



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



REGIONE DEL VENETO



Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR

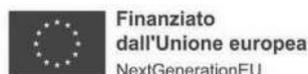
Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1

Programma Nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL

PIANO ATTUATIVO REGIONALE

Regione/PA Regione del Veneto





SOMMARIO

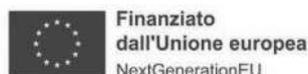
1 INTRODUZIONE	4
2 EXECUTIVE SUMMARY.....	6
3. ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA).....	9
3.1 Introduzione	9
3.2 L'andamento del mercato del lavoro territoriale.....	10
3.3 I beneficiari potenziali del Programma GOL.....	21
3.4 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro.....	25
3.4.1 I servizi pubblici per l'impiego	27
3.4.2 I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.....	29
3.5 Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente	31
3.6 Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro.....	33
4 AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA.....	40
4.1 I fattori critici di successo	40
4.1.1 Introduzione.....	40
4.1.2 Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione.....	40
4.1.3 Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi	42
4.1.4 Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato.....	45
4.1.5 Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio	48
4.2 Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure	50
4.2.1 Introduzione.....	50
4.2.2 Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego	51
4.2.3 Azioni per la digitalizzazione dei servizi	54
4.2.4 Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro	57
4.2.5 Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari	58
4.2.6 Azioni per l'implementazione del sistema informativo	60
4.2.7 Azioni per il monitoraggio.....	62
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	63
4.3.1 Introduzione.....	63
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.....	64
4.3.3 Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali	66
5 INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE	68
5.1 Le misure per i beneficiari	68





5.1.1 Introduzione.....	68
5.1.2 Obiettivi regionali (target 1 e target 2).....	72
5.1.3 Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR	72
5.1.4 Modalità di attuazione dell' <i>assessment</i> e dei percorsi previsti dal Programma GOL	74
<i>Assessment</i>	74
Percorso 1 - Reinserimento occupazionale.....	76
Percorso 2 – Upskilling.....	78
Percorso 3 – Reskilling	80
Percorso 4 - Lavoro e inclusione	82
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	85
5.1.5 Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali.....	87
5.1.6 Costo dei percorsi	91
5.2 La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi.....	93
5.3 Il contributo a favore delle persone più vulnerabili.....	93
5.4 L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali	94
6 CRONOPROGRAMMA.....	95
7 BUDGET	100





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 37.800 (vedi riparto decreto GOL) (di cui 10.080 da coinvolgere in formazione e di cui 3.780 in formazione per lo sviluppo di competenze digitali) beneficiari previsti entro il dicembre 2022.

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

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

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

- gli ulteriori indicatori (di risultato e realizzazione) e il data set di informazioni che saranno trasferite, la relativa tempistica e modalità di trasferimento nel sistema informatico/sistemi informativi adottati dall'Amministrazione responsabile per la gestione, con esplicito richiamo alle norme di riferimento;
- il contributo stimato al tagging clima e digitale;
- il sistema di gestione e controllo;
- le condizioni di revoca o sospensione del finanziamento in caso di parziale e/o mancato conseguimento degli obiettivi del Piano (con eventuale riferimento ai poteri sostitutivi);





- nonché la previsione della data di avvio e conclusione delle attività (compatibile con le tempistiche di realizzazione previste dal PNRR).

Il Piano è quindi articolato nelle Sezioni che seguono:

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





2 EXECUTIVE SUMMARY

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

Il Piano attuativo di GOL della Regione del Veneto (PAR Veneto) attua gli interventi a sostegno dell'occupabilità dei lavoratori nell'ambito del Programma GOL che costituisce **l'azione di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro** di cui alla Missione 5, componente C1, tipologia "riforma", intervento "1.1 Politiche attive del lavoro e formazione" del PNRR, da considerarsi in una logica integrata ed in sinergia con il Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego (CPI) volto a rinnovare la rete dei servizi per il lavoro, migliorare l'integrazione dei sistemi informativi e in generale, aumentare la prossimità ai cittadini e l'erogazione di interventi personalizzati.

La finalità è dunque quella di accompagnare la **trasformazione del mercato del lavoro con un modello di interventi flessibili** rispondenti alle esigenze di ciascun beneficiario in grado di facilitare le transizioni occupazionali e migliorare l'occupabilità innalzando le competenze. Il Programma GOL si affianca, inoltre, al Piano strategico nazionale sulle Nuove Competenze.

Il presente PAR, si inserisce, quindi, in questo contesto costituito da **un'azione strategica e unitaria** mirata a garantire un sostegno tempestivo, personalizzato, attivo ed efficace rivolto alle persone in cerca di lavoro che comprenda servizi di *assessment*, accompagnamento, formazione, assistenza nella ricerca di un impiego, sostegno all'imprenditorialità, attraverso potenziati o rinnovati strumenti di presa in carico e di politica attiva.

L'implementazione delle azioni del Programma GOL nel quadro delle politiche attive del lavoro della Regione del Veneto permette di rafforzare la dimensione universalistica dell'offerta che si sviluppa coerentemente con la L.R. 3/2009, modificata dalla L.R. 36/2018, nel rispetto dei **principi di sussidiarietà, universalità e pari opportunità**, riferite al genere, alla cittadinanza e alle condizioni di svantaggio sociale, di concertazione e di leale collaborazione tra i diversi livelli istituzionali e sul principio del coinvolgimento diretto degli operatori privati nel mercato del lavoro, in un quadro di **cooperazione pubblico e privato** attraverso lo strumento dell'accREDITAMENTO.

Il Programma GOL permetterà alla Regione del Veneto, di implementare nuovi servizi e misure di politica attiva del lavoro e di **rafforzare e ampliare la rete dei servizi basata sulla cooperazione pubblico-privata**. L'azione complessiva sviluppata dal Piano regionale si fonda su esperienze consolidate di sinergia pubblico privato possibili, da un lato, grazie ad un sistema informativo evoluto che è utilizzato a supporto dell'erogazione dei servizi e, dall'altro lato, da coerenti scelte operate a livello strategico, assicurando una presa in carico integrata e multidimensionale che pone al centro la persona, che sostiene la condivisione del percorso e che garantisce la libera scelta dell'operatore. Infine ci si propone di consolidare le connessioni con la rete dei servizi sociali territoriali attraverso gli Ambiti Sociali Territoriali (ATS) per intercettare e soddisfare specifici fabbisogni e operando con le logiche del partenariato e della rete.

Nell'attuazione delle attività definite nel presente piano la Regione del Veneto si avvale della collaborazione delle strutture regionali competenti e dell'Ente Veneto Lavoro.

La Regione esercita le funzioni di indirizzo, programmazione, coordinamento, controllo, monitoraggio e valutazione delle attività inerenti alle politiche del lavoro, mentre Veneto Lavoro fornisce un supporto tecnico-progettuale alle istituzioni ed agli altri organismi. In particolare Veneto Lavoro ha la direzione ed il coordinamento operativo della rete dei 39 servizi pubblici per l'impiego.

Gli interventi proposti contenuti nel PAR sono stati definiti, tenendo conto dei seguenti principi:





- **complementarietà:** le misure di politiche attive e di formazione previste dal Programma GOL si configurano come complementari a quelle già in atto a livello regionale e nazionale anche a valere di altre risorse, evitando sovrapposizioni e duplicazione di interventi ed assicurando complementarietà con gli interventi a valere del PR FSE+ 2021-2027;
- **priorità e tempestività:** i percorsi previsti sono rivolti prioritariamente ai percettori di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito per i quali sia prevista la condizionalità. Un ulteriore ambito di priorità riguarda le persone più vulnerabili quali donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di trenta anni di età, lavoratori con almeno cinquantacinque anni;
- **prossimità:** grazie alla diffusa rete di servizi per il lavoro (CPI e operatori accreditati) e alla prossimità che si intende garantire nel territorio regionale, i potenziali beneficiari potranno accedere al Programma GOL tramite una presa in carico veloce ed integrata;
- **cooperazione pubblico-privato:** L'intervento degli operatori accreditati si pone in modo cooperativo e non sostitutivo rispetto alle funzioni assegnate ai servizi pubblici, consentendo di ampliare sul territorio sia la diffusione dei servizi al lavoro, sia la capacità di fornire una risposta immediata, flessibile e personalizzata a persone che hanno necessità di occuparsi o rioccuparsi nel mercato del lavoro cogliendo, in modo più efficace, le opportunità espresse dal sistema socio economico regionale, sviluppando le competenze richieste dalle imprese. La cooperazione tra sistema pubblico e privato si realizza, dunque, non solo a livello strategico ma anche strutturale nell'impostazione data ai sistemi informativi;
- **ruolo attivo dei CPI:** sia nell'intercettazione dei potenziali beneficiari, sia nel garantire la presa in carico, l'*assessment*, la sottoscrizione del patto di servizio/per il lavoro ai potenziali beneficiari, ma anche nel favorire la libera scelta dell'operatore presso cui realizzare il percorso di politica attiva nonché garantire il riesame del fabbisogno qualora emergano dei fabbisogni diversi rispetto al cluster assegnato ed infine di presidio dei percorsi di politica attiva;
- **valorizzazione e coinvolgimento delle parti sociali:** il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali attraverso la condivisione del documento in seno alla Commissione Regionale di Concertazione (CRCPS - art. 6 LR 3/2009);
- **libertà di scelta del cittadino tra servizio pubblico e operatori privati accreditati per la fruizione dei LEP:** il CPI può prendere in carico il beneficiario con misure di accompagnamento al lavoro, orientamento, incrocio domanda/offerta.

Il PAR tiene conto **dell'offerta di politiche attive attuata dalla Regione del Veneto** attraverso il ricorso ad una pluralità di strumenti.

In particolare il PAR Veneto valorizza le esperienze derivanti dalle seguenti esperienze maturate, in particolare, nel corso del periodo di programmazione FSE 2014-2020:

- dell'Assegno per il lavoro, come strumento di finanziamento della domanda individuale;
- dei progetti territoriali delle Azioni integrate di coesione territoriale (AICT) quale strumento di intervento con la rete sociale per realizzare servizi e misure per le persone più vulnerabili;
- dei progetti di outplacement per misure di politica attiva del lavoro rivolti a lavoratori interessati da situazioni di crisi aziendali.

Il PAR si propone di:

- rafforzare l'offerta dei percorsi di politica attiva verso i beneficiari di sostegno al reddito;
- promuovere una sempre più solida integrazione tra politiche del lavoro e della formazione e dell'inclusione sociale al fine di conseguire gli obiettivi di formazione lungo tutto l'arco della vita e raggiungere i target definiti nell'ambito del Pilastro Europea dei Diritti Sociali (per il 2030 del 60 % di tutti gli adulti che partecipano ogni anno ad attività di formazione);
- contribuire al raggiungimento del Target 1 del Programma che prevede che almeno il 75% dei beneficiari del programma appartengano alle categorie più vulnerabili;





- garantire le prestazioni del Programma GOL al complesso della platea dei soggetti che si presentano alla rete dei servizi al lavoro, favorendo la crescita di tutto il sistema dei servizi in termini di garanzia e qualità delle prestazioni;
- offrire una diffusa azione di alfabetizzazione digitale per favorire l'avvicinamento e l'accesso ai servizi digitali;
- promuovere il miglioramento continuo del sistema dei servizi attraverso un monitoraggio costante delle attività realizzate;
- rafforzare il raccordo con i servizi dell'ambito sociale per intercettare e prendere in carico i soggetti più fragili.

Nella elaborazione del PAR, si è prestata specifica attenzione ai seguenti aspetti:

- il ruolo dei CPI nella *governance* della misura GOL;
- le azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei CPI;
- le azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio;
- le azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato;
- le azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro;
- la descrizione delle connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro;
- le azioni per il monitoraggio, al fine di garantire la corretta esecuzione degli interventi e il conseguimento degli obiettivi;
- le azioni per l'integrazione con le politiche della formazione;
- la descrizione dei singoli percorsi.

Coerentemente anche con quanto previsto dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 novembre 2021 "Adozione del programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL)" nel PAR Veneto sono state descritti in particolare i seguenti aspetti:

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





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 struttura del mercato del lavoro del Veneto ha risentito delle conseguenze della crisi economico-finanziaria del 2008 che ha avviato un percorso di transizione del Veneto da regione a prevalente trazione industriale verso un'economia a prevalente occupazione nel terziario e dagli effetti delle misure di contrasto alla recente pandemia da Covid-19. In questo scenario, a risentirne maggiormente è la platea di lavoratori con contratti precari o stagionali, che trovano scarse opportunità di rientro nel mercato del lavoro, nonché della classe di età dei giovani in particolare nella fase di inserimento lavorativo. Gli effetti sull'occupazione sono stati mitigati dalle misure nazionali e regionali che hanno consentito alle imprese e ai lavoratori di far fronte alle sfide, aggiornare e riqualificare le competenze dei lavoratori risulta essere l'elemento chiave per favorire lo sviluppo delle persone e dei territori. A tal riguardo la strategia regionale per l'occupazione delle persone mira a conciliare i progetti di vita delle persone con lo sviluppo del territorio e delle imprese, promuovendo la cultura della cittadinanza attiva e dell'apprendimento permanente.

La Regione del Veneto, nell'ambito delle politiche per il lavoro, esercita funzioni di indirizzo, programmazione, coordinamento, controllo, monitoraggio e valutazione delle attività nonché compete il coordinamento dell'organizzazione del mercato del lavoro regionale, con particolare riferimento alla rete regionale di servizi per il lavoro e al raccordo tra operatori pubblici e privati e si avvale del supporto dell'Ente strumentale Veneto Lavoro che assicura qualificati servizi in tema di progettazione, gestione e valutazione delle politiche del lavoro e dal 2018 ha acquisito la direzione ed il coordinamento operativo della rete dei servizi pubblici. All'Ente Veneto Lavoro competono le funzioni di direzione, coordinamento e monitoraggio della rete pubblica dei servizi per il lavoro e l'assistenza al sistema dei Servizi per il lavoro, infatti la cooperazione pubblico-privata è sorretta da importanti investimenti nel sistema informativo del lavoro e da un'azione di indirizzo e coordinamento messa in atto dalle strutture regionali competenti. Per far funzionare questo sistema di collaborazione, la Regione mette a disposizione schemi di protocollo e linee di indirizzo utili all'implementazione del sistema a rete dei servizi nella presa in carico, armonizzando le prassi degli attori coinvolti nei diversi territori provinciali.

In questo senso, la cooperazione si realizza con soggetti che si occupano non solo di servizi per il lavoro ma anche di istruzione, formazione, di contrasto alla povertà e di inclusione sociale soprattutto per i lavoratori in condizione di svantaggio o vulnerabilità che rappresentano uno dei target dell'azione dei CPI e che necessitano di una presa in carico integrata.

Il modello operativo implementato nell'erogazione dei servizi da parte dei CPI si focalizza sulla capacità di piena presa in carico dei singoli utenti, sia lavoratori che aziende, e allo scopo sono state individuate due figure di operatore, il *case manager* e l'*account manager*, che garantiscono la gestione unitaria rispettivamente di ogni singolo utente lavoratore o di ogni azienda cliente. Questo modello è operativo già da oltre un anno.





Inoltre, il sistema dell'offerta formativa regionale è caratterizzato dalla forte integrazione tra sistema educativo e mondo del lavoro e rappresenta un riferimento fondamentale per il sistema regionale nel suo complesso e promuove la connessione della propria offerta con il territorio, in considerazione dei fabbisogni emergenti.

Per quanto riguarda il raccordo tra politiche per il lavoro e politiche sociali, con DGR n. 1143 del 31 luglio 2018 la Regione del Veneto ha approvato il nuovo Piano regionale per il contrasto alla povertà con cui prevede il rafforzamento del sistema a rete dei servizi e la definizione delle linee di indirizzo funzionali agli aspetti più operativi. Per quanto riguarda l'assetto della *governance* il piano prevede due livelli: il livello regionale e il livello di ambito.

Infine, dalla collaborazione tra la Direzione Lavoro, la Direzione Servizi Sociali e Veneto Lavoro nasce anche l'istituzione del Sistema Informativo Lavoro e Sociale (SILS), prodotta dall'estensione del Sistema Informativo Lavoro (SILV) il cui scopo è di disporre, in collaborazione con gli Ambiti Territoriali Sociali e Veneto Lavoro, di una compiuta conoscenza dei bisogni sociali e delle prestazioni erogate dal sistema integrato degli interventi dei servizi sociali e del lavoro.

3.2 L'andamento del mercato del lavoro territoriale

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

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

La struttura del mercato del lavoro nel medio periodo

In Italia la crisi finanziaria nata negli Usa ha iniziato a manifestare i suoi effetti occupazionali ed economici nella seconda metà del 2008 e si è protratta per quasi sette lunghi anni prima dell'inversione di rotta, iniziata nel 2015, determinata dagli interventi regolativi e dagli incentivi economici governativi che si sono innestati su una congiuntura internazionale nuovamente favorevole. Siamo usciti dalla crisi con grave ritardo rispetto ai maggiori paesi europei e soprattutto rispetto agli stessi Stati Uniti, per non parlare della Cina. Settorialmente è stato il manifatturiero a pagare i costi più alti, non a caso con un interessamento maggiore della componente maschile della forza lavoro, mentre la fase di successivo recupero non ha ripristinato le condizioni di partenza (notoriamente il nostro PIL cresce con ritmi assai modesti) e ha generato un riassetto degli equilibri settoriali e produttivi a tutto favore del terziario.

Quando l'epidemia di Covid-19 - accadimento extraeconomico solo come origine - ha investito il nostro paese, la fase di recupero segnava già un rallentamento e la caduta del prodotto interno lordo che è seguita alle misure di *lockdown*, che con varie gradazioni si sono protratte fino ad oggi, è stata quasi doppia a quella annuale più profonda fatta registrare nel periodo 2008-2014. Non altrettanto è accaduto sul versante occupazionale grazie agli interventi che sono stati messi in campo a livello governativo, essenzialmente estendendo in maniera quasi universale l'utilizzo della cassa integrazione e introducendo un temporaneo divieto di licenziamento. Il costo più alto è stato pagato dai settori dove la parziale segregazione individuale ha impedito l'esercizio delle attività stesse (ristorazione, turismo e viaggi, commercio, attività ricreative e culturali), colpendo in misura prevalente le occupazioni temporanee e

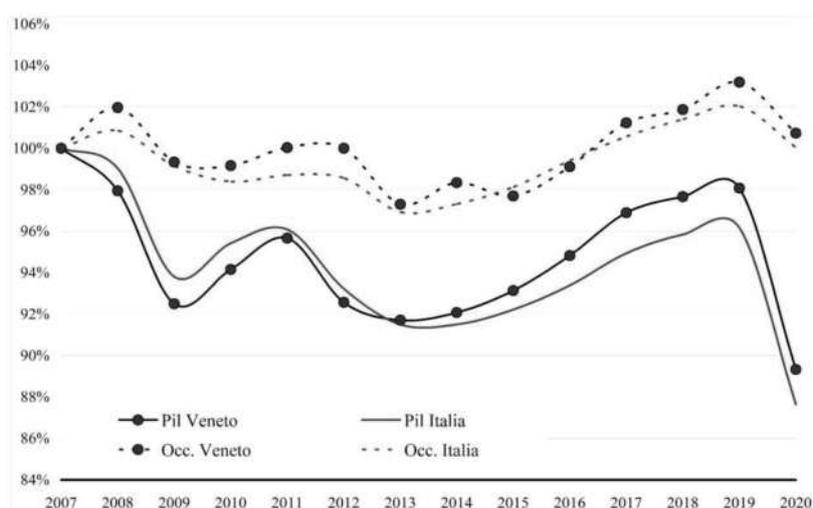




stagionali e, di conseguenza, i segmenti di forza lavoro che con essi trovano impiego in maniera prevalente (giovani e donne).

Prendendo in considerazione due macro indicatori, quali il prodotto interno lordo e l'occupazione totale, ciò che emerge con evidenza è da un lato il prolungato e più profondo impatto sull'aggregato economico rispetto a quello occupazionale della prima crisi e dall'altro la repentina e acuta caduta del Pil generata dalla seconda.

La dinamica del PIL (prezzi di mercato, val. conc. rif. 2015) e degli occupati totali. Veneto e Italia (2007=100)

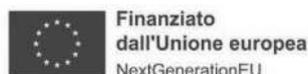


Fonte: ns. elab. su dati Istat

Sia per quanto riguarda l'Italia che per il Veneto la caduta del **prodotto interno lordo** iniziata nel 2008 non era stata ancora assorbita alla fine del 2019, nonostante i recuperi registrati a partire dal 2015: a livello nazionale il PIL era ancora inferiore a quello del 2007 di quasi 4 punti percentuali, dopo aver toccato il differenziale più elevato (8,5 punti percentuali in meno) nel 2014; neanche il Veneto, che pur ha mostrato una maggiore elasticità sia nella fase di caduta che in quella di ripresa, è riuscito a recuperare i livelli produttivi del 2007, chiudendo la fase a poco meno di 2 punti percentuali di distanza da quei valori.

Meglio è andata sul **versante occupazionale**, dove le perdite sono state al massimo nell'ordine del 3% ed il recupero si è completato nel corso del 2016 con successivi incrementi che hanno toccato per l'Italia il 2% e il 3% per il Veneto (in media 2019). Comune è l'espansione della componente femminile (intorno al 6% a livello nazionale e in Veneto) trainata dalla crescita delle attività terziarie; l'aumentato numero delle **donne occupate** compensa in parte o in tutto la riduzione del numero di **uomini occupati**, storicamente maggiormente impegnati nei settori industriali che più di tutti hanno pagato nella crisi del 2008; altrettanto comune è la forte crescita degli **stranieri** che vedono il loro peso percentuale sul totale degli occupati salire ben sopra il 10% a livello nazionale e quasi al 12% in Veneto. I mutamenti intervenuti nelle regole per il ritiro dal lavoro così come il contrarsi delle coorti demografiche più giovani concorrono nel determinare un invecchiamento complessivo degli occupati (la quota dei senior passa da poco più del 10% ad oltre il 20% del totale). Il cambiamento nella composizione della forza lavoro, pur in un arco temporale relativamente breve, risulta di deciso rilievo. La diminuzione delle classi d'età tra i 30 e i 45 anni (passano





dal 46% al 35% del totale) costituisce un tratto generale nel paese ma trova in Veneto un'accentuazione significativa (dal 47% al 34%).

Seguendo una tendenza di lunghissimo periodo che ci porta lentamente ad allinearci ai valori medi europei, continua a ridursi il peso dell'occupazione indipendente.

Laddove meglio si leggono i cambiamenti indotti dalla crisi, sul versante del lavoro dipendente, è in funzione del legame contrattuale dei lavoratori e sull'articolazione dell'orario di lavoro: i **lavoratori temporanei** passano dal rappresentare una quota tra il 12% e il 13% a valori ovunque superiori al 15%, con la punta del 17% a livello medio nazionale; l'**occupazione part time** riguarda ormai un occupato su cinque, con un incremento rispetto al 2008 molto maggiore a livello italiano dove però i livelli di partenza erano decisamente più contenuti. Entrambi questi dati rendono ragione della natura del recupero occupazionale avvenuto negli anni in esame che è costituito da una distribuzione del lavoro su più soggetti coinvolti, non necessariamente vedendo aumentare la quantità complessiva di lavoro erogata (le unità di lavoro dipendenti si riducono infatti di circa un punto percentuale).

La crisi ha determinato ulteriori cambiamenti anche sul fronte settoriale. Come in parte già accennato si è assistito ad uno spostamento dal manifatturiero verso i servizi, ad una compressione delle costruzioni e ad una leggera crescita dell'agricoltura. Il Veneto vede questa trasformazione assumere caratteri maggiormente significativi in virtù di una situazione di partenza che lo vedeva distinguersi per **tassi di industrializzazione** particolarmente elevati e che ancora dopo il ridimensionamento risultano ampiamente sopra la media nazionale: 28%, otto punti in più. Appare con molta evidenza come il comparto manifatturiero, tra il 2008 ed il 2019, sia quello che ha subito le perdite maggiori e che più di tutti non sia riuscito a recuperare le posizioni perse che restano pari a circa -40mila, perdita più che compensata dall'importante crescita del terziario (+80mila posizioni).

Nel 2019 il Veneto, con quasi 2,17 milioni di **occupati**, pesava per il 9,3% sui 23,3 milioni totali nazionali, anche in questo caso con una leggera maggiore incidenza della componente dipendente; l'articolazione interna è meno polarizzata, con da una parte le cinque province più popolate (Verona, Padova, Vicenza, Treviso e Venezia), il cui peso sul totale regionale oscilla tra il 17% e il 20%, e dall'altra le due meno popolate (Rovigo e Belluno) il cui peso è tra il 4% e il 5%. Il peso dei disoccupati e del complesso degli inattivi sul totale nazionale è di molto inferiore a quello degli occupati: rispettivamente il 5% ed il 7,6% (130mila e 2,6 milioni). Si tratta di pesi abbastanza stabili nel tempo, testimoni di strutture persistenti che caratterizzano il tessuto sociale rispetto al resto del paese.

Il mercato del lavoro nel periodo pandemico: i principali trend occupazionali

Ad oggi molto meno si può raccontare degli effetti della pandemia che ancora tiene sotto scacco il mondo. Di certo vi è l'evidente caduta del prodotto interno lordo nel 2020 tanto in Italia che in Veneto (-8,9% sull'anno precedente) non seguita da un'analoga riduzione dell'occupazione grazie soprattutto alle misure di salvaguardia messe in atto dai governi. Le previsioni sia degli organismi nazionali che internazionali concordano su tassi di crescita molto elevati che il nostro paese non conosceva dalla fine degli anni '80 (Banca d'Italia e governo concordano sul 6% per il 2021); anche i dati reali sull'occupazione relativi al 2021 fanno ben sperare per un veloce recupero delle posizioni perse. I sistemi economici hanno ripreso con vigore la loro efficienza ma dopo mesi di continua accelerazione l'industria mondiale ha cominciato a frenare leggermente a partire da novembre, dovendo fare i conti con la penuria di alcuni beni intermedi, soprattutto di semiconduttori con i rilevanti riflessi sull'industria dell'auto, con l'aumento di molte materie prime (dovuto alla necessità di riadeguare la produzione a fronte della repentina ripresa produttiva), con il rallentamento della domanda relativa a alcuni beni di consumo che molto erano stati richiesti nei lunghi mesi di *lockdown* (computer e beni per la casa), con i problemi e i costi della logistica. Il buon successo





della campagna vaccinale ha permesso la riduzione delle misure restrittive adottate per fronteggiare l'epidemia; la crescita economica fatta registrare nei mesi scorsi in Italia ha superato le aspettative del Governo e dei previsori indipendenti, consentendo un aumento delle entrate che agevolerà le politiche per il ridimensionamento del deficit di bilancio, salito ben oltre il 10%. *La Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza (NADEF)* propone uno schema di intervento che prevede un rientro "dolce" del deficit (3,3% per il 2024), obiettivo che per essere raggiunto richiede il mantenimento dell'intervento della Bce al fine di ridurre la spesa per interessi legata ai titoli di stato e soprattutto una crescita dell'economia che si posizioni stabilmente su valori più elevati di quelli fatti registrare nei tanti anni precedenti.

Il 2021 si è concluso confermando le attese di una ripresa economica sostenuta che ha permesso il rimbalzo tanto atteso dopo il crollo subito nel corso del 2020, consentendo anche al mercato del lavoro di superare le difficoltà cui era andato incontro grazie alle politiche di sostegno che sono proseguite nel corso dell'ultimo anno.

In questo inizio del 2022, l'evoluzione pandemica continua ad essere preoccupante, oltre che per la salute dei cittadini anche per le ricadute sul sistema economico che paga i costi di frequenti e massicce assenze dei lavoratori (in quarantena o in isolamento) come pure dei molti vincoli necessariamente imposti per ragioni di sicurezza.

La crescita dell'inflazione sembra ormai un fenomeno tutt'altro che transitorio che pare assodato ci accompagnerà durante questo nuovo anno e che condiziona le politiche monetarie delle banche centrali; la lievitazione dei costi dei prodotti energetici, delle materie prime e dei semilavorati, legate spesso a tensioni geopolitiche, si riflettono sulle modalità della produzione (sospensioni delle attività e rallentamenti nell'evasione degli ordini).

In questa cornice, il mercato del lavoro denuncia problemi sia sul versante della domanda (con una dichiarata elevata difficoltà nel reperimento della manodopera, anche in funzione della ridotta mobilità internazionale imposta dalla pandemia) sia su quello dell'offerta, con lavoratori spesso disorientati dalla necessità di dover trovare un nuovo assetto per le proprie preferenze settoriali e per le proprie competenze e intimoriti nel proporsi per occupazioni con forte esposizione ai contatti umani.

L'ultima nota dell'Istat (Statistiche Flash, Occupati e disoccupati, 10 gennaio 2022) stima che a novembre 2021 rispetto ai livelli pre-pandemia (febbraio 2020), il numero di occupati è ancora inferiore di 115 mila unità, ma il tasso di occupazione (58,9%) è superiore di 0,2 punti, quello di disoccupazione è sceso dal 9,7% al 9,2% e il tasso di inattività (35,0%) è ancora superiore di 0,2 punti. Per quanto riguarda i **dati regionali** siamo ancora fermi al 2020, come conseguenza delle modifiche della rilevazione delle forze lavoro: in questo caso il **tasso di occupazione** era pari al 65,9% (era il 67,5% nel 2019) e quello di **disoccupazione** al 5,8% (era il 5,6% nel 2019). Le stime di Prometeia rilasciate a novembre 2021 vedono il **PIL** del Veneto crescere del 6,6% nel 2021 e del 4% nel 2022, valori leggermente migliori di quelli medi italiani (rispettivamente pari al 6,2% e al 4%).

In Veneto il **saldo tra assunzioni e cessazioni** nel 2021 è stato pari a +39.700 unità, quando nel 2019 era stato di +26.000; il numero delle assunzioni è però ancora inferiore del -9%, per effetto dei primi quattro mesi dell'anno quando ancora erano in vigore alcune restrizioni.

Il bilancio del 2021 per le **principali tipologie contrattuali** è stato negativo solo per l'apprendistato (cap) (-3.900) a causa dell'elevato numero di "trasformazioni" a tempo indeterminato (13.100 rispetto alle 8.000 del 2019) e di un volume di assunzioni ancora sotto di 8 punti percentuali rispetto a due anni prima. Il tempo indeterminato (cti) (+5.200 posizioni) è molto meno positivo rispetto al 2019 (+46.500) soprattutto





per: la caduta delle trasformazioni da contratti a termine (-39%, che hanno interessato in particolare i primi mesi dell'anno), il mancato turnover determinato dal blocco dei licenziamenti, oltreché per il minor volume di assunzioni (-13%) il cui numero però negli ultimi mesi ha eguagliato quello del 2019 e a dicembre è stato superiore per ben il +17%. Il tempo determinato (ctd) presenta un saldo particolarmente positivo (+38.500 unità quando era stato di -25.400 due anni prima) in considerazione di una intensificazione del reclutamento in questo periodo di grande incertezza che ha portato a ricostituire un bacino occupazionale significativamente ridotto durante il *lockdown*.

Dal punto di vista settoriale la **flessione della domanda di lavoro** è stata abbastanza diffusa anche se non mancano settori che registrano variazioni rilevanti: mentre l'occhialeria mostra un deficit di assunzioni rispetto al 2019 del -30%, le macchine elettriche segnano un +17% e la chimica-plastica un +11%; con rilevante segno negativo ancora il settore turistico (-22%), ma anche la concia e il tessile (rispettivamente -17% e -9%); nell'ambito dei servizi si distinguono positivamente le attività finanziarie e culturali (+12%). I saldi sono estesamente positivi per tutti i settori, fatta eccezione per il settore agricolo (-740 posizioni), per quello del tessile-abbigliamento (-590), per la concia (-80 unità) e per le attività finanziarie (-74). Ad oggi, a partire dal 23 febbraio 2020, il **bilancio occupazionale grezzo** del settore privato con riferimento ai tre contratti principali (cti, cap e ctd) è in Veneto positivo per +17.000 posizioni lavorative. È un risultato che sconta l'utilizzo massiccio della Cig, il blocco dei licenziamenti, che media performance diverse tra territori e settori, oltre a riflettere momenti diversi del ciclo stagionale. Il **flusso delle dichiarazioni di disponibilità** nel 2021 è stato pari a 125.000 unità, in diminuzione rispetto al 2019 del -13%. È un risultato imputabile sostanzialmente all'irrigidimento del mercato del lavoro e ad un possibile effetto scoraggiamento, entrambi attribuibili soprattutto alla prima parte dell'anno.

Le **imprese attive** venete iscritte al Registro delle imprese delle Camere di Commercio a fine 2020 sono 427.517, in calo dello 0,6% rispetto a fine 2019; le **contrazioni più accentuate** del numero di imprese attive si osservano nel comparto commerciale (-1,8%), manifatturiero (-1,7%), trasporti e logistica (-1,4%) e agricoltura (-1,2%). In controtendenza positiva risultano invece il settore dei servizi alle imprese, che registra l'incremento più rilevante in termini numerici (+722 imprese rispetto al 2019), le attività finanziarie e assicurative (+2,6% su base annua) e il comparto immobiliare (+1,3%). Gli effetti della crisi legata al Covid-19 risultano molto evidenti sulla **natalità imprenditoriale**: nel confronto tra il 2020 e il 2019, il numero di iscrizioni è in calo in tutti i trimestri, con un picco negativo nel secondo trimestre (-40,4% rispetto allo stesso trimestre del 2019).

Volendo richiamare alcuni altri dati di quadro, nella loro disponibilità di aggiornamento, possiamo segnalare:

I **percettori di Naspi**: nei primi 8 mesi del 2021 sono stati 148.000, dato inferiore a quello dei due anni precedenti.

Per quanto riguarda la **cassa integrazione**, le ore di Cigo autorizzate nel 2021 sono state circa 90 milioni in riduzione del 64% rispetto al 2020, quelle di Cigs 11 milioni in flessione del 36%, quelli di Cig-deroga 54 milioni in calo del 31%, quelle dei Fondi di solidarietà 90 milioni in flessione del 34%. Va considerato che rispetto alle ore autorizzate il consumo effettivo (tiraggio) è assai minore: a livello nazionale (nel confronto omogeneo gennaio-ottobre) esso varia in funzione della tipologia di intervento (nel 2021 è stato minimo nella Cigs, 28%, e massimo nella Deroga, 52%) e risulta mediamente del 39% nel 2021, quando era stato del 46% nel 2020 e del 37% nel 2019.

Nel 2020, il **tasso di occupazione femminile** in Veneto, è pari al 56,5%, quello maschile al 75,3%, mentre il **tasso di disoccupazione femminile** è pari al 7,5% e quello maschile è al 4,5%. La disparità salariale è aumentata e nel 2020 è pari al 20,4%. Negli ultimi anni, le donne hanno migliorato la loro posizione nel





mercato ed è cresciuta la percentuale di **donne laureate** passando dal 9,9% del 2008 al 16,0% del 2019, (mentre per gli uomini è salita di tre punti, da 9,7% a 12,9%), ma permane un **differenziale a sfavore della partecipazione femminile** al mercato del lavoro. Rispetto al 2019, nel 2020 si contano meno occupate, meno disoccupate e più inattive (+6,3% rispetto al +3,5% degli uomini).

Sotto il profilo dell'**invecchiamento attivo**, il tasso di occupazione delle persone in età 55-64 anni è salito dal 32,1% del 2008 al 58,1% del 2019. Di converso si è modificato il rapporto intergenerazionale: se nel 2005 in Veneto si contavano 27 occupati ogni 100 persone in età 55-64 anni, nel 2020 se ne contano 56.

Nel 2020, **il tasso di disoccupazione dei giovani** (15-24 anni), è pari al 21,9%; nel 2019 era del 18,2%, i segnali positivi registrati negli anni precedenti sono stati annullati dalla crisi pandemica ostacolando ancora di più i percorsi di autonomia. **I NEET**, ossia i giovani di età compresa tra 15 ai 29 anni che non studiano, non lavorano e non si formano erano il 12,4% nel 2019 e nel 2020 sono il 14,7%, il terzo valore più basso in Italia.

Il tasso di disoccupazione di lungo periodo (15-74 anni) in Veneto nel 2020 si ferma all'1,9% (sono però il 33% dei disoccupati).

Il fenomeno dei cosiddetti **working poor** in Veneto riguarda in particolare la manodopera straniera: nel 2019 i precari rappresentano il 20,3% degli occupati dipendenti stranieri (fra gli italiani 14,6%).

Nonostante la legge sul collocamento mirato sia stata adottata più di 20 anni fa (Legge n. 68/99), per le **persone con disabilità**, i tassi di occupazione sono ancora bassi. Secondo i dati Istat, permane un netto divario fra abili e disabili: in Italia, il tasso di occupazione delle persone tra i 15 e i 64 anni con limitazioni gravi è pari al 31,3% contro il 57,8% delle persone senza limitazioni, nella stessa fascia di età.

Per quanto riguarda l'obbligo di assunzione di persone con disabilità, la riserva in Veneto (2019) era costituita da 43.500 posizioni di cui 29.500 coperte e 14.000 scoperte. Il 44% delle imprese non ha completamente adempiuto alla copertura prevista, tale quota è massima (82%) per le unità con più di 500 dipendenti e minima (35%) per quelle appartenenti alla classe dimensionale 36-50. Il settore pubblico è rappresentato da 507 unità delle quali il 32% non ha completamente adempiuto alla copertura prevista, ha una riserva di disabili pari a circa 10.000 posizioni, di cui 6.100 occupate.

La strategia regionale sull'occupazione

In coerenza con gli obiettivi fissati dalla CE nel Piano d'azione del 2021 sul Pilastro Europeo dei Diritti Sociali nei settori dell'occupazione, delle competenze e della protezione sociale, promuovendo i principi chiave del Pilastro in tema di istruzione, formazione e apprendimento permanente (così come previsto anche nell'Agenda europea per le competenze), parità di genere e pari opportunità, la strategia regionale per l'occupazione mira a fornire un sostegno attivo all'occupazione e alla protezione sociale e inclusione soprattutto per i più fragili. La strategia si articola su tre linee di azione tra loro complementari.

La prima linea di azione pone le persone al centro di ogni possibile evoluzione del tessuto sociale e economico, garantendo opportunità e strumenti per fare fronte alle transizioni e migliorare il tasso di occupazione, la qualità del lavoro, lo sviluppo di nuove competenze, valorizzando le misure risultate efficaci nella programmazione FSE 2014-2020, incentivando la capacità di rispondere tempestivamente ai cambiamenti.

Mantenere le persone al centro significa conciliare i progetti di vita delle persone con lo sviluppo del territorio e delle imprese, promuovendo la cultura della cittadinanza attiva e dell'apprendimento





permanente attraverso l'implementazione, il rafforzamento e l'estensione di servizi, misure e supporti di politiche attive del lavoro e sociali, anche a carattere universalistico, ma personalizzate, collegate ai bisogni delle persone nei diversi momenti di vita, comprese le diverse situazioni di fragilità con l'obiettivo di dare sostegno alle famiglie e alle persone con disabilità, agli anziani non autosufficienti e in generale ai soggetti svantaggiati.

Si intende agire per lo sviluppo e la diffusione di iniziative di innovazione sociale, attraverso misure volte ad abilitare e rafforzare iniziative di attivazione dal basso, a stimolare la capacità imprenditoriale delle comunità e delle persone per il miglioramento della qualità della vita.

La seconda linea strategica promuove la formazione come principale leva di cambiamento per le persone e le organizzazioni e mira a realizzare un'offerta formativa competitiva e allargata, sostenendo la qualità, l'innovazione e l'eccellenza del sistema regionale di istruzione e formazione professionale (IeFP), di istruzione tecnica superiore (ITS Academy), nonché dei servizi e dell'offerta di formazione superiore e continua per potenziare l'adattabilità delle persone e delle imprese e promuovere nuove competenze per la ricerca e l'innovazione, garantendo la portabilità delle competenze, rafforzando il sistema regionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite (IVC).

La terza linea di azione mira a rafforzare e migliorare il sistema di welfare regionale favorendo la collaborazione tra tutti i servizi e gli operatori che interagiscono con il cittadino anche nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi, sostenibilità ed empowerment individuale e collettivo, inclusione dei gruppi svantaggiati e promozione di nuove forme di innovazione sociale per un Veneto più inclusivo e sostenibile. L'innovazione del sistema di welfare implica il potenziamento di reti già attive sul territorio, lo sviluppo di modelli di cooperazione pubblico-privato (welfare aziendale e contrattuale) agendo in un'ottica di intervento multisettoriale.

La strategia così articolata è volta a potenziare le politiche del lavoro implementando nuovi servizi e strumenti integrati a sostegno dell'occupazione attivando specifici interventi per migliorare l'accesso al mercato del lavoro di tutte le persone in cerca di occupazione. Allo stesso tempo, la Regione intende supportare la competitività sostenibile del Veneto, agendo sull'adattamento delle competenze dei lavoratori, mediante specifiche misure di formazione continua e di *age and diversity management*.

Analisi dell'offerta di lavoro

Dato che esiste una forte inerzia "strutturale" dei comportamenti dell'offerta di lavoro che solo lentamente e marginalmente – o in presenza di accadimenti eccezionali, come la pandemia in corso – tendono a mutare nel tempo, si possono usare i dati pre-pandemici sicuri di una loro capacità descrittiva del contesto regionale.

La composizione per **caratteristiche socio-demografiche dei disponibili** non presenta sorprese: le donne pesano per quasi il 56% del totale, gli stranieri per circa un quarto, la quota dei giovani si attesta al 36% e quella dei senior (over 54 anni) al 12%. Ogni anno circa 5.700 disponibili (4% del totale) sono rappresentati da soggetti che presentano una qualche forma di disabilità.

Tra i **principali paesi di origine** dei cittadini stranieri emerge la Romania, terra di provenienza del 26% dei disponibili, seguita da Marocco (10%), Moldavia (7,3%) e Albania (5,9%); una gerarchia che ripropone i pesi delle rispettive comunità sulla popolazione residente in Veneto, tolta la pressoché totale marginalità tra i disponibili della comunità cinese, la terza per peso demografico in regione ma scarsamente propensa all'accesso al sistema di welfare italiano. Per quanto riguarda il **titolo di studio** posseduto – come sappiamo fortemente condizionato verso il basso dalla presenza di cittadini stranieri per i quali permangono





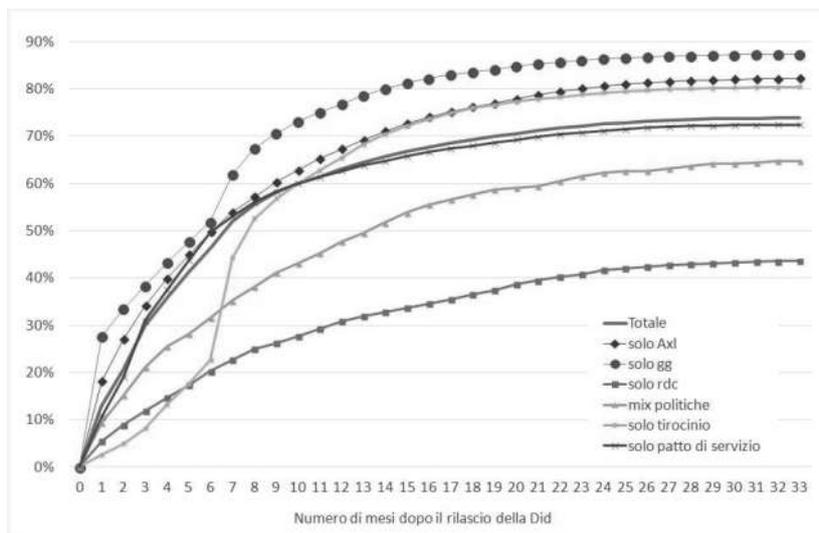
problemi di riconoscimento degli eventuali titoli conseguiti all'estero – il 31% dei disponibili (ma il 37% degli italiani) è in possesso di diploma di scuola secondaria superiore e il 13% della laurea (il 15% degli italiani); il 42% dei disponibili possiede al massimo la licenza elementare, quota che sale al 66% tra gli stranieri.

Gli **inoccupati**, ovvero i soggetti alla ricerca di primo impiego, rappresentano il 14% del flusso annuale di disponibili, quota di 1-2 punti percentuali inferiore a quella media degli ultimi anni. Si tratta soprattutto di giovani (73%) maggiormente scolarizzati (il 38% diplomati e il 14,3% laureati); gli stranieri rappresentano una parte importante degli inoccupati, pur se nel 2019 hanno registrato una decisa contrazione (-18% contro il -5,8% degli italiani) che ne ha portato il peso sul totale al 26% rispetto a quasi il 30% del passato recente.

Una volta analizzati i flussi grezzi di ingresso possiamo passare ad esaminare i **soggetti in funzione dell'ultima Did rilasciata nell'anno**, spostando così l'analisi sulle "teste" e non sugli atti amministrativi, anche se la differenza tra i due universi è in realtà molto modesta negli anni (1.216 Did in più rispetto ai soggetti dichiaranti nel 2018 e 759 nel 2019).

Possiamo evidenziare come, tra coloro che giungono ai CPI, rimangano costanti negli ultimi anni esaminati sia la quota dei percettori di Naspi, pari al 60%, sia il numero dei disoccupati che prosegue il proprio percorso sino alla stipula del Patto di servizio (Pds), attorno al 91%. Sempre più elevata della media rimane la quota di coloro che giungono al Pds senza essere protetti da un ammortizzatore sociale (95%).

Sono raggiunti dalle politiche circa un terzo dei soggetti, ma ben il 55% tra i non percettori di Naspi, tra i quali la differenza è frutto essenzialmente della maggior presenza di giovani che poi vengono coinvolti nella Garanzia Giovani e nei tirocini. I titolari di più interventi sono una quota marginale (attorno all'1%), mentre l'Assegno per il lavoro interessa ormai quasi il 10% dei firmatari del Pds, la Garanzia Giovani e i tirocini il 9% ciascuno, il Rdc il 4%.



Disponibili registrati nel 2018 con patto di servizio: tassi di ricollocazione cumulati per distanza dalla Did in funzione delle diverse politiche attive

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv





Guardando agli **“esiti” dei percorsi di disoccupazione** degli entrati nel 2018, alla fine del 2019 ne risultano ancora disponibili il 41,6%, sono temporaneamente occupati e dunque in condizione di sospensione della disponibilità il 5,6%, mentre la maggioranza ha concluso il periodo di disponibilità o perché ha trovato lavoro a tempo indeterminato o a termine superiore ai sei mesi di durata (il 48% dei casi) o per altri motivi (pensionamento, inattività, mancato rispetto del patto di servizio, trasferimento presso CPI di altre regioni).

La persistenza nella condizione di disponibilità contraddistingue soprattutto gli utenti titolari del Rdc (81,8%) e quelli che hanno seguito un **“mix di politiche”** (74,4%), mentre dal punto di vista professionale emergono le lavoratrici domestiche (58,7%) e i neo-licenziati (52,9%).

Il gruppo che caratterizza i sospesi è invece rappresentato dai non pattati (ben il 16,5%), mentre l'uscita per lavoro vede premiati i giovani transitati da Garanzia Giovani (64,2%), i tirocinanti (57,6%) ma soprattutto gli insegnanti (86,7%).

Quanto ai dati più aggiornati, il **flusso delle dichiarazioni di disponibilità** (Did) nel 2021 è stato pari a 125.000 unità, in diminuzione rispetto al 2019 del -13%. È un risultato imputabile sostanzialmente all'irrigidimento del mercato del lavoro e ad un possibile effetto scoraggiamento, entrambi attribuibili soprattutto alla prima parte dell'anno. Con il parziale ritorno alla normalità, le donne si riaffacciano al mercato del lavoro e rafforzano il loro ruolo di componente prevalente dei disoccupati amministrativi (con una quota del 58,3% sul flusso totale); gli stranieri riducono la loro presenza attorno al 23%, mentre rispetto all'età si accresce il peso tanto della componente giovanile (35,9%) che di quella dei senior (14,2%). A livello territoriale ovunque si riducono i flussi, con maggiore intensità a Treviso (-19%) e Rovigo (-15%).

Nel 2019 i 44,5% dei nuclei **beneficiari di Reddito di Cittadinanza** (RdC) è stato indirizzato ai CPI (sotto la media nazionale), il 46,9% è stato indirizzato ai Servizi Sociali (sopra la media nazionale), mentre l'8,7% dei nuclei beneficiari non era tenuto agli obblighi (sopra la media nazionale).

In Veneto i Progetti Utili alla Collettività (PUC) caricati a fine dicembre 2021 sono 321 e rappresentano il 2,31% del totale nazionale. 91 PUC (28,3% del totale) si sono già conclusi, mentre sono attivi 123 PUC e 107 sono disponibili per l'associazione dei beneficiari o si trovano in altro status.

Attualmente sono disponibili 1.942 posti, la maggior parte dei quali (53,55%) riservata alle persone inviate ai Servizi sociali e i restanti ai percettori inviati ai CPI (46,45%). Fino ad oggi sono stati utilizzati 621 posti, di cui 445 da beneficiari in carico ai Servizi sociali e 176 da beneficiari in carico ai CPI.

I Comuni hanno promosso e gestiscono quasi il 60% dei PUC, mentre gli Enti del Terzo Settore - ETS (cooperative sociali, APS, OdV, ADS, Fondazioni, ecc..) un po' più del 30%.

Competenze richieste dalle imprese

In coerenza con quanto previsto dalla Next generation EU e come è stato messo in evidenza da tutti i documenti programmatici, i maggiori cambiamenti che attendono il mercato del lavoro saranno influenzati dalle direttrici di sviluppo che l'Europa ha fissato per il prossimo futuro: la transizione industriale, digitale e verde. L'impatto della rivoluzione digitale dipenderà, innanzitutto, dalla possibilità effettiva di alcune tecnologie di soppiantare lavori routinari, sia semplici sia complessi, e al tempo stesso di alimentare la domanda per nuove figure professionali altamente qualificate che richiedono competenze complesse e specifiche. Dall'altra parte, il lavoro si trasformerà in chiave 4.0, rendendo necessarie *e-skills* in modo trasversale a diverse professioni per sfruttare le tecnologie abilitanti. In parallelo, l'impegno dalle maggiori





economie mondiali in campo energetico e ambientale nella “transizione verde”, una strategia di crescita basata su inclusione e innovazione in cui si prefissano ambiziosi obiettivi ambientali, favorirà lo sviluppo di opportunità occupazionali per tutte quelle attività legate alle tecnologie rinnovabili, con effetti positivi di *spill-over* sui settori a queste connessi.

In questi due filoni si innestano i processi demografici. La possibilità di vivere più a lungo e in condizioni migliori avrà il duplice effetto di modificare la composizione per età della forza lavoro rendendola sempre più multigenerazionale e, contestualmente, di cambiare i modelli di consumo e di spesa, con un peso sempre maggiore della cosiddetta “*silver economy*”. Gli over50 acquisiranno sempre più centralità sia come potenziali prestatori di lavoro sia come consumatori del domani, perciò saranno necessarie iniziative di rafforzamento delle competenze e di formazione formale e informale per facilitare l’inclusione degli over50 nel mondo del lavoro, ma anche degli immigrati tenendo conto dell’impatto dei flussi migratori in entrata nei paesi avanzati. Queste sono linee di sviluppo ed intervento che accompagneranno per anni l’evoluzione dei sistemi economici e dei mercati del lavoro europei.

È evidente che i cambiamenti non saranno repentini, che le trasformazioni richiederanno tempo e che guidare la transizione richiede anche di saper “mantenere” in efficienza i sistemi produttivi attuali che comunque già manifestano tensioni occupazionali dovute sia a relativi fenomeni di *mismatch* come pure alle conseguenze della crisi demografica e del rallentamento dei flussi migratori imposto dalla pandemia.

Stando alle previsioni Excelsior più recenti, nel periodo gennaio-marzo 2022 sono state programmate circa 123.000 **nuove entrate nel mercato del lavoro** del Veneto, nel 28% dei casi esse saranno con contratti di lavoro stabili, ossia a tempo indeterminato o di apprendistato, mentre nel 72% saranno a termine (a tempo determinato o altri contratti con durata predefinita).

Le **competenze richieste** dalle imprese venete si concentreranno per il 59% nel settore dei servizi, e per il 57% nelle imprese con meno di 50 dipendenti, settori in cui è più elevata in linea generale la domanda di competenze relazionali e profili trasversali. Le **professioni più richieste** vedono al primo posto gli operai specializzati e conduttori di impianti con il 37% delle entrate, il 20% professioni commerciali e dei servizi, l’8% impiegati, il 23% di dirigenti, specialisti e tecnici. Le nuove entrate per una quota pari al 26% interesseranno giovani con meno di 30 anni.

Per quanto riguarda il **livello di istruzione**, solo il 15% delle entrate prevede l’assunzione di laureati, mentre nel 34% dei casi è richiesto un diploma di scuola superiore.

Secondo il Rapporto Statistico Annuale 2021 della Regione del Veneto la **competenza più spesso ritenuta importante dalle imprese** è “flessibilità e adattamento” (per il 64% delle assunzioni che erano previste nel 2020), seguita da “capacità di lavorare in gruppo” (49%) e “in autonomia” (39%). Anche le *green skills* sono ritenute molto importanti (39%). A seguire troviamo le competenze digitali (19%), quindi la capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici (15%) e la capacità di applicare tecnologie “4.0” per innovare processi (9%). Per il mercato del lavoro e il sistema produttivo non sono importanti solo le competenze già acquisite, ma risulta fondamentale la crescita delle persone attraverso la formazione continua.

Solo il 23,8% dei veneti possiede **competenze digitali** elevate, contro il 33% medio europeo. Ma è indispensabile lavorare anche sulle **competenze di base**: gli italiani tra i 16 e i 65 anni, con livelli molto bassi di “*literacy*” sono poco meno di 11 milioni, il 27,9% della popolazione di riferimento.

Ma accanto alle previsioni, anche una accurata analisi della domanda di lavoro soddisfatta (le assunzioni effettuate) risulta in grado di rivelare con puntualità le caratteristiche e le tendenze che si stanno





manifestando. Sono esempi di *matching*, che in qualche caso possono rappresentare adattamenti tra domanda ed offerta, ma sono comunque un numero tale da ben rappresentare le esigenze del mondo produttivo, essendo il *mismatching* residuale, anche se in grado di generare tensione rispetto ad alcuni profili professionali. A titolo di esempio si illustra di seguito quanto è già possibile analizzare a livello di Centro per l'impiego con gli strumenti che Veneto Lavoro mette a disposizione nel proprio sito web, guardando ai flussi di lungo e di breve periodo.

Se si prende in considerazione il CPI di Castelfranco Veneto possiamo constatare come tra il 2008 ed il 2019 delle 16.000 **assunzioni mediamente effettuate** in ciascun anno il 38% sia avvenuto nel manifatturiero, l'8% nelle costruzioni ed il 51% nei servizi, caratterizzando in maniera specifica il territorio per quanto concerne la struttura economica: in Veneto le assunzioni del manifatturiero pesano mediamente per il 23%, quelle dei servizi per il 64%.

Se guardiamo ai reclutamenti nel settore manifatturiero constatiamo che il 12% riguarda figure altamente specializzate e tecniche, il 43% gli operai specializzati ed il 33% altre figure operaie.

Tra le **figure maggiormente specializzate** le più richieste sono i **tecnici della vendita e della distribuzione**, seguiti dai **disegnatori tecnici** e da quelli dell'**organizzazione e produzione** (da sole rappresentano il 42% della domanda qualificata); tra gli operai specializzati in corrispondenza delle particolarità settoriali territoriali si trovano da un lato i **meccanici motoristi e riparatori di veicoli a motore** ed i **montatori di carpenteria metallica** e dall'altro i **confezionatori di abbigliamento e di calzature** (queste 4 rappresentano il 47% del gruppo).

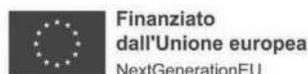
L'evoluzione del sistema produttivo è documentata dal fatto che tra il 2008 ed il 2019 le figure altamente qualificate aumentano di ben 7 punti percentuali il loro peso sul totale complessivo dei reclutamenti, così come di 3 punti aumenta il peso degli operai specializzati. Se abbandoniamo l'analisi quantitativa e guardiamo solo all'incremento percentuale si segnalano per valori superiori al raddoppio del volume della domanda gli **ingegneri elettrotecnici**, gli **analisti e i progettisti di software**, i **tecnici informatici e statistici**, quelli del **marketing**, i **saldatori elettrici**, gli **elettromeccanici**.

Veneto Lavoro potrà mettere a disposizione degli operatori dei servizi all'impiego e degli enti accreditati del sistema formativo la possibilità di navigare i dati della Geografia del lavoro con la stessa profondità analitica appena illustrata.

Un altro strumento, anche se parziale, a disposizione per l'analisi della domanda è quello offerto dalle *vacancy* raccolte direttamente dai CPI, strumento sul quale molto si sta puntando al fine di potenziare l'azione sia rispetto alle necessità dell'utenza dei disoccupati che ai bisogni delle aziende alla ricerca di personale. Negli ultimi anni il numero delle aziende che si sono rivolte ai CPI per soddisfare la propria domanda è progressivamente cresciuto passando dalle circa 6.000 della metà del decennio scorso alle oltre 9.000 del 2021. Le **vacancy segnalate nell'ultimo anno** sono state oltre 16.000 per un totale di 24.600 posti scoperti.

Guardando allo specifico delle **professioni richieste**, con riferimento al 2019 ed al 2021 vista l'anomalia del 2020, si nota una discreta corrispondenza tra queste ed i profili delle assunzioni effettuate, con una leggera preminenza tra le *vacancy* delle figure meno qualificate: il 12% riguarda le **professioni non qualificate nel commercio e nei servizi** che da sole valgono come tutte le figure tecniche. Gli **operai semi qualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio** valgono il 7%, ma anche le **professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione** superano il 9%; ancora rilevante la richiesta di impiegati, 14%; più modesta la richiesta per le **professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione**, 2%.





3.3 I beneficiari potenziali del Programma GOL

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

Si sono presi in considerazione i lavoratori che risultano dal Sistema informativo lavoro Veneto alla data del 31 gennaio 2022, sottoscrittori di un patto di servizio a quella data attivo.

I **beneficiari potenziali del programma GOL** risultano a livello regionale poco più di 307.000, di cui il 60% è rappresentato da **donne** ed il 24% da cittadini **stranieri**. Rispetto alla **classe d'età** il 26% sono giovani sotto i 30 anni ed il 22% senior, con più di 54 anni. Rispetto al **livello di istruzione** raggiunto il 12% è in possesso di una laurea, il 32% di un diploma universitario o di scuola superiore. La **distribuzione territoriale** rispecchia i pesi demografici delle province, senza particolari accentuazioni.

Target dei beneficiari potenziali (con patto di servizio) per provincia e caratteristiche socio-anagrafiche								
	Veneto	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza
Totale	307.199	12.093	59.607	20.866	48.011	62.358	54.980	49.284
Donne	183.260	6.975	35.674	12.546	28.730	36.978	33.179	29.178
Uomini	123.939	5.118	23.933	8.320	19.281	25.380	21.801	20.106
Italiani	234.991	9.906	44.832	16.790	36.669	47.405	41.361	38.028
Stranieri	72.208	2.187	14.775	4.076	11.342	14.953	13.619	11.256
	24%							
Giovani	81.350	3.078	15.821	4.699	13.367	17.102	13.887	13396
Adulti	158.097	5.683	31.136	10.676	24.156	32.176	29.254	25016
Senior	67.752	3.332	12.650	5.491	10.488	13.080	11.839	10872
Licenza Elementare	15.080	465	3.331	1.636	3.416	2.518	1.893	1.821
Licenza Media	119.212	4.489	21.687	8.713	18.238	25.519	21.094	19.472
Qualifica Professionale	26.066	1.385	5.200	1.172	3.915	4.702	5.431	4.261
Diploma scuola superiore	91.510	3.561	17.394	5.817	14.196	19.305	16.471	14.766
Diploma universitario	6.117	255	1.350	221	1.021	1.201	1.029	1.040
Laurea	38.139	1.555	9.104	1.870	5.704	7.011	6.674	6.221
ND	11.075	383	1.541	1.437	1.521	2.102	2.388	1.703

Si tratta di una popolazione eterogenea che rispetto alle classificazioni dei target proposti a livello nazionale presenta ampie aree di sovrapposizione tra le diverse categorie di utenza, come ben documentato nella tabella seguente; si è ritenuto opportuno utilizzare sia un criterio gerarchico (che segue l'ordine proposto nel documento nazionale e riportato nelle colonne in tabella) in base al quale ciascun potenziale beneficiario del programma viene classificato univocamente in funzione del target principale, sia la distribuzione per singole categoria (in riga).





Target dei beneficiari potenziali (con patto di servizio) per target e categoria							
Totale regionale	Totale	Naspi/dis-coll	RDC	Fragili/vulnerabili	Minori chances occupaz.	Working poor	Non attribuibili
Totale	307.199	95.230	10.612	79.340	119.552	24	2.441
Naspi-Discoll	95.230	95.230	0	0	0	0	0
Reddito di cittadinanza	11.740	1.128	10.612	0	0	0	0
Garanzia giovani	15.410	1.764	525	13.121	0	0	0
Donne in cond. di svantaggio	33.284	7.145	1.525	24.614	0	0	0
Persone con disabilità	23.482	2.378	169	20.935	0	0	0
Lavoratori maturi (55 e +)	67.752	18.462	2.729	46.561	0	0	0
Disoccupati di lunga durata (6mesi e +)	246.954	56.828	9.645	75.085	105.396	0	0
Giovani (fino a 29 anni)	81.351	21.846	2.120	16.082	41.303	0	0
Donne	183.260	59.802	5.926	45.930	71.602	0	0
Working poor	6.378	1.710	363	1.432	2.849	24	0

Si precisa che non è presente la categoria dei beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporti di lavoro la cui identificazione non è possibile in assenza di un flusso informativo dedicato da parte dell'Inps. Analogamente, il dato relativo ai beneficiari di Naspi e Dis-coll è approssimato e desunto dalle informazioni relative alla sola Naspi che transitano nel sistema regionale.

Altra informazione mancante è quella relativa ai lavoratori autonomi che cessano l'attività o con redditi molto bassi, che solo in parte sono compresi nell'altra categoria, quella rappresentata dai *working poor*.

Nella tabella seguente, presentata con articolazione territoriale, si è utilizzato il criterio gerarchico in funzione dei target definiti a livello nazionale, per dare una misura puntuale delle teste dei potenziali beneficiari.





Target dei beneficiari potenziali (con patto di servizio) per Cpi								
		Totale	Naspi/d is-coll	RDC	Fragili/v ulnerabi li	chanche s occupaz.	Working poor	Non attribui bili
Totale		307.199	95.230	10.612	79.340	119.552	24	2.441
BELLUNO	CPI AGORDO	1.265	517	6	269	465	0	8
	CPI BELLUNO	5.170	2.126	85	1.355	1.564	0	40
	CPI FELTRE	2.993	1.113	122	810	922	0	26
	CPI PIEVE DI CADORE	2.665	1.040	20	652	938	0	15
PADOVA	CPI CAMPOSAMPIERO	5.718	1.702	148	1.434	2.384	1	49
	CPI CITTADELLA	6.078	1.819	126	1.609	2.458	1	65
	CPI CONSELVE	3.771	950	117	1.099	1.587	0	18
	CPI ESTE	5.513	1.301	248	1.820	2.091	1	52
	CPI MONSELICE	5.275	1.409	188	1.485	2.141	0	52
	CPI PADOVA	28.296	9.286	1.291	6.626	10.788	4	301
	CPI PIOVE DI SACCO	4.956	1.456	160	1.389	1.911	0	40
ROVIGO	CPI ADRIA	7.757	2.016	279	2.427	2.996	0	39
	CPI BADIA POLESINE	3.986	1.240	246	1.257	1.208	0	35
	CPI ROVIGO	9.123	2.373	469	2.710	3.506	0	65
TREVISO	CPI CASTELFRANCO VENETO	7.048	2.137	245	1.810	2.796	1	59
	CPI CONEGLIANO	8.745	2.599	294	2.535	3.235	2	80
	CPI MONTEBELLUNA	7.200	2.082	245	2.111	2.718	0	44
	CPI ODERZO	5.998	1.980	129	1.366	2.474	0	49
	CPI TREVISO	15.412	4.431	652	3.814	6.446	0	69
	CPI VITTORIO VENETO	3.608	1.062	81	1.134	1.297	0	34
VENEZIA	CPI CHIOGGIA	6.432	2.074	366	1.507	2.451	0	34
	CPI DOLO	7.133	2.480	264	1.650	2.672	0	67
	CPI JESOLO	8.570	2.774	85	1.951	3.720	0	40
	CPI MIRANO	7.320	2.559	263	1.704	2.740	0	54
	CPI PORTOGRUARO	8.949	2.615	212	2.366	3.706	1	49
	CPI SAN DONA' DI PIAVE	7.282	2.531	204	1.634	2.870	0	43
	CPI VENEZIA	16.672	5.731	694	3.660	6.443	1	143
VERONA	CPI AFFI	9.661	4.024	134	1.689	3.770	0	44
	CPI BOVOLONE	4.163	1.317	131	1.064	1.619	1	31
	CPI LEGNAGO	6.140	1.899	329	1.575	2.281	0	56
	CPI SAN BONIFACIO	7.533	2.101	165	1.934	3.267	0	66
	CPI VERONA	19.931	5.891	931	5.184	7.771	1	153
	CPI VILAFRANCA DI VERONA	7.552	2.709	247	1.715	2.830	2	49
VICENZA	CPI ARZIGNANO	5.101	1.269	102	1.412	2.277	0	41
	CPI BASSANO DEL GRAPPA	9.021	2.544	319	2.610	3.447	2	99
	CPI LONIGO	3.900	883	83	1.213	1.684	1	36
	CPI SCHIO-THIENE	11.607	3.322	318	3.298	4.562	4	103
	CPI VALDAGNO	3.434	906	61	1.099	1.333	0	35
	CPI VICENZA	16.221	4.962	553	4.363	6.184	1	158

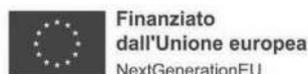
Infine si è prodotta la tabella relativa a tre specifiche categorie di beneficiari richiesta (percettori di Naspi-Dis-Coll, beneficiari di reddito di cittadinanza, aderenti Garanzia Giovani) e, dato che anche queste aree consentono sovrapposizioni, si sono distinti per ciascuna categoria il totale ed i beneficiari esclusivi.





Target dei beneficiari potenziali (con patto di servizio) per Cpi							
		Perceptorii Naspi-Disciol		Beneficiari Reddito di cittadinanza		Aderenti garanzia giovani	
		Totale	Esclusivi	Totale	Esclusivi	Totale	Esclusivi
TOTALE		95.230	92.379	11.740	10.087	15.410	13.121
BELLUNO	CPI AGORDO	517	509	7	6	25	18
	CPI BELLUNO	2.126	2.056	103	83	335	279
	CPI FELTRE	1.113	1.081	134	118	143	119
	CPI PIEVE DI CADORE	1.040	1.016	22	19	131	108
PADOVA	CPI CAMPOSAMPIERO	1.702	1.658	162	141	350	313
	CPI CITTADELLA	1.819	1.781	133	110	387	339
	CPI CONSELVE	950	927	127	114	161	145
	CPI ESTE	1.301	1.263	263	233	296	257
	CPI MONSELICE	1.409	1.368	212	174	255	224
	CPI PADOVA	9.286	9.006	1.420	1.221	1.642	1.417
	CPI PIOVE DI SACCO	1.456	1.405	177	142	361	308
ROVIGO	CPI ADRIA	2.016	1.937	307	265	421	356
	CPI BADIA POLESINE	1.240	1.198	263	240	242	210
	CPI ROVIGO	2.373	2.263	515	446	496	405
TREVISO	CPI CASTELFRANCO VENETO	2.137	2.071	262	232	475	413
	CPI CONEGLIANO	2.599	2.539	310	275	433	370
	CPI MONTEBELLUNA	2.082	1.993	267	234	574	495
	CPI ODERZO	1.980	1.940	144	120	202	168
	CPI TREVISO	4.431	4.298	701	625	817	705
	CPI VITTORIO VENETO	1.062	1.042	88	79	171	156
VENEZIA	CPI CHIOGGIA	2.074	2.014	402	342	227	175
	CPI DOLO	2.480	2.395	306	247	412	351
	CPI JESOLO	2.774	2.727	103	84	118	88
	CPI MIRANO	2.559	2.498	292	252	402	358
	CPI PORTOGRUARO	2.615	2.548	234	209	302	254
	CPI SAN DONA' DI PIAVE	2.531	2.472	224	199	269	224
	CPI VENEZIA	5.731	5.501	797	667	824	662
VERONA	CPI AFFI	4.024	3.960	176	133	121	98
	CPI BOVOLONE	1.317	1.287	148	124	167	147
	CPI LEGNAGO	1.899	1.805	367	312	320	245
	CPI SAN BONIFACIO	2.101	2.058	177	155	252	210
	CPI VERONA	5.891	5.678	1.048	888	787	647
	CPI VILLAFRANCA DI VERONA	2.709	2.641	291	240	204	171
VICENZA	CPI ARZIGNANO	1.269	1.237	113	94	278	249
	CPI BASSANO DEL GRAPPA	2.544	2.472	337	303	665	595
	CPI LONIGO	883	867	88	73	168	147
	CPI SCHIO-THIENE	3.322	3.203	342	310	778	675
	CPI VALDAGNO	906	884	68	57	265	246
	CPI VICENZA	4.962	4.781	610	521	934	774





3.4 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro

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

In riferimento al lavoro, indicare la strutturazione della Direzione, la presenza dell'Agenzia, a chi rispondono i CPI, l'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.

Articolazione delle competenze regionali in materia di formazione

Con LR 31 marzo 2017, n. 8 "Il sistema educativo della Regione del Veneto", la Regione del Veneto si è proposta di costruire il proprio **sistema educativo regionale** in vista di favorire l'integrazione tra il "Sottosistema dell'istruzione" e il "Sottosistema dell'istruzione e formazione professionale" (art. 3), nonché tra i percorsi di Istruzione Tecnica Superiore (ITS) e quelli di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), al fine di fornire alle giovani generazioni del Veneto le migliori opportunità di crescita culturale, umana e professionale per affrontare le sfide del prossimo futuro.

In tale scenario, diventa decisivo promuovere nuove funzioni e modalità di *governance* del sistema formativo regionale (art. 4) in modo che, nel rispetto delle competenze in capo allo Stato e dei livelli essenziali delle prestazioni, la Regione del Veneto possa esercitare un ruolo propulsivo per l'adeguamento e l'innovazione complessiva del sistema.

Articolazione delle competenze regionali in materia di lavoro

La Regione esercita le funzioni di indirizzo, programmazione, coordinamento, controllo, monitoraggio e valutazione delle attività inerenti alle politiche del lavoro (art. 2 LR 3/2019 "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro"), e promuove, tra gli altri compiti, l'attuazione di politiche del lavoro e interventi di sostegno rivolti alle persone ed alle imprese, nonché a favore dello sviluppo delle strutture e del sistema dei servizi formativi dell'orientamento e del lavoro. La Regione coordina l'organizzazione del mercato del lavoro regionale, con particolare riferimento alla rete regionale di servizi per il lavoro e al raccordo tra operatori pubblici e privati.

Veneto Lavoro, istituito ai sensi dell'articolo 8 della LR n. 31/1998, è disciplinato dagli articoli da 13 a 19 (Capo IV) della LR n. 3/2009 "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro". La norma istitutiva lo qualifica quale Ente strumentale della Regione, con personalità giuridica di diritto pubblico, dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale. La LR n. 3/2009, che ne disciplina le funzioni e l'impianto organizzativo sottolinea il suo ruolo di sostegno alle politiche del lavoro, in conformità alla programmazione regionale e agli indirizzi della Giunta regionale ed in stretto coordinamento con i servizi per il lavoro. Veneto Lavoro fornisce un supporto tecnico-progettuale alle istituzioni ed agli altri organismi, assicurando qualificati servizi in tema di progettazione, gestione e valutazione delle politiche del lavoro. Con la L.R. n. 36 del 25 ottobre 2018 e n. 38 del 31 ottobre 2018 sono state riviste le funzioni attribuite all'Ente Veneto Lavoro ampliandone le funzioni, in particolare **l'Ente acquisisce la direzione ed il coordinamento operativo della rete dei servizi pubblici per il lavoro (CPI)**, la gestione del personale impegnato nei servizi e la funzione di acquisizione dei beni e dei servizi necessari alle attività.





Nell'ambito del processo di rafforzamento dei CPI, Veneto Lavoro ha sviluppato un **modello operativo innovativo che poggia sulle figure del *case manager* e dell'*account manager*** oggetto di approfondimento nel paragrafo 3.4.1.

Cooperazione tra pubblico e privato

L'art. 20 della LR n. 3/2009 "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro" promuove un **sistema di servizi per il lavoro fondato sulla cooperazione tra operatori pubblici e privati e forme di cooperazione di raccordo tra pubblico e privato**. Tale cooperazione è sorretta da importanti investimenti nel sistema informativo del lavoro e da un'azione di indirizzo e coordinamento messa in atto dalle strutture regionali competenti. In questo senso, la cooperazione si realizza con soggetti che si occupano non solo di servizi per il lavoro ma anche di istruzione, formazione, di contrasto alla povertà e di inclusione sociale soprattutto per i lavoratori in condizione di svantaggio o vulnerabilità che rappresentano uno dei target dell'azione dei CPI e che necessitano di una presa in carico integrata.

Le prassi di cooperazione pubblico e privato si sono affinate nel corso dell'attuazione di *policy* regionali che hanno visto l'accesso e la presa in carico dell'utenza da parte dei CPI e, per contro, l'erogazione delle attività di politica attiva da parte degli operatori e degli organismi accreditati: si possono ricordare a tal proposito la Garanzia Adulti, interventi formativi per i lavoratori disabili e, principalmente, la misura dell'Assegno per il Lavoro.

Inoltre, la Regione ha l'obiettivo di garantire interventi di inclusione sociale per l'accesso al diritto al lavoro sia delle persone svantaggiate ai sensi della normativa comunitaria (Reg. 651/2014) e nazionale (L. 381/91 e s.m.i.), sia delle persone con disabilità ai sensi della L. 68/99 e s.m.i., attraverso modalità organiche di collaborazione tra i CPI gestiti da Veneto Lavoro, i servizi sociali dei Comuni e i Servizi Integrazione Lavorativa delle Aziende ULSS.

Nello stesso tempo, i Servizi Sociali dei Comuni hanno confermato il ruolo strategico nel contrasto alla povertà sia per quanto riguarda gli adempimenti per la presa in carico di persone e nuclei fragili, sia nello sviluppo di progettualità sviluppati in una logica di rete che coinvolge i CPI, la rete dei servizi accreditati al lavoro, il Privato Sociale.

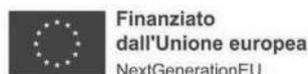
Per far funzionare questo sistema di collaborazione, la Regione mette a disposizione schemi di protocollo e linee di indirizzo utili all'implementazione del sistema a rete dei servizi nella presa in carico, armonizzando le prassi degli attori coinvolti nei diversi territori provinciali.

Articolazione delle competenze regionali in materia sociale

Nella Regione del Veneto è prevalente l'uso della delega alle ULSS, attraverso la costruzione dei Piani di Zona socio sanitari, della gestione associata dei servizi di inclusione sociale e contrasto alla povertà. I territori hanno sviluppato e adottano modelli di rete differenti (ad esempio alcuni Ambiti/Comuni delegano molti servizi alle Aziende ULSS, mentre altri solo in minima parte). Inoltre, a livello territoriale operano in rete i servizi locali di assistenza sociale, i servizi per il lavoro e le imprese anche con forme associative formalizzate, come nel caso dei Piani per il lavoro che da anni operano nelle province di Verona, Vicenza e Treviso.

Con DGR n. 1143 del 31 luglio 2018 la Regione del Veneto ha approvato il nuovo Piano regionale per il contrasto alla povertà con cui prevede il rafforzamento del sistema a rete dei servizi e la definizione delle linee di indirizzo funzionali agli aspetti più operativi. Per quanto riguarda l'assetto della governance il piano





prevede due livelli: il livello regionale e il livello di ambito. Gli Ambiti Territoriali Sociali (ATS) sono 21 e afferiscono a 9 Aziende ULSS.

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

L'offerta di servizi per il lavoro pubblici è garantita da un **sistema di 39 CPI** distribuiti nel territorio regionale. Per facilitare l'accesso all'utenza, alcuni CPI operano anche attraverso **sedi distaccate**. Attualmente le sedi distaccate sono 2. Ciascun CPI ha un proprio capocentro a cui riportano tutti gli operatori che in esso vi operano.

Tale struttura è presidiata da Veneto Lavoro, ente strumentale della Regione del Veneto, attraverso l'Unità organizzativa "Coordinamento e Gestione rete pubblica dei servizi per il lavoro", istituita coerentemente a quanto previsto dalla LR n. 3/2009 e s.m.i, al lo scopo di garantire la funzione di coordinamento e controllo dei CPI.

A livello territoriale vi sono poi **5 Unità Organizzative Territoriali** - U.O.T. che raggruppano i CPI dei 7 ambiti provinciali. Gli ambiti territoriali più piccoli delle province di Belluno e Rovigo sono infatti rispettivamente accorpatis con gli ambiti di Treviso e Padova. Al Dirigente di ciascuna U.O.T. riportano i capicentro dei CPI afferenti all'U.O.T. Oltre ad una funzione direzionale-organizzativa, l'U.O.T. attraverso una struttura leggera di specialisti fornisce supporto tecnico ai CPI relativamente all'implementazione operativa dei servizi.

A livello centrale vi sono inoltre le Unità organizzative che garantiscono la gestione unitaria e trasversale delle funzioni di amministrazione finanziaria e contabile, di gestione del personale, di acquisizione e gestione delle risorse strumentali fisiche, di gestione e sviluppo del sistema informatico e di osservatorio del mercato.

Nel complesso si tratta di un disegno organizzativo funzionale a concentrare nei CPI l'attività di erogazione dei servizi, sollevandoli dalla maggior parte di incombenze amministrative e gestionali necessarie al funzionamento globale del sistema e concentrando la loro azione nel rapporto diretto con l'utenza.

L'Unità Organizzativa di Coordinamento e Gestione della rete pubblica dei servizi per il lavoro garantisce, attraverso il presidio della definizione e sviluppo dei contenuti dei servizi e dei processi operativi sottostanti, l'omogeneità dell'offerta di servizi in tutto il territorio regionale. Svolge inoltre il ruolo di monitoraggio dei servizi erogati permettendo con ciò il controllo del rispetto degli standard quantitativi e qualitativi di servizio prefissati. Internamente ad essa è inoltre individuata l'unità operativa (*Academy* di Veneto Lavoro) che sviluppa ed organizza la formazione interna per tutto il personale.

La medesima Unità organizzativa è anche l'interfaccia diretta con le strutture regionali per quanto riguarda l'attuazione delle misure di politica attiva programmate dalla Regione. A questo riguardo opera fornendo collaborazione tecnica per quanto riguarda le diverse fasi di predisposizione, attuazione e monitoraggio delle iniziative regionali.





Il modello operativo implementato nell'erogazione dei servizi da parte dei CPI si focalizza, dunque, sulla capacità di piena presa in carico dei singoli utenti, sia lavoratori che aziende, garantendo per ciascuno di loro unitarietà e personalizzazione di servizio.

Il **Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego** in Veneto", aggiornato ai sensi del DM 22 maggio 2020, n. 59 e del DM 4 settembre 2020, n. 123 e adottato con Dgr 1739/2020, prevede l'approccio personalizzato al servizio verso l'utente, con riferimento alla logica del Case Management anche con la valorizzazione delle migliori esperienze a livello regionale, con metodologie innovative che sono state adottate nella gestione del Reddito di cittadinanza. La finalità dei servizi pubblici per l'impiego, ribadita nel Piano, riguarda infatti l'orientamento e l'accompagnamento al lavoro nei confronti delle diverse categorie di utenti, tanto nelle delicate transizioni della vita professionale, quanto nei passaggi cruciali nelle transizioni tra istruzione formazione e lavoro. In questo contesto si situa l'intervento dei CPI a favore di tutte le categorie vulnerabili tra cui i destinatari del Reddito di Cittadinanza.

Su queste basi sono state individuate **due figure di operatore, il case manager e l'account manager**, che garantiscono individualmente la gestione unitaria rispettivamente di ogni singolo utente lavoratore o di ogni azienda cliente.

In particolare secondo tale modello operativo:

- il *case manager* costituisce la figura di operatore di riferimento per l'erogazione dei servizi rivolti agli utenti lavoratori, ed è previsto che ciascun utente abbia un operatore di riferimento (il *case manager*) che gestisce l'insieme dei servizi che direttamente eroga il CPI ed è contemporaneamente punto di riferimento per la programmazione circa la partecipazione/attivazione di servizi acquisiti presso il sistema dei servizi accreditati.
- l'*account manager* costituisce la figura di operatore di riferimento per l'erogazione dei servizi alle aziende, ogni "cliente azienda" è seguito da uno specifico *account manager* il quale gestisce il rapporto con l'azienda con particolare riguardo ai servizi di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, ai servizi collegati al collocamento mirato delle persone disabili, ai servizi di informazione sulla disponibilità di misure di politica attiva e di incentivi all'assunzione, ad esigenze che più in generale hanno a che fare con la qualificazione delle risorse umane.

Questo modello è operativo già da oltre un anno ed ha comportato una **profonda riorganizzazione delle modalità di erogazione dei servizi**, superando la precedente suddivisione per comparti di attività verso un sistema unificato sul singolo operatore.

In quest'ottica, valorizzando una esperienza consolidata e positiva maturata nel passato in due aree territoriali provinciali, non sono previste specifiche unità organizzative dedicate all'erogazione dei servizi di collocamento mirato, che vengono invece garantiti all'interno della presa in carico abituale dell'utente fornendo quegli elementi di specificità quantitativa e qualitativa con una modulazione dei contenuti e dell'intensità di servizio da parte del proprio operatore di riferimento.

Per una piena comprensione di tale modello operativo è necessario considerare la disponibilità a livello regionale di una **importante offerta di servizi specialistici da parte della componente privata-accreditata del sistema dei servizi per il lavoro** (vedi paragrafo 3.4.2), offerta a cui la gestione individualizzata dell'utenza da parte dei CPI ricorre per integrare l'offerta di servizi base mantenendo comunque un quadro unitario e coerente dei percorsi implementati.





Componente strutturale sempre più importante nello schema di erogazione dei servizi è il **Centro per l'impiego online**, struttura di erogazione diretta di servizi per via telematica inserita nel portale ClicLavoro Veneto. Si tratta di una struttura di servizio articolata in maniera dedicata per le due macrotipologie di utenza (lavoratori e aziende).

Si tratta di una struttura di servizio che amplia la capacità operativa dei CPI rendendo più agevole per l'utenza e gli operatori le interazioni e lo scambio di informazioni, rendendo autonomi, laddove possibile, gli utenti nella fruizione di alcune componenti di servizio.

In particolare per quanto riguarda i lavoratori il Centro per l'impiego online offre oggi servizi di supporto alla ricerca d'impiego (pubblicazione cv, ricerca occasioni d'impiego, invio candidature), acquisizione di certificazioni, adesione a servizi ed iniziative, consultazione del proprio fascicolo professionale, svolgimento in parte o in toto di alcuni processi amministrativi. Per quanto riguarda invece i datori di lavoro i servizi disponibili sono focalizzati sull'attività di recruiting (pubblicazione richieste di personale, acquisizione candidature e liste di preselezione) e sullo svolgimento di alcune procedure amministrative.

Con riferimento all'esigenza di garantire ai singoli utenti i LEP definiti, il modello di case management adottato facilita la programmazione dei servizi secondo l'effettivo fabbisogno individuale sia in termini quantitativi che qualitativi, permette inoltre di avere un costante monitoraggio dell'evoluzione delle condizioni di bisogno dell'utenza.

In riferimento al "Piano straordinario di potenziamento dei CPI in Veneto", aggiornato ai sensi del DM 22 maggio 2020, n. 59 e del DM 4 settembre 2020, n. 123, il personale coinvolto nell'ambito dei servizi per il lavoro regionali, al 31/12/2021 risulta pari a 589 unità (compresa la sede centrale ed esclusi i comandati e distaccati all'esterno ed il direttore).

La distribuzione nei soli CPI fa emergere alcune disomogeneità tra le diverse aree geografiche, tuttavia questi scarti si stanno progressivamente riducendo.

SOGGETTI	NUMERO
Centri per l'Impiego	39
Sedi distaccate	2

3.4.2 I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro

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

Il modello di accreditamento degli operatori ai servizi per il lavoro, attualmente vigente, è stato approvato con la DGR n. 2238 del 20 dicembre 2011.

Elemento fondamentale del modello, già individuato con la DGR 1445/2009 relativa al biennio di sperimentazione del modello, è il **raccordo tra pubblico e privato al fine di garantire ai cittadini, ai lavoratori ed ai datori di lavoro l'erogazione di politiche attive del lavoro qualificate e diffuse sul territorio regionale.**





La forma giuridica dei soggetti accreditati maggiormente diffusa è quella della società commerciale, la restante parte è equamente ripartita tra società cooperative o consorzi di cooperative e associazioni e fondazioni riconosciute.

Al 17/01/2022, i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro sono 198, di cui 130 sono accreditati anche alla formazione. Le sedi operative complessive sono 470, sparse su tutto il territorio regionale. Il 38% degli accreditati ai servizi per il lavoro, pari a 75 soggetti, operano anche in regime di autorizzazione ministeriale o regionale per i servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, di cui:

- 4 soggetti autorizzati per l'intermediazione di domanda e offerta di lavoro
- 13 soggetti autorizzati per servizi di ricerca e selezione del personale
- 24 soggetti autorizzati alla somministrazione di tipo generalista
- 19 soggetti autorizzati ope legis (art. 6 d.lgs n. 276/2003)
- 15 soggetti autorizzati alla ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione in ambito regionale (art.23, co.1 l.r. n.3/2009)

Di seguito si riporta la tabella con la classificazione degli enti per forma giuridica.

SOGGETTI ACCREDITATI AI SERVIZI PER IL LAVORO PER FORMA GIURIDICA	NUMERO
ASSOCIAZIONE DEI DATORI E PRESTATORI DI LAVORO	1
ASSOCIAZIONE RICONOSCIUTA	23
ENTE ECCLESIASTICO	3
ENTI BILATERALI	4
FONDAZIONE	11
ISTITUTI DI SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	1
SOCIETÀ COMMERCIALE	105
SOCIETÀ COOPERATIVA O CONSORZIO DI COOPERATIVE	46
UNIVERSITÀ O FONDAZIONE UNIVERSITARIA	4
TOTALE	198





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 dell'offerta formativa regionale è caratterizzato dalla **forte integrazione tra sistema educativo e mondo del lavoro** e rappresenta un riferimento fondamentale per il sistema regionale nel suo complesso. Tale peculiarità del modello regionale è stata sancita sia dalla LR 31 marzo 2017, n. 8 "Il sistema educativo della Regione del Veneto" con la quale si è inteso promuovere - tra l'altro - la valorizzazione e lo sviluppo degli interventi e dei percorsi formativi finalizzati a favorire l'occupazione giovanile e l'integrazione socio-economica dei giovani, sia dalla LR 13 marzo 2009, n. 3 "Disposizione in materia di lavoro e mercato del lavoro" con cui la Regione riconosce **la centralità della persona nell'accesso alle politiche per il lavoro** e valorizza il ruolo dei soggetti pubblici, degli operatori pubblici e privati autorizzati e accreditati e persegue l'integrazione tra i servizi dell'istruzione, della formazione e del lavoro.

Ne consegue che il sistema regionale dell'istruzione e formazione professionale promuove la connessione della propria offerta con il territorio, in considerazione dei fabbisogni emergenti dal mondo del lavoro, come illustrato di seguito. Un ruolo fondamentale è giocato dall'Istruzione e formazione professionale (IFP), che rappresenta non solo un canale per l'assolvimento dell'obbligo formativo, ma anche uno strumento efficacissimo nel contrasto alla dispersione scolastico/formativa.

Inoltre, assume un ruolo di particolare rilievo l'offerta regionale di formazione terziaria professionalizzante rappresentata dal sistema ITS Academy. Nella Regione del Veneto sono presenti una serie di Fondazioni ITS Academy, solitamente presiedute da un imprenditore, che operano nelle aree tecnologiche che evidenziano le maggiori prospettive di sviluppo in termini di competitività: dalla logistica all'agroalimentare, dalla moda al turismo, dall'efficienza energetica alla mecatronica. Da segnalare l'appena costituita Fondazione ITS Digital Academy "Mario Volpato" che si è aggiunta alle 7 costituite a partire dal 2009 e la cui offerta formativa si è via via sviluppata dai 6 corsi per il biennio formativo 2011-2013 ai 58 corsi per il biennio formativo 2021-2023 per un totale di quasi 4.000 diplomati in Veneto dal 2013, anno in cui si sono conclusi i primi bienni, al 2021. Il numero è aumentato esponenzialmente a partire dai primi 123 diplomati del 2013 agli 838 nel giugno 2021 e, il fondamentale apporto del PNRR contribuirà ad un'ulteriore crescita del sistema che assicura tassi di occupazione che, in Veneto, superano l'85%. Elementi di forza del modello sono la flessibilità dell'offerta, la misurazione dei risultati, la strettissima relazione tra fabbisogno e offerta di competenze.

In questo contesto, trova ispirazione l'offerta formativa sviluppata nell'ambito della formazione superiore e continua, orientata ad assicurare un pronto inserimento nel mercato del lavoro e le competenze necessarie allo sviluppo economico delle imprese grazie ad un dialogo continuo con il sistema delle aziende. Nel periodo di programmazione 2014/2020 sono stati oltre 150 mila i destinatari coinvolti in percorsi di riqualificazione (in particolare grazie alla formazione superiore) o di aggiornamento.

A supporto della qualità del sistema formativo, la Regione del Veneto, in base alla LR n. 19/2002, ha istituito il sistema di accreditamento per gli Organismi di Formazione (OdF) che prevede standard di qualità dei Soggetti operanti nel sistema dell'IFP (Istruzione e Formazione Professionale) sulla base di parametri oggettivi. In una logica sistemica l'accREDITAMENTO è utilizzato quale leva strategica volta al miglioramento qualitativo dell'offerta formativa, in risposta all'evoluzione della domanda sociale, dei fabbisogni formativi del territorio e dello scenario politico istituzionale al fine di garantire ai cittadini i diritti fondamentali all'apprendimento e al lavoro. Infatti, in un'ottica di innalzamento continuo della qualità, la



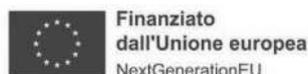


Giunta Regionale del Veneto ha previsto che tutte le Organizzazioni che intendano erogare attività formative e/o orientative a finanziamento regionale e/o riconoscimento regionale (ex L.R. n.10/90 e/o L.R. n. 8/2017) siano iscritte nell'Albo regionale degli Enti accreditati, comprendendo anche gli Enti pubblici quali ad esempio: Istituti Statali di Istruzione Superiore, Università, Aziende ULSS, Enti locali, IPAB. Gli ambiti per cui un Ente può richiedere l'accreditamento sono quattro:

1. Obbligo Formativo (Formazione Iniziale);
2. Formazione Superiore, comprende la formazione rivolta a soggetti qualificati (diplomati o laureati), nonché le attività di formazione professionale, a qualifica e non, rivolte ad adulti, compresi i corsi post-diploma, i corsi post-laurea, i corsi di Istruzione Tecnica Superiore (ITS) e tutti i corsi che, in generale, mirano a qualificare le competenze degli adulti per renderle più spendibili nel mercato del lavoro, rilasciando a tal proposito anche specifiche qualifiche. In base al programma o al bando specifico, i corsi di formazione superiore si rivolgono solitamente a soggetti inoccupati, disoccupati o alle fasce deboli, anche se per alcune tipologie può essere prevista la partecipazione di persone occupate.
3. Formazione Continua;
4. Orientamento.

Con riferimento al Programma GOL saranno messi a disposizione degli utenti, gli strumenti di orientamento nonché appositi percorsi formativi finalizzati all'aggiornamento professionale e alla riqualificazione delle competenze anche digitali, come già sperimentato nell'ambito delle iniziative regionali come l'Assegno per il lavoro, le Azioni Integrate di Coesione Territoriale (AICT) e i progetti di Outplacement.





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

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

La Regione si propone l'obiettivo di garantire interventi di inclusione sociale per l'accesso al diritto al lavoro sia delle persone svantaggiate ai sensi della normativa comunitaria (Reg. 651/2014) e nazionale (L. 381/91 e s.m.i.), sia delle persone con disabilità ai sensi della L. 68/99 e s.m.i., attraverso modalità organiche di collaborazione tra i CPI gestiti da Veneto Lavoro, i servizi sociali dei Comuni e i Servizi Integrazione Lavorativa delle Aziende ULSS. Nello stesso tempo, i Servizi Sociali dei Comuni hanno confermato il ruolo strategico nel contrasto alla povertà sia per quanto riguarda gli adempimenti per la presa in carico di persone e nuclei fragili, sia nello sviluppo di progettualità sviluppati in una logica di rete che coinvolge i CPI, la rete dei servizi accreditati al lavoro, il privato sociale.

Per far funzionare questo sistema di collaborazione, la Regione ha contribuito all'elaborazione di schemi di protocollo e linee di indirizzo, utili all'implementazione del sistema a rete dei servizi nella presa in carico, armonizzando le prassi degli attori coinvolti nei diversi territori provinciali.

Gli interventi del PAR si collocano in tale contesto di rafforzamento della rete dei servizi socioassistenziali in rete con servizi del lavoro. In particolare la Regione del Veneto con DGR n. 2027/2017, successivamente prorogata con DGR n. 673/2020, e con DGR n. 1547/2021, ha avviato una collaborazione con Veneto Lavoro al fine di attuare delle azioni di sistema orientate al superamento della frammentazione dei servizi e alla promozione di interventi sempre più omogenei sul territorio regionale in materia di contrasto alla povertà.

La collaborazione prevede in particolare i seguenti obiettivi:

- **coordinare gli interventi** e definire le azioni per attuare il RdC e le altre politiche attive del lavoro per l'inclusione previste dal *Piano regionale di contrasto alla povertà*;
- **sostenere gli Ambiti territoriali** nella gestione integrata degli interventi di inclusione sociale, valorizzando la collaborazione tra i sistemi sociale, lavorativo e socio-sanitario e garantendo un accesso uniforme ai servizi;
- **condividere i sistemi informativi**: il progetto per la costruzione del Sistema Informativo Lavoro Sociale "SILS" intende estendere il Sistema informativo Lavoro Veneto "SILV" alla presa in carico degli utenti beneficiari di misure per il contrasto alla povertà e per la promozione dell'inclusione sociale quali, ad esempio, il R.I.A. (Reddito di Inclusione Attiva) e il progetto "Empori della Solidarietà";
- **realizzare un sistema di monitoraggio e valutazione** degli interventi e delle politiche di contrasto alla povertà connesse al *Piano regionale di contrasto alla povertà*;
- **formare il personale coinvolto nelle politiche sociali**, con particolare riguardo agli operatori dei CPI e dei servizi sociali comunali gestiti a livello di Ambito Territoriale, promuovendo l'adozione di un approccio multidimensionale nella presa in carico del nucleo familiare (équipe multidisciplinari).

Le funzioni attribuite a Veneto Lavoro con la L.R. n. 36 del 25 ottobre 2018, di modifica della L.R. n. 3/2009, hanno fornito la cornice normativa in riferimento ai CPI e alle modalità di raccordo tra questi e i servizi sociali. Allo stato attuale, il modello organizzativo della rete pubblica dei servizi per il lavoro prevede che **alla Regione**, spettano le **funzioni di indirizzo, programmazione, controllo, monitoraggio e valutazione delle politiche attive e del mercato del lavoro**, e all'Ente **Veneto Lavoro** competono le **funzioni di**





direzione, coordinamento e monitoraggio della rete pubblica dei servizi per il lavoro e l'assistenza al sistema dei Servizi per il lavoro.

Il Piano Regionale per il Contrasto alla Povertà

La collaborazione tra i servizi sociali e i servizi per il lavoro si colloca inoltre in un percorso evolutivo che ha compiuto un passo decisivo con l'adozione, tramite DGR n. 1504/2018, del "**Piano regionale per il contrasto alla povertà 2018-2020**" in attuazione del D.lgs. n. 147/2017, successivamente aggiornato con DGR 1193/2020. La finalità principale del Piano è stata quella di dare risposte concrete ed efficaci alle persone e alle famiglie in condizione di fragilità e a rischio di esclusione sociale mediante un **rafforzamento del sistema integrato di interventi e servizi sociali di contrasto alla povertà e di promozione dell'inclusione sociale**. Questo attraverso la messa a sistema di misure ed interventi regionali e l'individuazione di finalità, obiettivi, azioni e strategie che si concretizzano, ad esempio, attraverso la messa a disposizione di schemi di protocollo e linee di indirizzo, utili all'implementazione del sistema a rete dei servizi nella presa in carico, armonizzando le prassi degli attori coinvolti nei diversi ambiti territoriali.

Il Piano regionale di contrasto alla povertà propone una serie di misure ed interventi che si basano su un approccio di rete multidimensionale. Questo è il frutto di un lavoro condiviso a cui hanno contribuito oltre alle Direzioni dei Servizi Sociali e del Lavoro, altri soggetti quali gli Ambiti Territoriali Sociali, l'Alleanza contro la Povertà, il CROAS, ANCI, Banca Mondiale e include il coinvolgimento di Enti del Terzo Settore e del settore profit, nonché la collaborazione nella presa in carico delle diverse aree sanitarie, sociosanitarie e lavorative.

Connessioni su scala regionale

Il livello regionale della *governance*, in attuazione del citato Piano, è regolato secondo un approccio multilivello, da due organismi:

1) il **Tavolo Regionale per la Rete della protezione e dell'inclusione sociale a cui competono le funzioni di indirizzo e alta programmazione**. Esso è composto da: Assessore alle politiche sociali (presiede), Assessori regionali competenti per materie interessate alla tematica, Sindaci (o loro delegati) degli Enti capofila dei 21 Ambiti territoriali, Presidente ANCI, Direttore INPS Veneto, Coordinatore Alleanza contro la povertà.

2) la **Commissione tecnica che fornisce il supporto necessario al Tavolo in base alle tematiche** trattate ed è composta da: Dirigenti regionali dei servizi competenti, tre rappresentanti dell'Alleanza contro la povertà, Dirigenti competenti per materia (o loro delegati) degli Enti capofila dei 21 Ambiti territoriali, in stretta connessione con i referenti dei N.O.A. (Nucleo Operativo di Ambito), Presidente o delegato Ordine degli assistenti sociali, Direttori dei servizi sociali delle Aziende ULSS, un referente ANCI regionale e un referente INPS.

Connessioni su scala locale

Il sistema di *governance* regionale sopra descritto si declina anche a livello di Ambito Territoriale. In ogni Ambito Territoriale Sociale sono state, inoltre, istituite le **Equipe multidisciplinari di ambito**, che **realizzano analisi approfondite della condizione del nucleo familiare** in esito all'analisi preliminare, **definiscono il progetto** personalizzato, **monitorano** il progetto, **formulano valutazioni ex post** e **curano il follow-up** dei progetti conclusi.





L'Equipe comprende le seguenti figure professionali: un assistente sociale e uno o più operatori identificati sulla base dei bisogni, quali: operatore del Centro per l'Impiego, operatori dell'area dei servizi delle politiche abitative; altri operatori dell'area del sociale; operatori specialistici dell'area sanitaria e/o sociosanitaria che abbiano in carico componenti del nucleo familiare; educatori della prima infanzia e/o insegnanti della scuola a seconda dell'età dei bambini. A seconda dei bisogni rilevati e degli esiti emersi nella fase di Pre – *assessment*, l'equipe può avvalersi, inoltre, della collaborazione e del contributo di altri operatori e attori sociali.

Sempre a livello di ambito, un gruppo di lavoro denominato **Nucleo Operativo di Ambito (NOA)** garantisce il **racordo a più livelli e una funzione di coordinamento**, mettendo in circolo e condividendo competenze, linguaggi, strumenti ed esperienze territoriali (con un focus particolare sulla valorizzazione delle reti di ogni specifico territorio), e **promuove l'attivazione delle risorse più adeguate alle esigenze dei beneficiari** delle diverse misure. Il NOA è composto da un assistente sociale e da eventuali altre figure professionali individuate dai singoli Ambiti, in particolare i CPI. Il Nucleo offre supporto tecnico-logistico alle Equipe multidisciplinari e collabora con vari soggetti, tra cui l'Ufficio di Piano, vista la centralità del tema povertà anche nei Piani di Zona, come anche espresso nelle linee guida regionali sui Piani di zona adottate con DGR n. 426/2019 e DGR n. 1252/2020.

Raccordo informativo e presa in carico

Nel percorso di attuazione del Piano regionale di contrasto alla Povertà, sono state adottate con DGR n. 672/2020 le **"Linee di indirizzo per il raccordo operativo tra CPI/Ambiti Territoriali Sociali e Servizi Specialistici delle AULSS finalizzato all'attuazione del Reddito di Cittadinanza nella Regione del Veneto"**. Questo strumento ha lo scopo di rendere efficace ed efficiente l'attuazione del RdC così come disciplinato dalla Legge n. 26/2019 di conversione del Decreto-Legge n. 4/2019, dalle "Linee Guida per la definizione dei Patti per l'Inclusione sociale" approvate con Decreto del MLPS in data 23 Luglio 2019, dal "Piano tecnico di attivazione del sistema informativo del RdC" approvato con Decreto del MLPS n. 108 del 2 Settembre 2019 e dalle disposizioni contenute nel Decreto del MLPS sui "Progetti Utili alla Collettività" – PUC del 22 Ottobre 2019. Inoltre, si raccordano con le Circolari redatte da ANPAL e il "Manuale gestione dei beneficiari del RdC" predisposto da Veneto Lavoro. Tali linee di indirizzo hanno valenza anche per i beneficiari delle misure regionali di contrasto alla povertà.

Le Linee di indirizzo toccano **4 aree di attività**:

1. **Scambi informativi**
2. **Convocazione dei beneficiari**
3. **Equipe Multidisciplinare**
4. **Presa in carico mediante la predisposizione del Patto per l'inclusione sociale**

I **sogetti coinvolti negli scambi informativi** sono:

- **L'ente capofila dell'Ambito** (e nello specifico operativo il NOA) che si relaziona anche per conto degli altri comuni afferenti all'ambito;
- **Il CPI** territorialmente competente;
- **altri Comuni**, per le verifiche anagrafiche, di soggiorno e sulla composizione del nucleo familiare ai fini ISEE per l'attivazione dei PUC;
- **I Servizi specialistici delle Aziende ULSS**;





- **Veneto Lavoro**, che garantisce mediante il nuovo Sistema Informativo Lavoro Sociale (SILS) l'accessibilità alle informazioni di interesse (status occupazionale, patto di servizio personalizzato, patto per il lavoro, partecipazione a misure di politiche attive del lavoro) per i beneficiari inseriti nel portale.

La modalità operativa da seguire da parte dei rispettivi operatori attraverso le funzionalità delle piattaforme informatiche prevede **due casi e due rispettive modalità di reciproca comunicazione tra le parti** per il primo accesso per il beneficiario: a) **il CPI chiede se il beneficiario è già in carico ai Servizi sociali** tramite una e-mail inviata al NOA e questi rispondono entro 10 giorni lavorativi; b) **il Servizio sociale**, anche tramite il NOA, previo raccordo con i diversi *case manager*, con una e-mail inviata al CPI di riferimento **comunica di aver invitato il beneficiario a presentarsi al CPI** specificando anche i motivi per cui ciò si rende utile.

La **convocazione dei nuclei familiari beneficiari assegnati da GePi** (piattaforma nazionale per la gestione dei patti per l'inclusione sociale) **è a cura dei Servizi sociali**, coordinati a livello di Ambito territoriale ed avviene entro 30 giorni dal riconoscimento del beneficio. Operativamente è l'assistente sociale, accreditato sulla piattaforma GePi come *case manager*, a convocare il beneficiario, espletati i controlli anagrafici.

In esito alla **valutazione preliminare** possono verificarsi **quattro casi**:

1. i bisogni del nucleo familiare e dei suoi componenti siano **prevalentemente connessi alla situazione lavorativa**. In questo caso i beneficiari sono resi noti, tramite la piattaforma SILS o mediante altre modalità comunicative scritte ai CPI di riferimento, o in alternativa l'operatore del servizio sociale può invitare i beneficiari a prendere contatto autonomamente, con il CPI di riferimento per fissare l'appuntamento per la **stesura e sottoscrizione del Patto per il lavoro**.
2. I CpP ravvisano la presenza nel beneficiario di **particolari criticità per l'avvio di un percorso di inserimento lavorativo**. In questo caso comunicano per il tramite di SILS ai Servizi sociali del territorio (nello specifico al NOA) il nominativo e **inviano il richiedente agli stessi Servizi**. Nei casi in cui dall'esito dell'analisi preliminare, svolta dal servizio sociale, emergano bisogni complessi e differenziati che richiedono un'analisi approfondita e una ridefinizione coordinata e unitaria del progetto personalizzato, con il coinvolgimento di operatori specialistici, viene attivata l'Equipe Multidisciplinare (EM).
3. in esito alla valutazione preliminare che entrambi i soggetti sono tenuti a fare e allo scambio di comunicazioni sopra descritto, emergano **casistiche non ancora prese in carico da nessuno dei due soggetti**, si richiede l'organizzazione entro un massimo di 5 giorni, di un **incontro operativo dei referenti del SSC** (Servizi Sociali dei Comuni) e **del CPI** per effettuare un'ulteriore analisi condivisa.
4. in esito alla valutazione preliminare, **qualche componente del nucleo familiare risulta già in carico ai Servizi specialistici delle Aziende ULSS**, si **procede alla relativa comunicazione**.

La **presa in carico da parte dei Servizi Sociali** prevede che l'assistente sociale *case manager*, a seguito dell'analisi preliminare ed eventualmente del quadro di analisi, predisponga per il nucleo di beneficiari il **Patto per l'inclusione sociale**, quale strumento di progettazione personalizzata. Nel patto per inclusione sociale sono inclusi gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 147/2017: tirocini finalizzati all'inclusione sociale e alla riabilitazione, sostegno socio-educativo domiciliare o territoriale, incluso il supporto nella gestione delle spese e del bilancio familiare; assistenza domiciliare





socio-assistenziale e servizi di prossimità; sostegno alla genitorialità e servizio di mediazione familiare; servizio di mediazione culturale; servizio di pronto intervento sociale.

I CPI procedono alla presa in carico dei beneficiari per il tramite del Patto per il Lavoro e provvedono a fornire i servizi rispettando i livelli essenziali delle prestazioni (LEP), anche con il supporto del personale fornito da ANPAL Servizi (cd navigator) presenti all'interno dei CPI.

La **connessione su scala regionale per l'esecuzione delle attività previste dalla DGR n. 672/2020** è data dall' Accordo di collaborazione in essere tra la Direzione Servizi Sociali della Regione e Veneto Lavoro in materia di inclusione socio-lavorativa, mentre su scala locale è determinata dal convenzionamento tra Veneto Lavoro e gli Ambiti Territoriali Sociali.

Gli Ambiti Territoriali Sociali e il loro rafforzamento

Il Piano Povertà ha inteso **valorizzare il ruolo degli Ambiti Territoriali Sociali**, corrispondenti ai territori afferenti agli attuali 21 comitati dei sindaci di distretto delle Aziende Ulss. Questi, per il tramite di un loro Ente capofila, sono ora uno strumento primario di ricognizione dei bisogni, un punto di riferimento per la governance regionale e per il coordinamento di una molteplicità di misure di contrasto alla povertà e di promozione dell'inclusione sociale.

Con la DGR n. 865/2020 "Una rete di opportunità - Percorsi per il rafforzamento degli Ambiti Territoriali Sociali", cofinanziata a valere sul POR FSE 2014-2020, la Regione del Veneto ha voluto **favorire azioni di qualificazione ed empowerment rivolte al personale del sistema di rete pubblico-privato su cui poggiano le politiche sociali, tramite la presentazione di progetti di rete rivolti agli ambiti territoriali sociali**. Nei partenariati locali devono essere presenti almeno l'amministrazione locale capofila dell'ambito e un organismo di formazione accreditato per l'ambito della formazione continua.

I destinatari della DGR sono gli operatori delle Pubbliche Amministrazioni e delle organizzazioni che agiscono in sussidiarietà. I progetti intervengono con **attività di formazione e accompagnamento per:**

- il **rafforzamento delle competenze necessarie nel lavoro di rete** e nella gestione delle diverse misure di contrasto alla povertà;
- la **riorganizzazione dei servizi** (sociali, socio-sanitari, educativi, culturali, ecc.) e delle reti esistenti per rispondere alle nuove esigenze della cittadinanza e dei territori anche in una fase post emergenza Covid-19;
- la **definizione di nuovi servizi e/o la costruzione di nuove alleanze** pubblico-private per rispondere ai cosiddetti nuovi bisogni.

Interventi per soggetti con fragilità socio-lavorativa

In linea con il nuovo disegno geografico dettato dagli Ambiti Territoriali Sociali vanno ad inserirsi alcune importanti misure regionali tra cui le **Azioni Integrate di Coesione Territoriale (AICT)**, la **misura R.I.A. (Reddito di Inclusione Attiva)** e i **SIL (Servizi di Integrazione Lavorativa)** per l'inserimento e il reinserimento sociale/lavorativo di soggetti svantaggiati e vulnerabili.

Le AICT **sono progetti sperimentali** presentati da un ente accreditato per la formazione superiore o un ente accreditato per i servizi al lavoro, in rete con Comuni, cooperative sociali, imprese profit, Aziende socio-sanitarie, fondazioni, e soggetti con funzione di supporto alla creazione di imprese.





I progetti consistono in **interventi integrati e multiprofessionali che favoriscano il reinserimento lavorativo e l'inclusione sociale delle persone svantaggiate** anche supportandole a cambiamenti nei percorsi verso l'autonomia.

Tali azioni prevedono interventi diretti sulle persone svantaggiate (formazione, tirocini, assistenza nella ricerca lavoro), interventi per l'avvio di imprese sociali, microimprese e/o spin off che offrano possibilità occupazionali ai destinatari, e interventi verso le imprese per favorire l'assolvimento dell'obbligo di assunzione di una quota di lavoratori disabili.

L'accesso dei destinatari ai percorsi individualizzati e alle attività in essi previste avviene mediante procedura di selezione operata nell'ambito del partenariato coinvolgendo anche i CPI.

Il **R.I.A. (Reddito di Inclusione Attiva)** è una misura regionale per il contrasto alla povertà finalizzata all'inclusione attiva di **persone prese in carico dai Servizi Sociali** territoriali in collaborazione con una rete di soggetti partner pubblici e privati. Le risorse per la realizzazione di questa misura sono destinate agli Ambiti Territoriali Sociali attraverso il capofila di Ambito.

La misura, arrivata ormai all'ottava annualità con la DGR n. 1240/2021, prevede i seguenti ambiti di intervento:

A) RIA di Sostegno: si rivolge a persone in condizioni di fragilità personale, non immediatamente collocabili nel mondo del lavoro o in situazione di disagio sociale, con l'obiettivo di favorirne la socializzazione o risocializzazione. Il progetto personalizzato consiste nell'erogazione di contributi economici a sostegno del reddito, finalizzati alla attivazione personale e sociale dei beneficiari, che si realizza nella maggior parte dei casi, nella loro adesione, in qualità di volontari, ad un percorso di alcuni mesi all'interno di enti pubblici o del terzo settore.

B) RIA di Inserimento: la finalità della progettualità mira al superamento della situazione di disagio attraverso un progetto personalizzato di attivazione formativa e occupazionale.

Per questa tipologia di beneficiari si prevede l'erogazione di un contributo economico della durata massima di 12 mesi, corrispondente alla durata del progetto individualizzato.

I servizi di Integrazione Lavorativa

Nel contesto dei processi mirati a favorire l'effettiva integrazione delle persone con disabilità e/o svantaggiate, assumono un ruolo importante i **Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL)** delle Aziende ULSS, di cui alle DGR n. 3350/2001 e n. 1138/2008, che svolgono una funzione di raccordo fra i servizi all'impiego ed i servizi socio-sanitari territoriali. I SIL perseguono l'obiettivo dell'integrazione lavorativa assumendo il metodo della progettazione personalizzata con condivisione con i destinatari e con i servizi sociali e socio-sanitari, diversificando gli interventi in funzione dei bisogni delle persone e si articolano in alcune tipologie volte a favorire il positivo incontro tra la persona ed il contesto lavorativo, quali:

- osservazione e orientamento, finalizzato a valutare la motivazione, le potenzialità ed attitudini della persona sul piano dell'autonomia, e dell'apprendimento;
- mediazione al collocamento finalizzato a favorire l'apprendimento di abilità lavorative specifiche e il raggiungimento di un rapporto di lavoro;
- mantenimento del posto di lavoro;
- integrazione lavorativa della persona in svantaggio sociale finalizzato a sviluppare un sistema di servizi atti a favorirne l'integrazione lavorativa (DGR n. 1816/2017);





- integrazione sociale in ambiente lavorativo finalizzato a promuovere la partecipazione delle persone con disabilità alla vita di comunità in un reale contesto lavorativo (DGR n. 1406(2016).

Sistema Informativo Lavoro Sociale (SILS)

Dalla collaborazione tra la Direzione Servizi Sociali e Veneto Lavoro nasce anche l'istituzione del Sistema Informativo Lavoro e Sociale (SILS), prodotta dall'estensione del Sistema Informativo Lavoro (SILV), gestito dall'ente strumentale Veneto Lavoro e disciplinato dalla L.R. n. 3 del 2009. Il SILS ha lo scopo di disporre, in collaborazione con gli Ambiti Territoriali Sociali e Veneto Lavoro, di una compiuta conoscenza dei bisogni sociali e delle prestazioni erogate dal sistema integrato degli interventi dei servizi sociali e del lavoro a partire dalle misure regionali per il contrasto alla povertà e di promozione dell'inclusione sociale (come ad esempio il R.I.A. – Reddito di Inclusione Attiva, o gli Empori della Solidarietà).





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

Il PAR GOL della Regione del Veneto si basa sulla definizione di obiettivi e azioni chiave, declinati a partire dai target e dalle milestone da raggiungere in attuazione del Programma GOL.

Il presente piano, si inserisce, quindi, nel contesto descritto nella sezione precedente che vede il coinvolgimento di enti pubblici e soggetti privati, secondo il modello cooperativo, per la realizzazione dell'offerta di politiche attive anche in una logica di costruzione di reti partenariali in particolare per quanto riguarda gli interventi di inclusione sociale attiva.

Le linee principali di intervento della Regione del Veneto per l'attuazione del Programma GOL, a partire dal consolidato modello di cooperazione e integrazione dei servizi pubblici con quelli privati, prevedono da un lato azioni utili a migliorare la **capacità di analisi previsionale del mercato del lavoro**, in termini di competenze e profili professionali richiesti, e dall'altro l'allestimento di un **Catalogo di offerta di politiche attive del lavoro (OPAL)** da parte degli operatori privati che comprende le opportunità riservate ai beneficiari degli interventi, da aggiornare ed ampliare in base ai *trend* e alle previsioni sul mercato del lavoro.

Invece, per quanto riguarda la cooperazione pubblico-privato, essa sarà agevolata dal punto di vista strutturale, dal **sistema SILV (Sistema Informativo Lavoro Veneto)**, che di fatto è già predisposto per la gestione di azioni come quelle previste all'interno del Programma GOL e che sarà quindi aggiornato in tempi rapidi per consentire, alle diverse tipologie di utenti, di operare congiuntamente tramite la condivisione delle informazioni.

Inoltre, per le persone che presentano bisogni complessi sono previsti **percorsi di inclusione e lavoro** sulla scia delle esperienze già maturate dagli Ambiti Territoriali Sociali, che saranno ulteriormente rafforzati nella loro efficienza operativa anche grazie all'ulteriore sviluppo del sistema informativo SILS.

Infine è prevista l'attivazione di **percorsi di outplacement** per far fronte con tempestività alle situazioni di crisi aziendale, sostenendo i lavoratori nei percorsi di riqualificazione professionale e reinserimento lavorativo.

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.

Coerentemente con la strategia regionale, la **formazione** rappresenta la principale leva di cambiamento della condizione professionale nel mercato del lavoro per aumentare l'occupabilità dei lavoratori e sostenere la crescita delle imprese. Allo stesso tempo, questa fondamentale misura di politica attiva del lavoro si pone come risorsa irrinunciabile per sostenere percorsi di inclusione sociale attiva e di miglioramento della condizione personale e sociale dei target.

In questo contesto, la Regione del Veneto ha realizzato **interventi multimisura** per i disoccupati che, oltre alla formazione, comprendono servizi di assistenza individualizzata, come l'accompagnamento al lavoro per un collocamento o ricollocamento stabile, l'orientamento di base e specialistico, servizi di informazione.

Il **modello integrato regionale di interventi formativi all'interno di misure di politica attiva** è tipico degli interventi per le persone in cerca di lavoro e di quelli a sostegno dell'inclusione sociale attiva. È il caso delle *Work Experience* che comprendono un set di azioni che vanno dall'orientamento, alla formazione, al tirocinio e accompagnamento al lavoro declinate sia in una logica di aggiornamento, sia di riqualificazione, e dell'Assegno per il lavoro che ai servizi di assistenza individualizzata alla ricerca del lavoro abbina un voucher per l'accesso all'offerta formativa regionale.

Per realizzare l'offerta che è alla base dei 5 percorsi del Programma GOL saranno realizzate le seguenti attività:

La prima attività mira alla pianificazione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro: ivi inclusa la formazione attraverso:

- lo sviluppo del catalogo delle offerte delle politiche attive del lavoro (**OPAL**);
- il rafforzamento del sistema di **data e skill intelligence**, già in atto tra Veneto Lavoro e Unioncamere Veneto;
- Il rafforzamento dell'**azione dei CPI** nell'implementare i processi di profilazione e *assessment* e nel raccordo con le imprese del territorio per rilevare le offerte di lavoro attraverso l'azione degli *account manager* presenti nei CPI regionali;
- la promozione di **Patti territoriali** finalizzati all'emersione dei fabbisogni formativi delle imprese attraverso un ruolo attivo dei CPI e degli attori del partenariato sociale.

La seconda attività mira ad allestire specifiche proposte di formazione finalizzate all'**"Upskilling"**, al **"Reskilling"**, alla **"Riattivazione/inclusione"** e al **rafforzamento delle competenze digitali** allineate alla domanda di lavoro del territorio e personalizzati sul fabbisogno del beneficiario, attraverso:

- l'analisi di competenze tecnico-professionali riconducibili al Repertorio Regionale di Standard Professionali (RRSP). L'utilizzo del Repertorio mira a equilibrare l'offerta di percorsi di formazione professionali ed esigenze del mercato del lavoro e concorrere sempre più al processo di integrazione tra istruzione, formazione e lavoro al servizio dei cittadini.
- l'allestimento, all'interno di OPAL, di un Catalogo dell'offerta formativa che comprenda:
 - **offerta formativa professionalizzante di base**, strettamente ancorata al Repertorio sia in termini di competenze che di profili declinata sia per l'upskilling, sia per il reskilling;





- **offerta formativa professionalizzante dinamica** strettamente ancorata ai fabbisogni emergenti delle imprese declinata sia per l'upskilling, sia per il reskilling erogata anche in modalità duale, con la previsione di tirocini curriculari;
- **offerta formativa il rafforzamento delle soft skill e delle competenze trasversali e tecnico-professionali** da erogarsi nell'ambito dei percorsi di riattivazione/inclusione rivolti alle fasce più distanti dal mercato del lavoro e con un fabbisogno complesso.

I percorsi formativi di reskilling potranno prevedere anche esperienze di tirocinio formativo o attività on the job.

Inoltre, per quanto riguarda i lavoratori coinvolti nei processi di crisi aziendali si prevede di attivare una serie di interventi di ricollocazione collettiva nel quadro di accordi aziendali o interventi di formazione per i lavoratori beneficiari di Naspi o di trattamenti di integrazione salariale per i quali è programmata una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 30% secondo un approccio di progettazione just in time nelle situazioni di crisi aziendale tenuto conto delle indicazioni contenute nella Riforma degli ammortizzatori sociali e alle tipologie di crisi. Recuperando l'esperienza dei progetti di outplacement già realizzati nell'ambito del POR FSE 2014-2020 (Dgr 604/2021), questa azione mira, inoltre, a rafforzare la collaborazione tra servizi pubblici per l'impiego e soggetti privati per la progettazione e la realizzazione degli interventi.

4.1.3 Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi

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

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

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

- promuovere e rafforzare reti strutturate tra servizi pubblici e privati per il lavoro, i servizi sociali e socio-sanitari, coinvolgendo anche gli enti del terzo settore (anche attraverso convenzioni);
- promuovere iniziative per il rafforzamento delle competenze di base attraverso la collaborazione sinergica con i CPIA;
- definire una programmazione integrata operativa che consenta il raggiungimento degli obiettivi del Programma;
- promuovere la conoscenza dei soggetti che operano sul territorio e consentire l'offerta integrata di servizi.

La Regione del Veneto attua le proprie politiche di rafforzamento dell'integrazione dei servizi per il lavoro e formazione con i servizi territoriali e sociali per favorire una **presa in carico integrata delle persone fragili**





e svantaggiate tramite una consolidata collaborazione tra CPI e ATS come indicato nel paragrafo 3.6, in attuazione delle azioni previste nel quadro del Piano di contrasto alla povertà.

Inoltre, per favorire questo importante processo di integrazione e collaborazione tra i servizi la Regione del Veneto ha destinato annualmente importanti risorse del Fondo Sociale Europeo già nella precedente programmazione 14-20 e ha rinnovato l'impegno a sostenere la realizzazione di azioni di sistema anche nell'ambito della programmazione 21-27 indicando tra gli obiettivi specifici del PR FSE+ 21-27 l'intento di migliorare l'accesso paritario e tempestivo a servizi di qualità, sostenibili e a prezzi accessibili e promuovere politiche di inclusione e protezione sociale, che, prestando particolare attenzione ai gruppi svantaggiati, favoriscano l'autonomia, la responsabilizzazione e la partecipazione attiva delle persone, delle famiglie e dei minori in seno alle comunità locali e contribuiscano alla costruzione, allo sviluppo e alla valorizzazione delle reti territoriali.

Per assicurare l'efficacia degli interventi di politica attiva il PR FSE+ 21-27 del Veneto mette a disposizione le risorse per:

- implementare un **approccio di presa in carico integrata ed individualizzata** delle persone e dei nuclei familiari mediante azioni di accompagnamento e supporto a livello sociale, lavorativo, formativo, abitativo, ecc. che valorizzino e sviluppino le competenze delle persone nelle diverse fasi di vita, con particolare riguardo a quelle più critiche, secondo un'ottica di responsabilizzazione e reciprocità con la comunità;
- **consolidare un sistema multilivello dei servizi sociali in rete** che si fondi sulla condivisione di modalità di intervento e strumenti tra i diversi servizi e gli attori del territorio, compreso il Terzo Settore;
- **realizzare interventi per favorire l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro** in un'ottica di gender balance, il contrasto alla povertà socio-educativa nonché la promozione di sportelli unici presso gli enti locali come porta di accesso al sistema degli interventi;
- **sostenere azioni di affiancamento e sostegno alle persone con disabilità e di sollievo alle famiglie** atte a promuovere filiere territoriali integrate di supporto per l'abitare, l'inclusione sociale e lavorativa.

Pertanto, nell'ambito della strategia regionale si persegue lo sviluppo e il rafforzamento degli ATS attraverso azioni volte a potenziare le reti territoriali con gli operatori pubblici e privati e del Terzo Settore, la condivisione di strumenti e modelli di intervento, anche di innovazione sociale, nuove forme di accreditamento, co-programmazione, co-progettazione, accordi di collaborazione e partenariato, strumenti di finanza di impatto e/o di microfinanza, iniziative di *capacity building*, privilegiando l'approccio del welfare territoriale di comunità e generativo.

Lo sviluppo di Sistema Informativo Lavoro e Sociale (SILS)

Nel quadro delle sinergie tra i gli attori locali delle politiche per l'occupazione e l'inclusione, la Regione del Veneto, tramite Veneto Lavoro, intende perseguire il completo sviluppo del **Sistema Informativo Lavoro e Sociale (SILS)**, già descritto nel paragrafo 3.6, con il fine di agevolare non solo la programmazione ed il monitoraggio delle misure regionali per l'inclusione sociale ma anche lo scambio di dati e informazioni in back office tra i Servizi Sociali e i CPI e garantire una risposta più rapida ed efficace ai cittadini che hanno bisogno di un sostegno economico ed un supporto nella ricerca di lavoro. Il **SILS**, che rientra nell'Accordo di collaborazione tra la Regione del Veneto – Direzione Servizi Sociali e l'Ente strumentale Veneto Lavoro, consentirà di costruire un percorso di interoperabilità con altri sistemi informativi a livello locale e nazionale, in particolare con il Sistema Informativo Unitario dei Servizi Sociali (SIUSS) istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e gestito dall'Inps.





Nello specifico, saranno rese disponibili agli operatori accreditati dei servizi sociali, le informazioni presenti in SILV riguardo alla situazione occupazionale e alla fruizione o meno di misure di politica attiva del lavoro; inoltre sarà possibile visualizzare anche la lista aggiornata dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza in carico ai Servizi per il Lavoro residenti nel proprio Comune di attività, o nel proprio Ambito a seconda del ruolo con cui si è accreditati ad operare nel sistema. Per ciascun beneficiario del Reddito di Cittadinanza si potranno visualizzare informazioni relative alla domanda e allo stato della presa in carico da parte del Centro per l'Impiego. Con DGR n. 1876/2020 è stata approvata la Convenzione, stipulata fra Veneto Lavoro e i comuni, anche in gestione associata, aderenti al SILS, volta a disciplinare le attività di monitoraggio, rendicontazione, valutazione degli interventi nonché a regolare la privacy dei dati forniti.

Inoltre, nel promuovere la coesione sociale e costruire sicurezza, il sistema dei servizi sociali della Regione del Veneto è chiamato alla realizzazione dei nuovi Livelli Essenziali delle Prestazioni in ambito Sociale, individuati dal Piano Nazionale degli Interventi e dei Servizi Sociali 2021-2023.

Tra le azioni da implementare in risposta alle situazioni di disagio economico più improvvise e di povertà più grave si annoverano:

Il **Pronto intervento sociale**, compreso fra i servizi i che devono essere previsti in tutti gli Ambiti. Trattasi di un Servizio da attivare in caso di emergenze ed urgenze sociali, circostanze della vita che insorgono repentinamente e improvvisamente. Tale servizio è assicurato anche negli orari e giorni di chiusura dei servizi territoriali e si rapporta con gli altri interventi/servizi ai fini della presa in carico.

L'accesso alla residenza anagrafica e fermo posta. Si tratta di una misura per sostenere l'accesso alla residenza anagrafica dei cittadini senza dimora e la loro reperibilità ed è individuato come LEPS quello di garantirlo in ogni Comune, alle persone che lo eleggono a proprio domicilio.

Housing temporaneo, stazioni di posta e Servizi per la povertà e la marginalità estrema, un importante investimento negli Ambiti territoriali sociali con la messa a disposizione, da parte dei Comuni, di appartamenti per singoli/piccoli gruppi/famiglie con attivazione di progetti personalizzati finalizzati all'autonomia di vita delle persone; e Stazioni di posta, con offerta di accoglienza notturna e servizi quali: servizi sanitari, ristorazione, orientamento al lavoro e distribuzione di beni alimentari.

Potenziamento del Servizio Sociale Professionale

Al fine di un rafforzamento della rete integrata tra servizi sociali e servizi del lavoro è importante ricordare che nel periodo 2018-2020 e considerando anche il 2021, sono intervenuti diversi sviluppi che hanno interessato il potenziamento del servizio sociale professionale negli Ambiti territoriali sociali. Il criterio di un'assistente sociale (impiegato nei servizi sociali territoriali) ogni 4.000 abitanti rappresenta un LEP delle prestazioni e dei servizi sociali in base al Piano Nazionale di contrasto alla povertà e ai suoi aggiornamenti. La Legge di Bilancio 2021 (Legge n. 178/2020 (art. 1 commi 794-804)) ha introdotto importanti opportunità per il potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali, definendo un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500, fino al raggiungimento di 1 assistente sociale ogni 5.000 abitanti; e un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento di 1 assistente sociale ogni 4.000 abitanti.

Integrazione tra CPIA e servizi sociali

Specifici protocolli di collaborazione tra Regione e Ufficio Scolastico Regionale saranno sottoscritti per agevolare l'integrazione tra CPIA e servizi sociali, in modo da favorire l'accesso di persone in carico ai servizi





sociali a percorsi di istruzione idonei in particolare a chi acceda al percorso 4 del GOL ed abbia bisogno di colmare competenze di base legate alla literacy, numeracy e italiano come L2.

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.

In coerenza ed in continuità con il processo di rafforzamento del sistema dei servizi pubblici per il lavoro in corso di attuazione, si intende proseguire nello **sviluppo del modello cooperativo pubblico-privato valorizzando, al contempo, il ruolo potenziato dei CPI**. Per il cittadino, la libera scelta tra pubblico e privato è garantita dal fatto che il CPI, nell'ambito di tali processi di riforma, ha capacità di presa in carico delle persone con misure di accompagnamento al lavoro, orientamento, incrocio domanda/offerta. In particolare, in Veneto, Veneto Lavoro e i CPI organizzano, gestiscono e promuovono eventi di recruiting con cadenza settimanale. Inoltre, l'azione di scouting sulle imprese è diventata sistematica e ha visto la crescita continua del numero di *vacancies* gestite direttamente dal sistema pubblico.

Tali buone pratiche hanno molto influito sulla valorizzazione delle competenze dei lavoratori qualificando i servizi di accompagnamento al lavoro. I CPI, oltre a continuare a garantire l'erogazione di misure/LEP/Servizi (orientamento, accompagnamento al lavoro, incrocio domanda/offerta) dedicati al cittadino, saranno impegnati a supportare la persona dopo la fase di *assessment*, che individua la tipologia di percorso più idoneo, a individuare in modo condiviso anche l'ambito specifico dell'intervento formativo più coerente in termini di contenuti del fabbisogno rilevato.

A tal fine sarà posta particolare attenzione affinché nessuno dei beneficiari possa essere escluso dai percorsi a cui è stato assegnato dal CPI in esito al servizio di *assessment*. Il *case manager* del CPI monitorerà l'effettiva attivazione del percorso presso l'ente verso cui è stato indirizzato. Le condizioni relative all'obbligo da parte del privato accreditato ad avviare il percorso con la persona inviata dal CPI saranno definite all'interno dell'avviso pubblico di adesione al programma da parte degli organismi accreditati.





Tutto ciò garantisce terzietà nella scelta dei percorsi ed al contempo evita anche comportamenti opportunistici e/o distorsivi nella attribuzione ai cluster e nella progettazione, in termini di contenuti, dei percorsi.

In tale contesto si inseriscono le azioni di cooperazione e integrazione tra i servizi pubblici, ATS e altre amministrazioni pubbliche competenti nonché con il sistema dei soggetti accreditati e altri soggetti della rete dei servizi per il lavoro. Il modello di attuazione e di governance che si propone si fonda su esperienze consolidate di sinergia tra i sistemi pubblici e privati che si pone non solo a livello strutturale tramite la condivisione del sistema informativo utilizzato a supporto dell'erogazione dei servizi ma anche a livello strategico assicurando una presa in carico integrata e multidimensionale che pone al centro la persona, sostiene la condivisione del percorso e garantisce la libera scelta dell'operatore presso il quale realizzarlo evitando in questo modo fenomeni di selezione avversa.

L'intervento degli operatori accreditati si pone in modo cooperativo e non sostitutivo rispetto alle funzioni assegnate ai servizi pubblici, consentendo di ampliare sul territorio sia la diffusione dei servizi al lavoro, sia la capacità di fornire una risposta immediata, flessibile e personalizzata a persone che hanno necessità di occuparsi o rioccuparsi nel mercato del lavoro cogliendo, in modo più efficace, le opportunità espresse dal sistema socio economico regionale, sviluppando le competenze richieste dalle imprese.

Inoltre, la cooperazione risponde all'attuazione all'art. 18 del D.Lgs 150/2015 e s.m.i che garantisce alla persona la facoltà di scelta in ordine al soggetto, pubblico oppure privato, al quale rivolgersi per poter fruire delle politiche attive del lavoro.

Tale modello di cooperazione pubblico-privato si è dimostrato efficace sin dalle sue prime applicazioni anche nell'ambito di iniziative sperimentali e complesse sostenute dal FSE già a partire da misure come la Garanzia Adulti, attuata nel 2016 (DGR 681/2016).

Un ulteriore ambito di cooperazione pubblico-privato risiede nell'impostazione data ai sistemi informativi, la cui strutturazione tiene conto anche della necessità di evitare comportamenti opportunistici e/o distorsivi.

La Regione già nel marzo 2009 con la Legge n. 3, "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro", istituendo un sistema regionale di servizi per il lavoro fondato sulla cooperazione tra operatori pubblici e privati autorizzati e/o accreditati (art. 20, comma 1) aveva individuato, quale pilastro fondamentale del sistema di cooperazione, il SILV prevedendo per gli operatori privati accreditati/autorizzati l'impegno a connettersi al fine di interagire con il sistema pubblico. L'accesso al Sistema informativo viene quindi consentito agli operatori autorizzati e/o accreditati previa stipula di apposite convenzioni con le quali sono definite in concreto le modalità di accesso ai dati e di utilizzo degli stessi (art. 28, comma 14, legge cit.).

Il SILV (sistema informativo del lavoro Veneto) di fatto è una infrastruttura unitaria, anche se composta da più applicazioni, che permette ad operatori pubblici e privati di condividere le informazioni permettendo ad entrambi di interagire con gli utenti siano essi lavoratori o datori di lavoro.

Con D.G.R. n. 295 del 2011 la Regione del Veneto ha approvato il modello di Convenzione per l'accesso al sistema informativo, specificando le modalità di accesso alla banca dati regionale e ai servizi resi disponibili attraverso l'applicativo IDO, nonché i criteri per la comunicazione e/o diffusione delle informazioni presenti nel SILV.

In particolare, la condivisione del sistema informativo permette l'integrazione operativa tra servizi pubblici e privati con riguardo alle seguenti attività:





- **profilazione e orientamento:** con la possibilità degli operatori accreditati di intervenire nell'aggiornamento-integrazione delle informazioni che compongono il fascicolo professionale garantendo con ciò la disponibilità per l'intero sistema dei servizi per il lavoro di informazioni complete ed aggiornate sugli utenti trattati e presi in carico;
- **partecipazione a percorsi di politica attiva,** con la possibilità di gestire in modo integrato tra più organismi (pubblici e/o privati) le diverse fasi di accesso, attivazione, erogazione e conclusione dei percorsi; si tratta di una condivisione di funzionalità gestionali e di informazioni che di fatto rendono concreta la cooperazione pubblico-privato nella gestione dei percorsi individuali garantendo all'utente unitarietà e coerenza di trattamento;
- **consultazione banca dati utenti** in funzione dell'offerta di specifiche misure di politica attiva, potendo in questo caso utilizzare appieno le informazioni relative ai profili e alle aspirazioni professionali degli utenti, nonché alle competenze possedute e alle disponibilità segnalate;
- **attività di incontro domanda offerta,** dove ciascun operatore, sia esso pubblico o privato può individuare, con il contributo degli altri organismi nonché acquisendo la candidatura diretta di lavoratori interessati, liste di candidati da coinvolgere in misure di politica attiva o proporre occasioni d'impiego.

Per quanto riguarda l'incontro domanda offerta di lavoro, i servizi offerti dai CPI prevedono:

- **Servizio di base di Promozione offerte d'impiego.** Il servizio proposto consiste nella raccolta e pubblicazione delle offerte d'impiego (vacancy) al fine di supportare il cliente nella definizione delle posizioni da ricercare e nella promozione delle opportunità d'impiego. Le richieste vengono caricate dal CPI nel sistema informativo e promosse tramite il portale Cliclavoro Veneto oltre che affisse nelle bacheche dei CPI della regione.
- **Servizio avanzato di Preselezione del personale.** Con il servizio di preselezione, è possibile ottenere, a supporto dei processi di selezione aziendali, un elenco di curricula in linea con le posizioni di lavoro disponibili.
- **Servizi aggiuntivi "fiere per il lavoro INCONTRALAVORO".** Il servizio IncontraLavoro prevede l'organizzazione di giornate di recruitment personalizzate sulla base dei fabbisogni professionali dell'azienda. al fine di conoscere i candidati preselezionati dal CPI secondo le specifiche esigenze.

Nella cooperazione pubblico/privato, anche attraverso il SILV, la Regione del Veneto ha l'obiettivo, quindi, di prevenire condizioni che possano dare luogo a comportamenti opportunistici ed in particolare a fenomeni di *creaming* da parte degli operatori accreditati.

L'infrastruttura informativa di cooperazione sarà ulteriormente rafforzata non appena conclusa l'attività in corso di razionalizzazione della gestione delle informazioni sulle offerte di politica attiva del lavoro. Nei prossimi mesi sarà infatti avviata una gestione unitaria delle offerte di politica attiva indipendentemente dalla loro tipologia (formazione, orientamento, ricollocazione, etc.) che sarà contemporaneamente alimentata ed utilizzata da tutti gli attori del sistema dei servizi.





4.1.5 Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

I CPI, come evidenziato nel paragrafo 3.4.1, hanno organizzato la propria offerta di servizi incardinandola su due ruoli professionali: *case* e *account manager*, dove al secondo è demandata la gestione dei **rapporti con le aziende e l'erogazione dei servizi richiesti**. Il profilo dell'*account manager* è stato introdotto all'interno dei CPI proprio con l'obiettivo di creare un rapporto strutturale e continuo con il sistema impresa aumentando di fatto il numero di *vacancies* in disponibilità dei CPI da poter proporre alla persona in cerca di occupazione. In tal senso, i sistemi informativi sono stati adeguati in modo coerente anche per consentire alle imprese di inserire direttamente online, sul portale dei CPI, le proprie *vacancies*.

Mediamente è stata destinata a tale attività una quota di operatori pari al 25% del personale dedicato all'erogazione dei servizi. Attualmente sono circa 80 gli operatori dedicati e complessivamente gestiscono un portafoglio clienti di circa 20.000 datori di lavoro distribuiti sull'intero territorio regionale. Il focus su cui è concentrata l'attività riguarda l'erogazione di servizi per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Ne consegue che all'individuazione dei fabbisogni professionali, all'analisi dei gap tra le caratteristiche della domanda e quelle dell'offerta, alla rilevazione della disponibilità e carenza di percorsi di professionalizzazione coerente alla domanda è dedicata una quota significativa dell'attività.

Acquisita la capacità di un capillare e continuativo contatto diretto con il mondo delle imprese attraverso la rete operativa sopra delineata, l'obiettivo per i prossimi anni è quello di accrescere l'efficacia sotto i diversi profili che ne caratterizzano l'attività. A tale scopo sono previste le seguenti azioni:

- accrescimento delle competenze degli operatori attraverso un percorso formativo centrato sulla capacità di rilevare i fabbisogni professionali e di codificarli in informazioni disponibili non solo per i processi di incontro domanda offerta, ma anche per l'analisi degli attori coinvolti nella programmazione e progettazione dell'offerta formativa sul territorio;
- sviluppo delle attuali modalità di gestione delle informazioni raccolte tramite l'attività degli *account manager* attraverso una migliore organizzazione e strutturazione degli archivi, l'adozione di strumenti di analisi dei dati più avanzati, il consolidamento di una unità operativa





dedicata a tale ambito di attività con professionalità adeguate;

- rafforzamento degli eventi di *recruiting* (Incontralavoro) valorizzando la loro potenzialità anche quale momento di arricchimento della capacità di analisi dei fabbisogni professionali direttamente correlata all'ambito settoriale o professionale che li caratterizzano.

Oltre al rapporto diretto con le aziende esperito tramite l'attività dei CPI, sarà realizzata in parallelo e con le necessarie integrazioni un'attività consultiva con il sistema delle imprese per portare in evidenza i fabbisogni emergenti di competenze e adeguare di conseguenza la programmazione dell'offerta formativa. Oltre alle azioni inerenti gli *account manager* e i CPI, al fine di garantire una partecipazione significativa delle parti sociali e delle imprese del territorio alla realizzazione delle politiche attive del lavoro nell'ambito del programma GOL sono previste azioni per il coinvolgimento degli stakeholder, funzionale al conseguimento degli obiettivi del programma, ed in particolare:

- **Azioni di rafforzamento del dialogo sociale** inerenti il Programma GOL con il coinvolgimento della Commissione Regionale per la Concertazione tra le Parti Sociali (CRCPS), regolamentata all'art. 6 della LR n. 3/2009, come modificata dalla LR n. 36/2018. Tale Commissione ha svolto negli anni una costante attività di concertazione e consultazione sulle linee programmatiche e sugli obiettivi delle politiche del lavoro e sul connesso impiego delle risorse, attraverso proposte e valutazioni, e sulle principali iniziative di Giunta e Consiglio riconducibili al governo del mercato del lavoro, e delle politiche sulla formazione professionale, l'istruzione professionale e l'orientamento.
- **Promozione da parte della Regione del Veneto di Tavoli settoriali e di filiera e Patti territoriali** atti sia a rilevare e segnalare ai CPI l'offerta di lavoro sia i fabbisogni di competenze delle imprese, anche in chiave anticipatoria, sulla base di uno schema di protocollo di collaborazione adottato dalla Regione del Veneto e di intese tra le parti per migliorare il rapporto tra i sistemi del lavoro, dell'istruzione e formazione e dell'imprenditoria lungo le filiere produttive. Questa azione risulta complementare ad analoga azione di rafforzamento e di coinvolgimento delle parti sociali nell'ambito della realizzazione del PR FSE+ 21-27. Infine, il contributo delle parti sociali in merito alle esigenze espresse mercato del lavoro territoriale sarà valorizzato nell'aggiornamento e manutenzione del catalogo OPAL.
- **Iniziative di informazione e sensibilizzazione**, in particolare in ambiti strategici tra cui la specializzazione intelligente e le tecnologie abilitanti, la transizione industriale e i settori collegati all'ambiente, al clima, all'energia, all'economia circolare e alla bioeconomia.





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

Al fine di facilitare l'accesso ai servizi ai beneficiari del Programma GOL, la rete territoriale dei CPI sarà resa più capillare, in controtendenza alla soppressione di alcuni CPI avvenuta in un recente passato. Inoltre, sarà valorizzata l'esperienza maturata durante la pandemia dell'erogazione telematica di alcuni servizi, in base sia al tipo di servizio che alle caratteristiche dell'utenza (la più fragile ha bisogno del contatto diretto con gli operatori).

È stata già compiuta la **digitalizzazione delle funzionalità di più semplice gestione** e utilizzo per l'utente finale, che sono state raccolte all'interno di un innovativo applicativo denominato "Centro per l'impiego Online", punto unico di accesso ospitato sul portale ClicLavoro Veneto. All'insorgere della pandemia, infatti, gli utenti registrati potevano già svolgere una serie di pratiche e procedure direttamente online, come consultare propria scheda anagrafico professionale, operare sul proprio curriculum vitae; ottenere la DID, prenotare appuntamenti presso i CPI, consultare le offerte di lavoro e candidarsi, richiedere l'accesso alle misure di politica attiva regionali.

Inoltre è possibile svolgere i **colloqui individuali con gli operatori dei CPI con modalità a distanza**, tramite le principali piattaforme di videoconferenza.

Lo stesso approccio è stato utilizzato anche con le aziende, tramite lo sviluppo di un applicativo dedicato, il **"Centro per l'impiego Online Aziende"**.

I prossimi passi previsti sono migliorare l'accessibilità all'applicativo "Centro per l'impiego Online", con una progettazione centrata sull'utente, anche per gli utenti meno digitalizzati e facilitare l'interazione tra l'utente e il *case manager*, integrando in ClicLavoro Veneto e nell'applicativo "Centro per l'impiego Online" adeguati strumenti di comunicazione e di CRM.

Per quanto riguarda lo **skills forecasting ed i servizi di job matching**, in collaborazione con la Camera di Commercio di Belluno-Treviso, con Unioncamere Veneto e nazionale e Anpal, Veneto Lavoro sta sperimentando un progetto pilota a livello nazionale basato sull'utilizzo delle rilevazioni Excelsior relative alle previsioni di assunzione esplicitate dalle aziende al fine di tradurle in concrete richieste di preselezione che i CPI si fanno carico di espletare.

Le attività di comunicazione si esplicheranno prevalentemente tramite il sito web istituzionale di Veneto Lavoro, www.venetolavoro.it, e il portale ClicLavoro Veneto, www.cliclavoroveneto.it. I profili e i canali istituzionali attivati sui social network più diffusi fungeranno da cassa di risonanza per i contenuti.





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)

L'organizzazione dei CPI del Veneto si articola in 39 ambiti territoriali la cui articolazione ricalca in maniera abbastanza coerente quella dei Sistemi locali del lavoro, rappresentando efficacemente le diverse specializzazioni produttive locali. In Veneto sono presenti filiere di eccellenza che vanno dai diversi comparti del made in Italy all'agro-alimentare, dalla meccatronica al turismo sia esso balneare, montano, delle città d'arte o termale. L'organizzazione dei centri, tenendo conto della popolazione che ad essi fa riferimento, è ovviamente assai diversa per organico, come pure tiene conto delle diversità territoriali al fine di garantire, per quanto possibile, una vicinanza dei servizi all'utenza.

Alcune problematiche che sono oggetto di attenzione riguardano:

- la situazione orografica e le caratteristiche insediative in presenza di scarsa popolazione (la montagna e la bassa polesana, dove la densità della popolazione scende sotto i 100 abitanti per km²;
- l'elevata stagionalità che caratterizza alcune realtà a marcata specializzazione turistica, come avviene a Jesolo ed Affi dove i coefficienti di variazione rispetto ai flussi mensili di DID sono superiori al 120% a fronte di una media regionale pari a 29%;
- i CPI sui quali insistono le realtà urbane di maggiore dimensione, in primis i capoluoghi di provincia ma non solo, nei quali la densità della popolazione, e di conseguenza quella dell'utenza potenziale, è particolarmente elevata.

È possibile prevedere interventi temporanei mirati per alleviare situazioni di particolare pressione dell'utenza.

Viene proposta una tavola riassuntiva con alcune variabili strutturali esplicative.





	Superficie (km)	Popolazione al 1 gen. 2021 (Istat)					Forze lavoro (Istat, 2019)			Silv 2020	Indicatori		
		Totale	% Donne	% Giovani (15-29)	% Stranieri	Pop. in età lav.	Occupati	Disoccupati	Flussi Did		Densità popolazione	Did su pop. in età lav.	Coef. variazione dei flussi did mensili
VENETO	18.345	4.869.830	51%	15%	10%	3.103.767	2.183.649	180.020	143.529	265,5	4,6%	29%	
BELLUNO	3.610	199.704	51%	14%	6%	122.852	89.953	6.022	5.597	55,3	4,6%	28%	
Agordo	658	18.647	51%	14%	4%	11.493	8.440	533	368	28,3	3,2%	47%	
Belluno	1.063	93.579	51%	14%	6%	58.111	43.169	2.640	2.667	88,1	4,6%	34%	
Feltre	604	54.470	51%	14%	7%	33.278	24.275	1.600	1.543	90,2	4,6%	25%	
Pieve di Cadore	1.285	33.008	52%	14%	5%	19.970	14.069	1.249	1.019	25,7	5,1%	33%	
PADOVA	2.144	932.629	51%	15%	11%	598.289	423.255	35.001	26.003	435,0	4,3%	25%	
Camposampiero	226	100.687	50%	16%	11%	66.465	47.644	3.389	2.495	445,0	3,8%	27%	
Cittadella	318	128.575	50%	15%	9%	83.214	59.660	4.306	3.075	404,0	3,7%	29%	
Conselve	180	43.644	50%	14%	8%	28.244	19.935	1.555	1.233	242,5	4,4%	32%	
Este	444	73.884	51%	14%	7%	46.580	32.981	2.859	2.208	166,5	4,7%	27%	
Monselice	252	60.175	51%	14%	7%	38.708	27.673	2.264	1.864	238,7	4,8%	28%	
Padova	470	455.075	52%	15%	13%	289.206	202.965	18.259	13.094	968,0	4,5%	25%	
Piove di Sacco	254	70.589	50%	14%	9%	45.872	32.397	2.369	2.034	278,3	4,4%	25%	
ROVIGO	1.820	230.763	51%	13%	8%	144.102	101.141	9.913	7.500	126,8	5,2%	28%	
Adria	840	68.935	51%	12%	6%	42.987	29.899	3.232	2.401	82,1	5,6%	32%	
Badia Polesine	446	56.131	51%	13%	10%	34.442	24.137	2.158	1.615	125,8	4,7%	25%	
Rovigo	534	105.697	51%	13%	9%	66.673	47.105	4.523	3.484	198,0	5,2%	30%	
TREVISO	2.480	880.417	51%	15%	10%	562.218	395.996	33.398	25.520	355,0	4,5%	27%	
Castelfranco Veneto	414	137.145	50%	16%	10%	89.288	62.083	5.418	4.052	331,2	4,5%	27%	
Conegliano	473	155.138	51%	15%	12%	98.002	70.100	5.455	4.362	327,7	4,5%	31%	
Montebelluna	374	112.069	51%	15%	11%	71.106	49.966	4.322	3.229	299,4	4,5%	28%	
Oderzo	356	84.491	50%	16%	14%	54.511	39.285	3.073	2.726	237,4	5,0%	28%	
Treviso	625	335.347	51%	15%	9%	214.587	149.606	13.346	9.551	536,7	4,5%	26%	
Vittorio Veneto	237	56.227	51%	14%	8%	34.724	24.956	1.784	1.600	237,1	4,6%	28%	
VENEZIA	2.473	843.545	51%	14%	11%	530.737	368.418	32.441	29.396	341,1	5,5%	49%	
Chioggia	393	64.279	50%	13%	5%	40.296	26.232	2.784	2.458	163,4	6,1%	43%	
Dolo	314	129.159	51%	14%	9%	83.116	59.293	4.282	3.482	411,1	4,2%	29%	
Jesolo	237	51.966	51%	14%	10%	33.647	21.782	2.724	3.156	219,7	9,4%	121%	
Mirano	184	141.982	51%	14%	8%	90.369	64.132	4.626	3.890	771,8	4,3%	24%	
Portogruaro	637	93.088	51%	14%	9%	57.778	39.405	4.233	3.593	146,2	6,2%	71%	
San Dona' di Piave	238	81.384	51%	15%	11%	52.540	36.617	3.070	3.097	341,8	5,9%	50%	
Venezia	470	281.687	52%	14%	15%	172.991	120.957	10.722	9.720	599,6	5,6%	52%	
VERONA	3.096	927.810	51%	15%	12%	595.534	418.304	34.141	27.174	299,7	4,6%	42%	
Affi	678	115.307	51%	15%	10%	74.462	53.170	4.067	6.067	170,2	8,1%	126%	
Bovolone	392	75.450	49%	15%	14%	49.024	33.984	2.871	1.942	192,4	4,0%	25%	
Legnago	493	87.366	50%	14%	10%	54.613	38.019	3.221	2.528	177,4	4,6%	22%	
San Bonifacio	527	118.402	49%	16%	12%	76.778	54.133	4.040	2.942	224,8	3,8%	18%	
Verona	657	382.409	52%	15%	14%	242.273	169.433	14.457	9.643	582,4	4,0%	25%	
Villafranca di Verona	351	148.876	50%	16%	11%	98.384	69.565	5.485	4.052	424,8	4,1%	33%	
VICENZA	2.722	854.962	51%	16%	10%	550.035	386.582	29.104	22.339	314,0	4,1%	25%	
Arzignano	218	88.009	49%	16%	14%	57.643	40.256	2.851	2.471	403,5	4,3%	24%	
Bassano del Grappa	357	158.112	51%	16%	8%	101.808	71.229	5.540	4.125	443,0	4,1%	24%	
Lonigo	328	64.865	50%	15%	10%	42.200	30.015	2.008	1.707	197,8	4,0%	28%	
Schio-Thiene	1.127	204.098	51%	15%	8%	129.965	92.035	6.691	5.430	181,1	4,2%	26%	
Valdagno	185	62.358	50%	15%	8%	39.183	28.046	1.830	1.688	336,2	4,3%	30%	
Vicenza	507	277.520	51%	15%	11%	179.236	125.001	10.184	6.918	547,1	3,9%	26%	

Con la pandemia, il processo già avviato di revisione delle modalità di accesso ai servizi verso il rafforzamento dei servizi erogati su appuntamento e all'introduzione di servizi digitali ha subito una drastica accelerazione. Ad oggi la totalità dei servizi in presenza avviene su appuntamento e per molti servizi vi è la possibilità di ricorrere almeno in parte ad una loro erogazione in modalità telematica.

L'esperienza maturata durante la pandemia è risultata importante nello sperimentare limiti e potenzialità del ricorso ai servizi digitali.





È emerso con chiarezza come non si possa immaginare di eliminare i servizi erogati in presenza e ciò con riguardo non solo alla tipologia di servizio ma anche alle caratteristiche dell'utenza, dove quella più fragile è risultata anche la fascia di utenza maggiormente bisognosa del contatto diretto con gli operatori.

Sarà pertanto portata avanti una politica di diffusione dei punti di accesso diretto ai servizi, in controtendenza alla soppressione di alcuni CPI avvenuta in un recente passato in nome di una "razionalizzazione forzata" legata alla perdita continua di risorse professionali. Già ora, con un piano di rafforzamento dei CPI non ancora completato è possibile programmare un incremento della presenza di punti servizio sul territorio.

Ciò sarà realizzato andando a riattivare in alcuni pochi casi i CPI soppressi (ad esempio Abano Terme) ma soprattutto ampliando l'operatività dei singoli centri attivando sedi periferiche che potranno operare anche con un orario ridotto rispetto al servizio standard. Ciò senza ridurre l'ampiezza e la qualità dei servizi offerti in virtù del modello di servizio del *case management* meglio descritto nei paragrafi 3.4.1 e 5.1.4. Ciò è reso più facile dall'architettura di tipo *cloud* utilizzata per la totalità delle funzionalità informatizzate utilizzate nell'erogazione dei servizi e di gestione amministrativa.

Nella tabella riportata alla fine del paragrafo sono presentati la situazione attuale e il piano di sviluppo dei CPI che si pensa di realizzare entro il 2025.

Parallelamente sarà rafforzato il ricorso ai servizi digitali. Il rafforzamento non riguarderà tanto l'introduzione di nuovi servizi, già ora infatti quasi tutte le tipologie di servizio possono essere erogati in modalità digitale, ma la loro crescita qualitativa così da risultare maggiormente efficaci ma anche più efficienti.

Per facilitare la maggiore prossimità e accessibilità ai CPI è stata sperimentata la creazione di servizi temporanei in collegamento con altre istituzioni-organismi per la realizzazione di specifici eventi a carattere tematico. Rientrano in queste iniziative:

- la collaborazione con i Comuni nella gestione di punti informativi e di primo contatto presso sportelli attivati dai comuni stessi sulla base di una convenzione con Veneto Lavoro;
- le iniziative sviluppate con le scuole per gli studenti in uscita dal percorso di studi della scuola secondaria di secondo grado per far conoscere i servizi dei CPI e per promuoverne l'utilizzo per chi si avvicina per la prima volta al mercato del lavoro;
- gli eventi di *recruiting* tematici organizzati presso sedi "vicine/conosciute" dai possibili candidati.

Relativamente all'obiettivo posto dal Decreto interministeriale di un accesso fisico ogni 40.000 abitanti, si prevede che nelle aree periferiche questo sarà raggiunto attraverso l'apertura di alcune sedi decentrate e in tale ottica è già stato avviato un approfondimento con i territori interessati per individuare le sedi più idonee anche con riferimento alla possibilità di utilizzo in tempi sufficientemente rapidi.

Allo scopo di garantire una presa in carico mista e garantire accessibilità - in termini di logistica degli spostamenti e di orari di accessi - alla più vasta platea di utenti interessati, in ragione del processo di sviluppo della rete pubblico-privata, con apposita convenzione volta all'individuazione e messa disposizione di spazi idonei alle attività per posizione e strutturazione, oltre agli enti pubblici territoriali, si coinvolgeranno sussidiariamente anche gli Enti accreditati per il lavoro e per la formazione. Per quanto riguarda le città capoluogo, l'estensione fisica e l'entità della popolazione residente non particolarmente elevate insieme ad una disponibilità di mezzi pubblici generalmente con una buona capillarità consigliano di mantenere fisicamente il punto di accesso in un'unica sede, localizzata in modo da essere in posizione centrale e facilmente raggiungibile da ogni area cittadina. Soluzioni alternative di frammentazione non apporterebbero significativi miglioramenti nella raggiungibilità per gran parte dell'utenza e





comporterebbero invece un significativo onere gestionale-organizzativo relativamente alla suddivisione dell'utenza per aree sub-comunali.

	2021	2022	2023	2024	2025
DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	2	7	12	12	12
CREAZIONE DI SPORTELLI MOBILI	0	0	0	0	0
EVENTUALI NUOVE SEDI	0	0	1	0	0
ALTRO	0	0	0	0	0

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.

Nell'ambito del percorso di rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego, avviato a seguito del riordino delle funzioni in materia di servizi per il lavoro, la Regione del Veneto ha avviato ben prima dell'inizio dell'emergenza dovuta al diffondersi del contagio da Covid-19 un processo di digitalizzazione dei servizi finalizzato a garantire il supporto a distanza degli utenti dei CPI.

Tale percorso si è focalizzato, in prima istanza, sulla digitalizzazione delle funzionalità di più semplice gestione e utilizzo per l'utente finale, che sono state raccolte all'interno di un innovativo applicativo denominato "**Centro per l'impiego Online**", ospitato sul portale ClicLavoro Veneto, punto unico di accesso alle informazioni e ai servizi online della Regione del Veneto in materia di lavoro, formazione e istruzione.

All'insorgere della pandemia, tramite l'applicativo gli utenti registrati potevano già svolgere una serie di pratiche e procedure direttamente online, quali:

- consultazione e stampa della propria scheda anagrafico professionale;
- pubblicazione e aggiornamento del proprio curriculum vitae;
- rilascio della Dichiarazione di immediata disponibilità (DID);
- prenotazione e gestione degli appuntamenti presso il Centro per l'impiego;
- consultazione delle offerte di lavoro disponibili sul portale e possibilità di candidarsi direttamente online a quelle di proprio interesse;





- richiesta di accesso alle principali misure di politica attiva del lavoro attivate a livello regionale.

L'arrivo della pandemia ha imposto una profonda riorganizzazione dei processi di lavoro interni ai CPI e nell'erogazione dei servizi per lavoratori e datori di lavoro, comportando la necessità di ampliare il ventaglio di operazioni che gli utenti, spesso impossibilitati a spostarsi in virtù delle restrizioni introdotte per impedire il diffondersi del contagio, possono svolgere con modalità a distanza.

In particolare, quale prima risposta alle nuove esigenze l'offerta di servizi digitali si è ampliata con la possibilità di svolgere con modalità a distanza, tramite le principali piattaforme di videoconferenza (Skype e Google Meet), i colloqui individuali con gli operatori dei CPI, compreso quello per la presa in carico e la sottoscrizione online del Patto di servizio. Le convocazioni degli utenti sono state gestite anche a mezzo sms ed email, con tracciatura degli eventi e delle attività svolte. Sono stati inoltre sviluppati interventi di orientamento a distanza caratterizzati da un elevato livello di interattività e riservati a piccoli gruppi di utenti.

Il "Centro per l'impiego Online" è stato implementato con nuove funzionalità, quali il servizio di richiesta e rilascio di certificati, la firma di documenti online e la possibilità di consultare gli avvisi relativi alle selezioni per assunzioni nella Pubblica Amministrazione per le qualifiche e i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo (Legge 56/87, art. 16).

Lo stesso approccio è stato utilizzato anche con le aziende, tramite lo sviluppo di un applicativo dedicato, il "Centro per l'impiego Online Aziende", che consente ai datori di lavoro (imprese, intermediari e agenzie per il lavoro) di gestire online le proprie richieste di personale e di usufruire del servizio di preselezione dei candidati da parte degli operatori dei CPI.

Inoltre, gli eventi di *recruiting* "IncontraLavoro" sono stati progettati e realizzati prevedendo formule innovative di gestione "a distanza" anziché in presenza, con sessioni *webinar* di presentazione delle aziende e dei loro fabbisogni professionali, ed è stato messo a punto uno specifico format di *webinar* denominato "Il Lavoro al Centro" con appuntamenti regolari sui temi dell'orientamento al lavoro, del collocamento mirato delle persone con disabilità, dell'accesso alle politiche attive, degli incentivi alle imprese e dei processi di reclutamento del personale da parte delle imprese, che è ormai diventato un canale ordinario di comunicazione con gli utenti.

Le esperienze avviate hanno dimostrato la fattibilità di tali procedure ma anche mostrato i limiti di un approccio basato sulla digitalizzazione dei servizi per gli utenti carenti di strumenti e competenze adeguate.

Anche in virtù di tali considerazioni, le direttrici che si intendono perseguire nella prossima programmazione sono:

1. **Rafforzare e migliorare l'applicativo "Centro per l'impiego Online"**, con particolare riferimento ai principi di accessibilità e fruibilità del servizio, anche prevedendo lo sviluppo di applicazioni mobile (APP) con una progettazione centrata sull'utente e improntata ai principi della *user experience*, in modo da facilitare l'accesso alle prestazioni e la "vicinanza" del servizio anche per gli utenti meno digitalizzati.
2. **Facilitare l'interazione tra l'utente e il case manager**, la nuova figura di riferimento per l'erogazione dei servizi rivolti agli utenti lavoratori, integrando in ClicLavoro Veneto e nell'applicativo "Centro per l'impiego Online" adeguati strumenti di comunicazione e di CRM (*customer relationship management*), utili per l'invio di segnalazioni alle aziende, la proposta





relativa a specifiche opportunità di politica attiva, lo scambio di informazioni di servizio riguardo all'espletamento delle pratiche amministrative e il monitoraggio delle attività programmate.

In termini di relazioni tra i soggetti che a vario titolo fanno parte del sistema veneto dei servizi per il lavoro, il Sistema Informativo Lavoro Veneto (SILV) è già in grado di garantire la condivisione delle informazioni con gli operatori esterni alla rete dei CPI e in particolare con gli operatori del sistema degli enti accreditati, che già operano all'interno del SILV con la possibilità di accedere a tutte le informazioni ivi contenute e di partecipare alla loro implementazione e aggiornamento.

Recentemente è stato inoltre attivato, quale componente del SILV, il SILS (Sistema Informativo Lavoro e Sociale) che contribuisce ad estendere la cooperazione in ambito regionale tra servizi per il lavoro e servizi sociali e a costruire un patrimonio informativo comune potendo in tal modo supportare in futuro lo sviluppo di servizi digitali integrati per gli utenti.

Analogamente, è in fase di sviluppo una estensione del SILV a supporto dell'attività comune sviluppata dai servizi pubblici per l'impiego insieme ai Servizi di integrazione lavorativa (SIL) delle Aziende ULSS regionali nelle attività afferenti al collocamento mirato delle persone disabili. Anche in questo la ricaduta riguarderà la possibilità di estendere i servizi digitali forniti agli utenti nonché la semplificazione dei processi di erogazione dei servizi in conseguenza della condivisione delle informazioni.

I prossimi sviluppi programmati sono concentrati nel rendere più fluide e rafforzare le connessioni tra i diversi operatori della rete dei servizi per l'impiego che collaborano nell'erogazione dei servizi e nella realizzazione del percorso previsto dell'utente, anche attraverso l'integrazione nel Sistema informativo lavoro del Veneto di nuove funzionalità di condivisione dei dati.





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

Descrivere le azioni che la Regione/PA intende realizzare per lo sviluppo e/o il rafforzamento degli strumenti analitici di conoscenza dei sistemi locali del lavoro, quali skills intelligence e skill forecasting, in maniera integrata con il livello nazionale, che può operare in sussidiarietà ove tali strumenti non siano già disponibili (cfr. Allegato A - Cap. 3 “Gli obiettivi del programma” del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

- Analizzare le caratteristiche dell’utenza dei servizi per l’impiego e i gap in termini di competenze;
- orientare gli interventi del Programma GOL sulla base delle strategie di sviluppo del territorio su cui la Regione/PA intende concentrare gli investimenti, soprattutto con riferimento al PNRR;
- individuare le competenze e i profili dei settori e delle filiere produttive scelti dalla Regione/PA per far fronte a situazioni di criticità/vivacità che impattano in maniera negativa/positiva sulle opportunità occupazionali;
- rilevare in maniera condivisa e con linguaggio comune (facendo riferimento a sistemi di classificazione nazionali/internazionali) i trend occupazionali del mercato del lavoro locale, i profili target e le competenze core richiesti dalle imprese;
- acquisire le vacancy da parte delle imprese e attraverso l’azione dei soggetti della Rete.

La Regione dispone, all'interno del proprio Ente strumentale Veneto Lavoro, di un **Osservatorio dedicato al Mercato del Lavoro**. L'Osservatorio ha una produzione consolidata di analisi con un calendario strutturato di prodotti in grado di garantire una rappresentazione del mercato del lavoro regionale sia con riferimento all'andamento congiunturale che agli elementi strutturali, con approfondimenti settoriali e territoriali ed analisi di più ampio respiro.

All'interno dell'attuale produzione sono già presenti molteplici elementi di analisi che fanno riferimento alle tematiche delle competenze professionali anche con approfondimenti di tipo settoriale e territoriale. Ormai consolidata è anche l'esperienza di monitoraggio degli esiti occupazionali dei soggetti coinvolti nelle politiche regionali.

Tra i prodotti, oltre ad una reportistica “classica” di analisi congiunturali realizzate con cadenze mensili e trimestrali ed alle ricerche tematiche, sono resi disponibili in formato liberamente navigabile e scaricabile (con aggiornamento trimestrale) i dati derivati dalle Comunicazioni obbligatorie e quelli relativi alla “disoccupazione amministrativa”. Sono anche disponibili dashboard dinamiche e scaricabili (La geografia del lavoro) con focus specifici sulle caratteristiche professionali, sui settori produttivi e sui territori che permettono di evidenziare i tratti salienti delle dinamiche occupazionali di breve e lungo periodo.

Per la produzione delle analisi da sempre la fonte principale è stato il dato amministrativo sui rapporti di lavoro proveniente dal sistema delle comunicazioni obbligatorie, che in ogni caso viene integrato e verificato attraverso un confronto con le altre principali fonti statistiche disponibili (Istat, “Forze di lavoro”; Inps, Osservatorio dipendenti e Osservatorio precariato, Ministero del Lavoro e Banca d'Italia su dati CO nazionali). Più recentemente, con lo sviluppo dei servizi dei CPI e con il contemporaneo strutturarsi di una fonte informativa più ricca e affidabile, le analisi hanno ampliato il loro universo di osservazione sull'utenza dei servizi per l'impiego integrandola con informazioni puntuali sulle politiche a loro rivolte.

Recentemente, in collaborazione con la Camera di Commercio di Belluno-Treviso, con Unioncamere Veneto e nazionale e Anpal, si sta sperimentando l'utilizzo delle rilevazioni Excelsior relative alle previsioni di assunzione esplicitate dalle aziende intervistate, al fine di tradurre queste previsioni in concrete richieste di preselezione che i CPI si fanno carico di espletare con le aziende preventivamente e direttamente





contattate. E' un'esperienza pilota a livello nazionale che mira a mettere in rete soggetti e informazioni utili all'incontro domanda ed offerta.

Con riguardo al tema delle professioni le fonti informative considerate sono quindi molteplici e in particolare per gli approfondimenti a livello locale quelle di maggiore utilità sono:

1. l'indicazione della qualifica professionale dei rapporti di lavoro ricavabile dalle comunicazioni obbligatorie che permette una analisi dei flussi del lavoro dipendente declinato per unità professionale e analizzabile con il massimo livello territoriale;
2. la banca dati delle richieste di personale trattate dal servizio di incontro domanda offerta dei CPI che ad oggi intercetta oltre 16.000 richieste all'anno provenienti da circa 9.000 datori di lavoro;
3. le informazioni ricavabili dal fascicolo professionale e dei relativi CV degli utenti dei CPI che permette un'analisi dell'offerta di lavoro declinata per profilo professionale con il massimo livello di dettaglio territoriale.

Anche in funzione di accompagnare l'implementazione delle attività afferenti a GOL, le linee di attività fin qui descritte saranno rafforzate con riguardo soprattutto a:

1. realizzazione di prodotti di analisi declinati a livello di CPI e con specifici focus settoriali;
2. lo sviluppo di analisi per ambito professionale;
3. l'analisi delle caratteristiche dell'offerta formativa con riferimento agli ambiti di competenze professionali su cui intervengono;
4. allo sviluppo delle modalità di fruizione delle conoscenze sia attraverso l'organizzazione di specifici eventi informativi (es. seminari per gli operatori del settore) che attraverso strumenti per una agevole consultazione delle basi dati statistiche utili ad approfondire anche a livello locale il "mercato delle professioni".

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.

Le attività di comunicazione e visibilità relative al Programma GOL, non saranno a carico delle risorse del Programma e saranno implementate con un approccio integrato, in stretta collaborazione con i CPI, i canali di comunicazione istituzionali regionali, gli organismi di formazione accreditati e gli operatori del mercato del lavoro, gli stakeholder locali ed in accordo con gli indirizzi della strategia nazionale di comunicazione.

Le finalità strategiche dell'attività pubblicitaria e di comunicazione del Programma GOL consistono nel rafforzare la conoscenza del ruolo che, in maniera più ampia, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza riveste nel favorire le politiche per l'occupazione, migliorare la conoscenza da parte dei cittadini delle





iniziative e dei risultati raggiunti; garantire trasparenza, accessibilità e imparzialità nell'accesso alle informazioni ed alle opportunità offerte dal Programma GOL. Per questi motivi saranno implementate specifiche attività di informazione e comunicazione (ad es. spazio dedicato nel sito istituzionale regionale, eventi, pubblicazioni e comunicati ad hoc attraverso i principali mass media) per aumentare la visibilità sul territorio e raggiungere in maniera capillare i potenziali beneficiari.

Tra gli obiettivi vi è la necessità, inoltre, di garantire che i potenziali beneficiari e destinatari siano informati sulle opportunità derivanti dal Programma GOL al fine di favorire una scelta libera e consapevole del percorso, mettendo a disposizione strumenti e informazioni accessibili, anche alle persone con disabilità, attraverso un linguaggio semplice e privo di tecnicismi. Il Programma GOL rivestirà, inoltre, un ruolo centrale nelle attività di comunicazione realizzate dalla Regione del Veneto e dall'Ente Veneto Lavoro tramite i canali digitali, ispirate ai principi di chiarezza, esaustività, efficacia e fruibilità delle informazioni. Attraverso tali attività si persegue l'obiettivo generale di rafforzare e migliorare le relazioni con gli utenti, sia persone che imprese, alimentare la percezione della qualità dei servizi offerti e mantenere un canale di dialogo costantemente aperto, rilevandone bisogni e grado di soddisfazione rispetto ai servizi e alle informazioni diffuse.

Porta d'accesso al Programma GOL sono i CPI, distribuiti in maniera capillare sul territorio regionale, che rappresentano il punto di contatto più diretto con il cittadino. Già nella fase di primo colloquio saranno fornite informazioni ai nuovi utenti riguardanti il Programma GOL, i percorsi e le attività a disposizione e verrà illustrato il portale ClicLavoro Veneto quale punto di accesso alle informazioni e ai servizi online in materia di politiche attive del lavoro, formazione, offerte di lavoro nonché principale canale delle attività di comunicazione rispettivamente offline e online.

Per gli utenti già presi in carico dai servizi pubblici per il lavoro sarà promossa una specifica iniziativa di informazione e sensibilizzazione che sarà disponibile presso le sedi fisiche (materiale pubblicitario, opuscoli ecc..) e digitali a disposizione. A questo proposito, sul portale regionale ClicLavoro Veneto saranno approntate nuove sezioni informative interamente dedicate al Programma GOL cui gli utenti saranno indirizzati per ottenere maggiori informazioni e approfondimenti.

Il Programma GOL rientrerà, inoltre, tra i contenuti delle numerose attività di orientamento che l'Ente Veneto Lavoro svolge regolarmente, sia in presenza che online.

Una specifica linea di comunicazione sarà riservata al rapporto con le imprese. Ogni *account manager*, figura di riferimento per l'erogazione dei servizi rivolti alle imprese, di recente istituzione nella struttura organizzativa dei CPI, illustrerà al proprio portafoglio "clienti" le offerte e le opportunità derivanti dal Programma GOL, soprattutto laddove emergano dei fabbisogni professionali di difficile reperimento.

In una logica di prossimità e capillarità del servizio, nelle attività di comunicazione saranno coinvolte le Istituzioni e i soggetti che già collaborano con Veneto Lavoro nell'erogazione dei servizi in materia di lavoro, in prima istanza Comuni, anche attraverso gli "Sportelli Lavoro" gestiti in collaborazione con gli operatori dei CPI, associazioni, patronati e organizzazioni sindacali.

Le attività di comunicazione si esplicheranno prevalentemente tramite il sito web istituzionale della Regione del Veneto (www.regione.veneto.it), di Veneto Lavoro (www.venetolavoro.it) nello specifico con il portale ClicLavoro Veneto, www.cliclavoroveneto.it.





I profili e i canali istituzionali attivati sui social network più conosciuti fungeranno da ulteriore eco per i contenuti e i servizi ospitati sui portali web e quali strumenti di elezione per l'engagement degli utenti attuali e potenziali.

I contenuti saranno veicolati tramite una molteplicità di strumenti, tra i quali: news, schede informative, approfondimenti editoriali, focus tematici, post sui principali social network, webinar tematici, comunicati stampa, newsletter, infografiche, video, interviste, materiali di comunicazione grafica.

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.

A supporto dell'implementazione delle azioni del Programma verrà utilizzato il Sistema informativo lavoro del Veneto (SILV) tramite il quale già vengono gestite le informazioni relative ai servizi erogati a lavoratori ed aziende sia dalla componente pubblica (i CPI) che da quella privata (gli operatori accreditati ai servizi per il lavoro e alla formazione). Per la gestione delle operazioni di rendicontazione e liquidazione delle risorse verranno poi utilizzate alcune componenti esterne al SILV ma che sono integrate nei flussi informativi attraverso appositi servizi di interoperabilità già sviluppati ed operativi.

Rispetto al censimento e gestione dell'offerta di politiche attive è in corso di realizzazione (la sua effettiva disponibilità operativa è prevista per il mese di aprile 2022) una nuova componente gestionale attraverso la quale si provvederà a razionalizzare l'attuale gestione dislocata su più sottosistemi, con ciò sarà disponibile un **archivio unitario (catalogo) dell'offerta di politiche attive indipendentemente dalla loro natura (orientamento, formazione, accompagnamento al lavoro, etc.)** Tale archivio costituirà la fonte informativa principale per l'attività di promozione e coinvolgimento degli utenti. Esso costituirà inoltre l'elemento informativo su cui verrà incardinato il monitoraggio della partecipazione degli utenti alle attività e dello stato di avanzamento nella realizzazione delle singole progettualità.

La struttura e le funzionalità attuali del SILV permettono una completa tracciabilità in tempo reale della partecipazione alle iniziative di politica attiva da parte dei singoli utenti dei CPI. Le informazioni relative all'attivazione sono inoltre integrate con le informazioni del fascicolo del lavoratore le cui funzionalità di aggiornamento delle informazioni sono sincronizzate con l'aggiornamento della SAP garantito attraverso i servizi di interoperabilità con il SIU.

Il SILV integra anche il flusso delle comunicazioni obbligatorie e provvede alla loro elaborazione garantendo con ciò l'aggiornamento costante delle informazioni sulla storia lavorativa di ciascun lavoratore e sulla sua condizione occupazionale. Quest'ultima è poi costantemente aggiornata attraverso





l'elaborazione del flusso informativo relativo alle DID proveniente dal relativo servizio di interoperabilità con SIU.

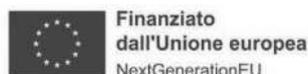
Dato questo impianto generale del SILV, sarà garantito il censimento individuale della partecipazione alle attività di GOL e la registrazione delle relative informazioni in tempo reale. Si potrà con ciò disporre:

1. di un set di informazioni riconducibile a ciascun partecipante contenente le sue caratteristiche derivabili dal fascicolo professionale e dalle informazioni registrate in esito all'*assessment*, informazioni che per buona parte già sono ricomprese nella SAP e che pertanto sono fornite anche al SIU attraverso i sistemi di interoperabilità;
2. delle informazioni relative alla partecipazione a singole attività comprensive della tipologia di attività, del soggetto erogatore, della localizzazione della sede di erogazione, dei riferimenti temporali di inizio e fine, della quantità, del valore economico, dello stato di avanzamento e delle eventuali interruzioni. Potranno essere inoltre censite, laddove pertinenti, le informazioni ulteriori riguardanti elementi contenutistici specifici quali ad esempio le figure professionali di riferimento per le attività formative o i settori di attività per le attività di accompagnamento al lavoro;
3. delle informazioni relative all'organismo erogatore con riguardo all'identità, alla tipologia (pubblico o accreditato) e alla localizzazione della sede operativa coinvolta.

Dalle informazioni così disponibili sarà possibile dedurre anche il target di appartenenza tra quelli definiti nel Programma. Ciò tuttavia potrà avvenire, allo stato attuale, con una importante limitazione relativa alla possibilità di individuare con precisione i beneficiari percettori di ammortizzatori sociali. Ad oggi infatti non esiste un flusso informativo da INPS verso i sistemi regionali che comunichi i principali eventi (attivazione, sospensione, revoca e decadenza) relativi ai percettori di un ammortizzatore sociale, come invece avviene per i percettori di reddito di cittadinanza. Le due modalità con cui attualmente sono accessibili informazioni sui percettori di ammortizzatori, il flusso delle domande di NASPI e la banca dati percettori, sono di fatto inutilizzabili per avere un quadro sufficientemente attendibile e tempestivo di quali sono gli utenti dei CPI che in un determinato momento godono di uno degli ammortizzatori i cui percettori sono posti a target da GOL.

Relativamente all'utilizzo dei sistemi di interoperabilità, ad integrazione di quanto già sopra riportato si evidenzia che vi è un pieno utilizzo dei sistemi di cooperazione e che questi sono stati mantenuti ed aggiornati secondo le tempistiche previste a livello nazionale. Tale attività di costante allineamento ai sistemi nazionali di cooperazione verrà garantita anche con riferimento alle eventuali evoluzioni dei servizi e degli standard di interoperabilità con SIU che saranno definite per dare corso alle specifiche necessità collegate alle attività afferenti a GOL.





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 del Veneto, coerentemente con quanto stabilito dall'Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma" del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021 e dal presente Programma Attuativo, adotta specifiche procedure e strumenti per il monitoraggio delle azioni finalizzate al conseguimento degli obiettivi del Programma nel quadro del Sistema informativo unitario, caratterizzato dall'interoperabilità tra il sistema informativo della Regione del Veneto e il sistema informativo centrale del Programma, con particolare riferimento al fascicolo elettronico del lavoratore e alla registrazione in senso dinamico degli interventi di GOL di cui è beneficiario.

Il sistema di monitoraggio delle azioni, declinate anche a livello di CPI, dovrà fare fronte alla complessità dei flussi informativi da gestire a cinque livelli di monitoraggio:

- monitoraggio del conseguimento dei target del programma;
- monitoraggio fisico;
- monitoraggio finanziario;
- monitoraggio procedurale;
- monitoraggio dei risultati dei percorsi.

Per rispondere a queste esigenze, il tracciamento delle attività e dei destinatari verrà attuato tramite il sistema IDO/SILV, che garantisce la piena disponibilità delle informazioni relative all'anagrafica estesa del destinatario (compresi quindi i dati riferiti a livello di studio, condizione occupazionale, esperienze pregresse ecc.), nonché l'alimentazione costante, in cooperazione applicativa, della Scheda Anagrafica Professionale del lavoratore.

I flussi informativi consentono quindi di disporre di tutte le informazioni rilevanti sin dal momento della presa in carico e dell'ingresso nel Programma, individuando da subito il CPI che dà avvio al processo.

In riferimento a questi livelli, sarà attivato un sistema strutturato di flussi informativi tra le strutture regionali interessate (Direzione Lavoro, Direzione Formazione, Direzione sociale, Veneto Lavoro) per individuare e adottare tempestivamente eventuali azioni correttive necessarie al conseguimento degli obiettivi e alla correttezza realizzativa delle azioni e per tenere allineati tutti i soggetti sulle priorità di





attuazione del Programma. Quest'ultimo aspetto sarà supportato anche dalla elaborazione dello stato di avanzamento trimestrale delle attività.

Al fine di implementare il sistema di monitoraggio delle azioni del PAR, sarà adottato uno specifico piano di monitoraggio che comprenderà:

- indicatori dell'impegno delle risorse verso i percorsi dei singoli partecipanti;
- indicatori del consumo effettivo delle risorse;
- indicatori relativi all'ingresso quindicinale dei beneficiari nei percorsi e il progressivo avvio delle diverse azioni previsti dal presente PAR;
- indicatori delle misure complementari finanziate con risorse regionali;
- indicatori di avanzamento delle misure relative ai cinque percorsi previsti da GOL;
- indicatori degli esiti della metodologia di *assessment*, della formazione e della misura di accompagnamento al lavoro atti a fornire un riscontro del grado di successo della misura;
- indicatori rendicontazione e liquidazione;
- indicatori per target e territorio dei singoli CPI;
- matrice dei valori soglia per attivare eventuali azioni correttive che si rendano necessarie;
- sistema dei flussi informativi tra le strutture regionali;
- programmazione delle azioni di monitoraggio.

Il sistema di monitoraggio verrà adeguato, se necessario, a seguito della messa a disposizione delle specifiche per garantire l'interfacciamento con i sistemi nazionali.

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

Per rendere coerenti e compatibili le politiche attive regionali con le iniziative previste dal Programma GOL, si agirà su più piani, a partire da quello degli strumenti, per poi passare a quello delle tempistiche e dei target.

Per quanto riguarda gli strumenti, tutte le misure inserite in un percorso del Programma GOL, saranno finanziate solo nell'ambito del programma stesso, che avrà una sua modalità di attuazione ben definita e che permetterà di **individuare in modo univoco, attraverso il lavoro dei CPI e la registrazione nel sistema informativo gestionale, gli utenti presi in carico nell'ambito del GOL.**

L'unico percorso che prevede l'utilizzo di altre risorse, è il percorso 5 sulla ricollocazione collettiva al quale verranno destinate le risorse del Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale che verranno utilizzate una volta esaurite quelle di GOL dedicate a questo percorso.

Dal punto di vista delle tempistiche, il programma GOL ha una durata quinquennale con attuazione immediata mentre i programmi della politica di coesione relativi alle politiche attive del lavoro partiranno con tempi diversi e avranno durata settennale.





I target del Programma GOL costituiscono una platea più limitata rispetto a quelli dei programmi della politica di coesione e quindi, inizialmente, **le risorse della politica di coesione saranno focalizzati sui target meno prioritari del Programma GOL o su nuovi fabbisogni non previsti dal PAR GOL o su persone che, terminato il percorso di GOL, necessitano ulteriori interventi per l'inserimento lavorativo.**

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
Misura 1 - Assegno per il lavoro	Tutti i disoccupati di età superiore ai 30 anni, residenti o domiciliati sul territorio regionale veneto, con un'anzianità di disoccupazione di almeno 120 giorni. L'Assegno per il Lavoro può essere richiesto anche da chi percepisce la Naspi o altri strumenti di sostegno al reddito.	Entro marzo 2022.	È un titolo di spesa, per un valore massimo di 5.796 euro, che i disoccupati possono utilizzare per ricevere servizi qualificati di assistenza alla ricollocazione in tutto il Veneto, in una delle 400 sedi dei 108 enti accreditati per i Servizi al Lavoro. Attraverso l'assegno per il lavoro sono realizzati percorsi di politica attiva del lavoro che comprendono i seguenti servizi: informazione, orientamento, counseling, formazione, supporto all'inserimento o al reinserimento lavorativo.
Misura 2 - Work experience	Soggetti disoccupati ai sensi della Legge n. 26/2019 art. 4 comma 15-quater e del D. Lgs. 150/2015, beneficiari e non titolari di prestazioni di sostegno al reddito, residenti o domiciliati nel territorio regionale che abbiano compiuto il trentesimo anno di età al momento dell'avvio dell'operazione.	15 febbraio 2021 - 15 agosto 2022.	Le Work Experience (WE) hanno lo scopo di favorire l'inserimento lavorativo attraverso il potenziamento delle competenze professionali e la valorizzazione dei mestieri tradizionali. Gli enti accreditati alla Formazione Superiore e ai Servizi al Lavoro articolano le proposte





MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			<p>progettuali nelle seguenti attività principali: orientamento al ruolo, formazione ancorata al RRSP (da 120 a 200 ore per le WE per l'ingresso nella professione e da 40 a 120 per WE di approfondimento delle competenze di una professione) e tirocinio in azienda (da 2 a 4 mesi). Oltre alle attività principali ciascun progetto potrà prevedere la formazione per l'acquisizione o l'aggiornamento delle competenze digitali, "Alfabetizzazione digitale", e i voucher di servizio e di conciliazione pensati per favorire la partecipazione dei destinatari alle attività del progetto.</p>
<p>Misura 3 - Azioni integrate di coesione territoriale (AICT)</p>	<p>Soggetti svantaggiati, disoccupati ai sensi della Legge n. 26/2019 art. 4 comma 15-quater e del D. Lgs. 150/20151 e non, in condizione di fragilità a rischio di esclusione sociale così come definiti dal Reg. 651/2014.</p> <p>Gli interventi sono rivolti prioritariamente alle seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - giovani (18-35 anni) - donne - adulti (over 50). 	<p>giugno 2021 - dicembre 2022</p>	<p>Le azioni mirano a rafforzare la rete degli attori sociali coinvolti nei processi di case management degli utenti favorendo la sinergia tra i servizi al lavoro regionali con gli ambiti territoriali sociali, i servizi sociali delle AULSS (SIL in particolare) e altri operatori pubblici e privati competenti che operano in sussidiarietà con i servizi pubblici.</p> <p>I progetti mirano a sperimentare un'offerta di servizi "tailor made" per le persone a rischio di esclusione sociale attraverso l'attuazione di interventi ad hoc che mirino a migliorare la</p>





MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			capacità capillare e tempestiva di intercettare in tempi rapidi l'utenza, di rafforzare l'occupabilità dei soggetti e di rispondere alle molteplici esigenze di inclusione sociale delle nuove fragilità.
Misura 4 - Outplacement	lavoratori occupati sospesi, percettori di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (Cigs) per crisi aziendale, per procedure concorsuali/cessazione attività, per riconversione aziendale, ristrutturazione e riorganizzazione, i lavoratori occupati con contratti di solidarietà, i lavoratori occupati e/o disoccupati purché coinvolti da procedure di licenziamento collettivo da parte di imprese in crisi	febbraio 2022 - dicembre 2022	La finalità della misura consiste nel contrastare l'impatto delle crisi aziendali, consentendo alle lavoratrici e ai lavoratori coinvolti, a rischio di disoccupazione, l'aggiornamento delle competenze ed abilità professionali e la possibilità di un rapido reinserimento professionale, anche in prospettiva di auto-imprenditorialità, mediante la realizzazione di percorsi personalizzati di orientamento, formazione e ricerca attiva del lavoro, e accompagnamento all'autoimprenditorialità.

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 strategia per affrontare le sfide al fine di conseguire gli obiettivi prefissati e rispondere ai fabbisogni del mercato del lavoro in continua evoluzione, di cui il presente piano attuativo regionale intende dare risposta, prevede interventi specifici per garantire un maggiore sostegno alle transizioni occupazionali, fornendo alle persone in cerca di lavoro e più vulnerabili, in particolare, donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di trent'anni, lavoratori over 55 ecc. un sostegno tempestivo, personalizzato e coerente con il fabbisogno formativo e professionale. Nei prossimi anni, anche nel contesto veneto, analogamente a quello nazionale, saranno realizzati diversi interventi finanziati da risorse provenienti da diverse forme di finanziamento e che si svilupperanno in sinergia, garantendo non sovrapposizione tra i programmi né doppio finanziamento.





Il Programma GOL si sviluppa, infatti, nella fase di definizione dei Programmi Regionali (PR) FESR e FSE+ 2014-2020 in cui sono definite le priorità e le azioni che il Veneto intende perseguire nei prossimi anni, mettendo a frutto gli investimenti finanziari e gli obiettivi realizzabili mediante la politica di coesione regionale 2014-2020 e si attua nella fase di chiusura della precedente programmazione 2014-2020. Inoltre, l'attuazione del Programma GOL si interseca con le risorse assegnate all'Italia per il sostegno all'iniziativa per l'occupazione giovani (IOG) nonché con altre fonti complementari, come il Fondo Sviluppo e Coesione 2014-2020 e quelli interprofessionali, le iniziative degli enti bilaterali.

L'attuazione del Programma GOL, quindi, si delinea all'interno di un contesto in cui è necessario evitare sovrapposizioni tra programmi, misure e servizi ma definire azioni di coordinamento e sinergia con le misure già previste nel territorio regionale.

Tenuto conto del carattere universalistico delle misure e degli interventi di politica attiva, sarà garantita la necessaria complementarità nell'utilizzo delle diverse risorse provenienti dalle diverse fonti di finanziamento, fatte salve le peculiari regole di realizzazione. L'obiettivo comune è quello di evitare duplicazioni di interventi in relazione ai specifici target.

Le azioni che si intendono attuare saranno definite utilizzando l'insieme di risorse disponibili al fine di garantire l'erogazione dei LEP e, per garantire la non sovrapposizione delle misure, la Regione del Veneto adotterà le seguenti azioni:

- Azioni trasversali a supporto della programmazione degli interventi di GOL garantendo l'interazione e la complementarità degli interventi;
- Azioni sinergiche attraverso misure di politica attiva e supporti (per esempio interventi per la conciliazione, interventi per incentivare l'autoimpiego, incentivi per l'occupazione)
- Azioni a supporto dell'apprendimento duale e, nella logica dell'apprendimento permanente, dell'adeguamento delle competenze digitali dei gruppi target del programma;
- Con particolare riferimento alle categorie più vulnerabili, potranno essere sviluppate azioni, servizi e supporti ad integrazione degli interventi promossi dal Programma





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

5.1 Le misure per i beneficiari

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

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

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

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

5.1.1 Introduzione

Il PAR Veneto attua gli interventi a sostegno dell'occupabilità dei lavoratori nell'ambito del Programma GOL del PNRR.

La finalità è di accompagnare la trasformazione del mercato del lavoro con un modello di interventi flessibili rispondenti alle esigenze di ciascun beneficiario in grado di facilitare le transizioni occupazionali e migliorare l'occupabilità innalzando le competenze.

In questo PAR, le misure di GOL assumono il ruolo di prestazioni di riferimento da garantire a tutta la popolazione che si presenta ai servizi, una filiera di base. In questa visione l'intero flusso di persone che annualmente si presenta ai servizi è destinatario della filiera di GOL, le azioni del programma saranno prioritariamente rivolte ai percettori di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito per cui sia prevista la condizionalità entro 4 mesi dalla maturazione del diritto alla prestazione economica e alle persone più vulnerabili identificate quali donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di trenta anni, lavoratori con almeno 55 anni.

Il Programma GOL si affianca al Piano strategico nazionale sulle Nuove Competenze ed è da considerarsi in una logica integrata ed in sinergia con il Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego volto a rinnovare la rete dei servizi per il lavoro, migliorare l'integrazione dei sistemi informativi e in generale, aumentare la prossimità ai cittadini e l'erogazione di interventi personalizzati.

Il Programma GOL permetterà alla Regione del Veneto, di implementare nuovi servizi e misure di politica attiva del lavoro e di rafforzare e ampliare la rete dei servizi basata sulla cooperazione pubblico-privata che si fonda su esperienze consolidate di sinergia tra sistema informativo utilizzato a supporto dell'erogazione dei servizi ma anche a livello strategico, assicurando una presa in carico integrata e multidimensionale che pone al centro la persona, sostiene la condivisione del percorso e garantisce la libera scelta dell'operatore; infine il Programma permetterà di consolidare le connessioni con la rete dei





servizi sociali territoriali attraverso gli Ambiti Sociali Territoriali (ATS) per intercettare e soddisfare specifici fabbisogni, operando con logiche di partenariato e di rete.

L'attuazione del Programma GOL nella Regione del Veneto si muove nella logica dello sviluppo del **modello di programmazione ed erogazione delle politiche attive del lavoro fondato sull'integrazione e la cooperazione tra i servizi pubblici, in primis i CPI, gli operatori privati accreditati per i servizi al lavoro e gli organismi accreditati alla formazione professionale**, le agenzie per il lavoro, le amministrazioni pubbliche competenti, gli ATS, il coinvolgimento delle imprese e del territorio, gli enti bilaterali e gli organismi paritetici, i Fondi interprofessionali laddove si rilevasse la necessità di intervento, nonché ogni altro soggetto operante nell'ambito della rete dei servizi per le politiche del lavoro

L'implementazione delle azioni del Programma GOL nel quadro delle politiche attive del lavoro della Regione del Veneto permette, quindi, di rafforzare la dimensione universalistica dell'offerta che si sviluppa coerentemente con la LR 3/2009, modificata dalla LR 36/2018, nel rispetto dei principi di sussidiarietà, universalità e pari opportunità, riferite al genere, alla cittadinanza e alle condizioni di svantaggio sociale, di concertazione e di leale collaborazione tra i diversi livelli istituzionali e sul principio del coinvolgimento diretto degli operatori privati nel mercato del lavoro, in un quadro regolato dal pubblico attraverso lo strumento dell'accREDITAMENTO.

Il modello di *governance* e di attuazione che si propone parte dunque da **esperienze consolidate di cooperazione pubblico e privato** e, in coerenza con i principi e linee direttrici che informano il Programma GOL, sviluppa e mette a sistema sia **l'esperienza regionale dell'Assegno per il Lavoro** (per gli interventi dei Percorsi 1, 2 e 3) sia il **sistema degli avvisi/bandi per la presentazione di proposte progettuali** (per gli interventi dei Percorsi 4 e 5).

Nell'attuazione delle attività definite nel presente piano la Regione del Veneto si avvale della collaborazione delle strutture regionali competenti e dell'Ente strumentale Veneto Lavoro.

Inoltre, nell'ambito dell'attuazione del Par della Regione del Veneto si intende promuovere un progetto pilota relativo all'attuazione del sistema IVC, in particolare, per i beneficiari in uscita dai percorsi di *reskilling*.

Il modello Veneto si articola pertanto in tre ambiti di azione: A) Assegno GOL, B) Lavoro e inclusione, C) Outplacement.

A) Assegno GOL

L'esperienza di riferimento principale che si intende promuovere nell'ambito del PAR Veneto relativa ai Percorsi 1, 2 e 3 si ispira alla sperimentazione dell'Assegno per il Lavoro (DGR 1095/2017 e s.m.i) che a partire dalla fine dell'anno 2017 sino ad oggi ha coinvolto oltre 60 mila utenti nei percorsi di inserimento/reinserimento lavorativo e in percorsi di *upskilling* con ragguardevoli risultati occupazionali. La misura è stata fondamentale per le persone che hanno avuto l'occasione di avere sempre a disposizione la possibilità di attivare un percorso di politica attiva, che comprende un percorso di *upskilling* finalizzato a rafforzare le competenze dei lavoratori nonché un supporto concreto nel percorso di ricerca attiva di lavoro e dunque nella fase di inserimento/reinserimento lavorativo. I CPI, d'altro lato, hanno avuto a disposizione un'offerta continua di politica attiva, i cui tempi di attivazione si sono dimostrati inferiori ai 10 giorni e personalizzata sulla base dei fabbisogni effettivamente riscontrati grazie ad un sistema di profilazione quali-quantitativo.





Da un lato i CPI sono stati la porta di accesso alla misura regionale dell'Assegno per il Lavoro e dall'altra parte la rete degli operatori e degli organismi accreditati si è costantemente adoperata nell'attivazione, presa in carico delle persone e gestione del percorso di inserimento e di formazione delle persone, creando un **circuito virtuoso che, nella sostanza, è espressione fattuale della cooperazione pubblico e privato e di una presa in carico mista, pur nel rispetto dei diversi ruoli.**

L'ulteriore sviluppo del servizio di *assessment* da parte dei CPI costituisce **un'evoluzione degli attuali processi di profilazione** (Assegno per il lavoro e Garanzia Giovani). A ciò si aggiunga che ogni utente del Programma GOL sarà seguito da un **operatore di riferimento (*case manager*)** e l'implementazione del Programma sarà sostenuta da **adeguati processi formativi del personale dei CPI.**

La persona che in esito al percorso di orientamento finalizzato all'*assessment*, risultasse appartenere ai Percorsi 1, 2 e 3, riceverà pertanto dal CPI un documento (di fatto **un vero e proprio Assegno**) che potrà essere utilizzato presso gli operatori privati che avranno aderito all'Avviso relativo al Programma. **La scelta sarà libera e operata sulla base di catalogo delle OPAL (Offerta delle politiche attive regionali).**

Inoltre, in esito al percorso *assessment*, la parte di utenti più vicina al mercato del lavoro, potrà fare un ulteriore **percorso di orientamento all'interno dei CPI, per poter ricevere direttamente un servizio di accompagnamento al lavoro, senza il rilascio dell'Assegno.**

In questo modello l'utente sarà costantemente seguito del *case manager* del CPI, anche per eventuali fasi di reinserimento nel Programma, in altre politiche regionali e/o per eventuali rivalutazioni e/o criticità rilevate.

L'Amministrazione emanerà per i percorsi 1, 2 e 3 uno specifico Avviso riservato agli operatori accreditati per il lavoro e agli organismi accreditati alla formazione professionale che prevede:

- Garanzia di adeguata copertura territoriale;
- Presenza di entrambi gli accreditamenti (lavoro e formazione);
- Possibilità di aggregazione tra operatori operanti nell'ambito della rete dei servizi per il lavoro e per la formazione in un numero limitato e adeguato;
- Dichiarazione della capacità di presa in carico massima per ciascun percorso (1, 2 e 3);
- Assegnazione di un budget vincolato al raggiungimento dei target, con possibilità di penalizzazione per gli operatori che si discostassero in modo significativo dalle quote di utenza potenzialmente affidate;
- Impegno ad alimentare il catalogo delle OPAL.
- Implementazione di meccanismi di rating, basati su indicatori di efficacia, efficienza e risultato.

B) Lavoro e Inclusione

Per gli utenti più svantaggiati che risulteranno appartenere al Percorso 4 bisognosi di una presa in carico integrata multidimensionale, si intende valorizzare l'esperienza pluriennale della Regione derivante dall'esperienza dell' AICT (Azioni integrate di coesione territoriale) valorizzando in particolare gli esiti della sperimentazione attuata con DGR n. 73/2021 riguardanti l'azione di sistema denominata "UNITI" con un forte partenariato misto pubblico e privato e l'affidamento dell'utenza alle reti territoriali.

Sarà pertanto emanato uno specifico avviso per progetti territoriali che avranno la caratteristica di esprimere un partenariato territoriale ampio e misto per l'erogazione di una molteplicità di prestazioni. **Gli utenti saranno avviati su base territoriale al partenariato di riferimento.**

C) Outplacement





Quanto al Percorso 5 si intende operare su due livelli di intervento. Da un lato, grazie all'azione dell'Unità di Crisi, istituita presso Veneto Lavoro, e del personale dei CPI che sarà specializzato in percorsi di outplacement, ci sarà una **presa in carico diretta dei lavoratori ed, in esito ai processi di valutazione, saranno avviati alle politiche presenti nel catalogo delle OPAL, che avrà una sezione dedicata al percorso 5**. Dall'altro lato si intende riservare una quota delle risorse finanziarie ad un Avviso che, sulla scia della buona prassi regionale, consenta **l'inserimento di progetti just in time (sportello sempre aperto) per rispondere alle esigenze di ricollocazione collettiva, in particolare per le crisi di rilevanza regionale** da parte di partenariati accreditati ai servizi al lavoro e alla formazione superiore al fine di garantire l'erogazione delle misure previste dal percorso.

Sotto il profilo della *governance*, riprendendo quanto già espresso nel presente documento, la Regione del Veneto mantiene la titolarità del Programma e dei relativi atti attuativi, mentre la gestione operativa degli interventi è affidata all'Ente regionale Veneto Lavoro, nonché titolare del Coordinamento e Gestione della rete pubblica dei servizi per il lavoro

Il modello operativo proposto garantisce l'accessibilità alle misure e il raggiungimento dei target affidati alla Regione, il rafforzamento della cooperazione pubblico-privata e l'implementazione delle misure. In particolare per il percorso quattro l'attuazione avverrà anche nel quadro della collaborazione tra servizi per il lavoro e servizi sociali.

Le modalità attuative descritte in questa sezione garantiscono l'accesso delle persone più vulnerabili identificate al fine di contribuire a raggiungere l'obiettivo del 75% del totale dei 3 milioni di beneficiari del Programma, entro il termine del 2025.

La costruzione del budget, di cui alla tabella 5.1.6, è stata effettuata a partire da due dimensioni:

- la numerosità stimata dei destinatari per ciascun percorso
- la definizione di offerte di servizi "standard" per le diverse tipologie di destinatari nei percorsi

Di conseguenza, per ciascun percorso/misura, si è provveduto a stimare:

- il numero di utenti cui offrire la misura
- la/le UCS da utilizzare e il relativo costo della misura
- il costo complessivo del percorso e il relativo costo medio per utente





5.1.2 Obiettivi regionali (target 1 e target 2)

La tabella riguarda esclusivamente l'obiettivo da raggiungere entro il 31 dicembre 2022 (cfr. Tabella 2, Allegato B del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021). La tabella sarà aggiornata annualmente sulla base dei criteri di ripartizione delle risorse che saranno adottati con apposito Decreto interministeriale (cfr. articolo 2, comma 4 dell'attuale Decreto).

La tabella farà riferimento esclusivamente l'obiettivo da raggiungere entro il 31 dicembre 2022 (cfr. Tabella 2, Allegato B del Decreto interministeriale). La tabella sarà aggiornata annualmente sulla base dei criteri di ripartizione delle risorse che saranno adottati con apposito Decreto interministeriale (cfr. articolo 2, comma 4 dell'attuale Decreto)

		TARGET 1		TARGET 2	
		BENEFICIARI GOL	DI CUI VULNERABILI	BENEFICIARI GOL COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	BENEFICIARI GOL COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER IL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE DIGITALI
Milestone	2025	3 milioni	2,25 milioni	800 mila	300 mila
	2022	600 mila	-	160 mila	60 mila
Obiettivo regionale	2022	37.800	28.350	10.080	3.780

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.

Attualmente i CPI veneti garantiscono lo standard previsto dal D.lgs 150/2015 e s.m.i circa le convocazioni degli utenti che rilasciano la Dichiarazione di immediata disponibilità al fine di sottoscrivere il Patto di servizio personalizzato (PSP). In questa maniera viene "intercettato" tutto il flusso di utenti che potenzialmente hanno le caratteristiche per rientrare in uno dei target di utenza previsti da GOL. Con la sottoscrizione del PSP l'utente viene preso in carico dal CPI e ad esso viene assegnato un operatore *case manager* che seguirà l'utente nella realizzazione del PSP. Al *case manager* compete quindi anche la funzione di verifica dell'andamento del PSP riprogrammando, laddove necessario, le attività.

A supporto del monitoraggio dell'andamento dei processi di ricollocazione dell'utenza in carico vengono utilizzate apposite procedure di analisi dati in grado di fornire una tempestiva informazione ai *case manager* sull'eventuale ricollocazione e/o partecipazione a misure di politica attiva del lavoro di ciascun utente in carico. Gli strumenti di analisi resi disponibili permettono pertanto una programmazione mirata degli incontri per l'aggiornamento della pianificazione delle attività. Con l'avvio di GOL si prevede di evolvere ulteriormente la strumentazione di monitoraggio e analisi in modo da disporre di informazioni sugli utenti in carico aderenti alla targetizzazione adottata per la partecipazione alle iniziative di GOL.

Al netto dei contatti con l'utenza relativi allo svolgimento di iniziative di politica attiva realizzate direttamente dai CPI (es. aggiornamento pubblicazione CV, inserimento in liste di preselezione per le aziende, attività di orientamento di gruppo, etc.) e sulla base di quanto misurato nel corso degli ultimi due anni, con il piano di rafforzamento dei CPI già in parte realizzato, si prevede per i prossimi anni un flusso annuale di nuovi utenti che sottoscrivono il PSP di circa 100.000 unità di cui almeno tre quarti percettore di un ammortizzatore sociale, contemporaneamente saranno circa 70.000 gli utenti che avendo un PSP





attivo saranno oggetto di una convocazione per una verifica e aggiornamento della pianificazione delle attività. L'individuazione di quest'ultimo gruppo avverrà utilizzando le informazioni disponibili che il sistema di analisi e monitoraggio restituisce con riferimento alla mancata ricollocazione e alla presenza di difficoltà nella fruizione dei servizi disponibili.

Pertanto, con riferimento alle iniziative che saranno messe in campo dal Programma GOL, si intende rafforzare le attività già in essere diminuendo la distanza tra i momenti di verifica e applicando criteri di selezione nei richiami attenti ai target di utenza di GOL. In particolare, In attuazione del PAR Veneto i CPI verificano e aggiornano i patti di servizio attivi delle persone appartenenti ai target prioritari del Programma GOL che risultino ancora privi di occupazione e non siano già impegnati in altre misure di PAL avviate in precedenza, con l'obiettivo di aggiornare il Patto di servizio nell'ambito del Programma GOL.





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.

La Regione del Veneto fornisce a tutti i potenziali beneficiari delle proprie politiche attive per il lavoro un percorso di orientamento finalizzato all'*assessment*, svolto in presenza o a distanza dal personale dei CPI, in funzione delle esigenze e difficoltà dei beneficiari, con l'obiettivo di garantire l'accessibilità al servizio per orientare le scelte della persona relativamente ai servizi più adeguati rispetto al fabbisogno. In tale contesto si inserisce il servizio di *assessment* del Programma finalizzato all'attribuzione al cluster di riferimento (1/2/3) per l'attivazione di uno dei percorsi previsti e alla messa in chiaro delle condizioni che possono richiedere la presa in carico complessiva di cui al Percorso 4. I beneficiari del percorso 5 saranno, invece, indirizzati verso le linee di intervento più adeguate.

Come evidenziato nel paragrafo precedente, il sistema dei CPI ad oggi garantisce la convocazione e la presa in carico di tutti gli utenti che hanno rilasciato la DID e che non si sono tempestivamente ricollocati. Il processo di presa in carico prevede per ogni utente, nell'ambito delle attività realizzate con il proprio *case manager*, la formazione/aggiornamento del proprio fascicolo professionale archiviato nel SILV, l'analisi della propria storia lavorativa pregressa incluso il percorso formativo individuale e le aspirazioni professionali.

Al fine di rilevare con maggiore definizione il profilo di competenze e l'eventuale *skill gap* rispetto a quanto richiesto dal mercato del lavoro di riferimento per la persona nei CPI è stato avviato un percorso di specializzazione e qualificazione dell'attività tramite un intervento di formazione dei *case manager* e di adozione di strumenti e procedure evolute e mirate allo scopo. L'attività coinvolgerà tutti gli operatori dei CPI e si protrarrà per l'intero anno 2022.

Tale evoluzione delle attuali procedure di *assessment* prevede uno specifico focus su metodologie e strumenti in grado di supportare il *case manager* nel far emergere una indicazione circa il percorso di politica attiva più indicato tra quelli messi a disposizione di GOL. Si prevede a questo proposito di adeguare i sistemi informativi dei CPI in modo da registrare tali orientamenti verso i percorsi GOL individuati in esito alle valutazioni effettuate dal *case manager*.

Complessivamente si prevede, pertanto, che a tutti i nuovi utenti dei CPI venga garantito il servizio di *assessment* individuale realizzato con il proprio *case manager* già nella fase di presa in carico; per gli utenti già in carico ai CPI, ai quali un *assessment* di base è già stata realizzato, si prevede di aggiornare, nell'ambito degli incontri di verifica periodica dell'andamento del Patto di servizio personalizzato, le analisi e le valutazioni fatte. Relativamente alla gestione dei soggetti fragili, già ora le attività di *assessment* prevedono l'identificazione e messa in evidenza di eventuali fattori individuali o sociali di fragilità che possono interferire con i processi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro.

L'*assessment* e lo *skill gap* sono a cura del CPI che guida la persona nella scelta delle misure. I CPI intervengono, a supporto della persona, non solo nell'individuazione della tipologia di percorso ma anche dell'ambito specifico di formazione. Tutto ciò evita anche comportamenti opportunistici/distorsivi nella attribuzione ai cluster e nella progettazione, in termini di contenuti, dei percorsi.





REGIONE DEL VENETO



Pertanto, l'attività di *assessment* del beneficiario delle misure di GOL si incardina nel percorso di orientamento specialistico realizzato dal *case manager* del CPI e comprende quanto previsto da GOL per arrivare all'attribuzione al cluster. Gli strumenti regionali utilizzati saranno aggiornati alle specifiche fornite da ANPAL relativamente alle informazioni richieste e ai risultati (output) anche al fine di favorire la cooperazione applicativa tra i sistemi informativi. Parte degli utenti che ricevono l'*assessment* possono essere direttamente sollecitati dall'operatore del CPI affinché consultino il portale "cliclavoroveneto" e presentino direttamente una propria candidatura per le vacancy ivi raccolte.



6acbF729





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 afferisce all'ambito di Azione A - Assegno GOL.

Il CPI che ha realizzato l'assessment (LEP E) individua con il beneficiario anche le misure di cui la persona potrà fruire tra quelle disponibili per il percorso 1.

In esito al servizio di assessment, il CPI può valutare, a fronte di vacancy in suo possesso e in coerenza con il profilo del beneficiario, di inviare la persona direttamente al proprio servizio di preselezione (LEP F).

L'assegnazione al percorso 1 (attività propedeutiche al reinserimento lavorativo) è uno dei possibili output del processo di assessment. Le misure afferenti al percorso 1 sono finanziate a valere sul PNRR in modo conforme alle Unità di costo standard (UCS) previste dal Regolamento delegato 697/2019.

Le attività del percorso 1 sono rivolte ai beneficiari che non presentano un gap di competenze da colmare con l'accesso ad una offerta di formazione, salvo eventuale rafforzamento delle competenze digitali, e che risultano più vicini al mercato del lavoro

Gli interventi del percorso sono prioritariamente rivolti ai percettori di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito per cui sia prevista la condizionalità.

In coerenza con i LEP E-F/G-H (DM 4/2018), il percorso si compone delle seguenti misure:

- Orientamento specialistico
- Accompagnamento al lavoro
- Formazione per le competenze digitali.





Le misure del percorso non sono ripetibili per il medesimo beneficiario.

Le attività di orientamento specialistico e accompagnamento al lavoro sono inserite nella sezione "Attività propedeutiche al reinserimento lavorativo" del catalogo regionale dell'Offerta delle politiche attive del lavoro - OPAL, mentre le attività di formazione delle competenze digitali afferisce alla sezione "Offerta formativa di base".

Il catalogo sarà accessibile pubblicamente tramite il Centro per l'Impiego Online all'interno del sito ClicLavoro Veneto.

Il beneficiario è introdotto al percorso 1 dal *case manager* del CPI al termine dell'*assessment*. In tale sede l'operatore lo informa sulle modalità di utilizzo degli strumenti a sua disposizione, in particolare provvede ad un orientamento in merito alle attività propedeutiche al reinserimento lavorativo presenti nel catalogo OPAL.

Il *case manager* provvede a monitorare l'andamento del percorso in itinere verificando in primo luogo, a distanza di 7 e 14 giorni, tramite il sistema informativo, se l'utente si è attivato. Nel caso in cui l'utente non abbia compiuto alcuna scelta il *case manager* provvede a contattarlo per sollecitarlo assisterlo in favore della sua attivazione. Infine, il *case manager* provvederà a fine percorso a raccogliere eventuali feedback circa gli esiti degli interventi.

Coerentemente con il modello cooperativo pubblico-privato che caratterizza il sistema veneto dei servizi per il lavoro (LR 3/2009 smi), i percorsi saranno realizzati per le misure di orientamento e di accompagnamento al lavoro in parte dai CPI e in parte da operatori accreditati ai servizi per il lavoro iscritti nell'elenco di cui alla L.R. n. 3 del 13 marzo 2009 art. 25 e in particolare, per quel che riguarda la formazione, da organismi accreditati iscritti nell'elenco di cui alla L.R. n. 19 del 9 agosto 2002 e s.m.i. ("Istituzione dell'elenco regionale degli organismi di formazione accreditati") per l'ambito della Formazione Superiore costituiti in partenariato, fatta salva la presenza di entrambi gli accreditamenti al fine di garantire l'erogazione delle misure previste dal percorso.

Per i percorsi di cui all'ambito di azione A- Assegno GOL, gli operatori accreditati, anche in partenariato tra loro, saranno invitati a rispondere ad un Avviso pubblico di manifestazione di interesse che sarà pubblicato dalla Regione del Veneto per la realizzazione delle misure di cui ai percorsi 1-Reinserimento lavorativo, 2-Aggiornamento "Up-skilling" 3-Riqualificazione "Re-skilling". Il partenariato è da intendersi una forma di collaborazione/compartecipazione di più soggetti che condividono gli obiettivi progettuali e che partecipano attivamente, a diversi livelli, alla realizzazione delle attività.

Si precisa che i costi delle misure e dei servizi, poi rappresentati nella tabella 5.1.6 relativamente al Percorso 1, sono costi medi esito di una stima dei costi dei servizi (orientamento specialistico/accompagnamento al lavoro/formazione per il rafforzamento delle competenze digitali) che saranno erogate in parte dai *case manager* dei CPI, in parte dagli operatori accreditati. Si stima che il costo medio ad utente tra orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro ed eventuale rafforzamento delle competenze digitali, si attesta a 368,81€. La durata media del percorso può essere stimata in due mesi.





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 afferisce all'ambito di Azione A - Assegno GOL.

Il CPI che ha realizzato l'*assessment* (LEP E) individua anche con il beneficiario le misure di cui la persona potrà fruire tra quelle disponibili per il percorso 2.

L'*output* del processo di *assessment* consiste nella scelta del percorso di Upskilling, le cui misure sono finanziate a valere sul PNRR in modo conforme alle Unità di costo standard (UCS) previste dal Regolamento delegato 697/2019.

Il percorso 2 - Upskilling è rivolto ai beneficiari che presentano un gap di competenze colmabili con l'accesso ad una offerta di formazione di breve durata

Gli interventi del percorso sono prioritariamente rivolti ai percettori di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito per cui sia prevista la condizionalità.

In coerenza con i LEP E-F/G-H (DM 4/2018), il percorso 2 si compone delle seguenti misure:

- Orientamento specialistico
- Formazione per l'up-skilling (fino a 150 ore in coerenza al PNC)
- Accompagnamento al lavoro
- Formazione per le competenze digitali (si intende una formazione *upskilling* specificatamente inerente alle competenze digitali tenuta distinta per facilitare il monitoraggio del raggiungimento del target 2)

L'offerta formativa è progettata sia in riferimento al Repertorio Regionale degli Standard Professionali (RRSP), sia in risposta a specifici bisogni di competenze che emergono dalle imprese del territorio. Le misure del percorso non sono ripetibili per il medesimo beneficiario.





Le attività di orientamento specialistico e accompagnamento al lavoro sono inserite nella sezione "Attività propedeutiche al reinserimento lavorativo" del catalogo regionale dell'Offerta delle politiche attive del lavoro - OPAL. Il catalogo sarà accessibile pubblicamente tramite il Centro per l'Impiego Online all'interno del sito ClicLavoro Veneto.

I corsi di formazione upskilling e delle competenze digitali sono inserite nel catalogo - OPAL - nelle seguenti sezioni:

- **"offerta formativa professionalizzante di base - Upskilling"**, strettamente ancorata al RRSP sia in termini di competenze che di profili
- **"offerta formativa professionalizzante dinamica - Upskilling"** collegata a specifiche richieste emergenti dalle imprese, non ancora presente nel RRSP, che sarà ancorata nelle modalità di progettazione al RRSP.

Coerentemente con il modello cooperativo pubblico-privato che caratterizza il sistema veneto dei servizi per il lavoro (LR 3/2009 smi), i percorsi saranno realizzati per le misure di orientamento e di accompagnamento al lavoro in parte dai CPI e in parte da operatori accreditati ai servizi per il lavoro iscritti nell'elenco di cui alla L.R. n. 3 del 13 marzo 2009 art. 25 e, in particolare, per quel che riguarda la formazione, da organismi accreditati iscritti nell'elenco di cui alla L.R. n. 19 del 9 agosto 2002 e s.m.i. ("Istituzione dell'elenco regionale degli organismi di formazione accreditati") per l'ambito della Formazione Superiore costituiti in partenariato, fatta salva la presenza di entrambi gli accreditamenti al fine di garantire l'erogazione delle misure previste dal percorso.

Le persone potranno individuare l'operatore accreditato nell'ambito di un elenco predisposto in esito a procedura di evidenza pubblica. In particolare, la Giunta regionale provvederà con proprio atto ad approvare un Invito a presentare candidature per individuazione dell'elenco degli operatori accreditati per l'erogazione delle prestazioni per del Programma GOL. La procedura prevederà inoltre le modalità e i tempi per l'aggiornamento al fine di permettere di ampliare la platea degli operatori in esito all'accreditamento di nuovi soggetti.

L'elenco conterrà le informazioni minime necessarie alle persone per effettuare una scelta e sarà reso disponibile e consultabile presso i CPI e pubblicato on line nel sito di Veneto Lavoro e nel sito istituzionale della Regione.

Il *case manager* provvede a monitorare l'andamento del percorso in itinere verificando in primo luogo, a distanza di 7 e 14 giorni, tramite il sistema informativo, se l'utente si è attivato. Nel caso in cui l'utente non abbia compiuto alcuna scelta il *case manager* provvede a contattarlo per sollecitarlo ed assisterlo in favore della sua attivazione. Infine, il *case manager* provvederà a fine percorso a raccogliere eventuali feedback circa gli esiti degli interventi.

Si precisa che i costi delle misure e dei servizi, poi rappresentati nella tabella 5.1.6 relativamente al Percorso 2, sono costi medi esito di una stima dei costi dei servizi (orientamento specialistico/formazione per l'upskilling, accompagnamento al lavoro e formazione per le competenze digitali) che saranno erogate in parte dai *case manager* dei CPI, in parte dagli operatori accreditati. Si stima che il costo medio ad utente tra orientamento specialistico, formazione per l'upskilling, accompagnamento al lavoro e formazione per le competenze digitali si attesta a 1.281,36€. La durata media del percorso può essere stimata in tre mesi.





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 afferisce all'ambito di Azione A - Assegno GOL.

Il CPI che ha realizzato l'assessment (LEP E) individua anche con il beneficiario le misure di cui la persona potrà fruire tra quelle disponibili per il percorso 3

Il percorso 3 - Re-skilling è rivolto ai beneficiari distanti dal mercato del lavoro che necessitano di un'offerta di formazione di medio lunga durata volta alla riqualificazione.

Gli interventi del percorso sono prioritariamente rivolti ai percettori di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito per cui sia prevista la condizionalità ma anche persone che non hanno un sostegno al reddito.

In coerenza con i LEP E-F/G-H (DM 4/2018), il percorso si compone delle seguenti misure:

- Orientamento specialistico
- Formazione per la riqualificazione, con tirocinio extra curriculare
- Indennità di partecipazione (beneficiari non percettori di sostegno al reddito)
- Accompagnamento al lavoro
- Formazione per le competenze digitali (si intende una formazione specificatamente inerente alle competenze digitali tenuta distinta per facilitare il monitoraggio del raggiungimento del target 2).

L'offerta formativa è progettata sia in riferimento al Repertorio Regionale degli Standard Professionali (RRSP), sia in risposta a specifici bisogni di competenze che emergono dalle imprese del territorio. Le misure del percorso non sono ripetibili per il medesimo beneficiario.

Le attività di orientamento specialistico e accompagnamento al lavoro sono inserite nella sezione "Attività propedeutiche al reinserimento lavorativo" del catalogo regionale dell'Offerta delle politiche attive del lavoro - OPAL. Il catalogo sarà accessibile pubblicamente tramite il Centro per l'Impiego Online all'interno del sito ClicLavoro Veneto.





I corsi di formazione di re-skilling e delle competenze digitali sono inserite del Catalogo - OPAL - nelle seguenti sezioni:

- **“offerta formativa professionalizzante di base - Reskilling”**, strettamente ancorata al RRSP sia in termini di competenze che di profili
- **“offerta formativa professionalizzante dinamica - Reskilling”** collegata a specifiche richieste emergenti dalle imprese, non ancora presente nel RRSP, che sarà ancorata nelle modalità di progettazione al RRSP.

Coerentemente con il modello cooperativo pubblico-privato che caratterizza il sistema veneto dei servizi per il lavoro (LR 3/2009 smi), i percorsi saranno realizzati per le misure di orientamento e di accompagnamento al lavoro in parte dai CPI e in parte da operatori accreditati ai servizi per il lavoro iscritti nell'elenco di cui alla L.R. n. 3 del 13 marzo 2009 art. 25 e, in particolare, per quel che riguarda la formazione, da organismi accreditati iscritti nell'elenco di cui alla L.R. n. 19 del 9 agosto 2002 e s.m.i. ("Istituzione dell'elenco regionale degli organismi di formazione accreditati") per l'ambito della Formazione Superiore costituiti in partenariato, fatta salva la presenza di entrambi gli accreditamenti al fine di garantire l'erogazione delle misure previste dal percorso.

Le persone potranno individuare l'operatore nell'ambito di un elenco predisposto in esito a procedura di evidenza pubblica. In particolare, la Giunta regionale provvederà con proprio atto ad approvare un invito a presentare candidature per individuazione dell'elenco degli operatori accreditati per l'erogazione delle prestazioni del Programma GOL. La procedura prevederà inoltre le modalità e i tempi per l'aggiornamento al fine di permettere di ampliare la platea degli operatori in esito all'accreditamento di nuovi soggetti.

L'elenco conterrà le informazioni minime necessarie alle persone per effettuare una scelta e sarà reso disponibile e consultabile presso i CPI e pubblicato on line nel sito di Veneto Lavoro e nel sito istituzionale della Regione.

Il *case manager* provvede a monitorare l'andamento del percorso in itinere verificando in primo luogo, a distanza di 7 e 14 giorni, tramite il sistema informativo, se l'utente si è attivato. Nel caso in cui l'utente non abbia compiuto alcuna scelta il *case manager* provvede a contattarlo per sollecitarlo ed assisterlo in favore della sua attivazione. Infine, il *case manager* provvederà a fine percorso a raccogliere eventuali feedback circa gli esiti degli interventi.

Si precisa che i costi delle misure e dei servizi, poi rappresentati nella tabella 5.1.6 relativamente al Percorso 3, sono costi medi esito di una stima dei costi dei servizi (Orientamento specialistico, Formazione per la riqualificazione, con tirocinio extra curricolare, accompagnamento al lavoro, Formazione per le competenze digitali) che saranno erogate in parte dai *case manager* dei CPI, in parte dagli operatori accreditati. Si stima che il costo medio ad utente tra orientamento specialistico, formazione per la riqualificazione con tirocinio extra curricolare, indennità di partecipazione per i beneficiari non percettori di sostegno al reddito, accompagnamento al lavoro e formazione per le competenze digitali si attesta a 6.300,67 €. La durata media del percorso può essere stimata in sei mesi.





Percorso 4 - Lavoro e inclusione

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

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

- attivazione dei servizi specialistici di natura socioassistenziale all'esito della presa in carico nella fase di *Assessment*;
- avvio alla formazione;
- formazione breve per la riattivazione;
- formazione lunga;
- misure di tutoraggio;
- accompagnamento al lavoro (anche tramite la previsione di tirocini per l'inclusione);
- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura regionale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

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

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

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

Il percorso afferisce all'ambito di Azione B - Lavoro e inclusione.

Il CPI che ha realizzato l'*assessment* (LEP E) individua anche con il beneficiario le misure di cui la persona potrà fruire tra quelle disponibili per il percorso 4.

Il percorso 4 è rivolto ai beneficiari distanti dal mercato del lavoro con bisogni complessi di ordine personale e familiare e con competenze da riqualificare attraverso l'accesso a alla formazione che, sulla base delle condizioni individuali del beneficiario, può essere articolata in percorsi di durata variabile finalizzata all'acquisizione di nuove competenze anche attraverso la realizzazione di tirocini extracurricolari.

Il percorso 4 è messo a disposizione di coloro che a seguito dell'*assessment* approfondito presentano situazioni di complessità afferenti a più dimensioni e che richiedono una presa in carico integrata. Si tratta di un target che richiede la collaborazione con tutti i servizi del territorio: educativi, sociali, socio sanitari oltre che di conciliazione e terzo settore.

In base al bisogno specifico rilevato in particolare nelle diverse componenti quali condizioni economiche, conciliazione vita-lavoro, funzionamento sociale, viene composto un mix di soluzioni differenziate, grazie all'attivazione congiunta dei CPI e servizi locali, nel quadro dei protocolli che regolano gli Ambiti Territoriali Sociali (ATS), come descritto nel paragrafo 3.6.

L'articolazione di quanto predisposto in funzione del programma GOL per il percorso 4 è su scala territoriale, con riferimento ai territori delle 9 ULSS regionali, che comprendono complessivamente 21 Ambiti Territoriali Sociali (ATS). Pertanto per ciascuna ULSS sarà attivato uno specifico progetto a seguito





della partecipazione da parte degli Enti accreditati ai Servizi per il lavoro e/o per l'ambito della Formazione Superiore al bando previsto.

Il case management sarà a carico dei CPI con intervento anche dei servizi sociali dei Comuni in funzione del bisogno prevalente rilevato.

In coerenza con i LEP E-J/M/N/F/G-H il percorso si compone delle seguenti misure:

- Orientamento specialistico
- Formazione Re-skilling
- Tirocinio
- Accompagnamento al lavoro
- Supporto per l'autoimpiego
- Formazione per le competenze digitali (si intende una formazione specificatamente inerente le competenze digitali tenuta distinta per facilitare il monitoraggio del raggiungimento del target 2)
- Voucher conciliazione o di servizio

Il *case manager* provvede a monitorare l'andamento del percorso in itinere verificando in primo luogo, a distanza di 7 e 14 giorni, tramite il sistema informativo, se l'utente si è attivato. Nel caso in cui l'utente non abbia compiuto alcuna scelta il *case manager* provvede a contattarlo per sollecitarlo ed assisterlo in favore della sua attivazione. Infine, il *case manager* provvederà a fine percorso a raccogliere eventuali feedback circa gli esiti degli interventi.

Il *case manager* del CPI nell'ambito dell'attività di orientamento specialistico concorda con il beneficiario le attività da svolgere e lo assegna alla rete dell'ATS di riferimento al fine di individuare il livello di assistenza necessario e indicare quali offerte tra quelle disponibili a catalogo si adattano al livello di partenza e agli obiettivi definiti nel Patto per l'Inclusione o Patto per il Lavoro.

La formazione è accessibile dal catalogo regionale OPAL, all'interno della cui offerta sono rese disponibili attività progettate ed erogate dagli operatori accreditati.

Allo stesso modo è previsto l'inserimento nel catalogo di attività di accompagnamento all'autoimpiego mirate agli obiettivi professionali di target che si pongono l'obiettivo di mettersi in proprio con attività che non necessitano di particolari investimenti finanziari e che siano immediatamente remunerative, nella prospettiva di aiutare la persona ad attivarsi in prima persona e ricavare somme utili ad integrare il reddito che li configura come incapienti o i sussidi che percepisce. La scelta di proporre specificatamente nel percorso 4 l'accompagnamento all'autoimpiego è legata al fatto che in precedenti avvisi promossi dalla Regione del Veneto rivolti a questo tipo di target si è rilevata un'ampia fruizione di questa misura (rif.to DGR 985/2018). Si è infatti rilevato che pur trattandosi di un target complesso e di difficile collocabilità un'azione a natura fortemente intensiva di accompagnamento all'autoimpiego ha consentito di conseguire risultati di successo occupazionale difficilmente ottenibili con altre misure.

Le misure di conciliazione previste per i beneficiari del percorso 4 consistono in due tipi di voucher che i beneficiari possono utilizzare per sostenere spese che altrimenti potrebbero limitare la loro partecipazione alle attività: voucher di conciliazione (per coloro che dimostrano di avere carichi di cura) e voucher di servizio (mobilità e connessione) si è ipotizzato che i voucher di conciliazione, sulla base di esperienze analoghe già condotte in Regione del Veneto, possono essere utilizzati per coprire fino a 1.000 € di spese riconducibili a servizi di accudimento e assistenza ai familiari dei beneficiari (minori di età inferiore ai 14 anni e/o disabili/anziani bisognosi, parenti o affini dei destinatari entro il terzo grado), mentre i voucher di servizio rimborsano le spese per gli spostamenti o per l'acquisto di attrezzature informatiche utili a connettersi ad attività di formazione erogate da remoto, per un valore massimo di 200€.





Si precisa che i costi delle misure e dei servizi, poi rappresentati nella tabella 5.1.6 relativamente al percorso 4, sono costi medi esito di una stima dei costi dei servizi (orientamento specialistico, formazione re-skilling, tirocinio, accompagnamento al lavoro, supporto per l'autoimpiego, formazione per le competenze digitali) che saranno erogati in parte dai *case manager* dei CPI, in parte dagli operatori accreditati. Si stima che il costo medio ad utente, incluso il voucher di conciliazione o di servizio, si attesta a 5.491€. La durata media del percorso può essere stimata in otto mesi.





Percorso 5 - Ricollocazione collettiva

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

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

- orientamento specialistico, eventualmente necessario oltre a quello già presente nell'Assessment ai fini dell'assegnazione al Percorso;
- avvio alla formazione;
- formazione breve/formazione lunga;
- accompagnamento al lavoro (anche tramite attività specialistiche di gruppo);
- altre misure (come nel caso di interventi di Workers Buyout);
- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura regionale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

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

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

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

Il percorso afferisce all'ambito di Azione C - Outplacement.

Il percorso 5 è rivolto a lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale, a lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendale potenzialmente in transizione ma anche a percettori di NASPI che richiedono un intervento finalizzato alla continuità occupazionale tramite il mantenimento del posto di lavoro o tramite ricollocazione.

Le misure previste per il percorso 5 consistono in:

- Orientamento specialistico
- Accompagnamento al lavoro
- Formazione
- Supporto per l'autoimpiego
- Formazione competenze digitali (si intende una formazione specificatamente inerente le competenze digitali tenuta distinta per facilitare il monitoraggio del raggiungimento del target 2)

In particolare, le misure sono rivolte a:

1. gruppi di lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendali potenzialmente in transizione;
2. lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale per i quali è programmata una riduzione di orario di lavoro superiore al 30% e percettori della NASPI.

Nei casi riconducibili all'art. 3bis comma 1 DL 103/2021 convertito dalla Legge 125/2021, le misure saranno finanziate a valere sul PNRR. In tutti gli altri casi saranno finanziate sul Fondo per il Potenziamento delle Competenze e la Riqualificazione Professionale.





Il percorso 5 per entrambi i target vedrà l'intervento congiunto dell'Unità di crisi istituita presso Veneto Lavoro e dei *case manager* presenti nei CPI con presa in carico diretta dei lavoratori coinvolti supportandoli, in esito all'*assessment* e allo *skill gap*, nella individuazione delle politiche presenti nel catalogo delle OPAL, che avrà una sezione dedicata al percorso 5. Si ritiene utile precisare che i *case manager* presenti nei CPI del Veneto che saranno coinvolti nella presa in carico delle persone riferite ai target di cui sopra fruiranno di una formazione specifica in tema di outplacement.

Secondo le prassi consolidate della Regione del Veneto sarà valorizzato il ruolo della contrattazione collettiva aziendale e territoriale ai fini di individuare le migliori soluzioni per la salvaguardia produttiva e dell'inserimento lavorativo.

Coerentemente con il modello cooperativo pubblico-privato che caratterizza il sistema veneto dei servizi per il lavoro (LR 3/2009 smi), i percorsi saranno realizzati per le misure di orientamento e di accompagnamento al lavoro in parte dai CPI e in parte da operatori accreditati ai servizi per il lavoro iscritti nell'elenco di cui alla LR n. 3 del 13 marzo 2009 art. 25 e, in particolare, per quel che riguarda la formazione ed il supporto all'autoimpiego, da organismi accreditati per l'ambito della Formazione iscritti nell'elenco di cui alla LR n. 19 del 9 agosto 2002 e smi. costituiti in partenariato con soggetti altri tra cui a titolo d'esempio: soggetti con specifica esperienza in interventi di creazione di impresa, organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori, enti bilaterali ed enti locali territoriali.

Si stima che al percorso 5- Ricollocazione collettiva possano accedere 1.600 beneficiari di cui:

- 800 provenienti da imprese che si trovino nelle condizioni previste dall'art 3 bis co. 1 decreto legge 103/2021 convertito dalla Legge 125/2021, a valere sulle risorse del PNRR;
- 800 a valere sulle risorse del Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale.

Si precisa che i costi delle misure e dei servizi a valere sul PNRR integrati dal FPCRP, poi rappresentanti nella tabella 5.1.6 relativamente al percorso 5, sono costi medi esito di una stima dei costi dei servizi che saranno erogate in parte dai *case manager* dei CPI, in parte dagli operatori accreditati. Si stima che il costo medio ad utente tra orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro, formazione, supporto per l'autoimpiego, formazione per le competenze digitali, si attesta a 4.707€. La durata media del percorso può essere stimata in quattro mesi.





Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



REGIONE DEL VENETO



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

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

DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
Tariffa oraria per sostegno orientativo di I livello	X	Numero di ore di sostegno orientativo di I livello
Tariffa oraria per sostegno orientativo specialistico o di II livello	X	Numero di ore di sostegno orientativo specialistico o di II livello
Tariffa oraria per iniziative di formazione per tipologia (cfr. atto delegato)	X	Numero di ore per corso di formazione e numero di ore per studente
Tariffa oraria per studente che partecipa all'iniziativa di formazione	X	Numero di ore per corso di formazione e numero di ore per studente
Nuovi contratti di lavoro risultanti dall'accompagnamento al lavoro	X	Numero di nuovi contratti di lavoro, distinti in base al tipo di contratto e alla categoria del profilo
Nuovi tirocini regionali/interregionali/transnazionali	X	Numero di tirocini, distinti in base alla categoria del profilo
Tirocini nell'ambito della mobilità interregionale		Numero di tirocini, distinti in base all'ubicazione e, in caso di mobilità interregionale, alla durata del tirocinio
Tirocini nell'ambito della mobilità transnazionale		Mobilità transnazionale secondo le tariffe
Tariffa oraria del sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità	X	Numero di ore di sostegno fornite ai partecipanti
Contratti di lavoro in seguito a mobilità professionale interregionale o mobilità professionale transnazionale		Numero di contratti di lavoro o colloqui di lavoro, distinti per località



6acbf729



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



REGIONE DEL VENETO



DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
Colloquio di lavoro nell'ambito della mobilità professionale transnazionale		
Partecipanti che ottengono un certificato nella formazione per adulti		Numero di partecipanti che ottengono un certificato di formazione per adulti, distinti in base alla durata del modulo e al sostegno specifico supplementare
Indennità mensile di tirocinio	X	nr mensilità di tirocini con frequenza pari o superiore al 70% del monte ore previsto



6acbf729



Finanziato dall'Unione europea
NextGenerationEU

ANPAL M
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

REGIONE DEL VENETO

GOL
Garanzia Occupabilità Lavoratori

Identificare le tipologie di misura/servizio per le quali si intende adottare le UCS regionali previa validazione da parte dell'Amministrazione centrale. Per ciascuna misura/servizio vanno descritte, in analogia alla Garanzia Giovani, la denominazione dell'indicatore, l'UCS adottato e l'unità di misura dell'indicatore stesso. Va altresì fornita una breve descrizione delle caratteristiche della misura, della determinazione dell'UCS e delle motivazioni del suo utilizzo nell'ambito del Programma.

MISURA/SERVIZIO	DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS (€) *	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO REGOLAMENTARE
Formazione per il reskilling	Indennità di frequenza	3	ora formazione	importo orario per la frequenza dei percorsi di reskilling compreso stage	in attesa di definizione dell'UCS nazionale è stata indicata l'ipotesi che ha consentito di formulare la tabella "costo dei percorsi" rif. 5.1.6
Tirocinio in precorsi di reskilling	Tariffa oraria stage	4,70	ora allievo stage	Numero di ore di stage	DGR 671 del 28.4.2015
Voucher di servizio nel Percorso 4 Lavoro e inclusione	Voucher di servizio	da 200 a 400	mese	Voucher per garantire connessione e mobilità utilizzato nell'ambito del bando AICT- FSC 2014-2020 L'importo varia in base all'ISEE Maturato al raggiungimento del 70% della frequenza delle attività previste	In attesa di definizione dell'UCS nazionale è stata indicata l'ipotesi che ha consentito di formulare la tabella "costo dei percorsi" rif. 5.1.6
Voucher di conciliazione nel Percorso 4 Lavoro e inclusione	Voucher di conciliazione	da 400 a 800	mese	Voucher utilizzato nell'ambito del bando AICT- FSC 2014-2020 L'importo varia in base all'ISEE Maturato al raggiungimento del 70% della frequenza delle attività previste	In attesa di definizione dell'UCS nazionale è stata indicata l'ipotesi che ha consentito di formulare la tabella "costo dei percorsi" rif. 5.1.6

(*) Indicando il costo si esplicita – in alternativa alle UCS nazionali – la volontà di ricorrere ad UCS regionali.



6acbf729



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU

ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro



REGIONE DEL VENETO



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.

L'UCS dell'indennità di partecipazione ai corsi di reskilling di 3,00 euro per ora di formazione è stata proposta in analogia a quanto previsto in iniziative simili adottate in passato dalla Regione del Veneto per favorire la partecipazione costante dei destinatari a percorsi particolarmente impegnativi in termini temporali. Si auspica che venga approvata una misura nazionale che consenta l'erogazione di tale indennità ai beneficiari del Programma GOL qualora prevista per il percorso di politica attiva. Si precisa, inoltre, che il budget e i destinatari potenziali dei percorsi di reskilling, sono stati stimati sulla base di percorsi di durata lunga (600 ore), tuttavia, in coerenza con i principi esposti dal PNC, è possibile attivare percorsi di reskilling con durata variabile in funzione dei bisogni dell'utenza da 150 ore a 600 ore, con l'attivazione obbligatoria di un stage di durata indicativa pari a metà del percorso.

Per le attività di stage, analogamente a quanto già realizzato nel POR FSE 2007/2013 e 2014/2020, si prevede l'utilizzo della specifica UCS elaborata dalla Regione del Veneto (vedi DGR 671/2015), per un valore pari a Euro 4,70 per ora/allievo.





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.

2022										
PERCORSO	A N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022	B COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	D RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO			F Dettaglio ALTRE FONTI	COSTO DEI PERCORSI			
			D di cui misure e servizi a valere su PNRR	E di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	F di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE)		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 *										
PERCORSO 1 - Reinserimento lavorativo	21.000	368,81	368,81	0		Descrizione fonti	7.745.000	7.745.000	0	
TOTALE	21.000						7.745.000	7.745.000	0	
PERCORSO 2 - Upskilling	11.000	1.281,36	1.281,36	0		Descrizione fonti	14.095.000	14.095.000	0	
TOTALE	11.000						14.095.000	14.095.000	0	
PERCORSO 3 - Reskilling	3.000	6.300,67	6.300,67	0		Descrizione fonti	18.902.000	18.902.000	0	





2022							
PERCORSO	A N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022	B COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	DIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO			F Dettaglio ALTRE FONTI	
			D di cui misure e servizi a valere su PNRR	E di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	COSTO DEI PERCORSI		
					Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE)
TOTALE	3.000				18.902.000	18.902.000	0
PERCORSO 4 - Lavoro e Inclusione	2.000	5.491,00	5.491,00	0	10.982.000	10.982.000	0
TOTALE	2.000				10.982.000	10.982.000	0
PERCORSO 5 - Ricollocazione collettiva	800	4.645,00	4.645,00	0	3.716.000	3.716.000	0
	800	4.768,75		4.768,75	3.815.000		3.815.000
TOTALE	1.600				7.531.000	3.716.000	3.815.000
TOTALE	38.600				59.255.000	55.440.000	3.815.000

(*) 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
Numero beneficiari coinvolti dal programma GOL (Target 1)			5.000	6.200	13.200	20.000
di cui in attività di formazione (Target 2)			1.000	1.000	3.000	5.050
di cui per il rafforzamento delle competenze digitali (Target 2)			800	800	1.300	2.000

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.

Le azioni previste dal presente Piano Attuativo Regionale pongono al centro la persona e la necessità di garantire un maggiore sostegno nelle transizioni occupazionali fornendo in particolare alle donne, ai disoccupati di lunga durata, alle persone con disabilità, ai giovani con meno di 30 anni di età e ai lavoratori con almeno 55 anni l'accesso prioritario alle misure di politica attiva. Tale obiettivo può essere raggiunto soltanto adottando un approccio strategico che agevoli la fruizione delle politiche del lavoro, anche attraverso la semplificazione all'accesso e l'erogazione dei servizi in ottica di prossimità agli utenti attraverso l'implementazione di servizi digitali che facilitino le relazioni e il *case management*.

Tutto ciò si traduce in un modello di presa in carico cooperativo pubblico-privato e un insieme coerente di politiche attive sempre disponibili, flessibili, integrate, anche di tipo universalistico, per promuovere l'occupabilità delle persone con la massima aderenza ai fabbisogni ed alle specificità del mercato del lavoro. Gli interventi formativi saranno quindi attuati tenendo conto dei settori con maggiori opportunità occupazionali per incrementare le competenze delle persone più vulnerabili e favorirne l'occupabilità e l'adattabilità contribuendo all'incremento della competitività del sistema socio-economico regionale, senza trascurare la necessità di garantire una maggiore equità sociale. Il PAR Veneto, inoltre, assicura in tutte le fasi il rispetto dei principi orizzontali comunitari e adotta le misure necessarie per prevenire ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione, la disabilità.

Le condizioni personali che identificano i beneficiari come più vulnerabili (sesso femminile, lunga durata della disoccupazione, disabilità, età inferiore a 30 o superiore a 55 anni) sono anche fattori che in sede di *assessment* contribuiscono direttamente o indirettamente alla segmentazione dei beneficiari e conseguentemente alla loro destinazione ai percorsi che prevedono interventi più consistenti (3 e 4). La determinazione del numero di beneficiari previsti per le attività del GOL tiene inoltre in considerazione la numerosità dei potenziali beneficiari vulnerabili, a partire dalle rilevazioni presentate nel paragrafo 3.3.





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.

L'eliminazione delle disuguaglianze tra donne e uomini rappresenta una delle condizioni fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva già previsti dal Green Deal Europeo. La Regione del Veneto riconosce e valorizza le differenze di genere e rimuove ogni ostacolo che impedisce la piena parità tra uomo e donna e conforma la propria azione ai principi ed agli obblighi derivanti dall'ordinamento europeo, contribuendo alla determinazione delle politiche dell'Unione europea.

Alla vigilia della pandemia l'occupazione femminile in Veneto registrava buoni risultati nel percorso di riequilibrio tra i generi, con il 58,8 per cento di donne occupate nel 2019 sul totale dei dipendenti, 8 punti sopra la media nazionale (50,1%) e con una quota di donne in posizioni apicali salita di ben 10 punti percentuali, pari al 31,7% dei dirigenti veneti.

Nel 2020 l'occupazione femminile è scesa al 56,5 (tasso di occupazione maschile pari al 75,3%). Il dato va considerato a fianco di quello nazionale in cui si rileva che il tasso di occupazione delle donne è pari al 49% ben lontano da quello europeo pari al 64,1%.

Non va in aggiunta dimenticato che l'81% di donne, rispetto al 20% degli uomini, impegna almeno un'ora al giorno per il lavoro domestico non retribuito e che nel caso di coppie in cui lavora solo l'uomo, la donna svolge il 76,9% del lavoro familiare. Il Veneto ha un doppio primato: la percentuale di part time femminile è la seconda più alta d'Italia, mentre quella maschile è la più bassa in assoluto. Il ricorso al part time per le donne è spesso motivato da esigenze familiari: su 100 occupate a tempo ridotto, 20 scelgono la riduzione di orario per prendersi cura dei figli, di bambini e/o di altre persone non autosufficienti.

Con il PAR GOL la Regione del Veneto intende cogliere l'obiettivo dell'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro come una sfida prioritaria per l'innovazione e la modernizzazione della società, mettendo a disposizione e progettando strumenti utili all'inserimento lavorativo delle donne.

Costruire percorsi personalizzati di inserimento lavorativo e sociale come quelli previsti per GOL consente di conciliare i progetti di vita delle persone con lo sviluppo del territorio e delle imprese promuovendo l'attivazione personale e l'apprendimento permanente attraverso il miglioramento dell'accessibilità della formazione e l'implementazione, il rafforzamento e l'estensione di servizi e misure di politiche attive del lavoro, a particolare beneficio di chi parte da una condizione di svantaggio o comunque si trova di norma sulle spalle il peso maggiore del lavoro domestico e dell'assistenza familiare.

I voucher per di conciliazione previsti nel percorso 4 vanno proprio nella direzione di aiutare le persone più svantaggiate a colmare i gap e superare gli ostacoli che in precedenza li hanno bloccati in situazioni di disagio e difficoltà per carichi di cura o limiti agli spostamenti.

Dal punto di vista geografico e territoriale, la scelta di selezionare i progetti su base provinciale (o di ATS per il percorso 4) invece che indifferentemente su scala regionale, va nella direzione di garantire progetti che vadano incontro alle specificità di territori che presentano differenze sociali, economiche e strutturali, oltre a dare accesso ad offerte di effettivo interesse ed effettivamente accessibili per le persone che intendono collocarsi nelle singole province.





Finanziato dall'Unione europea
NextGenerationEU



6 CRONOPROGRAMMA

Redigere il presente Cronogramma con l'obiettivo che Milestone e Target siano raggiunti entro le tempistiche definite dal Decreto interministeriale.

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
AZIONI PRELIMINARI E/O STRUMENTALI PER L'AVVIO DEI PERCORSI												
Predisposizione dell'assessment e dei percorsi e relativa produzione documentale (istruzioni, Linee guida, etc.)												
Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio o per il lavoro già sottoscritti prima del PAR												
Formazione operatori CPI												
Sensibilizzazione e attivazione della Rete												
AZIONI DI SISTEMA												
Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione												
Pianificazione dell'offerta formativa a valere sul Programma												
Attivazione Catalogo (Selezione progetti, pubblicazione del Catalogo)												
Integrazione e aggiornamento Catalogo (Attivazione Patti Territoriali e raccolta nuove proposte per i Catalogo)												
Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi												
Strutturazione delle reti pubblico-private negli Ambiti Sociali (coinvolgimento degli ATS, stipula delle convenzioni per il programma)												





Finanziato dall'Unione europea
NextGenerationEU

ANPAL M
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro



REGIONE DEL VENETO

GOL
Gestione Occupabilità Lavoratori

AZIONI/ATTIVITÀ	2022												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
Definizione obiettivi e progetti di collaborazione (divisione dei ruoli, individuazione degli strumenti operativi e definizione delle strategie di comunicazione)													
Informazione sulle iniziative agli stakeholder locali e ai beneficiari finali													
Azioni per la cooperazione tra pubblico e privato													
Condivisione delle nuove funzionalità del sistema SILV con gli stakeholder pubblici e privati e raccolta feedback													
Design e implementazione delle nuove funzionalità e procedure di scambio informativo													
Informazione e formazione agli operatori dei diversi servizi che utilizzano il sistema aggiornato													
Utilizzo del sistema aggiornato e assistenza agli operatori													
Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio													
Azioni di rafforzamento del dialogo sociale inerenti in programma GOL (coinvolgimento della Commissione Regionale per la Concertazione tra le Parti Sociali - CRCPS) e di consultazione del mondo dell'impresa (tavoli con organismi associativi e/o di servizio al sistema delle imprese), per la condivisione e aggiornamento delle traiettorie strategiche													





Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



REGIONE DEL VENETO



AZIONI/ATTIVITÀ	2022												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
Implementazione del sistema di analisi del mercato del lavoro e skill forecasting (riorganizzazione e strutturazione degli archivi, adozione di strumenti di analisi dei dati più avanzati, consolidamento di una unità operativa dedicata)													
Formazione e aggiornamento professionale degli operatori <i>account manager</i> CPI (rilevazione e codifica fabbisogni professionali, analisi degli attori territoriali)													
Promozione delle opportunità e dei servizi disponibili presso i CPI e gli altri soggetti accreditati (azioni di comunicazione verso le associazioni imprenditoriali e di categoria, contatto diretto delle imprese tramite gli <i>account manager</i>)													
Azioni territoriali rivolte alle imprese (organizzazione di eventi di <i>recruiting</i> e di incontro domanda-offerta, iniziative di informazione sugli ambiti strategici di sviluppo economico regionale)													
AZIONI STRUMENTALI PER LA PERSONALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DELLE MISURE													
Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego													
Attivazione punti periferici dei CPI													
Attivazione punti informativi e di contatto presso i comuni													
Azioni per la digitalizzazione dei servizi													
Evoluzione servizi di CPI online													





Finanziato dall'Unione europea
NextGenerationEU

ANPAL M
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

REGIONE DEL VENETO

GOL
Gestione Occupabilità Lavoratori

AZIONI/ATTIVITÀ	2022												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
Sviluppo strumentazione per interazione a distanza con utenza													
Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro													
Estensione analisi in essere su livelli di dettaglio territoriale													
Integrazione fonti informative diverse													
Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari													
Informazione diretta agli utenti													
Campagna informativa tramite Cliclavoro veneto e social													
Azioni per l'implementazione del sistema informativo													
Adeguamento ed evoluzione funzionalità gestionali di back office CPI ed enti accreditati													
Sviluppo piattaforma OPAL													
Azioni per il monitoraggio													
Piano di monitoraggio													
Implementazione procedure di produzione indicatori													
ATTUAZIONE ED ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA REGIONALE													
Erogazione dei percorsi													
Apertura dell'accesso al Percorso 1 "Reinserimento occupazionale"													
Apertura dell'accesso al Percorso 2 "Upskilling"													





Finanziato dall'Unione europea
NextGenerationEU

ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro



REGIONE DEL VENETO



AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Apertura dell'accesso al Percorso 3 "Reskilling"												
Apertura dell'accesso al Percorso 4 "Inclusione e lavoro"												
Apertura dell'accesso al Percorso 5 "Ricollocazione collettiva" (erogato solo in caso di emersione dei casi aziendali)												



6acbf729



7 BUDGET

La tabella riporta il totale budget previsto per l'anno 2022 e porta a sintesi i dati riportati nella tabella di cui al paragrafo 5.1.6.

	BUDGET 2022 (€)		
	TOTALE	di cui a servizi/misure valere su PNRR	di cui servizi/misure a valere su ALTRE FONTI
<i>Assessment</i>			
Percorso 1 - Reinserimento lavorativo	7.745.000	7.745.000	
Percorso 2 - Upskilling	14.095.000	14.095.000	
Percorso 3 - Reskilling	18.902.000	18.902.000	
Percorso 4 - Lavoro e Inclusione	10.982.000	10.982.000	
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	7.531.000	3.716.000	3.815.000
TOTALE BUDGET 2022	59.255.000	55.440.000	3.815.000

