti in grado di misurare la domanda di competenze per meglio valutarne l'entità e l'impatto sulla forza lavoro andranno sviluppati, anche in collaborazione con altre amministrazioni regionali strumenti di Labour Market Skills Intelligence (LMSI, spesso indicati come skills intelligence) forniscono tali informazioni e possono soddisfare le esigenze degli stakeholder di reagire alla mutevole domanda di competenze:

1. Strumenti che si basano su questionari e domande alle principali parti interessate (ad esempio, questionari sui fabbisogni di competenze ed esperienza sottoposti al datore di lavoro);
2. Soluzioni che producono stime quantitative delle future richieste di competenze, estrapolando tendenze passate e modelli di sviluppi attesi;
3. Utilizzo dei big data e delle nuove tecnologie di AI per elaborare dati da una svariata lista di fonti online (inclusi portali di lavoro, banche dati contenenti CV, social media, brevetti, articoli scientifici) basato sull'utilizzo ed analisi dei dati riferiti alle competenze e ai profili professionali che emergono dagli annunci di lavoro online delle imprese dell'Emilia-Romagna, estratti ed elaborati attraverso tecniche di intelligenza artificiale e di algoritmi di machine learning. Questo strumento consente di incrociare la domanda di lavoro e dei fabbisogni di competenze e di profili professionali agli ambiti di specializzazione regionale (agroalimentare, edilizia e costruzioni, energia e sostenibilità, cultura e creatività, salute e benessere, innovazione nei servizi, mecatronica e motoristica, big data).
4. Utilizzo di tecniche non quantitative, basandosi principalmente su strumenti partecipativi per raccogliere informazioni approfondite (attraverso gli stakeholder) sullo stato di domanda e offerta di competenze attuali e future

**Focus Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro in GOL dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro (Sezione Politiche e Mercato del Lavoro)**

La Regione Puglia, già nell'ambito del Piano Straordinario di rafforzamento ha previsto l'implementazione dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro attraverso lo "studio dei dati utili alle elaborazioni delle politiche per il lavoro, delle politiche industriali e del sistema formativo regionale". Tali azioni saranno ulteriormente rafforzate in relazione alle attività previste dal Programma G.O.L. Nello specifico l'Osservatorio dovrà garantire:

- le conoscenze di base sull'evoluzione del mercato del lavoro regionale con riferimento tanto agli aspetti strutturali (economici, demografici, sociali) che a quelli congiunturali;
- le informazioni essenziali sull'impatto delle politiche del lavoro attivate. Tali informazioni sono finalizzate ad un attento e tempestivo monitoraggio e possono essere propedeutiche anche a esercizi di valutazione (attività per il Programma G.O.L.).

Con l'Osservatorio l'obiettivo è potenziare le attività di analisi e monitoraggio del mercato del lavoro e della situazione economica regionale. Si propone come un punto di raccordo per il bilanciamento di considerazioni economiche e sociali con studi specifici che valutino la situazione del mercato del lavoro e dell'economia. In tal modo deve "circoscrivere le esigenze provenienti dal sistema delle imprese e suggerire al decisore possibili percorsi e strumenti di policy idonei a colmare il divario", svolgendo così una funzione di supporto alla programmazione regionale.

In questo senso sarà importante coinvolgere nella governance dell'Osservatorio le parti sociali più rappresentative, sia con riferimento alle organizzazioni sindacali che con riferimento alle organizzazioni di rappresentanza delle imprese.

La Regione, anche nell'ambito della propria programmazione strategica dei fondi strutturali 2021-2027, ritiene indispensabile la predisposizione e messa in atto di strategie e politiche di sviluppo delle competenze evidence-based, al fine di adeguare le caratteristiche della forza-lavoro alle richieste del mercato, in un contesto produttivo caratterizzato da un elevato tasso di cambiamento e di innovazione.

Pertanto ai sistemi del lavoro e della formazione professionale, dell'istruzione e dello sviluppo economico, e a tutti gli altri soggetti della rete locale per il lavoro), tutti parti attive dell'Osservatorio regionale, sarà richiesta la capacità di previsione, capacità di adeguamento, flessibilità e tempestività nell'intervenire sugli skills gap/mismatch, con interventi di *upskilling* e *reskilling*;

- nel progettare percorsi formativi in grado di allineare le caratteristiche del capitale umano alle richieste delle imprese al momento dell'uscita dal sistema educativo;
- nell'anticipare fenomeni di crisi aziendale, settoriale e territoriale;
- nella messa in sicurezza dei percorsi professionali individuali; nel supporto alle scelte individuali di studio e lavoro;
- come pure nel prevedere mutamenti di più lungo periodo verso un'economia europea basata sulla conoscenza.

A supporto del Programma G.O.L. l'Osservatorio, dovrà realizzare delle proiezioni sulle nuove figure professionali richieste dal sistema delle imprese regionali in relazione:

- struttura del mercato del lavoro regionale;
- all'andamento settoriale dei singoli comparti economici regionali e territoriali (provincia/cpi);
- ai programmi di investimento siano essi di fonte comunitaria/nazionale oppure regionale o sub regionale. È il caso del PNRR, della programmazione regionale del PO FSE-FESR, del PSR, etc.

La lettura dei dati relativi alla partecipazione ai bandi regionali della programmazione regionale del PO 2014-2020, incrociata agli esiti del processo di scoperta imprenditoriale e ad analisi economiche sull'andamento delle specifiche filiere e sulle prospettive di sviluppo delle stesse anche in relazione alle nuove figure professionali richieste. Alcuni degli elementi emersi sono:

- L'opportunità di dare autonomia e chiara evidenza a due filiere "tradizionali" che hanno un peso relativo più significativo nell'economia regionale: quelle del "Sistema moda" e del "Sistema casa" e che necessitano di forti investimenti in innovazione e formazione.
- La necessità di considerare in maniera autonoma la filiera Automotive, sia per il suo ruolo trainante nel manifatturiero regionale, sia per la delicata fase di transizione che essa deve affrontare nel prossimo futuro.
- L'opportunità di aggregare e dare evidenza alla filiera della "Meccanica avanzata, elettronica e automazione", per il suo auspicato ruolo di fornitore di tecnologie e soluzioni avanzate (Industria 4.0) alle altre filiere regionali.
- L'opportunità di declinare in maniera più ampia una filiera della "Industria della salute e del benessere", che comprenda in sé i settori del medicale e del farmaceutico, insieme ai servizi di assistenza.
- L'opportunità di aggregare in un'unica filiera i settori dell'ambiente e dell'energia, in cui la nostra regione manifesta potenzialità non ancora pienamente espresse ma strategiche per accompagnare la transizione verso un'economia verde e circolare.
- La necessità di dare evidenza all'industria dei servizi ad alto valore aggiunto, basati sulle tecnologie ICT.

La nuova strategia di specializzazione sarà caratterizzata, in continuazione rispetto alla programmazione 2014-2020, da una nuova articolazione della “filiera per l’innovazione” nei seguenti comparti:

- Manifattura sostenibile
  1. Meccanica avanzata, elettronica e automazione
  2. Automotive
  3. Aerospazio
  4. Agroalimentare
  5. Sistema casa
  6. Sistema moda
- Salute dell’uomo e dell’ambiente
  1. Industria della salute e del benessere
  2. Sistemi energetici e ambientali
- Comunità digitali, creative e inclusive
  1. Industrie culturali, creative e del turismo
  2. Servizi avanzati

Sarà importante **analizzare l’andamento delle filiere sopra descritte, e la loro domanda in termini di fabbisogni professionali, anche in relazione agli investimenti aggiuntivi che il PNRR prevede per i singoli settori** arrivando così a determinare la quantità e la qualità di quella occupazione aggiuntiva prevista a livello nazionale per tutto il periodo del Programma G.O.L. in 3.2 punti percentuali (Digitalizzazione, Ambiente, Genere, Generazionale e Territori).

La raccolta dei fabbisogni professionali così realizzata (documentale), insieme a quella proveniente dai rapporti diretti svolti dal sistema dei servizi per il lavoro verso il sistema delle imprese (accoglienza ed informazioni, preselezioni, incrocio domanda offerta), dal sistema della formazione professionale (ITS, IeFP, Formazione continua, Impresa formativa, etc..) sarà accompagnata dal rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro regionale e in particolare delle analisi della domanda di lavoro, prevedendo, in un’ottica di sistema:

- l’individuazione delle tassonomie necessarie per l’analisi della domanda di lavoro funzionale ai sistemi di analisi (compresi quelli di skill intelligence)
- l’individuazione di strutture regionali funzionali alla rilevazione del fabbisogno (es. ARTI, Fondazioni ITS, etc..), dell’analisi della domanda e delle competenze previste (l’anticipazione dei fabbisogni - skill needs – è considerata non solo come misura preventiva per evitare il disallineamento delle competenze, ma anche come elemento fondante di un sistema efficace di formazione e sviluppo delle stesse, essenziale per le trasformazioni produttive e le strategie per l’occupazione).

Le analisi settoriali potranno riguardare, in linea con l’obiettivo di analizzare e anticipare i fabbisogni, i Distretti produttivi e Tecnologici, le aree di interesse degli ITS, la c.d. filiera dell’innovazione dell’economia regionale; tutto anche in relazione ai singoli contesti territoriali regionali (province, ambito CPI, aree di sviluppo industriale, etc..).

Per lo specifico del Programma G.O.L. ciò potrà comportare l’attivazione dei servizi di rilevazione e di analisi della domanda, soprattutto, in chiave previsionale attraverso:

- la progettazione e la predisposizione/adequamento degli strumenti per la rilevazione e l’analisi del fabbisogno delle imprese e per lo skill forecasting
- la definizione /aggiornamento di linee guida operative per la rilevazione e l’analisi del fabbisogno delle imprese
- la formazione degli operatori coinvolti nelle attività di rilevazione e analisi della domanda e skill forecasting
- l’attivazione/rafforzamento del sistema di analisi del fabbisogno e di skill forecasting
- l’attivazione/rafforzamento del sistema di rilevazione del fabbisogno delle imprese (opportunità occupazionali).

Infine le attività di rilevazioni e di analisi della domanda così realizzate saranno valorizzate attraverso:

- Il trasferimento delle opportunità occupazionali (fabbisogno delle imprese) ai servizi per l’impiego per l’individuazione dello skill gap in esito ai processi di assessment e per l’individuazione del percorso formativo
- Il trasferimento al sistema della formazione dei profili e delle competenze emerse dall’analisi della domanda e dalla skill forecast per la progettazione e la realizzazione dell’offerta formativa

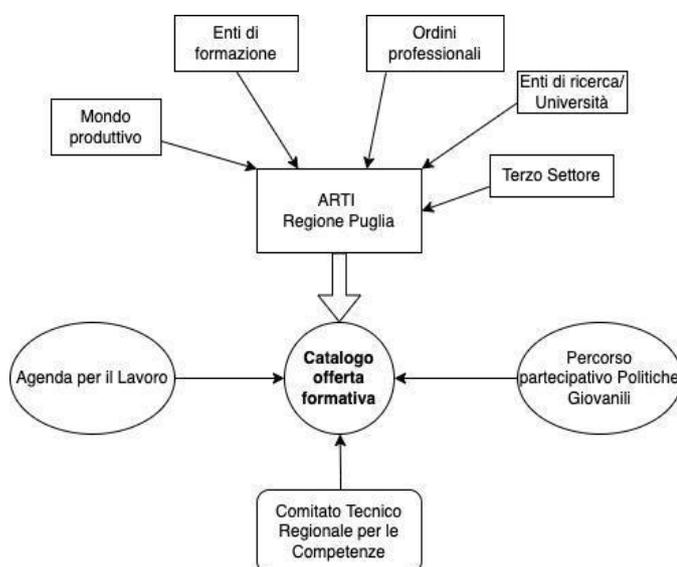
Il trasferimento alla cabina di regia regionale dei risultati dell'analisi della domanda di lavoro e delle opportunità occupazionali rilevate presso le imprese per le strategie di sviluppo regionale delle politiche attive.

Focus Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro in GOL (Sezione Formazione )

Nell'ambito delle azioni svolte dalla Sezione Formazione per l'aggiornamento dei repertori regionali è previsto il coinvolgimento delle organizzazioni datoriali e degli esperti di settore per l'analisi del fabbisogno di competenze, la costruzione dei contenuti delle figure professionali e l'inserimento di nuove figure. Tale coinvolgimento avviene in primis attraverso la consultazione del Comitato Tecnico per le competenze, istituito con D.G.R. n. 2273/2012, ma anche attraverso la convocazione dei tavoli tematici settoriali, focus group, consultazioni, webinar. Esiste poi un altro strumento di analisi delle competenze, profili e settori maggiormente rilevanti ed emergenti nel contesto regionale per l'indirizzamento dell'offerta formativa e si tratta dell'analisi dei dati dei risultati di placement in esito agli interventi finanziati dalla Sezione attraverso la consultazione del sistema informativo delle COB. Tali analisi sono state recentemente svolte in collaborazione con l'ARTI Puglia - Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione – ed hanno portato all'elaborazione di rapporti di analisi sulle assunzioni, sugli esiti occupazionali, sui fabbisogni emergenti di competenze e nuove figure. Considerati i risultati, si intende proseguire nella collaborazione attivata sperimentando innovativi percorsi di analisi a supporto della programmazione degli interventi. Il supporto dell'ARTI sarà necessario anche ai fini dell'individuazione dei settori afferenti alla **transizione ecologica e digitale in corso**, nonché della selezione del relativo fabbisogno di figure professionali ai fini dell'orientamento dell'offerta formativa e dell'accompagnamento al reinserimento lavorativo

**OBIETTIVO:** implementare un disegno di monitoraggio degli interventi, finalizzato a favorire una discussione trasparente sull'impatto atteso delle misure, ma anche per prefigurare, ex-ante, le necessarie condizioni di verifica – garantendo maggiore capacità di intervento e correzione in corso delle politiche.

**AZIONI:** Rafforzare gli strumenti di monitoraggio e valutazione delle Policy (A tal fine, l'attuazione del Piano Nazionale di GOL e delle altre iniziative regionali a valere sulle risorse del PNRR potrà rappresentare un passo importante nella direzione di una maggiore accountability delle risorse pubbliche)



Si precisa a questo proposito che nell'ambito del Comitato Tecnico per le competenze, istituito nel 2013 quale luogo di approfondimento, indirizzo e confronto, tali soggetti contribuiscono insieme alle parti sociali alle decisioni sulle tematiche inerenti al Sistema regionale delle Competenze (repertori, standard, validazione e certificazione, ecc). Nello specifico, nel 2019 è stato istituito il Tavolo regionale per l'Apprendimento permanente di cui fanno parte le Università

e i Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA) per lo specifico tema legato alla formazione degli adulti, luogo nel quale è stata concordata e concepita la sperimentazione regionale sul modello di individuazione e validazione delle competenze non formali e informali.

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

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

#### **PREMESSA**

La Comunicazione, nell'ambito del PAR GOL, è concepita come un processo sistemico, pragmatico e strategico, e prevede:

- A. **Elaborazione preliminare**, nel 2022, di un progetto di comunicazione (articolato in ELEMENTI DI CONTESTO -il PAR GOL e la strategia di comunicazione del PAR GOL - ; la STRATEGIA DI COMUNICAZIONE DEL PAR GOL -obiettivi, target, le azioni per l'attuazione della strategia, attività e strumenti (informazione e comunicazione sul web, relazioni con i media, produzione di materiale e stampa e audiovisivi, iniziative di comunicazione diretta, eventi, sensibilizzazione su obblighi informativi, attività di partenariato, attività e strumenti accessibili alle persone con disabilità e/o svantaggio)-; RISORSE ECONOMICHE PER L'ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA DI COMUNICAZIONE (non a valere sul programma GOL); I SOGGETTI AMMINISTRATIVI RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE DELLE AZIONI DI COMUNICAZIONE; MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLA STRATEGIA DI COMUNICAZIONE (indicatori di realizzazione); PIANO DELLE ATTIVITA' DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE PREVISTE PER LA PRIMA ANNUALITA').
- B. **Elaborazione**, a partire dal 2023, al fine di consentire il raggiungimento degli obiettivi specifici definiti dalla Piano strategico di comunicazione, di **PIANI ANNUALI DI COMUNICAZIONE** contenenti il dettaglio delle attività di informazione e comunicazione programmate di anno in anno (principali risultati della comunicazione dell'anno precedente, e, per l'anno successivo, individuazione di: obiettivi strategici, pianificazione delle attività, monitoraggio e valutazione e budget delle azioni di comunicazione)

Elementi sui quali il Piano strategico ed i Piani annuali di comunicazione porranno attenzione sono :

- **I livelli della Comunicazione:**

**1) comunicazione interna o organizzativa:** informazione interna (tramite rete intranet e altri strumenti), partecipazione al cambiamento (incontri e condivisione illustrazione di atti e decisioni); disponibilità di strumenti di lavoro, di collaborazione, di comunicazione evoluti, l'introduzione di strumenti di comunicazione interna innovativi (come una chat PAR GOL interna e servizi on line personalizzati) ecc-;

**2) Comunicazione esterna per target** (beneficiari, istituzioni, media, influenti, ecc ). Il materiale informativo sarà redatto con l'utilizzo dei loghi e del format d'immagine coordinata individuato dalla Regione Puglia, al fine di esplicitare l'ambito territoriale di applicazione del Programma e tenuto conto dell'identità stabilita a livello nazionale per i materiali di comunicazione e informazione esterna. Il materiale sarà elaborato per target, anche al fine di eliminare le ineguaglianze, promuovere la parità tra uomini e donne e integrare l'ottica di genere.

**3) Comunicazione istituzionale on line e comunicazione sui social** (Qui Regione/URP, RP su Facebook, RP su Twitter, RP su Instagram, Web TV RP) gestita da un apposito Gruppo di Lavoro costituito presso il Dipartimento Politiche per il

Lavoro, Istruzione e Formazione, con la partecipazione di Arpal Puglia, anche in collaborazione con la Struttura Speciale Comunicazione Istituzionale, in linea con quanto stabilito nel Manuale di Identità Web della Regione Puglia. I messaggi saranno targettizzati in relazione al pubblico di riferimento, diviso per sesso, età, provenienza geografica. Saranno effettuate attività di reporting e analisi, anche con l'ausilio di software di monitoraggio, per valutare la reputazione dei canali e aggiornare, eventualmente, le strategie comunicative.

- **Messa a regime del preventivo vaglio di tutto il materiale relativo alla comunicazione del PAR GOL ad un INDICE DI LEGGIBILITÀ DEI TESTI** (che tenga conto di aspetto grafico, lunghezza delle frasi, lunghezza delle parole all'interno di ogni singola frase, leggibilità sul web, leggibilità fisica, leggibilità linguistica, ecc) -tipo GULPEASE o Flesh-Vacca – ed utilizzo di **LINGUAGGIO ATTENTO ALLA VALORIZZAZIONE DELLA DIFFERENZA DI GENERE** (coinvolgimento di Osservatorio sulla comunicazione di genere e sulle pari opportunità) e **WEB USER FRIENDLY** ( focus su: velocità caricamento pagine, interfaccia intuitiva, sito mobile friendly, contenuti brevi e comprensibili, ecc).

A tal proposito la Regione intende operare, di intesa con Anpal e con la struttura di progetto che si occupa della attuazione del PNRR, le opportune verifiche per verificare la disponibilità di fondi assegnati al soggetto attuatore (Governo Italiano) sia per sostenere l'azione amministrativa con idonee assistenze tecniche che per finanziare le attività di comunicazione relative al programma.

Di seguito si specificano le varie misure ed azioni che si intendono mettere in campo, **ferma restando la disponibilità di idonee risorse.**

- **AZIONI DI COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE CHE SARANNO REALIZZATE PER RAGGIUNGERE IN MANIERA CAPILLARE I POTENZIALI BENEFICIARI DEL PROGRAMMA**

**Il modello di intervento ipotizzato è articolato, da un lato, sulla conoscenza del Programma con le sue finalità ed obiettivi verso tutti gli attori coinvolti, e, dall'altro, di servizio, per l'attuazione di specifiche azioni di comunicazione rivolte agli operatori dei servizi e ai diversi target, sulle opportunità offerte dal Programma e sulle misure da attuare.** Gli obiettivi per entrambi sono riconducibili a due macro risultati: 1) aumentare la conoscenza delle misure e delle opportunità del Programma verso i target (operatori, beneficiari, stakeholder), anche attraverso un'azione verso il pubblico generalista; 2) aumentare e facilitare l'accesso alle misure da parte dei beneficiari. Complessivamente le azioni previste si rivolgeranno ai seguenti destinatari: beneficiari, operatori dei servizi per l'impiego, stakeholders e attori del contesto di riferimento (sistemi produttivi, di istruzione e formazione, ecc.), operatori dell'informazione. L'articolazione delle attività si svilupperà dunque su due livelli di comunicazione, che costituiscono anche i due ambiti di attività: **campagne di informazione e diffusione** e **realizzazione di strumenti e attivazione di canali di comunicazione** (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: **attivazione, subito dopo l'approvazione del PAR GOL, di pagine tematiche ed informative sui social ed i canali di comunicazione istituzionali della Regione Puglia**, progettazione ed elaborazione di format per la promozione di misure e opportunità rivolte allo specifico target di GOL; progettazione e realizzazione di manuali e linee guida; progettazione ed elaborazione di prodotti informativi e di orientamento ad utilizzo degli operatori, a supporto ed accompagnamento di azioni di comunicazione diretta (tra il materiale che potrà essere prodotto si citano, - flyer, per un'informazione di primo livello agile e sintetica - brochure, per un'informazione più completa, spesso multi-target - vademecum, guida all'accesso e utilizzo di una misura o di opportunità - locandina, invito sintetico ad aderire o informarsi - visual per i canali social (card, banner, ecc.) - supporti grafici per l'allestimento di spazi informativi nei CPI ; progettazione di canali e strumenti off line/on line, per il target delle misure e percorsi di GOL, con particolare riferimento alla realizzazione di prodotti di diffusione (video tutorial, webinar, infografiche, pillole informative, ecc) da **veicolare attraverso i diversi canali**, anche per raccontare le esperienze e la diffusione dei principali risultati raggiunti. Le attività di comunicazione sopra descritte possono essere articolate in occasione di iniziative di informazione diretta (eventi) per il raggiungimento mirato dei target, e per la veicolazione degli specifici interventi e/o misure. Tra le **principali tipologie di iniziative**: seminari informativi, per i singoli target, anche in formula roadshow (es. imprese, giovani ecc.); workshop su temi specifici; convegni di settore, per il coinvolgimento degli stakeholder di riferimento quali moltiplicatori delle informazioni e dei risultati (es. sistema imprenditoriale, dell'istruzione e formazione, dei media); convegni con decisori istituzionali. L'ideazione e la realizzazione delle campagne di informazione e diffusione tiene conto delle attività di media relation e gestione dei canali social per un più ampio e capillare raggiungimento degli obiettivi e dei target.

- **Messa in trasparenza dell'offerta formativa del territorio** attraverso la realizzazione, implementazione, manutenzione, e pubblicizzazione sui portali istituzionali regionali (alternativamente/congiuntamente Nuovo Portale GOL, Sintesi, Lavoro per te, Portale istituzionale, ecc), del **Catalogo regionale dell'offerta formativa**.
    - **Coinvolgimento ab origine di tutti i CPI regionali -e degli organismi accreditati ai Servizi per il lavoro ed alla FP-** e dei case manager (CPI) e tutor (Organismi accreditati) individuati al loro interno, sin già con l'avviso pubblico per la candidatura grazie ad attività di comunicazione specifica sul programma e le sue caratteristiche e modalità di funzionamento e coinvolgimento e motivazione dell'utenza all'interno dell'avviso stesso.
    - **Azioni specifiche di coinvolgimento del partenariato territoriale per target di utenza GOL svantaggiati** (Servizi sanitari e sociali dei Comuni, Ambiti di Zona, CIA, Rete dei Servizi per il Lavoro, Rete dei Centri di Risorse regionali, Patronati, ecc)
    - **Coinvolgimento ed attivazione delle Reti territoriali dei servizi, ivi compresi i Patronati, e della Rete dei Centri di Risorse regionali anche in attività informative di primo livello sulle misure del PAR GOL** (rispetto agli obiettivi dell'incremento continuo dell'accessibilità e della maggiore personalizzazione possibile nell'erogazione dei servizi formativi giocano un ruolo fondamentale le Reti territoriali dei servizi, chiamate – in coerenza con la normativa che le ha individuate – ad agire sui territori come antenne in grado di raggiungere un utenza più marginalizzata, demotivata, scarsamente informata e, quindi, sostanzialmente in difficoltà allorquando si tratti di esercitare concretamente il diritto soggettivo all'apprendimento permanente esplicitando la domanda)
- 1. AZIONI PER GARANTIRE UNA CONOSCENZA DIFFUSA DELLE FINALITÀ E DELLE OPPORTUNITÀ CHE IL PROGRAMMA REALIZZA A FAVORE DELLE IMPRESE E DEI SISTEMI PRODUTTIVI TERRITORIALI.**
- *Specifiche azioni di comunicazione rivolte al mondo imprenditoriale* (anche coinvolgendo le Associazioni datoriali, la Fondazione dei Consulenti del Lavoro, l'Ordine dei Commercialisti, gli ITS, i Distretti Produttivi, ecc)
  - *Favorire, attraverso la implementazione della formazione duale nell'ambito delle misure del PAR GOL, il coinvolgimento delle imprese sin dalla fase del rilevamento dei fabbisogni professionali e formativi ed attraverso la successiva co-progettazione, co-erogazione e co-valutazione della formazione e delle competenze e la messa a disposizione degli spazi aziendali per work experiences utili a colmare il gap skilling dei beneficiari del Programma GOL.*
  - *Prevedere specifici incentivi regionali all'assunzione, integrativi rispetto a quelli nazionali, per i beneficiari formati nelle aziende del territorio ovvero benefits per le aziende che si rendano disponibili ad attività di co-formazione e work experiences nell'ambito del PAR GOL*
  - *Promozione di Patti territoriali/Patti delle competenze*

#### 4.2.6 Azioni per l'implementazione del sistema informativo

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

Indicare le azioni che saranno realizzate dalla Regione per:

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

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

L'obiettivo di raggiungere la piena e tempestiva interoperabilità dei sistemi informativi richiede di intervenire con modifiche e integrazioni al modello attuale, sia in termini procedurali che sistemistici.

Si rende quindi necessario potenziare il sottosistema di interoperabilità attualmente in uso per renderlo adeguato agli standard più recenti. Anche in questo valgono da guida le regole definite per le PA da Agid<sup>37</sup>, nell'ambito del Sistema Pubblico di Connettività (SPC) secondo "l'approccio «API first» per favorire la separazione dei livelli di backend e frontend, con logiche aperte e standard pubblici che garantiscano ad altri attori, pubblici e privati, accessibilità e massima interoperabilità di dati e servizi digitali";

Si dovrà valutare la possibilità di rendere i Sistemi Informativi Lavoro interoperabili anche con il Sistema Sanitario Pugliese e, in particolare modo, con il Fascicolo Sanitario elettronico per consentire l'accesso degli Operatori dei CPI alla documentazione relativa alla L. 104/92 utile all'iscrizione nelle liste della L. 68/99 e la certificazione del personale dipendente da aziende agricole a tempo determinato e/o stagionale.

Gli stessi interventi sono oltremodo funzionali alla necessità di garantire un puntuale monitoraggio "real time" delle attività collegate al programma, in collegamento con il nodo nazionale, così come un più efficace e immediato accesso da parte di tutti i soggetti della Rete ai dati.

#### IL SISTEMA INFORMATIVO LAVORO DELLA REGIONE PUGLIA

Il sistema informativo regionale si compone di una serie di servizi online che offrono funzionalità specifiche e complementari ed è pienamente integrato all'interno del Sistema Informativo Unitario di cui all'art. 13 del D.Lgs 150/2015.

Ciascun servizio permette sia un utilizzo «singolo» sia «parlante» integrato con gli altri, in modo da disporre online di una rete di informazioni completa che possa massimizzare l'efficienza e la praticità di consultazione da parte dei fruitori.

Il sistema informativo si compone di due principali sistemi che permettono diverse funzionalità, utilizzabili da vari soggetti. I sistemi sono:



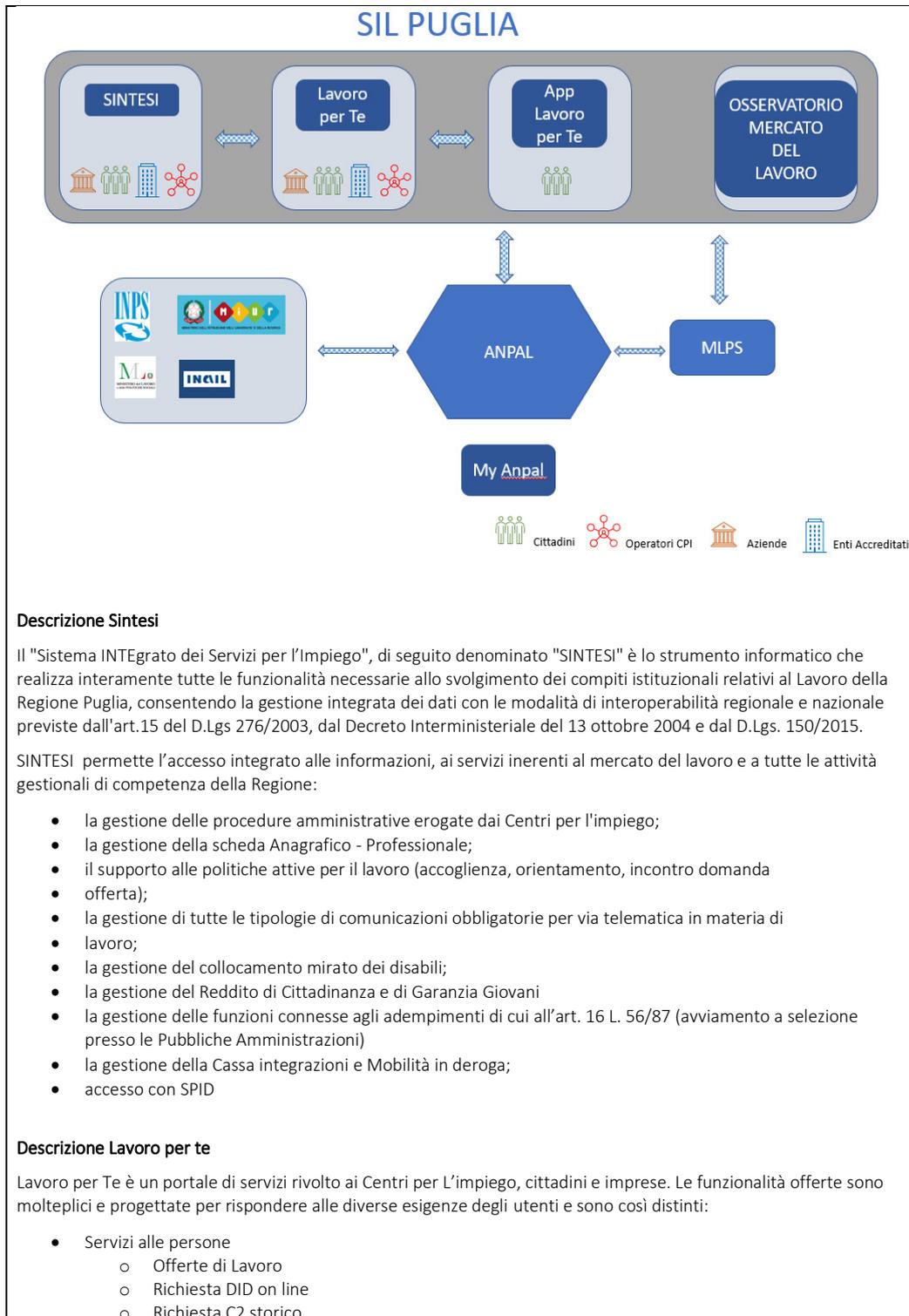
Sistema INTEgrato dei Servizi per l'Impiego (SIL)



Portale Lavoro per Te

Lavoro per Te e SINTESI dialogano in modo integrato tra loro, con Anpal e con altri servizi specifici in modo tale che persone, aziende, operatori e operatrici dei CPI e altri soggetti possono, a partire da un unico punto, accedere a numerose funzionalità a seconda delle loro esigenze e dei permessi a loro assegnati.

<sup>37</sup> <https://www.agid.gov.it/it/infrastrutture/sistema-pubblico-connettivita/il-nuovo-modello-interoperabilita>



- Richiesta stato occupazionale
- Prenotazione appuntamento presso il CPI
- Servizi alle aziende
  - Vetrina Azienda
  - Offerte di Lavoro
  - Gestione candidature
  - Ricerca curricula
- Servizi per la Rete del lavoro
  - Offerte di Lavoro
  - Gestione candidature
  - Ricerca curricula

Lavoro per Te è pienamente integrato con gli altri sistemi attraverso la cooperazione applicativa e permette alle varie tipologie di utenza di accedere, attraverso SPID, da un punto unico ai servizi loro proposti.

Il portale è disponibile all'indirizzo <https://lavoroperte.regione.puglia.it/>. E' in fase di lancio l'APP omonima che dovrebbe essere disponibile prima dell'avvio del Programma.

Al fine di evolvere la cooperazione applicativa si rende quindi necessario, in funzione delle specifiche tecniche che saranno emanate, potenziare il sistema di API (Application programming interface) integrate nel sistema in modo da poter restituire in modo automatico le informazioni necessarie ai diversi livelli interessati.

**In associazione a questo primo intervento si provvederà ad adattare le procedure presenti (ad esempio utilizzate finora per il monitoraggio del programma Garanzia Giovani), così da renderle funzionali all'elaborazione degli indicatori e dei riepiloghi collegati alle attività di monitoraggio delle nuove attività collegate al progetto; rendendo il più possibile automatica e trasparente il trasferimento dei dati al sistema di monitoraggio nazionale.**

Con riferimento alla definizione di modalità di integrazione CPI/soggetti accreditati ai SPL e Formazione nella condivisione e gestione informatizzata del percorso di ciascun utente, saranno garantiti accesso e interoperabilità nel sistema a tutti i soggetti coinvolti.

Alcune di queste procedure saranno quindi funzionali al sistema di monitoraggio, altre potranno essere utilizzare per garantire la produzione automatica, periodicamente garantita, di una serie di dataset, opportunamente normalizzati e anonimizzati, da pubblicare sul nuovo istituendo portale regionale sugli Open data regionale e su Lavoro per Te.

Con questi stessi obiettivi, si prevede di rendere pienamente fruibile e utilizzabile lo strumento KNOWAGE<sup>38</sup> (prima conosciuto con il nome SPAGOB), disponibile come pacchetto integrato nelle piattaforme prese in riuso.

Questo componente è costituito da un motore OLAP per analisi multidimensionali si configura come una suite di analisi business intelligence open source capace di connettersi alle basi dati di Sintesi. Permette di combinare i dati tradizionali e le fonti di big data trasformandole in informazioni, permettendo la preparazione e l'esplorazione dei dati, la creazione di report, il mash-up, l'incorporamento di data/text mining e la visualizzazione avanzata dei dati, anche mediante avanzate funzionalità grafiche. Si potranno quindi meglio definire delle dashboard per restituire, ad esempio, la visualizzazione dei target collegati ai programmi, una visione in tempo reale degli andamenti nei flussi delle CO, le attività svolte dagli operatori a sportello, le iscrizioni ai servizi degli utenti etc.

#### 4.2.7 Azioni per il monitoraggio

Descrivere le azioni e gli strumenti che la Regione/PA - contribuendo in maniera sistematica al monitoraggio nazionale del Programma - intende adottare per monitorare capillarmente e in tempo reale lo stato di avanzamento del Programma sul proprio territorio, così che gli eventuali correttivi possano essere

<sup>38</sup><https://www.knowage-suite.com/site/>

tempestivamente adottati (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

La programmazione di GOL, a valere sulle risorse del PNRR, è orientata al raggiungimento di risultati, introducendo un elemento di forte innovazione nell'impiego delle risorse europee. In tale approccio milestone, target e obiettivi, rappresentano imprescindibili indicatori di verifica dei risultati del Programma nell'orizzonte temporale del quinquennio 2021-25, che impegnano gli attuatori regionali a contribuire in maniera stringente al loro conseguimento, al di là della spesa delle risorse assegnate.

La portata "riformatrice" del Programma, nonché le ingenti risorse economiche disponibili per la sua attuazione, che rappresentano una interessante percentuale di quelle disponibili per la Puglia nel periodo di programmazione europea 2021-2027, richiedono la costruzione di un sistema di monitoraggio in grado di consentire l'acquisizione, in tempo reale, di informazioni e dati circa i livelli di avanzamento degli interventi, a livello di singolo CPI, e la verifica di coerenza di tali risultati con gli obiettivi di *performance*, in termini di milestone, target ed obiettivi definiti dal programma.

Coerentemente con gli sviluppi del sistema nazionale di monitoraggio del Programma Gol, la Regione Puglia garantirà già in avvio del programma, l'adeguata implementazione dei sistemi informativi di monitoraggio previsti a livello comunitario e nazionale per la misurazione dei livelli di avanzamento fisico e finanziario del Programma GOL, e, più complessivamente, delle azioni poste in essere, attraverso un sistema di raccolta e tracciamento, presso ogni singolo CPI, di un sistema in grado di rispondere, in primo luogo, alle esigenze di raccolta di informazioni e dati per la verifica, in tempo reale, del contributo regionale al conseguimento dei target e degli obiettivi previsti dal programma, di seguito richiamati

#### TARGET

- Target 1 (almeno 235.500 beneficiari coinvolti nel programma entro il 2025, di cui, almeno il 75% particolarmente vulnerabili<sup>39</sup>). Misurazione, presso ciascun CPI del numero di soggetti destinatari del programma
- Target 2 (62.800 beneficiari dovranno essere coinvolti entro il 2025 in attività di formazione, di cui 23.550 per il rafforzamento delle competenze digitali)
- Target 3: almeno l'80% dei CPI pugliesi (36 su 44) entro il 2025 dovranno garantire il rispetto degli standard definiti quali livelli essenziali delle prestazioni in GOL
- Target 4: contributo regionale almeno 250 CPI hanno completato entro il 2022 il 50% delle attività (escluse le infrastrutturali) previste nel Piano regionale di rafforzamento
- Target 5: almeno 500 CPI hanno completato tutte le attività previste nel Piano regionale entro il 2025

#### OBIETTIVI

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

con riferimento alle AZIONI da realizzare a livello regionale il Sistema di monitoraggio porrà particolare attenzione a:

- la verifica capillare, presso ciascun CPI coinvolto, e in tempo reale, dello stato di avanzamento del Programma sul territorio regionale al fine di monitorare in itinere il conseguimento del target della Riforma 11 ALM's e formazione professionale (Missione 5 Componente 1) così denominato "per i centri per l'impiego (PES), soddisfare i criteri del livello essenziale delle prestazioni PES quali definiti nel programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL)" da conseguirsi nella percentuale dell' 80% entro il dicembre 2025
- in itinere, la raccolta e l'analisi di dati per rispondere, in primo luogo, agli indicatori del PNRR
- Un approfondimento sarà dedicato ad alcune tematiche trasversali, in particolare per quel che attiene alle modalità da attuare per garantire : - il rispetto dell'art. 2 comma 6 bis, del D.L. 77/2021, che prevede, in sede di definizione delle procedure di attuazione degli interventi del PNRR, che almeno il 40 per cento delle risorse allocabili territorialmente, indipendentemente dalla fonte finanziaria di provenienza, sia destinato alle regioni del Mezzogiorno; - il rispetto dei principi guida in materia di disabilità da assumere a base delle scelte nell'esecuzione di progetti, riforme e misure; - il rispetto, anche da parte dei soggetti attuatori, dell'art. 47, comma 4, del D.L. 77/2021 che, nel promuovere la parità di genere, prevede, salvo eccezioni da motivare adeguatamente, almeno il 30 per cento di assunzioni di giovani e donne.
- Efficacia interventi e effetti
- Consolidare pratiche di valutazione e analisi delle politiche pubbliche all'interno del sistema vista la sua ambizione di impattare strutturalmente sulla pubblica amministrazione
- Attenzione sulla capacità attuativa rispetto agli obiettivi generali e specifici di ciascun intervento (trattasi non di un programma di spesa, ma programma di performance (impegno a raggiungere risultati) nel quale la milestone rappresenta il completamento di fasi essenziali dell'attuazione della misura Target quando misurati tramite indicatori associati a varie misure)
- Valutazione comparativa dei soggetti coinvolti (CPI, soggetti Accreditati ai SPL ed alla formazione professionale), anche con riferimento al coinvolgimento dei differenti target di utenza ed all'esito dei percorsi individuati per ciascun soggetto, al fine di individuare fenomeni di creaming, cherry Picking, Parking ( v. §§ 4.1.1. 4.1.4, 5.1.1.)

Conformemente alla normativa di riferimento e tenuto conto delle specificità delle misure realizzate nell'ambito del Programma GOL, ai fini della verifica della regolarità delle attività realizzate e delle domande di rimborso, l'Amministrazione regionale effettuerà:

- verifiche on desk, sia di conformità formale sia di carattere amministrativo, se del caso su base campionaria, volte ad accertare la conformità della domanda di rimborso e la regolare realizzazione delle attività conformemente a quanto previsto dagli Avvisi regionali e dalla normativa di riferimento e sulla base della documentazione giustificativa presentata a supporto;

verifiche in loco, se del caso su base campionaria, sia in fase di realizzazione sia a conclusione delle attività, mirate a verificare rispettivamente l'effettiva e congrua erogazione e fruizione del servizio nonché la documentazione amministrativo-contabile di riferimento.

I soggetti coinvolti nell'attuazione delle varie misure sono tenuti a consentire lo svolgimento delle verifiche in loco che gli organi di controllo comunitari, nazionali e regionali possono effettuare, anche senza preavviso, in ogni fase dell'attività, nonché ad attività concluse.

La Regione si riserva la facoltà di chiedere agli operatori qualsivoglia integrazione e/o chiarimento si rendesse necessario in fase di verifica; questi ultimi sono tenuti a rispondere nei termini e nei modi indicati dall'Amministrazione.

In presenza di irregolarità sono applicate le regole previste dalla normativa e dalle disposizioni comunitarie, nazionali e regionali di riferimento, nonché da quanto definito nel presente Avviso e nell'atto unilaterale d'obbligo.

Ai sensi dell'art. 140 del Regolamento (UE) n. 1303/2013, tutta la documentazione di progetto, e in particolare la documentazione comprovante l'effettivo svolgimento delle attività (ad esempio, timesheet, verbali, registri, etc.), dovrà essere conservata presso la sede dell'operatore erogatore dell'attività sino al 31/12/2027 e resa disponibile ai fini dei controlli di competenza dell'Amministrazione e degli altri organismi comunitari e nazionali preposti.

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

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

##### 4.3.1 Introduzione

**Atteso che il processo di definizione di misure ed azioni della nuova programmazione regionale è attualmente in fieri e sta passando attraverso un processo di progettazione partecipata, la Regione ha individuato la propria strategia di complementarità tra il Programma GOL e le misure comunitarie, regionali o nazionali.**

**La Legge Regionale 13 luglio 2017, n. 28 "Legge sulla partecipazione" ed il successivo Regolamento Regionale attuativo 13/2018, istituzionalizza, nella Regione Puglia, da un lato, il confronto e la conoscenza fra i diversi attori territoriali, economici, del lavoro, sociali, culturali, scientifici per facilitare l'individuazione di obiettivi comuni e raggiungere soluzioni condivise nella elaborazione delle politiche pubbliche e, dall'altro, il confronto con le proprie strutture amministrative, ivi comprese le agenzie regionali e degli enti locali, al fine di ottenere la più completa ed esauritiva rappresentazione delle posizioni, degli interessi o dei bisogni, per giungere a una consapevole ponderazione dei differenti interessi pubblici e privati, promuovendo a tal fine l'utilizzo di moduli consensuali dell'azione amministrativa nei limiti previsti dalla normativa sul procedimento amministrativo. Questo processo di partecipazione, attualmente anche in atto per la definizione del Piano Regionale di sviluppo 2020-2030, finalizzato a definire le misure da implementare e finanziare a valere su FSE+, ha visto sinora 5 tavoli di lavoro (uno per ciascun obiettivo di policy), composti dalle Sezioni regionali competenti per le rispettive materie (che predispongono specifici documenti di accompagnamento al tavolo) e dal Partenariato istituzionale e socio-economico ed ha individuato alcuni significativi esiti che impatteranno sulla programmazione FSE+. Alla luce delle tematiche e target di GOL appare significativo correlare al programma GOL i contributi di tre tavoli tematici (rispettivamente Obiettivo di Policy 1, 4 e 5)**

- 1) **Obiettivo di Policy 1 "Un'Europa più intelligente e competitiva - trasformazione industriale intelligente e innovativa" " Gli Ambiti settoriali interessati sono:** Ricerca e innovazione, Digitalizzazione dei servizi, Competitività delle imprese, Competenze per la specializzazione intelligente, la transizione industriale e l'imprenditorialità, infrastrutture di rete digitali). **Le sezioni regionali interessate sono:** Sezione Programmazione Unitaria, Sezione Ricerca Innovazione e Capacità Istituzionale, Sezione Competitività e

Ricerca dei sistemi produttivi, Sezione Internazionalizzazione, Sezione Economia della Cultura, Sezione aree di crisi industriale, Sezione politiche giovanili, Sezione Turismo, Sezione Formazione Professionale, Coordinamento Politiche internazionali, Autorità Ambientale, Referente Pari Opportunità. **I principali esiti di questo tavolo di lavoro tematico preparatorio per la definizione del POR Puglia 2021-2027 sono:**

- Spunti dai tavoli di concertazione
  - Dare continuità alle politiche svolte finora dalla Regione, soprattutto in tema di incentivi alle imprese
  - Potenziare gli interventi volti alla digitalizzazione della PA
  - Ricercare una maggiore concentrazione delle risorse, integrandole con quelle nazionali e del NGEU
  - Creare maggiori sinergie con la formazione professionale
  - Migliorare gli interventi in favore della ricerca
- 2) Obiettivo 4 “Un'Europa più sociale e inclusiva - Attuazione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali”. Gli Ambiti settoriali interessati sono:** Politiche del lavoro, Inclusione sociale, Lotta alla povertà e alla deprivazione materiale, Conciliazione vita lavoro, Infrastrutture sociali e socio-sanitarie, Politiche di Inclusione di soggetti emarginati, migranti, Economia e innovazione sociale, Edilizia abitativa, Istruzione e formazione, Accesso alla cura della salute e resilienza dei sistemi sanitari. **Le sezioni regionali interessate sono:** Sezione Programmazione Unitaria, Sezione Formazione Professionale, Sezione Promozione e tutela del lavoro, Sezione Politiche giovanili ed innovazione sociale, Sezione aree di crisi, Sezione Inclusione sociale attiva e innovazione delle reti sociali, Sezione Sicurezza del cittadino, politiche per le migrazioni ed anti-mafia sociale, Sezione Risorse strumentali e tecnologiche, Sezione politiche abitative, Sezione Istruzione e Università, Sezione lavori pubblici, Coordinamento Politiche internazionali, Autorità Ambientale, Referente Pari Opportunità. **I Principali esiti di questo tavolo di lavoro tematico preparatorio per la definizione del POR Puglia 2021-2027 sono:**
- Aumentare l'efficacia della formazione favorendo maggiori sinergie con il mondo del lavoro (potenziare ruoli Agenzia e Osservatorio)
  - Intensificare gli interventi in tema di edilizia scolastica, resi indispensabili dalla pandemia
  - Incrementare, anche in considerazione dello scenario post-pandemia, le risorse dedicate alla tutela del lavoro
  - Intensificare gli interventi volti a contrastare la dispersione scolastica
  - Dedicare maggiori risorse agli interventi volti a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro
- 3) Obiettivo 5 “Un'Europa più vicina ai cittadini attraverso la promozione dello sviluppo sostenibile e integrato delle zone urbane, rurali e costiere e delle iniziative locali”. Gli Ambiti settoriali interessati sono:** Sviluppo sociale, economico e ambientale, Cultura, Sviluppo urbano e territoriale. **Le sezioni regionali interessate sono:** Sezione Politiche abitative, Sezione Urbanistica, Sezione Tutela e valorizzazione del paesaggio, Sezione Sicurezza del cittadino, politiche per le migrazioni ed anti-mafia sociale, Sezione Turismo, Sezione Valorizzazione territoriale, Sezione Programmazione Unitaria, Coordinamento Politiche internazionali, Autorità Ambientale, Referente Pari Opportunità. **I Principali esiti di questo tavolo di lavoro tematico preparatorio per la definizione del POR Puglia 2021-2027 sono**
- Promuovere la capacity building degli Enti locali per incrementare l'efficacia degli interventi
  - Intensificare gli interventi volti a favorire l'innovazione tecnologica (ecosistema digitale dei servizi)
  - Favorire una maggiore integrazione con gli interventi in tema di 'formazione' e 'trasporti'
  - Spostare il focus dagli 'attrattori culturali' agli 'attivatori culturali', riservando attenzione al tema della gestione
  - Approcciare agli interventi in materia di cultura e turismo con maggiore trasversalità rispetto alle variabili economiche, ambientali e sociali (Welfare culturale)

Lo stato attuale della programmazione non consente ancora di definire in concreto le modalità con cui la complementarità si realizzerà. Per questo motivo nel presente PAR non è indicata in tabella l'ammontare delle risorse che verranno utilizzate in complementarità con GOL, rinviando tale passaggio al termine del processo di programmazione dei fondi europei.

Gli spunti di riflessione fin qui emersi, tuttavia, evidenziano innegabili elementi di complementarità tra il Programma GOL e le future misure regionali a valere su FSE+ in termini di programmazione. I paragrafi che seguono esplicitano il metodo per garantire detta complementarità.

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

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

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
<b>MISURE DI GARANZIA GIOVANI II FASE</b>	GIOVANI	2020-2023	Realizzazione delle Misure 1C, 2A, 3, 5 e 5bis previste nel Piano regionale per l'attuazione della Garanzia Giovani (DGR n. 2075 del 18/11/2019 e s.m.i.), II Fase. In particolare: Misura 1-C "Orientamento specialistico o di II livello"
<b>MISURA MI FORMO E LAVORO</b>	DISOCCUPATI/PERCETTORI NASPI	2020-2022	La misura ha lo scopo di accrescere le competenze dei cittadini pugliesi che hanno difficoltà a trovare occupazione e propone una nuova modalità di intervento collegando l'offerta formativa all'accompagnamento al lavoro. Si sostanzia nella concessione di voucher formativo e voucher di servizio per l'accompagnamento al lavoro in favore di disoccupati. In tal senso, "MIFORMOELAVORO", focalizza la sua attenzione non solo sull'incremento delle competenze ma anche sull'occupazione.
<b>INTERVENTI PER IL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE DI BASE-DIRITTI A SCUOLA/TUTTO A SCUOLA"</b>	Classi o gruppi di allievi delle scuole dell'infanzia, alunni di scuola primaria, di scuola secondaria di I grado e del biennio della scuola secondaria di II grado	Concluse ma riprogrammabili	La misura si pone come obiettivo il contrasto della dispersione scolastica, l'innalzamento dei livelli di apprendimento, all'inclusione sociale degli studenti più svantaggiati;
<b>PERCORSI TRIENNALI E QUADRIENNALI (IeFP)</b>	Giovani che, terminato il primo ciclo di studi (diploma di scuola secondaria di primo grado, licenza media), manifestino la volontà di seguire un percorso formativo volto a consolidare e innalzare il livello delle conoscenze di base e delle competenze tecnico-professionali.	In corso. Prevista riedizione per l'anno 2022	L'obiettivo della misura è sostenere l'innalzamento generalizzato dei livelli di istruzione dei giovani e favorire il successo scolastico e formativo; realizzare misure di accompagnamento per sostenere il passaggio tra il sistema di istruzione e quello della formazione professionale e viceversa, anche attraverso procedure di riconoscimento dei crediti acquisiti; favorire l'attivazione di esperienze professionalizzanti e quindi la transizione e l'inserimento nel mondo del lav.
<b>APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (II Livello)</b>	Apprendisti assunti dalle imprese operanti in tutti i settori produttivi pubblici e privati nella Regione Puglia di età compresa tra i 18 anni (17 anni, se in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni, assunti con contratto di	L' Avviso è attivo e la presentazione delle domande è a sportello. In fase di apertura la 5 finestra.	L'avviso mira a incentivare l'assunzione di apprendisti e offrire alle imprese un ulteriore strumento per professionalizzare la propria forza lavoro.

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
	apprendistato professionalizzante, della durata di almeno 6 mesi		
<b>QUALIFICA OSS PER DISOCCUPATI (1000 ORE)</b>	Soggetti inoccupati e disoccupati, residenti e/o domiciliati in un Comune del territorio regionale pugliese	Concluso. Possibile riedizione nel 2022	Finanziamento di iniziative formative, tese al conseguimento della qualifica di operatore socio-sanitario, Si tratta della formazione obbligatoria per esercitare la professione di OSS, in base all'Accordo Stato regioni del 2001 e al R.R. n. 28/2007 e s.m.i.
<b>QUALIFICA OSS - Protocollo d'Intesa con Ufficio Scolastico regionale (Avviso Pubblico n. 1/FSE/2019)</b>	Studenti iscritti, nell'anno scolastico 2017/2018, alle classi terze e quarte degli istituti professionali (nell'a.s. 2018/2019 classi quarte e quinte) ad indirizzo "Tecnico dei Servizi socio-sanitari" della Puglia che hanno aderito alle azioni formative di cui Protocollo d'intesa del 11 aprile 2016 e successiva integrazione del 20 luglio 2016, per l'acquisizione della qualifica di Operatore Socio Sanitario.	Concluso. Non è prevista riedizione	La finalità è il conseguimento della qualifica di Operatore Socio Sanitario.
<b>RIQUALIFICAZIONE OSS</b>	Operatori in possesso di qualifiche professionali di "Assistente Familiare", O.T.A., O.S.A., A.D.eS.T., Ausiliario Sanitario, afferenti all'area dell'assistenza di base alla persona	Concluso	La finalità è il conseguimento della qualifica di Operatore Socio Sanitario.
<b>Avviso 5/FSE/2018 FORMAZIONE per QUALIFICHE CORRELATE A FIGURE DEL RRF</b>	Giovani, disoccupati/inoccupati fino ai 35 anni	In fase di conclusione. E' prevista una riedizione nel 2022	L'obiettivo è offrire ai giovani, disoccupati/inoccupati fino ai 35 anni, una qualifica professionale di primo accesso al Mercato del Lavoro, con competenze specialistiche correlate al RRF.
<b>ISTRUZIONE TECNICA SUPERIORE</b>	Giovani in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore o quadriennale di Istruzione e Formazione tecnica Professionale (IeFP) integrato da un percorso Istruzione e Formazione tecnica Superiore (IFTS) di durata annuale	In corso. Con D.G.R. n. 1376 del 04/08/2021 è stata implementata un'apposita procedura negoziale con le Fondazioni ITS pugliesi per la il potenziamento dell'offerta di percorsi denominato "ITS 4.0"	conseguimento del Diploma di Tecnico Superiore equivalente al V livello EQF (Quadro Europeo delle Qualificazioni)
<b>PASS LAUREATI ( Voucher per l'alta formazione)</b>	Laureati pugliesi in possesso almeno del diploma di Laurea (I livello) o della laurea conseguita secondo le regole del vecchio ordinamento, che abbiano un reddito familiare non superiore ad € 30.000,00	In corso. Prevista una nuova riedizione	E' la misura con cui la Sezione Formazione della Regione Puglia sostiene i giovani pugliesi che intendono accrescere le loro competenze realizzando il perfezionamento professionale, in un'area prescelta, partecipando ad un percorso di alta formazione.

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
<b>FORMAZIONE CONTINUA INDIVIDUALE - Avviso Pass Imprese 2020</b>	Imprese con unità locali/domicilio fiscale in Puglia DESTINATARI voucher - imprenditori - lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata dell'Inps e liberi professionisti iscritti all'ordine/albo professionale - gli amministratori unici non soci - i lavoratori/lavoratrici delle imprese iscritte al Registro delle Imprese con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e qualifica di dirigente/ quadro	L' Avviso è attivo e la presentazione delle domande è a sportello. Da riattivare	Finanziamento di percorsi formativi specifici e/o di aggiornamento tecnico di durata compresa tra un minimo di 16 ore e un massimo di 200 ore, reperibili a mercato ed erogati, anche in modalità FAD sincrona o asincrona, da Università pubbliche e Università private riconosciute dall'ordinamento nazionale, organismi formativi accreditati, ordini/collegi professionali e altri soggetti erogatori che svolgano da almeno due anni attività documentata di formazione
<b>FORMAZIONE AZIENDALE Avviso 4/2016</b>	Imprenditori e lavoratori occupati, con rapporto di lavoro subordinato, che prestano la loro attività lavorativa presso un'unità produttiva ubicata nel territorio regionale	L' Avviso è attivo e la presentazione delle domande a sportello	L'intervento attribuisce contributi finanziari alle imprese per sostenere lo sviluppo delle competenze e l'aggiornamento professionale delle lavoratrici, dei lavoratori pugliesi attraverso un programma organico di azioni formative ( piano) , concordato tra le parti sociali interessate, rispondente alle esigenze di una singola impresa (monoaziendale) o di più imprese ubicate sul territorio regionale (pluriaziendale).
<b>MISURA NIDI - NUOVE INIZIATIVE D'IMPRESA. STRUMENTO DI INGEGNERIA FINANZIARIA</b>	GIOVANI /DONNE/DISOCCUPATI	A sportello	Nidi offre un aiuto per l'avvio di una nuova impresa con un contributo a fondo perduto e un prestito rimborsabile sulle spese per investimenti. È anche previsto un ulteriore contributo a fondo perduto per le spese di gestione sostenute nei primi mesi di attività.
<b>ReD 2020</b>	DISOCCUPATI/DONNE/GIOVANI	RIFINANZIATO	Si tratta di una misura di sostegno al reddito che, a fronte di un contributo economico di € 500 al mese per un anno, consente al cittadino beneficiario, previa sottoscrizione di un patto con il proprio ambito territoriale, di aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale in base al suo profilo psico-sociale, familiare, comunitario e professionale.

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
<b>AGENDA DI GENERE DELLA REGIONE PUGLIA (DGR 15 SETTEMBRE 2021 N. 1466)</b>  <i>(non è misura ma documento di programmazione, che contiene però già le schede intervento, che corrispondono alle future misure di politica attiva e formative e/o di supporto da erogare)</i>	DONNE	2022-2027	<p>le cui articolate 60 schede intervento (proposte di lavoro vincolanti per la programmazione che tutte le strutture amministrative regionali dovranno sviluppare nei competenti tavoli di lavoro, con il coordinamento dei Dipartimenti e dell’Autorità di Gestione del POR Puglia) sono distribuite tra 6 ASSI (Asse 1- QUALITÀ DELLA VITA DELLE DONNE E DEGLI UOMINI, Asse 2 – ISTRUZIONE FORMAZIONE E LAVORO, Asse 3 – COMPETITIVITA’, SOSTENIBILITÀ E INNOVAZIONE, Asse 4 – PER UN LAVORO DI QUALITÀ, Asse 5 – CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI e ALLA VIOLENZA DI GENERE, Asse 6 – AZIONI TRASVERSALI PER LA RIMOZIONE DEGLI STEREOTIPI DI GENERE E IL MIGLIORAMENTO DELL’AZIONE AMMINISTRATIVA) ed altrettanti obiettivi strategici</p>
<b>GIOVANI PROTAGONISTI (DGR 1388 DEL 12/08/2020)</b>  <b>(NON È MISURA MA DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE, CHE CONTIENE PERÒ GIÀ UN CENNO ALLE FUTURE MISURE DI POLITICA ATTIVA DA EROGARE)</b>	GIOVANI	2020-2022	<p>Il programma intende riconoscere e promuovere il contributo dei giovani allo sviluppo del territorio regionale, portando a maturazione le sperimentazioni effettuate nel periodo precedente (programmi “Bollenti Spiriti” e “Tutti i giovani sono una risorsa”) sui fronti del riutilizzo degli spazi pubblici, del supporto all’imprenditorialità e dell’attivazione sociale -le attività previste potranno essere realizzate attraverso l’utilizzo delle risorse dei PO 2014–2020 e 2021–2027, nonché del Fondo Nazionale delle Politiche Giovanili, del Fondo Nazionale per il Servizio Civile, del PON IOG, del Fondo Sviluppo e Coesione e del bilancio regionale, in un’ottica di integrazione all’interno di un’unica visione programmatica. Il programma individua le linee guida per lo sviluppo delle nuove misure dedicate ai giovani pugliesi negli ambiti del supporto alle idee (impresa giovanile, accompagnamento); degli spazi pubblici per i giovani (laboratori urbani, riqualificazione delle periferie) e dell’impegno civile (servizio civile, volontariato, mobilità)- . Il percorso di partecipazione prevede la realizzazione di incontri di presentazione del programma e di approfondimento tematico on-line e off-line, nonché l’utilizzo di sistemi di consultazione pubblica e si concluderà con un documento di restituzione pubblica che rappresenterà la base su cui progettare le nuove misure rivolte ai giovani</p>

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			pugliesi. Parallelamente, la Regione intende proseguire le azioni già avviate sia sul fronte della rivitalizzazione di spazi pubblici sottoutilizzati attraverso progetti di innovazione sociale promossi da organizzazioni giovanili del terzo settore (Misura Luoghi Comuni), sia sull'accompagnamento dei progetti a vocazione imprenditoriale nei settori dell'innovazione culturale, sociale e tecnologica promossi e finanziati nell'ambito della Misura PIN. Nel primo caso, si intende ampliare il catalogo degli spazi messi a disposizione dagli Enti pubblici e sostenere ulteriori progettualità sociali e culturali promosse da organizzazioni giovanili del terzo settore. Nel secondo caso, si proseguirà nell'erogazione di servizi di accompagnamento allo scopo di supportare le imprese giovanili nate con la misura PIN nel loro percorso di follow-up, con particolare riguardo al rafforzamento della visibilità, all'ampliamento di opportunità di networking delle imprese e al loro inserimento sul mercato.
<b>VOUCHER CONCILIAZIONE - BUONO SERVIZIO PER DISABILI E ANZIANI NON AUTOSUFFICIENTI</b>	MISURA TRASVERSALE DI CONCILIAZIONE	rientra tra le azioni portanti del prossimo ciclo di programmazione del F.S.E. 2021 – 2027	E' un beneficio economico indiretto per il contrasto alla povertà rivolto a persone con disabilità/anziani non autosufficienti e ai rispettivi nuclei familiari di appartenenza, che si presenta nella forma di "titolo di acquisto" per il sostegno alla domanda di servizi a ciclo diurno semi-residenziale e servizi domiciliari scelti da apposito catalogo telematico di soggetti accreditati
<b>VOUCHER CONCILIAZIONE - BUONO SERVIZIO PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA</b>	MISURA TRASVERSALE DI CONCILIAZIONE	rientra tra le azioni portanti del prossimo ciclo di programmazione del F.S.E. 2021 – 2027	E' un sostegno alle famiglie con minori dai 3 mesi ai 17 anni, per l'accesso alle strutture e servizi accreditati mediante iscrizione nell'apposito Catalogo telematico regionale delle strutture e dei servizi per l'infanzia e l'adolescenza
<b>INTERVENTI PER LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO</b>	MISURA TRASVERSALE DI CONCILIAZIONE	2020-2022 e probabile riproposizione nei prossimi anni	Tra gli altri interventi orientati al potenziamento e alla strutturazione di un sistema di servizi e interventi direttamente o indirettamente destinati alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il percorso già intrapreso nel precedente ciclo di programmazione dalla Regione Puglia si è arricchito di tre nuovi strumenti, avviati sin dall'inizio del 2020 e che avranno continuità almeno fino al 2022:

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			<p>1) <i>i nuovi Fondi pubblico privati gestiti dagli Enti bilaterali</i> (sostegno alla genitorialità per madri e padri, sostegno economico per le spese di conciliazione o sostituzione, misure di welfare aziendale)</p> <p>2) <i>Promozione del welfare aziendale e della flessibilità nelle PMI per gli Enti bilaterali</i></p> <p>3) <i>Attivazione di un piano di innovazione organizzativa family friendly nelle PMI.</i></p>

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

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

<p>La Regione Puglia intende il PAR GOL quale innesco per la sperimentazione di una azione di sistema complessiva che renda, negli anni, universali ed esigibili le misure e le azioni originariamente individuate per il limitato target di GOL (da intendersi come limitato sia perché rivolto ad alcune tipologie di beneficiari e non all'universalità dei fruitori, sia per la limitatezza della fonte finanziaria).</p> <p>Il Programma GOL può essere inteso come una estensione ad una platea molto più ampia di quella originaria di meccanismi innovativi di politica attiva introdotti dal Programma Garanzia Giovani. Da una platea assai limitata, quale quella dei NEET, si passa oggi ad una enormemente più ampia, alla quale offrire livelli di prestazione analoghi a quelli individuati in GG. In questo senso GOL può intendersi come l'occasione per realizzare una sorta di Garanzia Over, un programma di cui la Regione aveva avviato la progettazione proprio per allargare la platea dei beneficiari dei percorsi di politica attiva a coloro che per ragioni di età non rientravano in Garanzia Giovani.</p> <p><b>La Regione Puglia sceglie di garantire il raggiungimento di target, misure e servizi "fondamentali" di GOL con risorse afferenti il Programma, e di integrare le risorse di GOL in complementarità verticale</b> (es. voucher e misure di conciliazione vita - lavoro, moduli base e trasversali integrativi, misure di autoimpiego, incentivi alle imprese ed a specifici contratti di lavoro -es apprendistato-, ecc). <b>in questo caso, le risorse aggiuntive non sostituiscono quelle di GOL e rientrano nella ipotesi di complementarità.</b></p> <p><b>Quanto ai beneficiari, in una prima fase il PAR GOL stesso finanzia le misure previste dal programma per i beneficiari individuati; in Puglia, le altre misure e fondi comunitari, nazionali e regionali finanzia, sui beneficiari target di GOL, solo MISURE INTEGRATIVE.</b></p> <p>I finanziamenti dei fondi strutturali si concentreranno invece su coloro che risultano esclusi dalla platea dei beneficiari (sia in quanto non rientrano nelle categorie individuate dal decreto, sia in quanto esclusi per la eventuale non capienza dei fondi disponibili su GOL), con particolare attenzione alle donne (una delle priorità assolute per la Regione è rappresentata dall'incremento del tasso di occupazione femminile); in merito a specifici target, inoltre, <b>la Regione Puglia prevede di trattare i Neet con il PON IOG che sta per ripartire e che, nelle ipotesi già al vaglio della sua riedizione, ricalcherà, come framework di intervento, quello del PAR GOL.</b></p> <p><b>Negli anni successivi, capitalizzando risorse e risultati di GOL</b> (flussi di processi e standard operativi, infrastrutturazioni fisiche -sedi di accesso territoriali ai servizi- e tecnologiche -piattaforme digitali, app, ecc-, reti territoriali e modalità di partnership pubblico-privato, tools, banca dati moduli e percorsi formativi e-learning, ecc) <b>la Regione Puglia utilizzerà le risorse extra GOL per garantire a livello universalistico, gran parte dei percorsi ed azioni sviluppate grazie a GOL.</b></p>
--

<b>COERENZA E SINERGIA TRA I PROGRAMMI</b>	
<p><b><u>STRATEGICO</u></b></p> <p>No sovrapposizione e frammentazione tra i programmi</p> <p><b><u>ATTUATIVO</u></b></p> <p>No doppio finanziamento e duplicazioni raccordo sistema nazionale (es. GOL per percettori di strumenti di sostegno al Reddito e PON IOG per neet)</p> <p><b><u>TEMPISTICHE</u></b></p> <p>Programma GOL 5 anni Programmi politica di Coesione 7 anni e soddisfacimento di fabbisogni ulteriori</p> <p><b><u>TARGET che confluisce in altri programmi</u></b></p> <p>Platea non intercettabile dal Programma GOL Platea non intercettata dal Programma GOL Platea intercettata dal programma GOL ma senza successo occupazionale</p>	<p><b><u>STRUMENTI E REGOLE</u></b></p> <p>Il programma GOL può essere integrato con altri fondi ma in questo caso, la Regione deve comunque garantire che il target sia raggiunto con i fondi GOL.</p> <p>Si alla integrazione con altri fondi (POR FSE+, PON IOG, Fondi regionali, ecc) ma con regole:</p> <p><b>NO Complementarità verticale delle “misure fondamentali”</b> (Una o più misure utilizzate nel calcolo del budget di GOL vengono finanziate con fondi non PNRR) - i beneficiari non possono essere contati su GOL (trattasi quindi di target aggiuntivo).</p> <p><b>SI Complementarità verticale delle “misure non fondamentali”</b>(es voucher di conciliazione) -Possibile-</p> <p><b>Complementarità orizzontale delle misure</b> (es. tutte le attività su formazione digitale su un altro fondo, tipo Fse+) -<b>Possibile</b> ma il risparmio di spesa deve essere destinato ad altro nell’ambito del PAR</p>

**A tale riguardo, a livello strategico, si assicura la compatibilità tra il Programma GOL e le misure comunitarie, nazionali e regionali grazie a:**

- Coinvolgimento ex ante, in itinere ed ex post nella Progettazione, Realizzazione e Monitoraggio del PAR GOL della Sezione Programmazione Unitaria della Regione Puglia** (istituita presso il Gabinetto della Presidenza), **la cui funzione quella di ottimizzare l’uso delle risorse rinvenienti dai vari Fondi e garantire complementarità e non sovrapposizione tra le misure, ivi comprese quelle del programma GOL.** La Sezione Programmazione Unitaria svolge infatti le **seguenti funzioni:**

  - cura e coordina l’integrazione della programmazione unitaria regionale in stretto raccordo e a sostegno dell’attuazione ed implementazione del Programma di governo;
  - cura e coordina la programmazione negoziata e dell’Intesa Istituzionale di Programma;
  - cura e coordina la programmazione e la gestione dei fondi strutturali comunitari di competenza regionale, in raccordo con le diverse Autorità di Gestione, con esclusione dei Fondi in materia di Sviluppo rurale e della Pesca, e dei fondi nazionali (Fondo di sviluppo e coesione per le aree sottoutilizzate), in raccordo con le competenti strutture dell’Unione Europea e delle amministrazioni centrali dello Stato;
  - cura e coordina le strutture regionali competenti per l’attuazione, il monitoraggio e la valutazione dei Programmi Operativi FESR, FSE, Interregionali, Transfrontalieri e FAS FSC;
  - cura e coordina i rapporti con le amministrazioni centrali dello Stato per le attività inerenti i programmi di sviluppo nazionale e le relative ricadute sul territorio regionale;
  - cura e coordina le relazioni di concertazione con il partenariato socio economico ed istituzionale;
  - gestisce i rapporti con i territori regionali interessati dall’attuazione dei Programmi Operativi regionali e dei FAS del FSC;
  - cura e coordina il supporto al Nucleo di Valutazione e Verifica Investimenti Pubblici della Regione Puglia. Il coinvolgimento della Sezione Programmazione Unitaria assicura la integrazione ed ottimizzazione delle risorse previste per le misure del PAR GOL con quelle, molte delle quali in corso di elaborazione, ipotizzate nell’ambito della programmazione 2021-2027.

**Nel breve periodo le misure che sono in fase di riproposizione in Regione ed utili per integrare le misure di GOL sono:**

  1. apprendistato di primo e secondo livello;
  2. qualifica OSS per disoccupati (1000 ORE);
  3. Avviso 5/FSE/2018 formazione per qualifiche correlate a figure del RRFp;
  4. ISTRUZIONE TECNICA SUPERIORE;
  5. Voucher per l’eventuale ampliamento dell’offerta anche con la Formazione regolamentata;
  6. Estrazione dei Talenti.

Sono attualmente al vaglio sperimentazioni di riedizioni di alcune delle succitate misure da riproporre e contestualizzare per lo specifico target di GOL.

Nell'ipotesi in cui, eventualmente, si dovesse decidere di integrare le risorse di altri Fondi e/o Programmi per finanziare, parzialmente e/o totalmente, "misure fondamentali" di GOL, il risparmio conseguito dal non utilizzo delle risorse GOL sarà destinato ad altro nell'ambito del PAR GOL stesso, nell'ipotesi infine in cui si opti di integrare le risorse del PAR GOL in Complementarità verticale delle misure si tratterà, ovviamente, solo di target aggiuntivo rispetto a quello originario fissato per GOL.

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

### 5.1 Le misure per i beneficiari

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

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

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

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

#### 5.1.1 Introduzione

il capitolo 5 delinea la struttura e le modalità attuative dell'offerta di servizi/misure definite per la realizzazione dei percorsi rivolti ai beneficiari del Programma GOL sul territorio regionale, evidenziando la coerenza degli interventi previsti con quanto indicato nell'Allegato A del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021.

In particolare, si descrivono nel presente paragrafo, gli elementi caratterizzanti i percorsi previsti dal Programma GOL a favore dei beneficiari, evidenziandone altresì il contributo, nell'ambito di GOL, alla costruzione progressiva di un sistema stabile e permanente di servizi e misure di PAL, accessibili a tutti, secondo la condizione di bisogno.

Elementi fondativi di tale approccio, nell'ambito degli interventi programmati a valere sulle risorse di GOL sono:

- La disponibilità di un servizio di Assessment per la valutazione multidimensionale e approfondita del bisogno del beneficiario. Il servizio, a partire dalla raccolta di informazioni relative alla sua condizione socio anagrafica e professionale, identifica i principali elementi per il rafforzamento della sua occupabilità, in termini di competenze coerenti con i bisogni espressi dal sistema delle imprese locali e di interventi finalizzati alla rimozione/riduzione di eventuali vincoli connessi alla sfera personale e progettuale del soggetto.  
In ragione della valenza strategica delle attività di assessment, il servizio **sarà realizzato in forma esclusiva dai Servizi Pubblici per l'Impiego della Regione Puglia** ed esigibile presso ciascun CPI, in relazione ai requisiti di accesso previsti per ciascuna tipologia di beneficiario (cfr. § 5.1.4).
- Strutturazione di servizi e misure coerentemente con i livelli essenziali di prestazione richiamati in GOL e nel PNC. Per quanto concerne i servizi per il lavoro, costituiscono riferimento esclusivo della articolazione degli interventi, i livelli essenziali delle prestazioni di cui all'allegato B del DM 4/2018, con particolare riferimento ai LEP C, F/G H, J O, M, N, 40 recepiti, a livello regionale, con D.G.R. n. 2384 del 19/12/2019, ed ulteriormente declinati, in termini di standard di servizio, nella Deliberazione Anpal 43/2018. Ciò a garanzia di omogeneità nella erogazione di tali servizi sia presso gli SPI, sia presso i soggetti accreditati chiamati a concorrere nella realizzazione degli interventi di GOL. Con riferimento, invece, agli interventi formativi previsti dal programma, si adottano le finalità, l'articolazione e la durata dei percorsi formativi come declinati dal PNC, nell'ottica di una loro graduale prospettiva di affermazione generalizzata e di applicazione uniforme su tutto il territorio Nazionale.

<sup>40</sup>D.G.R. del 19 dicembre 2019, n. 2384 Specificazione dei Livelli essenziali delle prestazioni del sistema regionale dei servizi per il lavoro (LEP) in attuazione del D.Lgs.n. 150/2015 art.2 e 28 e del DM n.4 dell'11.01.2018

- Personalizzazione degli interventi attraverso la canalizzazione del soggetto verso il percorso maggiormente adeguato alla acquisizione degli strumenti chiave per il rafforzamento dell'occupabilità e la disponibilità, nell'ambito di ciascun percorso, di più servizi/misure di carattere essenziale/integrativo fruibili in forma alternativa e/o complementare, in relazione al bisogno identificato. Ciò in relazione ai servizi per il lavoro, attraverso la disponibilità contestuale, nei percorsi, sia di servizi finalizzati ad accompagnare l'utente verso l'incontro con le opportunità di lavoro espresse dalle aziende del territorio (LEP F1+F3), sia di quelli finalizzati a sviluppare una dimensione imprenditoriale del soggetto per supportarne l'ingresso/reingresso nel MdL in forma autonoma (LEP O + misura "Creazione d'impresa" da strutturare nell'ambito dell'offerta formativa/consulenziale prevista nel catalogo dei Servizi che sarà strutturato nell'ambito di GOL). Analogamente le misure di formazione agiranno in forma complementare ai fini del rafforzamento delle competenze di base e trasversali del soggetto, anche nell'ottica di abilitazione all'esercizio di quelle tecnico professionali già possedute o da acquisire nell'ambito dei percorsi di *upskilling* e *reskilling*.  
Applicazione di un approccio di Case Management nella gestione dei percorsi individuali degli utenti, determinando lo sviluppo delle competenze regionali in materia di organizzazione dei Servizi per l'impiego, attraverso l'introduzione di metodologie gestionali ampiamente sperimentate nell'ambito dei servizi sociali, con particolare riferimento alla presa in carico multidimensionale dei soggetti. L'esito del programma sarà fortemente influenzato dalla corretta e diffusa applicazione di tali metodologie nel rapporto con il beneficiario e con i soggetti che a vario titolo concorrono alla realizzazione del suo percorso (CPI, soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, soggetti accreditati ai servizi per la formazione, servizi territoriali). In fase di prima attuazione degli interventi, a seguito di definizione del Patto di servizio e di identificazione del Percorso e delle relative misure, il CPI designerà il Case manager di ciascun utente che si interfaccerà con i soggetti privati che concorrono alla attuazione del percorso.
- Valorizzazione delle esperienze maturate nel contesto regionale, in termini di attivazione di Programmi e interventi integrati di Politiche attive del Lavoro e della Formazione, con particolare riferimento al Programma Nazionale Multimisura "Garanza Giovani" e all'intervento regionale "Mi Formo e Lavoro", caratterizzato dalla integrazione di due distinti interventi, il primo mirante al rafforzamento delle competenze professionali dei destinatari, il secondo all'accompagnamento dei soggetti nel percorso di inserimento Lavorativo. Le lezioni apprese in termini di attuazione degli interventi, di analisi dei risultati per i beneficiari e degli impatti sul sistema dei servizi e delle politiche per il lavoro regionali, hanno fortemente orientato le scelte attuative nell'ambito di GOL con particolare riferimento alle seguenti dimensioni:
  - a. **Centralità dei Servizi pubblici nella "regia" degli interventi**, a garanzia della esigibilità dei LEP, soprattutto in fase di prima estesa applicazione di standard di servizio in ambito regionale. Ciò anche al fine di rafforzare le capacità di indirizzo regionale nella attuazione degli interventi.
  - b. **Competenza esclusiva dei CPI in materia di Assessment**, al fine di minimizzare gli effetti distorsivi derivanti dall'affidamento esclusivo ai medesimi soggetti (Singoli o in ATS) di azioni strategiche per la determinazione dei percorsi del beneficiario (Assessment) e per la sua attuazione (es Formazione breve, versus formazione lunga);
  - c. **"Concorrenza" Pubblico/Privato nella erogazione di tutti i servizi per il Lavoro**, inseriti nel programma, a garanzia della crescita complessiva del sistema regionale delle PAL, nella direzione della maggiore capillarità degli interventi e della libertà di scelta da parte dell'utente.  
L'impegno dei CPI nella realizzazione dei percorsi, oltre l'azione di assessment, comporterà altresì la possibilità di mobilitare le risorse di GOL verso il sistema privato, garantendo la realizzazione di un maggior numero di interventi a favore dei beneficiari.
  - d. Riduzione in alcuni percorsi della componente "a risultato al fine di evitare il complessivo "disinteresse" nella attuazione degli interventi da parte dei soggetti privati ed a ridurre l'effetto *creaming*, nella selezione dell'utenza da inserire nei percorsi, prodottosi in alcune delle precedenti esperienze regionali e non compatibile con le finalità del programma GOL.
- Accesso al programma: come meglio esplicitato al § 5.1.3. in fase iniziale accederanno al programma, in forma prioritaria i soggetti percettori di ammortizzatori sociali ed i Beneficiari di Rdc, in ragione della condizionalità gravante sul beneficio percepito. Tuttavia è interesse regionale ampliare la platea dei destinatari estendendo l'accesso al programma anche a coloro che sottoscrivono il PdS non essendo percettori di alcun ammortizzatore. Nell'ambito di tale platea, che ad oggi rappresenta oltre il 45% degli utenti dei CPI, sono rappresentati, in grande numero le tipologie di soggetti alle quali GOL rivolge particolare attenzione (giovani, donne, lavoratori precari (working pour). Con riferimento ad essi, la Regione Puglia in avvio della Programmazione FSE+ 2021/2027 individuerà specifiche risorse integrative per l'ampliamento della platea di GOL. Tale potenziamento agirà

sull'incremento dei destinatari, senza impattare sul conseguimento del Target di GOL (es. Formazione ad accesso libero su piattaforme digitali: il numero dei fruitori non concorrerà al raggiungimento del Target formazione). Negli anni successivi, l'estensione della platea di Gol sarà necessaria anche al fine di adempiere alle indicazioni provenienti dalla "Riforma degli ammortizzatori sociali" che, in applicazioni di un approccio universalistico, ha esteso l'accesso al beneficio economico a ulteriori categorie di soggetti, introducendo elementi di condizionalità subordinati all'inserimento dei percettori in appositi percorsi di politica attiva. Nello specifico, con riferimento al potenziale incremento della platea dei Percettori di AASS in costanza di rapporto di lavoro, avrà particolare impatto sulle azioni previste da Percorso 5 l'attuale evoluzione della normativa di riferimento <sup>41</sup> (v. § 5.1.4 Percorso 5) Definite le condizioni di accesso agli strumenti politica attiva da parte dei percettori di AASS in costanza di rapporto sarà meglio dettagliata la condizione di accesso al programma.

Stante le priorità di accesso individuate nell'ambito della prima annualità di GOL, si garantisce ampia rappresentanza all'interno di tale "bacino percettori" di tutte le categorie di interesse del programma, ai fini del raggiungimento del target 1 di GOL, in relazione al coinvolgimento del 75% di soggetti con particolari condizioni di vulnerabilità/fragilità nell'accesso alle opportunità lavorative, avendo cura di canalizzarli nei percorsi più adeguati al bisogno rilevato.

L'analisi dei dati relativi ai beneficiari che hanno sottoscritto il PdS/PpL nel periodo 2019-2020 garantisce la presenza di tutte le categorie individuate dal programma in misura superiore al 75%. Saranno definite inoltre, nel corso delle successive annualità le modalità di allargamento della platea dei beneficiari.

#### Articolazione degli interventi.

Si riporta, di seguito l'articolazione dei percorsi previsti dal Programma Gol, in coerenza con quanto indicato nel Decreto attuativo di GOL (v. Allegato A del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021):

<sup>41</sup> Sono diversi i provvedimenti che impattano sul finanziamento dei servizi di outplacement per la ricollocazione professionale: L'art. 3-bis della Legge 16 settembre 2021, n. 125, di conversione del DL 103/2021 (Servizi di outplacement per la ricollocazione professionale) dispone, per il 2021, al fine di permettere l'accesso ai servizi di outplacement per la ricollocazione professionale (art. 2, co. 1, lettera d), D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276), lo stanziamento di nuove risorse destinate all'attivazione di servizi per la ricollocazione professionale dei lavoratori dipendenti di aziende che siano state poste in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria o dei lavoratori che siano stati collocati in cassa integrazione guadagni per cessazione dell'attività (art. 44 del DL 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla L. 16 novembre 2018, n. 130).

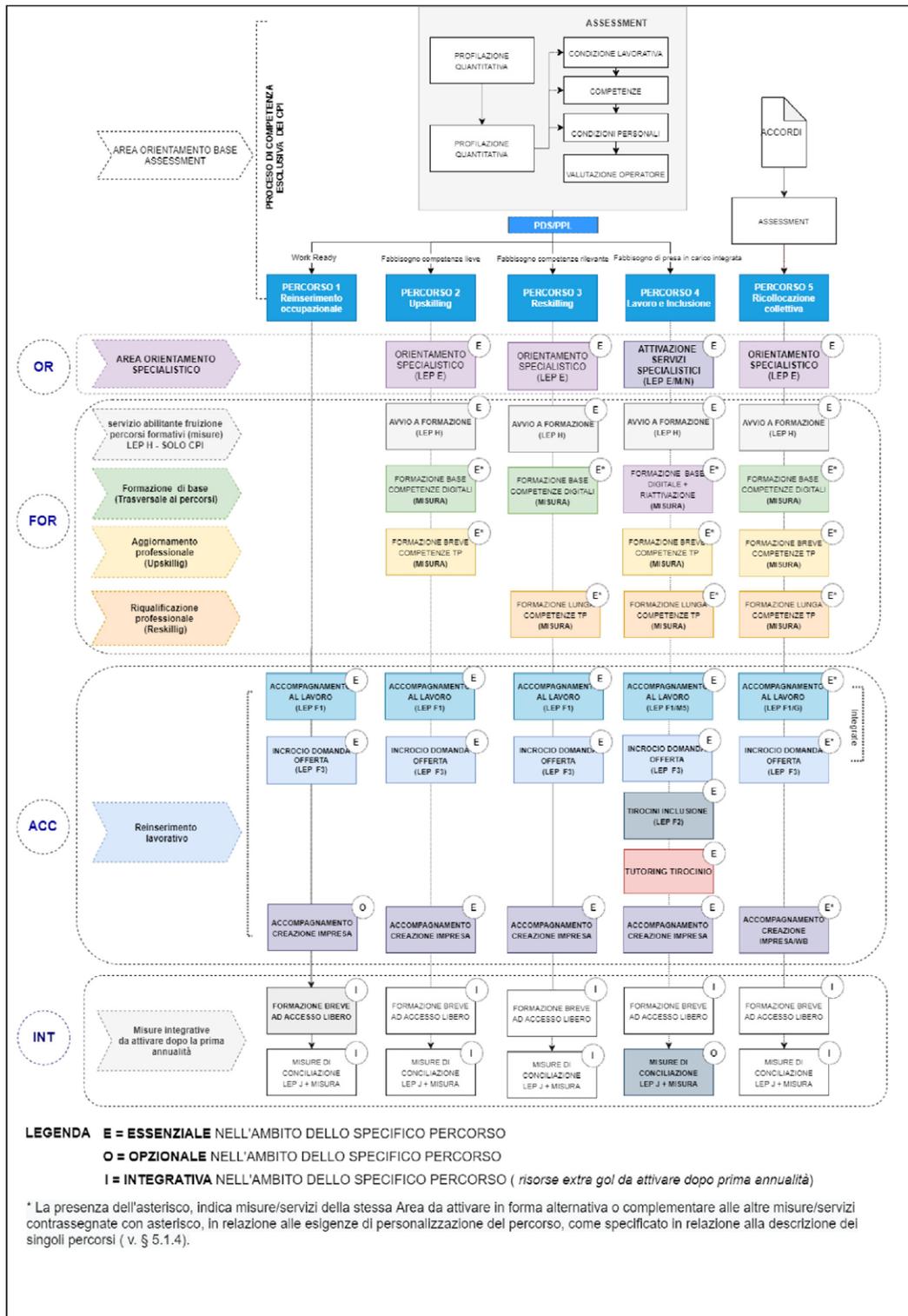
Inoltre, Con la Circolare del 03.01.2022 il MLPS ha emanato le Prime linee di indirizzo in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro nell'ambito della Riforma degli Ammortizzatori sociali (Legge Bilancio 2022) introducendo la necessità della partecipazione a processi di aggiornamento e riqualificazione a carattere formativo ha precisato, tra le condizioni per beneficiare del trattamento di integrazione salariale straordinaria, la partecipazione a percorsi formativi (previsto apposito decreto del MLPS).

La legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), art. 1, commi 224 – 238, ha introdotto, tra le altre numerose novità, una procedura di informazione e consultazione preventiva, sia a livello sindacale che politico/ministeriale, finalizzata a "garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo" in caso di chiusura e cessazione definitiva dell'attività produttiva sul territorio nazionale.

Il processo prevede oltre all'invio della comunicazione (tempi, destinatari e contenuti) la predisposizione di (entro 60 gg) di un Piano aziendale piano finalizzato a "limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura", che individui (comma 228):

- le azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione non traumatica degli esuberanti (es. ammortizzatori sociali, ricollocazione presso altro datore, incentivi all'esodo);
- le azioni finalizzate alla rioccupazione o autoimpiego dei dipendenti coinvolti (es. formazione e riqualificazione professionale), che possono essere cofinanziate anche dalle regioni; - prospettive di cessione dell'azienda o di un ramo di essa (con finalità di continuazione dell'attività aziendale), anche mediante cessione agli stessi lavoratori o a cooperative dagli stessi costituite;
- eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, anche per finalità socio-culturali in favore del territorio coinvolto;
- tempi di attuazione (il piano non può avere comunque una durata superiore ai 12 mesi) e modalità.

I lavoratori interessati dal piano potranno beneficiare della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per un massimo di 12 mesi complessivi, ai sensi dell'art. 22 ter del D. Lgs. 148/2015 (introdotto dalla stessa Legge di Bilancio 2021 nonché del programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL).



In coerenza con l'articolazione degli interventi riportata in figura, si elencano, di seguito, i percorsi rivolti ai beneficiari, che saranno attivati nell'ambito del Programma GOL. Per il dettaglio dei singoli interventi, si rimanda al § 5.1.4.

#### Assessment

Il processo di assessment, totalmente in carico ai Servizi Pubblici per l'impiego, è garantito a tutti i beneficiari del Programma GOL e contribuisce in maniera sostanziale alla definizione del profilo del beneficiario, ai fini dell'accesso ai percorsi previsti dal Programma GOL nazionale approvato con il Decreto interministeriale del 5 novembre 2021. Collocato nell'ambito del più complessivo processo di profilazione che si compone di due distinte fasi: profilazione quantitativa e profilazione qualitativa, l'assessment indaga le dimensioni del bisogno del beneficiario, individuando il percorso maggiormente coerente per il rafforzamento della sua "occupabilità". Esso indaga le principali aree di bisogno del soggetto: supporto all'inserimento lavorativo, supporto nell'aggiornamento/rafforzamento delle competenze possedute, necessità di presa in carico integrata rispetto alla multidimensionalità del bisogno rilevata.

L'accesso ai percorsi 1, 2, 3 e 4 avviene in esito alle attività di profilazione quantitativa e qualitativa (assessment, secondo le indicazioni condivise nel gruppo di lavoro<sup>42</sup>). Al termine del processo sarà sottoscritto un Patto di Servizio/Patto per il Lavoro che individua il percorso cui l'utente è assegnato: Percorso 1 (avviamento al lavoro); Percorso 2 (upskilling) o Percorso 3 (reskilling); Percorso 4 (lavoro e inclusione), nonché il responsabile della attuazione di tale percorso (Case Manager CPI), come meglio precisato nel § 5.1.4

L'accesso al percorso 5, finalizzato alla realizzazione di interventi di ricollocazione collettiva, è invece subordinato alla presenza di un Accordo di ricollocazione<sup>43</sup> sottoscritto tra l'azienda e le parti sociali per la ricollocazione dei lavoratori. Ai beneficiari coinvolti nel percorso, sarà comunque garantito l'assessment ai fini di una analisi della dimensione "individuale" del bisogno di cui sono portatori.

#### Percorso 1 - Reinserimento occupazionale

Il percorso è rivolto ai Beneficiari che, in esito alle attività di assessment risultano essere più vicini al mercato del lavoro e più facilmente occupabili (*work ready*). I beneficiari inseriti nel percorso usufruiranno di servizi di accompagnamento al lavoro finalizzati al reinserimento lavorativo, da parte dei CPI o delle Agenzie per il lavoro secondo la libera scelta del beneficiario. In esito al percorso sarà garantita all'utente la "rivalutazione" dei bisogni ai fini della fruizione di eventuali ulteriori misure.

#### Percorso 2 – Upskilling

Il percorso è rivolto ai Beneficiari che, sulla base dei risultati dell'assessment, presentano criticità in relazione alla condizione lavorativa e, necessitano di una azione di aggiornamento delle competenze possedute, con particolare riferimento a quelle tecnico professionali, ai fini di renderle più adeguate alle richieste del MdL. A tali beneficiari saranno garantiti, nell'ambito del percorso: orientamento specialistico, servizi di accompagnamento finalizzati al reinserimento lavorativo e misure di carattere formativo finalizzate all'aggiornamento professionale (*upskilling*). Sono disponibili, all'interno del percorso ulteriori servizi, attivabili in relazione alle esigenze di personalizzazione, emerse in fase di assessment. L'orientamento, all'interno del percorso è finalizzato, prioritariamente, alla realizzazione di un "bilancio" teso a individuare la tipologia di percorso formativo più coerente con le esigenze di professionalizzazione dell'utente, e al termine del percorso, valutare l'apporto in relazione al miglioramento delle competenze e dei livelli di occupabilità del beneficiario.

#### Percorso 3 – Reskilling

Il percorso è rivolto ai Beneficiari che presentano criticità in relazione alla condizione lavorativa e necessitano di supporto nella acquisizione di competenze afferenti i profili più richiesti dal MdL (il bisogno di competenze dei beneficiari risulta più importante di quello dei soggetti indirizzati al percorso di "upskilling"). A tali beneficiari saranno

<sup>42</sup> Cfr. Nota del 21/02/2022) - Chiarimenti GOL da Commissario Straordinario Anpal a Regione Valle D'Aosta

<sup>43</sup> Cfr. nota ANPAL n. 060/PROT/22/10/2021/0010129 avente ad Oggetto: Richiesta assistenza tecnica per misure di politica attiva del lavoro. Con riferimento alla nota in oggetto, si esprime il nulla osta affinché Anpal Servizi presti, nell'ambito delle previsioni del Piano operativo Anpal Servizi 2017 - 2021 a valere sul Pon Spao e della ivi citata Convenzione con codesta Regione, attività di assistenza tecnica alla Regione Puglia in relazione alle diverse situazioni di crisi aziendali, con particolare riguardo ai percorsi di politiche attive a favore di lavoratori e lavoratrici provenienti da aziende autorizzate al trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività ai sensi dell'art. 44 del Decreto Legge 28 settembre 2018, n. 109 e s.m.i.

garantiti, nell'ambito del percorso: orientamento specialistico, servizi di accompagnamento finalizzati al reinserimento lavorativo e misure di carattere formativo finalizzate riqualificazione professionale (*reskilling*). Sono disponibili, all'interno del percorso ulteriori servizi, attivabili in relazione alle esigenze di personalizzazione, emerse in fase di assessment. L'orientamento, all'interno del percorso è finalizzato, prioritariamente, alla realizzazione di un "bilancio" teso a individuare la tipologia di percorso formativo più coerente con le esigenze di professionalizzazione dell'utente, e al termine del percorso, valutare l'apporto in relazione al miglioramento delle competenze e dei livelli di occupabilità del beneficiario.

#### **Percorso 4 - Lavoro e inclusione**

Il percorso è rivolto ai Beneficiari che presentano una multidimensionalità dei bisogni, in relazione alla condizione lavorativa ed alla sfera personale per le quali è necessario porre in campo una serie di azioni integrate in collaborazione con la rete dei servizi territoriali in ambito sociale, sanitario ed educativo. In relazione alla tipologia di bisogno/fragilità individuata come prioritaria, il beneficiario sarà indirizzato alla fruizione di specifiche misure/servizi nell'ambito di quanto previsto dai LEP M ed N). Nell'ambito del percorso sono disponibili all'interno dei LEP M ed N specifiche azioni di orientamento specialistico (LEP E) finalizzate, prioritariamente, alla realizzazione di un "bilancio" teso a valutare l'apporto del percorso in relazione al rafforzamento dei livelli di occupabilità del beneficiario e di miglioramento dei livelli di inclusione socio lavorativa).

#### **Percorso 5 - Ricollocazione collettiva**

Sono beneficiari degli interventi, i lavoratori provenienti da contesti di crisi aziendale<sup>44</sup>, in relazione ai quali sono stati già sottoscritti specifici accordi per la ricollocazione dei lavoratori (inserire nota).

L'azione prevede la realizzazione di interventi complementari alla fruizione, da parte dei beneficiari, di specifici servizi e misure, agendo sulla realizzazione di processi di ricollocazione collettiva dei beneficiari anche attraverso l'utilizzo degli strumenti della concertazione/programmazione negoziata, attivati nell'ambito del programma.

**Trasversalmente a tutti i percorsi, nell'ambito del programma sarà garantita all'utente l'eventuale rivalutazione dei bisogni** ai fini della fruizione di ulteriori misure/servizi, anche attraverso la eventuale canalizzazione in altri percorsi, qualora quello di partenza non prevedesse tali servizi/misure (es. necessità di formazione sopraggiunta, relativamente ad un utente del percorso 1). Tale rivalutazione, eventualmente scaturita nella fase di Orientamento specialistico, dovrà essere avallata dal CPI che provvederà alla ricanalizzazione dell'utente in altro percorso (escludendo misure già fruite nel precedente percorso), previa chiusura del precedente.

#### **Modalità di realizzazione degli interventi**

Ai fini della massimizzazione dei risultati degli interventi, i percorsi sono articolati in una pluralità di servizi e misure modulabili in relazione ai fabbisogni del beneficiario.

Gli interventi si strutturano in 3 principali ambiti, connessi alle principali aree di bisogno del beneficiario: Ambito Orientativo, ambito Formativo, ambito dell'inserimento lavorativo.

Relativamente ai servizi/misure, laddove esistenti, sono indicati i LEP ed i relativi standard di riferimento per la realizzazione degli interventi<sup>45</sup> (v. tabella inserita con riferimento a ciascuno dei percorsi, secondo quanto sintetizzato nella Figura riportata alla pagina successiva):

Nell'ambito di ciascun percorso, sono definiti "essenziali" i servizi e le misure accessibili a tutti i beneficiari, si definiscono invece "opzionali", i servizi accessibili per il beneficiario in relazione alla necessità di rafforzamento del percorso, emersa in fase di assessment o anche in una fase successiva.

Fermo restando l'esclusiva titolarità dei CPI nella realizzazione del processo di assessment e canalizzazione degli utenti nei percorsi, l'offerta di misure e servizi previste nell'ambito di GOL, beneficiano dell'apporto dei soggetti accreditati nell'ambito della formazione professionale e dei servizi per il Lavoro, indispensabili a garantire, in qualità di "soggetti erogatori" la "capillarità" dell'offerta di servizi accessibili al beneficiario nell'ambito del programma GOL e la libertà di scelta tra soggetto pubblico e soggetto accreditato.

Le modalità di affidamento delle attività che prevedono la concorrenza/esclusività dei soggetti accreditati nella loro realizzazione sono descritte al § 4.1.4.

<sup>44</sup> Ibidem

<sup>45</sup> Cfr. DM 4/2018 e Delibera Anpal n° 43/2018

Di seguito viene riportata la tabella esplicativa dell'apporto di ciascuna tipologia di soggetto alla realizzazione delle misure/servizi previsti dal programma, con riferimento a ciascun percorso, ed inoltre, viene individuata la tipologia di remunerazione di tali azioni in relazione ai costi definiti dal Regolamento delegato (UE) 2021/702. **I servizi realizzati dai CPI, al momento, non sono in nessun modo remunerati nell'ambito di GOL** e pertanto garantiranno maggiore accesso alle risorse da parte dei soggetti accreditati, anche al fine di potenziarne, in maniera strutturale, le capacità realizzative. **La Regione Puglia è impegnata a verificare percorsi volti al riconoscimento su base nazionale delle attività svolte dai CPI anche dal punto di vista finanziario.**

Con riferimento al Budget complessivo previsto per la Prima annualità del programma (v. § 5.1.6 Costo dei Percorsi e Cap 7 Budget), si rende esplicito che le risorse di GOL saranno impiegate esclusivamente per la remunerazione degli interventi erogati dai soggetti privati e pubblici accreditati. Relativamente alla azione dei CPI, il risparmio è quantificabile, sulle attività erogate, nella misura del 13% del Budget.

Tabella 1: Prospetto riassuntivo delle misure e dei servizi e indicazione delle tipologie di soggetto erogatore.

AREA	SERVIZI/MISURE		LEP	Durata H	PERCORSO 1	PERCORSO 2	PERCORSI			PERCORSO 5	SOGGETTI EROGATORI					Modalità di riconoscimento dei costi
	TIPOLOGIA	DENOMINAZIONE					PERCORSO 3	PERCORSO 4	CPI		Accr. Lavoro	Accr. Formazione	Accr. ti Lavoro e Formazione	Altri Promotori tirocini		
OR	SERVIZIO	ORIENTAMENTO SPECIALISTICO (LEP E)	LEP E	8		ESSENZIALE	ESSENZIALE	ESSENZIALE	ESSENZIALE	ESSENZIALE	✓	✓	✓	✓		a processo
	SERVIZIO	ATTIVAZIONE SERVIZI SPECIALISTICO (LEP M/N)	LEP M/M	8/16				ESSENZIALE			✓					a processo
FOR	SERVIZIO	AVVIO A FORMAZIONE (LEP H)	LEP H	1		ESSENZIALE	ESSENZIALE	ESSENZIALE	ESSENZIALE	ESSENZIALE	✓					a processo
	MISURA	FORMAZIONE COMPETENZE DIGITALI (MISURA)		60		ESSENZIALE*	ESSENZIALE*	ESSENZIALE*	ESSENZIALE*			✓	✓			a processo
	MISURA	FORMAZIONE COMPETENZE DI BASE RIATTIVAZIONE (MISURA)		60				ESSENZIALE*				✓	✓			a processo
	MISURA	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE TP (MISURA)		70/150		ESSENZIALE*		ESSENZIALE*	ESSENZIALE*			✓	✓			a processo/ voucher*
	MISURA	FORMAZIONE LUNGA COMPETENZE B+TP+T (MISURA)		150/600			ESSENZIALE*	ESSENZIALE*	ESSENZIALE*			✓	✓			a processo
ACC	SERVIZIO	ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO	LEP F1	8	ESSENZIALE	ESSENZIALE	ESSENZIALE	ESSENZIALE	ESSENZIALE	ESSENZIALE	✓	✓		✓		a processo
	SERVIZIO	INCONTRO DOMANDA OFFERTA	LEP F3/Q	4	ESSENZIALE	ESSENZIALE*	ESSENZIALE*	ESSENZIALE*	ESSENZIALE*	ESSENZIALE*	✓	✓		✓		a risultato
	MISURA	TIROCINI INCLUSIONE	LEP F2	12 mesi				ESSENZIALE			✓	✓		✓	✓	rimborso
	SERVIZIO	TUTORING (SERVIZIO)	LEP F2	12 mesi				ESSENZIALE			✓	✓		✓	✓	a risultato
	SERVIZIO	ACCOMPAGNAMENTO CREAZIONE IMPRESA/WB	LEP O	20	OPZIONALE	ESSENZIALE*	ESSENZIALE*	ESSENZIALE*	ESSENZIALE*	ESSENZIALE*	✓	✓		✓		a processo
INT	SERVIZIO	GESTIONE DI STRUMENTI FINALIZZATI ALLA CONCILIAZIONE (LEP J)	LEP J	1	OPZIONALE	OPZIONALE	OPZIONALE	ESSENZIALE	OPZIONALE	OPZIONALE	✓					a processo

Nota alla Tabella

\* La presenza dell'asterisco, indica misure/servizi della stessa Area da attivare in forma alternativa o complementare alle altre misure/servizi contrassegnate con asterisco, in relazione alle esigenze di personalizzazione del percorso, come specificato in relazione alla descrizione dei singoli percorsi (v. § 5.1.4).

I servizi a valere sui LEP H e J, esclusivi del CPI abilitano la fruizione dei servizi/misure dell'area di riferimento: il LEP H abilita la fruizione dei percorsi formativi (l'abbinamento utente/corso viene effettuata solo da CPI), il LEP J sarà funzionale ad informare l'utente ed eventualmente supportarlo nell'accesso a servizi/misure di conciliazione, di carattere integrativo che potranno essere resi disponibili negli anni successivi, con risorse extra gol).

#### Modalità di affidamento

Le modalità di affidamento delle attività che prevedono la concorrenza/esclusività dei soggetti accreditati nella loro realizzazione (come descritto al § 4.1.4) saranno regolate da specifici avvisi pubblici finalizzati a:

- Evidenziare le tipologie Misura/servizio erogabile dal soggetto accreditato nell'ambito di GOL, in relazione alle specifiche tipologie di accreditamento previste.
- Individuare i soggetti accreditati interessati alla realizzazione degli interventi nell'ambito di GOL al fine di definire il "catalogo dei Soggetti erogatori". In tale fase saranno esplicitati i requisiti di accesso alla candidatura ove eventualmente integrativi rispetto a quanto previsto dal sistema di accreditamento regionale.
- Esplicitare le modalità di accesso al catalogo e le incompatibilità connesse alla erogazione di più tipologie di intervento (es.: sarà precisato che la erogazione delle attività di orientamento specialistico non sarà

compatibile con la realizzazione dei percorsi formativi da parte dello stesso Soggetto accreditato, in relazione al medesimo beneficiario al fine di evitare conflitti di interesse o comportamenti opportunistici generati dalla possibilità di orientare il soggetto nella fruizione dei servizi offerti, in relazione alla durata ed alla specifica tipologia di servizio/misura.

- Esplicitare le modalità di riconoscimento del costo degli interventi, nonché modalità e tempistica per la rendicontazione e pagamento degli stessi.
- Definire le modalità di implementazione della offerta di servizi/misure nell'ambito dell'istituendo "Catalogo regionale delle misure dei servizi di GOL" attraverso la selezione di nuovi servizi/misure erogabili, evidenziando le modalità di eventuale riproposizione di quelli già erogati a valere su altri interventi regionali (es. Catalogo GG, AASS, Mi Formo e Lavoro).

### 5.1.2 Obiettivi regionali (target 1 e target 2)

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

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

		TARGET 1		TARGET 2	
		BENEFICIARI GOL	DI CUI VULNERABILI	BENEFICIARI GOL COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	BENEFICIARI GOL COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER IL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE DIGITALI
Milestone	2025	3 milioni	2,25 milioni	800 mila	300 mila
	2022	600 mila	-	160 mila	60 mila
Obiettivo regionale	2022	<b>47.100</b>	<b>35.325 (75%)</b>	<b>12.560</b>	<b>4.710</b>

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

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

La Regione Puglia mira a garantire, entro il 2025, l'accesso ai percorsi GOL da parte di tutte le platee di beneficiari identificate dal programma. Appare evidente, tuttavia, che tale obiettivo non potrà essere conseguito già in avvio del Programma. Durante la prima annualità, pertanto, saranno privilegiate le platee di soggetti che accederanno al Programma in ragione del godimento dei benefici economici previsti dalla normativa, soggetti a condizionalità. Tale

platea è costituita, prioritariamente dai Percettori di Naspi e Discoll e dai Beneficiari RdC<sup>46</sup> nonché i percettori di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, con riferimento alle previsioni normative in materia di riforma degli ammortizzatori sociali e condizionalità in via di precisazione<sup>47</sup> (v. § 5.1.1).

A partire dal suo avvio (previa validazione del PAR regionale), avranno pertanto accesso al Programma tutti i percettori/beneficiari che, a seguito di notifica di accoglimento della domanda di beneficio, sono soggetti a convocazione da parte del CPI (Autorizzazione della richiesta NASPI, DIS-COLL o RDC, inclusi i rinnovi), come di seguito indicato:

- i percettori di ammortizzatori sociali (NASPI o DIS-COLL) ed i beneficiari RDC che hanno iniziato la fruizione del beneficio in seguito all'avvio di GOL, e che si rivolgeranno autonomamente ai servizi per il lavoro competenti, richiedendo l'inserimento nel programma. Questi ultimi, previa verifica dei requisiti di accesso del richiedente, provvederanno al suo inserimento nel percorso secondo le modalità identificate al successivo paragrafo (v. § 15.1.4 Assessment”).
- I percettori di ammortizzatori sociali (NASPI o DIS-COLL) e dei beneficiari RDC che hanno iniziato la fruizione del beneficio in seguito all'avvio di GOL, e che non si siano già attivati, in autonomia, per inserimento nel Programma. La convocazione dei soggetti ed il successivo inserimento nel programma avverrà in ordine cronologico rispetto ai criteri di notifica previsti dagli attuali flussi informativi CPI/Anpal/Inps.
- sarà inoltre facilitato l'accesso al programma, già dal suo avvio, alla platea dei Percettori di Naspi/Discoll ed ai beneficiari di RdC, che risultano sottoscrittori del Patto di Servizio/Patto per il Lavoro<sup>48</sup>, già alla data di pubblicazione del Decreto di adozione di GOL pubblicato in del 27/12/2021, e richiedano spontaneamente l'accesso. Con riferimento a tale platea, già in avvio del programma, sarà garantita opportuna comunicazione circa le opportunità connesse alla fruizione dei percorsi, al fine di agevolare dei beneficiari l'adesione.

Con riferimento quest'ultima platea (percettori di Naspi/Discoll e beneficiari di RdC, che risultano già sottoscrittori del Patto di Servizio/Patto per il Lavoro precedentemente all'avvio del Programma GOL), il CPI competente, previa verifica circa l'effettiva fruizione dell'ammortizzatore sociale, provvederà alla convocazione del beneficiario per il colloquio di assessment, secondo le modalità definite nell'ambito del § 5.1.4. In esito a tale incontro, l'operatore del CPI provvederà alla canalizzazione del percettore in uno dei Cluster identificati dal programma GOL, maggiormente coerente con i bisogni individuati e provvederà all'adeguamento del Patto di servizio identificando, nello specifico: Il Percorso individuato, i servizi/misure fruibili nell'ambito del percorso e *case manager* di riferimento durante la fruizione del percorso.

Dal mese di settembre 2022, inoltre, sarà avviato un processo di analisi del bacino dei Percettori/ Beneficiari che, avendo sottoscritto il Patto precedentemente alla pubblicazione del Decreto (27/12/2021), ed in costanza di percezione del beneficio economico (stock), non hanno fruito di nessun servizio/misura di PAL. Ciò al fine di verificare l'opportunità di effettuare specifiche azioni di informazione/contatto dei beneficiari per sollecitarne la partecipazione al programma, secondo modalità e tempistica compatibili con i flussi gestionali, connessi alle platee in precedenza descritte.

Nel corso della successiva annualità, saranno effettuate opportune valutazioni, circa le modalità/tempistica di accesso al programma da parte di ulteriori categorie/target di utenza.

In attesa di tale valutazione, i CPI offriranno adeguata informazione circa gli ulteriori Programmi/Misure accessibili ai potenziali destinatari degli interventi ritenuti di particolare interesse nel Programma (giovani, donne, soggetti

<sup>46</sup> A tale platea si aggiungerà quella dei percettori di Ammortizzatori Sociali in costanza di rapporto, previa definizione dei criteri di condizionalità introdotti dal processo di “riordino della normativa ordinaria in materia di Ammortizzatori sociali”, che saranno definiti in sede conferenza Unificata.

<sup>47</sup> Viene inserito nel dlgs 148/2015 un nuovo articolo sulla condizionalità e la formazione, ai sensi del quale tutti i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie partecipano a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante i fondi interprofessionali, allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze, iniziative che possono essere cofinanziate dalle regioni. L'ingiustificata partecipazione comporta sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità fino alla decadenza secondo le modalità e i criteri da definire con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Le modalità di attuazione delle iniziative formative sono definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata.

<sup>48</sup> Con riferimento ai Beneficiari RdC, non saranno pertanto inseriti nel programma i soggetti esclusi o esonerati dalla sottoscrizione del Patto, nonché i soggetti canalizzati verso i servizi comunali per l'inclusione.

fragili/vulnerabili, disabili, over 55, *working poors*). In particolare, con riferimento ai Giovani nella condizione di *NEET*, sarà promossa la partecipazione al Programma Garanzia Giovani.

Stante le priorità di accesso individuate nell'ambito della prima annualità di GOL, si garantisce ampia rappresentanza all'interno di tale bacino di tutte le categorie di interesse del programma ai fini del raggiungimento del target 1 di GOL, relativo al coinvolgimento del 75% di soggetti con particolari condizioni di vulnerabilità/fragilità nell'accesso alle opportunità lavorative, avendo cura di canalizzarli nei percorsi più adeguati al bisogno rilevato.

Di seguito, la tabella riassuntiva delle modalità di accesso al programma nella prima annualità:

Destinatari	PdS/PpL sottoscritto ante GOL (Stock)	Tempistica	Nuovi Ingressi (flusso)	Tempistica
RdC	Su richiesta del beneficiario (in sede di prima applicazione di GOL) Su informazione del CPI per i beneficiari che hanno sottoscritto il PpL dopo il 27/12/2021)	A partire dal mese di settembre 2022, sulla base delle disponibilità del SPI	Tutti i beneficiari accedono al Programma GOL dopo il suo avvio, mediante sottoscrizione del PpL	Accesso ai servizi/misure previsti nell'ambito dei Percorsi GOL entro 4 mesi dall'ingresso nel programma sancito del PpL (da realizzarsi, coerentemente con le previsioni di legge, entro 1 mese dal riconoscimento del Beneficio)
NASPI/DISCOLL	Su richiesta del percettore (in sede di prima applicazione) Programmazione	Programmazione successiva sulla base delle disponibilità del SPI (va definito in § 5.1.3 Del PAR) Prima annualità)	Tutti i percettori accedono al Programma GOL dopo il suo avvio, mediante sottoscrizione del PdS	Accesso ai servizi/misure previsti nell'ambito dei Percorsi GOL entro 4 mesi dall'ingresso nel programma sancito dalla stipula del PdS, secondo le previsioni normative (90 gg x CPI se entro 15 gg dal percepimento dell'ammortizzatore l'utente non si presenta spontaneamente)
GG	No nella prima annualità. Successivamente, su richiesta del giovane, a seguito di fuoriuscita dal percorso GG e solo con riferimento alle misure non fruite in GG.	/	/	/
AASS in costanza di rapporto di Lavoro (crisi aziendali ex art. 44 DL 109) ed altre tipologie previste dalla normativa vigente <sup>49</sup>	Ipotesi da verificare, a seguito di apposito decreto MLPS previa intesa in CU	/	Ipotesi da verificare, a seguito di apposito Decreto MLPS previa intesa in CU	/
Altri disoccupati non percettori	/	/	No nella prima annualità. Successivamente, su richiesta dell'utente	/

<sup>49</sup> Cfr. Legge di Bilancio - c.d. accordo di transizione occupazionale. Al fine di sostenere le transizioni occupazionali, al termine dell'intervento di CIGS con causale di **riorganizzazione aziendale o crisi aziendale**, viene prevista la possibilità di fruire di un **ulteriore periodo di integrazione salariale pari a 12 mesi massimo**, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero

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

##### Assessment

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

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

**In stretta coerenza con il modello definito a livello nazionale**, tuttora in fase di validazione, si descrivono, di seguito, i principali step operativi del processo di definizione del profilo degli utenti del Programma GOL da indirizzare ai differenti percorsi proposti. Si precisa sin d'ora che, in relazione alla sopraggiunta disponibilità di **linee guida nazionali** relative all'assessment, i processi di seguito descritti saranno opportunamente adeguati.

Il processo di Profilazione dell'utente si compone di una fase di profilazione quantitativa e di una successiva fase di profilazione qualitativa, nell'ambito della quale si colloca il processo di assessment.

Il primo step del processo, la **profilazione quantitativa**, obbligatoria per tutti i beneficiari di GOL inseriti nel Programma, mira a definire la distanza del soggetto dal mercato del Lavoro, ovvero il rischio di diventare un disoccupato di lunga durata.

Durante la successiva fase di **profilazione qualitativa** le indicazioni che provengono dalla profilazione quantitativa vengono arricchite ed approfondite dall'operatore del CPI in fase di assessment attraverso l'utilizzo di un questionario strutturato e informatizzato ed un'interazione dinamica con gli utenti. Tale attività è finalizzata alla costruzione del profilo dei soggetti, da cui emergano i differenziati bisogni in termini di supporto, assistenza e accompagnamento nella ricerca di lavoro, oppure di formazione/riqualificazione delle competenze, o ancora di supporto nel dar risposta a bisogni complessi, attivando la rete dei servizi territoriali.

##### Assessment

Secondo l'attuale livello di condivisione delle modalità operative in materia di assessment, (coerentemente a quanto emerso in sede di confronto bilaterale con Anpal) si descrive, di seguito, l'ipotesi operativa per la realizzazione delle attività di canalizzazione dei beneficiari in uno dei percorsi (da 1 a 4) previsti dal Programma, in conformità a quanto sinora emerso al Tavolo nazionale sull'assessment).

Il questionario è strutturato per raccogliere le seguenti informazioni:

- A- Condizione Lavorativa
- B- Competenze
- C- Condizioni Personali
- D- Valutazione Professionale (a cura dell'operatore)

L'Assessment è corredato da un approfondimento di ciascuna delle dimensioni indagate (da A a C) al fine di indagare eventuali, specifici, bisogni dell'utente relativi alle competenze da aggiornare o da ristrutturare in vista di un inserimento lavorativo, oppure condizioni e vincoli di natura personale che costituiscono un ulteriore ostacolo all'occupabilità e necessitano dell'attivazione della rete dei servizi territoriali per la presa in carico.

In esito all'Assessment iniziale, saranno definiti:

- 1) per tutti coloro che sono valutati come complessivamente pronti per un re-inserimento lavorativo (i cosiddetti *Ready to work*) si prospetta il rinvio al **Percorso 1 “Reinserimento Lavorativo”**.
- 2) per tutti coloro che non sono stati valutati come complessivamente pronti per un re-inserimento lavorativo (a causa di deficit di competenze di natura “lieve”, e necessitano di aggiornamento delle competenze possedute, si prospetta il rinvio al **percorso 2 “Upskilling”**.

3) per tutti coloro che non sono stati valutati come complessivamente pronti per un reinserimento lavorativo (a causa di deficit di competenze di natura "rilevante" e necessitano di riqualificazione, si prospetta il rinvio al **percorso 3 "Reskilling"**.

4) per tutti coloro che non sono stati valutati come complessivamente pronti per un re-inserimento lavorativo (i cosiddetti *Ready to work*) per la presenza di criticità personali, tali da richiedere l'attuazione, ai fini dell'inserimento lavorativo, di misure anche di natura sociale, si prospetta il rinvio al **percorso 4. Lavoro ed Inclusione**.

#### Indicazioni operative sui processi di assessment

In funzione dell'operatività del processo, coerentemente con lo sviluppo del sistema di assessment a livello nazionale, si definiscono i prerequisiti per l'attuazione delle azioni di assessment che verranno garantiti a livello regionale ed assicurate entro i tempi previsti per l'avvio del Programma a livello regionale:

- Dopo la validazione finale degli strumenti di Profilazione si prevede l'avvio del processo di informatizzazione e di integrazione nei sistemi informativi regionali in accordo con gli sviluppi del tavolo SIU.
- È prevista una fase di testing attraverso una sperimentazione sul campo che consentirà di ridefinire sia il wording (per rendere le domande semplici e comprensibili in modo univoco), sia i criteri di valutazione tramite attribuzione dei punteggi.
- La fase di assessment **non prevede modalità di auto-somministrazione degli strumenti predisposti**. Sarà infatti condotta un'intervista sulla base di un questionario strutturato e di una check list, nell'ambito della quale, l'operatore potrà ponderare il linguaggio e personalizzare l'utilizzo sulla base del livello linguistico e della capacità di comprensione della persona coinvolta nell'Assessment.
- Le attività di assessment saranno funzionali alla valutazione dei livelli di autonomia dell'utente anche ai fini della valutazione delle intensità delle azioni di supporto e della capacità di fruizione autonoma di alcuni servizi resi disponibili dal programma ed inoltre al possesso di adeguata strumentazione digitale per la fruizione di servizi digitalizzati.
- Con riferimento a tutti i percorsi, in particolare al percorso 1 "Inserimento Lavorativo" sarà possibile per l'utente accedere ad una **azione di "rivalutazione" della assegnazione al percorso, mediante una motivata richiesta di approfondimento dell'assessment qualitativo**. La richiesta potrà essere rivolta al responsabile del CPI. Per i percorsi 2, 3, 4 e 5 che prevedono l'azione di orientamento specialistico, qualora l'orientatore ne ravvisi la necessità, sarà proposto al *case manager* del CPI il cambio di percorso/integrazione del percorso esistente. Valutata la congruità della richiesta, il case manager disporrà la integrazione/modifica del percorso; saranno comunque inserite nell'eventuale nuovo percorso, solo le misure non già fruite.

#### Soggetti coinvolti nella realizzazione del processo di assessment e bisogni formativi

Il processo di assessment appare strategico, sia ai fini dell'introduzione di livelli essenziali di prestazione coerenti su tutto il territorio nazionale, sia ai fini della canalizzazione degli utenti in percorsi accessibili nell'ambito del programma GOL e coerenti con i livelli di bisogno identificati in tale fase. Esso **sarà pertanto realizzato in forma esclusiva dai Servizi pubblici per L'impiego della Regione Puglia** ed esigibile presso ciascuno CPI, in relazione ai requisiti di accesso previsti per ciascuna tipologia di beneficiari.

Ai fini della adeguata attuazione di tale processo, preliminarmente alla sua messa a regime, **sarà garantita adeguata formazione degli operatori dei CPI** individuati per la realizzazione delle attività (**almeno 250 operatori** nel corso della prima annualità). La formazione sarà finalizzata attuazione degli interventi finalizzati al trasferimento di strumenti e metodologie connesse alla attuazione degli interventi di assessment e, più in generale del complesso delle attività previste dai percorsi.

Tale formazione risulterà di particolare rilievo relativamente alla fase del processo di assessment relativa alla canalizzazione nei diversi percorsi e in fase di orientamento specialistico. Tale formazione sarà indirizzata all'utilizzo progressivo di standard e linguaggi comuni che agevolino l'integrazione tra politiche attive e politiche della formazione. Il percorso mirerà, inoltre a condividere strumenti e metodologie utili per la messa in trasparenza delle competenze del soggetto, in relazione agli standard nazionali ed internazionali esistenti:

- Atlante Nazionale del lavoro e delle qualificazioni, in relazione al/ai profili di occupabilità del beneficiario (espressi in termini di codici CP ISTAT e relative professioni affini);
- competenze digitali, alle competenze di *literacy*, alle competenze *numeracy financial* e alle competenze multilinguistiche ricostruite, in coerenza con gli standard internazionali di riferimento (Digcomp 2.1, Q CER, PIAC);

- area delle competenze trasversali, ricostruite in relazione al/ai profili di occupabilità del beneficiario con specifico riguardo a 4 livelli di autonomia e responsabilità (esecutivo, operativo, tecnico, specializzato/manageriale);
- competenze tecnico professionali ricomprese nel repertorio regionale delle Figure professionali (RRFP);
- competenze tecnico professionali e standard formativi di cui al Repertorio Regionale delle Qualificazioni professionali e dei Percorsi disciplinati sulla base di specifiche Norme di settore (RRQPN)

Il raccordo tra i due sistemi è in questo caso fondamentale poiché sussiste una precisa affinità tra le attività previste in questa fase e la fase di identificazione, nell'ambito del Processo di individuazione e validazione, descritto nelle Linee Guida del Sistema Nazionale di certificazione<sup>50</sup>.

#### Modalità attuative del processo di assessment

Successivamente alla verifica/rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità e alla verifica/erogazione della profilazione quantitativa, l'operatore del Centro per l'impiego procede, attraverso lo strumento di Assessment previsto, a realizzare la profilazione qualitativa che permetterà di definire il patto di servizio personalizzato e di conseguenza la tipologia di percorso da prevedere tra quelli previsti dal Programma.

Nello specifico si richiama quanto descritto in precedenza relativamente al processo di valutazione qualitativa suddiviso in 2 step operativi:

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

#### Assessment iniziale

Mediante l'utilizzo di apposito questionario predisposto a livello nazionale, l'operatore verifica inizialmente alcuni aspetti preliminari relativi alla condizione dell'utente prevalentemente legati alla sua occupabilità. Al termine di questa fase in base all'esito ottenuto dalla valutazione, potranno rilevarsi 4 diverse casistiche:

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

#### Assessment approfondito

Nei casi 2-3 e 4, in relazione alla presenza di una o più esigenze di approfondimento, vengono attivati gli approfondimenti previsti e di conseguenza al termine degli stessi si comprenderà quale dei 4 percorsi previsti dal programma GOL sarà più idoneo in base alle caratteristiche rilevate.

<sup>50</sup> Essa, infatti, prevede la ricostruzione e codifica delle esperienze di apprendimento della persona (con riferimento a standard prestabiliti); la messa in trasparenza delle attività svolte (con riferimento ai descrittori dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni) e delle competenze presumibilmente acquisite (con riferimento al Repertorio di qualificazioni di pertinenza dell'Ente pubblico titolare presso il quale è stata presentata richiesta di accesso al servizio); l'elaborazione di un dossier di evidenze che raccolga e classifichi documenti, testimonianze e prodotti comprovanti l'esperienza svolta. A conclusione della fase di identificazione si prevede l'elaborazione di un documento comunque denominato secondo le norme in vigore presso i rispettivi enti pubblici titolari, identificabile sotto la comune denominazione «Documento di trasparenza», quale sintesi dei risultati della fase di identificazione, che viene rilasciato in caso di interruzione o dilazione del servizio, o su richiesta dell'utente nel caso in cui non si proceda alla successiva fase di valutazione presso lo stesso ente titolato.

### Percorso 1 - Reinserimento occupazionale

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

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

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

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

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

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

#### Destinatari e modalità di accesso al Percorso 1

Il primo percorso è rivolto a coloro che risultano essere più vicini al mercato del lavoro e più facilmente occupabili.

Sono, pertanto, destinatari del "Percorso 1- Reinserimento occupazionale" i soggetti per i quali, sulla base dei risultati delle azioni "assessment iniziale" (cfr. § 5.1.4 - *Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL*), emergono le seguenti evidenze:

- la probabilità di rimanere disoccupati per lungo periodo non risulta elevata.
- le competenze possedute possono essere facilmente spendibili sul mercato del Lavoro.

In relazione ai risultati dell'assessment iniziale, l'operatore incaricato valuterà l'opportunità di indirizzare l'utente al percorso 1, senza necessità di ulteriore approfondimento relativo alle condizioni personali e al livello di competenze posseduto (*Skill Gap Analysis*).

L'intero processo di Assessment è in carico al CPI competente.

#### Obiettivo del Percorso 1

Obiettivo del percorso è quello di indirizzare l'utente nella ricerca di lavoro anche valorizzando le risorse personali, in termini di autonomia, motivazione ed inclinazione. L'analisi qualitativa in questi casi, offrirà informazioni fondamentali per la costruzione del percorso, a partire dal bisogno prioritario di indirizzamento e di assistenza (più o meno intensiva) nella ricerca delle opportunità lavorative, sulla base della coerenza del profilo professionale del beneficiario con le richieste provenienti dal MdL locale (in termini tendenziali e di specifiche opportunità rilevate presso le aziende del territorio).

#### Articolazione e descrizione delle modalità attuative del Percorso 1

In esito al primo incontro con l'operatore del CPI, l'utente individuato come work ready sarà indirizzato alla fruizione del Percorso 1 previsto nell'ambito di GOL. Si provvederà pertanto alla realizzazione degli adempimenti funzionali alla stipula del Patto di servizio/Patto per il Lavoro all'interno del quale sarà esplicitato l'accesso al Percorso 1 ed alle misure previste dal Programma. Con riferimento a tale fruizione, l'utente potrà liberamente selezionare il soggetto erogatore

tra il servizio pubblico o altro operatore accreditato per i Servizi al Lavoro, individuato tra quelli che avranno partecipato agli avvisi regionali predisposti per la individuazione dei soggetti erogatori. La selezione del soggetto erogatore avverrà in esito all' incontro presso il CPI.

Nel caso in cui il beneficiario opti per un soggetto accreditato, tale indicazione sarà inserita dall'operatore del CPI nel sistema informativo regionale in uso per la gestione di GOL e direttamente trasmessa per via telematica a tale soggetto, che entro 10 giorni dovrà fissare un appuntamento con il beneficiario. L'appuntamento non potrà svolgersi oltre 60 giorni dalla data della presa in carico.

Nel corso di tale incontro, il soggetto privato accreditato al lavoro individuerà il *tutor* del percorso che si interfacerà periodicamente con il CPI di competenza per la verifiche sull'andamento del percorso. Al fine di identificare, congiuntamente, soluzioni per l'eventuale adeguamento del servizio (v. successivo p.to)

Nell'ambito del percorso il beneficiario accederà alle seguenti misure e servizi, di cui si evidenzia il dettaglio nella In tabella che segue. In tabella viene altresì specificato se il servizio/misura riveste carattere "essenziale" nell'ambito del percorso e pertanto accessibile a tutti i beneficiari, ovvero "opzionale", qualora la sua erogazione sia subordinata ad attenta valutazione, in fase di assessment da parte dell'operatore.

#### Tabella riassuntiva

AREA	SERVIZI/MISURE			SOGGETTI EROGATORI						COSTI	
	TIPOLOGIA	DENOMINAZIONE	LEP	Durata H	PERCORSO 1	CPI	Accr. Lavoro	Accr. Formazione	Accr. ti Lavoro e Formazione		Altri Promotori tirocini
ACC	SERVIZIO	ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO	LEP F1	8	ESSENZIALE	✓	✓		✓		a processo
	SERVIZIO	INCONTRO DOMANDA OFFERTA	LEP F3/Q	4	ESSENZIALE	✓	✓		✓		a risultato
	SERVIZIO	ACCOMPAGNAMENTO CREAZIONE IMPRESA/WB	LEP O	20	OPZIONALE	✓	✓		✓		a processo
INT	SERVIZIO	GESTIONE DI STRUMENTI FINALIZZATI ALLA CONCILIAZIONE (LEP J)	LEP J	1	OPZIONALE	✓					a processo

L'azione complessiva di "accompagnamento all'inserimento lavorativo" si compone di due specifiche azioni, identificate nei LEP F1 e F3. L'accompagnamento al lavoro (F1) sarà remunerato a processo per una durata massima di 8 ore. L'incrocio domanda offerta (LEP F3/Q) sarà, invece remunerato a risultato avendo a riferimento gli importi definiti nella scheda Misura n. 3 del Programma Garanzia Giovani Atteso che il meccanismo di calcolo adottato si riferisce a fasce di profiling che, al momento, non sono state adottate nel Programma GOL, saranno applicati a tutti i beneficiari gli importi previsti nella tipologia media di tale scheda.

Tuttavia è intenzione della Regione, in accordo con l'Anpal, semplificare il meccanismo di remunerazione previsto dalla scheda 3 di Garanzia Giovani adottando Ucs più semplici con due sole fasce (minima pari ad euro 600 e massima pari ad euro 3000) riconoscendo la fascia massima esclusivamente in caso di stipula di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o di Apprendistato (I, II, III livello).

In alternativa/complementarietà alla azione "accompagnamento al lavoro", potrà essere valutata, in fase di "orientamento specialistico" la fruizione dei servizi di "Supporto all'auto impiego" (LEP O)

#### Personalizzazione del percorso 1

La personalizzazione dei servizi nell'ambito del percorso avverrà in relazione alle seguenti dimensioni di analisi:

- livello di autonomia rilevati in fase di assessment, ai fini di verificare la necessita di assistenza più o meno intensiva dell'utente, anche ai fini di verificare le possibilità di accesso autonomo ai servizi previsti nell'ambito del percorso.
- Possesso di strumentazione digitale (per eventuale indirizzamento nell'accesso a benefici economici per l'acquisizione di attrezzature/servizi informatici (misura di welfare regionale attiva)
- Carichi di cura, che necessitano dell'attivazione di misure di conciliazione finalizzate alla fruizione del percorso (saranno segnalate le misure di welfare regionale disponibili e supportato l'accesso (es. voucher di conciliazione e altre misura di welfare regionale attive).
- Soddisfamento di bisogni formativi non strettamente correlati al percorso di inserimento identificato

In via generale per i soggetti inseriti nel Percorso 1 **non è previsto l'accesso a specifici percorsi formativi a valere su GOL**, si renderanno invece accessibili, all'interno del percorso, le risorse formative a libero accesso

già disponibili o in corso di predisposizione (il catalogo on Line dei percorsi formativi è oggi accessibile grazie ad una convenzione non onerosa con la Regione Toscana per il riuso della piattaforma Trio; nel corso di GOL la Regione Puglia si doterà di piattaforma autonoma. La futura implementazione della piattaforma regionale sarà predisposta con risorse extra GOL.

NB. L'accesso libero da parte dell'utente a tali risorse formative non concorrerà in nessun modo al conseguimento del Target 2 di GOL (n° soggetti inseriti in percorsi formativi e n° soggetti inseriti in percorsi formativi per l'acquisizione di competenze digitali)

Più in generale, durante o al termine del percorso, a seguito di motivata richiesta dell'utente, il *case manager*, potrà attivare un servizio di assessment qualitativo approfondito, ai fini della valutazione della opportunità di inserimento del soggetto in ulteriori misure/servizi per il rafforzamento del percorso previsto in fase iniziale. La valutazione di ulteriori dimensioni del bisogno comporterà l'eventuale fuoriuscita del beneficiario dal Percorso 1 e l'ingresso nel nuovo percorso, fermo restando l'accesso esclusivo a misure non già fruite.

## Percorso 2 – Upskilling

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

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

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

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

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

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

### Destinatari e modalità di accesso al del Percorso 2

Il Percorso è rivolto a coloro che, a seguito di assessment, mostrano una distanza dal mercato del lavoro derivante, anche dalla necessità di colmare un "lieve" gap formativi e non evidenziano fabbisogni complessi che rimandano alla necessità di attivazione di ulteriori servizi territoriali

Sono, pertanto, destinatari del "Percorso 2- Upskilling" i soggetti per i quali, sulla base dei risultati delle azioni "assessment iniziale" (cfr. § 5.1.4 - Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL), emergono le seguenti evidenze:

- criticità in relazione alla condizione lavorativa e alle competenze possedute, senza particolari problemi di natura personale.

L'intero processo di Assessment è in carico al CPI competente.

In relazione ai risultati dell'assessment, l'operatore incaricato, indirizzerà l'utente verso la fase di "Orientamento Specialistico" che comporta una indagine di approfondimento circa i fabbisogni di competenze tecnico individuali (Skill Gap Analysis) in esito alla quale si provvederà ad individuare la specifica tipologia di attività formativa eventualmente articolandolo tra le differenti componenti previste dal percorso.

### Obiettivo del Percorso 2

Sulla base delle risultanze delle attività di assessment approfondito relativo alla analisi del fabbisogno di competenze del beneficiario, obiettivo del percorso, è quello di dare attuazione agli interventi rivolti ai soggetti che, avendo evidenziato, alcune criticità in relazione alla condizione lavorativa e alle competenze possedute, senza particolari problemi di natura personale, necessitano di interventi integrati finalizzati all'aggiornamento delle competenze e al rafforzamento delle capacità di inserimento lavorativo. Sulla base del fabbisogno rilevato, il percorso previsto, in ogni sua componente, sarà costruito nel rispetto delle aspirazioni e delle inclinazioni del beneficiario, sulla base di attenta valutazione di fabbisogni generali e specifici richiesti dal mercato del lavoro.

Nell'ambito del Percorso di aggiornamento (*upskilling*), gli interventi formativi richiesti saranno di breve durata con contenuti e finalità prevalentemente professionalizzanti (v. § 3.6 e 4.1.2)

#### Articolazione e descrizione delle modalità attuative del Percorso 2

Tabella

AREA	SERVIZI/MISURE				SOGGETTI EROGATORI					COSTI	
	TIPOLOGIA	DENOMINAZIONE	LEP	Durata H	PERCORSO 2	CPI	Accr. Lavoro	Accr. Formazione	Accr. ti Lavoro e Formazione		Altri Promotori tirocini
OR	SERVIZIO	ORIENTAMENTO SPECIALISTICO (LEP E)	LEP E	8	ESSENZIALE	✓	✓	✓	✓		a processo
FOR	SERVIZIO	AVVIO A FORMAZIONE (LEP H)	LEP H	1	ESSENZIALE	✓					a processo
	MISURA	FORMAZIONE COMPETENZE DIGITALI (MISURA)		60	ESSENZIALE*			✓	✓		a processo
	MISURA	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE TP (MISURA)		70/150	ESSENZIALE*			✓	✓		a processo/ voucher*
ACC	SERVIZIO	ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO	LEP F1	8	ESSENZIALE	✓	✓		✓		a processo
	SERVIZIO	INCONTRO DOMANDA OFFERTA	LEP F3/Q	4	ESSENZIALE*	✓	✓		✓		a risultato
	SERVIZIO	ACCOMPAGNAMENTO CREAZIONE IMPRESA/WB	LEP O	20	ESSENZIALE*	✓	✓		✓		a processo
INT	SERVIZIO	GESTIONE DI STRUMENTI FINALIZZATI ALLA CONCILIAZIONE (LEP J)	LEP J	1	OPZIONALE	✓					a processo

Di seguito si fornisce una breve descrizione generale del processo di ingresso al percorso e della sua attuazione, in coerenza con quanto previsto dai LEP e con gli standard definiti a livello nazionale vigenti, ove esistenti, ai quali e si rimanda.

Come già descritto, a conclusione del processo di assessment l'utente sottoscriverà il Patto di servizio/Patto per il Lavoro che evidenzierà la canalizzazione nel percorso 2. Sarà contestualmente definito l'indirizzamento alla attività di "Orientamento specialistico" per la individuazione dello *skill gap* e la successiva definizione dell'offerta formativa in relazione alla valutazione del Gap rilevato.

#### "Orientamento Specialistico"

Indentificata l'appartenenza al Percorso 2, l'operatore provvederà a valutare l'eventuale necessità di ulteriori approfondimenti relativi alla definizione di un **progetto personalizzato**, nell'ambito del servizio di "Orientamento specialistico" (v. scheda 01- LEP E).

Relativamente alla fruizione di tale servizio, l'utente potrà liberamente scegliere tra il CPI competente ed altro soggetto accreditato, presente nel catalogo GOL dei "soggetti erogatori/servizi erogati".

In seguito alla scelta del soggetto privato, l'indicazione inserita dall'operatore del CPI sarà direttamente trasmessa in via telematica a tale soggetto, che entro 10 giorni dovrà fissare un appuntamento con il beneficiario. L'appuntamento non potrà svolgersi oltre 30 giorni dalla data della presa in carico.

Nell'ambito del servizio di Orientamento, l'utente sarà convocato per un primo colloquio conoscitivo, finalizzato ad esplorare, in maniera approfondita, l'esperienza di vita del soggetto al fine di individuare le leve per il rafforzamento della proattività e del livello di autonomia nella ricerca attiva del lavoro, **individuando la tipologia di percorso formativo più adeguata a sostenere la sua crescita professionale**, avendo già acquisito gli strumenti per la selezione consapevole del percorso formativo maggiormente rispondente alle proprie necessità. In esito al percorso formativo, il beneficiario sarà convocato per la definizione del Bilancio di competenze.

#### "Avvio a Formazione" (servizio Integrativo del percorso di base) (LEP H)

A seguito di definizione del percorso formativo, avvenuta in fase di "Orientamento Specialistico" l'operatore del CPI provvederà a sostenere l'utente nella scelta del corso/corsi più idonei e provvederà all'abbinamento dell'utente al corso/corsi da lui identificati, selezionando sul sistema informativo il soggetto erogatore dell'intervento formativo, con riferimento a criteri di prossimità sia al luogo di residenza, sia alla data di avvio. **Il soggetto erogatore non potrà essere**

quello che ha erogato il percorso di orientamento. Sarà cura degli Avvisi regionali garantire la non coincidenza e la assenza di collegamento tra soggetto che effettua l'orientamento specialistico e soggetto che effettua la formazione, anche con la supervisione del case manager pubblico.

**"Accompagnamento al Lavoro"** (LEP F1)

Avviato il percorso formativo, il beneficiario si recherà presso il CPI per effettuare la scelta del soggetto erogatore del percorso di Accompagnamento all'inserimento Lavorativo. Relativamente alla fruizione di tale servizio, l'utente potrà liberamente scegliere tra il CPI competente ed altro soggetto accreditato ai servizi per il lavoro, presente nel catalogo GOL dei "soggetti erogatori/servizi erogati"

In seguito alla scelta del soggetto privato, l'indicazione inserita dall'operatore del CPI sarà direttamente trasmessa in via telematica a tale soggetto, che entro 10 giorni dovrà fissare un appuntamento con il beneficiario. L'appuntamento non potrà svolgersi oltre 30 giorni dalla data della presa in carico.

A conclusione della fase di accompagnamento al lavoro il soggetto erogatore (se diverso dal CPI) provvederà alla notifica della conclusione dell'intervento.

**Personalizzazione del percorso 2**

La personalizzazione dei servizi nell'ambito del percorso avverrà in relazione alle seguenti dimensioni di analisi:

- livello di autonomia rilevati in fase di assessment, ai fini di verificare la necessità di assistenza più o meno intensiva dell'utente, anche ai fini di verificare le possibilità di accesso autonomo ai servizi previsti nell'ambito del percorso.
- Possesso di strumentazione digitale (per eventuale indirizzamento nell'accesso a benefici economici per l'acquisizione di attrezzature/servizi informatici (misura di welfare regionale attiva)
- Carichi di cura, che necessitano dell'attivazione di misure di conciliazione finalizzate alla fruizione del percorso (saranno segnalate le misure di welfare regionale disponibili e supportato l'accesso (es. voucher di conciliazione e altre misura di welfare regionale attive).
- Soddifacimento di bisogni formativi non strettamente correlati al percorso di inserimento identificato attraverso la segnalazione di percorsi gratuiti o finanziati con altre fonti (v. Personalizzazione Percorso 1).

Più in generale, durante o al termine del percorso, a seguito di motivata richiesta dell'utente, il *case manager*, valuterà l'opportunità di inserimento del soggetto in ulteriori misure/servizi per il rafforzamento del percorso previsto in fase iniziale. La valutazione di ulteriori dimensioni del bisogno comporterà l'eventuale fuoriuscita del beneficiario dal Percorso e l'ingresso nel nuovo percorso, fermo restando l'accesso esclusivo a misure non già fruite.

### Percorso 3 – Reskilling

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

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

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

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

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

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

#### Destinatari e modalità di accesso al del Percorso 3

Il Percorso è rivolto a coloro che, a seguito di assessment, mostrano una distanza dal mercato del lavoro derivante, anche dalla necessità di colmare un "importante" gap formativi e non evidenziano fabbisogni complessi che rimandano alla necessità di attivazione di ulteriori servizi territoriali

Sono, pertanto, destinatari del "Percorso 3- Reskilling" i soggetti per i quali, sulla base dei risultati delle azioni "assessment iniziale" (cfr. § 5.1.4 - Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL), emergono le seguenti evidenze:

- criticità in relazione alla condizione lavorativa e alle competenze possedute, senza particolari problemi di natura personale.

L'intero processo di Assessment è in carico al CPI competente.

In relazione ai risultati dell'assessment, l'operatore incaricato, indirizzerà l'utente verso la fase di "Orientamento Specialistico" che comporta una indagine di approfondimento circa i fabbisogni di competenze tecnico individuali (Skill Gap Analysis) in esito alla quale si provvederà ad individuare la specifica tipologia di attività formativa eventualmente articolandolo tra le differenti componenti previste dal percorso.

L'intero processo di Assessment è in carico al CPI competente.

#### Obiettivo del Percorso 3

Sulla base delle risultanze delle attività di assessment relativo alla analisi del fabbisogno di competenze del beneficiario, obiettivo, del percorso, è quello di dare attuazione agli interventi rivolti soggetti che hanno evidenziato, in fase di assessment, importanti criticità in relazione alla condizione lavorativa e alle competenze possedute, senza particolari problemi di natura personale.

Gli interventi previsti dal percorso, in forma integrata, mireranno alla rimozione riduzione del gap rilevato in fase di assessment. In particolare, con riferimento alle attività formative, mireranno ad offrire una più robusta attività di formazione per avvicinare la persona in cerca di occupazione ai profili richiesti dal mercato: in questo caso la formazione professionalizzante è generalmente caratterizzata da un innalzamento dei livelli di qualificazione/EQF rispetto al livello di istruzione e possono prevedersi anche interventi funzionali di rafforzamento delle competenze di base e trasversali.

#### Articolazione e descrizione delle modalità attuative del Percorso 3

AREA	SERVIZI/MISURE		LEP	Durata H	PERCORSO	SOGGETTI EROGATORI					COSTI Modalità di riconoscimento dei costi
	TIPOLOGIA	DENOMINAZIONE				CPI	Accr. Lavoro	Accr. Formazione	Accr. ti Lavoro e Formazione	Altri Promotori tirocini	
OR	SERVIZIO	ORIENTAMENTO SPECIALISTICO (LEP E)	LEP E	8	ESSENZIALE	ŷ	ŷ	ŷ	ŷ		a processo
FOR	SERVIZIO	AVVIO A FORMAZIONE (LEP H)	LEP H	1	ESSENZIALE	ŷ					a processo
	MISURA	FORMAZIONE COMPETENZE DIGITALI (MISURA)		60	ESSENZIALE*			ŷ	ŷ		a processo
	MISURA	FORMAZIONE LUNGA COMPETENZE B+TP+T (MISURA)		150/600	ESSENZIALE*			ŷ	ŷ		a processo
ACC	SERVIZIO	ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO	LEP F1	8	ESSENZIALE	ŷ	ŷ		ŷ		a processo
	SERVIZIO	INCONTRO DOMANDA OFFERTA	LEP F3/Q	4	ESSENZIALE*	ŷ	ŷ		ŷ		a risultato
	SERVIZIO	ACCOMPAGNAMENTO CREAZIONE IMPRESA/WB	LEP O	20	ESSENZIALE*	ŷ	ŷ		ŷ		a processo
INT	SERVIZIO	GESTIONE DI STRUMENTI FINALIZZATI ALLA CONCILIAZIONE (LEP J)	LEP J	1	OPZIONALE	ŷ					a processo

In seguito alla scelta del soggetto privato, l'indicazione inserita dall'operatore del CPI sarà direttamente trasmessa in via telematica a tale soggetto, che entro 10 giorni dovrà fissare un appuntamento con il beneficiario. L'appuntamento non potrà svolgersi oltre 30 giorni dalla data della presa in carico.

Nell'ambito del servizio di Orientamento, l'utente sarà convocato per un primo colloquio conoscitivo, finalizzato ad esplorare, in maniera approfondita, l'esperienza di vita del soggetto al fine di individuare le leve per il rafforzamento della proattività e del livello di autonomia nella ricerca attiva del lavoro, **individuando la tipologia di percorso formativo più adeguata a sostenere la sua crescita professionale**, avendo già acquisito gli strumenti per la selezione consapevole del percorso formativo maggiormente rispondente alle proprie necessità. In esito al percorso formativo, il beneficiario sarà convocato per la definizione del Bilancio di competenze.

#### **"Avvio a Formazione" (servizio Integrativo del percorso di base) (LEP H)**

A seguito di definizione del percorso formativo, avvenuta in fase di "Orientamento Specialistico" l'operatore del CPI provvederà a sostenere l'utente nella scelta del corso/corsi più idonei e provvederà all'abbinamento dell'utente al corso/corsi da lui identificati, selezionando sul sistema informativo il soggetto erogatore dell'intervento formativo, con riferimento a criteri di prossimità sia al luogo di residenza, sia alla data di avvio. **Il soggetto erogatore non potrà essere quello che ha erogato il percorso di orientamento. Sarà cura degli Avvisi regionali garantire la non coincidenza e la assenza di collegamento tra soggetto che effettua l'orientamento specialistico e soggetto che effettua la formazione, anche con la supervisione del case manager pubblico.**

#### **"Accompagnamento al Lavoro" (LEP F1)**

Avviato il percorso formativo, il beneficiario si recherà presso il CPI per effettuare la scelta del soggetto erogatore del percorso di Accompagnamento all'inserimento Lavorativo. Relativamente alla fruizione di tale servizio, l'utente potrà liberamente scegliere tra il CPI competente ed altro soggetto accreditato ai servizi per il lavoro, presente nel catalogo GOL dei "soggetti erogatori/servizi erogati"

In seguito alla scelta del soggetto privato, l'indicazione inserita dall'operatore del CPI sarà direttamente trasmessa in via telematica a tale soggetto, che entro 10 giorni dovrà fissare un appuntamento con il beneficiario. L'appuntamento non potrà svolgersi oltre 30 giorni dalla data della presa in carico.

A conclusione della fase di accompagnamento al lavoro il soggetto erogatore (se diverso dal CPI) provvederà alla notifica della conclusione dell'intervento.

#### **Personalizzazione del percorso 3**

La personalizzazione dei servizi nell'ambito del percorso avverrà in relazione alle seguenti dimensioni di analisi:

- livello di autonomia rilevati in fase di assessment, ai fini di verificare la necessità di assistenza più o meno intensiva dell'utente, anche ai fini di verificare le possibilità di accesso autonomo ai servizi previsti nell'ambito del percorso.
- Possesso di strumentazione digitale (per eventuale indirizzamento nell'accesso a benefici economici per l'acquisizione di attrezzature/servizi informatici (misura di welfare regionale attiva)
- Carichi di cura che necessitano dell'attivazione di misure di conciliazione finalizzate alla fruizione del percorso (eventuale segnalazione delle misure di welfare (voucher di conciliazione misura di welfare regionale attiva)
- Soddisfacimento di bisogni formativi non strettamente correlati al percorso di inserimento identificato (v. Personalizzazione Percorso 1).

Più in generale, durante o al termine del percorso, a seguito di motivata richiesta dell'utente, il *case manager*, valutare l'opportunità di inserimento del soggetto in ulteriori misure/servizi per il rafforzamento del percorso previsto in fase iniziale. La valutazione di ulteriori dimensioni del bisogno comporterà l'eventuale fuoriuscita del beneficiario dal Percorso e l'ingresso nel nuovo percorso, fermo restando l'accesso esclusivo a misure non già fruite.

#### Percorso 4 - Lavoro e inclusione

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

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

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

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

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

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

#### Destinatari e modalità di accesso al Percorso 4

Il Percorso è rivolto a coloro che, a seguito di assessment, mostrano una distanza dal mercato del lavoro derivante, dalla presenza di criticità personali e fabbisogni complessi in relazione all'inserimento lavorativo, che rimandano alla necessità di attivazione di ulteriori misure di natura sociale attivando la rete dei servizi territoriali.

Sono, pertanto, destinatari del "Percorso 4 - Lavoro e Inclusione" i soggetti per i quali, sulla base dei risultati delle azioni "assessment iniziale" (cfr. § 5.1.4 - Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL), emergono le seguenti evidenze:

- problematicità di carattere personale, che necessitano di ulteriore valutazione approfondita della "Condizione Personale" da valutare attraverso un successivo "assessment di approfondimento"
- problematicità presenti in ciascuna delle dimensioni considerate in fase di assessment (condizione lavorativa, competenze, condizioni personali), con rilevanza prevalente delle problematiche di natura personale rispetto alle altre condizioni, per cui saranno queste ultime a necessitare di un approfondimento.

In relazione ai risultati dell'assessment, l'operatore incaricato indirizzerà l'utente verso una successiva fase di "Orientamento Specialistico" per la definizione del percorso nell'ambito dei LEP M/N, in relazione alle criticità riscontrate per la definizione del percorso.

L'intero processo è in carico al CPI competente.

#### Obiettivo del Percorso 4

Il "Percorso lavoro ed inclusione", riflette la considerazione che le politiche attive del lavoro da sole non sono sempre sufficienti a migliorare l'occupabilità del lavoratore, essendo presenti ostacoli e barriere che vanno oltre la dimensione lavorativa. Tali barriere possono essere di diversa natura: in alcuni casi alla loro rimozione potrà fortemente contribuire

l'accrescimento delle competenze di base e di quelle funzionali all'esercizio della cittadinanza<sup>51</sup>; in altri, le fragilità del lavoratore (persone con disabilità), richiedono anche l'attivazione di servizi sociali e/o socio-sanitari per l'avvicinamento/riavvicinamento progressivo al lavoro.

Di rilevanza fondamentale per la realizzazione del "Percorso 4" è l'attivazione della collaborazione con i servizi del territorio in ambito educativo, sociale, sanitario e di conciliazione. Tale collaborazione, fermo restando la centralità della dimensione lavorativa degli interventi che caratterizzano l'azione di GOL, sarà orientata alla costruzione di un dialogo con i servizi territoriali al fine di orientare i percorsi di avvicinamento al mercato del lavoro per i diversi target di utenza fragile. Figura preposta al coordinamento delle azioni del CPI con gli altri servizi territoriali è il *Case Manager*.

Si richiama qui la presenza presso i CPI pugliesi, della figura di "Specialista in sostegno all'inclusione attiva" che assumerà tale ruolo nell'ambito del percorso (cfr. § 5.3. Il contributo a favore delle persone più vulnerabili).

Come richiamato nell'allegato A del decreto GOL, nel caso di bisogni complessi, sarà dunque subito attivata la rete dei servizi territoriali, come già sperimentato per il reddito di cittadinanza, attivando l'Equipe multi disciplinare istituita presso gli ambiti sociali (laddove ancora non formalmente costituita l'attivazione avverrà per iniziativa dei centri per l'impiego).

#### Articolazione e descrizione delle modalità attuative del Percorso 4

AREA	SERVIZI/MISURE			Durata H	PERCORSO 4	SOGGETTI EROGATORI					COSTI Modalità di riconoscimento dei costi
	TIPOLOGIA	DENOMINAZIONE	LEP			CPI	Accr. Lavoro	Accr. Formazione	Accr. ti Lavoro e Formazione	Altri Promotori tirocini	
OR	SERVIZIO	ORIENTAMENTO SPECIALISTICO (LEP E)	LEP E	8	ESSENZIALE	ŷ	ŷ	ŷ	ŷ		a processo
	SERVIZIO	ATTIVAZIONE SERVIZI SPECIALISTICO (LEP /M/N)	LEP M/M	8/16	ESSENZIALE	ŷ					a processo
FOR	SERVIZIO	AVVIO A FORMAZIONE (LEP H)	LEP H	1	ESSENZIALE	ŷ					a processo
	MISURA	FORMAZIONE COMPETENZE DIGITALI (MISURA)		60	ESSENZIALE*			ŷ	ŷ		a processo
	MISURA	FORMAZIONE COMPETENZE DI BASE RIATTIVAZIONE(MISURA)		60	ESSENZIALE*			ŷ	ŷ		a processo
	MISURA	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE TP (MISURA)		70/150	ESSENZIALE*			ŷ	ŷ		a processo/ voucher*
	MISURA	FORMAZIONE LUNGA COMPETENZE B+TP+T (MISURA)		150/600	ESSENZIALE*			ŷ	ŷ		a processo
ACC	SERVIZIO	ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO	LEP F1	8	ESSENZIALE	ŷ	ŷ		ŷ		a processo
	SERVIZIO	INCONTRO DOMANDA OFFERTA	LEP F3/Q	4	ESSENZIALE*	ŷ	ŷ		ŷ		a risultato
	MISURA	TIROCINI INCLUSIONE	LEP F2	12 mesi	ESSENZIALE	ŷ	ŷ		ŷ	ŷ	rimborso
	SERVIZIO	TUTORING (SERVIZIO)	LEP F2	12 mesi	ESSENZIALE	ŷ	ŷ		ŷ	ŷ	a risultato
	SERVIZIO	ACCOMPAGNAMENTO CREAZIONE IMPRESA/WB	LEP O	20	ESSENZIALE*	ŷ	ŷ		ŷ		a processo
INT	SERVIZIO	GESTIONE DI STRUMENTI FINALIZZATI ALLA CONCILIAZIONE (LEP J)	LEP J	1	ESSENZIALE	ŷ					a processo

Di seguito si fornisce una breve descrizione generale del percorso in coerenza con i LEP e con gli standard nazionali vigenti e si rimanda alle schede specifiche per l'analisi dettagliata degli interventi:

in relazione alla complessità dei bisogni di cui i beneficiari sono portatori il "Percorso 4" appare il più articolato dei precedenti, con riferimento alla disponibilità di misure, servizi disponibili da selezionare/integrare, nell'ottica di una

<sup>51</sup> Cfr. Raccomandazione del Consiglio Europeo del 22 maggio 2018 relativa alle "competenze chiave per l'apprendimento permanente".

personalizzazione degli interventi, alla luce della specifica valutazione multidimensionale di tale fabbisogno (per gli approfondimenti si veda il § 5.3 Il contributo a favore delle persone più vulnerabili).

Gli interventi si strutturano in 3 principali aree, laddove esistenti sono indicati i LEP ed i relativi standard di riferimento per la realizzazione degli interventi (riportati nelle schede inserite al termine del paragrafo):

#### **AREA ORIENTATIVA**

In relazione alla specificità del Percorso 4, la realizzazione degli interventi dell'area sarà a regia dei CPI, che attiveranno i soggetti della rete territoriale, in relazione al bisogno identificato.

#### **Orientamento e attivazione servizi specialistici LEP E + LEP M/N**

In esito all'assessment quantitativo e qualitativo sarà effettuata una valutazione (multidimensionale) di approfondimento dei bisogni dei soggetti. Il Case Manager attiverà l'Equipe multidisciplinare dai servizi sociali dell'ambito a cui il Centro per l'impiego afferisce che il compito di svolgere le funzioni di analisi/valutazione, coinvolgimento di altri servizi/professionalità

In esito a tale valutazione il soggetto sarà canalizzato verso la Fruizione dei servizi previsti dal LEP M (soggetti con disabilità) o la LEP N (soggetti con bisogni multidimensionali in ambito sociale ed educativo/formativo).

#### **Collocamento Mirato (LEPM) – vedi scheda**

#### **Avvio a Formazione (LEP H) – vedi scheda**

#### **Avvio a Formazione (LEP H) – vedi scheda**

#### **Soggetti attuatori degli interventi:**

**CPI** in collaborazione con UCM (LEP M)

**CPI** in collaborazione ed EAS (LEP N)

**CPIA** in collaborazione con VPIA LEP H + (Formazione di Base offerta dai CPIA)

#### **PROMOZIONE TIROCINI; CPI/soggetto accreditati ai servizi per il Lavoro, pubblici o del privato sociale, formazione)**

La differenza è data dalle misure e servizi previsti, nel coinvolgimento o meno dell'intero nucleo familiare e nell'identificazione di quale servizio (centro per l'impiego o servizio sociale) avrà la responsabilità/regia del progetto. Il progetto personalizzato dovrà contenere al suo interno la descrizione di obiettivi a medio e lungo termine, le attività che i beneficiari devono realizzare, misure, sostegni previsti, fasi di attivazione delle varie attività ed eventuali propedeuticità, gli attori coinvolti, tempistica per l'aggiornamento del progetto e per la verifica e il monitoraggio con i beneficiari delle attività, etc.... Per l'elaborazione del progetto personalizzato l'operatore di riferimento/case manager avrà a disposizione un panel di misure, servizi e accordi con altri attori, cui attingere, definiti a livello di governance regionale e dai responsabili dei servizi.

#### **- Attivazione dei servizi e delle misure del percorso/progetto personalizzato integrato**

Per tutti i beneficiari afferenti ad entrambi i percorsi, con tempi definiti dal progetto, saranno attivate misure e servizi specifici per il rafforzamento dell'occupabilità:

- orientamento specialistico;
- percorsi di rafforzamento delle competenze chiave per la cittadinanza, competenze digitali, competenza personale, sociale e capacità di imparare ad imparare, come definite dalla Raccomandazione del Consiglio Europeo 22 maggio 2018 sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente e delle competenze trasversali, fondamentali per soggetti molto vulnerabili e propedeutiche al rafforzamento delle competenze professionali;
- percorsi di formazione per il superamento del *digital divide*, tirocini di inclusione sociale, laboratori, esperienze di socializzazione al lavoro (simile ai PUC, Cantieri di Cittadinanza), etc.
- servizi di tutoring e assistenza alla persona per l'accompagnamento al lavoro rivolti agli iscritti al collocamento mirato. La tipologia e la modalità di accompagnamento più idonea rispetto alla condizione di disabilità può essere individuata attraverso l'attivazione del Comitato tecnico e la valutazione bio-psico-sociale della Commissione medica integrata finalizzata ad individuare la capacità globale per il collocamento mirato, attuale e potenziale, della persona interessata. Tali servizi potranno essere erogati dai CPI attraverso specifiche professionalità o da altri attori privati e del terzo settore (ad esempio laboratori di ricerca attiva con disabili psichici, percorsi di *coaching* mirati, tutoraggio individualizzato finalizzato all'autopromozione in risposta a vacancy attive sul mercato del lavoro locale).

servizi alle imprese e per l'incrocio domanda/offerta di lavoro: rilevazione dei fabbisogni professionali espressi dagli enti del terzo settore di natura imprenditoriale (cooperative sociali di tipo b e imprese sociali) e servizi rivolti alle imprese soggette alle disposizioni di cui alla L. n. 68/1999 ed a quelle che, pur non soggette agli obblighi di assunzione, mostrino disponibilità ad assumere persone con disabilità iscritte negli appositi elenchi.

#### **Personalizzazione del percorso 4**

La personalizzazione dei servizi nell'ambito del percorso avverrà in relazione alle seguenti dimensioni di analisi:

- livello di autonomia rilevati in fase di assessment, ai fini di verificare la necessità di assistenza più o meno intensiva dell'utente, anche ai fini di verificare le possibilità di accesso autonomo ai servizi previsti nell'ambito del percorso.
- Possesso di strumentazione digitale (per eventuale indirizzamento nell'accesso a benefici economici per l'acquisizione di attrezzature/servizi informatici (misura di welfare regionale attiva)
- Carichi di cura che necessitano dell'attivazione di misure di conciliazione finalizzate alla fruizione del percorso (eventuale segnalazione delle misure di welfare (voucher di conciliazione misura di welfare regionale attiva)
- Soddisfacimento di bisogni formativi non strettamente correlati al percorso di inserimento identificato (v. Personalizzazione Percorso 1).

Più in generale, durante o al termine del percorso, a seguito di motivata richiesta dell'utente, il *case manager*, valutare l'opportunità di inserimento del soggetto in ulteriori misure/servizi per il rafforzamento del percorso previsto in fase iniziale. La valutazione di ulteriori dimensioni del bisogno comporterà l'eventuale fuoriuscita del beneficiario dal Percorso e l'ingresso nel nuovo percorso, fermo restando l'accesso esclusivo a misure non già fruite.

### Percorso 5 - Ricollocazione collettiva

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

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

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

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

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

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

#### Destinatari e modalità di accesso al del Percorso 5

Destinatari degli interventi, sono lavoratori provenienti da contesti di crisi aziendale per cessazione, in relazione ai quali sono stati già sottoscritti specifici accordi per la ricollocazione dei lavoratori.

L'accesso al percorso 5, è pertanto subordinato alla presenza di un Accordo di ricollocazione" sottoscritto tra l'azienda in cessazione e le parti sociali (inserire nota).

A singoli beneficiari sarà comunque garantita l'azione individuale di assessment per l'individuazione, in dettaglio, della dimensione lavorativa e personale del bisogno oltre alle azioni orientative di gruppo condotte nell'ambito del percorso.

L'intero processo di Assessment è in carico al CPI competente per i Lavoratori, verranno attivate modalità di raccordo operativo tra i CPI coinvolti, per la realizzazione delle azioni.

#### Obiettivo del Percorso 5

Il percorso di ricollocazione collettiva è finalizzato a intervenire su situazioni in cui appare opportuno valutare i profili di occupabilità non singolarmente, ma per gruppi di lavoratori. È il caso di situazioni di crisi aziendali che coinvolgono lavoratori ancora formalmente occupati, ma potenzialmente in transizione. In esito alla riforma degli ammortizzatori sociali, è infatti necessario prevedere specifici percorsi di politica attiva del lavoro che riguardano la collettività di lavoratori o un sottoinsieme consistente di essi. In questi casi, le *chance* occupazionali vanno valutate non come somma di singole situazioni individuali, ma sulla base della specifica situazione aziendale di crisi, della professionalità dei lavoratori coinvolti e del contesto territoriale di riferimento. A caratterizzare questo percorso sono: la precocità dell'intervento – tipicamente attivato con i lavoratori ancora formalmente occupati; il coinvolgimento dell'azienda e dei rappresentanti dei lavoratori – parte attiva nella ricerca delle soluzioni e nella costruzione del progetto; l'attivazione di strumenti di gruppo accanto eventualmente a quelli individuali – sia in termini di orientamento, sia di

formazione; la specificità dei percorsi proposti – potenzialmente orientati più che ad un generale riposizionamento sul mercato del lavoro ad una specifica soluzione di gruppo che favorisca il reimpiego collettivo.

la Regione concorre, nell'ambito del Percorsi 5, al raggiungimento della quota di 10.000.000 di euro previsti dall'articolo 3-bis, comma 1, del decreto-legge 20 luglio 2021, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 settembre 2021, n. 12.

#### Articolazione e descrizione delle modalità attuative del Percorso 5

##### Azioni di rafforzamento del sistema di gestione delle crisi

Le peculiarità della ricollocazione collettiva consentono di fare leva, ai fini della maggiore efficacia dei servizi di ricollocazione e dei loro esiti, su specifici elementi di natura istituzionale/di sistema quali:

- valorizzazione del contributo dei diversi attori presenti al tavolo di gestione della crisi nella individuazione di soluzioni perseguibili;
- possibilità di integrare politiche attive con politiche di sviluppo e di attrazione di nuovi investimenti sul territorio, valorizzando il patrimonio di competenze disponibili nel gruppo di lavoratori e riqualificando più efficacemente in funzione di uno specifico fabbisogno;
- presenza del sito produttivo/asset utilizzabili per l'individuazione di nuovi acquirenti, per la verifica della riutilizzabilità di parte degli asset da parte dei lavoratori (WBO), per l'individuazione di imprese che possono assorbire la forza lavoro, sinergia nella individuazione di opportunità occupazionali presso il sistema imprenditoriale locale;
- attrazione/integrazione di ulteriori risorse economiche per potenziare le misure di supporto alla ricollocazione.

##### Azioni di rafforzamento delle metodologie di intervento nella gestione delle crisi

- conoscenza preventiva delle caratteristiche anagrafico-professionali dei lavoratori che consente la predisposizione di servizi mirati e sartoriali fin dalla fase di informazione e primo orientamento e la possibilità di attivare tempestivamente l'individuazione di soluzioni occupazionali;
- omogeneità delle biografie professionali e di contesti socio-produttivi che consente:
  - l'analisi predittiva più puntuale e specifica delle dinamiche del mercato del lavoro e dei trend dei profili professionali,
  - servizi di orientamento/assessment e scouting delle opportunità di lavoro mirati e specifici,
  - valorizzazione del patrimonio di competenze in caso di nuovo investitore o insediamento produttivo,
  - valorizzazione delle competenze del gruppo ai fini della creazione di impresa/WBO
- appartenenza del lavoratore alla comunità professionale che consente di fare leva sulle dinamiche del gruppo e sul sostegno tra pari per favorire la rimotivazione e la proattività (possibilità di confronto e di adozione di decisioni condivise, mantenimento di una forte identità personale e professionale che allontana il rischio di svalorizzazione e colpevolizzazione e che invece rinforza le capacità di proposizione e ricollocazione lavorativa)
- appartenenza del lavoratore alla comunità locale che consente la valorizzazione dei rapporti consolidati con il territorio a livello sociale e la responsabilizzazione e prossimità istituzionale e del sistema economico a favore di una nuova e migliore occupazione

Gli elementi di natura istituzionale uniti a quelli metodologici innanzi esposti, porteranno alla articolazione di un servizio dedicato che si espone di seguito:

##### Azioni rivolte ai lavoratori

- **Informazione:** organizzazione di incontri individuali per condivisione con i lavoratori delle informazioni in merito allo stato della crisi e relazione con quanto definito al tavolo nazionale/regionale (presenza di eventuali acquirenti del sito produttivo; opportunità per il riutilizzo di asset, WBO; opportunità offerte da aziende presenti al tavolo); prime informazioni orientative sull'andamento del settore e dei profili di riferimento nel contesto locale; illustrazione dei servizi e delle misure predisposte per i lavoratori in riferimento al Programma GOL; illustrazione tempi e modalità di fruizione dei servizi e misure dedicate; opportunità e condizionalità; esplicitazione attese, aspettative, opinioni dei lavoratori;

- **orientamento individuale:** organizzazione e gestione di uno o più incontri, per esplorazione delle caratteristiche e competenze dei lavoratori (assessment), che valorizzino le informazioni già disponibili sia in relazione alle caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori sia le ipotesi di soluzioni occupazionali individuate dal tavolo nazionale/regionale. In esito alla fase di orientamento individuale potrà essere prevista l'elaborazione di un Catalogo delle Competenze del gruppo di lavoratori (oltre che dei singoli) da valorizzare nei progetti di risoluzione della crisi;
- **Orientamento di Gruppo:** organizzazione e gestione di uno o più incontri di per l'approfondimento della conoscenza del mercato del lavoro in riferimento al settore/comparto e ai profili professionali coinvolti dalla crisi d'impresa e degli strumenti a disposizione per la creazione d'impresa (anche cooperativa in relazione alla possibilità di avviare un WBO);
- **Formazione**  

In relazione alle opportunità "collettive" di reinserimento lavorativo dei soggetti appartenenti al percorso, saranno programmati specifici interventi formativi finalizzati alla ricollocazione in altro contesto/settore, attraverso la analisi dello skill gap individuale ai fini della personalizzazione dei singoli percorsi.

In relazione alla complessità dell'azione, l'individuazione dei percorsi di ricollocazione sarà oggetto di individuazione ai Tavoli della Task Force Regionale per l'occupazione".
- **Accompagnamento al Lavoro:** erogazione di servizi finalizzati alla individuazione del percorso più in linea con le caratteristiche e aspirazioni dei lavoratori e con ipotesi di soluzioni occupazionali via via individuati dal tavolo nazionale/regionale. In particolare:
  - in caso di nuove localizzazioni/investitori sul sito con disponibilità all'assorbimento di tutta, o una parte, della forza lavoro:
    - rilevazione del fabbisogno occupazione espresso;
    - job description profili richiesti;
    - analisi dei gap di competenza dei lavoratori interessati (SKILL GAP analysis);
    - supporto all'azienda per l'incrocio D/O;
  - in caso di «rigenerazione» dell'azienda (WBO) quale strumento di politica attiva del lavoro, funzionale alla salvaguardia dei livelli occupazionali e alla risoluzione anche preventiva delle situazioni di crisi aziendale, attraverso la sensibilizzazione di tutti gli attori nazionali e locali competenti quali
    - relazione con centrali cooperative e CFI;
    - identificazione fabbisogni in relazione al nuovo piano industriale;
    - analisi dei gap di competenza in particolare rispetto alla gestione d'impresa (SKILL GAP analysis);
  - in caso di ricollocazione agevolata/accelerata dalle relazioni positive espresse dal tavolo (organizzazioni datoriali, sindacali, istituzioni...):
    - scouting delle opportunità occupazionali e rilevazione del fabbisogno occupazione;
    - job description profili richiesti;
    - analisi delle disponibilità dei lavoratori e dei gap di competenza dei lavoratori interessati (SKILL GAP analysis);
    - supporto alle aziende per l'incrocio D/O.

AREA	SERVIZI/MISURE			Durata H	PERCORSO 5	SOGGETTI EROGATORI				
	TIPOLOGIA	DENOMINAZIONE	LEP			CPI	Accr. Lavoro	Accr. Formazioni	Accr. ti Lavoro e Formazioni	Altri Promotc tirocin
OR	SERVIZIO	ORIENTAMENTO SPECIALISTICO (LEP E)	LEP E	8	ESSENZIALE	ý	ý	ý	ý	
FOR	SERVIZIO	AVVIO A FORMAZIONE (LEP H)	LEP H	1	ESSENZIALE	ý				
	MISURA	FORMAZIONE COMPETENZE DIGITALI (MISURA)		60	ESSENZIALE*			ý	ý	
	MISURA	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE TP (MISURA)		70/150	ESSENZIALE*			ý	ý	
	MISURA	FORMAZIONE LUNGA COMPETENZE B+TP+T (MISURA)		150/600	ESSENZIALE*			ý	ý	
ACC	SERVIZIO	ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO	LEP F1	8	ESSENZIALE	ý	ý		ý	
	SERVIZIO	INCONTRO DOMANDA OFFERTA	LEP F3/Q	4	ESSENZIALE*	ý	ý		ý	
	SERVIZIO	ACCOMPAGNAMENTO CREAZIONE IMPRESA/WB	LEP O	20	ESSENZIALE*	ý	ý		ý	
INT	SERVIZIO	GESTIONE DI STRUMENTI FINALIZZATI ALLA CONCILIAZIONE (LEP J)	LEP J	1	OPZIONALE	ý				

#### Personalizzazione del percorso 5

La personalizzazione dei servizi nell'ambito del percorso avverrà in relazione alle seguenti dimensioni di analisi:

- livello di autonomia rilevati in fase di assessment, ai fini di verificare la necessita di assistenza più o meno intensiva dell'utente, anche ai fini di verificare le possibilità di accesso autonomo ai servizi previsti nell'ambito del percorso.
- Possesso di strumentazione digitale (per eventuale indirizzamento nell'accesso a benefici economici per l'acquisizione di attrezzature/servizi informatici (misura di welfare regionale attiva)
- Carichi di cura che necessitano dell'attivazione di misure di conciliazione finalizzate alla fruizione del percorso (eventuale segnalazione delle misure di welfare: voucher di conciliazione misura di welfare regionale attiva)
- Soddisfacimento di bisogni formativi non strettamente correlati al percorso di inserimento identificato (v. Personalizzazione Percorso 1).

**La Regione Puglia intende avviare un confronto con Ministero ed Anpal per verificare la possibilità di attivare azioni e misure ulteriori ed innovative nell'ambito del Percorso 5 che verranno più diffusamente descritte nel Paragrafo relativo agli strumenti innovativi.**

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

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

DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
Tariffa oraria per sostegno orientativo di I livello*	X	Numero di ore di sostegno orientativo di I livello
Tariffa oraria per sostegno orientativo specialistico o di II livello	X	Numero di ore di sostegno orientativo specialistico o di II livello
Tariffa oraria per iniziative di formazione per tipologia (cfr. atto delegato)	X	Numero di ore per corso di formazione distinte in base al tipo di fascia e numero di ore per studente
Tariffa oraria per studente che partecipa all'iniziativa di formazione	X	Numero di nuovi contratti di lavoro, distinti in base al tipo di contratto e alla categoria del profilo
Nuovi contratti di lavoro risultanti dall'accompagnamento al lavoro	X	Numero di tirocini, distinti in base alla categoria del profilo
Nuovi tirocini regionali/ interregionali/transnazionali	X	Numero di tirocini, distinti in base all'ubicazione e, in caso di mobilità interregionale, alla durata del tirocinio
Tirocini nell'ambito della mobilità interregionale	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Mobilità transnazionale secondo le tariffe
Tirocini nell'ambito della mobilità transnazionale	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Numero di ore di sostegno fornite ai partecipanti
Tariffa oraria del sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità	X	Numero di contratti di lavoro o colloqui di lavoro, distinti per località
Contratti di lavoro in seguito a mobilità professionale interregionale o mobilità professionale transnazionale	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Numero di partecipanti che ottengono un certificato di formazione per adulti, distinti in base alla durata del modulo e al sostegno specifico supplementare
Colloquio di lavoro nell'ambito della mobilità professionale transnazionale	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	
Partecipanti che ottengono un certificato nella formazione per adulti	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	

\*Ci si riferisce alla erogazione dei servizi identificati come LEP F H e J

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

MISURA/SERVIZIO	DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS (€) *	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO REGOLAMENTARE
<b>ORIENTAMENTO SPECIALISTICO (LEP E)</b>	Tariffa oraria per sostegno orientativo specialistico o di 2o livello	35,50	Numero di ore di oraria per sostegno orientativo specialistico o di 2o livello.	In analogia alla Misura 1.C del programma operativo nazionale "Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile"	Regolamento delegato (UE) 2021/702 del 10 dicembre 2020
<b>SERVIZI SPECIALISTICI (LEP M/N)</b>	Tariffa oraria per sostegno orientativo specialistico o di 2o livello	35,50	Numero di ore di oraria per sostegno orientativo specialistico o di 2o livello.	In analogia alla Misura 1.C del programma operativo nazionale "Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile"	Regolamento delegato (UE) 2021/702 del 10 dicembre 2020
<b>AVVIO A FORMAZIONE (LEP H)</b>	Tariffa oraria per sostegno orientativo specialistico o di 2o livello	35,50	Numero di ore di oraria per sostegno orientativo specialistico o di 2o livello.	In analogia alla Misura 1.C del programma operativo nazionale "Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile"	Regolamento delegato (UE) 2021/702 del 10 dicembre 2020
<b>ORIENTAMENTO AUTOIMPIEGO LEP O (CONSULENZA)</b>	Tariffa oraria per sostegno autoimpiego e autoimprenditorialità.	40,00	Numero di ore di sostegno fornite ai partecipanti.	In analogia alla Misura 7.1 del programma operativo nazionale "Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile"	Regolamento delegato (UE) 2021/702 del 10 dicembre 2020

<b>FORMAZIONE COMPETENZE DIGITALI (MISURA)</b>	Tariffa oraria per le seguenti iniziative di formazione: — formazione mirata all'inserimento lavorativo (Fascia A, B, C) Tariffa oraria per studente che partecipa alla formazione	Ind. 40,00 Coll. 73,13/ 117,00/143,25 0,80 tariffa oraria x partec.	Numero di ore per corso di formazione distinte in base al tipo di fascia e numero di ore per studente.	In analogia alla Misura 2.A del programma operativo nazionale "Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile"	Regolamento delegato (UE) 2021/702 del 10 dicembre 2020
<b>FORMAZIONE BREVE COMPETENZE TP (MISURA)</b>	Tariffa oraria per le seguenti iniziative di formazione: — formazione mirata all'inserimento lavorativo (Fascia A, B, C) Tariffa oraria per studente che partecipa alla formazione	Ind. 40,00 Coll. 73,13/ 117,00/143,25 0,80 tariffa oraria x partec.	Numero di ore per corso di formazione distinte in base al tipo di fascia e numero di ore per studente.	In analogia alla Misura 2.A del programma operativo nazionale "Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile"	Regolamento delegato (UE) 2021/702 del 10 dicembre 2020
<b>FORMAZIONE LUNGA COMPETENZE B+TP+T (MISURA)</b>	Tariffa oraria per le seguenti iniziative di formazione: — formazione mirata all'inserimento lavorativo (Fascia A, B, C) Tariffa oraria per studente che partecipa alla formazione	Ind. 40,00 Coll. 73,13/ 117,00/143,25 0,80 tariffa oraria x partec.	Numero di ore per corso di formazione distinte in base al tipo di fascia e numero di ore per studente.	In analogia alla Misura 2.A del programma operativo nazionale "Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile"	Regolamento delegato (UE) 2021/702 del 10 dicembre 2020
<b>INCROCIO DOMANDA/OFFERTA (LEP F3/Q)</b>	Nuovi contratti di lavoro risultanti dall'accompagnamento al lavoro	CTI: B/1.500,00; M/2.000,00/A: 2.500,00/MA: 3.000,00	Numero di nuovi contratti di lavoro, distinti in base al tipo di contratto e alla categoria del profilo (da bassa a molto alta) (7)	In analogia alla Misura 3 del programma operativo nazionale "Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile" (Collettivo).	Regolamento delegato (UE) 2021/702 del 10 dicembre 2020
		APP: B/1.000,00; M/1.300,00; A/1.600,00; MA/2.000,00	Numero di nuovi contratti di lavoro, distinti in base al tipo di contratto e alla categoria del profilo (da bassa a molto alta) (7)	In analogia alla Misura 3 del programma operativo nazionale "Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile" (Collettivo).	Regolamento delegato (UE) 2021/702 del 10 dicembre 2020

		CTD: B/600,00; M/800,00; A/1.000,00; MA/1.200,00	Numero di nuovi contratti di lavoro, distinti in base al tipo di contratto e alla categoria del profilo (da bassa a molto alta) (7)	In analogia alla Misura 3 del programma operativo nazionale "iniziativa a favore dell'occupazione giovanile" (Collettivo).	Regolamento delegato (UE) 2021/702 del 10 dicembre 2020
<b>ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO (LEP F1)</b>	Tariffa oraria per sostegno orientativo specialistico o di 2o livello	35,50	Numero di ore di oraria per sostegno orientativo specialistico o di 2o livello.	In analogia alla Misura 1.C del programma operativo nazionale "iniziativa a favore dell'occupazione giovanile"	Regolamento delegato (UE) 2021/702 del 10 dicembre 2020
<b>TIROCINI INCLUSIONE (LEP F2/)</b>	Nuovi tirocini regionali/interregionali/transnazionali.	6.000,00	Indennità mensile 500 xper 12 mesi	In analogia alla Misura 5 del programma operativo nazionale "iniziativa a favore dell'occupazione giovanile" (2014IT05M90P001) e operazioni simili (8) nell'ambito del PO	Regolamento delegato (UE) 2021/702 del 10 dicembre 2020
<b>TUTORING (SERVIZIO)</b>	Nuovi tirocini regionali/interregionali/transnazionali.	500,00	Numero di tirocini, distinti in base alla categoria del profilo	In analogia alla Misura 5 del programma operativo nazionale "iniziativa a favore dell'occupazione giovanile"	Regolamento delegato (UE) 2021/702 del 10 dicembre 2020
<b>MISURE FINALIZZATE ALLA CONCILIAZIONE (LEP J)</b>	Tariffa oraria per sostegno orientativo di 1o livello.	34,00	Numero di ore di sostegno orientativo 1o livello.	In analogia alla Misura 1.B del programma operativo nazionale "iniziativa a favore dell'occupazione giovanile"	Regolamento delegato (UE) 2021/702 del 10 dicembre 2020

\* Per il costo unitario numero 3 relativo alla formazione per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità, l'importo sarà rimborsato solo in caso di partecipazione di un gruppo formato da almeno quattro studenti.  
(\* ) Indicando il costo si esplicita – in alternativa alle UCS nazionali – la volontà di ricorrere ad UCS regionali.

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

--

#### 5.1.6 *Costo dei percorsi*

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

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

PERCORSO	2022						COSTO DEI PERCORSI
	A	B	D	E	F	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI (AxE)	
	N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	Dettaglio ALTRE FONTI		
Assessment *							
PERCORSO 1 - Reinserimento lavorativo	6.408	€ 0	0			€ 0	€ 0
	25.632	€ 594	0			€ 15.219.744	€ 15.219.744
<b>Totale</b>	<b>32.040</b>					<b>€ 15.219.744</b>	<b>€ 15.219.744</b>
<b>TOTALE</b>							
PERCORSO 2 - Upskilling	2.142	€ 0	100%			€ 0	€ 0
	9.418	€ 3.564	100%			€ 33.569.937	€ 33.569.937
<b>Totale</b>	<b>11.560</b>					<b>€ 33.569.937</b>	<b>€ 33.569.937</b>
<b>TOTALE</b>							
PERCORSO 3 - Reskilling	0	€ 0	100%			€ 0	€ 0
	1.000	€ 6.645	100%			€ 6.644.780	€ 6.644.780
<b>Totale</b>	<b>1.000</b>					<b>€ 6.644.780</b>	<b>€ 6.644.780</b>
<b>TOTALE</b>							
Percorso 4 - Inclusione	400	€ 0	100%			€ 0	€ 0
	1.600	€ 6.698	100%			€ 10.717.339	€ 10.717.339

	<b>Totale</b>	<b>2.000</b>						<b>€ 10.717.339</b>	<b>€ 10.717.339</b>
<b>TOTALE</b>									
<b>PERCORSO 5 - Ricollocazione collettiva</b>	PP	0	€ 0	100%			€ 0	€ 0	
	PR	500	€ 5.856	100%			€ 2.928.200	€ 2.928.200	
	<b>Totale</b>	<b>500</b>					<b>€ 2.928.200</b>	<b>€ 2.928.200</b>	
	<b>Totale</b>	<b>47.100</b>					<b>€ 69.080.000</b>	<b>€ 69.080.000</b>	

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

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

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

NUMERO BENEFICIARI	2022 (dati bimestrali cumulati)					
	I	II	III	IV	V	VI
Numero beneficiari coinvolti dal programma GOL (Target 1)			12.000	12.000	12.000	11.100
di cui in attività di formazione (Target 2)			3000	3000	3000	3512
di cui per il rafforzamento delle competenze digitali (Target 2)			1200	1200	1200	1092

### 5.3 Il contributo a favore delle persone più vulnerabili

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

Il panorama normativo a livello comunitario e nazionale risulta variegato e fornisce un quadro di notevole complessità circa la definizione di soggetto e/o lavoratore svantaggiato e vulnerabile. Le variabili che concorrono a definire lo svantaggio non sono infatti di interpretazione univoca e risultano collegate a diverse dimensioni che possono riguardare caratteristiche soggettive (sociali, fisiche, psichiche, relazionali, persino anagrafiche e di genere), dinamiche occupazionali, risorse disponibili, etc. La condizione di svantaggio, inoltre, pur essendo caratterizzata da parametri soggettivi e socio-economici certi, è di tipo dinamico e processuale, poiché, ad eccezione di situazioni derivanti da condizioni permanenti, può essere provvisoria e temporanea, ovvero il risultato di un'evoluzione di condizioni date (dato storico, di congiuntura economica e sociale, di orientamento giurisprudenziale). Se si considerano, da un lato, le previsioni della normativa riguardanti le tutele e le forme di incentivazione all'occupazione, e dall'altro, le specifiche misure avviate dalle riforme in atto in ambito di politiche e servizi per il lavoro e di contrasto alla povertà (Jobs Act; Piano nazionale per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale; Piano per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà) un elemento rilevante per tutte le categorie di soggetti "svantaggiati" è che l'accesso al mercato del lavoro deve essere accompagnato/assistito in modo personalizzato e che l'approccio dei servizi deve essere incentrato sulla multidimensionalità del bisogno della persona/nucleo familiare. In tale contesto si colloca il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4 del 11/01/2018, che specifica i livelli essenziali delle prestazioni nell'ambito dei servizi e delle politiche attive del lavoro.

Tra i LEP inseriti nel percorso, viene introdotta una prestazione specifica rivolta ai soggetti particolarmente svantaggiati: la **«presa in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità» (LEP N)** rispetto alla quale è possibile individuare alcuni requisiti comuni di approccio che i servizi per il lavoro devono garantire, soprattutto per i target più vulnerabili e con bisogni complessi.

Tale prestazione consiste nella definizione di un programma personalizzato di intervento comprendente le seguenti attività:

- la valutazione multidimensionale, che approfondisce il profilo di fragilità delle persone non strettamente connessa alla sfera lavoristica per la corretta lettura del bisogno della persona/nucleo familiare e può comprendere i seguenti aspetti:
  - le condizioni e i funzionamenti personali e sociali;
  - la situazione economica;

- la situazione lavorativa e il profilo di occupabilità;
  - il livello di istruzione e formazione;
  - la condizione abitativa;
  - le reti familiari, di prossimità e sociali
- il lavoro di équipe con i vari servizi territoriali e il monitoraggio degli interventi;
  - il progetto personalizzato deve prevedere una pluralità di interventi che devono essere armonizzati in un lavoro in/di rete, al fine di organizzare e pianificare in modo adeguato la presa in carico complessiva del bisogno.

Avere a che fare con persone portatrici di bisogni di tipo complesso presuppone sia una risposta adeguata in termini di percorsi mirati di inserimento lavorativo in grado di attivare le persone, secondo un approccio di corresponsabilità servizio-utente, sia la necessità per i servizi (socio-assistenziali/socio-sanitari/per il lavoro) di lavorare in rete, adottando metodi e strumenti finalizzati a strutturare una risposta coerente ad un fabbisogno multi-problematico.

Il concetto di “**bisogno complesso**” e le modalità di “presa in carico” sono strettamente riconducibili alle modalità assistite-accompagnate che caratterizzano la personalizzazione dei percorsi di inserimento lavorativo. Con l’introduzione prima del Reddito di Inclusione (REI) prima e poi del Reddito di Cittadinanza (RdC) -misure di contrasto alla povertà e all’esclusione sociale, il cui accesso è condizionato all’adesione ad un progetto personalizzato di attivazione socio-lavorativa, vengono individuate ulteriori categorie di soggetti svantaggiati: le famiglie e le persone in condizione di svantaggio economico e materiale.

Il concetto appena considerato è anche presente nelle Linee guida sui tirocini di inclusione sociale e rinvia ad una condizione di svantaggio dove i fattori di vulnerabilità sono plurimi e possono concorrere e interagire tra loro acuendo e complicando la situazione del bisogno.

Le Linee guida, accordo del 22 gennaio 2015, definiscono la speciale disciplina in materia di **tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all’inclusione sociale, all’autonomia delle persone e alla riabilitazione**. Tale speciale disciplina regola i tirocini in favore di persone prese in carico dal servizio sociale professionale e/o dai servizi sanitari competenti, dove per presa in carico si intende la funzione esercitata dai servizi appena citati in favore di una persona o di un nucleo familiare in risposta a bisogni complessi che richiedono interventi personalizzati di valutazione, consulenza, orientamento, attivazione di prestazioni sociali, attivazione di interventi in rete con altre risorse e servizi pubblici e privati del territorio.

#### Modalità di erogazione degli interventi

Tra i lavoratori che possono accedere al Programma GOL è data particolare attenzione agli interventi, inclusi quelli che prevedono l’accesso alla formazione, in favore delle persone più vulnerabili identificate quali donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età e lavoratori con almeno 55 anni, persone con disabilità (L.68/99)

Nel caso di **persone con disabilità** il processo di assessment dovrà prevedere necessariamente la fase di Assessment di approfondimento, in cui è presente, tra le altre, un’area di indagine specificatamente dedicata al funzionamento sociale, finalizzata a rilevare (...) *le condizioni che limitano la persona, approfondendo se si tratta di funzionamento fisico, sensoriale, psico-motorio o cognitivo (...), gli impatti significativi delle limitazioni riscontrate rispetto all’inserimento lavorativo e sociale e gli ausili-facilitatori eventualmente già in uso o che potrebbero essere introdotti per compensare le limitazioni.*

L’operatore del Centro per l’impiego, nei confronti di persone con disabilità, provvederà ad attivare l’ufficio competente per il collocamento mirato, anche per la verifica della sussistenza dei requisiti richiesti per l’iscrizione nell’apposito elenco ai sensi dell’art. 8, c. 1 della L. n. 68/1999.

L’utente afferente al *percorso inclusione e lavoro* sarà preso in carico da un gruppo multidisciplinare di operatori (vd. *équipe multidisciplinari* già costituite nell’ambito del RdC e/o Comitato Tecnico per la valutazione bio-psico-sociale) oppure da operatori specializzati del Centro per l’impiego (Specialista in sostegno all’inclusione attiva<sup>52</sup>).

<sup>52</sup> L’ ARPAL Puglia ha inserito in organico, a seguito delle procedure selettive previste per l’attuazione del Piano regionale straordinario di potenziamento dei CPI, la figura professionale dello *Specialista in sostegno all’inclusione attiva*, per la quale è previsto lo svolgimento delle seguenti attività che si elencano a mero titolo esemplificativo:

Gli operatori coinvolti, a partire dall'assessment, analizzeranno in modo più approfondito i bisogni e le caratteristiche della persona, per comprendere il livello di complessità del caso e definire se è necessario attivare un percorso di presa in carico integrata. Nel percorso di presa in carico dell'utente, il servizio pubblico (Centro per l'impiego – Ambito territoriale Sociale) assume la regia dei servizi e misure attivate (definendo l'assegnazione del ruolo di case manager).

- **Il percorso inclusione e lavoro sarà così strutturato:**
- Analisi dettagliata delle risultanze dell'assessment quantitativo e qualitativo ed eventuale valutazione (multidimensionale) di approfondimento  
Nel caso di attivazione dell'équipe multidisciplinare attivata e/o gestita dai servizi sociali, di cui il Centro per l'impiego fa parte, per la valutazione multidimensionale, si farà riferimento a strumenti già esistenti e già condivisi (vd. analisi preliminare e quadro di analisi approfondito definiti nelle Linee guida per il Patti per l'inclusione sociale del RdC).  
Nel caso di utenti beneficiari di RDC il percorso sarà gestito preferibilmente dagli "operatori per il raccordo" previsti dal piano di potenziamento dei servizi a valere sul PON Inclusione 2014-2020.
- **Elaborazione e condivisione del percorso/progetto personalizzato integrato**

L'elaborazione e la condivisione del percorso/progetto personalizzato integrato e l'individuazione della figura del referente/case manager risultano indispensabili per la realizzazione delle attività. La figura professionale del case manager, che è stata introdotta anche per il collocamento mirato, e proprio nell'ambito del Comitato tecnico, avrà il compito di svolgere le funzioni di analisi/valutazione, coinvolgimento di altri servizi/professionalità, aggiornamento, verifica e monitoraggio.

La differenza è data dalle misure e servizi previsti, nel coinvolgimento o meno dell'intero nucleo familiare e nell'identificazione di quale servizio (centro per l'impiego o servizio sociale) avrà la responsabilità/regia del progetto. Il progetto personalizzato dovrà contenere al suo interno la descrizione di obiettivi a medio e lungo termine, le attività che i beneficiari devono realizzare, misure, sostegni previsti, fasi di attivazione delle varie attività ed eventuali

cura, in generale, tutti gli interventi a favore di persone che fronteggiano disagi multidimensionali (esclusione sociale, povertà, discriminazioni, ecc.); svolge attività di coordinamento e di supporto alla pianificazione delle attività di sostegno per l'inclusione attiva; cura gli interventi ed i servizi sociali di accompagnamento alle misure di sostegno economico per i beneficiari del Reddito di cittadinanza, limitatamente a quelli indirizzati alla stipula del Patto per l'inclusione sociale o per i quali sono previsti altri servizi di tipo sociale; realizza analisi sulla platea di persone in povertà e marginalità o per le quali i servizi sociali abbiano accertato una condizione di indigenza; predisporre progetti di attivazione sociale e lavorativa, progettando misure di servizi di accompagnamento; svolge tutte le funzioni previste per l'attuazione del RdC, limitatamente ai beneficiari indirizzati alla stipula del Patto per l'inclusione sociale, nonché a beneficio di altre persone in povertà; svolge le attività previste dall'art. 18 del D. Lgs. 150/ 2015, per beneficiari delle misure di contrasto alla povertà, e, in particolare, le attività di seguito indicate:

- a) analisi della domanda e lettura del bisogno;
- b) progettazione e realizzazione di percorsi orientativi per individui e per nuclei familiari;
- c) analisi dei contesti lavorativi, sociali e organizzativi di riferimento;
- d) definizione di progetti di sviluppo sociale, professionale e personale con relativi piani d'azione;
- e) conduzione di colloqui individuali e di gruppo;
- f) gestione dei processi di apprendimento individuale e di gruppo;
- g) conduzione di laboratori di gruppo;
- h) assessment delle risorse personali e professionali;
- i) analisi delle competenze;
- j) partecipazione alle équipe multidisciplinari per la valutazione multidimensionale e, ove necessario, per la predisposizione del progetto personalizzato previsti rispettivamente dall'art.5, c. 7, e dall'art. 6 del D. Lgs. n. 147/2017;
- k) predisposizione del patto per il lavoro come previsto dall'art. 4, comma 7, del D.L. n. 4/2019;
- l) attivazione di reti professionali.

Inoltre: contribuisce all'analisi dei processi di erogazione dei servizi per il lavoro e collabora alla proposta di predisposizione di procedure e standard operativi da applicare; contribuisce all'analisi del mercato del lavoro locale allo scopo di definire strategie e piani operativi di marketing per i servizi di incontro domanda-offerta di lavoro; monitora l'attività dei Servizi per il lavoro con riferimento a specifiche aree di attività; effettua preselezioni/selezioni di personale sulla base delle richieste di aziende clienti; utilizza banche dati per la preselezione e software per l'incontro domanda-offerta; svolge azioni di consulenza di livello complesso o specifico su norme, agevolazioni, incentivi, comunicazioni obbligatorie; promuove attività di confronto con le esigenze del territorio; contribuisce a definire i processi operativi relativi all'erogazione dei servizi o alla realizzazione di specifici progetti/programmi di politica attiva; svolge la funzione di responsabile unico del procedimento negli appalti.

propedeuticità, gli attori coinvolti, tempistica per l'aggiornamento del progetto e per la verifica e il monitoraggio con i beneficiari delle attività, etc.... Per l'elaborazione del progetto personalizzato l'operatore di riferimento/case manager avrà a disposizione un panel di misure, servizi e accordi con altri attori, cui attingere, definiti a livello di governance regionale e dai responsabili dei servizi.

- **Attivazione dei servizi e delle misure del percorso/progetto personalizzato integrato**

Per tutti i beneficiari afferenti ad entrambi i percorsi, con tempi definiti dal progetto, saranno attivate misure e servizi specifici per il rafforzamento dell'occupabilità:

- orientamento specialistico;
- percorsi di rafforzamento delle competenze chiave per la cittadinanza, competenze digitali, competenza personale, sociale e capacità di imparare ad imparare, come definite dalla Raccomandazione del Consiglio Europeo 22 maggio 2018 sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente e delle competenze trasversali, fondamentali per soggetti molto vulnerabili e propedeutiche al rafforzamento delle competenze professionali;
- percorsi di formazione per il superamento del *digital divide*, tirocini di inclusione sociale, laboratori, esperienze di socializzazione al lavoro (simile ai PUC, Cantieri di Cittadinanza), etc.
- servizi di tutoring e assistenza alla persona per l'accompagnamento al lavoro rivolti agli iscritti al collocamento mirato. La tipologia e la modalità di accompagnamento più idonea rispetto alla condizione di disabilità può essere individuata attraverso l'attivazione del Comitato tecnico e la valutazione bio-psico-sociale della Commissione medica integrata finalizzata ad individuare la capacità globale per il collocamento mirato, attuale e potenziale, della persona interessata. Tali servizi potranno essere erogati dai CPI attraverso specifiche professionalità o da altri attori privati e del terzo settore (ad esempio laboratori di ricerca attiva con disabili psichici, percorsi di *coaching* mirati, tutoraggio individualizzato finalizzato all'autopromozione in risposta a vacancies attive sul mercato del lavoro locale).
- servizi alle imprese e per l'incrocio domanda/offerta di lavoro: rilevazione dei fabbisogni professionali espressi dagli enti del terzo settore di natura imprenditoriale (cooperative sociali di tipo b e imprese sociali) e servizi rivolti alle imprese soggette alle disposizioni di cui alla L. n. 68/1999 ed a quelle che, pur non soggette agli obblighi di assunzione, mostrino disponibilità ad assumere persone con disabilità iscritte negli appositi elenchi.

Stante le priorità di accesso individuate nell'ambito della prima annualità di GOL, si garantisce, pertanto, ampia rappresentanza all'interno di tale "bacino percettori" di tutte le categorie di interesse del programma, ai fini del raggiungimento del target 1 di GOL, in relazione al coinvolgimento del 75% di soggetti con particolari condizioni di vulnerabilità/fragilità nell'accesso alle opportunità lavorative, avendo cura di canalizzarli nei percorsi più adeguati al bisogno rilevato.

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

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

Si descrive, di seguito il contributo che il programma Gol intende apportare rispetto alle priorità trasversali del PNRR, con riferimento, anche alle correlazioni con componenti della Missione 5 Inclusione e coesione suddivisa in 3 componenti e comprende una revisione strutturale delle politiche attive del lavoro, un rafforzamento dei centri per l'impiego e la loro integrazione con i servizi sociali e con la rete degli operatori privati. Si interviene in sostegno alle situazioni di fragilità sociale ed economica, alle famiglie, alla genitorialità (a cui contribuisce anche il Piano asili nido, previsto nella Missione 4) e alle persone con disabilità o non autosufficienti. Si rafforza infine la Strategia nazionale delle aree interne rilanciata dal Piano Sud 2030, con interventi sulle infrastrutture sociali e misure a supporto dei giovani e finalizzate alla transizione ecologica.

divari di genere	Il contributo del PAR GOL Puglia alla eliminazione dei divari di genere è una priorità trasversale di grande rilevanza. Premesso che è già stato attivato il confronto con la Sezione per l'attuazione delle politiche di genere (incaricata della governance per le
------------------	--

	<p>politiche di genere nella Regione Puglia), incardinata presso la Segreteria Generale della Presidenza, e l'Ufficio Garante di genere (all'interno del Servizio Minori, Famiglie e pari opportunità, Sezione Inclusione sociale attiva e PO), deputato alla verifica e al controllo di congruità e rispondenza ai principi di pari opportunità e non discriminazione di tutte le azioni a valere sui fondi strutturali (<i>tale struttura partecipa agli incontri partenariali convocati dall'Autorità di Gestione del POR Puglia, formula pareri preventivi sugli Avvisi da pubblicare sui diversi Assi del PO, e promuove attività di sensibilizzazione e formazione su tematiche legate al genere, alla parità, alla destrutturazione degli stereotipi, a una comunicazione più gender-oriented. Tale struttura gestisce il portale delle pari opportunità <a href="https://www.regione.puglia.it/web/pari-opportunita">https://www.regione.puglia.it/web/pari-opportunita</a> e si occupa dell'organizzazione di eventi pubblici su tali tematiche</i>) si specifica che si stanno costruendo modalità di integrazione tra il PAR GOL e l' Agenda di Genere, approvata con DGR 15 settembre 2021 n. 1466 "Approvazione del documento strategico "AGENDA DI GENERE". Strategia Regionale per la Parità in Puglia." L'Agenda di Genere, che individua le connessioni potenziali o già esplicite con gli obiettivi di intervento fissati dai più recenti e importanti documenti di programmazione strategica, delinea direttrici di intervento, esemplifica le azioni specifiche, suggerisce spazi di sperimentazione e di innovazione, di cui dovranno tenere conto le strutture amministrative regionali, che sono già chiamate nel breve periodo a definire i programmi di intervento da realizzare a valere sui fondi specifici, senza anticipare o pregiudicare le scelte vincolanti di programmazione e di allocazione delle risorse disponibili. A tale proposito, l'Agenda di Genere individua 5 assi prioritari di intervento, declinando ciascuno di essi in obiettivi strategici e obiettivi operativi, da perseguire con l'apporto di tutte le aree di policy regionali e le strutture amministrative cui afferiscono. L'attuazione della strategia e il conseguimento degli obiettivi operativi è demandata, per quanto di competenza, alla Sezione per l'attuazione delle Politiche di Genere; i Dipartimenti regionali e le Sezioni titolari delle politiche di settore sono deputate alla realizzazione delle singole azioni di intervento proposte per il perseguimento degli obiettivi (strategici e operativi) indicati dall'Agenda. (nel box 4.3.2 del formulario sono specificati gli assi dell'Agenda di Genere correlati, direttamente ed indirettamente, al PAR GOL)</p> <p>Concretamente, le misure previste dal PAR GOL (autonomamente ed in sinergia con altri strumenti di programmazione regionali) in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:</p> <p><u>INTERVENTI DIRETTI DI SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE E ALL'IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE ED INTERVENTI INDIRETTI O ABILITANTI, RIVOLTI IN PARTICOLARE AL POTENZIAMENTO DEI SERVIZI EDUCATIVI PER I BAMBINI E DI ALCUNI SERVIZI SOCIALI, CHE POTREBBERO INCORAGGIARE UN AUMENTO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE, ANCHE EXTRA-GOL, A VALERE SU ALTRE RISORSE REGIONALI, NAZIONALI E COMUNITARIE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Favorire l'occupazione femminile</i> : 1) Assunzioni di donne per l'esecuzione delle attività finanziate dal PAR GOL (inserimento negli avvisi rivolti ai soggetti erogatori di previsioni dirette a condizionare l'esecuzione delle azioni, misure e servizi previsti nel PAR GOL all'assunzione di donne); creazione di imprese femminili (mediante attività di orientamento specialistico e moduli sull'autoimpiego a valere su GOL e specifiche misure regionali, finanziate extra-GOL, di incentivazione all'autoimprenditoria-es. NIDI- e nazionali); supporto regionale alla sperimentazione nazionale nell'ambito del Sistema di certificazione della parità di genere; Politiche attive del lavoro e della formazione (in particolare per i Neet, tra ai quali si registra un significativo divario di genere)</li> <li>• <i>Istruzione e Formazione Professionale</i>: 1) Potenziare asili nido, scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia, la cui insufficienza sul territorio, in combinato con una disomogenea distribuzione</li> </ul>
--	---

	<p>dei carichi di lavoro e cura familiari, influisce negativamente sulla offerta di lavoro femminile; 2) Stipula partenariati e patti territoriali che coinvolgano imprese, Università, ITS ed altri stakeholders territoriali per implementare soluzioni e modalità formative che promuovano la partecipazione femminile ad attività formative ed occupazionali;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Potenziamento dell'offerta turistica e culturale</i> 1) detto potenziamento, attesa la predominante presenza femminile nei settori regionali dei servizi alberghieri, ristorativi e culturali, agisce indubbiamente come volano di sviluppo per l'occupazione femminile</li> <li>• <i>Salute ed assistenza sociale:</i> 1) Interventi in favore di anziani non autosufficienti e disabili (voucher, infrastrutturazione sociale e socio-sanitaria, percorsi di autonomia per soggetti non autosufficienti, assistenza domiciliare, ecc) che implicano una importante ricaduta sulla e per la occupazione femminile, in quanto alleggeriscono i carichi di cura</li> </ul> <p><u>INTERVENTI FINANZIATI O PROGRAMMATI CON IL PAR GOL CHE SI PREFIGGONO L'OBIETTIVO DIRETTO O INDIRETTO DI RIDURRE LE ASIMMETRIE CHE OSTACOLANO LA PARITÀ DI GENERE SIN DALL'ACCESSO ALLA FORMAZIONE FINO ALL PIENO ACCESSO ALLE OPPORTUNITÀ OCCUPAZIONALI</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Istruzione e formazione: 1) erogare, alternativamente, alle donne, uno dei target elettivi di GOL, percorsi di upskilling, reskilling, ricollocazione e/o moduli afferenti alle competenze digitali e/o moduli formativi integrativi coerenti con i fabbisogni formativi ed occupazionali delle imprese locali che permettano di mitigare il divario di genere occupazionale; utilizzo di nuove competenze e linguaggi (attraverso validazione e riconoscimento competenze informali e non formali in accesso e certificazione di competenze ancorate a standard validi a livello nazionale, promozione di competenze STEM, digitali e di innovazione, ecc). Nell'avviso rivolto ai soggetti erogatori ed alle indicazioni per gli operatori dei CPI, case manager, ampie indicazioni e prescrizioni saranno date per favorire una flessibile partecipazione al programma, ed alle misure e servizi dallo stesso previsti, di donne con carichi di cura per minori ed anziani.</li> </ul> <p>Adozione, nel sistema di monitoraggio del PAR GOL anche della Valutazione di Impatto di Genere. Con DGR n. 720 del 3 maggio 2021, la Giunta Regionale ha infatti approvato le Linee guida regionali per la VIG – Valutazione Impatto di Genere, che si sostanzia in un processo di confronto e valutazione della situazione attuale e della tendenza prevedibile a seguito dell'introduzione della politica/intervento/azione, effettuato sulla base di criteri rilevanti, rispetto al genere. Si tratta, dunque, di un processo –con metodologia codificata Ue – che segue l'intero ciclo di vita di un programma e delle politiche di intervento che ne discendono, e produce indicazioni di orientamento alle scelte e di correzione di eventuali effetti distorsivi su uomini e donne per il miglioramento delle misure proposte. Affinché la prospettiva di genere sia introdotta, come metodo di lavoro, in tutte le fasi della programmazione e nelle connesse attività di monitoraggio e valutazione, sarà elaborato un modello di valutazione che indichi un metodo e una strumentazione per la valutazione dell'impatto di genere, e vincoli le strutture regionali titolari delle diverse politiche di settore a misurare la propria azione, i risultati e gli impatti del PAR GOL anche in ottica di genere.</p> <p>Valutazione dell'impatto di genere del PAR GOL sotto il profilo occupazionale. Si attende che, in esito alla programmazione delle risorse GOL, nel 2026, coerentemente a quanto previsto per le misure del PNRR, l'occupazione femminile, anche in Puglia, registri uno scostamento percentuale rispetto allo scenario di base del +5,5%.</p>
--	---

Divari generazionali	<p>Le misure previste, direttamente ed indirettamente dal PAR GOL in tema di parità generazionale, sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione dei giovani al mercato del lavoro.</p> <p>A tale proposito, anche al fine di integrare il PAR GOL con la programmazione attualmente in corso ed in fieri per i giovani, si è attivato un proficuo confronto ed integrazione con la Sezione Politiche giovanili e Innovazione sociale (presso Dipartimento sviluppo economico, innovazione, istruzione, formazione e lavoro), Sezione che :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• definisce ed attua le politiche regionali per promuovere la partecipazione dei giovani in tutti gli ambiti della vita attiva e per valorizzare il loro contributo alla crescita intelligente, inclusiva e sostenibile della comunità regionale;</li> <li>• cura e coordina la gestione integrata delle politiche giovanili in relazione agli ambiti economico, del lavoro, dello sviluppo umano e sociale, dell'istruzione e della cultura;</li> <li>• gestisce le intese inter-istituzionali in materia di Politiche Giovanili e rapporti con i Ministeri sottoscrittori;</li> <li>• promuove e attua interventi di innovazione sociale e educazione non formale per i giovani, finalizzati a diffondere il senso civico, a rispondere ai bisogni delle comunità locali e a creare occasioni di apprendimento e sviluppo di competenze per l'occupabilità e la creazione di impresa;</li> <li>• promuove ed attua interventi di recupero e riuso di immobili abbandonati o sottoutilizzati per attività sociali, di produzione creativa e culturali, di aggregazione giovanile e di integrazione tra generazioni, anche con l'apporto delle comunità locali e mediante attività di animazione sociale e partecipazione collettiva;</li> <li>• promuove, coordina e attua le azioni in materia di mobilità e cooperazione internazionale giovanile.</li> </ul> <p>Le misure previste nel PAR GOL (autonomamente ed in sinergia con altri strumenti di programmazione regionali, nazionali e comunitari) per ridurre il divario generazionale si articolano in due macro direttrici di intervento: <u>INTERVENTI DIRETTI DI SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE ED INTERVENTI INDIRETTI CHE PRODURRANNO BENEFICI TRASVERSALI IN AMBITO GENERAZIONALE, ANCHE EXTRA-GOL, A VALERE SU ALTRE RISORSE REGIONALI, NAZIONALI E COMUNITARIE.</u> Tra detti interventi si segnalano, in particolare quelli per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Favorire l'occupazione giovanile</i> (previsione di specifico punteggio per assunzione di giovani nell'avviso per il coinvolgimento di soggetti accreditati nelle misure e servizi del PAR GOL; promozione della formazione duale anche grazie all'attivazione di patti territoriali; eventuale utilizzo di giovani del servizio civile "digitale" all'interno dei CPI per attività di supporto alla digitalizzazione degli utenti, ecc)</li> <li>• <i>Istruzione e Formazione professionale</i> (sviluppo del sistema di formazione professionale terziaria (ITS) ampliando il numero di quelli esistenti ed il numero di studenti iscritti, riduzione del divario territoriale del tasso di abbandono scolastico grazie a moduli integrativi e di sostegno, promozione dell'apprendistato di primo e terzo livello, ecc)</li> <li>• <i>Start up e venture capital</i> (incentivi per l'autoimpiego giovanile, e lo start up di imprese giovanili innovative e/o per l'internazionalizzazione e la transizione ecologica, ecc)</li> </ul> <p>Coinvolgimento, nei servizi di prossimità afferenti direttamente e/o indirettamente il PAR GOL, della Rete regionale dei Centri di Risorse (laboratori Urbani, Innovation Hub, ecc)</p> <p>Il Piano strategico della comunicazione ed i successivi Piani annuali di Comunicazione previsti tributano particolare rilevanza a linguaggi e modalità comunicative (interne, esterne e nell'ambito delle misure e servizi di del PAR GOL) che risultino attrattive per i giovani, sia in termini di leggibilità dei testi quanto nelle modalità di comunicazione, anche social.</p> <p>Implementazione di uno Youth impact index, una valutazione di impatto generazionale, sia sulle misure e servizi del PAR GOL che sull'intera programmazione regionale e sull'occupazione giovanile in particolare; ci si attende che, in esito alla programmazione</p>
----------------------	--

	delle risorse GOL, nel 2026, coerentemente a quanto previsto per le misure del PNRR, l'occupazione giovanile, anche in Puglia, registri uno scostamento percentuale rispetto allo scenario di base del +4,9%.
Divari generazionali	<p><b>DIVARI TERRITORIALI</b></p> <p>Le azioni per la riduzione dei divari territoriali, cardine delle politiche di inclusione e coesione territoriali, attraversano trasversalmente tutta la programmazione regionale, anche nell'ambito del PAR GOL. e puntano a ridurre il divario di cittadinanza, a superare le diseguaglianze profonde (spesso accentuate dalla pandemia).</p> <p>I divari territoriali tra le diverse aree infra ed extra-regionali annoverano sia Divari demografici e di servizi (tra zone interne/rurali, montane, rurali, montane, periferiche e urbane), che Divari nello sviluppo delle competenze (in una prospettiva di innovazione per le imprese, i centri di ricerca e le autorità pubbliche), quanto Divari degli investimenti e Divari sociali ed economici (sia nelle province della Regione quanto tra la Regione Puglia e le altre).</p> <p>In tale ottica si colloca il coinvolgimento nella pianificazione delle azioni e misure di GOL dell'intero Dipartimento sviluppo economico, innovazione, istruzione, formazione e lavoro della regione Puglia, Dipartimento al quale fanno capo, tra le altre, le Sezioni Promozione e Tutela del Lavoro, Formazione Professionale, Competitività e ricerca dei sistemi produttivi, Attività economiche artigianali e commerciali, Aree di Crisi industriale, Politiche giovanili e innovazione sociale, Ricerca innovazione e capacità istituzionale, Programmazione Unitaria, istruzione e Università, internazionalizzazione, ecc.</p> <p>A supporto di queste azioni intervengono, trasversalmente a GOL, il Piano di resilienza per le zone interne, numerosi Progetti per lo sviluppo del Sud, compresi gli investimenti per combattere la povertà nell'istruzione, nonché il potenziamento dei beni confiscati dalla criminalità organizzata, gli investimenti infrastrutturali ed il potenziamento delle zone economiche speciali, promozione di ecosistemi per l'innovazione al Sud in contesti urbani marginalizzati, investimenti sulla banda larga e per eliminare il digital divide, la lotta all'abbandono scolastico, il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP), da garantire a tutti i cittadini dovunque risiedano LEP, ecc, interventi che afferiscono ora all'una ora all'altra Sezione del Dipartimento.</p> <p>A tale riguardo nel PAR GOL della Puglia si è previsto di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definire e caratterizzare i Servizi del PAR GOL in LEP;</li> <li>• Elevare gli standard di apprendimento articolando la formazione in competenze certificabili secondo standard validati;</li> <li>• Favorire l'accesso a percorsi di upskilling e reskilling con particolare riferimento a donne con figli in età prescolare</li> <li>• Favorire l'accesso a percorsi di qualifica a giovani (già fuori dal sistema di istruzione e formazione) in possesso di un titolo di studio titolo secondario inferiore</li> </ul> <p>Impatto macroeconomico del PAR GOL. Similmente a quanto ipotizzato dal PNRR, si auspica che il PAR GOL della Puglia contribuirà a ridurre sensibilmente il divario tra il Mezzogiorno e il resto del Paese (la quota del Mezzogiorno sul PIL nazionale salirebbe dal 22 per cento del 2019 al 23,4 per cento nel 2026).</p>

## 5.5 INTERVENTI INNOVATIVI

La Regione intende verificare la possibilità di realizzare nell'ambito del Programma GOL alcuni interventi sperimentali su **specifiche platee di soggetti**. La realizzabilità di tali progetti andrà verificata con l'Anpal e le modalità dovranno essere coerenti con quanto previsto dalla normativa che regola gli interventi del PNRR.

### 1) **Giovani.**

La Regione Puglia, nell'ambito del Programma delle Politiche Giovanili 2022-2025 Puglia ti vorrei – Giovani Protagonisti ha previsto una nuova misura per l'attivazione giovanile.

Si tratta di una misura che verrà sviluppata nei prossimi mesi ma che punta a realizzare importanti investimenti volti a "Sostenere la creatività delle persone giovani" con l'idea che ciò "non significa sostenere solo le eccellenze. Significa promuovere interventi in grado di far emergere le attitudini di tutti e tutte, e di accogliere il loro potenziale di cambiamento in ogni contesto e ad ogni livello."

Nell'ambito del Programma GOL, il Dipartimento Politiche del lavoro, Istruzione e Formazione intende sperimentare misure complementari volte a sostenere la transizione nel mercato del lavoro dei giovani che saranno protagonisti del progetto.

### 2) **Lavoratori sportivi.**

La realtà dei lavoratori sportivi, al netto degli atleti dei corpi armati e di una piccola percentuale di atleti professionisti, riguarda una platea ben più ampia di quella solitamente immaginata. Si tratta di persone che dedicano alcuni anni ad un impegno spesso totalizzante e scarsamente retribuito, e che, al termine della carriera agonistica, devono ricollocarsi nel mercato del lavoro, quasi sempre al di fuori del mondo dello sport. In particolare, il percorso risulta particolarmente difficile per le atlete che hanno guadagni e carriere meno strutturati anche ad altissimi livelli (si pensi al calcio di serie A femminile o ai campionati nazionali dei principali sport di squadra). Per questi soggetti la Regione intende realizzare una sperimentazione su base regionale che consenta la presa in carico e l'accompagnamento in percorsi sperimentali, anche in collaborazione con le organizzazioni di rappresentanza degli stessi.

### 3) **Interventi su platea dei lavoratori autonomi**

La Regione intende investire su programmi di sostegno alla creazione di impresa e all'autoimpiego, mediante accompagnamento dei soggetti beneficiari ed incentivi, valorizzando l'esperienza delle botteghe artigiane. A tal fine si verificherà la possibilità di coinvolgere soggetti che hanno già avviato percorsi di collaborazione con le strutture regionali quali i Centri assistenza tecnica CAT e CATA (artigianato)

#### **4) Lavoratori aziende in crisi**

Per i lavoratori delle Aziende in Crisi la Regione intende proporre alcuni percorsi messi a punto in collaborazione con il Comitato Monitoraggio del Sistema Economico e aree di crisi:

##### **NOTE PER LA RICOLLOCAZIONE**

per favorire i processi di reindustrializzazione, la misura dovrebbe prevedere un incentivo a favore della ricollocazione dei lavoratori percettori di ammortizzatore sociale a zero ore, anche in deroga, dipendenti di imprese in crisi e/o in crisi per cessazione delle attività, da corrispondere sotto forma di contributo economico di importo significativo, cumulabile con ogni altra agevolazione contributiva e fiscale prevista dal quadro normativo nazionale, all'impresa impegnata nella reindustrializzazione, per ogni lavoratore riassunto. Oppure, sotto forma di voucher, spendibile per l'esclusivo fine della ricollocazione in ambito della reindustrializzazione, da emettere a favore del lavoratore percettore di Cigs, dipendente dell'azienda in crisi e/o cessata. Tale Misura punta ad avviare alla assenza di strumenti che possano convincere le aziende subentranti a farsi carico dei lavoratori in forza all'impresa cessata, che spesso comportano costi più elevati di quelli relativi a lavoratori disponibili sul mercato.

Stima risorse da impegnare **da 6 a 10 milioni di euro**

##### **INCENTIVI ALLA AUTOIMPREDITORIALITA' in forma cooperativa**

al fine di salvaguardare l'occupazione, la misura favorirebbe la costituzione di **nuove cooperative di lavoro** formate da lavoratori dipendenti rivenienti da imprese in crisi e/o che abbiano cessato l'attività. Potranno far parte della compagine societaria anche disoccupati di lunga durata, disoccupati appartenenti a categorie di particolare fragilità nel mercato del Lavoro (giovani, donne, over 45). **Il contributo, da riconoscere in un importo significativo per ogni socio aderente,**

<p>dovrà essere cumulabile con qualsiasi altra misura di sostegno alla formazione di nuove cooperative compresi i contributi rivenienti dal fondo Marcora, ai sensi della Legge n. 49/1985.</p> <p>Stima delle risorse da impegnare: <b>da 2 A 3 MILIONI DI Euro</b></p> <p><b>- PROGETTO PILOTA P.F.R.C. - PIANI di FORMAZIONE E di RIQUALIFICAZIONE in CANTIERE</b></p> <p>La misura, rivolta ai lavoratori percettori di cassa integrazione guadagni straordinaria – CIGS a zero ore, mira alla loro riqualificazione professionale, per l’implementazione delle condizioni di ri occupabilità, mediante la partecipazione a <b>“piani straordinari di attività in cantiere” (fabbrica, ufficio, cantiere) proposti da imprese private e/o enti pubblici</b> che potranno candidare i propri progetti su specifico “corner telematico” da realizzare su una piattaforma regionale. I lavoratori interessati (ed esempio, dipendenti di ILVA in A.S.) dovranno anch’essi manifestare in piattaforma telematica Sistema Puglia l’interesse ad essere impegnati nelle attività in progetto. I progetti potranno avere la durata massima di 12 mesi. Ad ogni partecipante potrà essere corrisposta <b>un’indennità mensile di partecipazione pari al 20% del trattamento di CIGS percepito (250,00 euro mensili, circa)</b>, rapportata ai giorni di effettiva presenza (da corrispondere mediante INPS, con apposita convenzione). Non saranno previsti costi a carico dell’azienda e/o dell’Ente Locale attuatore del progetto.</p> <p>Stima delle risorse da impegnare: <b>10 Milioni di Euro.</b></p> <p><b>PIANI FORMATIVI STRAORDINARI PER DIPENDENTI DI AZIENDE IN CRISI</b></p> <p>La misura potrà essere rivolta esclusivamente alle <b>aziende in crisi e/o alle aziende interessate alla acquisizione di aziende in crisi e/o di ramo di azienda e/o alla riassunzione di lavoratori in CIGS a zero ore, in costanza di rapporto di lavoro (dipendenti di azienda in crisi)</b> e riguarda al conseguimento di nuovi profili professionali, anche non ancora compresi nel repertorio regionale delle categorie professionali, al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori in esubero, dipendenti di aziende in crisi. Le procedure di candidatura, di valutazione e di liquidazione dei piani formativi straordinari per i lavoratori in cigs a zero ore dipendenti di aziende in crisi dovranno avere iter amministrativi specifici, distinti e separati da quelli ordinari. Potrà essere prevista una indennità di partecipazione a favore dei lavoratori interessati.</p> <p>Stima risorse da impegnare da <b>3 a 5 milioni di euro.</b></p>
--

**Modalità innovative di gestione per tutti i beneficiari coinvolti, ad esempio:**

- 1) Riconoscimento ai beneficiari inseriti in corsi di formazione professionale di una indennità di partecipazione.

**6 CRONOPROGRAMMA**

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

AZIONI/ATTIVITÀ	2022												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
<b>AZIONI PRELIMINARI E/O STRUMENTALI PER L'AVVIO DEI Percorsi</b>													
Predisposizione dell'assessment e dei percorsi e relativa produzione documentale (istruzioni, Linee guida, etc.)				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Planificazione e aggiornamento dei Patti di servizio o per il lavoro già sottoscritti prima del PAR				x					x				x
Formazione operatori CPI					x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sensibilizzazione e attivazione della Rete				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>AZIONI DI SISTEMA</b>													
<b>Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione</b>													
Definizione del modello organizzativo per l'erogazione integrata dei servizi di politica attiva del lavoro con le misure formative	x	x	x	x	x	x							
Definizione dell'offerta formativa nell'ambito del Programma GOL	x	x	x	x	x	x	x						

Programma GOL - Piano Attuativo Regionale – Regione Puglia

180/184

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
<b>Azione per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi</b>												
Attivazione del GDL	x	x	x	x	x							
Analisi delle Prassi di successo	x	x	x	x	x							
Definizione di procedure/processi di integrazione servizi					x							
Definizione/attivazione di protocolli con EAS e CPIA						x		x				
Formazione congiunta operatori sociale/CPI su integrazione servizi								x			x	x
<b>Azione per la cooperazione tra pubblico e privato</b>												
Definizione Avvisi regionali per la individuazione dei soggetti erogatori				x	x							
Predisposizione di Linee guida e procedure per l'attuazione degli interventi				x	x							
Follow up periodici P/P su gestione interventi							x		x	x	x	x
<b>Azione per il coinvolgimento delle imprese e del territorio</b>												
Attivazione del partenariato locale				x	x							
Analisi dei trend economici e occupazionali per una transizione verde e digitale						x						
Animazione del partenariato							x		x	x	x	x
Definizione degli strumenti di intervento "es Patti Territoriali"							x		x	x	x	x
Attuazione interventi											x	x
<b>AZIONI STRUMENTALI PER LA PERSONALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DELLE MISURE</b>												
<b>Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego</b>												

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Analisi esigenze territoriali x rafforzamento sportelli in aree interne	x	x	x	x	x	x	x					
Pianificazione interventi su sedi	x	x	x	x	x	x	x	x				
Progettazione Layout "one stop shop" e sportelli informativi				x	x	x	x	x				
Definizione del Servizio di Informazione e accoglienza "in rete"				x	x	x	x	x				
<b>Azioni per la digitalizzazione dei servizi</b>												
Analisi esigenze informative del programma	x	x	x	x	x							
Definizione dei processi di servizio			x	x	x							
Implementazione servizi digitali				x	x	x						
Testing e rilascio					x	x						
<b>Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro</b>												
Definizione modello di " Osservatorio"	x	x	x	x	x	x	x					
Definizione dei Processi di Skill intelligence e Skill forecasting				x	x	x	x	x	x			
Definizione dei soggetti istituzionali che intervengono nell'osservatorio				x	x	x						
<b>Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari</b>												
Definizione Piano di comunicazione del programma			x	x	x	x						
Predisposizione strumenti di comunicazione					x	x						
Informazione/Sensibilizzazione rete e beneficiari				x	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Azioni per l'implementazione del sistema informativo</b>												
Analisi esigenze di interoperabilità/integrazione di GOL	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Applicazione strumenti di Business intelligence				x	x	x	x	x	x	x	x	x
Implementazione funzionalità sistema ( gestione/monitoraggio)				x	x	x	x	x	x	x	x	x
Predisposizione cruscotti operativi				x	x	x	x	x	x	x	x	x
Testing e rilascio				x		x		x		x		x
<b>Azioni per il monitoraggio</b>												
Definizione indicatori ( integrazione livello nazionale/regionale)				x	x	x	x	x				
Definizione Piano di Monitoraggio degli interventi				x	x	x						
Raccolta e analisi dati monitoraggio				x	x	x	x	x	x	x	x	x
Predisposizione report analisi dati monitoraggio											x	x
<b>ATTUAZIONE ED ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA REGIONALE</b>												
<b>Erogazione dei percorsi</b>			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Definizione procedure di Assessment			x	x	x							
Informazione/Sensibilizzazione su GOL				x	x	x	x	x	x	x	x	x
Attivazione Percorsi						x	x	x	x	x	x	x

## 7 BUDGET

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

	BUDGET 2022 (€)		
	TOTALE	di cui a servizi/misure valere su PNRR	di cui servizi/misure a valere su ALTRE FONTI
Assessment			
Percorso 1 - Reinserimento lavorativo	15.219.744	15.219.744	
Percorso 2 - Upskilling	33.569.937	33.569.937	
Percorso 3 - Reskilling	6.644.780	6.644.780	
Percorso 4 - Lavoro e Inclusione	10.717.339	10.717.339	
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	2.928.200	2.928.200	
<b>TOTALE BUDGET 2022</b>	<b>€ 69.080.000</b>	<b>€ 69.080.000</b>	<b>€</b>