

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

**Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1**

**PIANO ATTUATIVO REGIONALE**

**Regione CAMPANIA**

## SOMMARIO

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>EXECUTIVE SUMMARY</b> .....	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA)</b> .....	<b>8</b>
3.1	Introduzione.....	9
3.2	L'andamento del mercato del lavoro territoriale.....	10
3.2.1	Fattori demografici .....	10
3.2.2	Struttura e dinamiche del mercato del lavoro .....	15
3.2.3	Popolazione in cerca di lavoro e popolazione non attiva.....	25
3.2.4	Interventi di sostegno al reddito .....	26
3.3	I beneficiari potenziali del Programma GOL.....	27
3.4	La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro.....	29
3.4.1	I servizi pubblici per l'impiego .....	34
3.4.2	I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro .....	39
3.5	Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente .....	44
3.6	Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro .....	45
<b>4</b>	<b>AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA</b> .....	<b>47</b>
4.1	I fattori critici di successo .....	47
4.1.1	Introduzione.....	47
4.1.2	Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione .....	50
4.1.3	Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi .....	55
4.1.4	Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato .....	58
4.1.5	Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio.....	60
4.2	Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure .....	64
4.2.1	Introduzione.....	64

4.2.2	Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego ..	64
4.2.3	Azioni per la digitalizzazione dei servizi.....	74
4.2.4	Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro .....	79
4.2.5	Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari .....	82
4.2.6	Azioni per l'implementazione del sistema informativo.....	84
4.2.7	Azioni per il monitoraggio.....	87
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.....	89
4.3.1	Introduzione.....	90
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 .....	90
4.3.3	Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali .....	102
<b>5</b>	<b>INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE ...</b>	<b>103</b>
5.1	Le misure per i beneficiari .....	103
5.1.1	Introduzione.....	103
5.1.2	Obiettivi regionali (target 1 e target 2).....	104
5.1.3	Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR.....	105
5.1.4	Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL.....	106
5.1.5	Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali .....	125
5.1.6	Costo dei percorsi .....	128
5.2	La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi...	132
5.3	Il contributo a favore delle persone più vulnerabili .....	132
5.4	L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali ....	134
<b>6</b>	<b>CRONOPROGRAMMA .....</b>	<b>139</b>

7 BUDGET ..... 143



## 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 21.712 (di cui 8.142 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 la 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.

L'economia della Campania rivela da decenni aspetti estremamente critici, con particolare riferimento a determinati target di cittadini, difficilmente ricollocabili in un mercato pressoché immobile. La crisi generata dal Covid-19 ha determinato, ulteriori, forti ripercussioni sul sistema economico regionale campano, sebbene con risultati parzialmente differenziati tra i principali settori. Le misure di distanziamento sociale e la chiusura parziale di parte delle attività hanno avuto pesanti ripercussioni sull'economia anche in Campania, sostanzialmente in linea rispetto a quanto registrato per il complesso del Paese. L'incidenza pandemica che ha colpito l'economia dei territori è stata eterogenea e legata alle differenti specializzazioni produttive. Il settore maggiormente colpito è stato quello dell'industria ed in modo particolare le aziende di piccola dimensione. Le aziende che hanno fatto ricorso alla mobilità in deroga covid 19 sono state oltre 59.000, per un totale di 152.816 lavoratori e per un impegno di spesa di oltre 267 milioni di euro. Mentre i lavoratori che hanno beneficiato della NASPI e della DIS COLL, nel corso del 2021, sono stati oltre 522.000, a cui bisogna aggiungere tutti i lavoratori che hanno usufruito della CIGS. Le aziende che hanno fatto ricorso al Fondo Nuove Competenze sono state oltre 1800 per più di 50.000 lavoratori. La crisi pandemica ha influito negativamente su tutti i settori dell'economia campana e i comparti del commercio, attività ricettive, ristorazione e intrattenimento, in quanto più coinvolti dalle misure per il contenimento dei contagi e dalla drastica diminuzione delle presenze turistiche, ne hanno fortemente risentito. Il calo del fatturato e la riduzione degli investimenti sono stati generalizzati tra le imprese manifatturiere e dei servizi; le esportazioni sono calate, ma meno della media nazionale, grazie in particolare all'andamento positivo delle vendite dei comparti della trasformazione alimentare e del farmaceutico. Per il 2022, le aspettative delle imprese sono ancora condizionate dall'incertezza: le indicazioni di ripresa del fatturato e dell'accumulazione di capitale si equivalgono con quelle di ridimensionamento nell'industria; nei servizi prevalgono le aziende che ritengono di ridurre gli investimenti. La riduzione degli occupati è stata più ampia per gli autonomi rispetto ai lavoratori dipendenti; per questi ultimi si è concentrata nelle posizioni a tempo determinato. Le misure di integrazione salariale (Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà) oltre al contributo del Piano economico e sociale della Regione Campania, sono state di dimensioni eccezionali e hanno consentito, insieme al blocco dei licenziamenti, di limitare l'impatto della crisi pandemica sull'occupazione dipendente. La riduzione dell'occupazione ha avuto ripercussioni pesanti sui redditi delle famiglie, ampliando la disegualianza nella distribuzione del reddito da lavoro; rispetto al 2019 sono aumentati di oltre un quarto i nuclei familiari che hanno beneficiato del Reddito

o della Pensione di cittadinanza e un cospicuo numero di famiglie ha avuto accesso al Reddito di emergenza. Circa un settimo delle famiglie campane ha usufruito di tali misure, con una incidenza superiore alla media italiana e del Mezzogiorno. Il peggioramento delle possibilità di trovare un nuovo impiego ha scoraggiato la partecipazione al mercato del lavoro: nel 2021 il calo degli occupati e delle persone in cerca di occupazione (-14,4 per cento) ha ampliato il numero degli inattivi e dei disoccupati (secondo il Report dell'economia regionale 2021 di Bankitalia).

Con il Programma GOL sarà attivata una interlocuzione costante con la Direzione delle Politiche Sociali e delle Pari Opportunità, con l'Autorità di Gestione del FSE, con la Direzione delle Attività Produttive. Le azioni relative all'attuazione del Programma saranno portate all'attenzione delle parti sociali presenti nel Tavolo di Partenariato, una sede concertativa istituita con le Parti Sociali, le Organizzazioni Sindacali e le Organizzazioni Datoriali, in materia di politiche del lavoro, servizi per il lavoro, orientamento e formazione professionale, di interventi mirati di sostegno all'occupazione e di politiche dell'istruzione.

Così come previsto dal decreto 5 novembre 2021 "Adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) pubblicato in GU il 27.12.2021, alla Campania sono assegnati € 119.416.000,00 per l'attuazione di servizi e misure fino al 31.12.2022 su una platea complessiva che vede come obiettivo 81.420 beneficiari e 40.710 come target. Il 26% delle risorse sarà impegnato nei percorsi di formazione, sia per upskilling che per reskilling, prediligendo le platee a maggior rischio di esclusione sociale. Tali platee sono comunque individuate per tutte le misure previste di GOL, essendo piena intenzione della Regione Campania attivare ogni leva per migliorare la qualità della vita dei cittadini. L'assessment è gestito esclusivamente dai centri per l'impiego, così come l'orientamento di base. Le altre misure sono gestite, come meglio esplicitato in seguito, secondo una percentuale del 70% a mercato ai servizi autorizzati e accreditati per il lavoro e la formazione e il 30% ai centri per l'impiego. Viene rafforzato il partenariato pubblico privato e la cooperazione interistituzionale, al fine di non segmentare le politiche ma gestirle secondo una visione organica e soprattutto funzionale in relazione ai bisogni delle platee dei beneficiari.

### **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 pandemia ha un impatto di rilievo sulla vita economica e sociale della Campania. L'attività economica registra per l'anno 2020 una diminuzione del PIL pari all'8,8% di poco inferiore alla media nazionale ma più elevata rispetto all'insieme del Mezzogiorno. La crisi investe tutti i settori dell'economia campana, con particolare accentuazione nel settore dei servizi e in comparti più direttamente collegati alle restrizioni e al turismo.

**Tabella 1 - PIL a prezzi di mercato (Valori concatenati con anno di riferimento 2015). Variazione % sull'anno precedente negli anni 2018, 2019, 2020, in Italia, nel Mezzogiorno e in Campania.**

Territorio	2018		2019		2020	
	PIL	Tasso di variazione	PIL	Tasso di variazione	PIL	Tasso di variazione
Italia	1.720.515,2	0,9	1.727.574,1	0,4	1.573.153,3	-8,9
Mezzogiorno	379.265,3	0,1	380.270,6	0,3	347.746,5	-8,6
Campania	105.643,2	0,4	106.328,4	0,6	97.019,9	-8,8

**Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Conti e aggregati economici territoriali.**

Si intensifica la tendenza alla diminuzione della occupazione, già manifestata nel 2019. Nel 2020 la riduzione del numero di occupati riguarda in misura più ampia gli autonomi rispetto ai lavoratori dipendenti e tra questi ultimi si concentra in particolare nei lavori atipici e a termine. I segmenti più stabili della occupazione dipendente sono relativamente più protetti con il ricorso agli ammortizzatori sociali e al blocco dei licenziamenti

La riduzione dell'occupazione interessa in misura più ampia i giovani e le donne e incide nel determinare effetti di scoraggiamento nella partecipazione al mercato del lavoro con conseguente riduzione dei tassi di attività e di disoccupazione.

Con la riduzione dell'occupazione si riducono i redditi da lavoro e i percettori di redditi da lavoro con ripercussioni dirette e pesanti sui redditi delle famiglie e sulla crescita della povertà. Il ricorso ai sostegni al reddito, rafforzati nel corso dell'anno, rappresenta un indicatore evidente del danno sociale ed economico prodotto: rispetto al 2019 aumentano di oltre un quarto i nuclei familiari che beneficiano del Reddito o della Pensione di Cittadinanza ed è molto sostenuto il ricorso al Reddito di Emergenza, introdotto proprio per far fronte alle fasce più marginali di povertà durante la crisi. L'incidenza di queste

misure interessa una famiglia su sette, con valori superiori in Campania rispetto alle medie nazionali e del Mezzogiorno.

Nel 2021 le dinamiche economiche registrate per la regione registrano significative crescite del PIL, degli investimenti, delle esportazioni e dell'occupazione (quest'ultima in misura ancora non precisata a livello regionale, e ancora molto debole a livello nazionale) mostrando una rilevante capacità di reazione dell'economia regionale ai gravi effetti della crisi. Vengono tuttavia anche a maturazione e si aggravano i casi di medie e grandi aziende in crisi che gravano sull'indebolimento del sistema industriale e sull'ulteriore arretramento delle componenti più stabili e più produttive della struttura dell'occupazione.

Il quadro regionale di contesto sui caratteri e le dinamiche del mercato del lavoro regionale che si va di seguito a dettagliare, appare dunque caratterizzato nel suo complesso, oltre che dalle note e profonde criticità strutturali, da una emergente spinta alla ripresa, alla crescita nella innovazione, alla riduzione degli squilibri e delle carenze strutturali. Una spinta non solo legata alle cospicue risorse finanziarie che si renderanno disponibili ma soprattutto alla forte capacità di resilienza e volontà di rilancio di imprese, forze di lavoro, organismi intermedi, istituzioni che guardano con fiducia e aspettative agli obiettivi di riequilibrio, di sviluppo sostenibile, di crescita civile e sociale della Campania.

## 3.2 L'andamento del mercato del lavoro territoriale

### 3.2.1 Fattori demografici

L'analisi e la programmazione di interventi sul mercato del lavoro si fondano su specifici indicatori riguardanti la sua composizione e le tendenze di variazione delle principali grandezze. Alla base di queste analisi si deve porre il fattore demografico che per la Campania, come per l'insieme del Mezzogiorno, e con accenti particolarmente marcati, risulta caratterizzato da una consolidata tendenza alla contrazione complessiva della popolazione residente e della popolazione in età da lavoro. Fenomeni legati alla denatalità e ai flussi migratori e di pendolarismo fuori regione appaiono destinati a ridurre progressivamente nella regione la popolazione in età da lavoro e le forze di lavoro. Si tratta di andamenti molto ben esposti nel Rapporto Svimez 2021 che gettano un allarme sia per il presente che per un futuro proiettato al 2065 nel quale il Mezzogiorno apparirebbe destinato a una apocalittica "eutanasia", soprattutto la Campania, "interessata da un saldo migratorio continuamente negativo"<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Rapporto Svimez 2021 Parte Seconda, Cap.V "Squilibri demografici e migrazioni".

La serie storica 2002-2020 ricostruita dell'Istat sulla base dei censimenti permanenti della popolazione e rappresentata nella Tabella 1 con i valori assoluti e nel grafico 1 con gli indici di variazione su base 2002=100 mostra come, a partire dalla metà dello scorso decennio la popolazione in Italia e in Campania iniziò a decrescere. In Campania a partire dal 2012 inizia a decrescere la popolazione in età da lavoro (15-64 anni), dall'anno dopo inizia a diminuire la popolazione totale. In Italia gli andamenti sono analoghi ma iniziano con alcuni anni di ritardo. Anche la componente più giovane della popolazione (0-14 anni) decresce in Campania a partire dal 2012 con un effetto di progressivo cambiamento della composizione per fasce di età che vede passare la quota di popolazione in età da lavoro dal 67,5% del 2011 al 65,8% del 2021 e la quota dei più giovani dal 16,4% al 14,3%. L'età media della popolazione che nel 2002 era pari a 37,7 e nel 2011 pari a 40,2, nel 2021 sale a 43,3.

Le implicazioni economiche del progressivo impoverimento del bacino di popolazione proiettato sulle risorse umane del mercato del lavoro sono mostrate dai principali indicatori demografici che presentano nel 2021, in particolare, un Indice di vecchiaia (numero degli ultrasessantacinquenni su 100 giovani) pari al 138,6, un indice di dipendenza strutturale (0-14 anni e 65 anni ed oltre su popolazione in età 15-64 anni) pari a 52,1 individui a carico ogni 100 che potenzialmente lavorano, un indice di dipendenza demografica ed economica (0-14 anni e 65 anni ed oltre su occupati in età 15-64 anni) pari a 118,4 individui a carico ogni 100 che effettivamente lavorano, laddove un valore superiore a 100 di quest'ultimo indicatore mostra la sostanziale impossibilità di sostenere economicamente la popolazione e la necessità di ricorrere a risorse esterne. Per questo si deve parlare di un processo di progressiva "eutanasia".

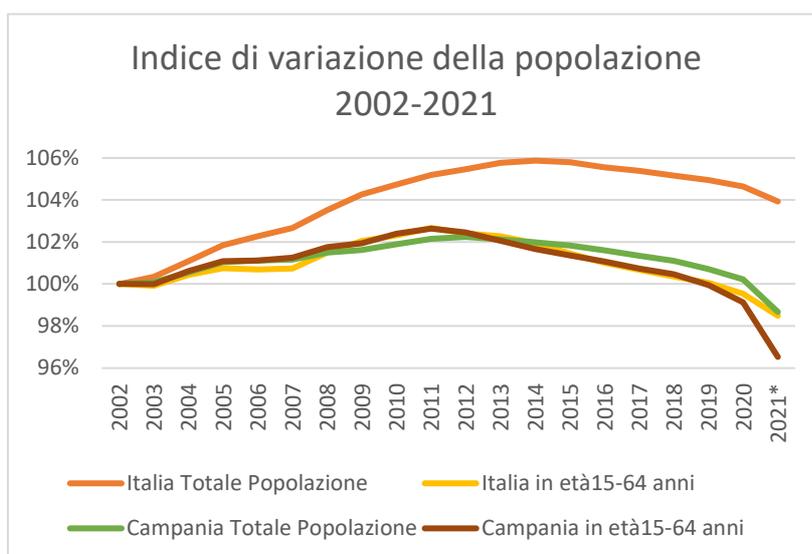
**Tabella 2 - Popolazione residente e popolazione in età 15-64 anni al 1° gennaio in Italia e in Campania nel periodo 2002-2021.**

**Ricostruzione intercensuaria. Valori assoluti.**

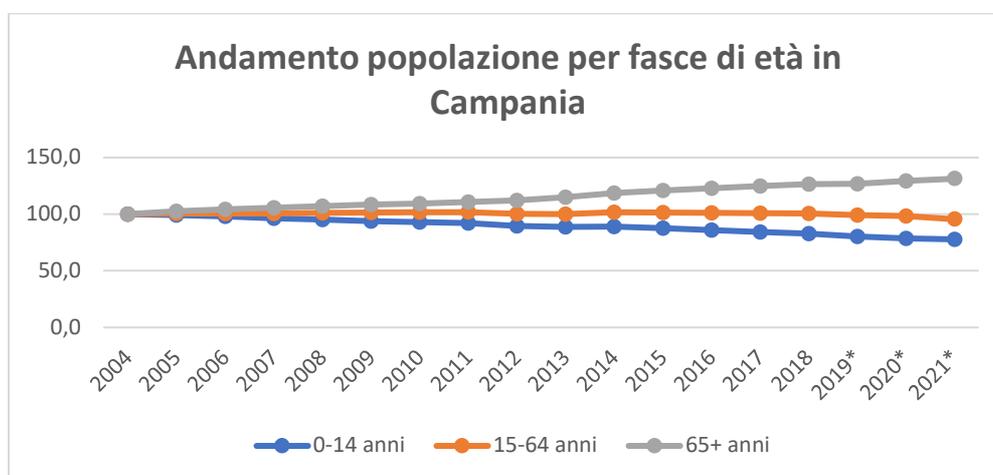
Anni	Italia		Campania	
	Totale Popolazione	in età 15-64 anni	Totale Popolazione	in età 15-64 anni
2002	56.993.270	38.233.212	5.699.962	3.831.975
2003	57.186.378	38.200.221	5.704.903	3.831.677
2004	57.611.990	38.398.646	5.731.441	3.855.580
2005	58.044.368	38.521.101	5.759.450	3.873.567
2006	58.288.996	38.497.983	5.763.419	3.874.882
2007	58.510.725	38.515.699	5.766.263	3.879.819
2008	59.001.769	38.803.819	5.785.045	3.899.006
2009	59.420.592	39.016.594	5.792.087	3.906.405
2010	59.690.316	39.121.223	5.807.464	3.923.419

2011	59.948.497	39.254.100	5.822.827	3.933.377
2012	60.105.185	39.151.734	5.827.593	3.925.965
2013	60.277.309	39.100.651	5.820.430	3.911.004
2014	60.345.917	38.971.624	5.812.768	3.895.643
2015	60.295.497	38.788.563	5.804.370	3.883.923
2016	60.163.712	38.619.527	5.790.783	3.872.985
2017	60.066.734	38.489.304	5.776.654	3.859.891
2018	59.937.769	38.369.949	5.762.889	3.849.577
2019	59.816.673	38.251.571	5.740.291	3.829.593
2020	59 641 488	38.054.844	5.712.143	3.798.435
2021*	59 236 213	37.658.137	5.624.260	3.698.861

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Indicatori demografici, Popolazione residente al 1°



gennaio.



**Tabella 3 - Principali indici\* demografici della popolazione residente in Campania**

Anni	Età Media*	Natalità	Mortalità	Vecchiaia	Dipendenza strutturale	Dipendenza demografica-economica
2002	37,7	11,4	8,2	77,2	48,8	Nd**
2003	38	11,4	8,6	79,8	49	nd
2004	38,3	11,3	8	82,1	48,8	107,2%
2005	38,5	10,8	8,4	84,8	48,8	110,5%
2006	38,8	10,8	8,1	87,4	48,9	110,4%
2007	39,1	10,7	8,5	89,9	48,8	111,0%
2008	39,4	10,5	8,5	92,4	48,4	113,5%
2009	39,7	10,3	8,6	94,9	48,4	118,0%
2010	40	10	8,7	96,5	48,1	120,0%
2011	40,2	9,7	8,9	98,7	48,1	121,3%
2012	40,6	9,5	9,1	102,7	48,5	118,7%
2013	40,9	9,1	9	106,4	49	120,1%
2014	41,1	8,7	8,8	109,4	49,1	123,8%
2015	41,5	8,7	9,7	113,4	49,3	122,8%
2016	41,7	8,6	9,1	117,3	49,4	118,3%
2017	42,1	8,6	9,7	121,6	49,6	118,3%
2018	42,3	8,3	9,3	125,2	49,7	116,3%
2019	42,6	8,2	9,4	129,6	49,9	116,0%
2020	43	8	10,4	135,1	50,4	118,5%

2021*	43,3	-	-	138,6	52,1	nd
-------	------	---	---	-------	------	----

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Indicatori demografici.

\***Natalità** = numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti; **Mortalità** = numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti; **Vecchiaia** = rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni; **dipendenza strutturale** = rapporto percentuale tra popolazione nelle fasce 0-14 e 65 anni ed oltre e popolazione in età 15-64 anni; **dipendenza demografica-economica** = rapporto percentuale tra popolazione nelle fasce 0-14 e 65 anni ed oltre e popolazione in età 15-64 anni occupata.

\*\* Valori non disponibili

La Campania, infine, è interessata da un saldo migratorio continuamente negativo che a partire dal 2012 si è andato progressivamente accentuando e ha toccato negli ultimi anni valori pari a -4 per mille nel 2019 e 3.1 per mille nel 2020, nonostante i limiti alla mobilità imposti nell'anno. Un risultato riconducibile ai flussi di emigrazione e pendolarismo verso le regioni del Centro-Nord e verso l'estero che interessano in particolare la popolazione giovane e con elevati livelli di istruzione e qualificazione.

Tabella 4 - Saldi migratori per mille abitanti in Italia e in Campania 2002.2020

Anni	saldo migratorio con l'estero	saldo migratorio totale	saldo migratorio interno	saldo migratorio con l'estero	saldo migratorio totale
	Italia		Campania		
2002	3,7	3,7	-4,5	2,1	-2,4
2003	8,2	8,2	-3,4	5,2	1,8
2004	7,2	7,2	-3,8	5,3	1,6
2005	4,4	4,4	-3,9	2,2	-1,7
2006	3,8	3,8	-4	1,9	-2,1
2007	8,5	8,5	-3,3	4,3	1
2008	7,2	7,2	-4,3	3,6	-0,7
2009	4,9	4,9	-2	3,1	1
2010	4,7	4,7	-2,7	4	1,3
2011	3,4	3,4	-3,6	3,6	0
2012	4,2	4,2	-4,8	3,1	-1,7
2013	2,6	2,6	-3,6	2,2	-1,4
2014	0,8	0,8	-2,8	1,5	-1,3

2015	0,5	0,5	-2,8	1,5	-1,3
2016	0,7	0,7	-2,9	0,9	-2
2017	1	1	-2,9	1,6	-1,3
2018	1,2	1,2	-3,8	0,9	-2,9
2019	2,6	0,4	-3,8	1,1	-4
2020	1,5	-0,4	-2,9	0,7	-3,1

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Indicatori demografici.

### 3.2.2 Struttura e dinamiche del mercato del lavoro

Alla analisi degli indicatori e delle tendenze demografiche è strettamente legata la composizione di un mercato del lavoro caratterizzato sostanzialmente da bassi livelli complessivi di occupazione che toccano picchi significati per la componente di popolazione femminile e dei giovani.

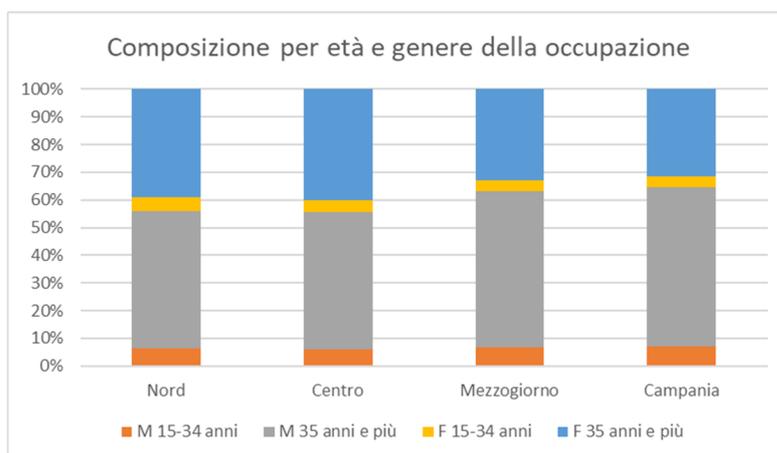
Come mostra la tabella 5 lo squilibrio nella composizione della occupazione è nettamente a svantaggio delle donne, in Campania ancor più che nell'insieme del Mezzogiorno, e dei giovani. Sommando i valori della tavola di contingenza si può osservare come la componente femminile, ben lontana in tutto il paese dal traguardo del 50%, mostra un divario di ben 9 punti percentuali tra il dato più alto (44% del Nord) e il dato più basso (35% della Campania). Per la componente giovane ("giovane adulta" fino a 35 anni di età) il livello assai basso appare omogeneo in tutte le ripartizioni e non supera l'11%.

**Tabella 5 – Struttura dell'occupazione. Occupati per genere e classe di età nelle ripartizioni territoriali e in Campania nel 2020. Valori assoluti in migliaia e valori %.**

Territorio	Nord	Centro	Mezzogiorno	Campania	Nord	Centro	Mezzogiorno	Campania
<b>Classe di età</b>	Valori assoluti (*1000)				Valori %			
M 15-34 anni	1.514	566	816	224	6%	6%	7%	7%
M 35 anni e più	11.679	4.804	6.726	1.830	50%	50%	56%	58%
F 15-34 anni	1.130	416	465	125	5%	4%	4%	4%

F 35 anni e più	9.225	3.853	3.932	1.001	39%	40%	33%	31%
<b>TOTALE</b>	<b>23.548</b>	<b>9.640</b>	<b>11.939</b>	<b>3.181</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte:: Elaborazioni su dati Istat, Indagine sulle Forze di Lavoro.



### Occupazione e dinamiche settoriali della domanda di lavoro

L'occupazione in Campania diminuisce nel 2020 del 1,9 per cento, risentendo degli effetti dell'emergenza sanitaria ma anche proseguendo un trend negativo (-1%) già manifestato nel 2019. Il tasso di occupazione scende al 40,9 per cento dal 41,5 del 2019. I tassi di occupazione per le diverse componenti di genere ed età mostrano nel 2020 la caduta del tasso femminile dal 29,4 del 2019 al 28,7 e quella dell'occupazione giovanile dal 12 al 13,3% per i giovani fino a 24 anni e dal 41,2 al 39,3 per l'età compresa tra 25 e 34 anni.

Alla riduzione dell'occupazione contribuiscono in particolare i settori, come il terziario (-2,3%) e le tipologie di lavoro, come il lavoro autonomo (-2,3%) e i lavori a termine (-11,8%), più colpiti dalle misure restrittive legate alla pandemia. Il calo dell'occupazione è stato fortemente contenuto dagli ammortizzatori sociali estesi anche alle più piccole realtà economiche e a fasce di lavoro autonomo. Ne è riprova il dato del calo del numero delle ore lavorate che perde nel 2020 del 11%.

**Tabella 6 - Variazione % degli occupati 2019-2020 per settore e area territoriale**

Territorio	Sesso	Agricoltura	Industria escluse Costruzioni	Costruzioni	Servizi	Servizi escluso commercio, ecc.	Commercio, alberghi e ristoranti	Totale
------------	-------	-------------	-------------------------------	-------------	---------	---------------------------------	----------------------------------	--------

Italia	maschi	0,8	-0,2	0,4	-2,6	-1,2	-5,4	-0,6
	femmine	-0,9	-1,1	15,8	-3,0	-1,8	-6,4	5,2
	totale	0,4	-0,4	1,4	-2,8	-1,6	-5,8	1,2
Nord	maschi	5,5	-0,9	0,5	-3,2	-1,8	-6,2	-2,5
	femmine	4,6	-2,2	13,9	-2,6	-1,5	-5,8	9,1
	totale	5,3	-1,2	1,6	-2,9	-1,6	-6,0	1,1
Centro	maschi	3,8	2,0	-0,7	-2,3	-0,2	-6,9	3,6
	femmine	5,3	2,0	7,9	-3,5	-2,7	-6,0	4,4
	totale	4,2	2,0	-0,1	-2,9	-1,6	-6,5	3,9
Mezzogiorno	maschi	-3,5	0,0	0,8	-2,0	-1,2	-3,3	-0,5
	femmine	-6,8	0,6	34,3	-3,3	-1,6	-7,9	-1,3
	totale	-4,3	0,1	2,1	-2,5	-1,4	-5,0	-0,8
Campania	maschi	-8,9	5,7	-8,4	-1,7	-3,0	0,5	4,2
	femmine	0,2	0,9	45,9	-3,8	-1,7	-10,7	-2,5
	totale	-5,5	4,9	-6,8	-2,6	-2,4	-3,2	2,0

**Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Indagine sulle Forze di Lavoro**

Gli andamenti settoriali della struttura produttiva della Campania analizzati dalla Banca d'Italia nel Rapporto annuale 2020 sull'economia regionale forniscono significative indicazioni. Il valore aggiunto della industria in senso stretto, duramente colpita dalla crisi pandemica, è ampiamente diminuito nel 2020 (-10,8 per cento), riportandosi sui livelli del 2014. Secondo l'Indagine sulle imprese industriali e dei servizi (Invind) svolta dalle filiali della Banca d'Italia, nel 2020 oltre la metà delle imprese industriali campane con almeno 20 addetti ha subito una riduzione del fatturato, a fronte di circa un terzo che ne ha registrato un aumento. Il calo risulta particolarmente pronunciato fra le piccole imprese e nell'industria manifatturiera; fa eccezione il comparto agroalimentare, in cui la Campania presenta una specializzazione relativa, che ha beneficiato di un aumento della domanda, in particolare dall'estero. Per il 2021 tra le aziende permangono aspettative condizionate dall'incertezza della congiuntura: le imprese industriali che prevedono un miglioramento della dinamica del fatturato e degli investimenti sono in numero simile a quelle che si attendono un ridimensionamento.

Riguardo al settore terziario i risultati dell'indagine Invind indicano una diffusa riduzione del fatturato delle imprese con almeno 20 addetti del comparto servizi privati non finanziari: la quota di imprese in calo si è ampliata a oltre il 63 per cento, a fronte di circa il 27 per cento che ne ha registrato un aumento. In base alle stime di Prometeia, il valore aggiunto del settore dei servizi (incluso quelli pubblici e quelli finanziari) si è ridotto del 7,8 per cento in termini reali rispetto all'anno precedente. Circa il 40 per cento delle imprese ha ridimensionato i propri investimenti. Nelle aspettative per l'anno in corso, il fatturato dovrebbe restare su livelli prossimi a quelli del 2020 mentre, per gli investimenti programmati, rimane elevata la quota di imprese con investimenti in calo, che supera quella delle aziende che ne prevedono un aumento.

**Tabella 7 - Investimenti, fatturato e occupazione nelle imprese campane (1) (saldi percentuali)**

VOCI	2018	2019	2020
		<b>Industria in senso stretto</b>	
Investimenti:			
Programmati (2)	-1,7	-27,9	0,8
Realizzati	2,8	23,7	-22,6
Fatturato	-13,8	-3,9	-27,9
Occupazione	14,9	5,1	8,5
		<b>Servizi</b>	
Investimenti:			
Programmati (2)	-26,1	-6,2	-12,4
Realizzati	-11,9	-9,1	-5,0
Fatturato	-1,6	11,3	-36,8
Occupazione	17,2	-3,6	-12,4

Fonte: Banca d'Italia, *Indagine sulle imprese industriali e dei servizi*; cfr. nelle *Note metodologiche ai Rapporti annuali regionali sul 2020* la voce *Indagine sulle imprese industriali e dei servizi (Invind)*.

(1) Fatturato e investimenti a prezzi costanti. Saldo fra la quota di imprese che riporta un aumento e quella che riporta un calo. Il calo (aumento) è definito come una variazione

negativa (positiva) superiore all'1 per cento per l'occupazione, all'1,5 per cento per il fatturato, al 3 per cento per gli investimenti. – (2) Programmati per l'anno successivo.

I movimenti del mercato del lavoro rilevati dai dati sulle comunicazioni obbligatorie sui rapporti di lavoro mostrano nel complesso, un volume di 478.782 assunzioni nel 2020 contro le 579.622 del 2019. Le cessazioni di rapporti di lavoro sono state 455.329 contro le 548.630 del 2019. La diminuzione dei sia in entrata che in uscita interessano tutte le tipologie di contratti di lavoro seppure con particolare accentuazione nei contratti a tempo indeterminato, di apprendistato, di somministrazione.

I movimenti complessivi sia in entrata che in uscita interessano tutte le tipologie di contratti di lavoro seppure con particolare accentuazione nei contratti a tempo indeterminato, di apprendistato, di somministrazione. I saldi tra assunzioni e cessazioni sembrerebbero premiare invece i contratti a tempo determinato e l'apprendistato, penalizzando invece il tempo indeterminato.

**Tabella 8 – Comunicazioni Obbligatorie: Variazioni assolute e percentuali di Assunzioni e Cessazioni 2019-2020 e Saldi 2020 per tipo di contratto in Campania**

Tipo di contratto	Assunzioni		Cessazioni		Saldi	
	v.a	v.%	v.a	v.%	v.a.	v.% su ass.
Tempo indeterminato	-38.556	-25,7	-47.171	-27,4	-13481	-12,1%
Tempo determinato	-39.150	-13,3	-29.867	-11,9	33002	12,9%
Apprendistato	-3.812	-19,4	-2.472	-23,2	7679	48,4%
Stagionale	-8.274	-11,9	-5.163	-7,5	-2607	-4,3%
Somministrazione	-5.927	-18,4	-6.318	-19,4	103	0,4%
Intermittente	-5.121	-36,1	-2.310	-18,3	-1243	-13,7%
Totale	-100.840	-17,4	-93.301	-17,0	23453	4,9%

Fonte: Elaborazioni su dati MLPS - Comunicazioni obbligatorie

**Tabella 9 - Comunicazioni Obbligatorie: Assunzioni per settore di attività anni 2019-2020 - Variazioni assolute e percentuali**

Settore	2019	2020	V.a.	V.%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1.746	1.788	42	2,4%
Industria	80.118	69.974	-10.144	12,7%
Costruzioni	64.091	63.077	-1.014	-1,6%

Commercio, alberghi ristorazione	259.142	196.226	-62.916	24,3%
Servizi di informazione e comunicazione	10.450	8.441	-2.009	19,2%
Attività finanziarie e assicurative	1.290	1.140	-150	11,6%
Attività immobiliari	1.358	1.065	-293	21,6%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	85.151	74.403	-10.748	12,6%
Amministrazione pubblica - istruzione - sanità	31.882	30.733	-1.149	-3,6%
Attività artistiche, di intrattenimento	44.327	31.908	-12.419	28,0%
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	67	27	-40	59,7%
Totale	579.622	478.782	100.840	17,4%

**Fonte: Elaborazioni su dati MLPS - Comunicazioni obbligatorie**

Previsioni Excelsior Unioncamere sulle Entrate previste nel 2021

Le previsioni della banca dati Excelsior Unioncamere per la Campania relative al 2021 indicavano che il 59% delle imprese campane con lavoratori dipendenti avrebbero fatto assunzioni, per un totale di 349.780 entrate nell'occupazione. Le previsioni per la Campania si collocavano in un quadro complessivo nazionale che prevedeva per il 2021 entrate, con qualsiasi forma contrattuale, pari a circa 4,6 milioni di unità e una percentuale di imprese che avrebbero assunto pari al 61%.

Le nuove opportunità di lavoro del 2021 in Campania sono distribuite per grandi gruppi di professioni mostrando la prevalenza delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (26,3%) cui seguono le professioni operaie specializzate (18,6%) cui si possono sommare quelle dei conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili (15%) e quelle dei tecnici (12,1%). Tale distribuzione, se confermata per il prossimo futuro, indicherebbe un ampio spazio di intervento per le attività della formazione professionale, tanto più se si considerano i valori e le percentuali di difficile reperimento che queste classi di professioni riscontrano, in particolare per gli operai specializzati e per le professioni tecniche.

**Tabella 10 - Opportunità di lavoro nel 2021 in Campania**

Professione ISTAT	Entrate previste		Di cui di difficile reperimento	
	v.a.	%	v.a.	%
Professioni tecniche	42.240	12,1%	16.051	38,0
Operai specializzati	65.020	18,6%	21.847	33,6
Dirigenti, professioni intellettuali, scientifiche e con elevata specializzazione	24.290	6,9%	7.797	32,1
Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	52.580	15,0%	14.880	28,3
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	92.130	26,3%	18.979	20,6
Impiegati	27.190	7,8%	4.677	17,2
Professioni non qualificate	46.330	13,2%	6.394	13,8
<b>Totale entrate</b>	<b>349.780</b>	<b>100,0%</b>	<b>90.624</b>	<b>25,9</b>

**Fonte: Elaborazioni su dati Excelsior Unioncamere**

I settori che hanno più risentito della crisi pandemica, legati al commercio e al turismo, sono anche quelli che mostrano nelle stime previsionali del 2021 il maggior numero di assunzioni, seguite dai settori di cui si possono prevedere forti tassi di crescita, come quello delle costruzioni, e quelli già forti e in fase di sviluppo nella regione, come la logistica.

**Tabella 11 - I settori che prevedono più entrate in regione nel 2021**

Settore di attività	Entrate previste
	v.a.
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	60.030
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	50.100
Costruzioni	41.460
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	35.690
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	29.130

**Fonte: Elaborazioni su dati Excelsior Unioncamere**

Il riferimento ai settori di attività più accoglienti sembrerebbe abbassare il livello di specializzazione e di qualificazione indicato dai grandi gruppi di professioni, laddove, in

particolare, le professioni più richieste in assoluto sono quelle di addetti nelle attività di ristorazione e addetti alle vendite, e una posizione preminente assume anche il personale non qualificato nei servizi di pulizia e il personale non qualificato della logistica. Meglio qualificate appaiono nella distribuzione le professioni di conduttori di veicoli a motore e quelle di artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili.

La posizione di testa nel 2021 delle due professioni legate agli esercizi di ristorazione e al commercio sembrerebbe inoltre indicare che con la ripresa delle attività in questi due comparti l'elevato numero di entrate stimate debba compensare l'elevato numero di uscite comunque prodotte dalla crisi nonostante il ricorso ai dispositivi di sospensione sostenuti dalla cassa integrazione in deroga e nonostante il blocco dei licenziamenti. L'elevata posizione delle posizioni legate al settore delle pulizie è coerente con l'esteso ricorso a questo tipo di attività imposto dalle prescrizioni igienico-sanitarie di contrasto al Covid. La posizione elevata delle professioni di conduttori di veicoli appare coerente con la conclamata carenza di autisti di autoveicoli pesanti nel trasporto su gomma e, per quel che riguarda le professioni più qualificate e specializzate nelle costruzioni, al forte impulso di crescita registrato dal settore edile innescato in particolare con gli incentivi alle ristrutturazioni.

**Tabella 12 - Le professioni più richieste in Regione nel 2021**

Professioni	Entrate previste		Di cui di difficile reperimento	
	v.a.	%	v.a.	%
522-Addetti nelle attività di ristorazione	39.050	11,2%	7.810	20,0
512-Addetti alle vendite	36.650	10,5%	6.964	19,0
742-Conduttori di veicoli a motore	28.310	8,1%	9.059	32,0
814-Personale non qualificato nei servizi di pulizia	24.640	7,0%	3.203	13,0
612-Artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili	20.630	5,9%	4.332	21,0
813-Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	13.360	3,8%	1.069	8,0

**Fonte: Elaborazioni su dati Excelsior Unioncamere**

Le prospettive indicate per il 2021 da Excelsior non appaiono favorevoli per la componente femminile della offerta di lavoro. In media la preferenza per il personale femminile riguarda solo il 17% delle entrate, un dato che indica un valore assoluto delle assunzioni certamente femminili stimabile pari a 59.462,6 . Le assunzioni che non esprimono preferenze di genere sono pari al 47%. Di queste possiamo ottimisticamente stimare che la metà riguardi le donne per un valore assoluto pari a 82.198,3 assunzioni e un totale complessivo di 141.660,9 assunzioni su un totale di 349.780. I valori regionali sulle preferenze di genere non si discostano in realtà da quelli registrati a livello nazionale. Essi sembrano tuttavia indicare una sostanziale inerzia rispetto alle iniziative di contrasto alle disuguaglianze di genere e territoriali e prefigurare un immutato destino di stallo e di distanziamento dagli obiettivi target per i tassi di occupazione e di attività delle donne della Campania. Analizzando i settori in cui le preferenze femminili prevalgono nulla sembrerebbe cambiare rispetto al tradizionale e consolidato livello di femminilizzazione dei settori di attività, legato essenzialmente alla convenienza sulle capacità manuali nell'industria manifatturiera tradizionale e alle funzioni di cura stereotipate e ghettizzanti legate al ruolo delle donne nella società.

**Tabella 13 – Il genere richiesto e i principali settori che prevedono entrate di personale femminile (%)**

Settore di attività	Preferenze di genere in %		
	Femminile	Maschile	Ugualmente adatto
Tutti i settori	17	36	47
Industrie tessile dell'abbigliamento e calzature	42	33	25
Industrie beni per la casa, tempo libero e altre manifatturarie	38	44	18
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	34	4	62
Istruzione e servizi formativi privati	29	3	68
Commercio al dettaglio e all'ingrosso e riparazione autoveicoli e motocicli	25	33	41

**Fonte: Elaborazioni su dati Excelsior Unioncamere**

I destini occupazionali dei giovani sembrerebbero meno critici, con il 25,8% delle assunzioni stimate nel 2021 per i giovani fino a 29 anni di età (per un valore assoluto pari a 90.243,2) e pari al 36% per i giovani-adulti in età 30-44 anni (125.920,8) cui si può aggiungere in parte una quota pari al 31% di assunzioni per le quali l'età non fa differenza (108.431,8). In definitiva gli spazi per l'ingresso di popolazione giovane appaiono consistenti interessando potenzialmente sia settori tradizionali con livelli professionali non particolarmente elevati

per i quali la preferenza sui giovani è più alta (commercio e turismo), sia servizi con contenuti professionali tecnici e specialistici per i quali non è tato l'età che discrimina quanto la capacità professionale.

La distribuzione delle entrate stimate di giovani per professione presentata in Tabella 14 mostra in particolare le professioni che registrano la maggiore difficoltà di reperimento non sempre dovuta a carenze di professionalità, come nel caso dei tecnici, dei medici e degli specialisti, ma per alcune professioni generiche più richieste dovute a una carenza complessiva di offerta legata a non convenienti o attrattive condizioni di impiego.

**Tabella 14 – I principali settori di attività che ricercano giovani in regione (%)**

Settore di attività	Preferenze di età in %		
	Fino a 29 anni	Indifferente	30 anni e oltre
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	39	21	40
Servizi di alloggio e ristorazione e servizi turistici	38	29	33
Costruzioni	13	29	58
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	16	45	39
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	30	41	29

**Fonte: Elaborazioni su dati Excelsior Unioncamere**

**Tab.15 - Le professioni con maggiore difficoltà di reperimento per i giovani (difficoltà di reperimento media per i giovani in Campania = 27%) per numero di entrate previste e numero assoluto e percentuale di giovani di difficile reperimento.**

Professione	Entrate di giovani	Giovani di difficile reperimento	
	v.a	v.a	v.%
Commessi e altro personale qualificato in negozi ed esercizi all'ingrosso	1.150	750	65%
Operatori dell'assistenza sociale in istituzioni o domiciliari	1.410	670	48%
Cuochi, camerieri e altre professioni dei servizi turistic	8.320	3.960	48%
Tecnici amministrativi, finanziari e della gestione della produzione	3.170	1.440	46%
Progettisti, ingegneri e professioni assimilate	2.320	1.000	43%

Medici e altri specialisti della salute	2.970	1.200	40%
Tecnici della sanità, dei servizi sociali e dell'istruzione	100	40	38%
Specialisti in scienze informatiche, fisiche e chimiche	2.520	930	37%
Addetti alla gestione dei magazzini, della logistica e degli acquisti	4640	1.710	37%
Specialisti in scienze economiche e gestionali di impresa	1.600	560	35%

**Fonte: Elaborazioni su dati Excelsior Unioncamere**

### 3.2.3 Popolazione in cerca di lavoro e popolazione non attiva

Gli effetti della crisi e il sensibile calo della domanda di lavoro registrato nel 2020 hanno avuto l'effetto di scoraggiare l'offerta, con un calo contemporaneo dei tassi di attività - dal 52,2 del 2019 al 50,0 del 2020 - e di disoccupazione - dal 20,5 al 17,9. Il calo delle persone in cerca di occupazione (-14,4 per cento) ha fatto crescere la popolazione non attiva, pari nel 2020 a 1.915 mila unità di cui 1,237 mila donne, e ridotto del 4,4% le forze di lavoro. Nel 2020 la popolazione in cerca di lavoro passa da 413 mila a 353 mila unità, di cui 144 mila donne.

**Tabella 16 - Popolazione in cerca di lavoro per condizione professionale 2019-2020, valori assoluti in migliaia e variazione assolute e %**

Condizione professionale	Valori assoluti *1000		Variazioni assolute		Variazioni %	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
disoccupati ex-occupati	160	133	-27	-17,1%		
disoccupati ex-inattivi	78	70	-8	-10,2%		
disoccupati senza esperienza di lavoro	175	150	-24	-13,9%		
Totale	413	353	-60	-14,4%		

**Fonte:: Elaborazioni su dati Istat, Indagine sulle Forze di Lavoro**

Le condizioni professionali delle persone in cerca vedono prevalere la ricerca di primo lavoro sulla quale gli interventi di politica attiva sembrerebbero richiedere servizi di orientamento, dispositivi di inserimento formativo-lavorativo, e una quota rilevante di servizi di accompagnamento al lavoro. Una quota rilevante di disoccupazione è invece in condizione

di uscita da una occupazione e interessata da politiche attive di riqualificazione, ricollocazione.

Alla disoccupazione vera e propria rappresentata da chi è attivamente in cerca di lavoro si aggiunge quella quota di offerta scoraggiata costituita da non forze di lavoro che non cercano attivamente un lavoro ma sarebbero disponibili a lavorare che passano da 293 mila a 320 mila, si compongono anch'esse soprattutto di donne e pur non rientrando strettamente e direttamente nella platea destinataria dei servizi e delle politiche attive possono essere spinte e attratte alla partecipazione attiva sia dall'impulso che la crescita della domanda di lavoro sembra già registrare nel 2021 e nell'anno in corso, sia dagli interventi messi in campo con il PNRR e con il programma GOL.

### 3.2.4 Interventi di sostegno al reddito

Gli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori sospesi e dei disoccupati hanno registrato nel 2020 andamenti diversi che hanno visto l'esplosione dei dispositivi di integrazione salariale per i lavoratori sospesi e un relativo calo delle indennità legate alla disoccupazione e alla perdita di lavoro. Le ore di cassa integrazione sono nettamente aumentate nella componente CIG ordinaria passata da 9 milioni del 2019 a 121 milioni di ore del 2020 ridotte poi a 79 milioni nel 2021, e nella nuova componente CIG in deroga, motivata proprio dalla Crisi pandemica, che ha registrato 58 milioni di ore nel 2020 e 53 milioni nel 2021.

Il ricorso alla principale indennità di disoccupazione (NASPI) ha registrato una diminuzione dei beneficiari passati da 191.258 nel 2019 a 169.322, mentre la DIS COLL, riservata ai contratti di collaborazione, ha interessato 2.042 beneficiari contro i 1.329 del 2019 registrando un consistente incremento.

**Tabella 17 -. Interventi di sostegno al reddito dei lavoratori sospesi o disoccupati**

Intervento	Misura	2019	2020	2021
Cig ordinaria - ore autorizzate	val. ass. (ml.)	9	121	79
Cig straordinaria - ore autorizzate	val. ass. (ml.)	15	11	7
Cig in deroga - ore autorizzate	val. ass. (ml.)	0	58	53
Naspi - Beneficiari	val. ass.	191.258	169.322	
Indennità di mobilità - Beneficiari	val. ass.	1.275	878	
DisColl - Beneficiari	val. ass.	1.329	2.042	

**Fonte: Elaborazioni su dati Inps, Osservatori statistici.**

### 3.3 I beneficiari potenziali del Programma GOL

Nella tabella che segue sono riportati i beneficiari potenziali del programma GOL sul territorio regionale a gennaio 2022. Si ritiene utile specificare i passaggi effettuati per la costruzione della tabella con riferimento alle diverse tipologie richieste. La colonna relativa ai percettori di Naspi- Dis Coll è stata costruita riportando tutti i beneficiari nel 2019, 2020 e 2021. La colonna relativa ai beneficiari di RDC riguarda i soggetti attivi a gennaio 2022 così come risultanti da estrazione dal sito MyAnpal. Infine, per la individuazione dei beneficiari del programma Garanzia Giovani sono stati considerati i soggetti rientranti nelle tre condizioni seguenti: nuova adesione, presa in carico, e in accettazione di politica attiva. Per questa ultima tipologia sono stati considerati separatamente i soggetti che hanno scelto di essere trattati dal CPI, con il relativo dettaglio, e i soggetti in carico dagli operatori privati.

	PERCETTORI NASPI - DIS- COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI	TOTALE
CPI AGROPOLI	10.619	2.341	219	13.179
CPI ARIANO IRPINO	3.216	565	85	3.866
CPI AVELLINO	24.039	8.246	1403	33.688
CPI AVERSA	20.053	12.699	741	33.493
CPI BATTIPAGLIA	13.657	5.496	334	19.487
CPI BENEVENTO	9.782	4.461	1328	15.571
CPI CALITRI	1.368	331	83	1.782
CPI CAPUA	6.988	3.413	601	11.002
CPI CASAL DI PRINCIPE	8.452	7.999	883	17.334
CPI CASERTA	14.549	7.836	1768	24.153
CPI CASTELLAMMARE DI STABIA	18.716	5.955	668	25.339
CPI DI AFRAGOLA- CASORIA	12.156	14.771	1020	27.947
CPI FRATTAMAGGIORE	12.960	15.173	1106	29.239
CPI GIUGLIANO IN CAMPANIA	12.635	24.965	152	37.752
CPI GROTTAMINARDA	5.797	1.134	472	7.403
CPI ISCHIA	21.919	1.072	154	23.145
CPI MADDALONI	13.051	6.676	813	20.540
CPI MAIORI	16.364	2.044	1231	19.639
CPI MARIGLIANO	21.742	5.412	821	27.975

CPI MERCATO S. SEVERINO	11.831	3.030	195	15.056
CPI NAPOLI EST	11.784	24.916	1848	38.548
CPI NAPOLI FUORIGROTTA	9.222	26.681	1761	37.664
CPI NAPOLI NORD	10.994	24.823	1786	37.603
CPI NOCERA INFERIORE	10.575	5.184	528	16.287
CPI NOLA	14.269	4.284	1452	20.005
CPI OLIVETO CITRA	9.867	3.377	533	13.777
CPI OTTAVIANO	10.754	4.997	587	16.338
CPI PIEDIMONTE MATESE	3.640	2.385	517	6.542
CPI POMIGLIANO D'ARCO	8.756	13.575	1349	23.680
CPI POMPEI	11.307	7.274	917	19.498
CPI PORTICI	8.001	6.805	753	15.559
CPI POZZUOLI	23.964	8.795	1141	33.900
CPI ROCCADASPIDE	3.780	616	71	4.467
CPI SALA CONSILINA	6.457	1.474	248	8.179
CPI SALERNO	8.522	3.729	521	12.772
CPI SAN BARTOLOMEO IN GALDO	2.681	223	115	3.019
CPI SANT'AGATA DEI GOTI	6.652	2.198	720	9.570
CPI SANT'ANGELO DEI LOMBARDI	4.291	990	383	5.664
CPI SAPRI	12.612	1.193	215	14.020
CPI SCAFATI	17.898	6.947	494	25.339
CPI SESSA AURUNCA	7.854	6.280	778	14.912
CPI SORRENTO	14.279	758	543	15.580
CPI TEANO	6.549	2.678	455	9.682
CPI TELESE TERME	4.022	1.528	587	6.137
CPI TORRE DEL GRECO	27.187	7.562	704	35.453
CPI VALLO DELLA LUCANIA	6.757	1.292	181	8.230
<b>Operatori Privati</b>			88.723	88.723
<b>Totale (estrazione 18/01/2022)</b>	<b>522.568</b>	<b>304.183</b>	<b>121.987</b>	<b>948.738</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'Agenda, 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.

Con Delibera di Giunta regionale n. 619 del novembre 2016 e ss.mm. e ii. è stata ridefinita la riorganizzazione dell'ordinamento amministrativo della Regione Campania.

Per quanto concerne le competenze regionali sulle materie Lavoro e Sociale, il vertice amministrativo è rappresentato, per il Lavoro, dalla Direzione Generale per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche giovanili e, per il Sociale, dalla Direzione generale per le Politiche sociali e sociosanitarie che esercita, direttamente, le competenze in materia di pari opportunità e che si articolano, rispettivamente, nelle seguenti strutture dirigenziali:

Direzione Generale per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche giovanili

1. Staff - funzioni di supporto tecnico- amministrativo, con competenze in materia di: Programmazione e realizzazione del sistema dei servizi per il lavoro; regolamentazione del mercato del lavoro regionale; definizione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) e degli standard di qualità dei servizi; definizione dei requisiti per l'accreditamento regionale allo svolgimento dei servizi per l'impiego e delle attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale; implementazione e gestione del sistema informativo regionale lavoro (SIRL); integrazione dei sistemi informativi locali, del portale del lavoro e della formazione professionale; promozione dell'integrazione funzionale dei C.O.P. regionali, dei CFPR e dei Centri per l'impiego; sperimentazione di modelli di orientamento e di servizi di consulenza per l'outplacement. Promozione di incentivi all'assunzione; promozione della regolarità del lavoro e il contrasto al lavoro irregolare; interventi per l'emersione del lavoro nero e per il consolidamento delle imprese emerse; supporto al Comitato regionale di coordinamento per la sicurezza del lavoro, le misure per la promozione della parità nell'accesso al lavoro, la promozione dell'apprendistato, la promozione e la disciplina dei tirocini formativi e di orientamento,

le misure per l'autoimpresa e l'autoimpiego. Tutela e sicurezza del lavoro. Coordinamento reti Centri per l'impiego.

2. Staff – Funzioni tecniche mercato del lavoro, con competenze in materia di Osservatorio sul mercato del lavoro, elaborazione della proposta di documento di programmazione triennale dell'intervento pubblico sul mercato del lavoro e di programma annuale per le politiche del lavoro e della formazione professionale (L.R. N.14 DEL 2009); supporto alla Commissione Regionale per il lavoro e approfondimento sulle dinamiche economiche a livello settoriale e territoriale con particolare riferimento ai settori di crisi territoriali, al contrasto al lavoro nero nei settori produttivi e con particolare rilevanza del lavoro nero in agricoltura. Predisporre soluzioni tecniche da sottoporre al vaglio dell'organo politico per la conduzione delle crisi aziendali a livello regionale e nazionale; cura i rapporti col Ministero dello sviluppo economico, il Ministero del lavoro, con tutti gli enti sovra regionali e tutte le strutture di supporto e assistenza tecnica della Regione. Svolge, altresì, compiti di analisi e monitoraggio del mercato del lavoro a livello regionale e subregionale, analisi a livello congiunturale e strutturale sul quadro economico e del mercato del lavoro locale. Svolge attività di monitoraggio delle aziende campane in crisi, nonché dei dati relativi alla richiesta di ammortizzatori; propone nuovi schemi normativi e/o emendamenti da presentare agli organi legislativi competenti; effettua mensilmente analisi e approfondimento della normativa in materia di misure di politica attiva e passiva per una omogenea opera di divulgazione

3. Unità operative dirigenziali Servizi territoriali provinciali Avellino, Benevento, Caserta, Napoli e Salerno, con competenze in materia di attuazione su base territoriale delle attività afferenti alla Direzione Generale in materia di politiche del lavoro e servizi per l'impiego.

Direzione generale per le Politiche sociali e sociosanitarie

1. Staff - funzioni di supporto tecnico- amministrativo, con competenze in materia di: Studio, ricerca, programmazione e coordinamento degli interventi socio-assistenziali a sostegno della famiglia, della maternità, dell'infanzia, dei giovani e degli anziani; definizione e attuazione di politiche per le persone con disabilità, per il contrasto alla povertà, per le persone detenute e per le persone con disagio psichico; definizione e attuazione delle politiche di genere attraverso la diffusione delle condizioni di parità e della cultura delle pari opportunità sul territorio regionale; sistema informativo sociale per i servizi sociali di cui all'art. 25 della L.R. 11/2007.

Le competenze in materia di Formazione e Istruzione sono attribuite alla medesima Direzione Generale per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche giovanili cui

afferiscono anche le competenze in materia di lavoro. Nel dettaglio, le strutture dirigenziali preposte alle materie in argomento sono:

1. Staff – funzioni di supporto tecnico-amministrative, con competenze in materia di: attività di coordinamento delle competenze della direzione esplicate a livello territoriale. Controlli amministrativi e in loco sugli interventi promossi, regolati e/o finanziati dalla Direzione Generale competente, organizzati su base provinciale
2. UOD Istruzione, con competenze in materia di: Dimensionamento della rete scolastica; Istruzione tecnica superiore; definizione del calendario scolastico; monitoraggio del patrimonio edilizio scolastico; implementazione e gestione dell'anagrafe regionale degli studenti; attivazione e gestione dei servizi per il diritto all'istruzione e alla formazione; programmazione e attuazione di interventi a sostegno dell'obbligo scolastico e di contrasto al fenomeno dell'abbandono; programmazione e attuazione di misure di sostegno all'educazione degli adulti; orientamento scolastico.
3. UOD Politiche giovanili, con competenze in materia di: Promozione e incentivazione del sistema informativo regionale, attraverso il consolidamento della rete dei servizi "Informagiovani" presenti sul territorio; promozione dei forum comunali della gioventù; sperimentazione dei piani territoriali di politiche giovanili (PTG); promozione di interventi di Alta Formazione per i giovani; interventi nel quadro del fondo nazionale per le politiche giovanili; promozione di laboratori di cittadinanza attiva destinati ai giovani.
4. UOD Formazione professionale, con competenze in materia di: Orientamento Professionale; Rilevazione dei fabbisogni formativi; disciplina degli standard professionali e del sistema di attribuzione delle qualifiche regionali; istituzione e aggiornamento del repertorio regionale delle qualifiche correlato all'European Qualification Framework (EQF); definizione del sistema regionale di certificazione delle competenze e degli standard formativi per la progettazione di percorsi formativi; rilascio della certificazione delle competenze acquisite; disciplina delle procedure di accreditamento; monitoraggio e verifica degli organismi che erogano formazione e servizi di orientamento; procedure di autorizzazione dei corsi di formazione professionale; sperimentazione, implementazione e sviluppo del sistema per il trasferimento, la capitalizzazione e riconoscimento dei risultati dell'apprendimento nel quadro dell'European Credit System Vocational Educational and Training (ECVET); programmazione e attuazione di misure di sostegno alla formazione iniziale e continua e all'utilizzo dei contratti di apprendistato; rapporti con i centri sperimentali settoriali di sviluppo delle competenze, con i poli formativi finalizzati all'integrazione tra i sistemi dell'istruzione scolastica, dei poli universitari, della formazione professionale, del lavoro e della ricerca.
5. Unità operative dirigenziali Servizi territoriali provinciali Avellino, Benevento, Caserta, Napoli e Salerno, con competenze in materia di attuazione su base territoriale

delle attività afferenti alla Direzione Generale in materia di formazione, controlli di I livello, controlli in loco

Le competenze in materia di lavoro, formazione e sociale sono quindi suddivise tra due Direzioni Generali, mentre dal punto di vista delle competenze degli Assessorati, la competenza è suddivisa tra gli assessorati:

Formazione, Lavoro e Politiche Sociali.

Dal 1° giugno 2018, la Regione Campania ha assunto la competenza gestionale dei servizi per l'impiego con l'immissione nei ruoli regionali del personale impegnato nei Centri per l'Impiego e nei servizi per il lavoro proveniente dalle Amministrazioni provinciali campane e dalla Città Metropolitana di Napoli.

La scelta effettuata dalla Regione Campania è stata quella di una gestione diretta dei Centri per l'Impiego, affidando il compito del coordinamento dei CPI alla struttura di Staff tecnico-operativo della Direzione Lavoro e, avendo già proprie articolazioni sul territorio delle 5 province, ha attribuito alle singole unità territoriali, la gestione dei Cpl e del personale che insistono sul singolo territorio provinciale.

I centri per l'impiego della Campania sono uffici regionali gerarchicamente incardinati nelle 5 unità operative dirigenziali operanti a livello provinciale, coordinate, come sopra accennato, dalla struttura di Staff. La responsabilità del Cpl è affidata ad una unità di personale titolare di posizione organizzativa. Attualmente, i Cpl regionali sono 46, così articolati: Avellino, 5; Benevento, 4; Caserta, 8; Napoli, 17 e Salerno, 12. Nelle province di Benevento, Caserta e Salerno sono, altresì, presenti dei punti informativi lavoro (P.I.L).

Nell'ambito del piano di rafforzamento dei centri per l'impiego sono state bandite procedure concorsuali per complessive n. 641 unità di personale, di cui n. 225 di categoria D e n. 416 di categoria C.

Attualmente, tutti i concorsi si sono chiusi e si è proceduto all'assunzione di n. 197 unità di categoria D e n. 215 unità di categoria C. Le ulteriori assunzioni saranno completate entro il prossimo mese di marzo 2022.

La Regione Campania, al fine di dare concreta attuazione al Piano di rafforzamento dei Cpl di cui al DM n. 74/2019, con DGR n. 369/2021, così come integrata dalla DGR n. 611/2011 e di finalizzare le nuove assunzioni, sta provvedendo alla complessiva riorganizzazione dei Cpl e modello di erogazione dei servizi per il lavoro in Campania. In tale ottica nonché in attuazione del principio di prossimità, la rete dei centri per l'impiego sarà articolata in due livelli:

1. Un livello primario costituito dai Centri per l'Impiego regionali (CPI). Tale rete si occuperà dell'erogazione di tutti i tipi di servizi e sarà realizzata tramite l'adeguamento del numero necessario di sedi scelte, tra quelle attualmente in essere, alle quali si

aggiungeranno quelle di nuova individuazione per assicurare un'adeguata copertura territoriale. Di questo livello farà parte lo Sportello Digitale (SD) regionale cui sarà affidata la gestione ed implementazione del sistema digitale di erogazione dei servizi. Tramite tale Sportello si assicurerà ai cittadini ed imprese l'accesso e la fruizione dei servizi direttamente tramite il portale <https://lavoro.regione.campania.it>

e la relativa piattaforma SILF – Sistema Informativo Lavoro Formazione, realizzata nell'ambito del Piano di Rafforzamento dei CPI. Gli sportelli inseriti in questo livello sono a gestione diretta ed esclusiva della Regione Campania.

2. Un livello secondario di Sportelli per l'Impiego di prossimità (Spl) fissi e mobili con cui assicurare la massima copertura territoriale all'accessibilità dei servizi da parte di cittadini ed imprese. Gli Sportelli fissi inseriti in tale livello saranno individuati di concerto con Enti locali, gli Uffici di Piano, le Comunità Montane, Consorzi ASI, etc. Tali sportelli si occupano prevalentemente dell'erogazione di servizi specialistici e saranno gestiti indirettamente dalla Regione che avrà il solo compito di coordinarne l'erogazione dei servizi con il personale del Cpl del livello primario individuato come territorialmente competente. La gestione logistica e strumentale rimarrà in capo all'Ente che ne metterà a disposizione gli spazi. La rete secondaria sarà completata da Sportelli Itineranti (SI) da utilizzare per il raggiungimento di specifici target di utenti (es. immigrati) altrimenti non raggiungibili.

Per quanto riguarda i servizi specialistici, si rappresenta che i servizi specialistici del Collocamento Mirato e Legge 68/99 si compongono di una parte più specificamente amministrativa di certificazione, rilascio nulla osta, trasferimenti di iscrizione, servizi di assistenza finalizzati all'assolvimento degli obblighi di assunzione di persone disabili e delle altre categorie protette ecc., svolta in prevalenza dai Cpl, e un'altra, di animazione territoriale, intercettazione della domanda di lavoro e dell'offerta formativa, di sensibilizzazione delle aziende, di progettazione di piani di inserimento individuale, per il cui potenziamento sono state assunte 50 unità di personale con il profilo specifico di Funzionario Policy Disabili (FPD). Allo stato questi servizi vengono erogati attraverso degli sportelli specializzati presenti in ognuna delle Città capoluogo di provincia. Nelle città di Avellino, Benevento e Salerno essi sono ospitati dal Centro per l'impiego; nelle città di Caserta e Napoli hanno una sede autonoma. Nell'assetto delineato dalla DGR n. 611/2021, grazie al rafforzamento dell'organico, l'erogazione di tali servizi sarà diffusa a tutta la rete degli sportelli.

Per quanto riguarda i servizi specialistici rivolti alle persone in condizione di svantaggio, essi saranno erogati dagli sportelli di prossimità di cui alla citata DGR n. 611/2021. Quest'ultima assegna a siffatti sportelli anche il target Migranti nonché il target Donne, per le quali la legge regionale n. 17/2021 prevede l'istituzione di un apposito "Sportello donna" presso i Centri per l'impiego del territorio regionale e la promozione della stipula

di uno o più protocolli di intesa tra i Centri per l'impiego e i Comuni, con le organizzazioni sindacali e datoriali e con l'articolazione regionale dell'Ispettorato nazionale del Lavoro, per conoscere e monitorare i fabbisogni formativi e professionali presenti sui territori

I servizi specialistici alle imprese sono erogati, attualmente, nell'ambito della rete degli Sportelli Spazio Lavoro. Nati dalla collaborazione con il mondo delle imprese, essi sono articolati su base provinciale e sono presenti pressoché in tutte le realtà territoriali (Nola, Benevento, Caserta e Salerno), Nella provincia di Avellino, tale servizio è in via di istituzione. Anche per siffatti servizi è previsto un potenziamento attraverso la rete degli sportelli di prossimità da localizzare in aree territoriali specifiche, per la gestione di servizi specialistici in primari settori produttivi quali agricoltura, turismo e logistica.

Il servizio Eures in Regione Campania è coordinato dalla Direzione Generale per il Lavoro e si avvale di Eures advisor presenti nelle province di Caserta, Napoli e Salerno, con lo scopo di fornire servizi dedicati alla mobilità professionale in Europa a candidati alla ricerca di lavoro e alle aziende alla ricerca di personale.

L'assetto organizzativo sin qui descritto è destinato, con molta probabilità, a subire alcune modifiche. Difatti, la Regione Campania, con la legge regionale n. 5 del 26/06/2021, all'art. 59, "al fine di monitorare l'andamento del mercato del lavoro in Campania e implementare il ruolo dei centri per l'impiego", ha istituito presso la Giunta regionale l'Ufficio Speciale per la gestione dei servizi per il lavoro, nell'ambito delle politiche attive del lavoro previste dal piano nazionale ripresa e resilienza".

Detto Ufficio, che dovrà operare in stretto raccordo la Direzione generale per la formazione, non è ancora operativo, atteso che, allo stato, non risulta completato l'iter per la sua costituzione.

### 3.4.1 I servizi pubblici per l'impiego

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

La Giunta Regionale della Campania con la delibera n. 253 del 27 aprile 2018, "Attuazione commi da 793 a 799 della legge 27 dicembre 2017, n. 205. Adempimenti", ha disposto il trasferimento nei ruoli della Giunta Regionale della Campania del personale dei Centri per l'Impiego.

La dislocazione sul territorio dei Centri per l'impiego è quella risultante a luglio 2018 all'atto del subentro della Regione Campania alle province nella titolarità della delega al

mercato del lavoro e centri per l'impiego. Allo stato non è stata effettuata una revisione dell'articolazione della rete dei CPI.

Di seguito la collocazione geografica dei 46 uffici principali sui cinque territori provinciali.

Provincia di Avellino: (5) Avellino, Ariano Irpino, Calitri, Grottaminarda, Sant'Angelo dei Lombardi.

Provincia di Benevento: (4) Benevento, San Bartolomeo in Galdo, Sant'Agata dei Goti, Telesse.

Provincia di Caserta: (8) Caserta, Aversa, Capua, Casal di Principe, Maddaloni, Piedimonte Matese, Sessa Aurunca, Teano.

Città metropolitana di Napoli: (17) Afragola, Castellammare di Stabia, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Ischia, Marigliano, Napoli Est, Napoli Nord, Napoli Centro, Nola, Ottaviano, Pomigliano d'Arco, Pompei, Portici, Pozzuoli, Sorrento, Torre del Greco.

Provincia di Salerno: (12) Salerno, Agropoli, Battipaglia, Maiori, Mercato San Severino, Nocera Inferiore, Oliveto Citra, Roccadaspide, Sala Consilina, Sapri, Scafati, Vallo della Lucania.

Nei territori della provincia di Avellino sono presenti quattro Punti Informativi Lavoro (PIL) Baiano, Cervinara, Pago Vallo di Lauro, Solofra.

Nella provincia di Benevento sono presenti quattro recapiti, San Marco dei Cavoti, Cerreto Sannita, Pontelandolfo, Morcone.

Nella provincia di Caserta sono presenti oltre ai CPI due recapiti, Castel Volturno, Mondragone.

Mentre nella provincia di Salerno, data la sua configurazione geografica, sono presenti cinque recapiti, Angri, Capaccio, Cava de Tirreni, Eboli, Sarno.

È, inoltre, nella disponibilità di Regione Campania la relazione orizzontale e verticale tra centri per l'impiego e Comuni appartenenti agli stessi. Per necessità di sintesi se ne riporta una esemplificazione (i Comuni in Campania sono 552):

Inoltre, dal 2018 sono stati aperti quattro Sportelli, denominati, Spazio Lavoro, Nola, Salerno, Caserta, Benevento, che erogano servizi specialistici alle aziende.

Nel quartiere Sanità della città di Napoli è stato istituito lo Spazio Sanità (DGR 513/2021), finalizzato a sostenere percorsi di attivazione ed inserimento per i giovani delle aree maggiormente a disagio e con rischi elevati di devianza e difficoltà. Lo Spazio si posiziona nell'ambito delle attività a sostegno della formazione e della occupazione, attraverso servizi e misure erogate dalla Regione Campania nelle seguenti aree:

Area Servizi:

- Attività di animazione territoriale con i cittadini e con le imprese locali
- Intercettazione dei giovani attraverso canali formali e informali
- Presa in carico di 50 giovani tra i 15 e i 24 anni, a grave rischio di emarginazione sociale e criminalità
- Assistenza alle imprese del territorio in materia di misure per l'inserimento al lavoro e incentivi all'assunzione.

Area Misure:

- Orientamento singolo e di gruppo
- Orientamento specialistico • Formazione
- Tirocini extracurricolari (anche in modalità "rafforzata" come previsto dalla Garanzia Giovani regionale)
- Percorsi IEFP
- Attivazione di Botteghe Scuola
- Attivazione di contratti di apprendistato
- Percorsi sperimentali da attivare su specifici fabbisogni
- Incentivi all'assunzione.

All'intervento sperimentale Spazio Sanità è dedicata una specifica azione di Comunicazione che sostiene l'intero percorso nelle sue diverse fasi.

Nella Legge regionale 17/2021, inoltre, sono stati individuati gli Sportelli Donna, istituiti presso i CPI e finalizzati all'erogazione di servizi e misure per migliorare l'incrocio domanda offerta di lavoro femminile e supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni innovative per gli orari di lavoro e riequilibrare la relazione lavoro vita famiglia di uomini e donne. Alla legge regionale 17/2021 è seguito un intervento sperimentale di coprogettazione con 5 CPI (Giugliano, Avellino, Benevento, Maddaloni e Salerno, gestito con l'assistenza tecnica di Anpal Servizi, diretto a individuare servizi, misure e strumenti per qualificare l'intervento dei CPI nell'ambito del lavoro femminile di qualità.

In Regione Campania il PSP patto di servizio personalizzato è gestito esclusivamente dal servizio pubblico, ovvero dai 46 centri per l'impiego.

La Regione, con DGR 397 del 07/08/2019 ha inteso dare celermente attuazione al Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive per il lavoro, di cui al Decreto Ministeriale 28 giugno 2019 n. 74, attraverso l'adozione di procedure snelle finalizzate all'acquisizione dei beni e servizi necessari all'assunzione a tempo indeterminato di personale qualificato, da destinarsi ai Centri per l'Impiego.

Con Deliberazione n. 601 del 27/11/2019 la Giunta Regionale della Campania, tenuto conto che il “Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro”, adottato con l’Accordo del 21/12/2017, prevede per la Regione Campania l’immissione di 189 unità aggiuntive dotate di specifiche competenze opportunamente formate, reclutate, a tempo determinato, dalle regioni anche in considerazione della pregressa esperienza e l’inserimento, a tempo determinato, di 68 operatori, a tempo determinato, qualificati in materia di sostegno all’inclusione attiva.

Successivamente, con DD della DG 50.14 n.87 del 04/12/2019, si è disposto il reclutamento di 641 unità complessive di personale a tempo indeterminato secondo la seguente suddivisione per profili/ambiti:

Categoria D 145 posti di “Funzionario policy regionali – Centri per l’impiego”; 25 posti di “Funzionario Sistemi informativi e tecnologie”; 50 posti di “Funzionario policy regionali – Mediatore per l’inserimento lavorativo dei disabili”; 5 posti di “Funzionario Comunicazione ed informazione”. Categoria C 316 posti di “Istruttore policy regionali – Centri per l’impiego; 100 posti di “Istruttore Sistemi informativi e tecnologie”.

Il piano si è concluso nelle procedure amministrative e si sta completando il processo di onboarding.

CENTRO IMPIEGO O UFFICIO DI COLLOCAMENTO MIRATO	ctg. A	ctg. B	ctg. C	ctg. D	totale A/B/C/D
ARIANO IRPINO		2	4	2	8
AVELLINO	1	7	9	10	27
CALITRI			2		2
GROTTAMINARDA		4	4	4	12
SANT' ANGELO DEI LOMBARDI	1	4	4	1	10
Collocamento Mirato Avellino		2	5	1	8
BENEVENTO	3	2	10	7	22
SAN BARTOLOMEO IN GALDO					0
SANT' AGATA DE' GOTI		2	5	1	8
TELESE		2	4	4	10
Collocamento Mirato Benevento			1		1
AVERSA		1	16	7	24
CAPUA			5	6	11
CASAL DI PRINCIPE	3	2	5	7	17
CASERTA		1	16	8	25
MADDALONI		7	7	4	18
PIEDIMONTE MATESE		3	7	7	17
SESSA AURUNCA	1	4	11	5	21

TEANO	2	3	5	7	17
Collocamento Mirato Caserta			5	2	7
AFRAGOLA		6	10	6	22
CASTELLAMMARE DI STABIA		2	8	6	16
FRATTAMAGGIORE		5	13	3	21
GIUGLIANO IN CAMPANIA	2	9	13	5	29
ISCHIA		4	2	3	9
MARIGLIANO		9	8	3	20
NAPOLI CAPODICHINO		7	13	8	28
NAPOLI FUORIGROTTA		12	13	8	33
NAPOLI SCAMPIA		11	15	7	33
NOLA	1	7	9	3	20
OTTAVIANO		3	4	8	15
POMIGLIANO D' ARCO		5	15	6	26
POMPEI		7	9	6	22
PORTICI			4	8	12
POZZUOLI		9	7	4	20
SORRENTO		2	5	3	10
TORRE DEL GRECO		2	9	4	15
Collocamento Mirato Napoli		6	9	7	22
AGROPOLI	2	11	6	3	22
BATTIPAGLIA		3	11	6	20
MAIORI	1	2	8	2	13
MERCATO SAN SEVERINO	1	3	9	5	18
NOCERA INFERIORE	2	4	10	4	20
OLIVETO CITRA	2	3	7	4	16
ROCCADASPIDE	1	1	2	1	5
SALA CONSILINA	3		2	3	8
SALERNO		3	9	9	21
SAPRI	2	2	2	1	7
SCAFATI	3	5	7	5	20
VALLO DELLA LUCANIA	1	2	5		8
Collocamento Mirato Salerno		4	4	4	12
DG 11			1	2	3
DG13			2	4	6
DG 14			3	2	5
DG 15			2	3	5
UDCP				7	7

Ufficio Speciale per la crescita e la transizione digitale				7	7
<b>TOTALE</b>	<b>32</b>	<b>195</b>	<b>381</b>	<b>253</b>	<b>861</b>
SOGGETTI			NUMERO		
<b>Centri per l'Impiego</b>			46		
<b>Sedi distaccate</b>			15		
<b>Spazi Lavoro</b>			4		
<b>Spazio Sanità</b>			1		
<b>Sportelli Donna (istituendi)</b>			46		

Atteso il rafforzamento dei centri per l'impiego e l'entrata in servizio di 641 nuovi dipendenti, a valle del periodo di potenziamento (già avviato da Anpal Servizi e Ifel Campania), la performance dei centri per l'impiego per l'erogazione delle misure previste da Gol avrà senz'altro indicatori positivi.

### 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 mappatura regionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, può declinarsi sulla base di due differenti approcci. Con il primo vengono identificati quanti, attraverso provvedimenti regionali, hanno potuto accreditarsi a livello regionale.

La Regione Campania con la Deliberazione 242 del 22/07/20213:" APPROVAZIONE DEL "MODELLO OPERATIVO DI ACCREDITAMENTO DEGLI OPERATORI PUBBLICI E PRIVATI PER L'EROGAZIONE DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE E DEI SERVIZI PER IL LAVORO IN REGIONE CAMPANIA" ha approvato il modello operativo per l'accREDITamento degli operatori che erogano i servizi per il lavoro. Gli operatori accreditati per l'erogazione dei servizi al lavoro, Sezione C del relativo elenco della DGR 242/2013, hanno erogato, e stanno erogando, i servizi previsti dal programma Garanzia Giovani I° e II° Fase, previa autorizzazione da parte della regione Campania attraverso appositi Decreti. Gli Enti accreditati possono, quindi, erogare i servizi previsti dal programma Garanzia Giovani in partenariato con gli Enti di Formazione e con gli altri operatori autorizzati ai sensi dell'articolo 6 del Dlgs 276/2003 e accreditati ai sensi della DGR 242/2013.

Nell'elenco dei soggetti accreditati è presente la Fondazione dei Consulenti del Lavoro, con le sue articolazioni provinciali e con oltre 150 Consulenti abilitati all'erogazione delle azioni previste dal Programma Garanzia Giovani II° Fase.

Gli Enti accreditati ai servizi per il lavoro (APL), ad oggi, sul programma Garanzia Giovani sono 89, con 198 sedi dislocate sul territorio regionale, alcuni dei quali con più sedi.

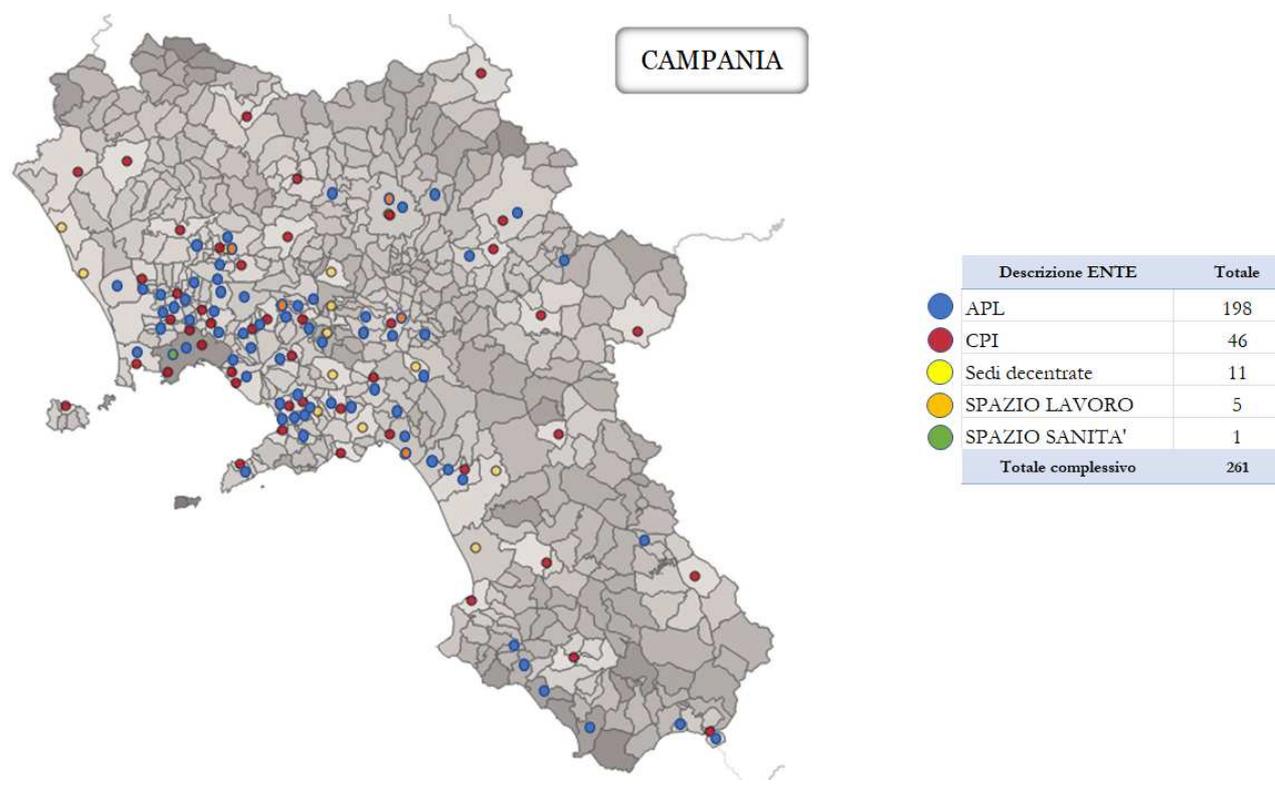
Tabella Enti Accreditati servizi per il lavoro per provincia e per numero sedi

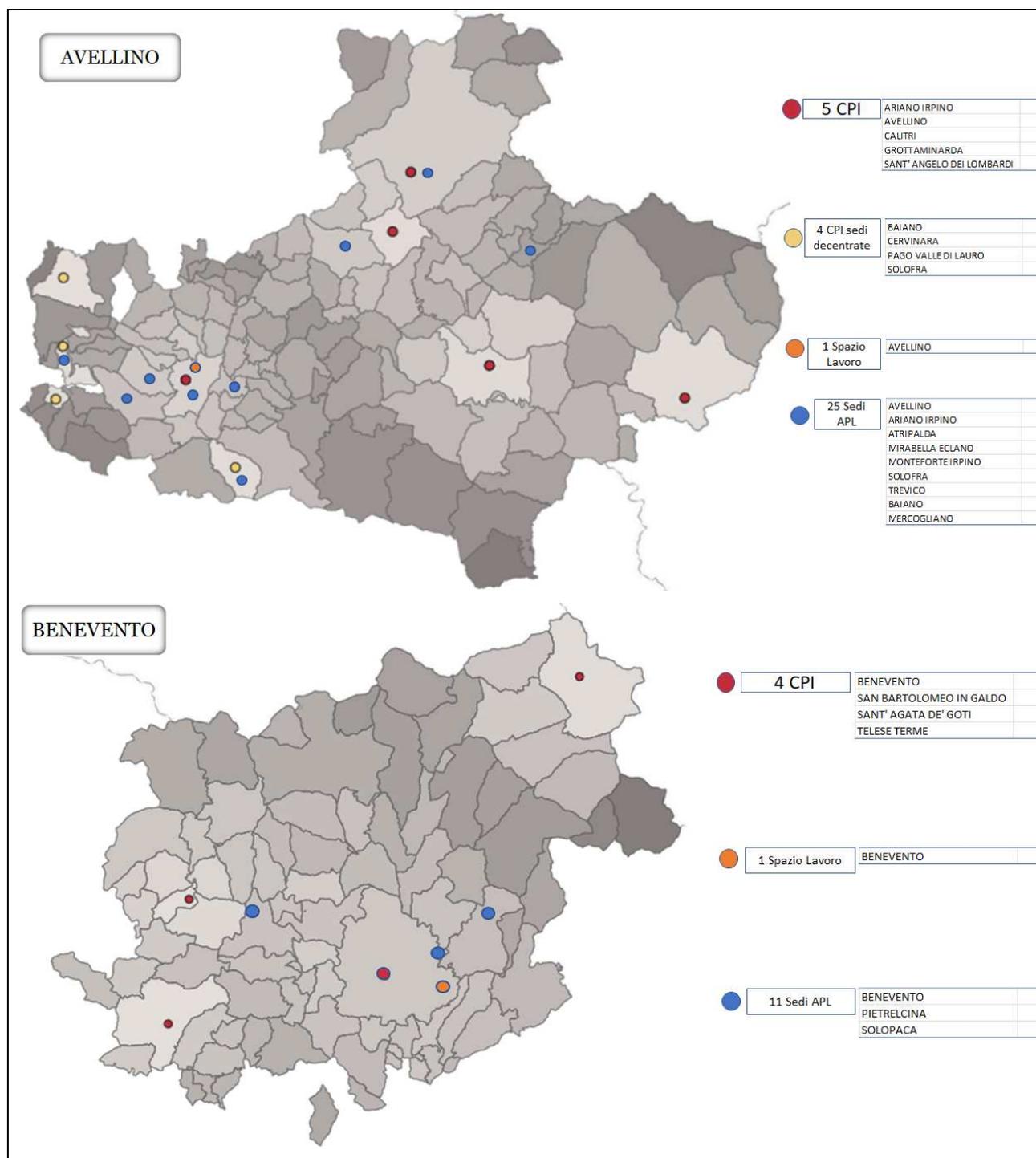
Provincia	Enti Accreditati	Numero di Sedi
Avellino	20	26
Benevento	4	11
Caserta	14	31
Napoli	34	87
Salerno	17	43
Totale	89	198

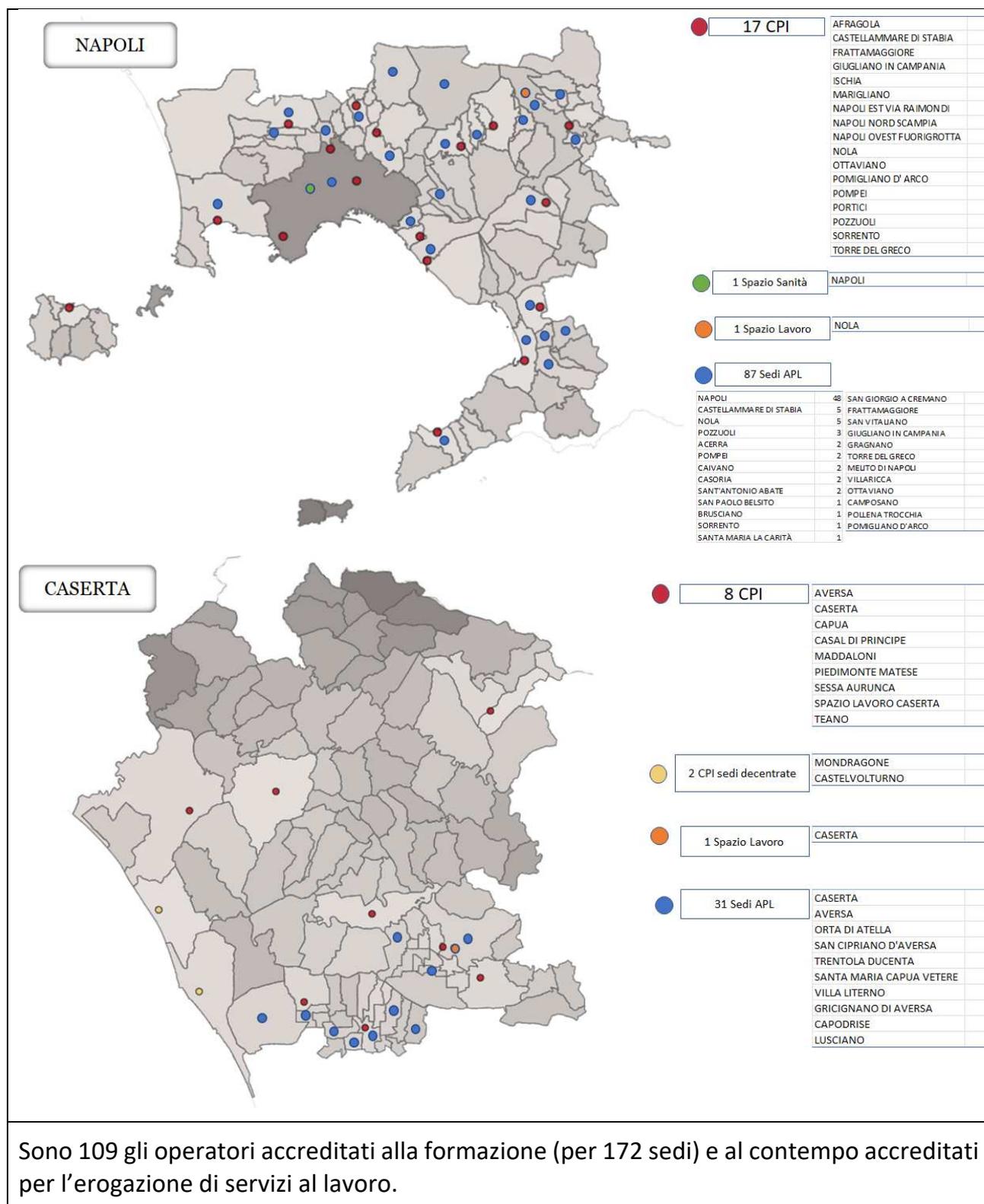
La geolocalizzazione di tali soggetti è prevalente in città metropolitana di Napoli, dove insistono 34 APL con 87 sedi dislocate nei Comuni della città metropolitana di Napoli, nella provincia di Avellino abbiamo una presenza di 20 APL con 26 sedi, nella provincia di di Salerno son presenti 17 APL con 43 sedi, nella provincia abbiamo la presenza di oltre il

15% delle sedi delle APL, mentre nella provincia di Benevento sono presenti 4 APL con 11 sedi. L'analisi consente di verificare come sia significativa la presenza sia di soggetti accreditati sia a livello nazionale che regionale. La presenza delle APL è in linea con le caratteristiche demografiche, produttive ed economiche della Regione.

Dalla disamina dei dati sugli Enti accreditati consente di identificare un'ampia gamma di soggetti accreditati, rispetto ai quali potrà essere avviata una interlocuzione fondamentale, asservente la necessità di divulgare i contenuti del Programma e attivare i processi di sensibilizzazione (outreach) al fine di promuovere la partecipazione dei target alle iniziative della G.O.L.







SOGGETTI	NUMERO
APL	89 soggetti per 198 sedi
Consulenti del Lavoro delegati dalla Fondazione	155
Enti formativi accreditati ai servizi per il lavoro	109 per 172 sedi
Spazi Lavoro	4 + 1 istituendo
Spazio Sanità	1
Spazi Donne	Istituendi ai sensi della LR 17/2021

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

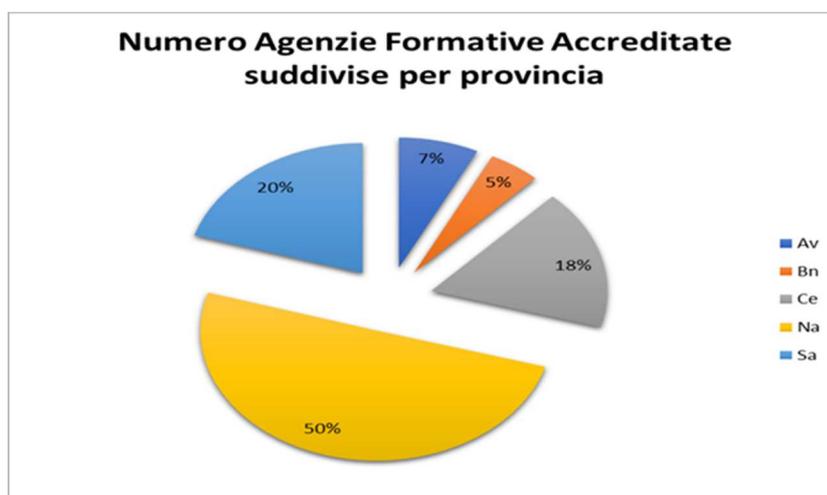
Descrivere il sistema regionale della formazione e le caratteristiche salienti dell'offerta formativa, anche in riferimento al Catalogo dell'Offerta formativa regionale (ove esistente) evidenziando eventuali moduli utilizzabili nell'ambito del Programma GOL.

Il sistema delle Formazione Professionale della Regione Campania negli ultimi anni si è dotato di apposita piattaforma informatica denominata "SILF MONITORAGGIO", a mezzo della quale le Agenzie Formative gestiscono le informazioni, i documenti e i processi concernenti l'inserimento, l'avvio, la realizzazione, il controllo delle attività formative, fino alla realizzazione degli esami finali ed al rilascio dei relativi Titoli / Certificazioni. Il sistema memorizza in formato digitale le informazioni e i documenti nell'ambito degli specifici processi informatici gestiti dalla Direzione Generale per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche Giovanili (DG 50-11-00), compresa la presentazione telematica di dati attraverso moduli o formulari resi disponibili alle Agenzie Formative, conformemente a quanto sancito dalle vigenti "Linee Guida sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici" adottate dall'AGID.

#### **Soggetti Attuatori delle attività formative**

La Regione Campania, ai fini dello svolgimento dei percorsi formativi si avvale di Agenzie Formative accreditate ai sensi della D.G.R. n. 242/2013 che allo stato attuale risultano così ripartite tra le diverse province campane:

Provincia di riferimento	Numero Agenzie Formative Accreditate suddivise per provincia
Av	51
Bn	33
Ce	121
Na	349
Sa	141
<b>TOTALE</b>	<b>695</b>



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

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

La collaborazione tra i servizi per il lavoro e i servizi socioassistenziali si sostanzia prevalentemente nell'ambito degli interventi a sostegno della popolazione a disagio sociale ed economico. Avviata con il Sia, si è poi rafforzata con il REI e allo stato attuale la collaborazione tra CPI e servizi sociali, sebbene a geografia variabile, si è standardizzata ma è necessario compiere un passo avanti significativo in direzione di un sistema di

politiche e di interventi sociali e del lavoro che sia solido ed integrato ovunque e che affronti, per colmarle, le lacune strutturali maggiormente evidenti.

Un intervento che la Regione Campania ha avviato ed è in corso di realizzazione è I.T.I.A. “Intese Territoriali di Inclusione Attiva” per l’attuazione di misure di contrasto alla povertà attraverso la realizzazione di Centri Territoriali di Inclusione.

Il Centro Territoriale di Inclusione è inteso quale centro di prossimità di servizi per il sostegno a persone e famiglie svantaggiate, in condizioni di vulnerabilità e fragilità sociale.

L’intervento è finanziato per un ammontare complessivo di € 59.408.200,00 a valere sul POR Campania FSE 2014-2020 “- Asse 2 – Obiettivo Specifico 6 – Azione 9.1.2 e 9.1.3; Obiettivo Specifico 7 azioni 9.2.1 e 9.2.2.

Un altro intervento a sostegno del principio di integrazione delle politiche pubbliche è il progetto PITER Percorsi di Inclusione Territoriale ed Empowerment nel Rione Sanità , finanziato dal PON Legalità, supportato da un protocollo di intesa tra Prefettura di Napoli e Comune di Napoli Terza Municipalità, in corso di realizzazione, finalizzato ad avviare una modalità di intervento efficace e replicabile per prevenire e/o riparare alla fuoriuscita dal sistema scolastico e formativo, incentivando percorsi civici di legalità sul territorio. Il progetto ha, inoltre, l’obiettivo di garantire l’inclusione sociale sostenendo, al contempo, le famiglie attraverso una rete stabile e coesa di stakeholder pubblici e privati attivi sul territorio (istituzioni, scuole, parrocchie, centri educativi e sportivi, organizzazioni del terzo settore e altri soggetti privati del Rione Sanità).

Sono in corso interlocuzioni proficue con la Direzione generale Politiche Sociali della Regione Campania per l’individuazione di strumenti che possano valorizzare le attività di presa in carico dei beneficiari più vulnerabili e per la valutazione dei bisogni complessi.

## 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

In Campania, il perdurare della crisi socioeconomica e occupazionale ha condizionato, con impatti superiori alla media nazionale, la disoccupazione di lunga durata. Il problema dell'occupazione si pone, quindi, come una delle maggiori emergenze della Regione, accentuato dal progressivo incremento della popolazione straniera che, negli ultimi anni, ha portato la Campania ad essere, tra le Regioni meridionali, quella con la maggiore densità di immigrati residenti. Gli indicatori del mercato del lavoro mostrano, infatti, una situazione particolarmente problematica caratterizzata da una riduzione importante dell'occupazione accompagnata dal contestuale aumento dei disoccupati di lungo periodo ed infine della popolazione inattiva. Resta quindi una priorità per la Regione affrontare per tempo le cause che determinano il fenomeno della disoccupazione di lunga durata, puntando sulle misure di politica attiva e di mobilità professionale, in via prioritaria, ma non esclusiva, nei settori che offrono maggiori prospettive di crescita identificati dalla Strategia regionale di innovazione (RIS3). Gli interventi di qualificazione e riqualificazione già programmati e realizzati nell'ambito del POR FSE 2014-2020, in complementarità con quelli inseriti nel Piano attuativo regionale dell'iniziativa comunitaria YEI, sono stati spesso completati da incentivi all'assunzione anche a valere su altre fonti finanziarie. Le principali azioni attuate sono state sinora tese a favorire l'accrescimento della stabilità del posto di lavoro sia per i lavoratori precari sia per tutti coloro che sono in cerca di occupazione, attraverso l'incentivazione di forme contrattuali che garantiscano la permanenza nel mondo del lavoro. La strategia operativa ideata ha consentito di realizzare trasformazioni significative delle condizioni ambientali e di contesto in cui operano le imprese (competitività), con riflessi positivi e stabili sulla domanda e sull'offerta di lavoro. Di seguito un elenco di azioni già realizzate dalla Regione Campania, che comprende anche quelle del Piano Socio Economico Covid-19, in grado di restituire l'expertise che consente di integrare le nuove misure programmate nell'ambito del Programma GOL:

- percorsi di sostegno alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo, ivi compreso il trasferimento d'azienda (ricambio generazionale)

- rafforzamento delle attività di assessment, presa in carico, profiling, orientamento e accompagnamento al lavoro da parte degli operatori privati dei servizi per il lavoro
- percorsi di sostegno (servizi di accompagnamento e/o incentivi) alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo
- incentivi per la nascita di aziende femminili nel settore della green economy, blue economy e gli altri ambiti individuati da RIS3
- azioni di consolidamento dei Centri per l'Impiego e applicazione dei LEP e degli standard minimi, compreso il potenziamento del raccordo con gli altri operatori del mercato del lavoro con particolare riguardo a quelli di natura pubblica (scuole, università, camere di commercio, comuni)
- potenziamento dell'offerta di Istruzione Tecnica Superiore a cura degli ITS
- voucher per la partecipazione a percorsi formativi destinati alle donne in età lavorativa
- bonus operatori del settore del trasporto pubblico locale non di linea (TAXI, NCC, NCCTS)
- bonus lavoratori con contratto a tempo determinato con carattere di stagionalità del settore trasporto
- bonus professionisti/lavoratori autonomi
- potenziamento dell'offerta formativa nel settore della musica e del teatro
- realizzazione di tirocini presso uffici del Giudice di Pace destinati a giovani disoccupati campani laureati in discipline giuridiche
- programma Scuola Viva in quartiere
- offerta formativa e incentivi occupazionali per i contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca
- catalogo dei percorsi di apprendistato per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale
- percorsi di tirocinio obbligatorio e non obbligatorio per l'accesso alle professioni ordinistiche
- Java per la Campania
- Training per competere – Formazione continua in azienda
- Ricollocami – Piano di formazione/lavoro per ex percettori di ammortizzatori sociali privi di sostegno al reddito
- Decontribuzione – Incentivi per l'assunzione di lavoratori svantaggiati
- Nidi e micronidi – Voucher di servizio
- Benessere Giovani.

Con il Programma GOL sarà attivata una interlocuzione costante con la Direzione delle Politiche Sociali e delle Pari Opportunità, con l'Autorità di Gestione del FSE, con la Direzione delle Attività Produttive. Le azioni relative all'attuazione del Programma

saranno portate all'attenzione delle parti sociali presenti nel Tavolo di Partenariato, una sede concertativa istituita con le Parti Sociali, le Organizzazioni Sindacali e le Organizzazioni Datoriali, in materia di politiche del lavoro, servizi per il lavoro, orientamento e formazione professionale, di interventi mirati di sostegno all'occupazione e di politiche dell'istruzione.

Quindi, una forte Governance Pubblica in grado di attivare una collaborazione fattiva ed operativa con tutti i soggetti coinvolti e un ruolo primario dei Centri per l'Impiego come punto di accesso e di avvio degli interventi.

Il Programma GOL porterà al rafforzamento delle politiche attive del lavoro, all'integrazione con le risorse provenienti dal FSE e da altri Programmi del PNNR, darà la possibilità di attuare a pieno l'erogazione dei LEP, grazie al potenziamento dei CPI sia dal punto di vista delle risorse umane e professionali, inserite attraverso le procedure concorsuali, già concluse e operative, sia dal punto di vista degli investimenti infrastrutturali e strutturali. Inoltre, la creazione degli uffici di prossimità e itineranti, come un unico spazio, di facile accesso, con attività di orientamento e di consulenza per ottenere una maggiore efficienza e trasparenza nei rapporti tra le politiche del lavoro e della formazione i cittadini e il mondo delle imprese. Un'esigenza sentita soprattutto nei territori fortemente delocalizzati o densamente popolati, utile a tenere in funzione i soppressi vecchi recapiti, potenziandoli ed adeguandoli ai LEP. Infatti, è sempre più sentita, specialmente dalle fasce deboli, l'esigenza di servizi di prossimità ovvero di poter ottenere informazioni, consulenza ed orientamento senza recarsi presso gli attuali CPI ed accedendo ad un unico luogo ove tutti gli enti - che a diverso titolo partecipano alla costruzione del sistema delle politiche attive del lavoro - offrano servizi integrati e di facile accesso con l'utilizzo delle tecnologie. Un'esigenza avvertita di più nei territori fortemente delocalizzati rispetto a quelli dove hanno sede i CPI o quelli in cui la domanda di tutela diviene preponderante per l'elevato numero di soggetti interessati o per l'esistenza di fattori di criticità sociale. Il potenziamento dei CPI se da un lato ha consentito un potenziamento delle risorse professionali disponibili per l'erogazione dei LEP, dall'altro ha messo a disposizione una quantità di risorse finanziarie per il potenziamento ed il miglioramento delle strutture sul territorio di uffici prossimi ai cittadini, peraltro, nella logica di attutire la pressione degli utenti su alcuni CPI e di migliorare l'erogazione dei servizi.

Infine, con l'attuazione e la messa a regime del Programma GOL la Regione Campania è in grado di offrire ai propri cittadini politiche attive integrate con la formazione e con l'inserimento lavorativo, in modo particolare a coloro che maggiormente sono esposti rispetto al mercato del lavoro:

disoccupati di lunga durata appartenenti alle platee storiche di disoccupati;

lavoratori stagionali e precari nel settore agro forestale, della manutenzione del verde e del territorio;

lavoratori espulsi dal mondo del lavoro e dal ciclo produttivo, sia beneficiari di NASPI e che senza politiche di sostegno al reddito, ex NASPI;

fasce svantaggiate delle periferie e dei quartieri a rischio, in cui alto il fenomeno dell'abbandono scolastico, del lavoro precario, sommerso e non garantito, della criminalità;

lavoratori in CIGS, appartenenti ad aziende in cui sono previsti interventi e programmi di riqualificazione, ristrutturazione, riconversione produttiva e rilancio con nuove compagini societarie e con nuovi partners industriali;

donne, soprattutto quelle più distanti dal mercato del lavoro, con azioni tese all'inserimento e al reinserimento lavorativo, con l'erogazione di servizi complementari per favorire la loro partecipazione al Programma.

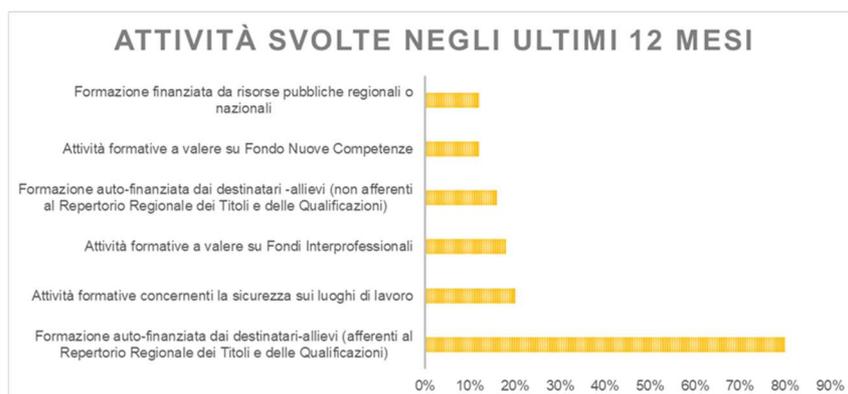
#### 4.1.2 Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione

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.

Una recente indagine conoscitiva circa le attività svolte dalle Agenzie formative accreditate dalla Regione Campania, ha consentito di conoscere tutte le attività svolte dalle stesse sul territorio regionale negli ultimi 12 mesi, a favore di persone fisiche e aziende, che risultano distribuite come nel grafico che segue.



Il Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni della Regione Campania nasce per contenere gli standard professionali e formativi relativi alle qualificazioni regionali afferenti al Repertorio Nazionale di cui al D.Lgs. n. 13/2013, nonché gli standard relativi a percorsi di Abilitazione per l'accesso ad attività e professioni riservate. L'implementazione - nell'ambito dell'ecosistema digitale e informativo SILF Campania – dell'applicativo Monitoraggio Formazione, consente già da due anni di gestire, monitorare e vigilare su tutte le attività formative afferenti allo stesso Repertorio. Tale applicativo ha definitivamente soppiantato le modalità gestionali "classiche" precedentemente utilizzate (invio documenti cartacei, pec, provvedimenti, ecc.), riducendone le fasi di processo (anche i fini della prevenzione della corruzione e della trasparenza), rendendo tracciabile ogni attività (log) e verificabili, attraverso un servizio web di libero accesso, tutte le certificazioni/qualificazioni rilasciate in Campania. A partire dalla sua implementazione, l'applicativo ha gestito le attività di oltre 400 Agenzie formative accreditate, per oltre 9.000 percorsi formativi. Il sistema ha sinora trattato le informazioni (comprese quelle di frequenza) di oltre 140.000 discenti, con oltre 70.000 certificazioni/qualificazioni già rilasciate e sempre verificabili attraverso le relative funzionalità web. Purtroppo, la lettura delle informazioni concernenti i percorsi di certificazione/qualificazione sinora monitorati, mostra ancora un elevato gap tra il mercato della domanda-offerta delle filiere formative e le reali esigenze di quelle produttive. Tale elemento di debolezza, già ampiamente discusso negli ultimi anni anche rispetto alla posizione dell'Italia (al di sotto della media europea) nell'ambito del ranking dell'innovazione, è tra i motivi che hanno indotto l'Amministrazione regionale a prevedere un ulteriore sviluppo del Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni, atto a consentire:

2 la progettazione/gestione di attività formative non solo fondate su certificazioni/qualificazioni standard, ma su gruppi di conoscenze/competenze raccolte in specifiche UC,

2 l'implementazione di un modello partecipativo di Repertorio, fondato sull'interlocuzione costante con gli stakeholders interessati dalle specifiche aree di attività (ADA).

L'approccio per competenze rappresenta, quindi, un elemento cruciale e fortemente innovativo, a supporto di strategie di introduzione/sviluppo delle competenze evidence-based, soprattutto riferibile alle reali esigenze delle filiere produttive. L'approccio consente di evidenziare le relazioni tra le caratteristiche della forza-lavoro e le richieste del mercato, in un contesto produttivo caratterizzato da un elevato tasso di cambiamento e di innovazione. Tale approccio, inoltre, consente agli stakeholders di migliorare la capacità di previsione, di adeguamento, flessibilità e tempestività nell'intervenire sugli skills gap/mismatch, di progettare adeguati interventi di recruiting, upskilling e/o reskilling. L'accesso ad informazioni ben organizzate sul mercato del lavoro, può dunque aiutare tutti gli attori del sistema a comprendere meglio la domanda di skills e le sue dinamiche, sostenere i datori di lavoro nelle politiche di sviluppo o di adattamento delle risorse umane, migliorare il targeting dei servizi per il lavoro, i counsellor dell'orientamento e i fornitori di servizi di formazione, mettere in grado gli individui di fare scelte migliori di carriera e di sviluppo delle competenze. In tale ambito sono già state condotte alcune sperimentazioni che hanno consentito di implementare la gestione/monitoraggio di specifiche attività formative finanziate da risorse pubbliche regionali o nazionali, nonché di avviare l'allineamento dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) e del Sistema Duale. L'approccio scelto abilita, inoltre, specifiche strategie di insight delle conoscenze/competenze comunque acquisite dai destinatari delle attività formative (inoccupati, disoccupati o lavoratori), nonché di concretizzare specifiche procedure di certificazione delle stesse, nel pieno rispetto dei principi dettati dal D.Lgs. 13/2013. Per tale fattispecie è in già in corso una prima sperimentazione, che vede direttamente coinvolti i Centri per l'Impiego della regione Campania, mediante l'implementazione di uno specifico micro-processo riferibile al LEP "H) Avviamento a formazione".

LEP "H)  
Avviamento a  
formazione"

**MICRO-PROCESSO CPI**

Avviamento a formazione, presentazione delle opportunità disponibili sul catalogo dell'offerta formativa presente sul territorio, informazione orientativa sulle iniziative formative proposte e la gestione di procedimenti per il riconoscimenti di crediti formativi

Nell'ambito del Programma GOL, tale approccio include l'estensione delle funzioni sinora gestite con gli strumenti di "posting" (vacancy) e "placement", implementandone il ruolo delle Agenzie formative accreditate, per l'attuazione dei progetti formativi o anche per la

sola attestazione delle conoscenze/competenze acquisite in esito agli stessi, consentendo in tal modo di implementare un Catalogo Dinamico dell'Offerta Formativa fondato sulle reali esigenze delle filiere produttive. Una specifica sezione del Catalogo sarà dedicata alle K/S digitali, con un doppio sistema di referenziazione alle a) tecnologie abilitanti e b) all'European e-Competence Framework (e-CF). Un ecosistema, quindi, in grado non solo di "contestualizzare" l'attivazione di politiche attive e formazione nell'ambito delle svariate misure attivabili in ambito GOL, ma anche di integrarle nel più ampio spettro delle politiche formative regionali a valere su altre risorse pubbliche o private, portando a pieno regime il funzionamento di processi organizzativi e dispositivi digitali che abilitano innovative collaborazioni tra filiere produttive e formative (Sistema Duale), nonché tra queste ed il sistema integrato (pubblico-privato) dei servizi per il lavoro.

La Regione Campania si pone l'obiettivo di rafforzare e sedimentare gli obiettivi raggiunti mediante la costruzione del Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni (RRTQ) mediante l'implementazione di ulteriori standard professionali e formativi di dettaglio riferiti a profili professionali che rispondano ai fabbisogni formativi espressi dal sistema produttivo e dei servizi operante sul territorio regionale, con la finalità generale di migliorare la qualità dell'offerta allineandola alle continue evoluzioni delle condizioni di accesso al mercato del lavoro.

La necessità di affermare la dimensione dell'apprendimento permanente passa dall'importanza di radicare nel contesto regionale campano concetti come la competenza, la certificazione, i crediti formativi, la standardizzazione dei profili professionali e dei percorsi formativi come riferimenti fondamentali per le attività di progettazione formativa realizzate dalle Agenzie formative accreditate nell'ambito del sistema della formazione professionale regionale.

L'adozione del dispositivo di Individuazione Validazione Certificazione delle competenze (IVC) consentirà di dare seguito al processo di innovazione già avviato a seguito dell'istituzione del Repertorio regionale delle Qualificazioni a mezzo della D.G.R. n. 223/2014.

Le aree di intervento potranno riguardare:

1. Rafforzamento dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale "IeFP"

Nel quadro di un rafforzamento dell'offerta di Istruzione e Formazione Professionale sul territorio campano, non solo in ottica di sussidiarietà integrativa da parte degli IP, ma con una crescita potenziale del ruolo delle Agenzie formative nella realizzazione di percorsi triennali, quadriennali e del sistema duale (alternanza scuola/lavoro e apprendistato), gli interventi da realizzare saranno finalizzati a:

a. Implementazione ed aggiornamento del Repertorio Regionale con i profili di riferimento e qualifiche professionali presenti nel Repertorio Nazionale di cui all'Accordo

CSR del 1 agosto 2019 - Repertorio Atti n. 155/CSR (recepito con Decreto MIUR n. 56 del 07/07/2020), con l'aggiornamento degli standard minimi formativi relativi alle competenze di base e dei modelli di attestazione intermedia e finale dei percorsi e con una eventuale definizione di Profili Regionali intesi come declinazioni territoriali delle Figure Nazionali;

- b. Definizione linee guida specifiche per l'accreditamento delle Agenzie Formative nel settore leFP (attualmente non esistenti nelle disposizioni regionali);
- c. Redazione avvisi pubblici;
- d. Monitoraggio delle attività con la rilevazione e raccolta dei dati qualitativi e quantitativi da trasmettere al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al Ministero dell'Istruzione.

2. Attività di referenziazione delle Qualificazioni presenti nel Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni ai fini della loro referenziazione al Quadro Nazionale delle Qualificazioni e al Quadro europeo EQF (NQF/EQF) e manutenzione degli standard professionali e formativi di dettaglio già presenti nel RRTQ

- La referenziazione al Quadro Nazionale delle Qualificazioni e al Quadro europeo EQF (NQF/EQF) delle qualificazioni e delle UC facenti parte del repertorio regionale, sarà svolta secondo le procedure di cui all'art. 5, commi 1 e 2, del Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Scientifica, dell'8 gennaio 2018, nonché delle indicazioni presenti nel Rapporto italiano di referenziazione delle Qualificazioni al quadro EQF presentato da ANPAL e condiviso nell'ambito del Comitato Tecnico Nazionale di cui all'art. 3, comma 5 del D. Lgs. n. 13/2013.
- La manutenzione del Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni sarà effettuata in coerenza con le trasformazioni del mondo del lavoro e del contesto territoriale di riferimento e in conformità all'evoluzione normativa nazionale e comunitaria, anche con riferimento alla regolamentazione di professioni e attività riservate e riguarderà gli standard professionali e formativi relativi alle qualificazioni regionali afferenti al Repertorio Nazionale di cui al D.Lgs. n. 13/2013, nonché gli standard relativi a percorsi di Abilitazione per l'accesso ad attività e professioni riservate e gli standard relativi ad altre tipologie di percorsi non afferenti al Repertorio Nazionale (sezione "Altri percorsi").
- La manutenzione prevede quale azione collegata l'inserimento/aggiornamento delle qualificazioni nel DataBase nazionale del QNQR (ATLANTE DEL LAVORO E DELLE QUALIFICAZIONI) e relativo lavoro di associazione delle competenze alle attività dell'AdA.

I rapporti tra centri per l'impiego e i soggetti autorizzati e/o accreditati per il lavoro e per la formazione sono regolati e rafforzati da apposite convenzioni così come già avvenuto per l'attuazione di Garanzia Giovani.

#### 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.

A seguito dell'approvazione della legge 7 aprile 2014, n. 56, la Regione Campania ha dato avvio ad un articolato Piano Straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego, sostenuto dalle risorse stanziare ai sensi del decreto-legge n. 4/2019 e del relativo

decreto-ministeriale n. 74/2019, nonché della legge 28 dicembre 2018, n. 145 (articolo 1, comma 258). Il Piano, di cui alle deliberazioni adottate dalla Giunta Regionale nn. 253/2018, 697/2019 e 369/2021, ha sinora consentito di portare a conclusione le procedure per l'assunzione di ulteriori 641 unità di personale presso i Centri per l'Impiego, – di effettuare ingenti investimenti sulle infrastrutture hardware e sviluppo software nell'ambito dell'ecosistema digitale e informativo SILF Campania, di adottare un nuovo modello di erogazione dei servizi pubblici per il lavoro in Campania, in attuazione del principio di prossimità, articolato in un livello primario (Centri per l'Impiego) ed un livello secondario (Sportelli per l'Impiego di prossimità), di avviare uno specifico piano di attività per il rafforzamento delle competenze degli operatori dei servizi pubblici per l'impiego della Regione Campania. Il piano di onboarding del personale neoassunto ha costituito l'occasione per implementare un nuovo modello partecipativo (employee advocacy) ed organizzativo dei servizi pubblici per il lavoro della Campania, articolato in ventiquattro micro-processi riferibili a tutti i LEP dei servizi pubblici per il lavoro e dai cosiddetti «asset trasversali» per il funzionamento degli stessi. Tale modello, tra l'altro, è funzionale alla definizione degli obiettivi strategici annuali (OBSA), degli obiettivi operativi (OBO) e degli obiettivi individuali, anche in ragione della loro riconducibilità al DEFRC 2022-2024. Infine, il modello ha abilitato una più efficace progettazione del piano formativo rivolto agli operatori, compresi i neoassunti, nell'ambito delle azioni di up/re-skilling loro dedicate. Un particolare focus del nuovo modello organizzativo ed infrastrutturale dei servizi pubblici per il lavoro concerne le esigenze di rafforzamento e di massima copertura territoriale di specifici servizi (prevalentemente specialistici) rivolti a particolari categorie di cittadini e alle imprese. In tale ambito si collocano le strategie di integrazione dei servizi per il lavoro, le filiere produttive e quelle formative descritte nel paragrafo precedente. Ulteriore ambito di intervento concerne gli specifici micro-processi riferibili ai lavoratori più fragili, per i quali risulta necessario un ulteriore livello di integrazione con i servizi territoriali per l'educazione e il welfare.

<p><b>LEP “J) Conciliazione”</b></p>	<p><b>MICRO-PROCESSO CPI</b> Gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti, compresa la presentazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura e l'informazione orientativa</p>
<p><b>LEP “L) Promozione LSU”</b></p>	<p><b>MICRO-PROCESSO CPI</b> Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile, compresa la raccolta e la verifica delle candidature, la trasmissione degli esiti e la gestione amministrativa anche di eventuali</p>
<p><b>LEP “M) Collocamento mirato”</b></p>	<p><b>MICRO-PROCESSO CPI</b> Gestione attività di collocamento mirato, compresa l'iscrizione, l'orientamento, il patto di servizio, l'accompagnamento al lavoro, l'incrocio domanda offerta</p>
<p><b>LEP “N) Soggetti vulnerabili”</b></p>	<p><b>MICRO-PROCESSO CPI</b> Presenza in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità, compresa l'individuazione dei fabbisogni, il profilo di fragilità, l'attivazione di equipe multiprofessionali, l'elaborazione dei programmi personalizzati e la registrazione nel sistema informativo unitario</p>

Sull'esigenza di rafforzare tali micro-processi, riferibili a specifici target di destinatari, si fondano le scelte strategiche dell'Amministrazione regionale di

- orientare l'integrazione dei servizi pubblici per il lavoro con quelli privati, investendo questi ultimi nella realizzazione di specifiche misure di assessment, orientamento specialistico e accompagnamento riferibili ai destinatari dei descritti micro-processi ed agli attori pubblici e privati coinvolti,
- implementare il Piano di Comunicazione ed Animazione dei servizi pubblici per il lavoro con una pluralità di misure rivolte ai citati target e attori, concernenti la disponibilità di servizi territoriali per la conciliazione di vita e lavoro, di strumenti di welfare aziendale e di conciliazione, di servizi territoriali di cura, di servizi socio-sanitari e di percorsi socioeducativi,
- prevedere specifiche azioni atte a sperimentare innovative collaborazioni tra i servizi pubblici per il lavoro e gli attori dei percorsi socioeducativi, con particolare riferimento ai servizi sociali comunali e ai Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA).

Le scelte di cui alle precedenti lettere a) e b) vengono approfondite nei relativi paragrafi che seguono. La scelta di cui alla precedente lettera c), nello specifico, prevede la dislocazione di Sportelli per l'Impiego di prossimità in luoghi adiacenti ai servizi sociali intercomunali e ai Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA), abilitando in tal modo nuove contaminazioni e forme di collaborazione tra operatori dei servizi pubblici per il lavoro, quelli del welfare e dei servizi educativi. Le specifiche misure di

conciliazione/inclusione previste nell'ambito di tali collaborazioni vedono la complementarità di un Piano per l'Inclusione Lavorativa di soggetti con Fragilità (PILF), che prevede l'erogazione di voucher per servizi all'utenza disabile, la cui gestione è stata demandata in house sourcing a Sviluppo Campania SpA.

#### 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 realizzazione del Programma GOL costituisce l'occasione per rafforzare le strategie di introduzione/sviluppo delle competenze evidence-based, che vede la già citata estensione degli strumenti disponibili nell'ecosistema digitale-informativo SILF Campania, già in uso anche agli operatori dei servizi per il lavoro privati, abilitandone la cooperazione nell'ambito del sistema pubblico, la gestione, il monitoraggio e l'accountability. In particolare, si è già detto dell'esigenza di rafforzare alcuni micro-processi riferibili a specifici target di destinatari cd. "fragili", su cui fonda anche la scelta strategica dell'Amministrazione regionale di orientare l'integrazione dei servizi pubblici per il lavoro

con quelli privati, investendo questi ultimi della realizzazione di specifiche misure di assessment, orientamento specialistico e accompagnamento riferibili a tali destinatari ed agli attori pubblici e privati coinvolti. Gli strumenti digitali-informativi dell'ecosistema SILF, opportunamente implementati per la realizzazione del programma GOL, garantiscono quindi la cooperazione tra i servizi per il lavoro pubblici e quelli privati, anche rispetto alla condivisione delle informazioni, la trasparenza della domanda di lavoro proveniente dalle imprese, la cooperazione tra queste filiere e quelle della formazione, favorendo la messa a fattor comune dei fabbisogni di competenze identificati e della disponibilità di offerte di lavoro.

Si descrivono di seguito i macro-processi organizzativi supportati dalle funzionalità digitali-informative dell'ecosistema SILF.

- Adesione: l'adesione dei destinatari al programma avviene mediante l'utilizzo delle apposite funzionalità fornite da SILF Campania, cui l'utente accede mediante SPID/CIE.
- Profiling iniziale: le informazioni fornite dal destinatario in fase di adesione consentono al sistema di descrivere specifiche caratteristiche, compresa la possibilità di individuare eventuali caratteristiche di "fragilità". In ragione di tali caratteristiche, il sistema fornisce al destinatario la possibilità di scegliere il Centro per l'Impiego e/o l'APL presso cui effettuare la presa in carico e la profilazione qualitativa.
- Presa in carico e profilazione qualitativa: il CPI/APL scelto dall'utente effettua il primo contatto con il destinatario ed avvia le sessioni di presa in carico e profilazione qualitativa, finalizzata tanto all'aggiornamento della SAP del destinatario, tanto alla definizione del Patto di Servizio (PS) e del Piano di Intervento Personalizzato (PIP).
- Patto di Servizio (PS) e Piano di Intervento Personalizzato (PIP). La sottoscrizione del PS e la validazione del PIP avvengono a cura degli operatori del CPI, previa verifica dello status dichiarato dal destinatario.
- Vacancies e placement: l'estensione degli strumenti di "posting" e di "placement", consentono alle aziende di pubblicare le proprie vacancies e di gestirne le candidature. In caso di attività formative, le relative vacancies consentiranno alle aziende, in collaborazione con le Agenzie formative accreditate, di popolare il Catalogo Dinamico dell'Offerta Formativa fondato sulle reali esigenze delle filiere produttive, con particolare riferimento anche alle K/S digitali.
- Sistema di monitoraggio delle attività formative e di work experiences: le attività formative e di work experiences sono gestite e monitorate nell'ambito dell'applicativo SILF Monitoraggio formazione, mediante l'utilizzo delle sue specifiche funzionalità e work flow. L'applicativo consente anche di certificare o attestare le competenze in uscita.
- Sistema di monitoraggio fisico, accountability e monitoraggio finanziario delle misure: un innovativo cruscotto recentemente implementato nell'ambito dell'ecosistema digitale ed informativo SILF Campania, consente di aggregare le informazioni ed il fascicolo individuale del destinatario nell'ambito delle specifiche misure-beneficiario, nonché di gestirne i controlli di I livello ed i pagamenti. Per quanto concerne

l'interoperabilità tra i sistemi informativi di Regione Campania e quello centrale (SIU ed eventualmente Regis), il citato Cruscotto SILF dialoga con la piattaforma S.U.R.F. (Sistema Unico Regionale Fondi), il sistema informativo di supporto alla programmazione, attuazione, monitoraggio, controllo e certificazione di tutti i programmi di investimento pubblico a titolarità della Regione Campania, che costituisce il sistema di scambio elettronico dei dati tra le Autorità responsabili dei Programmi e la gestione dei flussi informativi richiesti.

Il modello regionale garantisce la libera scelta del cittadino rispetto all'operatore e, al fine di evitare effetti creaming, cherry picking e parking, le misure sono assegnate per il 30% ai centri per l'impiego e per il 70% ai soggetti autorizzati e/o accreditati secondo il processo a risultato, fermo restando che la porta di accesso unica al programma è il centro per l'impiego.

#### 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.

Il Decreto Ministeriale 11 gennaio 2018, n. 4 evidenzia come uno degli obiettivi dell'azione in materia di politiche attive del lavoro sia rappresentato dalla «promozione di iniziative volte a stabilire una continua e reciproca interazione con i datori di lavoro, ai fini di incrementare il numero di posti di lavoro intermediati dai servizi per l'impiego».

Analogamente, tra gli stessi obiettivi del Programma GOL viene individuato il «coinvolgimento delle imprese e del territorio», al fine di ampliare la rete tra SPL ed operatori economici locali, rafforzando così il ruolo di CPI e soggetti accreditati nell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro.

Si tratta cioè di realizzare, progressivamente, una forte alleanza tra sistema produttivo e rete dei servizi per il lavoro finalizzata a semplificare sempre più l'accesso e le transizioni nel mercato del lavoro.

A tal fine, la Regione Campania intende implementare ed estendere la positiva esperienza di Spazio Lavoro, condotta negli ultimi anni, sia nell'azione di costruzione della rete territoriale per il coinvolgimento delle imprese sia nella erogazione dei servizi alla domanda. Spazio Lavoro ha rappresentato infatti la principale iniziativa svolta dalla Regione in questa direzione, coinvolgendo importanti players e stakeholders dell'economia regionale quali attori essenziali nella costruzione della rete, nonché nell'attivazione di sportelli di prossimità e specialistici rivolti alle imprese. Questa esperienza ci dice che intercettare la domanda può risultare certamente più agevole se viene attivata una rete assieme ai principali stakeholders presenti sul territorio, una vera e propria alleanza tra sistema imprenditoriale locale e rete dei servizi per il lavoro.

Di seguito vengono indicate sinteticamente le principali azioni, mutate dall'esperienza della rete Spazio Lavoro, da realizzare per il coinvolgimento delle imprese e del territorio:

- L'attuale assetto dei Servizi Pubblici per il Lavoro prevede l'implementazione dei servizi rivolti alle imprese, attività su cui si concentra una crescente e comprensibile attenzione.

L'erogazione efficace dei servizi alla domanda richiede una crescente specializzazione organizzativa, degli operatori e degli strumenti da coniugare ad un grado di sempre maggiore prossimità dei servizi, da realizzare anche attraverso l'attivazione di sportelli specialistici collocati in luoghi strategici.

Al fine di orientare l'azione di CPI e SL verso la domanda e per potenziare la relazione con le imprese del territorio, appare utile dunque:

- proseguire con l'attivazione di sportelli specialistici e di prossimità rivolti alla domanda (Spazio Lavoro), ospitati in luoghi strategici dell'economia regionale (distretti produttivi, Camere di Commercio, associazioni datoriali, Consorzi ASI, ecc);

- potenziare e rendere esigibili i servizi alle aziende presso i CPI, organizzando appositi spazi riconoscibili;
- specializzare e aggiornare continuamente il personale impegnato nei servizi alle imprese, anche con iniziative di benchlearning e team-building;
- riuscire a comprendere sempre meglio le dinamiche del mercato del lavoro locale, sia per consentire alla Regione di programmare politiche attive e formative coerenti con i fabbisogni e le tendenze in atto, sia per indirizzare al meglio l'azione di scouting della domanda condotta dai SPI. In tal senso, sarà fondamentale valorizzare le informazioni rilevate tramite l'attività dell'Osservatorio del mercato del lavoro e tramite gli appositi cruscotti realizzati da Anpal Servizi, attraverso il Questionario online per la rilevazione dei fabbisogni formativi/occupazionali delle imprese, nonché assicurare lo sviluppo di appositi strumenti di analisi e previsione sulla domanda di lavoro. Inoltre, a questo scopo, sarà importante considerare le strategie di sviluppo definite dalla Regione Campania che, nel "Documento Regionale di Indirizzo Strategico", ha indicato gli ambiti maggiormente rilevanti per il periodo di programmazione 2021/2027 (cultura e valorizzazione del turismo; ricerca e innovazione; transizione ecologica e sostenibilità anche nell'ambito di interventi per la rigenerazione urbana e la manutenzione del territorio; sviluppo di infrastrutture materiali, immateriali e della logistica anche nell'ambito delle aree ZES; digitalizzazione dei servizi e della PA);
- Procedere al massimo e costante coinvolgimento di imprese e altri stakeholders interessati nell'implementazione del Programma GOL è necessario per la riuscita del Programma. A tal fine si intende:
  - promuovere diversi luoghi di confronto (sia in presenza che da remoto), tra cui Focus-group regionale GOL; Focus-group provinciali/territoriali GOL; Focus-group di filiera GOL;
  - allargare la rete Spazio Lavoro, grazie al coinvolgimento di nuovi stakeholders attivi in ambiti strategici dell'economia locale;
- Riuscire a trasferire alle imprese informazioni puntuali e aggiornate circa servizi, misure, opportunità disponibili è fondamentale per rafforzare le relazioni con i SPL. A questo scopo, saranno garantiti svariati strumenti informativi tra cui:
  - Newsletter periodiche;
  - Brochure dei servizi di CPI e SL;
  - Sezione informativa rivolta alle imprese sul portale regionale (Spazio Lavoro online);
  - Attivazione di un numero verde regionale nonché di una Sim per ogni SL;
  - Eventi e meeting tematici (anche da remoto);

- Nell'ambito della gestione delle vacancies, i SPL attraverso attività di scouting rilevano il fabbisogno dell'impresa, pubblicano la vacancy sul portale regionale e la promuovono diffondendola tra gli operatori e tra i potenziali candidati, assegnando priorità alle vacancies che presentano maggiori possibilità di successo e che siano coerenti con le traiettorie di sviluppo più significative del territorio. A tale proposito è importante procedere a:

- valorizzare, promuovere e potenziare il portale regionale di incrocio D/O;

- accrescere la condivisione delle opportunità di lavoro rilevate, mediante la collaborazione tra le piattaforme di recruiting pubbliche e private;

- Favorire la partecipazione attiva degli enti locali, delle parti sociali, del sistema delle imprese, degli stakeholders della rete Spazio Lavoro e di altri soggetti interessati, attraverso:

- la futura costituzione di Tavoli istituzionali di confronto sul Programma GOL (Tavolo regionale GOL; Tavoli provinciali/territoriali GOL; Tavoli di filiera GOL), favorendo così anche l'eventuale istituzione di "patti territoriali", al fine di consolidare il rapporto tra i sistemi del lavoro, dell'istruzione e formazione e dell'imprenditoria lungo le filiere produttive settoriali e locali;

- il sostegno all'attivazione di Academy connesse a specifiche filiere o settori, sia nell'ambito della rete SL che dei suddetti Patti Territoriali;

- l'individuazione di strumenti dedicati a percorsi di formazione, anche on-the-job, finalizzati e condizionati all'assunzione, anche per l'attrazione di nuovi investimenti

La Regione Campania intende, dunque, avviare lo strumento dei Patti Territoriali, basati sulla diretta partecipazione delle imprese e del sistema della domanda alla lettura dei fabbisogni del mercato del lavoro e alla progettazione ed erogazione di percorsi formativi. L'obiettivo principale che si dà la Regione è mobilitare e incentivare tutti i portatori di interessi rilevanti affinché intraprendano azioni concrete per lo sviluppo delle competenze e la qualificazione/riqualificazione della forza lavoro mettendo in comune le proprie risorse, per rispondere alle necessità del mercato del lavoro e sostenere la transizione verde e digitale. I Patti rispondono con strategie a lungo termine e interventi a breve termine alla carenza di competenze nel mercato del lavoro che ostacola la crescita, l'innovazione e la competitività nei settori trainanti dell'economia regionale così come individuati anche nel DRIS 2021.

Saranno identificati nuovi profili professionali del settore di riferimento con l'obiettivo di: aggiornare il sistema di istruzione e formazione sulla base dei fabbisogni delle imprese, attraverso nuovi curricula formativi per i profili elaborati, inserire i profili nell'ambito dei repertori regionali di riferimento, integrare la rilevazione dei bisogni di competenze del

mercato del lavoro nel sistema di istruzione e formazione. Sarà la rete partenariale che definirà 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.

## 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

La Regione Campania individua come "Trattato" il beneficiario che riceve l'assessment di base (profilazione quantitativa + questionario qualitativo, sviluppato da ANPAL e approvato da Regioni) che dà come esito minimo l'individuazione se la persona sia pronta per l'inserimento lavorativo, necessità di formazione o di un percorso di inclusione e lavoro.

La persona per essere considerata trattata deve aver firmato il Patto di Servizio/Patto per il lavoro

Il percorso di assessment previsto dalla Regione Campania è in linea con le linee guida nazionali.

### 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 Regione Campania, attualmente, a livello regionale, operano 46 centri per l'impiego distribuiti secondo lo schema territoriale sotto riportato.

Provincia di Avellino: (5) Avellino, Ariano Irpino, Calitri, Grottaminarda, Sant'Angelo dei Lombardi.

Provincia di Benevento: (4) Benevento, San Bartolomeo in Galdo, Sant'Agata dei Goti, Teles.

Provincia di Caserta: (8) Caserta, Aversa, Capua, Casal di Principe, Maddaloni, Piedimonte Matese, Sessa Aurunca, Teano.

Città metropolitana di Napoli: (17) Afragola, Castellammare di Stabia, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Ischia, Marigliano, Napoli Est, Napoli Nord, Napoli Centro, Nola, Ottaviano, Pomigliano d'Arco, Pompei, Portici, Pozzuoli, Sorrento, Torre del Greco.

Provincia di Salerno: (12) Salerno, Agropoli, Battipaglia, Maiori, Mercato San Severino, Nocera Inferiore, Oliveto Citra, Roccadaspide, Sala Consilina, Sapri, Scafati, Vallo della Lucania.

Nella provincia di Avellino accanto alle sedi principali si registra la presenza di uffici locali decentrati, denominati Punti Informativi Lavoro (PIL). Nel dettaglio i quattro PIL, Baiano, Cervinara, Pago Vallo di Lauro, Solofra, fanno riferimento al centro per l'impiego di Avellino.

Nella provincia di Benevento sono presenti quattro recapiti, San Marco dei Cavoti, Cerreto Sannita, Pontelandolfo, Morcone, che fanno riferimento al Centro per l'Impiego di Benevento.

Nella provincia di Caserta sono presenti due recapiti, Castel Volturno, Mondragone che fanno riferimento al centro per l'Impiego di Sessa Aurunca.

Mentre nella provincia di Salerno, data la sua configurazione geografica, sono presenti cinque recapiti, Angri e Sarno che fanno riferimento al CPI di Nocera Inferiore, Capaccio che fa riferimento a quello di Vallo della Lucania, Cava de Tirreni è una sede distaccata del CPI di Maiori, mentre Eboli è la sede distaccata del CPI di Battipaglia.

Tale distribuzione geografica e territoriale, successiva all'indomani del passaggio delle competenze territoriali dal Ministero del Lavoro alle Province, assecondava esigenze territoriali legate alla strutturazione demografica provinciale sulla scorta di un valore medio di 1/100mila abitanti ed è stata confermata anche dopo il passaggio delle specifiche competenze alla Regione Campania.

I PIL e i recapiti rispondevano alla necessità di assecondare le esigenze dell'utenza più disagiata, per lontananza dai capoluoghi e dalle città principali o per le difficoltà connesse agli spostamenti dalle periferie, e sono complessivamente 15.

In Campania, la popolazione residente (anno di riferimento 2021) è pari a 1.860.601 abitanti. Il dimensionamento demografico di ciascun centro per l'impiego rispetto ai residenti evidenzia delle difformità considerevoli. La tabella restituisce un'esauritiva visione.

PROV	CENTRO PER L'IMPIEGO	N. ABITANTI
AV	ARIANO IRPINO	33.814
	AVELLINO	267.951
	CALITRI	18.941
	GROTTAMINARDA	63.121
	SANT' ANGELO DEI LOMBARDI	46.394
<b>AV Totale</b>		<b>430.221</b>
BN	BENEVENTO	131.565
	SAN BARTOLOMEO IN GALDO	27.547
	SANT' AGATA DE' GOTI	64.935
	TELESE	59.716
<b>BN Totale</b>		<b>283.763</b>
CE	AVERSA	199.620
	CAPUA	81.632
	CASAL DI PRINCIPE	83.216
	CASERTA	196.324
	MADDALONI	148.318
	PIEDIMONTE MATESE	49.812
	SESSA AURUNCA	93.710
	TEANO	70.481
<b>CE Totale</b>		<b>923.113</b>
NA	AFRAGOLA	197.355
	CASTELLAMMARE DI STABIA	151.407
	FRATTAMAGGIORE	185.598
	GIUGLIANO IN CAMPANIA	321.499
	ISCHIA	63.730
	MARIGLIANO	117.922
	NAPOLI EST	296.733
	NAPOLI NORD	593.467
	NAPOLI OVEST	98.911
	NOLA	103.258

	OTTAVIANO	113.133
	POMIGLIANO D' ARCO	208.684
	POMPEI	116.639
	PORTICI	148.817
	POZZUOLI	172.569
	SORRENTO	96.143
	TORRE DEL GRECO	141.525
<b>NA Totale</b>		<b>3.127.390</b>
<b>SA</b>	AGROPOLI	73.228
	BATTIPAGLIA	151.147
	MAIORI	94.540
	MERCATO SAN SEVERINO	103.779
	NOCERA INFERIORE	106.866
	OLIVETO CITRA	102.816
	ROCCADASPIDE	29.211
	SALA CONSILINA	67.478
	SALERNO	133.885
	SAPRI	45.530
	SCAFATI	148.379
	VALLO DELLA LUCANIA	48.626
<b>SA Totale</b>		<b>1.105.485</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>5.869.972</b>

La premessa fondamentale, rispetto ad un approccio riorganizzativo dei centri per l'impiego che favorisca la prossimità dei servizi, parte dalla necessità di valorizzare i contenuti del Piano Straordinario di Potenziamento e delle Politiche Attive previsto dalla DGR 369 del 04 agosto 2021 e dalla DGR 611 del 28 dicembre 2021 in tema di strutturazione logistica ed infrastrutturazione strumentale dei CPI, e le indicazioni fornite dal Programma GOL.

Le indicazioni del Piano di rafforzamento dei Cpl aggiornato con DGR 611/2021, prevede la rete degli Sportelli e loro dimensionamento.

La riorganizzazione della rete dei CPI, nel nuovo modello di erogazione dei servizi per il lavoro in Campania, in attuazione del principio di prossimità, è articolata nei seguenti due livelli:

1. Un livello primario costituito dai Centri per l'Impiego regionali (CPI). Tale rete si occuperà dell'erogazione di tutti i tipi di servizi e sarà realizzata tramite l'adeguamento del numero necessario di sedi scelte, tra quelle attualmente in essere, alle quali si aggiungeranno quelle di nuova individuazione per assicurare un adeguata copertura

territoriale. Di questo livello fa parte lo Sportello Digitale (SD) regionale. Gli sportelli inseriti in questo livello sono a gestione diretta ed esclusiva della Regione Campania.

2. Un livello secondario di Sportelli per l'Impiego di prossimità (Spl) fissi e mobili con cui assicurare la massima copertura territoriale all'accessibilità dei servizi da parte di cittadini ed imprese. Gli Sportelli fissi inseriti in tale livello saranno individuati di concerto con Enti locali, gli Uffici di Piano, le Comunità Montane, Consorzi ASI, etc.

Di tale livello fanno parte i 4 Sportelli Spazio Lavoro (Nola, Benevento, Caserta e Salerno) nati dalla collaborazione con il mondo delle imprese oltre ai PIL (Punti Informativi Lavoro) già operativi. Nella nuova organizzazione sarà operato un rafforzamento degli Sportelli Spazio Lavoro (SSL) in ragione del positivo contributo conferito dall'attivazione di questi sportelli alla realizzazione dei LEP indirizzati alle imprese.

È stato deliberato (DGR 513/2021), in un quartiere della città di Napoli, uno Spazio di orientamento e consulenza, denominato Spazio Sanità, orientato a servire gli abitanti del quartiere caratterizzato da alti tassi di disoccupazione, in particolare giovanile e femminile, con una forte presenza di immigrati e con alti livelli di abbandono dell'obbligo scolastico e con la presenza di un alto tasso di criminalità, per cui lo Spazio Sanità, diventa luogo di aggregazione e di erogazione di servizi.

Tali sportelli si occupano prevalentemente dell'erogazione di servizi specialistici e saranno gestiti indirettamente dalla Regione che avrà il solo compito di coordinarne l'erogazione dei servizi con il personale del Cpl del livello primario individuato come territorialmente competente. La gestione logistica e strumentale rimarrà in capo all'Ente che ne metterà a disposizione gli spazi. La rete secondaria sarà completata da Sportelli Itineranti (SI) da utilizzare per il raggiungimento di specifici target di utenti (es. immigrati) altrimenti non raggiungibili.

Per il dimensionamento complessivo della rete degli Sportelli, il Piano di rafforzamento aggiornato con la DGR 611/21, partendo da quelli attualmente in essere, prevede l'utilizzo dei seguenti criteri:

- a) le caratteristiche economico e sociali dell'area geografica;
- b) le caratteristiche del bacino territoriale e gli stock di riferimento;
- c) le risultanze della due diligence operata sulle sedi attuali.

Il Programma, rispetto alla prossimità dei servizi, pone l'accento sulla necessità di ampliare l'offerta di quelli digitali automatici (registrazione, adempimenti, ecc.) per facilitare le relazioni, e il case management, attraverso una maggiore frequenza nei contatti con gli operatori dei centri anche a distanza e ribadisce, al contempo, la necessità di "rinsaldare"

i servizi in presenza per le persone senza competenze digitali ovvero con bisogni poco compatibili con un servizio “a distanza” (soggetti fragili e/o vulnerabili).

La presenza fisica diffusa, in tal senso, aiuta anche la promozione di politiche attive del lavoro presso componenti della popolazione target difficilmente raggiungibili (ad es. giovani NEET o altri inattivi lontani dal mercato del lavoro).

La maggiore capillarità fisica non passa solo da nuove sedi, in grado di erogare tutti i livelli essenziali delle prestazioni, ma anche da sportelli temporanei o punti informativi presso soggetti terzi (Comuni, Università, Enti Parco, Consorzi aree industriali, Consorzi per la gestione dei servizi sociali, ecc.) in grado di facilitare l’accesso alle prestazioni, indirizzare correttamente l’utenza, fornire consulenza e orientamento in particolare a quella più fragile o più difficilmente raggiungibile.

Sulla base di tali esigenze con decreto n. 8 del 17/01/2022 la Direzione Generale per l’Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche Giovanili, nell’ambito del Piano di rafforzamento dei Centri per l’Impiego (D.G.R. 369/2021), Linea d’intervento 5 – Adeguare le sedi dei CPI (Infrastrutture e strumentazione) - ha approvato l’Avviso pubblico con il quale si intende procedere ad una selezione per acquisire le candidature di messa a disposizione, a titolo gratuito, da parte di Enti Terzi pubblici o altri Enti della Campania, di sedi da adibire a Cpl e/o Sportello di prossimità per l’erogazione di servizi per il lavoro.

#### Destinatari

Alla Manifestazione d’interesse possono aderire, proponendo l’ubicazione di una delle sedi Cpl su livello primario (di cui all’elenco riportato all’art. 3 dell’Avviso) con la messa in disponibilità di locali di loro proprietà, gli Enti pubblici della Regione Campania di cui art.1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 e smi.

Alla Manifestazione d’interesse possono aderire, proponendo l’ubicazione di una delle sedi Cpl su livello secondario (Sportelli di Prossimità), gli Enti pubblici della Regione Campania ed altri Enti Terzi pubblici o privati della Campania direttamente interessati al processo di erogazione dei servizi per il lavoro, le cui finalità istituzionali non siano in conflitto di interesse con quelle di cui all’Avviso. Gli Sportelli fissi inseriti in tale livello saranno realizzati con la collaborazione di Enti locali, gli Uffici di Piano, le Comunità Montane, Consorzi ASI, etc.

I Proponenti interessati a presentare la Manifestazione di interesse dovranno attestare di poter mettere a disposizione uno spazio dotato di tutte le autorizzazioni e certificazioni previste dalla normativa vigente per l’erogazione di servizi di pubblica utilità, nonché adeguato all’accesso dei diversamente abili. Per le candidature riguardanti nuove sedi da adibire a Cpl, l’amministrazione regionale, in virtù del fabbisogno territoriale rilevato, prenderà in considerazione le candidature da parte di Enti pubblici di sedi con dimensioni di circa 300 mq con accesso autonomo ed ubicazione facilmente accessibile all’utenza. I

relativi spazi sono messi a disposizione ad uso esclusivo dei CPI. La sede, preferibilmente su un solo livello dovrà essere in grado di ospitare almeno 15 operatori con le relative funzioni di front office. Per questa tipologia di sedi è prevista la sottoscrizione di un comodato d'uso a titolo non oneroso di durata almeno ventennale adeguata a consentire l'ammortamento dell'investimento finanziario che l'amministrazione regionale dovrà realizzare per rendere operativo lo Sportello.

Per le candidature riguardanti le sedi secondarie da adibire a Sportelli di prossimità, l'amministrazione regionale selezionerà un numero adeguato di candidature in grado di assicurare una uniforme copertura territoriale funzionale all'erogazione di tutte le tipologie di servizi specialistici agli utenti (ad esempio orientamento all'autoimpiego, orientamento specialistico e avvio a formazione) ed alle imprese.

Le sedi dovranno avere una dimensione di circa 50 metri quadrati, messe a disposizione anche ad uso non esclusivo dei CPI, con accesso autonomo ed ubicazione facilmente accessibile all'utenza, essere preferibilmente su un solo livello e in grado di ospitare almeno 2 operatori con le relative funzioni di front office, oltre che essere dotate dei servizi, degli impianti (compresa rete internet) e degli arredi necessari ad assicurare la corretta erogazione dei servizi sia in presenza che digitalmente.

In relazione alla necessità di incrementare il numero delle strutture fisiche sui territori assecondando la declinazione, prevista dal Programma GOL, di un centro per l'impiego o sede decentrata o sportello o altra struttura almeno ogni 40 mila abitanti, occorre considerare che, al momento in regione Campania, risultano operative, sia pure con funzioni diversificate, 46 strutture territoriali che tuttavia non coprono in maniera omogenea la Regione.

La semplice operazione algebrica, sulla popolazione residente in Campania, restituisce un primo dimensionamento funzionale alla prossimità. Per assecondare l'esigenza dei 40 mila abitanti accorrebbe presidiare i servizi con oltre 100 strutture fisiche. Tuttavia, la prossimità deve essere realizzata prioritariamente non istituendo nuovi centri per l'impiego ma prevedendo l'attivazione di strutture «leggere» che facilitino l'accesso alle prestazioni anche mediante l'indirizzo guidato all'uso dei servizi digitali e garantendo più facilmente il rispetto dei livelli essenziali.

Nasce, tuttavia, la necessità di un maggior presidio dei servizi sull'intero territorio regionale, con alti tassi di disoccupazione, in particolare giovanile e femminile, in provincia di Napoli, Caserta e Salerno.

Mentre, in alcuni Comuni si riscontra una bassa/bassissima densità demografica in cui la popolazione fa scarso utilizzo di Internet ed in generale di servizi digitali, e una bassa copertura di rete, soprattutto nelle aree interne della regione.

Inoltre, su alcuni Centri per l'impiego si riscontra una bassa densità abitativa ma un numero elevato di Comuni che afferiscono a quel CPI.

Nella città di Napoli, si può puntare, invece, a rendere operative le sedi delle Municipalità, ed afferenti ai tre centri per l'impiego presenti, per erogare i livelli essenziali delle prestazioni. In tal senso già dal 2014 con la sperimentazione degli spazi di prossimità (DGC114/2014) si è inteso avviare e consolidare il principio di cooperazione interistituzionale.

Allo stesso tempo, diviene fondamentale l'attivazione di sportelli di prossimità territoriale da istituire con appositi provvedimenti regionali previo accordo con soggetti terzi (es. Comuni, Enti Parco, Consorzi aree industriali, Consorzi per la gestione dei servizi sociali, ecc.). Gli sportelli possono erogare tutti i livelli essenziali delle prestazioni, o una parte dei servizi dei centri per l'impiego, rispetto ad un determinato ambito territoriale, anche con aperture non continuative.

Possono connotarsi, in supporto ai servizi specifici erogati dai centri per l'impiego, quali sportelli specialistici per particolari target d'utenza o servizi erogati (es. migranti, imprese ecc.)

La presenza di operatori regionali ne garantisce l'efficiente funzionamento.

Il Piano Straordinario di Potenziamento e delle Politiche Attive ha portato al rafforzamento degli organici con l'immissione in servizio di 641 unità. In tale contesto potrebbero identificarsi le risorse da porre a presidio degli sportelli di prossimità dopo un adeguato periodo di training on the job in affiancamento agli operatori storici.

Allo stato attuale, ancora, i servizi per il collocamento mirato sono erogati attraverso gli sportelli specializzati presenti in ognuna delle Città capoluogo di provincia. Nel nuovo assetto, grazie al rafforzamento dell'organico, l'erogazione di tali servizi sarà diffusa a tutta la rete degli sportelli. Il Collocamento mirato è un servizio finalizzato a facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti svantaggiati e con disabilità, si compone di una parte più specificamente amministrativa di certificazione, rilascio nulla osta, trasferimenti di iscrizione, ecc., svolta in prevalenza dai Cpl, e un'altra, di animazione territoriale, intercettazione della domanda di lavoro e dell'offerta formativa, di sensibilizzazione delle aziende, di progettazione di piani di inserimento individuale, per il cui potenziamento dei servizi ai cittadini e alle imprese sono state assunte 50 unità di personale con il profilo specifico di Funzionario Policy Disabili (FPD).

L'implementazione dei servizi digitali, a prescindere dalla prossimità fisica degli uffici, dovrà procedere in maniera parallela operando – a processo maturo – una sintesi con la nuova dimensione territoriale dei servizi per il lavoro pubblici sulla scorta delle indicazioni contenute nel Piano Straordinario di Potenziamento e delle Politiche Attive – DGR 611 del 28 dicembre 2021 e rispetto alle iniziative legate alla G.O.L ed alla correlata

esigenza di monitoraggio delle azioni sui target e dell'avanzamento della spesa, occorrerà procedere ad un significativo adeguamento del Sistema Informativo Lavoro Formazione (SILF).

Il processo di implementazione del SILF, a regime, dovrà consentire una puntuale conoscenza delle singole posizioni degli utenti anche rispetto alle categorie protette ed i soggetti vulnerabili; dovrà arricchire il livello informativo rispetto alle proposte formative ed i percorsi lavorativi e favorire un processo trasparente di accesso delle aziende, rispetto ai fabbisogni professionali espressi e vacancy presentate, correlato ad un processo di candidatura degli utenti efficace e ad una capacità di analisi e lettura delle informazioni adeguata ai fini dell'incrocio D/O (IDO).

Nell'ambito della rete degli Sportelli di livello primario è prevista la costituzione di uno Sportello digitale che si occuperà della gestione ed implementazione del sistema digitale di erogazione degli Sportelli per l'Impiego (Spl).

Tramite tale Sportello si assicurerà ai cittadini ed imprese l'accesso e la fruizione dei servizi direttamente tramite il portale <https://lavoro.regione.campania.it> e la relativa piattaforma SILF – Sistema Informativo Lavoro Formazione, realizzata nell'ambito del Piano di Rafforzamento dei CPI. Oltre ad assicurare l'erogazione dei servizi ai cittadini e alle imprese e, dunque, il nuovo front office digitale degli Spl, lo Sportello si occuperà, inoltre, di tutta l'attività di back office legata al funzionamento della rete digitale dei CPI, compreso il supporto tecnico, operativo ed organizzativo agli operatori impegnati presso le varie sedi nell'erogazione delle policy.

Le attività di back office, come saranno meglio codificate nell'ambito del più ampio modello organizzativo e di gestione dei CPI in corso di implementazione, riguarderanno:

l'elaborazione di linee guida, materiali metodologici e strumenti digitali;

la realizzazione di attività quadro finalizzate a costruire la rete degli attori;

la preparazione dei materiali informativi per aggiornare ed implementare punti di accesso on line oltre che per fornire supporto agli operatori degli Sportelli territoriali (ad es. schede incentivi nazionali-regionali, attivazione sportelli operativi on line, ecc.);

l'elaborazione di newsletter strutturata per tipologia di target (cittadini, imprese, stakeholders);

l'armonizzazione delle misure adottate a livello nazionale con quelle adottate a livello locale;

l'impostazione di un modello per gli adempimenti dei CPI in materia di privacy, finalizzati a garantire una protezione uniforme dei dati personali trattati nel rispetto della normativa vigente e una risposta omogenea nel caso di richieste degli interessati;

il monitoraggio delle attività realizzate dagli Sportelli, sulla base di una raccolta dati strutturata ed omogenea;

la gestione e la manutenzione del portale <https://lavoro.regione.campania.it>;

la gestione e la manutenzione dell'Osservatorio digitale sul mercato del lavoro;

la gestione e la manutenzione del SILF – Sistema Informativo Lavoro Formazione;

la gestione e la manutenzione della rete digitale di connessione delle sedi;

la gestione e la manutenzione degli strumenti di Comunicazione digitale, multimediali e social.

In considerazione della specificità dello Sportello digitale, del suo spinto contenuto innovativo e delle prerogative del Responsabile per la Crescita e la Transizione al digitale, la gestione tecnologica dello stesso sarà a cura dell'Ufficio Speciale per la crescita e la transizione al digitale, sentita la Direzione Generale per l'Istruzione, il Lavoro, la Formazione e le Politiche Sociali. Inoltre, la sede del datacenter regionale, di proprietà della Regione Campania, è ubicata presso Via Don Bosco a Napoli, dove, in base alle risultanze della due diligence espletata, sarà ospitata la sede fisica dello Sportello Digitale, generando una forte sinergia tra le strutture coinvolte. Al fine di conferire stabilità e sicurezza all'intera infrastruttura della rete dati, si provvederà, inoltre, a realizzare i collegamenti diretti in fibra ottica tra la sede dello Sportello Digitale di Via Don bosco e le altre sedi dei CPI territoriali. Per le attività di tale Sportello verrà messo a disposizione dalla DG 50.11 il seguente personale di nuova assunzione:

100 Istruttori Sistemi informativi e tecnologie (livello C)

25 Funzionari Sistemi informativi e tecnologie (livello D)

5 Funzionari Comunicazione ed informazione (livello D).

	2021	2022	2023	2024	2025
<b>DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE</b>	15	15	Stimati sulla base dell'esito della manifestazione 30	50	80
<b>CREAZIONE DI SPORTELLI MOBILI</b>	0	3	5	7	7

<b>EVENTUALI NUOVE SEDI</b>	0	Stimati sulla base dell'esito della manifestazione 5	7	10	12
<b>ALTRO</b>	0	1 app in fase di sperimentazione (georeferenziazione dei servizi)	App a regime		

#### 4.2.3 Azioni per la digitalizzazione dei servizi

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

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

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

Il Sistema Informativo Lavoro Regionale rappresenta la piattaforma software di gestione del mercato del lavoro locale e fornisce servizi di front office e back office dei Servizi per l'impiego pubblici e privati che operano sul territorio locale.

La componente Coordinatore Regionale ha costituito un primo fondamentale elemento per la costruzione del Sistema Informativo Lavoro (SIL) regionale, creando un canale di collegamento fra la Regione Campania e il Ministero del Lavoro/Anpal, basato su strumenti di interoperabilità (web services), e consentendo di connettere in un sistema informativo unitario i soggetti – pubblici e privati – operanti sul Mercato del Lavoro regionale.

L'infrastruttura di base del SIL della Regione Campania è strutturata secondo un'architettura federata e composta da:

- Nodo Coordinatore Regionale
- Sistema di front-office regionale per l'invio delle Comunicazioni Obbligatorie (CO Campania)
- Sistema di front office per l'invio dei prospetti informativi disabili (PID Campania)
- Sistema Cliclavoro Campania operativo per:
  - o la gestione dei servizi di incontro domanda/offerta di lavoro
  - o la gestione del sistema integrato di servizi e politiche attive implementato per l'attuazione del programma europeo "Garanzia Giovani"
  - o la gestione del sistema integrato di servizi e politiche attive implementato per l'attuazione dei programmi regionali di politica attiva in ambito lavoro e formazione
  - o la gestione del catalogo formativo Garanzia Giovani regionale
  - o servizi on line per gli utenti della piattaforma (DID on line, stampa di certificati, prenotazione appuntamenti, ecc.)
- Componente unitaria del sistema informativo lavoro per la gestione delle procedure di front e back office dei centri per l'impiego della regione;
- Sistema di cooperazione applicativa con il nodo nazionale
  - o Invio e acquisizione delle Comunicazioni Obbligatorie e dei Prospetti Informativi
  - o Invio e acquisizione delle SAP
  - o Invio e acquisizione delle vacancies di cliclavoro

Le diverse componenti del SIL Regionale consentono inoltre la gestione di un network dei soggetti appartenenti al mercato del lavoro regionale in grado di coinvolgere tutti i soggetti pubblici e privati (province, università, intermediari e agenzia per il lavoro, etc.) per condividere approcci, processi e metodologie.

In questo scenario il programma GOL amplia gli obiettivi di sviluppo dei servizi digitali già raggiunti, attraverso una spinta alla centralità dei livelli essenziali delle prestazioni, alla prossimità dei servizi, e ad una sempre maggiore integrazione con le politiche attive regionali, attraverso lo sviluppo di una rete territoriale dei servizi e di cooperazione tra sistema pubblico e privato sempre più efficiente.

Per il rafforzamento dei Centri per l'Impiego, quale punto nodale di accesso ai servizi del territorio, è stata avviata già nell'ultimo tempo un'importante azione di assunzione di

nuovi operatori, che stanno rinforzando le attuali risorse professionali già in forza ai centri per l'impiego regionali.

Oltre all'irrobustimento in termini di risorse umane, per dare una concreta opportunità di attuazione al piano, riveste un ruolo chiave nelle strategie della Regione, la cooperazione tra sistema pubblico e privato: va resa strutturale la cooperazione tra i servizi pubblici e agenzie per il lavoro, soggetti accreditati per la formazione, altri soggetti riconosciuti dalla Regione, incluso il privato sociale. Per rendere efficace ed efficiente il sistema bisogna "mettere a sistema" servizi per l'impiego pubblici e servizi per l'impiego privati.

Il Programma GOL è una occasione per far crescere in maniera strutturale la cooperazione tra i servizi pubblici e quelli privati già avviata in questi ultimi anni d'informatizzazione e innovazione dei servizi, anche nella condivisione delle informazioni, ad esempio favorendo la trasparenza della domanda di lavoro proveniente dalle imprese mediante la centralizzazione tra le piattaforme di recruiting. In particolare, la messa a fattor comune dei fabbisogni di competenze identificati e della disponibilità di offerte di lavoro è cruciale per il successo del Programma.

In quest'ottica sono stati portati avanti già dei significativi processi d'innovazione e razionalizzazione dei servizi per il lavoro rivolti ai cittadini che hanno semplificato l'accesso agli sportelli fisici dei Centri Impiego e rappresentato un'erogazione del servizio sempre più dinamica.

La spinta alla digitalizzazione dei servizi sta infatti cambiando, anche in maniera radicale, i modi di gestire, produrre, comunicare il mondo del lavoro e del servizio pubblico per l'impiego sul territorio. Attraverso il modulo di gestione che permette il rilascio di certificati on line è ora possibile gestire, a seconda del livello di certificazione da raggiungere, il rilascio di documenti da parte degli uffici del servizio pubblico. Il modulo permette infatti la generazione automatica di documenti che riportano dati in possesso della PA attraverso il sistema Informativo lavoro in uso, disponibili direttamente on line per l'utente che ha accesso attraverso l'autenticazione con SPID.

Un sistema di prenotazione degli appuntamenti on line per i servizi pubblici per l'impiego permette inoltre al cittadino di visualizzare on line le disponibilità degli uffici e prenotare un appuntamento in base alle configurazioni dei giorni e orari resi disponibili, evitando tempi di attesa lunghi e dispersione di informazioni.

Il rilascio della Dichiarazione di immediata disponibilità (DID) on line, completa il processo dei servizi amministrativi che possono essere erogati on line, in ottima di facilitazione all'accesso ai servizi dei Centri Impiego della Regione.

A completare lo scenario di supporto all'utenza nell'accesso ai servizi e garantire supporto informativo al cittadino durante la navigazione del portale web "SILF Campania" è stato integrato un assistente virtuale (ChatBot), che consente di interpretare le domande poste

dagli utenti in linguaggio naturale, per capire la reale esigenza del cittadino, classificare le richieste, per individuare le informazioni più idonee a soddisfare l'esigenza espressa e fornire le opportune risposte.

A valle della realizzazione dell'ecosistema digitale del mondo lavoro e formazione (SILF) l'Amministrazione intende proseguire nell'azione di ulteriore integrazione dell'attuale sistema informativo e nella realizzazione di ulteriori servizi online offerti al cittadino attraverso l'incremento dei servizi offerti anche con servizi mobile e di integrazione fra gli attori della Rete.

Obiettivo della Regione è un costante tentativo di saltare le mediazioni e le intermediazioni, con una connessione sempre più diretta tra domanda e offerta, tra chi ha risorse da mettere a disposizione e chi ha un bisogno da soddisfare. Già oggi, infatti, è possibile attraverso il Sistema Regionale candidarsi on line alle richieste di avviamento ex art.16 e alle richieste numeriche di assunzione di personale disabile ai sensi della L.68/99.

Quello che manca al settore non è tanto la disponibilità di risorse (superata nell'ultimo anno attraverso il potenziamento dei Centri per l'Impiego), né quella di innovazioni digitali: ciò di cui c'è bisogno è un orientamento all'innovazione dei modelli di servizio che passa attraverso una riflessione ex-ante su quali servizi si immagina e quali finalità si vogliono perseguire.

In quest'ottica si intende perseguire una serie di obiettivi che si affiancano in modo complementare al percorso già avviato negli ultimi anni di forte spinta all'informatizzazione dei servizi.

Possiamo infatti individuare, per ogni obiettivo principale del Programma GOL, alcuni interventi di evoluzione tecnologica che possono supportare nella crescita i Servizi per l'Impiego di Regione Campania ed il suo territorio:

- Centralità dei livelli essenziali delle prestazioni: fare in modo che tutti i CPI a livello nazionale erogino lo stesso livello di servizio.
  - o Tracciamento completo e automatizzato dei servizi erogati dai CPI in funzione dei LEP definiti in ambito nazionale e analisi quali/quantitativa dei risultati raggiunti
- Prossimità dei servizi: occorre indirizzare gli investimenti sia nella direzione dell'offerta di servizi in forma digitale, anche sfruttando l'esperienza maturata nella pandemia:
  - o Creazione di "Sportelli Virtuali" per avvicinare cittadino e PA, con utilizzo di strumenti di comunicazione e condivisione collaborativi (webinar, chat, etc.);
  - o creazione di sportelli decentrati sul territorio, in collaborazione con enti locali, comuni, categorie datoriali, etc.;

- Integrazione con le politiche attive regionali, per una attuazione d'interventi in grado di conciliare le esigenze del settore politiche sociali, formazione e lavoro
  - o Informatizzazione completa delle procedure di gestione delle politiche attive
  - o Servizi ad hoc per fasce di utenza specifiche dei Servizi per l'impiego (categorie protette, disabili, fasce deboli, etc.)
- Personalizzazione degli interventi, attraverso la creazione di percorsi di formazione e accompagnamento al lavoro definiti ad hoc sulla base delle esigenze del singolo e delle aziende
  - o Sistemi di orientamento e auto-orientamento anche attraverso l'organizzazione di servizi on line o virtuali (moduli automatici di profilatura qualitativa, integrazione dei servizi di orientamento con il repertorio delle qualificazioni e l'Atlante del Lavoro per un puntamento preciso ad una o più aree di attività, ecc.)
  - o Analisi delle Competenze e dei GAP Formativi (strumenti informatici a supporto del percorso di skill gap)
  - o Potenziamento dei servizi di incontro domanda/offerta lavoro e formazione per creare un recommendation system per operatore
- Rafforzamento delle capacità analitiche, dando peso concreto alla mole dati in possesso della Regione, per un'analisi strutturata del mercato
  - o utilizzo di tecnologie innovative quali Intelligenza Artificiale e Machine Learning per una analisi ad ampio spettro e predittiva.
- Messa a regime del Sistema unitario e monitoraggio capillare delle azioni.
  - o Rientrano in questa categoria gli interventi che ANPAL e Ministero del Lavoro hanno avviato in merito al potenziamento delle infrastrutture tecnologiche coinvolte (es: svecchiamento dei servizi di cooperazione applicativa con completo passaggio ai servizi REST; continuo aggiornamento degli standard tecnici; aderenza alle norme nazionali e regionali. etc.)
- Potenziamento dei Servizi cloud: La trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione è uno dei principali obiettivi perseguiti del PNRR: infatti, la prima missione del Piano è dedicata alla "Digitalizzazione della PA", che ha, tra gli obiettivi, quello di favorire e supportare le amministrazioni pubbliche nella migrazione verso soluzioni cloud secondo il principio del Cloud First. In quest'ottica, anche l'attuazione del Programma GOL non può non prendere in considerazione questo sfidante obiettivo, ed è quindi necessario proseguire l'attività di migrazione, già intrapresa durante i precedenti piani di attuazione, delle applicazioni esistenti e prevedere, laddove possibile, l'utilizzo di piattaforme SAAS per l'erogazione di nuovi servizi per cittadini e imprese.

- Nuovi spazi, nuovi servizi: La virtualizzazione dei servizi permetterà di liberare risorse e di spostare – nonché automatizzare – on line alcuni dei servizi di base erogati dai CPI. Ovviamente non si assisterà ad uno “svuotamento” dei CPI, ma – grazie ad una maggiore collaborazione con le agenzie per il lavoro – si potrà riorganizzare e ottimizzare l’accesso a sportello. Le nuove risorse liberate dalle precedenti iniziative potranno essere utilizzate per rafforzare i servizi erogati de visu, con una specifica verticalizzazione nei confronti delle fasce deboli, dei disabili, dei cittadini in difficoltà, o più semplicemente consentirà di creare - anche attraverso strumenti di orientamento e di gap analysis – percorsi di inserimento lavorativo e di formazione personalizzati. Si prevede pertanto la realizzazione/messa a regime ed estensione su tutto il territorio regionale:

o Potenziamento dell’Agenda appuntamenti, includendo in quest’ambito non solo i centri per l’impiego, ma anche le Agenzie per il lavoro, i centri di formazione, gli sportelli sul territorio

o Nuovi servizi di consultazione e auto-consultazione: dotando i CPI dell’infrastruttura tecnologica necessaria, sarà possibile – in modalità controllata.

o Attivazione di nuovi sportelli, ampliando la rete dei servizi per l’impiego sul territorio grazie alla collaborazione con Comuni, Enti Pubblici, Ordini di Categoria, etc.

o Realizzazione di Spazi di innovazione per promuovere la diffusione della cultura digitale. Per una crescita inclusiva, intelligente e sostenibile del territorio, nonché avvicinare mercato del lavoro e della formazione professionale, è intenzione della Regione promuovere la crescita dal proprio territorio attraverso l’attivazione di hub innovativi per accompagnare la società nel processo di transazione digitale. Si tratta quindi di individuare giusti siti per mettere a disposizione di cittadini ed imprese spazi di co-working condivisi, Innovation Lab, aule multimediali ed immersive per formare, anche attraverso strumenti di realtà Virtuale e Aumentata, i cittadini su tematiche per l’alfabetizzazione digitale, la creatività digitale, le nuove professioni in ambito ICT, etc.

#### 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.

In coerenza con la legge n°14 del 18/11/2009 e con i successivi atti amministrativi e di indirizzo, la Regione Campania ha tra i suoi obiettivi principali favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro sul territorio regionale. La Regione Campania sta potenziando e consolidando, pertanto, l'Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro (Osservatorio MDL Campania), valorizzandolo come strumento di lettura e analisi dei mercati del lavoro locali e di supporto alle azioni di programmazione.

A tale scopo la Regione organizza i propri strumenti di rilevazione delle informazioni concernenti l'occupazione e promuove, in collaborazione con le parti sociali e/o degli Enti Bilaterali di loro riferimento e gli altri stakeholders, attività permanenti di analisi del Mercato del Lavoro e di diffusione a tutti i livelli delle relative informazioni. Ciò ai fini dello sviluppo e della tutela dell'occupazione, con particolare attenzione alle problematiche del lavoro giovanile, femminile, e dei lavoratori espulsi dal sistema produttivo, alla salvaguardia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di assistenza a iniziative di riorganizzazione aziendale e alle loro implicazioni in termini di riqualificazione professionale.

L'Osservatorio, quindi, analizza lo stato, le tendenze e l'evoluzione del mondo delle professioni, valorizzando tutte le fonti statistiche e amministrative esistenti, tramite il SILF, Sistema Informativo Lavoro e Formazione. Standardizza ed elabora a scopo statistico e consultivo le informazioni contenute nelle banche dati in possesso della Regione Campania, assicura il diritto ad una informazione trasparente sul Mercato del Lavoro.

L'Osservatorio svolge volge attività di monitoraggio:

delle aziende campane in crisi, nonché dei dati relativi alla richiesta di politiche passive; dell'occupazione: giovanile, femminile, lavoratori a rischio espulsione, lavoratori già espulsi dal sistema produttivo, categorie protette e svantaggiate;

delle qualificazioni e riqualificazioni delle risorse umane, in linea con le tendenze industriali, il mondo della ricerca e dell'innovazione tecnologica e lo sviluppo economico regionale;

delle politiche di sviluppo dell'occupazione, anche tramite la formazione e l'istruzione professionale; In dettaglio, le principali attività principali dell'Osservatorio sono:

- a. analisi e monitoraggio del Mercato del Lavoro a livello Regionale e sub Regionale;
- b. approfondimenti sulle dinamiche economiche a livello settoriale e territoriale;
- c. analisi a livello congiunturale e strutturale sul quadro economico e del Mercato del Lavoro locale;
- d. elaborazioni su banche dati locali e nazionali (Istat, Inps, Inail, Movimprese, etc.);
- e. elaborazioni e analisi dei dati Sil di fonte amministrativa (Centri per l'Impiego, Centri per l'Orientamento e la Formazione);
- f. elaborazione e analisi dei dati piattaforma apprendistatoregionecampania.it;
- g. attività di supporto a livello istituzionale;
- h. analizza i fenomeni di transizione dei giovani da percorsi di studio e/o di lavoro, inseriti in percorsi di alternanza e/o nel sistema Duale verso il mercato.

La strategia di rafforzamento degli strumenti analitici di conoscenza dei sistemi locali del lavoro (skills intelligence e skill forecasting), prevede non solo l'implementazione di specifici sistemi-funzionalità tecnologiche descritte, ma ha anche già visto l'avvio di un proficuo lavoro congiunto con i principali protagonisti delle ulteriori policy di re/up-skilling realizzate e realizzabili dalle imprese, con particolare riferimento ai fondi interprofessionali. L'utilizzo degli strumenti tecnologici dell'ecosistema SILF deputati al monitoraggio delle attività formative in Campania ha definitivamente soppiantato le modalità gestionali "classiche" precedentemente utilizzate (invio documenti cartacei, pec, provvedimenti, ecc.), riducendone le fasi di processo, rendendo tracciabile ogni attività e verificabili, attraverso un servizio web di libero accesso, tutte le certificazioni/qualificazioni rilasciate in Campania. A partire dalla sua implementazione nel novembre 2019, tali strumenti hanno gestito le attività di 395 Agenzie formative accreditate, per oltre 7.500 percorsi formativi nell'ambito del Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni. Il sistema ha sinora trattato le informazioni di oltre 130.000 discenti, con oltre 70.000 certificazioni/qualificazioni già rilasciate e sempre verificabili attraverso le relative funzionalità web. Il monitoraggio di tutte le attività svolte nell'ultimo periodo dalle Agenzie formative accreditate ha tuttavia rilevato che la maggioranza di queste eroga formazione non solo riferibile al citato Repertorio, ma anche:

- ② ai Fondi Interprofessionali,

- ❑ al Fondo Nuove Competenze,
- ❑ ai fondi Formazione 4.0,
- ❑ ai fondi per la Sicurezza sui luoghi di lavoro.

A partire da tale dato, è stato dato avvio ad una proficua collaborazione con gli stakeholders per tali attività, consentendo in tal modo di adeguare il sistema per il trattamento di tutte quelle attività “intra-modulari” tipiche delle politiche di re/up-skilling realizzate e realizzabili dalle imprese. Tale scelta operata, da un lato consente di estendere i confini di “verificabilità” delle competenze acquisite dai destinatari nei contesti formali/non formali di realizzazione di tali politiche, dall’altro apre la strada ad importanti evoluzioni sul fronte:

- ❑ della continuità (e non sovrapposizione) delle diverse policy sugli stessi destinatari e imprese,
- ❑ dell’osservazione e dell’analisi delle tendenze formative registrate,
- ❑ della valutazione dei citati trend in relazione ai fabbisogni di innovazione delle filiere produttive campane,
- ❑ della prevedibilità circa i reali fabbisogni di re/up-skilling nell’ambito delle citate filiere.

Gli strumenti di “Osservatorio” del sistema iTER Campania consentiranno a tal punto di favorire tali evoluzioni, nell’ambito di un nuovo scenario “open” che vede i diversi stakeholders condividere un principio di “continuità” (programmatica, strategica, progettuale e finanziaria) tra le diverse politiche di re/up-skilling realizzate e realizzabili, anziché di sovrapposizione, favorendo quegli ambiti che meglio rispondono agli obiettivi di innovazione delle filiere produttive in Campania.

#### 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.

## Comunicazione rivolta ai potenziali beneficiari

Le attività di promozione delle azioni del Par Campania devono avere due direttrici di comunicazione da seguire, attività complementari che portino ai diversi target individuati messaggi specifici.

La prima di carattere informativo e massivo per raggiungere il maggior numero di soggetti interessati, la seconda tarata sui target e finalizzata a generare un effetto emulazione da parte dei destinatari delle misure.

Le parole chiave da seguire saranno: concretezza e fattualità. È fondamentale trasmettere il messaggio che le politiche introdotte consentiranno a chi partecipa di poter aspirare ad entrare/rientrare in modo attivo nel mercato del lavoro.

Si dovrà costruire un'impalcatura comunicativa massiva e pervasiva che porti a conoscenza dei diversi target le misure loro dedicate.

Azione di informazione capillare per raggiungere i potenziali beneficiari del programma;

Agevolare l'adesione, la partecipazione e la scelta consapevole dei potenziali beneficiari:

Invio della comunicazione di avvio del programma a tutti i potenziali beneficiari (percettori di Naspi, cassaintegrati e percettori rdc attraverso mail o sms utilizzando le banche dati, giovani under 30, donne, persone con disabilità, lavoratrici e lavoratori vulnerabili a rischio di esclusione).

Prodotti di comunicazione descrittivi delle misure da diffondere ad eventi e nei Cpi (brochure e dépliant, manifesti e roll-up )

Campagna promozionale (cartacea, cartellonistica, spot video, banner social)

Creazione di una pagina dedicata a Gol Campania con le misure attive dove indirizzare i potenziali fruitori per iscriversi o dare disponibilità (comunque è necessario utilizzare lo Spid)

Evento di presentazione delle misure a livello macro (presentazione ufficiale)

Eventi di presentazione micro (i Cpi presentano il programma Gol)

Creare uno storytelling della misura per far conoscere in modo diretto i percorsi (far raccontare ai protagonisti cosa è Gol e cosa stanno apprendendo)

Video esperienze da diffondere sui canali social della Regione Campania e dei Centri per l'impiego.

Creazione di spazi informativi dedicati – da diffondere previo partnership su emittenti televisive e radiofoniche

Spazio informativo dedicato alla misura (format di 15 minuti che racconta le varie azioni introdotte).

Comunicazione rivolta alle imprese

garantire una conoscenza diffusa delle finalità e delle opportunità che il Programma realizza a favore delle imprese e dei sistemi produttivi territoriali.

È fondamentale per il coinvolgimento delle imprese avviare una campagna informativa con le associazioni datoriali.

Il leitmotiv dell'intervento deve essere costruiamo insieme le azioni per favorire sviluppo e occupazione.

Si punterà a far passare il messaggio: "la formazione la costruisci tu"

Percorsi modulabili per modellare le figure professionali più adatte alle esigenze aziendali.

Le azioni da introdurre possono raggrupparsi in:

presentazione in plenaria delle misure e della necessità che le imprese siano attori della costruzione degli interventi (evento regionale)

eventi micro presso i Cpi con le associazioni del territorio

Prodotti di comunicazione descrittive delle misure da diffondere ad eventi e nei Cpi (brochure e depliant manifesti e roll-up )

Campagna promozionale (cartacea, cartellonistica, spot video, banner social)

Creazione di una pagina dedicata a Gol Campania con le misure attive dove indirizzare i potenziali fruitori per iscriversi o dare disponibilità (utilizzo Spid)

Creare uno storytelling della misura per far conoscere in modo diretto i percorsi (far raccontare alle imprese aderenti cosa è Gol e cosa stanno costruendo):

Video esperienze da diffondere sui canali social della regione Campania e dei Centri per l'impiego.

Creazione di spazi informativi dedicati –da diffondere previo partnership su emittenti televisive e radiofoniche.

#### *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.

Se analizziamo gli obiettivi del programma GOL, e poniamo l'attenzione sugli obiettivi d'innovazione, sperimentazione, valutazione degli interventi, possiamo individuare un percorso che porterà alla creazione di buone prassi per garantire l'interoperabilità tra il sistema informativo regionale e quello nazionale, che compongono la rete nazionale dei Servizi.

Possiamo infatti individuare, per macro-obiettivi del Programma GOL, alcuni interventi di evoluzione tecnologica che possono supportare nella crescita i Servizi per l'Impiego regionali e il suo territorio in un'ottica di sempre maggior integrazione e cooperazione, funzionale all'avanzamento del Programma.

- Centralità dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP): fare in modo che tutti i CPI a livello nazionale erogino lo stesso livello di servizio.

Questo obiettivo si potrà realizzare solo attraverso un tracciamento completo dei servizi erogati dai CPI con un'attenta analisi quali/quantitativa dei risultati raggiunti.

Realizzare un sistema di monitoraggio e valutazione dei Centri per l'impiego, delle agenzie per il lavoro e degli altri operatori al fine di monitorare e valutare la loro efficienza in termini di informazione, erogazione dei servizi, occupabilità dei lavoratori, nel quadro normativo tracciato, è quindi un obiettivo imprescindibile per l'evoluzione dell'infrastruttura dei sistemi informativo del mondo del lavoro e della formazione della Regione Campania. Solo grazie all'utilizzo di strumenti di gestione evoluti è possibile avere una visione completa dello scenario e, quindi, scegliere su quali misure, su quali contenuti e su quali beneficiari investire. Il monitoraggio e controllo del progetto, nella sua ampiezza come quella oggetto di analisi, è un'attività estremamente importante poiché consente di valutarne costantemente l'andamento, misurare la performance dei gruppi di lavoro e verificare che gli obiettivi prefissati siano realistici.

Tale attività deve essere svolta con una metodica, informatizzata e costante raccolta di informazioni riguardanti il lavoro delle azioni e politiche adottate nel progetto utilizzando appositi strumenti di automazione che traccino il tempo speso sulle attività assegnate e la percentuale di completamento dei deliverables associati alle corrispondenti attività.

La frequenza della raccolta dei dati e i modelli dei dati utilizzati devono partire dai LEP del mondo lavoro, come già codificati dal legislatore, e garantire un costante popolamento delle informazioni tracciate in modo univoco, da parte di tutti gli operatori della rete, sia pubblici che privati.

- Rete territoriale dei servizi e cooperazione tra il sistema pubblico e quello privato, per far crescere in maniera strutturata il territorio e orientarlo verso una gestione del mercato del lavoro coerente con le specificità ed esigenze espresse localmente.

Gli operatori, sia pubblici che privati, saranno coinvolti in un processo circolare virtuoso che, a partire dall'adozione dell'unico strumento informativo rappresentato dal SIL Regionale, permetterà una gestione completa del Programma, dal percorso di presa in carico fino al matching con le diverse opportunità di lavoro e formative del territorio. L'azione di monitoraggio delle azioni, così come delineata al punto precedente, completerà il percorso di premialità e di continuità nell'erogazione dei servizi nell'ambito della rete regionale.

- Messa a regime del Sistema unitario e servizi in cooperazione. Rientrano in questa categoria gli interventi che ANPAL e Ministero del Lavoro hanno avviato in merito al potenziamento delle infrastrutture tecnologiche coinvolte (es: svecchiamento dei servizi di cooperazione applicativa con completo passaggio ai servizi REST; continuo aggiornamento degli standard tecnici; aderenza alle norme nazionali e regionali. etc.)

Il nuovo modello di interoperabilità, inoltre, delineato dall'Agid nel Documento delle Linee guida sull'interoperabilità tecnica delle Pubbliche Amministrazioni, rende possibile la collaborazione tra Pubbliche amministrazioni e tra queste e soggetti terzi, per mezzo di soluzioni tecnologiche che assicurano l'interazione e lo scambio di informazioni senza vincoli sulle implementazioni, evitando integrazioni ad hoc, in particolare:

L'Amministrazione dovrà aderire quindi agli standard tecnologici e utilizzare pattern e profili del nuovo Modello di interoperabilità, che consentirà di definire ed esporre Application Programming Interface (API) conformi agli standard consolidati anche in ambito EU.

L'interoperabilità tra i sistemi informativi centrali e quello nazionale sarà poi effettuata nel rispetto delle linee guida fornite dall'Anpal ma in ottemperanza alle recenti linee guida

Agid. La soluzione tecnica da adottare sarà perfettamente integrata nel sistema informativo SIL preesistente (e pertanto già cooperante con il nodo nazionale) e si inserisce in un quadro di riferimento architettuale unico e omogeneo.

#### 4.2.7 Azioni per il monitoraggio

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

La Regione Campania per l'attuazione del PNRR si impegna a strutturare e implementare il sistema di monitoraggio degli interventi in stretto raccordo con il MEF, anche per quanto concerne l'interoperabilità con il sistema informatico "ReGIS". L'art. 29 del Regolamento (UE) 2021/241, prevede, infatti, la "raccolta efficiente, efficace e tempestiva dei dati per il monitoraggio dell'attuazione delle attività e dei risultati", anche in considerazione dell'esigenza di promuovere la più efficace comunicazione del PNRR. Il continuo presidio da parte dell'Amministrazione garantisce, inoltre, la raccolta e messa a disposizione della documentazione amministrativa necessaria ai fini dei controlli di competenza Servizio centrale per il PNRR che opera la supervisione.

La governance del PNRR è stata configurata con i Decreti-legge del 31 maggio 2021, n. 77 e del 9 giugno 2021, n. 80.

Mentre, i pagamenti della Commissione sono subordinati all'implementazione dei progetti definiti nell'ambito del PNRR, in base al rispetto di indicatori specifici e trasparenti (milestone e target), l'assegnazione delle risorse è legata al raggiungimento di indicatori qualitativi (per i traguardi) e quantitativi (per gli obiettivi).

La misurazione e la valutazione della performance dei traguardi (milestones) e degli obiettivi (targets) sono mirati ad agevolare la corretta individuazione degli output prodotti, con particolare riferimento ai servizi erogati e alla conseguente identificazione degli utenti.

La responsabilità dell'attuazione degli interventi del Piano Attuativo Regionale "GOL", è attribuita alla Direzione Generale per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche Giovanili.

La Direzione Generale per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche Giovanili si impegna a:

garantire il rispetto della normativa comunitaria, in particolare in materia informazione e pubblicità, rispetto delle regole della concorrenza e delle procedure di affidamento;

verificare la fattibilità economico-finanziaria, tecnica e amministrativa degli interventi da ammettere a finanziamento;

assicurare il monitoraggio attraverso il sistema informativo provvedendo a garantirne l'alimentazione con i dati relativi agli indicatori previsti dal programma;

effettuare le necessarie verifiche tese a riscontrare gli elementi che dimostrano che l'operazione ha avuto luogo e sono stati assicurati i livelli quantitativi e qualitativi attesi.

Il sistema informativo per l'attuazione di GOL assume un ruolo fondamentale non solo per gli aspetti strettamente connessi al monitoraggio, al controllo e alla rendicontazione, ma costituisce il principale strumento che i destinatari delle misure possono utilizzare per accedere ai percorsi previsti dal programma medesimo.

Nel portale saranno resi disponibili i servizi di adesione dei destinatari e degli operatori, i servizi di compilazione e validazione dei moduli di partecipazione previsti (SAP, DID telematica, Patto per il Lavoro), i servizi di compilazione e validazione dei moduli di monitoraggio fisico e finanziario delle attività svolte dai soggetti attuatori, i servizi di borsa lavoro con dettagli relativi alle premialità collegate alle doti e agli incentivi collegati alle tipologie di inserimento/assunzione e alle fasce di intensità di aiuto. Sul portale saranno infine consultabili gli elenchi degli operatori accreditati per i servizi al lavoro e per la formazione, il dettaglio degli specifici servizi offerti da ciascun operatore, il catalogo

formativo e il repertorio delle qualificazioni con i relativi standard formativi, i dati relativi agli indicatori di monitoraggio e valutazione dei servizi e delle misure del programma.

La gestione dei progetti, la rendicontazione degli stessi e il relativo monitoraggio, unitamente agli indicatori opportunamente implementati consentirà:

la rendicontazione delle spese sostenute dalla Regione Campania in attuazione delle misure previste nell'ambito del PAR GOL;

la verifica puntuale sulle azioni attuate, sull'ammissibilità della spesa e sull'avanzamento fisico, procedurale e finanziario del programma regionale;

le reportistiche e valutazioni dei dati e degli indicatori.

La regione Campania si impegna all'utilizzo di sistemi informativi già esistenti, ed eventualmente ad implementare gli stessi, nel rispetto delle esigenze del programma, relativi a:

- gestione dei beneficiari/destinatari degli interventi;
- analisi e rappresentazione dei processi;
- alimentazione del sistema degli indicatori.

Quindi, il sistema informativo per l'attuazione del Programma GOL assume un ruolo fondamentale non solo per gli aspetti strettamente connessi al monitoraggio, al controllo e alla rendicontazione, ma costituisce il principale strumento che i destinatari delle misure possono utilizzare per accedere ai percorsi previsti dal programma medesimo. La gestione del flusso informativo e della piattaforma tecnologica, attualmente utilizzata per Garanzia Giovani, permetterà di monitorare e valutare ex ante, in itinere ed ex post gli interventi attuati.

Quindi, le attività di monitoraggio saranno indirizzate a verificare lo stato degli avanzamenti procedurali, fisici e finanziari del Programma GOL, nonché il livello di soddisfazione di cittadini e utenti rispetto ai servizi erogati.

#### 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

Saranno resi servizi e misure a favore dei target di Gol anche attraverso l'integrazione con i fondi FSE+, con particolare attenzione alla non duplicazione/moltiplicazione in capo ai medesimi beneficiari.

#### 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>Misura 1 GARANZIA GIOVANI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Giovani NEET in età 15 – 29 anni</li> <li>•Giovani anche non NEET con i seguenti requisiti:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- età compresa tra i 15 e i 35 anni di età (34 anni e 364 giorni);</li> <li>- essere disoccupati ai sensi del combinato disposto del d.lgs. n. 150/2015 e dalla circolare ANPAL n. 1/2019;</li> <li>- essere residenti nelle Regioni meno sviluppate (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e</li> </ul> </li> </ul>	Dal 2014 in corso	<p>Azione di sistema finalizzata a migliorare l'occupabilità di giovani in cerca di lavoro, offrendo servizi e "garantendo" valide opportunità d'inserimento lavorativo o di reinserimento nei percorsi di istruzione e formazione.</p> <p>Con D.G.R n. 117 del 24/04/2014 approvazione del Programma Attuativo della Regione Campania "Garanzia Giovani "prima fase;</p>

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
	Sicilia) e in transizione (Abruzzo, Molise e Sardegna).		Con D.G.R. n.89 del 08/03/2016 approvato il Piano di attuazione della Garanzia Giovani in Campania, seconda fase, 2014-2020;  Garanzia Giovani rappresenta la prima azione di sistema, standardizzata a livello nazionale e adeguata ai singoli contesti regionali. Si può senz'altro indicare come un'azione di filiera delle politiche del lavoro così come previste dal LMP.
<b>Misura 1.1 CATALOGO FORMATIVO GARANZIA GIOVANI</b>	Gli interventi di formazione finanziati sono esclusivamente destinati:  1. ai giovani Neet di età compresa tra i 16 e i 29 anni, non iscritti a scuola né all'Università, che non lavorano e non seguono corsi di formazione o	Dal 2020 in corso	Attivazione della Misura 2.A dedicata alla formazione per l'inserimento lavorativo, attraverso percorsi formativi professionalizzanti, specialistici e anche di alta formazione, rispondenti all'effettivo fabbisogno del contesto produttivo

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
	<p>aggiornamento professionale;</p> <p>2. ai giovani anche non Neet di età compresa tra i 16 a 35 anni (34 anni e 364 giorni) che risultino ammessi alle operazioni finanziate con l'Asse 1 Bis del PAR Campania.</p> <p>I giovani NEET di cui al punto 1 oltre ai requisiti anagrafici, devono possedere anche i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- essere disoccupati ai sensi del combinato disposto dell'art. 19 del D.Lgs. 150 del 14/09/2015 e dell'art.4 comma 15-quater del D.L n. 4/2019 (convertito con modificazione dalla L. n. 26 del 28/03/2019);</li> </ul>		<p>locale e funzionali alla sua crescita.</p> <p>L'offerta formativa è articolata nell'ambito del Catalogo on line Garanzia Giovani Formazione del Par Campania - Il fase il quale costituisce l'insieme delle proposte formative che, nella cornice del Repertorio regionale delle qualificazioni, gli operatori della formazione accreditati mettono a disposizione dei giovani destinatari che partecipano alla Garanzia Giovani in Campania e degli operatori dei servizi per il lavoro che li prendono in carico e che accompagnano il loro percorso nel Programma.</p> <p>L'Avviso è a sportello e prevede l'apertura di finestre temporali per la</p>

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- non frequentare un regolare corso di studi (secondari superiori, terziari non universitari o universitari);</li> <li>- non essere inseriti in alcun corso di formazione, compresi quelli di aggiornamento per l'esercizio della professione o per il mantenimento dell'iscrizione ad un Albo o Ordine professionale;</li> <li>- non essere inseriti in percorsi di tirocinio curriculare e/o extracurriculare, in quanto misura formativa.</li> </ul> <p>I giovani non NEET di cui al punto 2 oltre ai requisiti anagrafici di cui sopra, devono possedere anche i seguenti requisiti:</p>		<p>presentazione delle istanze.</p>

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
	<p>- essere disoccupati ai sensi del combinato disposto dell'art. 19 del D.Lgs. 150 del 14/09/2015 e dell'art.4 comma 15-quater del D.L n. 4/2019 (convertito con modificazione dalla L. n 26 del 28/03/2019);</p> <p>- essere residenti nelle Regioni meno sviluppate e in transizione beneficiarie dell'Asse I bis</p>		
<b>Misura 2 BOOTCAMP ACCENTURE</b>	Giovani tra i 18 e i 32 anni iscritti nelle liste di cui agli artt. 1, 8 e 18 della Legge 68/99, in possesso di diploma di scuola media superiore e/o laurea e iscritti nelle liste del collocamento mirato.	2021 in corso	<p>Iniziativa volta all'attivazione e realizzazione di tirocini della durata di sei mesi sulle tecnologie digitali dedicato a giovani donne e uomini con disabilità e finalizzato all'inserimento lavorativo.</p> <p>Rispetto a quanto indicato da GOL,</p>

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			<p>l'intervento centra i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Centralità dei livelli essenziali delle prestazioni</li> <li>-Integrazione con le politiche della formazione</li> <li>-Rete territoriale dei servizi</li> <li>-Cooperazione tra sistema pubblico e privato</li> </ul>
<b>Misura 3 ACADEMY HO.RE.CAMP</b>	Giovani in uscita dai percorsi di istruzione secondaria e universitaria.	2021 in corso	<p>Ho.Re.CaMP è un percorso finalizzato a velocizzare e facilitare l'ingresso nel lavoro per i settori dell'hotellerie e della ristorazione, favorendo il passaggio dei giovani dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro, e al tempo stesso mettere le imprese nelle condizioni di poter assumere i profili loro necessari.</p>

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			<p>L'intervento è organizzato in due fasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.recruitment attraverso i centri per l'impiego, il collocamento mirato, le Scuole e le Università</li> <li>2.realizzazione di aule formative.</li> <li>3. tirocini extracurricolari</li> <li>4. inserimento in azienda.</li> </ol> <p>Rispetto a quanto indicato da GOL, l'intervento centra i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Centralità dei livelli essenziali delle prestazioni</li> <li>-Integrazione con le politiche della formazione</li> <li>-Rete territoriale dei servizi</li> <li>-Cooperazione tra sistema pubblico e privato</li> </ul>
<b>Misura 4 FORMAZIONE E LAVORO CON ACEN</b>	Giovani a rischio esclusione per	2021 in corso	Intervento finalizzato

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
	livello di istruzione basso o medio/basso		<p>all'attivazione di strumenti di cooperazione tra i servizi pubblici per il lavoro, soggetti accreditati per la formazione, imprese nel settore Edilizia e Costruzioni, per la realizzazione di un percorso suddiviso in fasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Condivisione e promozione di annunci di ricerca di lavoro nel settore delle costruzioni attraverso il coinvolgimento dei centri per l'impiego e delle Scuole</li> <li>2. Progettazione, promozione e gestione del Corso per operaio edile polivalente</li> <li>3. Promozione di un percorso di orientamento al lavoro rivolto agli studenti delle quinte classi di 3 istituti tecnici (città</li> </ol>

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			<p>metropolitana di Napoli)</p> <p>4. Inserimento in azienda a valle del percorso formativo.</p> <p>Rispetto a quanto indicato da GOL, l'intervento centra i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Centralità dei livelli essenziali delle prestazioni</li> <li>-Integrazione con le politiche della formazione</li> <li>-Cooperazione tra sistema pubblico e privato</li> </ul>
<b>Misura 5 PRIMA-VERA CON SCABEC</b>	Cittadini di Paesi Terzi da inserire in percorsi di qualificazione e inserimento al lavoro nel settore dei Beni Culturali	2021 in corso	<p>L'intervento prevede l'accompagnamento alla formazione e al lavoro di 400 immigrati nell'ambito del FAMI Prima-Vera Campania.</p> <p>Sono stati attivati strumenti di cooperazione tra Anpal Servizi, Scabec Campania, DG Turismo e</p>

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			<p>Cultura di Regione Campania, DG 11 Lavoro Formazione Politiche giovanili della Regione Campania Terzo Settore, Fondazioni, Enti del settore dei Beni Culturali, per l'attivazione di percorsi di bilancio delle competenze e corsi di formazione nel settore dei beni Culturali.</p> <p>È stato progettato e somministrato un questionario alle aziende (pubbliche e private) e alle Associazioni e Fondazioni del settore individuato, ai fini della rilevazione dei fabbisogni formativi e occupazionali.</p> <p>Rispetto a quanto indicato da GOL, l'intervento centra i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Integrazione con le politiche della formazione</li> </ul>

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			-Cooperazione tra sistema pubblico e privato
<b>Misura 6 RI-PARTI CON L'EXPORT</b>	Giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni non compiuti, beneficiari del Reddito di Cittadinanza, disoccupati e inoccupati.	Dal 2020 in corso	<p>Iniziativa nazionale e gestita a livello regionale, diretta all'attivazione di un percorso per l'inserimento lavorativo di manager dell'export, mediante una formazione dal taglio pratico ed operativo, integrata da attività di stage presso le aziende del territorio, intercettate attraverso un'attenta azione di comunicazione.</p> <p>Rispetto a quanto indicato da GOL, l'intervento centra i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Integrazione con le politiche della formazione</li> <li>-Rete territoriale dei servizi</li> </ul>

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			-Cooperazione tra sistema pubblico e privato
<b>Misura 7 ITIA "INTESE TERRITORIALI DI INCLUSIONE ATTIVA"</b>	Persone svantaggiate e a rischio di esclusione (REI/RDC)	2017 in corso	<p>Costituzione di Intese Territoriali di Inclusion Attiva per l'attuazione di misure di contrasto alla povertà attraverso la realizzazione di Centri Territoriali di Inclusione intesi quali Centri di prossimità di servizi.</p> <p>Ciascun Centro Territoriale di Inclusion, articolato nelle seguenti tre azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Azione A) Servizi di supporto alle famiglie.</li> <li>- Azione B) Percorsi di empowerment.</li> <li>- Azione C) Tirocini finalizzati all'inclusion sociale.</li> </ul> <p>Rispetto a quanto indicato da GOL, l'intervento centra i seguenti obiettivi:</p>

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			<ul style="list-style-type: none"> <li>-Integrazione con le politiche della formazione</li> <li>-Cooperazione tra sistema pubblico e privato</li> <li>-Prossimità dei servizi</li> <li>-Rete territoriale dei servizi.</li> </ul>

#### 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.

La Regione Campania intende rendere compatibili con Gol le iniziative già in essere e a venire, con particolare riferimento alla mappatura dei fabbisogni formativi e occupazionali delle imprese, così da rendere coerente l'offerta formativa con quanto il sistema della domanda locale richiede.

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

### 5.1 Le misure per i beneficiari

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

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

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

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

#### 5.1.1 Introduzione

La sezione contiene le modalità attuative definite dalla Regione Campania per la realizzazione dei percorsi rivolti ai beneficiari per il conseguimento degli obiettivi del Programma GOL a livello territoriale.

Le misure sono definite in relazione ai contenuti principali del Programma GOL in relazione alla tipologia di gruppi target:

- Gruppo 1 – Lavoratori vicino al mercato del lavoro
- Gruppo 2 – Lavoratori distanti, ma con competenze spendibili
- Gruppo 3 – Lavoratori distanti con competenze da riqualificare
- Gruppo 4 – Lavoratori distanti, con bisogni complessi.

La Regione intende rendere il programma immediatamente operativo ricorrendo all'utilizzo delle unità di costo standard (UCS) validate per ciascuna misura in Garanzia

Giovani. Le UCS di Garanzia Giovani sono per altro già utilizzate per la programmazione FSE del Por Campania 2014-2020.

Per la definizione degli standard di servizio si terrà conto di quanto previsto dalla Delibera Anpal n. 43 del 21 dicembre 2018 in relazione ai singoli LEP.

Le misure di politica attiva che s'intendono attivare per l'anno 2022, sono le seguenti:

1. Orientamento specialistico;
2. Misure integrate di accompagnamento all'inserimento lavorativo;
3. Attivazione dei tirocini extra – curriculari;
4. Formazione breve;
5. Formazione lunga.

Le misure sopra previste saranno definite in relazione a 5 percorsi del programma GOL:

- Percorso 1 - Reinserimento occupazionale
- Percorso 2 – Upskilling
- Percorso 3 – Reskilling
- Percorso 4 - Lavoro e inclusione
- Percorso 5 - Ricollocazione collettiva

Per l'anno 2022 complessivamente si prevede di raggiungere con l'attivazione di misure, oltre l'assessment, il target 1 di 81.420 beneficiari, di cui almeno 61.065 vulnerabili.

Per il target 2, relativi ai soggetti coinvolti in attività di formazione si prevede di raggiungere il target di 21.712 soggetti coinvolti di cui almeno 8.142 in attività di formazione sulle competenze digitali.

Altre misure opzionali saranno programmate per le successive annualità, in particolare le misure finalizzate alla conciliazione e la gestione di strumenti per la conciliazione saranno programmati, in maniera integrata, con l'avvio della programmazione 2021-2027.

Sono beneficiari di Gol in Campania: percettori di ammortizzatori sociali, anche in costanza di rapporto di lavoro, beneficiari di reddito di cittadinanza, disoccupati di lunga durata, disoccupati e inoccupati residenti in quartieri e territori ad alto rischio di marginalità ed esclusione sociale, donne e working poor.

### 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 all'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	81.420	61.065	21.712	8.142

### 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 Campania convoca in via prioritaria chi ha sottoscritto il patto di servizio dalla data del 27.12.2021 al 27.02.2022. resta inteso che per la convocazione l'unica porta di accesso è l'adesione tramite il portale cliclavoro regionale e la presa in carico del centro per l'impiego. Sarà in capo al lavoratore la successiva scelta tra centro per l'impiego agenzia per il lavoro autorizzata e/o accreditata, che abbia aderito all'avviso pubblico che

la Regione approverà in esito alla validazione del Par Gol. L'aggiornamento avverrà in piattaforma regionale.

#### 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.

L'assessment di base è di competenza dei centri per l'impiego; si tratta di profilazione quantitativa e somministrazione del questionario qualitativo che espliciti una delle tre soluzioni individuate per la persona trattata (verso il lavoro, verso la formazione o verso politiche di inclusione).

L'intero target sarà trattato dai centri per l'impiego, compreso il servizio di orientamento di base.

Per la valutazione multidimensionale dei beneficiari con bisogni complessi sarà attivata la rete dei servizi integrati (servizi socioassistenziali, circuiti di accompagnamento di donne anche vittime di violenza, Informagiovani, uffici del collocamento mirato, rete dei SAI, agenzie sociali, ecc.).

##### Assessment delle competenze individuali

Il rafforzamento dei sistemi è finalizzato a superare l'approccio meramente burocratico nelle attività a sportello. L'incontro tra il Centro per l'Impiego e il cittadino, non più limitato a un semplice censimento, diviene l'occasione per un puntuale assessment e per porre rimedio con l'ausilio di percorsi di formazione mirata agli eventuali gap emersi.

Il processo di definizione del profilo degli utenti del Programma GOL, da indirizzare verso i differenti percorsi proposti, si compone di una fase di profilazione quantitativa, curata in fase di definizione del progetto e finalizzata alla individuazione dei soggetti target da interessare ai diversi percorsi e da una successiva fase di profilazione qualitativa.

Gli operatori dei centri per l'impiego propongono un questionario strutturato ed un'interazione dinamica con gli utenti. Tale attività è finalizzata alla costruzione di un profilo composito delle persone, 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.

Dal punto di vista del processo operativo, dunque, la profilazione qualitativa degli utenti del programma GOL risulterà strutturata in due fasi:

5. ASSESSMENT INIZIALE → realizzato per tutti i beneficiari del Programma GOL

6. ASSESSMENT APPROFONDITO → da realizzare a valle dell'ASSESSMENT INIZIALE, nel caso in cui si rilevino elementi di problematicità relativamente alla condizione professionale (competenze) e/o personale dell'utente

Una seconda finalità di questo processo è rappresentata dalla possibilità di accrescere la capacità del sistema di interpretare gli orientamenti del mercato del lavoro. Si prevede dunque l'istituzione di meccanismi di monitoraggio costante delle tendenze, utili a individuare gli spazi di collocamento delle risorse umane e delineare un'offerta formativa coerente. Unitamente a detti meccanismi, viene naturalmente consolidato il dialogo con le realtà aziendali e con i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, dando impulso al continuo ampliamento del catalogo dell'offerta occupazionale e alle iniziative di partenariato.

Le fasi di assessment per l'assegnazione ai percorsi GOL saranno realizzate, in via esclusiva, dagli operatori dei Centri per l'Impiego della Regione Campania.

## Percorso 1 - Reinserimento occupazionale

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

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

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

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

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

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

Il percorso relativo al reinserimento lavorativo prevede l'erogazione di una serie integrata di misure al target dei beneficiari che, a seguito dell'assessment e alla valutazione del profilo di occupabilità, risultano più vicini al mercato del lavoro e più facilmente occupabili.

Le misure che si prevedono per tale percorso sono di tre tipi:

1. Misure integrate di accompagnamento all'inserimento lavorativo
2. Attivazione dei tirocini extra – curriculari.

1. Misure integrate di accompagnamento all'inserimento lavorativo,

Per quanta riguarda la prima misura "Misure integrate di accompagnamento all'inserimento lavorativo", si prevedono una serie di attività integrate relative all'accompagnamento al lavoro all'incrocio – domanda offerta.

La componente “Accompagnamento al Lavoro” prevede l’erogazione di servizi di assistenza quali:

- Supporto, anche motivazionale, allo sviluppo delle capacità e competenze finalizzato al raggiungimento dell’obiettivo professionale (Coaching);
- Scouting delle opportunità occupazionali;
- Supporto nella redazione del CV e delle lettere di accompagnamento;
- Preparazione a un’adeguata conduzione di colloqui di lavoro;
- Supporto all’autopromozione;
- Tutoraggio.

Tali servizi mirano a supportare la persona nella ricerca di un'opportunità di lavoro tra quelle disponibili anche attraverso laboratori di ricerca attiva. Il servizio può essere svolto in sessioni di gruppo, anche da remoto se ne ricorrono gli elementi di opportunità, che riuniscano le tipologie di persone in relazione alle competenze personali o professionali. Il fine è favorire l'attivazione della persona e lo sviluppo di abilità di ricerca del lavoro, supportandola operativamente nella realizzazione del piano di ricerca attiva del lavoro e progettando le misure di inserimento lavorativo e/o formativo, garantendo il supporto nelle fasi di avvio e gestione delle esperienze di lavoro, nel rispetto della normativa in materia.

La componente “Incontro Domanda - Offerta” prevede la promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei soggetti presso il sistema imprenditoriale. Il servizio è volto a realizzare l'inserimento o il reinserimento della persona nel mercato del lavoro favorendo l'incontro tra la domanda di lavoro espressa dalle imprese e l'offerta.

I soggetti erogatori della misura sono i Centri per l’impiego e i Soggetti accreditati/autorizzati al lavoro.

I soggetti accreditati/autorizzati al lavoro per l’erogazione dei servizi di accompagnamento all’inserimento lavorativo saranno selezionati tramite Avviso Pubblico.

Gli importi sono riconosciuti a risultato e possono variare da 600 a 3.000 euro, in base al profiling.

Nell’ambito dell’accompagnamento al lavoro il Coaching delinea un processo che permette di acquisire e applicare precise competenze professionali grazie alla guida di un professionista che segue una metodologia specifica caratterizzata da un accurato e rispettoso orientamento alla persona.

Il career coaching mirato a chi si trova in una fase di ricerca del lavoro o transizione di lavoro riguarda:

- Scelte professionali;
- Orientamento al mondo del lavoro;
- Self marketing;
- Ricerca attiva di lavoro.

Lo scouting delle opportunità, inserito nell'ambito della prestazione Accompagnamento al lavoro si riferisce a un servizio e/o insieme di servizi finalizzati a supportare la persona nella ricerca di un'opportunità di lavoro tra quelle disponibili e/o potenziali. Si tratta quindi di un servizio di consulenza personalizzato, erogabile a livello individuale e di gruppo, che prende avvio dall'esame attento degli elementi caratterizzanti l'offerta (caratteristiche personali e competenze professionali dell'utente) e delle posizioni aperte in relazione alle dinamiche del mercato del lavoro locale.

## 2. Attivazione dei tirocini extra – curriculari

Per quanta riguarda la seconda misura "Attivazione dei tirocini extra – curriculari", si prevede la promozione dell'attivazione di tirocini extracurriculari, secondo il Regolamento regionale 4\2018.

I soggetti coinvolti nell'attivazione di un tirocinio extracurriculare sono tre: • tirocinante; • soggetto promotore; • soggetto ospitante.

I tirocinanti possono essere: • soggetti in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 150/2015 (compresi coloro che hanno completato i percorsi di istruzione secondaria superiore e terziaria); • lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro; • lavoratori a rischio di disoccupazione; • soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione; • soggetti disabili e svantaggiati.

Il servizio prevede l'accompagnamento alla preparazione, attuazione e monitoraggio della fase di Tirocinio e di tutte le attività connesse. L'attività di Tirocinio deve essere declinata in funzione dei fabbisogni formativi del destinatario. Il servizio è finalizzato a fornire: • identificazione delle competenze allo scopo di ricostruire le esperienze più significative maturate dall'utente, tradurle in competenze, conoscenze ed abilità e testimoniarle tramite evidenze (secondo gli standard formativi regionali); • supporto all'attivazione del tirocinio extracurriculare (promozione del tirocinio, assistenza e accompagnamento nella definizione e realizzazione del progetto formativo con riconoscimento delle competenze acquisite); • tutoraggio formativo individuale; • monitoraggio, valutazione e coordinamento dell'attività formativa.

I soggetti erogatori della misura sono i Centri per l'impiego e i Soggetti accreditati/autorizzati al lavoro.

I soggetti accreditati/autorizzati al lavoro per l'erogazione dei servizi di promozione dei tirocini saranno selezionati tramite Avviso Pubblico.

Il riconoscimento del servizio è ammissibile a finanziamento in relazione ad un solo avviamento a tirocinio per ciascun destinatario e solo nel caso in cui il tirocinio abbia una durata effettiva di almeno 6 mesi con il medesimo soggetto Ospitante.

## Percorso 2 – Upskilling

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

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

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

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

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

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

+++++

Il percorso di Assessment si snoda attraverso le seguenti azioni, tenuto conto che sarà erogato esclusivamente dai centri per l'impiego all'intera platea interessata dal percorso stesso:

- Skill gap analysis e individuazione di percorsi formativi adeguati per i beneficiari
- Sottoscrizione del Patto di Servizio con indicazione del percorso formativo proposto
- Creazione dei gruppi classe per l'attivazione della formazione
- Verifica in itinere delle attività dei beneficiari
- Accompagnamento al lavoro al termine del percorso formativo.

Il percorso di aggiornamento (upskilling) prevede l'erogazione di una serie integrata di misure al target dei beneficiari per i quali, a seguito dell'assessment e alla valutazione del profilo di occupabilità, non emergano bisogni complessi e richiedono interventi formativi prevalentemente di breve durata.

La misura principale del percorso è pertanto la formazione breve professionalizzante.

#### Avvio alla formazione

L'avvio del percorso prevede la presentazione delle opportunità disponibili sul Catalogo dell'Offerta formativa. Tale servizio iniziale ha l'obiettivo di fornire alla persona gli strumenti per conoscere l'offerta formativa per l'adeguamento delle competenze, la qualificazione e riqualificazione professionale, anche ai fini dell'autoimpiego.

Al termine si prevede la messa in contatto con i soggetti erogatori delle attività formative, ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e inserimento lavorativo.

#### Formazione breve

La formazione breve, rivolta all'aggiornamento, deve consentire al soggetto di potenziare la propria professionalità, acquisendo quelle conoscenze e competenze necessarie a rispondere ai cambiamenti produttivi e/o tecnologici intervenuti, al fine di mantenere alta la competitività e le proprie prestazioni lavorative.

I percorsi di aggiornamento potranno avere una durata fino a 150 h, cui possono aggiungersi eventuali ulteriori ore di alternanza/tirocinio/formazione interna. I percorsi di aggiornamento sono focalizzati su contenuti prevalentemente professionalizzanti e possono integrare, ove ne sia stata rilevato il fabbisogno, anche moduli di rafforzamento delle competenze di base e trasversali, in base alla rilevazione degli specifici fabbisogni del beneficiario.

L'aggiornamento deve prevedere la possibilità di un accrescimento delle competenze graduale e graduato, a seconda delle risultanze della fase di assessment.

I corsi di breve durata possono essere previsti per categorie di persone particolarmente fragili/difficili in termini di occupabilità al fine di dotarle di solide competenze di base (digitali, alfabetiche, matematiche, finanziarie e linguistiche), quali:

- lavoratori che necessitano di aggiornare le competenze in relazione alle mansioni svolte;
- lavoratori scarsamente qualificati in particolar modo sul piano delle competenze di base.

Per la prima categoria di lavoratori, si tratta soprattutto di interventi formativi volti a rinforzare o acquisire maggiori competenze.

Per la seconda categoria, si interviene sul rafforzamento delle competenze di base al fine di non lasciare indietro le fasce più deboli della popolazione lavorativa con minori competenze. Si possono prevedere moduli formativi di potenziamento delle competenze di base di breve durata, erogabili in funzione del fabbisogno individuale rilevato, volti al rafforzamento delle competenze di base con particolare riguardo a quelle digitali, alfabetiche, matematiche, finanziarie e linguistiche.

Patente europea del computer - ECDL Tra i percorsi di formazione breve che s'intendono attivare in particolare per il target dei più vulnerabili, vi è il percorso formativo sulle competenze informatiche di base costituito dalla patente europea del computer. Il certificato ECDL (European Computer Driving Licence) è un attestato che dimostra la conoscenza degli strumenti informatici di base o avanzati, e consente di aumentare il proprio bagaglio di conoscenza e di informazione digitale. Diventato un fattore sociale e culturale, la certificazione ECDL è riconosciuta nella maggior parte del mondo ed è sempre più presente all'interno dei Curriculum Vitae di coloro che si mettono alla ricerca di un posto di lavoro. Per la certificazione ECDL si utilizzerà lo specifico costo standard previsto dal Regolamento delegato 697/2019.

I percorsi di aggiornamento (upskilling) avranno dei moduli formativi di potenziamento delle competenze di base di breve durata, erogabili in funzione del fabbisogno individuale rilevato, volti al rafforzamento delle competenze di base con particolare riguardo a quelle digitali oltre il percorso ECDL

Nell'ambito del Percorso 2 – Upskilling è prevista l'attivazione delle misure di inserimento lavorativo, già illustrate nell'ambito della descrizione del Percorso 1, nello specifico:

1. Misure integrate di accompagnamento all'inserimento lavorativo;
2. Attivazione dei tirocini extra – curriculari;

### **Percorso 3 – Reskilling**

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

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

- orientamento specialistico, eventualmente necessario oltre a quello già presente nell'Assessment ai fini dell'assegnazione al Percorso;
- avvio alla formazione;
- formazione lunga;
- accompagnamento al lavoro;

- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura regionale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

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

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

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

Il percorso di reskilling prevede l'erogazione di una serie integrata di misure al target dei beneficiari per i quali, a seguito dell'assessment e alla valutazione del profilo di occupabilità, non emergano bisogni complessi e che richiedono interventi formazione lunga.

#### Avvio alla formazione

L'avvio del percorso prevede la presentazione delle opportunità disponibili sul Catalogo dell'Offerta formativa del Programma GOL. Tale servizio iniziale ha l'obiettivo di permettere di fornire alla persona gli strumenti per conoscere l'offerta formativa per l'adeguamento delle competenze, la qualificazione e riqualificazione professionale, anche ai fini dell'autoimpiego.

Al termine si prevede la messa in contatto con i soggetti erogatori delle attività formative, ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e inserimento lavorativo.

#### Formazione Lunga

I percorsi di formazione lunga volta alla riqualificazione professionale deve offrire al soggetto l'occasione di rivedere il proprio set di competenze attraverso l'acquisizione di un nuovo profilo professionale che può facilitare la nuova occupabilità.

I soggetti da avviare ai percorsi di riqualificazione necessitano di una robusta attività di formazione per avvicinare la persona in cerca di occupazione ai profili richiesti dal mercato. La formazione professionalizzante ha l'obiettivo di 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.

I percorsi di riqualificazione sono caratterizzati quali interventi di formazione professionalizzante di durata più ampia generalmente associabili, ove possibile, ad un innalzamento dei livelli di qualificazione/EQF di partenza e/o al conseguimento, anche per

progressiva capitalizzazione, di una qualificazione inclusa nel Repertorio Nazionale. Di norma, hanno una durata superiore a 150 h e fino a 600 h, a cui possono aggiungersi eventuali ore aggiuntive di alternanza/tirocinio/formazione interna. I percorsi di riqualificazione sono focalizzati su contenuti professionalizzanti e integrano moduli di rafforzamento delle competenze di base e trasversali, in base alla rilevazione degli specifici fabbisogni del beneficiario.

Per la realizzazione dei percorsi di riqualificazione, così come per i percorsi di upskilling, si utilizza il catalogo formativo regionale.

I percorsi di riqualificazione devono prevedere la messa in trasparenza, validazione o certificazione ai sensi e per gli effetti del D.lgs.13/2013, secondo le Linee guida in materia di certificazione delle competenze adottate con il decreto interministeriale 5 gennaio 2021, anche ai fini della riconoscibilità e della spendibilità di sistema degli eventuali crediti formativi maturati, nonché della registrazione nel Fascicolo elettronico del lavoratore. Per la formazione breve si utilizzeranno i costi standard previsti dal Regolamento delegato 697/2019.

#### Soggetti erogatori

I soggetti erogatori sono i soggetti accreditati quanto previsto dalla DGR 242/2013 e successive modifiche e integrazioni.

La selezione degli enti erogatori avverrà tramite la pubblicazione di un Avviso Pubblico per la costituzione del catalogo dell'Offerta Formativa del Programma GOL. Con tale Avviso la Regione fornirà le linee d'indirizzo per le tipologie di corsi che si tendono finanziare, in rapporto alle analisi in corso in relazione all'analisi dei gap di competenze.

#### Sperimentazioni dei "Patti Territoriali"

Per come già evidenziato con il Programma GOL la Regione vuole effettuare una sperimentazione rivolta all'innovazione, prevedendo l'attivazione di "Patti Territoriali", in attuazione degli indirizzi dell'Agenda Europea delle Competenze per appositi progetti su scala ridotta. La sperimentazione riguarderà sia i percorsi di aggiornamento che di riqualificazione.

#### Percorsi finanziati dal Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale

Nell'ambito del Percorso 3 è prevista la realizzazione di specifici percorsi formativi di riqualificazione rivolti al target dei lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale per i quali è programmata una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 30%, calcolata in un periodo di dodici mesi, nonché ai percettori della NASpI.

Nell'ambito del Percorso 3 – Reskilling è prevista l'attivazione delle misure di inserimento lavorativo, già illustrate nell'ambito della descrizione del Percorso 1, nello specifico:

1. Misure integrate di accompagnamento all'inserimento lavorativo;
2. Attivazione dei tirocini extra – curriculari.

#### 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.

Per i profili che hanno una bassa percentuale di occupabilità c'è l'attivazione di un percorso di lavoro e inclusione, che ambisce alla collaborazione con la rete dei servizi territoriali, come quelli educativi, sociali, sanitari, di conciliazione.

L'assessment è erogato dai centri per l'impiego, così come l'orientamento di base. Dall'orientamento specialistico in poi, le misure potranno essere erogate da soggetti privati autorizzati e/o accreditati purché abbiano aderito all'avviso pubblico che la Regione Campania approverà in esito alla validazione del Par Gol.

I percorsi di formazione sono dedicati, nel senso che avranno un approccio personalizzato in funzione del bisogno espresso e manifesto; nei casi di valutazione multidimensionale per bisogni complessi si farà ricorso alla rete dei servizi integrati (servizi socioassistenziali, circuiti di accompagnamento di donne anche vittime di violenza, Informagiovani, uffici del collocamento mirato, rete dei SAI, agenzie sociali, ecc.).

La collaborazione tra Centri per l'impiego e Ambiti territoriali (che comprendono già le reti attivate con altri attori privati e pubblici, come l'ASL competente, ad esempio, per i disabili mentali), valorizzando le connessioni già attivate nell'ambito del Reddito di Cittadinanza, consentirà nella fase di assessment la presa in carico multidisciplinare dell'utenza e l'attivazione dei servizi specialistici, laddove necessari.

L'azione, per la particolarità dell'utenza, conta sulla pre-costituzione di percorsi "protetti" nella fase di assessment e l'accompagnamento al lavoro.

Le tappe di attuazione del percorso possono essere così riassunte:

- fase di assessment: progettazione del percorso sulla base delle peculiarità dell'utente e della rete dei servizi territoriali a disposizione, partendo dal P.p.L. ovvero dal P.d.I. dove esistenti e dal loro aggiornamento. Questa attività vedrà la partecipazione anche del job coach o tutor motivazionale che seguirà l'utente per tutto il percorso;
- attivazione interventi socioassistenziali specialistici laddove necessari, attraverso la rete e le modalità di collaborazione (Comune-ASL) già esistenti nel disegno dei Piani di zona;
- intervento di orientamento-formazione di base rispetto alle competenze digitali ed alle modalità di ricerca di formazione e lavoro. Questa fase potrà essere sviluppata con la collaborazione dei Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti, anche al fine della complementarità finanziaria; I servizi in particolare per i soggetti con disabilità sono erogati dai servizi per il collocamento mirato sia per i lavoratori che per le imprese, in relazione al LEP M del DM n. 4 del 2008.

Per l'orientamento di base, per i soggetti con disabilità, i servizi per il collocamento mirato devono:

- Esplorare ogni ambito, in sede di colloquio, considerando le specificità della condizione di disabilità e l'impatto che essa può produrre nelle singole aree esaminate, valutandone la coerenza con la disciplina del collocamento mirato;
- Fornire informazioni sulla rete territoriale dei servizi in relazione alla condizione di disabilità di cui bisognerà tener conto nella definizione del progetto di inserimento lavorativo

Le misure previste per il Percorso 4 - Lavoro e inclusione, tenendo conto le specificità per i soggetti con disabilità e dei soggetti in condizione di vulnerabilità, riguardano:

1. Misure integrate di accompagnamento all'inserimento lavorativo;
2. formazione breve per la riattivazione;
3. formazione lunga.

I soggetti erogatori della misura sono i Centri per l'impiego e i Soggetti accreditati/autorizzati al lavoro.

I soggetti accreditati/autorizzati al lavoro per l'erogazione dei servizi di accompagnamento all'inserimento lavorativo saranno selezionati tramite Avviso Pubblico.

Gli importi sono riconosciuti a risultato e possono variare da 600 a 3.000 euro, in base al profiling.

Nell'ambito dell'accompagnamento al lavoro l'accompagnamento delinea un processo che permette di acquisire e applicare precise competenze professionali grazie alla guida di un professionista che segue una metodologia specifica caratterizzata da un accurato e rispettoso orientamento alla persona.

Per le persone con disabilità potrà essere prevista l'attivazione di un tutor-motivatore capace di interagire con tutti gli attori territoriali e consapevolizzare l'utente del percorso cui è soggetto.

Il rilevamento delle opportunità, inserito nell'ambito della prestazione Accompagnamento al lavoro si riferisce a un servizio e/o insieme di servizi finalizzati a supportare la persona nella ricerca di un'opportunità di lavoro tra quelle disponibili e/o potenziali. Si tratta quindi di un servizio di consulenza personalizzato, erogabile a livello individuale e di gruppo, che prende avvio dall'esame attento degli elementi caratterizzanti l'offerta (caratteristiche personali e competenze professionali dell'utente) e delle posizioni aperte in relazione alle dinamiche del mercato del lavoro locale.

In questo percorso rientrano anche i disoccupati di lunga durata residenti in quartieri o zone a particolare rischio di esclusione e vulnerabilità sociale, caratterizzati ad esempio dalla presenza di infiltrazioni criminali e/o da alti tassi di abbandono scolastico o deprivazioni materiali.

Si intende procedere alla stipula di accordo di collaborazione tra la Direzione Generale Lavoro e la Direzione Generale Politiche Sociali, finalizzato alla condivisione degli elementi fondamentali di integrazione delle politiche del lavoro con le politiche sociali e di sviluppo.

## 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.

Questo percorso è rivolto ai lavoratori ancora formalmente occupati, ma potenzialmente in transizione, per effetto di crisi aziendali. Nello specifico, si fa riferimento alle situazioni di crisi per le quali:

- le aziende facciano ricorso alla Cassa integrazione per crisi per cessazione di attività;
- i processi di CIGS per crisi o riorganizzazione si concludano con esuberi, compresi i casi di ricorso all'Accordo di transizione di cui all'articolo 1, comma 200, della Legge di Bilancio per l'anno 2022.

Il percorso di ricollocazione collettiva presenta specificità che non attengono tanto ai servizi in sé, ma piuttosto alla maniera in cui la dimensione collettiva incide sia sulla individuazione delle soluzioni occupazionali sia sui contenuti specifici che alimentano ciascun servizio.

Le peculiarità della ricollocazione collettiva consentono di agire, ai fini della maggiore efficacia dei servizi di supporto al reinserimento e dei loro esiti, su specifici elementi di natura istituzionale/di sistema e di natura metodologica.

In relazione agli elementi di natura istituzionale/di sistema sarà possibile fare leva sulla:

- 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, per la possibile 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.

In relazione agli elementi di natura metodologica, sarà possibile fare leva sulla:

- 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 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 avvalersi delle dinamiche del gruppo e del 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.

Il ricorso al percorso di ricollocazione collettiva viene sancito in sede di sottoscrizione dell'Accordo per la concessione della CIGS.

La Regione, nell'esercizio del proprio ruolo di coordinamento dei tavoli di gestione delle crisi, promuove la definizione di piani di recupero occupazionale con il concorso di tutti gli attori presenti al Tavolo, per l'individuazione delle possibili soluzioni occupazionali.

L'individuazione delle soluzioni occupazionali, nell'ambito della definizione del Piano di recupero occupazionale, esita da una comune attività degli attori presenti al tavolo regionale di crisi.

Le soluzioni occupazionali individuate dal Tavolo di gestione della crisi, evidentemente dinamiche e che necessitano di un tempo di costruzione e maturazione, sono fortemente condizionate dalle caratteristiche e dalle competenze dei lavoratori interessati, nonché dalle loro aspettative; viceversa, i servizi e le misure che vengono offerti ai lavoratori sono orientati dalle soluzioni occupazionali via via individuate dal Tavolo.

È evidente, quindi, la forte interdipendenza, nel percorso di ricollocazione collettiva, fra il Tavolo di gestione della crisi e i soggetti deputati alla erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva.

Per questo motivo, la Regione si impegna ad identificare le migliori e più efficaci soluzioni organizzative per garantire il raccordo costante fra il Tavolo di gestione della crisi e i soggetti erogatori dei servizi. In relazione agli esiti del dimensionamento organizzativo che sarà effettuato propedeuticamente all'attivazione dei servizi previsti dal programma GOL, ai fini della verifica della loro sostenibilità organizzativa, nonché della eventuale concentrazione territoriale del fenomeno, sarà valutata la possibilità di allestire strutture organizzative dedicate alla ricollocazione collettiva (hub specialistici), che meglio potranno garantire il raccordo funzionale con il Tavolo di gestione della crisi.

Per la sua specificità, e riferendosi a una comunità di individui con la loro eterogeneità, il percorso di ricollocazione collettiva, nella sua attuazione, contempla la possibilità di utilizzare tutti i servizi e le misure codificate e disponibili:

- Servizi di accompagnamento e supporto all'incrocio D/O

- Aggiornamento professionale (up-skilling)
- Riqualificazione professionale (re-skilling)

I servizi e le misure potranno essere attivati in maniera modulare, flessibile e tempestiva in relazione allo sviluppo delle soluzioni occupazionali individuate e ai bisogni di adattamento delle competenze dei lavoratori rispetto a quelle soluzioni.

Si rappresenta qui di seguito il processo di servizio rivolto ai lavoratori e la maniera in cui le specificità che hanno origine dalla dimensione collettiva dell'intervento vivono in ciascun servizio.

1. SESSIONE INFORMATIVA (anche in forma laboratoriale) per la condivisione con i lavoratori delle informazioni in merito:

- allo stato della crisi e a quanto definito al Tavolo di gestione (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, sulla base degli esiti delle analisi settoriali condotte;
- 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;

2. ORIENTAMENTO INDIVIDUALE per l'esplorazione delle caratteristiche e delle competenze dei lavoratori (ASSESSMENT), valorizzando le informazioni già disponibili in relazione alle caratteristiche anagrafico-professionali dei lavoratori, alle ipotesi di soluzioni occupazionali individuate dal Tavolo di gestione della crisi, ai trend evolutivi del settore e dei profili professionali. 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;

3. ORIENTAMENTO DI GRUPPO (anche in forma laboratoriale) per l'approfondimento della conoscenza del mercato del lavoro in riferimento al settore/comparto e ai profili professionali coinvolti dalla crisi d'impresa (come risultanti dalle analisi settoriali condotte) e degli strumenti a disposizione per la creazione d'impresa (anche cooperativa in relazione alla possibilità di avviare un WBO);

4. ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO e individuazione del percorso più in linea con le caratteristiche e aspirazioni dei lavoratori e con le ipotesi di soluzioni occupazionali via via individuati dal Tavolo di gestione della crisi. 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 dei 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):
  - relazione con le centrali cooperative e CFI;
  - identificazione dei 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 occupazionale;
  - job description dei 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.

### 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	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Numero di ore di sostegno orientativo di I livello
Tariffa oraria per sostegno orientativo specialistico o di II livello	X	4 H PER I percorsi 1, 3 e 5 6 h per il percorso 4
Tariffa oraria per iniziative di formazione per tipologia (cfr. atto delegato)	X	€ 122,80 UCS per aula da 15 unità
Tariffa oraria per studente che partecipa all'iniziativa di formazione	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	

DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
Nuovi contratti di lavoro risultanti dall'accompagnamento al lavoro	X	Contratti di apprendistato e contratti a tempo indeterminato Costo standard € 2.500,00 sulla base della profilatura
Nuovi tirocini regionali/ interregionali/transnazionali	X	2.950 per € 500,00 per 12 mesi (target svantaggiati)
Tirocini nell'ambito della mobilità interregionale	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Numero di tirocini, distinti in base all'ubicazione e, in caso di mobilità interregionale, alla durata del tirocinio
Tirocini nell'ambito della mobilità transnazionale	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Mobilità transnazionale secondo le tariffe
Tariffa oraria del sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Numero di ore di sostegno fornite ai partecipanti
Contratti di lavoro in seguito a mobilità professionale interregionale o mobilità professionale transnazionale	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Numero di contratti di lavoro o colloqui di lavoro, distinti per località
Colloquio di lavoro nell'ambito della mobilità professionale transnazionale	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	

DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
Partecipanti che ottengono un certificato nella formazione per adulti	X	Certificazione delle competenze per 21.710 unità
Voucher di conciliazione	X	3.838 per € 3000,000/unità
...	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	...

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
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					

MISURA/SERVIZIO	DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS (€) *	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO REGOLAMENTARE
.....					
.....					
.....		...			...

(\*) 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.

Le previsioni sono state realizzate sulla base delle UCS del regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019, aggiornate secondo le percentuali di rivalutazione.

PERCORSO	2022							
	A	B	D	E	F	COSTO DEI PERCORSI		
	N. TOTALE PERCORSI	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO			COSTO DEI PERCORSI		
	PROGRAMMATI 2022		di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	Dettaglio ALTRE FONTI	Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE)
Assessment	81.420	37	37			0	0	
Formazione	21.712							
di cui Formazione Competenze digitali	8.142							
Milestone	40.710	-				-		
PERCORSO 1 -	5.384	€ 2.480	€ 2.480				€ 13.360.000	
TOTALE							€ 13.360.000	
TOTALE PROGRESSIVO							€ 13.360.000	
PERCORSO 2 - Upskilling	6.922	€ 3.200	€ 3.200				22.150.400	-
Totale								
TOTALE PROGRESSIVO							€ 35.510.400	
PERCORSO 3 - Reskilling	7.892	€ 4.800	€ 4.800				37.881.600	
TOTALE								
TOTALE PROGRESSIVO							€ 73.392.000	
PERCORSO 4 - Lavoro e Formazione	18.012	€ 2.000	€ 2.000				36.024.000	
TOTALE								
TOTALE PROGRESSIVO							€ 109.416.000	
PERCORSO 5 - Ricollocazione	2.500	€ 4.000	€ 4.000				€ 10.000.000	



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

## 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
<b>Numero beneficiari coinvolti dal programma GOL (Target 1)</b>	0	8.000	16.000	20.000	37.420	81.420
<b>di cui in attività di formazione (Target 2)</b>	0	1.000	3.000	10.000	7.712	21.712
<b>di cui per il rafforzamento delle competenze digitali (Target 2)</b>	0	500	1.500	5.000	1.142	8.142

## 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.

Nel rispetto degli obiettivi e del traguardo di cui ai commi 1 e 2 del decreto attuativo del programma Gol, la Regione Campania assicura, tra l'altro, che gli interventi in favore dei percettori di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito per cui sia prevista la condizionalità, siano attivati entro quattro mesi dalla maturazione del diritto alla prestazione economica. La Regione assicura altresì che 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 trenta anni di età, lavoratori con almeno cinquantacinque anni, in maniera da contribuire al raggiungimento dell'obiettivo secondario M5C1-3 secondo il quale le citate categorie rappresentino almeno il 75% del totale di 3 milioni di beneficiari del Programma entro il termine del 2025.

Il criterio che sottende il contributo a favore delle persone più vulnerabili nasce dalla volontà della Regione Campania di riconoscere il valore delle politiche integrate, con particolare riferimento alle politiche del lavoro, del welfare e dello sviluppo. Conquistare il centro delle politiche locali, significa uscire dagli schemi degli interventi socioassistenziali e fare del tema della lotta alle povertà, tutte, un punto di forza delle politiche di sviluppo locale, del ridisegno urbanistico, delle politiche abitative, di quelle per la sicurezza, dei servizi di formazione e inserimento al lavoro. In definitiva, si tratta di considerare i servizi e le misure collegate alle politiche sociali come risposta ai diritti dei cittadini e residenti deboli e vulnerabili e, insieme, come risposta all'interesse alla coesione sociale, alla qualità della vita delle comunità nel loro complesso.

La “mappa” si articola intorno a due principi fondamentali:

a) Le politiche sociali si potenziano e moltiplicano il loro valore se integrate con le altre politiche a supporto dell'attuazione dei diritti fondamentali: diritto al lavoro, ad un'abitazione dignitosa, alla salute, all'educazione e alla formazione, all'identità. Significa che la migliore politica sociale, laddove ne ricorrano le condizioni, è una buona politica del lavoro, intesa secondo gli standard del Labour Market Policy e soprattutto resa complementare alle altre politiche.

Esempio tra tutti, i cittadini che hanno perso il lavoro, o che sono in procinto di perderlo o che il lavoro non l'hanno mai avuto, sono naturalmente proiettati verso quel sistema assistenzialistico che nulla porta allo sviluppo locale, se non a un progressivo depauperamento del tessuto connettivale sociale del territorio. Se a quegli stessi cittadini si riesce a dare una risposta in termini di politica del lavoro – intesa nel suo senso più ampio e nel solco della filiera estesa dei servizi per il lavoro – diminuisce il carico assistenzialistico e si sostanzia un modello di sviluppo locale. Ed è grazie a questo modello di sviluppo locale che si vince la scommessa della riduzione del rischio di derive assistenzialistiche che a poco o a nulla giovano in un contesto come quello campano.

b) La questione della marginalità sociale non riguarda solo i marginali ma, nel suo complesso, il presente e il futuro della Regione. I marginali e coloro che vivono in condizioni di povertà sfuggono alle categorizzazioni e rappresentano un insieme estremamente eterogeneo e mutevole. Se qualche decennio fa l'avvio di politiche di contrasto alla povertà mirate a target determinati ha fatto segnare un passo in avanti significativo, oggi è necessario interrogarsi sulla necessità di politiche di impianto universalista, con un approccio fortemente legato al territorio, al fine di rafforzare la coesione sociale e dunque rendere più efficace l'azione di contrasto ad ogni rischio di esclusione.

Su questi due asset fondamentali, integrazione delle politiche e polinomio povertà/disuguaglianza/sviluppo, si fonda il programma regionale Gol per la Campania.

Poste le competenze note in capo a Stato e Regione (in particolare per quanto attiene il lavoro e la formazione secondo l'articolo 117 della Costituzione) la volontà è quella di portare la comunità verso l'allontanamento dalla situazione di disagio attraverso non solo forme di assistenza (lasciando queste ultime come è giusto che sia a chi realmente ne ha bisogno) ma forme di attivazione verso il miglioramento della qualità della vita.

Gol in Campania è, insieme alla programmazione europea 2021-2027, lo strumento cardine per arrivare al prototipo di non segmentazione identitaria dei cittadini, ovvero integrazione non significa soltanto la realizzazione simultanea di servizi e l'erogazione di misure, se pur necessarie ed auspicabili, né significa solo la conciliazione di funzioni diverse in un orientamento strategico comune. Questi sono tutti aspetti importanti ma non sufficienti, che si traducono prevalentemente, nell'adozione di un modello di combinazione intersettoriale delle iniziative. Altra cosa si intende quando si affronta un programma come Gol - programma generativo, capace cioè di produrre iniziative realizzabili (capaci, dunque, di rispettare vincoli e scadenze dettate da logiche finanziarie, operative e materiali esterne e non negoziabili), ma al tempo stesso legate a una visione condivisa di cambiamento.

Target prioritari quelli individuati dal decreto attuativo di Gol, donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età e lavoratori con almeno 55 anni, cui sono erogate misure a sostegno dell'attivazione e dell'inserimento in percorsi specifici di formazione e accompagnamento al lavoro.

#### 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.

Per descrivere il contributo del PAR Campania al riequilibrio e al recupero dei tre grandi divari - di genere, generazionale e territoriale - fortemente presenti, occorre preliminarmente rappresentare come la strategia adottata dalla Regione nello sviluppo delle azioni programmate, e complementari alle misure in atto di definizione nel Programma FSE+ 2021-2027, complessivamente mira al superamento di una logica di

mere politiche classificabili come misure “mirate alle donne” o ai “giovani”, ma si inserisce in un contesto più ampio che tiene conto dei cambiamenti culturali intervenuti nella società per meglio incidere, in modo più o meno diretto, sulle distorsioni del sistema dei servizi e delle misure nel mercato del lavoro del territorio. I cambiamenti culturali in atto possono essere, infatti, accelerati da una strategia complessiva che passa anche per le politiche del lavoro e per i servizi erogati dalle strutture pubbliche e private rivolte alle donne e agli uomini, alle ragazze e ai ragazzi che si stanno formando e/o che chiedono di inserirsi nel mercato del lavoro. La strategia, quindi implica in sé l’adozione di una visione doppia dell’equilibrio vita lavoro, ossia la messa in campo di misure e di servizi capaci di sostenere un riequilibrio nella gestione dei carichi di cura tra partner, sostenere le donne a partecipare di più nel mercato del lavoro e nello stesso tempo sostenere gli uomini a partecipare di più nelle attività di cura. In quest’ottica, la Regione Campania ha scelto di introdurre azioni specifiche sia nell’ambito delle attività considerate trasversali che in quelle che sono legate ai percorsi di inserimento lavorativo.

#### Il percorso dei servizi finalizzato all’occupazione

Il percorso dei servizi proposto nell’ambito del programma GOL prevede un processo che consenta una valutazione professionale dell’utente ma non limitata solo a questo. Lo stesso programma, infatti, ammonisce sul fatto che spesso le politiche del lavoro “rischiano di essere poco efficaci di fronte alla complessità del bisogno che va oltre la sfera lavorativa”, questo consente di inserire valutazioni finalizzate a far emergere anche le esigenze legate al modello di vita e di lavoro di cui gli utenti, uomini e donne, sono portatori e portatrici e che condizionano non poco le scelte e le aspettative di accesso alla formazione e al lavoro. Inserire questi elementi nell’erogazione dei servizi consente di costruire un progetto personalizzato capace di rispondere anche alle aspettative complessive dell’utente non solo in riferimento alle proprie competenze e capacità professionali ma anche in riferimento alle proprie condizioni sociali, familiari attuali e attese.

#### Percorso 1 – il reinserimento occupazionale

Tale ambito trova il suo naturale svolgimento nell’ambito del percorso 1-il reinserimento occupazionale, laddove si fa riferimento alla necessità di procedere in tutti i percorsi ad un assessment qualitativo, seppur non approfondito. Si tratta di un “orientamento di base arricchito” che dovrà riguardare tutti i lavoratori, uomini e donne che entrano nel programma, indipendentemente dal passaggio successivo. Tale assessment generale potrà comprendere anche l’analisi delle aspettative in relazione al modello di vita e lavoro

dell'utente (uomo o donna) e alle esigenze di condivisione/conciliazione di responsabilità di cura che presenta o che presenterà.

Le azioni con valenza trasversale

L'informazione e la gestione delle esigenze di condivisione della cura tra partner troverà un ulteriore ambito di sviluppo nelle azioni con valenza trasversale, proprio per dare maggiore specificità alla valutazione generale realizzata nel percorso 1 sugli aspetti delle esigenze di cura e di distribuzione del tempo di cura e di lavoro tra partner. Le attività di carattere trasversale potranno interessare utenti e operatori e anche i referenti del sistema imprenditoriale locale con particolare riferimento alle aziende che richiedono risorse ai servizi per il lavoro.

Lo standard setting – l'adozione del LEP J

L'adozione del LEP J consente ai servizi per il lavoro di dare concretezza a queste prestazioni relative alla valutazione generale, professionale e sociale/familiare e per dare informazioni e soluzioni sulla gestione dei temi di vita e di lavoro funzionale a favorire una maggiore presenza delle donne nel lavoro e la contestuale maggiore presenza degli uomini nella cura. Tali prestazioni potranno prevedere lo sviluppo di strumenti da integrare nell'assessment generale, come anche la realizzazione di percorsi di formazione e di sensibilizzazione degli operatori e dei responsabili dei servizi.

Rete territoriale dei Servizi

Sulla scia dell'applicazione del LEP J si potranno sviluppare e arricchire le conoscenze e le capacità dei servizi nell'ambito delle attività di costruzione della Rete Territoriale, richiamata tra gli obiettivi del programma GOL. Più nello specifico in coerenza con la strategia proposta la rete dei servizi da conoscere e coinvolgere è legata a quei servizi ordinari e straordinari, flessibili e integrativi che possano sostenere uomini e donne nella gestione delle attività di cura familiare (non solo gli asili, ma anche i servizi di trasporto, sportivi e ricreativi, ecc.).

Misure di politica attiva e di formazione professionale

Nelle misure di politica attiva e di formazione professionale si potrà considerare di sollecitare i soggetti responsabili della formazione ad includere moduli formativi di sensibilizzazione culturale legati proprio alla questione dell'equità di genere nell'uso del tempo e alla valorizzazione delle aspettative dei beneficiari su questi aspetti, al fine di una

maggior consapevolezza e determinazione nel perseguire un percorso che possa portare alla realizzazione del proprio modello di vita e di lavoro ideale.

Inoltre, per coloro che presentano carichi di cura in rilevati nel corso dell'assessment si potranno prevedere moduli di orientamento per facilitare le persone nella gestione dei carichi di cura in coerenza con il percorso di inserimento lavorativo suggerito.

### I Patti territoriali e il rapporto con le imprese

Un ulteriore ambito di operatività in cui si potrà sviluppare tale strategia riguarda i Patti Territoriali e il rapporto con il sistema produttivo locale. La gestione dei tempi di vita e di lavoro, infatti, esprime la sua criticità proprio nei luoghi di lavoro. L'esperienza di molte aziende di piccole e grandi dimensioni e anche l'esperienza di massa dell'applicazione dello smart working in questi anni ha permesso in molti casi di comprendere che le esigenze di gestione dei tempi di vita e di lavoro da parte di lavoratori e lavoratrici può rappresentare una leva per aumentare la produttività e la redditività aziendale, quando si riesce con il coinvolgimento di tutti a trovare il giusto "incastro" tra le esigenze e le aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici e le esigenze di produzione aziendale.

Nell'ambito dei Patti territoriali e nel coinvolgere il sistema delle imprese potrà essere dedicato uno spazio alla formazione e alla condivisione con le aziende di modalità, pratiche ed esperienze di introduzione di schemi orari flessibili e di welfare aziendale funzionali a migliorare la gestione dei tempi di vita e di lavoro e a garantire un miglioramento della redditività e produttività aziendale. Queste misure, seppur indirette, hanno dimostrato che conducono ad un incremento della partecipazione del lavoro delle donne.

### Le iniziative di sperimentazione e di innovazione

Sarà possibile adottare tale strategia anche nell'ambito di interventi innovativi che potranno essere funzionali a sperimentare misure, servizi e iniziative che supportino un riequilibrio della gestione del tempo tra uomini e donne, ad esempio, proponendo misure agevolative rivolte alle persone (uomini e donne) e/o alle aziende per sostenere una riduzione del tempo di lavoro per entrambi i partner per periodi limitati nei primi tre anni di vita dei figli o in occasione della maternità; per facilitare le aziende nell'adottare schemi orari flessibili funzionali ad aumentare la produttività e a gestire meglio i tempi di vita e di lavoro in modo equo tra uomini e donne, favorendo l'adozione di una modalità di cura condivisa basata sulla scelta di entrambi, e così via. Il percorso previsto da Regione Campania sui servizi per l'equilibrio vita lavoro prevede un processo che consenta una valutazione professionale dell'utente ma non limitata solo a questo. Lo stesso programma, infatti, ammonisce sul fatto che spesso le politiche del lavoro "rischiano di essere poco

efficaci di fronte alla complessità del bisogno che va oltre la sfera lavorativa”, questo consente di inserire valutazioni finalizzate a far emergere anche le esigenze legate al modello di vita e di lavoro di cui gli utenti, uomini e donne, sono portatori e portatrici e che condizionano non poco le scelte e le aspettative di accesso alla formazione e al lavoro. Inserire questi elementi nell'erogazione dei servizi consente di costruire un progetto personalizzato capace di rispondere anche alle aspettative complessive dell'utente non solo in riferimento alle proprie competenze e capacità professionali ma anche in riferimento alle proprie condizioni sociali, familiari attuali e attese.

È possibile adottare tale strategia anche nell'ambito di interventi innovativi che potranno essere funzionali a sperimentare misure, servizi e iniziative che supportino un riequilibrio della gestione del tempo tra uomini e donne, ad esempio, proponendo misure agevolative rivolte alle persone (uomini e donne) e/o alle aziende per sostenere una riduzione del tempo di lavoro per entrambi i partner per periodi limitati nei primi tre anni di vita dei figli o in occasione della maternità; per facilitare le aziende nell'adottare schemi orari flessibili funzionali ad aumentare la produttività e a gestire meglio i tempi di vita e di lavoro in modo equo tra uomini e donne, favorendo l'adozione di una modalità di cura condivisa basata sulla scelta di entrambi, e così via.

## 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								
Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio o per il lavoro già sottoscritti prima del PAR			X	X								
Formazione operatori CPI	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Sensibilizzazione e attivazione della Rete		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>AZIONI DI SISTEMA</b>												
Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione				X	X	X	X	X	X	X	X	X

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Attività 1			X	X	X							
Attività ...				X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>Azione per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi</b>		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività 1			X	X	X							
Attività ...				X	X	X	X					
<b>Azione per la cooperazione tra pubblico e privato</b>		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività 1			X	X	X							
Attività ...				X	X	X						
<b>Azione per il coinvolgimento delle imprese e del territorio</b>			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività 1				X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività ...					X	X	X	X	X	X	X	X
<b>AZIONI STRUMENTALI PER LA PERSONALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DELLE MISURE</b>												

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
<b>Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività 1	X	X	X									
Attività ...			X	X	X	X						
<b>Azioni per la digitalizzazione dei servizi</b>			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività 1			X	X	X	X	X					
Attività ...						X	X	X	X	X		
<b>Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività 1			X	X	X	X						
Attività ...					X	X	X	X	X			
<b>Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari</b>					X	X	X	X	X	X	X	X
Attività 1					X	X	X	X	X	X	X	X
Attività ...					X	X	X	X	X	X	X	X

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
<b>Azioni per l'implementazione del sistema informativo</b>			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività 1				X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività ...												
<b>Azioni per il monitoraggio</b>				X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attività 1				X	X							
Attività ...						X	X	X	X	X	X	X
<b>ATTIVAZIONE ED ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA REGIONALE</b>												
<b>Erogazione dei percorsi</b>							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	13.360.000,00	13.360.000,00	-
Percorso 2 - Upskilling	22.150.400,00	22.150.400,00	-
Percorso 3 - Reskilling	37.881.600,00	37.881.600,00	-
Percorso 4 - Lavoro e Inclusione	36.024.000,00	36.024.000,00	-
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	10.000.000,00	10.000.000,00	-
<b>TOTALE BUDGET 2022</b>	<b>€ 119.416.000,00</b>	<b>€ 119.416.000,00</b>	<b>€ -</b>