



**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 Abruzzo**

## SOMMARIO

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>EXECUTIVE SUMMARY .....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA) .....</b>	<b>7</b>
3.1	Introduzione.....	7
3.2	L'andamento del mercato del lavoro territoriale .....	9
	<b>Le forze di lavoro potenziali .....</b>	<b>15</b>
	<i>Analisi della domanda e delle competenze richieste dalle aziende .....</i>	<i>17</i>
3.3	I beneficiari potenziali del Programma GOL .....	24
3.4	La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro .....	27
3.4.1	I servizi pubblici per l'impiego.....	33
3.4.2	I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.....	38
3.5	Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente .....	40
3.6	Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro .....	43
<b>4</b>	<b>AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA.....</b>	<b>46</b>
4.1	I fattori critici di successo.....	46
4.1.1	Introduzione.....	46
4.1.2	Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione.....	47
4.1.3	Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi .....	49
4.1.4	Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato.....	55
4.1.5	Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio .....	58
4.2	Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure .....	61
4.2.1	Introduzione.....	61
4.2.2	Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego .....	62
4.2.3	Azioni per la digitalizzazione dei servizi .....	64
4.2.4	Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro .....	67
4.2.5	Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari ..	73
4.2.6	Azioni per l'implementazione del sistema informativo .....	74
4.2.7	Azioni per il monitoraggio.....	77
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.....	79
4.3.1	Introduzione.....	79
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.....	80



4.3.3	Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali .....	81
<b>5</b>	<b>INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE .....</b>	<b>82</b>
5.1	Le misure per i beneficiari.....	82
5.1.1	Introduzione.....	82
5.1.2	Obiettivi regionali (target 1 e target 2) .....	83
5.1.3	Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR.....	83
5.1.4	Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL ...	84
5.1.5	Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali.....	116
5.1.6	Costo dei percorsi .....	117
5.2	La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi .....	131
5.3	Il contributo a favore delle persone più vulnerabili.....	131
5.4	L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali.....	133
<b>6</b>	<b>CRONOPROGRAMMA .....</b>	<b>137</b>
<b>7</b>	<b>BUDGET .....</b>	<b>141</b>



## 1 INTRODUZIONE

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

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

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

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

Il Piano concorre quindi al conseguimento dei target della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's e formazione professionale mediante il raggiungimento dei 14.280 beneficiari (*come da riparto decreto GOL*) con l'erogazione di 3.808 percorsi formativi, di cui 1.428 in competenze digitali, previsti entro il dicembre 2022.

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

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

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

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



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

Il Piano è quindi articolato nelle Sezioni che seguono:

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



## 2 EXECUTIVE SUMMARY

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

La Regione Abruzzo definisce con il proprio **Piano Attuativo Regionale** la declinazione territoriale di quanto è previsto nel Programma GOL, ridisegnando il sistema di governance complessiva delle politiche attive del lavoro e la rete dei soggetti attuatori dei servizi, e propone un complesso di misure che possono elevare il livello di inclusione nel mercato del lavoro, agendo in primo luogo sull'occupabilità delle fasce di lavoratori più fragili ed esposte al rischio di esclusione sociale e lavorativa.

Il PAR si innesta nella fase di avvio di un nuovo ciclo di programmazione e delinea un percorso nuovo nella progettazione delle politiche, entro cui inserire gli interventi da pianificare con l'uso del **Fondo sociale europeo FSE+**, con il **Fondo per il Potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale**, con **i fondi ex D.Lgs. n.148/2015, art. 44, comma 6-bis**, già oggetto della DGR n. 616/2021 della Regione Abruzzo e con gli altri fondi disponibili.

Il PAR rappresenta quindi un nuovo disegno del sistema di governance e gestione delle politiche del lavoro regionale e, in una prospettiva pluriennale, delinea il ruolo del servizio pubblico, rafforzato e adeguato alle rinnovate esigenze del mercato del lavoro, in un quadro di maggiore capillarità e prossimità dei servizi dei Centri per l'Impiego.

A partire dalla presa in carico dei beneficiari del programma, la Regione conferma infatti l'assoluta **centralità dei Centri per l'Impiego** e più in generale dei servizi pubblici per il Lavoro.

La programmazione delle attività prevede che gli utenti siano presi in carico sempre dai CPI, che oltre a svolgere le attività di accoglienza e assessment arrivano a definire lo skill gap e a definire l'avvio degli utenti verso i percorsi previsti.

Si individua la direttrice di sviluppo dell'azione regionale, con un ulteriore consolidamento del raccordo con il tessuto produttivo, un'ulteriore stabilizzazione della rete territoriale dei servizi, con la cooperazione tra sistema pubblico e privato ed una connessione sempre più stretta tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro.

Nell'ultima sezione del documento, oltre al processo di presa in carico del destinatario, che sancisce la centralità del Patto di servizio come guida alle attività dell'utente, sono articolati i 5 percorsi previsti dal Programma, con il dettaglio delle attività proposte ai beneficiari.

Vengono quindi indicate le azioni che possono contribuire ad un **riequilibrio del mercato del lavoro regionale**, con la descrizione delle azioni a favore dei soggetti più vulnerabili e delle misure che potranno concorrere all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali.



### 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

##### Quadro sintetico dell'economia abruzzese

Il Prodotto Interno Lordo dell'Abruzzo nel 2019 è stato pari a circa 32,9 miliardi di euro (valore a prezzi correnti), corrispondente all'8,3% del totale del Mezzogiorno d'Italia, in leggera ma costante crescita rispetto alle tre annualità precedenti. La crisi generata dal Covid-19 ha determinato forti ripercussioni sul sistema economico regionale, sebbene con risultati parzialmente differenziati tra i principali settori. Le misure di distanziamento sociale e la chiusura parziale di parte delle attività hanno avuto pesanti ripercussioni sull'economia regionale e le stime elaborate da Prometeia registrano una contrazione del PIL dell'8,6 per cento nel 2020, sostanzialmente in linea rispetto a quanto registrato per il complesso del Paese (fonte Economia Abruzzo Rapporto annuale Banca d'Italia ed. giugno 2021).

L'incidenza con cui gli effetti restrittivi derivanti dalla situazione pandemica hanno colpito l'economia dei territori è stata eterogenea e legata alle differenti specializzazioni produttive. Il settore maggiormente colpito è stato quello dell'industria. La contrazione delle vendite, estesa sia alle imprese esportatrici sia a quelle operanti sul mercato interno, è stata particolarmente diffusa tra le aziende di piccola dimensione. Il calo dei ricavi e il peggioramento del clima di fiducia hanno frenato l'accumulazione di capitale, ma le attese prospettano tuttavia una ripresa delle vendite e degli investimenti.

Nelle costruzioni, la contrazione è stata meno accentuata della media dei settori e dopo la caduta registrata nel primo semestre, a partire dall'estate l'attività produttiva è tornata a collocarsi su livelli prossimi a quelli dell'anno precedente, legata anche alla particolare situazione determinata dagli incentivi statali sulle ristrutturazioni e ricostruzione post-sisma. Nell'ambito dei servizi, il turismo, il commercio e i trasporti, sono stati pesantemente colpiti dalla pandemia. Al temporaneo recupero registrato nel corso dell'estate ha fatto seguito una nuova contrazione dei livelli di attività in autunno, in coincidenza con l'avvio della nuova fase di diffusione del virus.

I dati Infocamere-Movimprese disponibili al I trimestre 2021 registrano che il sistema economico regionale alla fine del marzo 2021 conta uno stock di imprese composto da 148.196 aziende e riporta un saldo di -167 unità, cui corrisponde un tasso di crescita del -0,11% (Italia: +0,08%), assai migliore di quelli registrati nei primi trimestri degli anni precedenti. Rispetto al I trimestre del 2020, conformemente a quanto si rileva a livello medio nazionale e nelle altre regioni, anche in Abruzzo diminuiscono le iscrizioni (da 2.515 a 2.399 che corrisponde al -4,6%) e si contraggono in misura più considerevole le cancellazioni (da 3.319 a 2.566 pari al -22,7%). In particolare, se si confronta il numero di iscrizioni in regione nei dodici mesi che vanno da aprile 2020 a marzo 2021 con l'analogo periodo 2018- 2019 si osserva un calo stimabile in circa 1.400 imprese in meno (50.000 a livello medio nazionale). Negativo il contributo dato al bilancio trimestrale regionale dalle imprese artigiane che, con un saldo di -267 aziende (-0,91%; Italia: - 0,23%), derivante da 449 iscrizioni e 716 cancellazioni, ammontano alla fine del I trimestre 2021 a 29.032 unità e rappresentano il 19,6% dello stock di imprese complessive aggiungere. Dal punto di vista territoriale la decrescita annua

del numero di imprese, sia pure con intensità diversa, contraddistingue l'andamento dell'Aquila, di Teramo e Chieti. Pescara, al contrario, fa registrare un saldo lievemente positivo. Lo stock di imprese registrate alla fine del periodo osservato è di 30.050 unità all'Aquila (20,3% del totale regionale), 35.996 a Teramo (24,3%), 37.421 a Pescara (25,3%) e 44.729 a Chieti (30,2%).

A riportare la maggior contrazione in valore assoluto di imprese registrate è Chieti con 716 iscrizioni e 838 cancellazioni escluse quelle d'ufficio (saldo: -122 unità), seguita da Teramo (iscrizioni: 576; cancellazioni: 633; saldo -57) e L'Aquila (476 iscrizioni e 486 cancellazioni; saldo: -10 imprese). Pescara, come già accennato, vede un aumento del numero di aziende (+22) determinato da 631 iscrizioni e 609 cancellazioni. Consistenti decrementi riguardano i principali settori: l'agricoltura riporta un calo di 163 imprese, le attività manifatturiere di 79, le costruzioni di 86, il commercio di 221, i servizi di 284. Particolarmente consistenti le contrazioni che continuano ad interessare le attività dei servizi alloggio e ristorazione (-137) e le altre attività di servizi (-82). Nell'ambito del terziario fanno registrare saldi moderatamente positivi le attività professionali, scientifiche e tecniche (+19), i servizi di informazione e comunicazione (+4), le attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (+2) e quelle immobiliari (+1).

Come negli anni precedenti, le specializzazioni produttive non hanno subito variazioni di rilievo dato che sono connesse a caratteri strutturali: la provincia dell'Aquila spicca per l'indice di specializzazione più elevato nelle costruzioni, nell'estrazione di minerali, nell'alloggio e ristorazione. Teramo spicca per la fornitura di energia elettrica, gas e vapore e per le attività manifatturiere. A Pescara risaltano istruzione, trasporti e attività professionali, scientifiche e tecniche. Chieti emerge per l'agricoltura e, considerando gli addetti, per il settore automotive.

Nel settore turistico l'andamento economico delle imprese del settore ha risentito fortemente delle decisioni nazionali in relazione alle restrizioni della mobilità legate alle varie fasi di sviluppo della pandemia alternando picchi negativi (fase di chiusura), a momenti di ripresa nel periodo primaverile estivo, dove i risultati sono stati migliori di quelli italiani (rispettivamente -44,9% e -46,3%) grazie alla maggiore appetibilità dell'Abruzzo come meta turistica perché percepito come più sicuro per limitata numerosità dei contagi e per la sua prossimità rispetto alle località di provenienza dei maggiori flussi nazionali.

L'Abruzzo è una regione che punta in modo attivo sulla ricerca e l'innovazione e che possiede una buona connessione tra ricerca e imprese, risultando la prima regione del Mezzogiorno per "specializzazione produttiva nei settori ad alta tecnologia": secondo i dati Istat, nel 2019, la percentuale di occupati nei settori manifatturieri ad alta tecnologia e dei servizi a elevata intensità di conoscenza rispetto al totale degli occupati è pari a 3,3%, contro 1,9% del Sud e Isole (Fonte: Istat).

L'Abruzzo si presenta come terreno fertile per la creazione e lo sviluppo di startup innovative anche grazie alla presenza di un sistema regionale di ricerca e innovazione complesso e composto da una articolata rete di attori coinvolti tra i quali Atenei e centri di ricerca universitari (Università degli Studi G. D'Annunzio Chieti-Pescara, Università degli Studi de L'Aquila e Università degli Studi di Teramo), distretti e cluster tecnologici, poli di innovazione (tra cui solo a titolo esemplificativo quello automotive, agroalimentare e chimico farmaceutico), istituti specialistici del CNR, laboratori di ricerca internazionali (es. Laboratori Nazionali del Gran Sasso), parchi scientifici, incubatori e centri di ricerca (come il Gran Sasso Science Institute). Un ruolo importante è giocato anche dai contratti di rete tra imprenditori che perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività.

### Le strategie di sviluppo della Regione Abruzzo

In coerenza con gli indirizzi e gli orientamenti e indicazioni di policy europei e delle linee strategiche nazionali la Regione Abruzzo con il piano **Abruzzo Prossimo "Linee di indirizzo strategico per lo sviluppo sostenibile e**



*l'integrazione dei fondi 2021-2030*" (approvato con DGR.319 del 03 giugno 2021) ha individuato 5 aree strategiche quali linee guida su cui concentrare la prossima programmazione:

*Digitalizzare per competere – Obiettivi specifici*

1. Un territorio dove tutti sono connessi
2. Trasformazione intelligente dei servizi della PA per i cittadini ed imprese
3. Migliorare le competenze e la capacità digitale della popolazione abruzzese
4. Una sanità digitale più vicina ed efficace
5. Digitalizzazione e innovazione per la competitività delle imprese
6. Abruzzo laboratorio delle conoscenze

*Infrastrutturare l'Abruzzo cerniera dell'Adriatico – Obiettivi specifici*

1. Integrazione Macroregione Adriatica
2. Infrastrutture Materiali
3. Il trasporto ecosostenibile
4. Sviluppo delle aree ZES

*Tutelare il territorio per centrare la transizione verde – Obiettivi specifici*

1. Potenziamento delle fonti rinnovabili
2. Efficienza energetica e miglioramento dell'aria
3. Prevenzione del rischio, del dissesto idrogeologico e degli effetti del cambiamento climatico
4. Politiche per l'idro
5. Difesa della biodiversità e transizione verde del sistema produttivo, agro forestale e della Pesca
6. Promozione del turismo sostenibile

*Includere per contrastare le fragilità - Obiettivi specifici*

1. Pari opportunità
2. Supportare le fragilità per l'inclusione
3. Politiche per il lavoro e l'inclusione
4. Un territorio più competitivo

*Riequilibrare l'Abruzzo per un benessere diffuso – Obiettivi specifici*

1. Abruzzo Interno più resiliente ed attrattivo
2. Qualificazione intelligente di città e sistemi urbani

Le aree strategiche delineate con il piano Abruzzo Prossimo, trovano elementi di sinergia con gli indirizzi individuati all'interno del programma GOL, in un'ottica di integrazione e complementarità, già all'interno di quanto individuato nel PAR, in particolare con riferimento alle aree strategiche "Include per contrastare la fragilità" e "Digitalizzare per competere".

Le aree strategiche individuate dalla Regione Abruzzo, quale quadro programmatico delle prossime politiche di sviluppo regionali (FSE+, FESR, FEASR) rappresenteranno, unitamente ai fabbisogni di professionalità espressi dalle imprese del territorio, anche le linee di indirizzo su cui strutturare la programmazione della formazione in modo da renderla coerente e corrispondente ai futuri fabbisogni occupazionali della regione.

### 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.

In Abruzzo, il mercato del lavoro nel 2020 è stato caratterizzato da un andamento altalenante, dovuto all'adozione da parte del Governo di misure più o meno restrittive e di sostegno del reddito. Qui di seguito sono stati messi a confronto alcuni elementi relativi ai dati degli anni precedenti al fine di analizzare ed evidenziare gli eventuali scostamenti.

Nella seguente tabella è possibile osservare la struttura della popolazione in età da lavoro tra il 2019 ed il 2020, ossia prima e durante la crisi dovuta alla pandemia da Covid-19. Le analisi dei dati in valore assoluto indicano che nel 2020, su 825.278 persone tra i 15 ed i 64 anni, gli occupati ammontavano a 474.734, ovvero 9.600 circa in meno rispetto all'anno precedente. Il dato relativo alle persone in cerca di lavoro mostra un decremento di circa 12.800 persone.

L'andamento del mercato del lavoro si caratterizza, quindi, nel 2020 per una consistente crescita dell'area dell'inattività di circa 16 mila persone in più rispetto all'anno precedente (+5,6%), composta da persone che, per difficoltà oggettive e soggettive, non sono occupate e neanche in cerca di occupazione. La quota maggiore delle persone interessate da questo fenomeno nel 2020 è costituita da donne (194.119 circa il 65% del totale). La fascia maggiormente interessata da inattività è quella tra i 15 e i 24 anni (tabella 1).

**Tabella 1 - La struttura della popolazione in età da lavoro in Abruzzo**

	2019			2020		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
<b>Inattivi</b>	<b>189.510</b>	<b>95.122</b>	<b>284.632</b>	<b>194.119</b>	<b>106.564</b>	<b>300.683</b>
15-24	49.662	43.379	93.041	50.889	44.638	95.528
25-34	27.569	11.416	38.985	29.090	14.799	43.889
35-44	28.586	5.103	33.688	26.568	8.063	34.631
45-54	35.597	8.210	43.807	36.299	11.264	47.563
55-64	48.096	27.014	75.110	51.273	27.800	79.073
<b>Occupati</b>	<b>195.652</b>	<b>288.698</b>	<b>484.350</b>	<b>191.545</b>	<b>283.188</b>	<b>474.734</b>
15-24	5.939	12.900	18.839	5.056	13.132	18.188
25-34	32.510	54.169	86.679	31.276	51.557	82.834
35-44	49.599	74.913	124.513	49.665	72.792	122.456
45-54	63.298	88.760	152.058	61.847	85.642	147.489
55-64	44.306	57.955	102.261	43.701	60.066	103.767
<b>In cerca di occupazione</b>	<b>31.234</b>	<b>31.440</b>	<b>62.674</b>	<b>27.147</b>	<b>22.714</b>	<b>49.862</b>
15-24	2.894	7.194	10.088	2.109	5.412	7.521
25-34	10.885	8.006	18.891	8.982	5.771	14.753

35-44	8.241	7.473	15.714	7.646	4.184	11.830
45-54	6.827	5.208	12.035	6.744	4.532	11.276
55-64	2.387	3.559	5.946	1.666	2.815	4.482
<b>Totale complessivo</b>	<b>416.396</b>	<b>415.260</b>	<b>831.656</b>	<b>412.811</b>	<b>412.467</b>	<b>825.278</b>

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

La tabella 2 mostra i principali indicatori strutturali del mercato del lavoro dell'Abruzzo dal 2008 al 2020, nei quali non si notano particolari scostamenti rispetto al dato nazionale nei diversi target di analisi. In particolare, se si prende in considerazione il dato del 2020 si osserva:

- un tasso di occupazione in linea con il dato nazionale (inferiore di circa mezzo punto percentuale e di circa 3 punti nel caso della componente femminile);
- un tasso di disoccupazione pari alla media nazionale (superiore di 2 punti per la componente femminile);
- un'incidenza dei disoccupati di lunga durata di circa 4 punti percentuali in meno rispetto alla media nazionale, che diventano circa 9 considerando la componente femminile;
- una percentuale di giovani NEET nella classe di età tra i 15 ed i 29 anni inferiore di circa 2,5 punti percentuali sia per gli uomini che per le donne.

Se si analizzano gli anni precedenti alla crisi pandemica, tra il 2014 ed il 2019 in Abruzzo si registra una crescita del tasso di occupazione (anche nella componente relativa all'occupazione femminile) e una parziale riduzione di quello di disoccupazione, quasi in linea con gli andamenti nazionali nel medesimo periodo. Si registra, inoltre, un notevole calo (di circa 8 punti) rispetto all'incidenza della disoccupazione di lunga durata (superiore rispetto all'andamento della media nazionale che fa registrare un calo di circa 4 punti).

**Tabella 2 - Indicatori strutturali del mercato del lavoro in Italia ed in Abruzzo. Anni 2008 – 2020**

Principali indicatori Mercato del lavoro	2008	2014	2019	2020
<b>Tasso di Occupazione Totale</b>				
• Abruzzo	58,8	53,9	58,2	57,5
• Italia	58,6	55,7	59,0	58,1
<b>Tasso di Occupazione Femminile</b>				
• Abruzzo	46,5	43,4	47,0	46,4
• Italia	47,2	46,8	50,1	49,0
<b>Tasso di Disoccupazione totale</b>				
• Abruzzo	6,6	12,6	11,2	9,3
• Italia	6,7	12,7	10,0	9,2
<b>Tasso di Disoccupazione femminile</b>				
• Abruzzo	8,8	14,8	13,5	12,2
• Italia	8,5	13,8	11,1	10,2
<b>Incidenza della disoccupazione di lunga durata - Quota di persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle persone in cerca di occupazione (percentuale)</b>				
• Abruzzo	43,4	59,8	51,6	48,8
• Italia	45,8	61,5	57,1	52,5

**Incidenza della disoccupazione di lunga durata donne** - Quota di donne in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle donne in cerca di occupazione (percentuale)

• Abruzzo	47,0	60,0	56,2	43,7
• Italia	47,6	62,8	56,7	52,3

**Percentuale di giovani NEET** - Giovani tra i 15 e i 29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione/formazione in percentuale sulla popolazione nella corrispondente classe di età (media annua) (totale)

• Abruzzo	15,8	24,2	22,5	20,7
• Italia	19,3	26,2	22,2	23,3

**Percentuale di giovani NEET** - Giovani donne tra i 15 e i 29 anni non occupate né inserite in un percorso di istruzione/formazione in percentuale sulle donne nella corrispondente classe di età (media annua) (totale)

• Abruzzo	19,2	24,3	22,2	22,9
• Italia	23,0	27,7	24,3	25,4

Fonte: elaborazione su dati ISTAT- Banca dati Indicatori per le politiche di sviluppo

Nell'analisi di dettaglio provinciale del mercato del lavoro non si notano sensibili differenziazioni territoriali come si evince dalla tabella seguente (tabella 3).

Tra il 2019 e il 2020 solo la provincia di Chieti fa registrare un calo del tasso di occupazione superiore a un punto percentuale (1,8), le altre presentano decrementi minori. Se prendiamo invece in analisi lo scostamento tra il 2014 e il 2019, mentre per le altre tre province si era registrato un incremento superiore ai 4 punti percentuali, la provincia di Chieti aveva segnato un incremento del tasso di occupazione sensibilmente più basso (pari circa a 2 punti e mezzo).

**Tabella 3 - Tasso di occupazione provinciale**

	2008	2014	2019	2020
L'Aquila	57,6	53,1	58,3	58,4
Teramo	60,7	54,7	60,0	59,2
Pescara	59,4	53,2	57,7	57,6
Chieti	57,8	54,6	57,2	55,4
Abruzzo	58,8	53,9	58,2	57,5
<b>Italia</b>	58,6	55,7	59,0	58,1

Fonte: elaborazione su dati ISTAT- Banca dati Indicatori per le politiche di sviluppo

Per quanto concerne il tasso di disoccupazione (tabella 4), dopo il calo in quasi tutte le province avvenuto tra il 2014 e il 2019 (eccezione Chieti), tra il 2019 e il 2020 si registra un ulteriore decremento nonostante la crisi generata dal Covid-19 che ha colpito l'intero Paese. Il calo della disoccupazione trova una compensazione con l'aumento degli inattivi.

**Tabella 4 - Tassi di disoccupazione provinciale**

	2008	2014	2019	2020
L'Aquila	8,3	13,9	9,4	8,0
Teramo	5,4	11,0	9,3	8,6
Pescara	6,9	12,4	12,0	9,5
Chieti	5,9	12,9	13,5	10,7
Abruzzo	6,6	12,6	11,2	9,3
<b>Italia</b>	6,7	12,7	10,0	9,2

Fonte: elaborazione su dati ISTAT- Banca dati Indicatori per le politiche di sviluppo

Nella regione Abruzzo, come si è visto, oltre alla elevata presenza di inattivi nella popolazione in età da lavoro, è possibile osservare come la platea dei disoccupati di lunga durata abbia un'incidenza nel 2020 pari a quasi la metà (48,5%) delle persone in cerca di lavoro. Nel 2020, il bacino dei disoccupati di lunga durata era composto da poco più di 24 mila persone dai 15 anni e più, in diminuzione rispetto ai 32 mila del 2019 (tabella 5).

**Tabella 5 - Persone in cerca di lavoro in Abruzzo da più di 12 mesi per classe di età e genere**

Classi di età	2019			2020		
	Femmina	Maschio	Totale	Femmina	Maschio	Totale
15-24	1.425	3.004	4.429	456	3.050	3.506
25-34	5.453	3.938	9.391	3.812	3.064	6.875
35-44	4.785	3.122	7.907	3.443	2.051	5.494
45-54	4.371	2.943	7.314	3.342	2.426	5.768
55-64	1.605	1.618	3.223	756	1.712	2.468
65-74	0	130	130	0	51	51
<b>Totale complessivo</b>	<b>17.639</b>	<b>14.755</b>	<b>32.394</b>	<b>11.809</b>	<b>12.354</b>	<b>24.162</b>

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

Prendendo in esame l'analisi dei dati relativa ai titoli di studio in possesso delle persone in cerca di lavoro da più di 12 mesi possiamo notare che nel 2019 i disoccupati di lunga durata laureati erano circa 5.800 (di cui quasi 3.500 donne) e circa 17 mila i diplomati (di cui circa 9 mila donne), e che tali dati sono in linea con quelli registrati nel 2020.

Allo stesso tempo è particolarmente interessante notare che un bacino che si è notevolmente ridotto nel 2020 risulta essere quello dei diplomati (quasi 7 mila persone in meno in totale) di cui il 65,2% è relativo alla componente femminile rintracciabile adesso presumibilmente tra gli inattivi (tabella 6).

**Tabella 6 - Persone in cerca di lavoro in Abruzzo da più di 12 mesi per titolo di studio e genere**

Titoli di studio	2019			2020		
	Femmina	Maschio	Totale	Femmina	Maschio	Totale
Fino alla licenza media	5.013	4.276	9.290	3.818	4.547	8.364
Diploma	9.189	8.084	17.273	4.681	5.683	10.364
Laurea e più	3.436	2.395	5.831	3.310	2.123	5.434
<b>Totale complessivo</b>	<b>17.639</b>	<b>14.755</b>	<b>32.394</b>	<b>11.809</b>	<b>12.354</b>	<b>24.162</b>

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

Un altro ambito di analisi della disoccupazione di lunga durata viene esaminato tramite la tabella 7 che mostra le persone in cerca di lavoro da più di 12 mesi per condizione professionale precedente.

Sia nel 2019 che nel 2020 la quota maggiore di disoccupati di lunga durata appartiene a persone in cerca di lavoro, con precedenti esperienze, ex-occupati (rispettivamente 14.698 il 45,4% e 11.808 il 48,9% del totale), mentre nel 2020 il decremento maggiore rispetto al 2019 si registra per le donne in cerca di lavoro, senza precedenti esperienze.

**Tabella 7 - Persone in cerca di lavoro in Abruzzo da più di 12 mesi per condizione professionale precedente e genere**

Condizione professionale di provenienza	2019			2020		
	Femmina	Maschio	Totale	Femmina	Maschio	Totale
Persone in cerca, con precedenti esperienze, ex-inattivi	4.365	2.305	6.670	3.347	2.029	5.376
Persone in cerca, con precedenti esperienze, ex-occupati	7.329	7.369	14.698	6.092	5.716	11.808
Persone in cerca, senza precedenti esperienze	5.945	5.080	11.026	2.370	4.608	6.978
<b>Totale complessivo</b>	<b>17.639</b>	<b>14.755</b>	<b>32.394</b>	<b>11.809</b>	<b>12.354</b>	<b>24.162</b>

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

La tabella 8 mostra la distribuzione delle persone in cerca di lavoro da più di 12 mesi per provincia in valore assoluto ed in percentuale sul totale dei disoccupati. I dati riferiti al 2019 mostrano che a Chieti e L'Aquila c'è un'incidenza dei disoccupati di lunga durata superiore a quella delle altre province; nel 2020 il dato più rilevante è a Pescara (54,3%).

**Tabella 8 - Persone in cerca di lavoro in Abruzzo da più di 12 mesi ed incidenza sul totale dei disoccupati per provincia**

Province	2019	2020	2019	2020
	V.A	V.A	V%	V%
Chieti	11.943	7.443	54,0	45,4
L'Aquila	6.295	4.825	53,3	49,4
Pescara	8.446	6.802	51,1	54,3
Teramo	5.711	5.093	45,6	45,0
<b>Totale complessivo</b>	<b>32.394</b>	<b>24.162</b>	<b>51,4</b>	<b>48,3</b>

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

### **Le forze di lavoro potenziali**

In apertura del presente capitolo si è osservata la dimensione ampia della platea degli inattivi in età da lavoro. Gran parte del fenomeno della inattività in Abruzzo è dovuto agli effetti dello “scoraggiamento” nella ricerca di lavoro che durante la fase acuta della pandemia si sono ulteriormente ampliati. Al fine di fornire una rappresentazione del fenomeno è necessario andare oltre la rigida distinzione tra occupati, disoccupati e inattivi, con l’ausilio di indicatori complementari definiti in sede europea. I primi riguardano due segmenti di inattivi:

- gli individui che non cercano attivamente un lavoro, ma sono disponibili a lavorare;
- le persone che cercano lavoro ma non sono subito disponibili.

La somma dei due segmenti rappresenta le cosiddette “forze di lavoro potenziali” e la tabella che segue (tabella 9) riporta tale platea per classe di età e titolo di studio. Si tratta di più di 65 mila persone che di fatto si sommano ai disoccupati e che, nell’ambito delle strategie di intervento regionale in materia di politiche attive del lavoro dovrebbero rappresentare un target prioritario. Come si evince dai dati proposti nella tabella si tratta in larga misura di giovani (circa il 35% ha meno di 35 anni), in larga parte scolarizzati se si considera che oltre il 60% del totale ha la laurea o il diploma.

**Tabella 9 - Forze di lavoro potenziali in Abruzzo per classe d'età e titolo di studio**

	2019	2020	2019	2020
Classi di Età	V.A.	V.A.	V%	V%
• 15-24	7.423	7.568	13,6	11,5
• 25-34	11.457	16.260	20,9	24,7
• 35-44	13.256	16.470	24,2	25,0
• 45-54	13.446	15.964	24,6	24,2
• 55 e più	9.130	9.577	16,7	14,5
Titolo di studio				
• fino alla licenza media	19.756	21.390	36,1	32,5
• diploma	27.310	34.228	49,9	52,0
• laurea	7.645	10.220	14,0	15,5
<b>Totale</b>	<b>54.712</b>	<b>65.838</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

### **L’impatto della crisi da Covid-19 nel mercato del lavoro abruzzese**

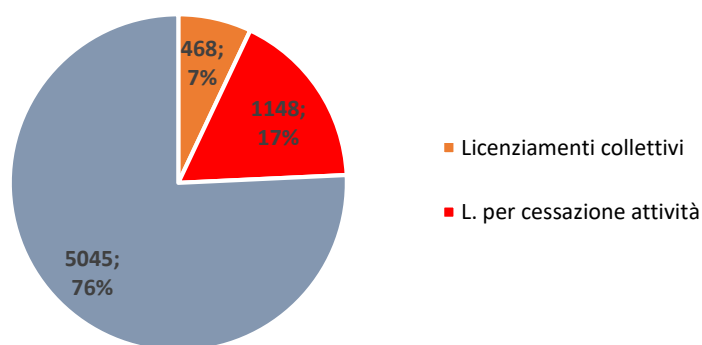
A seguito della crisi economica generata dalla pandemia da Covid-19, il numero complessivo di ore di CIG autorizzate nel 2020 in Abruzzo ha sfiorato i 61,5 milioni<sup>1</sup>, un livello record nella serie storica e di poco inferiore all’ammontare complessivo del periodo 2013-2019. Le ore di CIG ordinaria nel 2020 sono state pari a 43,3 milioni (+1.674% rispetto al 2019), mentre la componente in deroga ha raggiunto i 14,5 milioni (+40.393%); sono invece state 3,7 milioni (+76%) le ore di CIG straordinaria. In fortissima crescita anche le ore autorizzate nei Fondi di Solidarietà, che arrivano a 18,8 milioni (+12.501%).

Tali incrementi sono stati resi possibili grazie alle ingenti risorse stanziolate dal governo e all’espansione dei limiti di utilizzo degli strumenti di cassa integrazione, unitamente al c.d. “blocco dei licenziamenti”. I divieti

di licenziamento introdotti a marzo del 2020 hanno riguardato i licenziamenti per motivi economici, individuali e collettivi. È per questo motivo che nel 2020, in concomitanza con l'esplosione del ricorso alle varie tipologie di cassa integrazione, si è registrata una riduzione, rispetto al 2019, delle tre tipologie di licenziamento interessate-

Il numero maggiore di licenziamenti per ragioni economiche registrati in Abruzzo nel 2020 riguarda quelli per giustificato motivo oggettivo (5.045), con un peso del 76% (a livello nazionale rappresentano il 79%), seguiti da 1.148 licenziamenti per cessazione attività, pari al 17% (a livello nazionale hanno un peso del 15%) e dai licenziamenti collettivi (7%, 6% in Italia) (grafico 1).

**Grafico 1 - Distribuzione percentuale per tipologia, dei licenziamenti per motivi economici in Abruzzo. Anno 2020**



Fonte: elaborazioni Anpal Servizi su dati Sistema Informativo Statistico Comunicazioni Obbligatorie (SISCO)

Prendendo in esame le due tipologie di licenziamento che con maggior precisione identificano situazioni di crisi aziendale (i licenziamenti collettivi e quelli per cessazione di attività), si può osservare che il macro-settore più colpito è quello dei Servizi (55,8%) rispetto a quello dell'Industria (42,9%), ma in modo più contenuto rispetto ai valori nazionali; in particolare, il settore dei *Servizi turistici e del tempo libero* rappresenta una quota del 14,9% del totale dei licenziamenti, mentre a livello nazionale rappresenta il 17,9%. In sostanza, in Abruzzo si registra, rispetto a resto d'Italia, una maggiore sofferenza del comparto industriale: il settore con il maggior numero di lavoratori coinvolti da crisi aziendali è quello del *Made in Italy*, che ha un peso del 22,4% sul totale dei licenziamenti.

Le professioni più colpite dai licenziamenti collettivi e dai licenziamenti per cessazione d'attività sono quelle degli *Addetti alle vendite* (13,4%) e degli *Esercenti e addetti nelle attività di ristorazione* (12%). Si evidenzia anche il forte peso percentuale mostrato dalla professione degli *Operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni ed assimilati*, che mostra un valore quasi doppio rispetto alla media nazionale (tabella 11).

<sup>1</sup> I dati sulla cassa integrazione sono tratti da "Economia e società in Abruzzo, edizione 2021", CRESA, 2021



Riguardo ai soli contratti di lavoro subordinato, i dati delle attivazioni nette, ovvero dei saldi tra attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro, evidenziano nel 2020 - l'anno del *lockdown* duro delle attività - un valore complessivamente positivo, anche se sensibilmente inferiore rispetto all'anno precedente. Il saldo positivo è attribuibile interamente al valore positivo registrato sui contratti a tempo indeterminato (+6.024), protetti dal blocco dei licenziamenti. A subire interamente le conseguenze della crisi pandemica sono stati, invece, i contratti a termine (-4.228). Il 2021 mostra una crescita dei contratti di lavoro subordinato, fatta eccezione per i contratti di apprendistato, che mostrano una flessione ulteriore rispetto al 2020 (tabella 10).

**Tabella 10 - Attivazioni nette tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre. Abruzzo e Italia. Anni 2019, 2020 e 2021**

	2019				2020				2021			
	Tempo Ind.	Tempo det.	Appr.	Totale	Tempo ind.	Tempo det.	Appr.	Totale	Tempo ind.	Tempo det.	Appr.	Totale
<b>Abruzzo</b>	4.886	-771	756	4.871	6.024	-4.228	-220	1.576	6.564	8.351	-794	14.121
<b>ITALIA</b>	337.902	-99.016	42.652	281.538	251.903	-253.192	36.382	37.671	276.772	363.501	43.330	596.943

Fonte: Il mercato del lavoro: dati e analisi - gennaio 2022 Ministero del lavoro, Banca d'Italia e Anpal

Per completare il quadro sulle ricadute, in termini occupazionali, del primo anno di pandemia, è possibile esaminare i dati sulla NASpl: il numero complessivo di beneficiari nella regione Abruzzo, nel 2020, è di 42.627 unità, pari al 2,5% del totale nazionale. Le donne rappresentano complessivamente il 54% dei beneficiari. Le province in cui si concentrano il maggior numero di beneficiari sono Teramo (31%) e Chieti (26%) (tabella 11).

**Tabella 11 Beneficiari di NASpl distinti per provincia e per genere (v.a.); distribuzione per Provincia (v.%). Anno 2020**

Ambito territoriale	2020		
	Maschi	Femmine	Totale
L'AQUILA	4.485	4.481	8.966
PESCARA	4.190	5.077	9.267
CHIETI	4.988	6.061	11.049
TERAMO	5.867	7.478	13.345
<b>TOTALE</b>	<b>19.530</b>	<b>23.097</b>	<b>42.627</b>
<b>ITALIA</b>	<b>775.118</b>	<b>915.069</b>	<b>1.690.187</b>

Fonte: Osservatori statistici INPS

#### *Analisi della domanda e delle competenze richieste dalle aziende*

L'analisi della domanda e delle competenze richieste dalle imprese si articola in tre diverse sezioni:

- una prima rappresentazione della struttura dell'occupazione per tipologia di contratto e per settore di attività negli anni 2019–2020, che permette un confronto tra prima e dopo la crisi generata dalla pandemia da Covid 19 (fonte dati: *Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro* dell'Istat);
- la seconda sezione analizza la domanda di lavoro della regione attraverso le attivazioni dei rapporti di lavoro distinte per provincia, per tipologia contrattuale, per livello di skill della professione, per genere ed età, per settore di attività economica, per qualifica professionale (fonte dati: *Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie*);
- la terza sezione esamina la domanda di lavoro potenziale espressa dalle imprese della regione Abruzzo attraverso l'analisi dei profili professionali e la difficoltà di reperimento (fonte dati: *Sistema Informativo Excelsior*).

Riguardo alla struttura occupazionale regionale, sul totale dei 487.567 occupati nel 2020:

- il 75,8% ha un lavoro dipendente e di questi il 62,6% un contratto a tempo indeterminato (l'11,5% a tempo parziale e il 51,1% a tempo pieno), mentre il 13,2% ha un contratto a tempo determinato (9,8% a tempo pieno e 3,4% a tempo parziale);
- il restante 22% svolge un'attività lavorativa indipendente (21,8% a tempo pieno e 2,4% a tempo parziale).

Rispetto al 2019, si osserva una riduzione di quasi 10 mila occupati, che si accompagna a una diminuzione del peso percentuale delle persone occupate a tempo determinato e a un aumento di quello degli occupati a tempo indeterminato e degli occupati indipendenti.

Riguardo alla struttura occupazionale per settore produttivo (tabella 12) è possibile evidenziare:

- la forte vocazione industriale della regione, in cui l'*Industria in senso stretto* assorbe, nel 2020, il 22,4% degli occupati, seguita dai settori dell'*Istruzione, sanità e servizi sociali* (14,6%), degli *Alberghi e ristoranti* e da quello del *Commercio* (13,8);
- una flessione, rispetto al 2019, del peso percentuale degli occupati nei settori dell'*Istruzione, sanità ed altri servizi sociali*, nel comparto degli *Alberghi e ristoranti* e nell'*Agricoltura*;
- una crescita, rispetto all'anno precedente, degli occupati nei settori del *Commercio*, delle *Attività finanziarie e assicurative* e degli *Altri servizi collettivi e personali*.

**Tabella 12 - Occupati (dipendenti ed indipendenti) di 15 anni e più in Abruzzo per settore produttivo**

	2019	2020	2019	2020
Settori produttivi	V.A	V.A	V%	V%
Agricoltura, caccia e pesca	21.780	18.345	4,4	3,8
Industria in senso stretto	112.302	109.525	22,6	22,4
Costruzioni	36.283	34.761	7,3	7,1
Commercio	61.956	67.246	12,4	13,8
Alberghi e ristoranti	37.617	32.379	7,6	6,6
Trasporto e magazzinaggio	24.307	25.409	4,9	5,2
Servizi di informazione e comunicazione	10.845	7.835	2,2	1,6
Attività finanziarie e assicurative	8.948	12.123	1,8	2,5
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	51.508	52.335	10,3	10,7
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	26.237	24.126	5,3	4,9
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	78.486	71.371	15,8	14,6
Altri servizi collettivi e personali	27.635	33.143	5,6	6,8
<b>Totale</b>	<b>497.904</b>	<b>488.598</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazione su dati ISTAT RCFL

Per quanto riguarda l'analisi della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato, complessivamente, nella regione Abruzzo, sono stati attivati 381.070 rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato nel periodo 1° gennaio 2020 - 30 settembre 2021 (tabella 16). Le province con il più alto numero di attivazioni sono quelle di Teramo (28,3% sul totale) e Chieti (25,4% sul totale).

**Tabella 13 - Rapporti di lavoro attivati per provincia (v.a.) dal 1° gennaio 2020 al 30 settembre 2021**

Province	I trimestre		II trimestre		III trimestre		IV trimestre	Totale
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	
CHIETI	12.197	10.056	9.872	16.011	18.154	18.853	11.614	<b>96.757</b>
L'AQUILA	13.599	10.453	9.657	13.973	15.295	15.019	10.172	<b>88.168</b>
PESCARA	12.055	10.154	9.395	15.134	14.935	14.858	11.870	<b>88.401</b>
TERAMO	14.089	12.546	12.338	20.986	17.446	19.219	11.120	<b>107.744</b>
<b>TOTALE</b>	<b>51.940</b>	<b>43.209</b>	<b>41.262</b>	<b>66.104</b>	<b>65.830</b>	<b>67.949</b>	<b>44.776</b>	<b>381.070</b>

Fonte: elaborazione su dati Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie - Unilav

Il confronto tra il I trimestre 2021 e il corrispondente periodo del 2020, mostra una generale contrazione delle attivazioni per tutte le province, dovuta al persistere delle misure restrittive (*lockdown*) conseguenti alla pandemia da Covid-19; la provincia dell'Aquila risulta la più penalizzata con una contrazione del 23%.

Nel II trimestre 2021, rispetto allo stesso periodo del 2020, si assiste, invece, ad un incremento delle attivazioni per tutte le province, dovuto, in questo caso, all'allentamento delle misure restrittive; le attivazioni dei rapporti di lavoro delle province di Teramo aumentano del 70%, mentre Chieti e Pescara rispettivamente 62% e 61%.

Nel III trimestre, il confronto tra i due anni, mostra una situazione invariata, con un lieve decremento delle attivazioni nella provincia dell'Aquila (-2%) e Pescara (-1%).

Il contratto a tempo determinato, con una quota pari al 67,6%, risulta la categoria di rapporto di lavoro più utilizzata, mentre il contratto di apprendistato la meno utilizzata (2,4%).

L'analisi delle variazioni trimestrali tra il 2020 e il 2021 rilevano i seguenti andamenti:

- nel I trimestre 2021, rispetto allo stesso periodo del 2020, tutte le tipologie contrattuali subiscono una contrazione, dovuta, come già rilevato nell'analisi per province, al persistere delle misure restrittive (*lockdown*); il contratto a tempo indeterminato subisce una flessione del 33% mentre il contratto di apprendistato del 24%;
- nel II trimestre 2021, rispetto allo stesso periodo del 2020, l'incremento delle attivazioni per tutte le tipologie contrattuali privilegia quelle con contratto di apprendistato (+75%) e quelle a tempo determinato (+62%) e indeterminato (+57%);
- nel III trimestre, dal confronto tra i due anni si rileva una situazione stazionaria, con un lieve incremento dei contratti a tempo indeterminato nel 2021 (+13%).

Da un punto di vista qualitativo la domanda di lavoro è stata caratterizzata, nel periodo di osservazione 1° gennaio 2020 – 30 settembre 2021, prevalentemente (51%) da attivazioni di rapporti di lavoro, dipendente e parasubordinato, con un livello di *skill* "medium" (tabella 14).

**Tabella 14 - Rapporti di lavoro attivati per livello di skill della professione (v.a.) dal 1° gennaio 2020 al 30 settembre 2021**

Skill	I trimestre		II trimestre		III trimestre		IV trimestre	Totale
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	
HIGH SKILL	7.342	7.610	3.670	8.563	11.922	14.285	10.167	<b>63.559</b>
MEDIUM SKILL	26.958	19.413	23.641	37.591	33.529	32.490	20.648	<b>194.270</b>
LOW SKILL	17.640	16.186	13.951	19.950	20.379	21.174	13.961	<b>123.241</b>
<b>TOTALE</b>	<b>51.940</b>	<b>43.209</b>	<b>41.262</b>	<b>66.104</b>	<b>65.830</b>	<b>67.949</b>	<b>44.776</b>	<b>381.070</b>

Fonte: elaborazione su dati Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie - Unilav

La rappresentazione che segue (tabella 15) mostra il confronto tra la distribuzione delle attivazioni dei rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato per settore economico nei primi tre trimestri del 2020 e del 2021, e la loro variazione in termini percentuali. Nei primi tre trimestri del 2021 si registra un incremento delle attivazioni dell'11% rispetto al corrispondente periodo del 2020. Il settore economico predominante è quello *Alberghi e ristoranti* che rappresenta, sia nel 2020 che nel 2021, il 21% dei rapporti di lavoro attivati. Gli altri settori che concorrono con quote significative sono *Agricoltura, silvicoltura e pesca* (14% nel 2020 e 12% nel 2021), e *Altri servizi collettivi e personali* (13% nel 2020 e 12% nel 2021).

Con riferimento alle variazioni delle attivazioni, nel periodo di osservazione si segnala, tra i settori più significativi, un marcato incremento dei rapporti di lavoro nel settore *Istruzione, sanità ed altri servizi sociali* (+32%) e in quello relativo a *Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali* (+25%).

**Tabella 15 - Rapporti di lavoro attivati per settore di attività economica (v.a. e var. %). Trimestri I, II e III 2020 e 2021**

Settore di attività economica	I-II-III trimestre		
	2020 (v.a.)	2021 (v.a.)	Var. %
ALBERGHI E RISTORANTI	32.646	36.900	0,13
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	22.016	20.527	-0,07
ALTRI SERVIZI COLLETTIVI E PERSONALI	20.861	20.679	-0,01
ISTRUZIONE, SANITÀ ED ALTRI SERVIZI SOCIALI	19.965	26.413	0,32
ATTIVITÀ IMMOBILIARI, SERVIZI ALLE IMPRESE E ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI E IMPRENDITORIALI	15.762	19.751	0,25
COSTRUZIONI	14.730	16.191	0,10
INDUSTRIA IN SENSO STRETTO	14.060	16.140	0,15
COMMERCIO	10.344	10.874	0,05
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	5.526	6.178	0,12
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	1.723	1.996	0,16
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	1.198	1.301	0,09
ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	201	312	0,55
<b>TOTALE</b>	<b>159.032</b>	<b>177.262</b>	<b>0,11</b>

Fonte: elaborazione su dati Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie - Unilav

Infine, osservando le attivazioni per qualifiche professionali nei primi tre trimestri del 2020 e del 2021 e la relativa variazione percentuale, notiamo che le principali qualifiche utilizzate, coerentemente con quanto già emerso dall'analisi dei settori economici, sono quelle relative a *Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione* (17% nel 2020 e 18% nel 2021) e *Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde* (13% nel 2020 e 12% nel 2021).

Tra le qualifiche più utilizzate, quelle che hanno registrato significativi incrementi tra primi tre trimestri del 2020 e quelli del 2021 sono: *Professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate* (+47%), *Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate* (+35%), *Tecnici della salute* (+34%), *Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli* (+22%) e *Personale non qualificato delle costruzioni e professioni assimilate* (+21%).

Le qualifiche che, nel periodo di osservazioni, hanno, invece, registrato i decrementi più alti sono: *Personale non qualificato addetto ai servizi domestici* (-23%) e *Artigiani ed operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili* (-13%).

#### **Le previsioni della domanda di lavoro per profili professionali il Sistema informativo Excelsior**

In questo paragrafo si fornisce una rappresentazione della domanda di lavoro potenziale espressa dalle imprese della regione Abruzzo attraverso l'utilizzo dei dati previsionali forniti dal Sistema Informativo Excelsior<sup>2</sup>.

Nel periodo febbraio - aprile 2022 le opportunità di lavoro saranno pari a 19.120 (+4.340 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente).

<sup>2</sup> Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2021.

Con riferimento al mese di febbraio 2022 le entrate complessive previste sono 6.820 (+1.930 rispetto allo stesso mese dell'anno precedente), a fronte delle 82.200 nel Sud e Isole e delle 318.000 in Italia. Nel 18% dei casi le entrate previste saranno stabili, ossia con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, mentre nel 82% saranno a termine (a tempo determinato o altri contratti con durata predefinita). Le entrate si concentreranno per il 60% nel settore dei servizi, interesseranno il 77% delle imprese con meno di 50 dipendenti; per una quota pari al 25% interesseranno giovani con meno di 30 anni, e le imprese che prevedono assunzioni saranno pari al 12% del totale.

Per l'analisi dei profili professionali richiesti dalle imprese, al fine di renderla più efficace, si è optato di ampliare l'orizzonte temporale utilizzando i dati disponibili relativi all'annualità 2021 (tabella 21).

Con riferimento alla prima ripartizione delle professioni, quella per "grande gruppo professionale", le più ricercate sono relative a *Impiegati, professioni commerciali e nei servizi* (39,3%) e *Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine* (34,9%).

Scendendo nel dettaglio delle professioni, quelle per "gruppi professionali", quelle più richieste sono le *Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione* (17,8%), le *Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi* (10,5%), gli *Artigiani e operai specializzati in industria estrattiva e in edilizia* (9,5%), le *Professioni qualificate nelle attività commerciali* (8,9%).

Tra i "gruppi professionali" più richiesti e di difficile reperimento per ridotto numero di candidati si segnalano le professioni del comparto sanitario, *Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali* (37%) e *Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita* (33,6%), e le professioni in cui è richiesto un livello di specializzazione tecnica: *Artigiani e operai specializzati in metalmeccanica ed elettronica* (21,8%), *Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento* (21,4%) e *Artigiani e operai specializzati in industria estrattiva e in edilizia* (20,7%).

Infine, le professioni di difficile reperimento per inadeguatezza dei candidati sono quelle che richiedono livelli medio/alti di specializzazione tecnica: *Artigiani e operai specializzati in metalmeccanica ed elettronica* (26,7%) e *Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e produttivo* (22,2%).

**Tabella 21 - Entrate previste dalle imprese per profili professionali e difficoltà di reperimento (v.a. e v.%). Anno 2021**

Gruppi	Entrate totali		Peso delle entrate sul totale complessivo		Nessuna difficoltà di reperimento		Difficoltà di reperimento per ridotto numero di candidati		Difficoltà di reperimento per inadeguatezza dei candidati		Difficoltà di reperimento per altri motivi	
	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%
Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione	18.180	17,8	12.830	70,6	1.790	9,8	3.100	17,1	470	2,6		
Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi	10.710	10,5	9.280	86,6	650	6,1	330	3,1	450	4,2		
Artigiani e operai specializzati in industria estrattiva e in edilizia	9.720	9,5	5.960	61,3	2.010	20,7	1.660	17,1	100	1,0		
Professioni qualificate nelle attività commerciali	9.070	8,9	7.040	77,6	750	8,3	1.080	11,9	200	2,2		
Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	8.260	8,1	4.460	54,0	1.770	21,4	1.500	18,2	530	6,4		
Artigiani e operai specializzati in metalmeccanica ed elettronica	6.780	6,6	3.400	50,1	1.480	21,8	1.810	26,7	90	1,3		

Operai semiquarif. di macchinari lavorazione in serie e al montaggio	6.360	6,2	4.490	70,6	1.200	18,9	420	6,6	260	4,1
Profess. qualif. nei servizi di sicurezza, di pulizia e alla persona	4.600	4,5	3.270	71,1	640	13,9	630	13,7	60	1,3
Profess. tecniche in attività amministrative finanziarie e commerciali	3.800	3,7	2.060	54,2	650	17,1	740	19,5	350	9,2
Impiegati alle funzioni di segreteria e alle macchine da ufficio	3.520	3,4	2.860	81,3	120	3,4	500	14,2	30	0,9
Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e produttivo	3.340	3,3	1.720	51,5	850	25,4	740	22,2	30	0,9
Impiegati addetti ai movimenti di denaro e all'assistenza clienti	2.300	2,3	1.880	81,7	190	8,3	180	7,8	40	1,7
Artigiani e operai spec. ind. aliment.,legno,tessile,pelle,spettacolo	2.230	2,2	1.490	66,8	370	16,6	290	13,0	80	3,6
Profess. non qualif. nella manifattura, estraz. minerali e costruzioni	1.630	1,6	1.290	79,1	110	6,7	80	4,9	150	9,2
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	1.540	1,5	790	51,3	570	37,0	160	10,4	20	1,3
Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita	1.190	1,2	610	51,3	400	33,6	90	7,6	90	7,6
Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	1.070	1,0	830	77,6	110	10,3	120	11,2	10	0,9
Conduttori di impianti industriali	970	0,9	720	74,2	130	13,4	130	13,4	-	-
Ingegneri, architetti e professioni assimilate	940	0,9	620	66,0	180	19,1	120	12,8	20	2,1
Specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali	910	0,9	530	58,2	200	22,0	90	9,9	90	9,9
Impiegati alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria	810	0,8	570	70,4	50	6,2	160	19,8	30	3,7
Operatori macchinari fissi in agricoltura e nell'industria alimentare	750	0,7	550	73,3	60	8,0	40	5,3	100	13,3
Specialisti della formazione e della ricerca	710	0,7	450	63,4	130	18,3	100	14,1	30	4,2
Profess. non qualif. in agricoltura, silvicoltura e pesca	520	0,5	370	71,2	80	15,4	60	11,5	20	3,8
Specialisti nelle scienze della vita	480	0,5	270	56,3	170	35,4	40	8,3	10	2,1
Profess. non qualif. nelle attività domestiche, ricreative e culturali	400	0,4	390	97,5	10	2,5	-	-	-	-
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, fisiche e naturali	370	0,4	190	51,4	100	27,0	80	21,6	-	-
Operai specializ. meccanica precisione, stampa e artigiani artistici	370	0,4	300	81,1	40	10,8	40	10,8	-	-
Agricoltori e operai specializzati di agricoltura, zootecnia e pesca	180	0,2	70	38,9	-	-	110	61,1	-	-
Specialisti della salute	160	0,2	50	31,3	100	62,5	-	-	-	-
Amministratori e direttori di grandi aziende	150	0,1	60	40,0	50	33,3	40	26,7	-	-
Impiegati raccolta, controllo e conservazione della documentazione	150	0,1	130	86,7	10	6,7	20	13,3	-	-
Responsabili di piccole aziende	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>102.140</b>	<b>100,0</b>	<b>69.510</b>	<b>68,1</b>	<b>14.930</b>	<b>14,6</b>	<b>14.430</b>	<b>14,1</b>	<b>3.270</b>	<b>3,2</b>

Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema informativo Excelsior 2021

### 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).

L'analisi del bacino dei potenziali beneficiari dei servizi erogati dai Centri per l'Impiego abruzzesi, è stata effettuata individuando i seguenti target:

- lavoratori fragili o vulnerabili (donne, disabili ed over 55);
- beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro (NASPI e DIS-COLL);
- percettori del Reddito di Cittadinanza;
- iscritti al programma Garanzia Giovani (NEET);
- working poor.

Nello specifico, per ciascun Centro per l'Impiego:

- viene quantificato il flusso di beneficiari, suddivisi per target, per gli anni 2019, 2020 e 2021 (Tab.1 e Tab. 2);
- vengono riportati i dati inerenti al genere e alle classi di età (Tab. 3);
- vengono riportati i dati inerenti al titolo di studio (Tab. 4);

Per l'analisi quantitativa dei beneficiari potenziali dei 15 Centri per l'Impiego della Regione Abruzzo, sono state utilizzate le seguenti fonti:

- Sistema Informativo Lavoro (*Venticinque*), per i dati di flusso dei disoccupati (con dettaglio su: donne, iscritti al collocamento mirato, over 55 e working poor) della Regione Abruzzo che hanno rilasciato una DID negli anni 2019, 2020 e 2021;
- Sistema Informativo Percettori dell'INPS, per i dati di flusso dei percettori di NASPI e DIS-COLL per gli anni 2019, 2020 e 2021;
- Sistema di Monitoraggio “Borsa Lavoro Abruzzo”, per i dati inerenti i percettori di Reddito di Cittadinanza e degli iscritti a Garanzia Giovani per gli anni 2019, 2020 e 2021;

CPI	PERCETTORI NASPI - DIS-COLL	PERCETTORI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI	TOTALE
CPI di Pescara	4.760	10.533	2.516	17.809
CPI di Scafa	1.727	2.699	643	5.069
CPI di Penne	2.036	2.126	576	4.738
CPI di Chieti	2.260	5.428	1.051	8.739
CPI di Lanciano	2.928	3.191	1.449	7.568
CPI di Ortona	2.472	2.261	552	5.285
CPI di Vasto	3.970	3.842	1.465	9.277



<b>CPI di Teramo</b>	1.677	3.354	719	5.750
<b>CPI di Giulianova</b>	2.226	2.886	517	5.629
<b>CPI di Roseto degli Abruzzi</b>	1.918	3.191	950	6.059
<b>CPI di Nereto</b>	2.017	2.293	302	4.612
<b>CPI di L'Aquila</b>	2.721	3.509	889	7.119
<b>CPI di Avezzano</b>	4.052	8.287	1.615	13.954
<b>CPI di Sulmona</b>	1.332	1.940	381	3.653
<b>CPI di Castel di Sangro</b>	1.165	522	116	1.803
<b>TOTALE</b>	<b>37.261</b>	<b>56.062</b>	<b>13.741</b>	<b>107.064</b>

**Tabella 1 - Beneficiari potenziali, sottoscrittori di PdS/PpL negli anni 2019, 2020 e 2021 (dati di flusso).**

Dall'analisi dei dati sui percettori di NASPI e DIS-COLL, si evince che la platea di utenti più numerosa che ha sottoscritto un Patto di Servizio nel triennio considerato, è presente nel CPI di Pescara con un totale pari al 13% del target complessivo. Seguono, con una percentuale di circa l'11%, i CPI di Vasto ed Avezzano; fanalino di coda il CPI di Castel di Sangro con soli 1.165 percettori presi in carico dai Servizi (3%).

Per quanto riguarda i percettori di Reddito di Cittadinanza, abbiamo anche qui tra i più coinvolti, il CPI di Pescara con 10.533 utenti, pari al 19% del totale regionale. Con valori sensibilmente minori, abbiamo il CPI di Avezzano e quello di Chieti, rispettivamente con il 15 ed il 10% del valore complessivo.

Più omogeneo il dato degli iscritti a Garanzia Giovani, dove oltre al CPI di Pescara, troviamo i Centri di Avezzano, Lanciano e Vasto, tutti con valori superiori al 10% del dato complessivo regionale.

Analizzando il bacino di utenza che negli anni 2019, 2020 e 2021 risulta essere in carico ai CPI abruzzesi, poniamo l'attenzione su alcuni target che compongono la platea dei disoccupati abruzzesi:

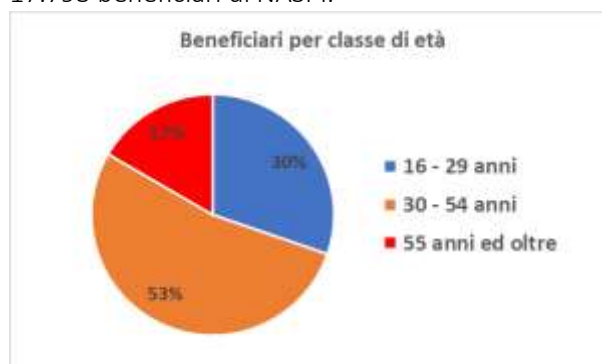
CPI	2019				2020				2021			
	DISOCCUPATI	tra cui			DISOCCUPATI	tra cui			DISOCCUPATI	tra cui		
		iscritti L.68/99	di lunga durata	working poor		disabili	di lunga durata	working poor		disabili	di lunga durata	working poor
CPI di Pescara	7.833	231	6.060	8	2.967	116	2.362	9	3.404	149	2.770	7
CPI di Scafa	2126	79	1.615	2	1.010	37	771	1	1.312	41	1.160	10
CPI di Penne	1568	56	1.180	2	789	27	610	3	1.131	44	950	5
CPI di Chieti	3.573	112	2.792	25	1.806	60	1.423	27	1.872	66	1.603	43
CPI di Lanciano	3151	148	2.240	9	1.115	70	845	4	1.651	113	1.419	2
CPI di Ortona	2028	62	1.559	3	973	36	731	3	1.322	50	1.115	12
CPI di Vasto	3.622	75	2.804	6	1.578	31	1.182	0	1.794	53	1.585	3
CPI di Teramo	2575	113	1.791	7	1.246	86	866	8	1.552	83	1.273	10
CPI di Giulianova	2259	57	1.687	5	1.250	54	929	0	1.208	60	1.024	2
CPI di Roseto degli Abruzzi	3.043	111	2.177	3	1.514	70	1.091	6	1.553	86	1.286	11
CPI di Nereto	1834	71	1.365	16	929	29	692	7	1.028	57	863	2
CPI di L'Aquila	4043	150	3.093	5	1.897	91	1.451	6	1.638	85	1.421	9
CPI di Avezzano	4.872	121	3.590	4	2.407	105	1.818	0	2.795	117	2.376	2
CPI di Sulmona	1453	37	1.077	6	834	45	620	14	751	41	630	12
CPI di Castel di Sangro	546	9	436	6	330	11	260	2	487	7	425	1
<b>TOTALE</b>	<b>44.526</b>	<b>1.432</b>	<b>33.466</b>	<b>107</b>	<b>20.645</b>	<b>868</b>	<b>15.651</b>	<b>90</b>	<b>23.498</b>	<b>1.052</b>	<b>19.900</b>	<b>131</b>

**Tabella 2 – Dettaglio disoccupati per anno, tipologia e cpi di appartenenza (dati di flusso).**

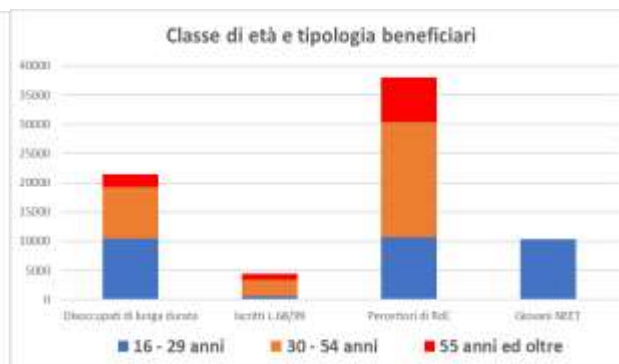
CLASSE DI ETÀ E GENERE												
Beneficiari	16 - 29 anni			30 - 54 anni			55 anni ed oltre			TOTALI		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
<b>Percettori</b>												
NASPI	10984	9351	20335	27185	33155	60340	8393	9400	17793	46562	51906	98468
DIS-COLL	65	116	181	240	531	771	19	78	97	324	725	1049
<b>Non percettori</b>												
Disoccupati di lunga durata	5741	4766	10507	4089	4600	8689	1159	1073	2232	10989	10439	21428
Iscritti L.68/99	359	262	621	1395	1336	2731	644	490	1134	2398	2088	4486
Working poor	12	14	26	23	34	57	1	5	6	36	53	89
Percettori di RdC	5086	5561	10647	8704	11033	19737	3959	3620	7579	17749	20214	37963
Giovani NEET	5249	4910	10159							5249	4910	10159
<b>TOTALI</b>	<b>27496</b>	<b>24980</b>	<b>52476</b>	<b>41636</b>	<b>50689</b>	<b>92325</b>	<b>14175</b>	<b>14666</b>	<b>28841</b>	<b>83307</b>	<b>90335</b>	<b>173642</b>

**Tabella 3 – Focus per genere e classi di età (dati di stock per gli anni 2019, 2020 e 2021).**

Per quanto riguarda la differenziazione per età e genere, complessivamente, la stima mostra la fascia di età compresa tra i 30 ed i 54 anni come la più cospicua, rappresentando il 53% dei beneficiari complessivi (Grafico n.1). Nel dettaglio, in base al target, l'unica eccezione alla prevalenza di età comprese tra i 30 ed i 54 anni, è rappresentata dal target dei disoccupati di lunga durata, che per il 49% risulta compreso nella fascia tra i 16 ed i 29 anni (Grafico n.2). Per ovvi motivi, gli iscritti a Garanzia Giovani sono interamente compresi nella fascia tra i 16 ed i 29 anni (il requisito per partecipare al Programma è avere un'età compresa in questa fascia di età). Tra i percettori di sostegno al reddito, spiccano per la fascia di età "over 55", ben 17.793 beneficiari di NASPI.



**Grafico n.1 – Classe di età, valori percentuali**



**Grafico n.2 – Classe di età, particolare su alcuni target**

I beneficiari sono in maggioranza donne, con una differenza complessiva positiva rispetto agli uomini di 7.028 unità (Grafico n.3). Di rilievo, il dato tra i percettori di Dis-coll, che vede con il 69%, una stragrande maggioranza di beneficiari di sesso femminile (Grafico n.4).



Grafico n.3 – Genere, valori complessivi

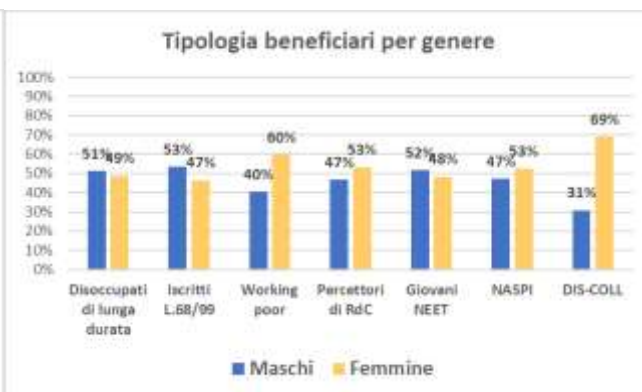


Grafico n.4 – Genere, dettaglio per target - valori percentuali

BENEFICIARI	TITOLO DI STUDIO																	
	n.d. / nessun titolo			licenza elementare			licenza media			diploma			laurea			post laurea		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Disoccupati di lunga durata	3089	2406	5495	145	115	260	2566	1774	4340	4134	4040	8174	1048	2071	3119	7	33	40
Iscritti L.68/99	508	410	918	30	14	44	773	419	1192	946	908	1854	139	330	469	2	7	9
Working poor	7	13	20	0	1	1	8	3	11	15	21	36	6	14	20	0	0	0
Percettori di RdC	7713	8818	16531	552	575	1127	5708	5615	11323	3451	4473	7924	320	719	1039	5	14	19
Giovani NEET	2239	2141	4380	52	24	76	714	444	1158	1851	1445	3296	367	803	1170	26	53	79

Tabella 4 – Beneficiari per genere e titolo di studio (dati di stock per gli anni 2019, 2020 e 2021).

L'analisi dei beneficiari per titolo di studio posseduto, al netto dei non aventi titoli e dei dati non disponibili, mostra che il 37% dei percettori di Reddito di Cittadinanza è in possesso della licenza media. Solo il 12% è in possesso di una laurea (Grafico n.5). Prendendo in considerazione il genere, osserviamo che, tra i diplomati, i laureati e i possessori di titoli post-laurea, la maggioranza è composta da donne (Grafico n.6).

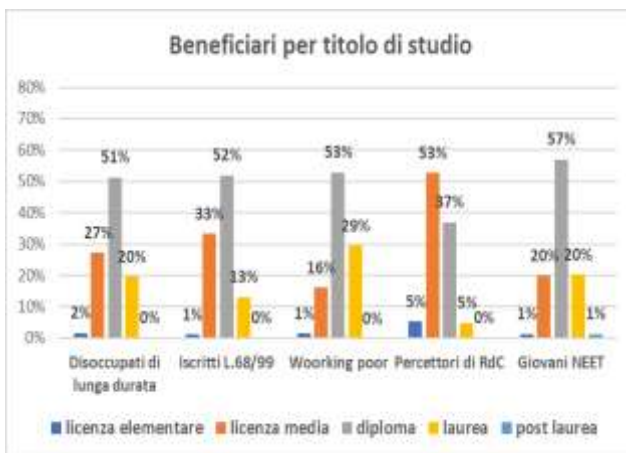


Grafico n.5 – Titoli di studio, valori percentuali

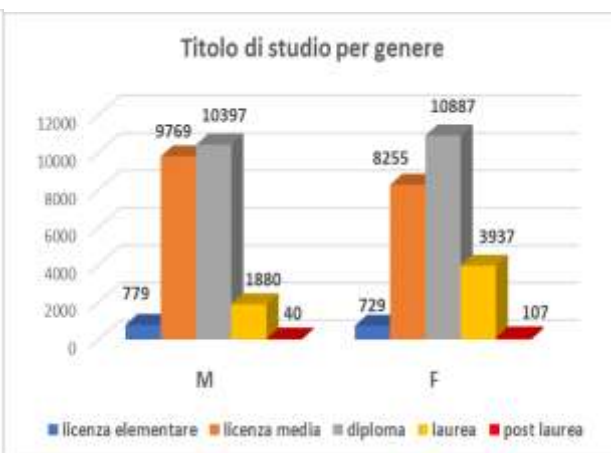


Grafico n.6 – Titoli di studio per genere, valori complessivi

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

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



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

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

Il Dipartimento Lavoro-Sociale è un'organizzazione integrata di unità operative omogenee, analoghe e complementari, a cui compete l'attuazione di obiettivi in materia di lavoro, formazione e politiche sociali. Il sistema regionale è strutturato in maniera flessibile ed adattabile agli emergenti fabbisogni occupazionali e ad eventuali nuove esigenze del sistema economico, anche al fine di rispondere in maniera adeguata ai mutamenti e alle evoluzioni del mercato del lavoro.

In particolare, l'articolazione delle competenze regionali su formazione, lavoro e sociale è definita nell'atto di riorganizzazione della Giunta regionale con seduta del 14 maggio 2020.

Con la DGR n. 437 del 29 giugno 2018, la Regione Abruzzo ha dato attuazione al passaggio delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i Centri per l'impiego previsto nella legge di bilancio statale 2018 (L. 27 dicembre 2017, n. 205).

Il sistema dei servizi per il lavoro della Regione Abruzzo è basato sulle prestazioni erogate dai 15 Centri per l'Impiego, che garantisce, nei limiti delle attuali dotazioni di organico, l'erogazione di tutti i servizi di base e specialistici.

Nel rispetto della normativa vigente e delle competenze esclusive dei Cpl, il sistema dei servizi per il lavoro abruzzese si articola attraverso la collaborazione tra sistema pubblico e sistema privato, basato sulle due discipline che regolano attualmente l'erogazione di servizi di questi ultimi: la D.G.R. n. 7 del 17/01/2018 - *Disciplina dell'Accreditamento dei soggetti che erogano attività di formazione e di orientamento nella regione Abruzzo* e la D.G.R. 1100 del 29/12/2015 - *Disciplina per l'Accreditamento di Servizi per il Lavoro della Regione Abruzzo*.

All'interno di questi due processi, che regolano gli ambiti e le modalità di partecipazione delle Agenzie per il lavoro (ApL) e degli Organismi di formazione (OdF) nel sistema dei servizi per il lavoro regionale, sono state costruite le prime esperienze di collaborazione pubblico-privata, a partire sostanzialmente dalla prima Garanzia Giovani.

Attraverso bandi e manifestazioni di interesse, la Regione ha di volta in volta regolato la partecipazione dei soggetti privati alla erogazione di servizi sul territorio regionale, sempre sotto il coordinamento dei Centri per l'Impiego.

Le interazioni con le realtà private del territorio, sia Agenzie per il Lavoro, che Organismi di Formazione, sono state inoltre attuate con l'Assegno di Ricollocazione, in prima battuta nella sperimentazione riservata ai beneficiari di Naspi, quindi nella fase in cui i destinatari erano i beneficiari di Reddito di Cittadinanza, seppure con risultati numerici ridotti, e nella ulteriore modalità riservata alle procedure di CIGS.

La presenza negli Albi dedicati e periodicamente aggiornati, concede ad ApL e OdF la possibilità di erogare i seguenti servizi: alle Agenzie per il Lavoro, accesso e informazione, profiling, definizione progetto individuale e accompagnamento al lavoro, mediazione per l'incontro domanda/offerta di lavoro; agli Organismi di Formazione accreditati invece, la formazione professionale e l'orientamento.

La Regione Abruzzo, inoltre, con la L.R. 17 dicembre 1996, n. 134, ha istituito l'Osservatorio regionale del Mercato del Lavoro per le attività permanenti di analisi del mercato del lavoro e di ricerca sui fenomeni socio economici che lo influenzano, allo scopo di rendere disponibili gli elementi conoscitivi necessari ad indirizzare le attività regionali di orientamento e formazione professionale, nonché la programmazione

socio economica e le politiche dirette all'obiettivo della massima occupazione. Successivamente assegnate all'Ente strumentale "Abruzzo-Lavoro" con la L.R. 16 settembre 1998, n. 76, sino alla data di soppressione dell'Ente in parola intervenuta in esecuzione della legge regionale 23 agosto 2011, n. 32, tutte le funzioni di sua competenza sono state esercitate dalla Giunta Regionale d'Abruzzo mediante la Direzione regionale competente in materia di Lavoro.

L'assetto organizzativo del sistema amministrativo della Regione Abruzzo per tanto risulta essere, per le aree di policy di interesse, così strutturato:

DPG - Dipartimento Lavoro - Sociale - Sede Pescara

*Servizi*

DPG017 - Servizio CPI AQ-TE

DPG018 - Servizio CPI CH-PE

DPG019 - Servizio Lavoro

DPG020 – Servizio Occupabilità

DPG021 - Servizio Istruzione - Formazione – Università

DPG022 - Servizio Programmazione sociale

DPG023 - Servizio Tutela sociale – Famiglia

DPG024 - Servizio Controllo – Monitoraggio

Di seguito si riportano le competenze demandate ai singoli servizi e i relativi uffici:

*Servizio CPI AQ-TE:*

- Coordinamento e gestione dei Centri per l'impiego delle province di L'Aquila e Teramo;
- Erogazione livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro;
- Svolgimento nei confronti delle utenze delle attività di:
  - Orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione;
  - Ausilio alla ricerca di una occupazione;
  - Orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze e analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienza di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro;
  - Orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;
  - Avviamento all'attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;
  - Accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno di ricollocazione;
  - Reddito di cittadinanza;
  - Promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;
  - Gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo;
  - Gestione di incentivi alla mobilità territoriale – EURES;

- Gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;
- Inserimento Lavorativo degli Utenti Svantaggiati (S.I.L.U.S.).

*Servizio CPI PE-CH:*

- Coordinamento e gestione dei Centri per l'impiego delle province di Chieti e Pescara;
- Erogazione livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro;
- Svolgimento nei confronti delle utenze delle attività di:
  - Orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione;
  - Ausilio alla ricerca di una occupazione;
  - Orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze e analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienza di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro;
  - Orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;
  - Avviamento all'attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;
  - Accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno di ricollocazione;
  - Reddito di cittadinanza;
  - Promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;
  - Gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo;
  - Gestione di incentivi alla mobilità territoriale – EURES;

*Sevizio Lavoro:*

- Accreditamento dei soggetti pubblici e privati in tema di lavoro, formazione e orientamento;
- Rating dei servizi per il lavoro e degli organismi di formazione accreditati;
- Monitoraggio rispetto livelli essenziali delle prestazioni dei Servizi per il Lavoro;
- Rapporti con gli organismi partecipati operanti nel settore della formazione e connessi adempimenti generali di competenza del Dipartimento, compresi gli adempimenti di cui alla DGR 319/2019 e s.m.i. e la vigilanza e controllo sul rispetto degli adempimenti delle società ed enti partecipati in materia di trasparenza/anticorruzione, secondo le prescrizioni del Piano Triennale Regionale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Programmazione e gestione di interventi di politica del lavoro non finalizzati a valere sul Fondo Sociale Europeo;
- Raccordo con l'Ufficio del Consigliere/Consigliera di Parità e gestione dei relativi adempimenti amministrativi;
- Tirocini formativi extracurricolari – definizione e aggiornamento di linee in materia; applicazione sanzioni su segnalazione del Servizio regionale competente in materia di vigilanza e controllo e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- Apprendistato: regolamentazione regionale di tutte le tipologie dell'apprendistato; Definizione standard formativi e guide operative e il loro continuo aggiornamento; Collaborazione con il Servizio Istruzione-Formazione-Università, competente in materia di sistema e apprendistato duale (primo e terzo livello) e di alternanza scuola-lavoro, per le attività di promozione e divulgazione degli istituti; Programmazione offerta formativa pubblica in apprendistato professionalizzante non finanziata dal Fondo Sociale Europeo;

- Collocamento mirato;
- Sistema Informativo Lavoro e nodo delle Comunicazioni Obbligatorie;
- Osservatorio del mercato del lavoro: dinamiche della disoccupazione e dell'occupazione; profili richiesti e caratteristiche dell'offerta di lavoro;
- Politiche passive per il lavoro. Crisi occupazionali. Ammortizzatori sociali.

#### *Servizio Occupabilità*

- Programmazione e gestione di interventi di politica del lavoro finanziati a valere sul Fondo Sociale Europeo (Asse 1);
- Attuazione regionale del Programma "Garanzia Giovani";
- Attività per il recupero dei crediti regionali extra tributari di competenza del Dipartimento; Rateizzazioni e dilazioni; Riscossione tramite ingiunzione fiscale; Formazione ed iscrizione a ruolo;
- Istruttoria atti di competenza del Direttore nell'ambito di procedure esecutive ed altri procedimenti giurisdizionali;
- Supporto alle Strutture del Dipartimento per le attività di competenza necessarie alla difesa dell'Amministrazione e per la definizione transattiva delle liti;
- Raccolta, elaborazione e monitoraggio dati informativi del contenzioso giudiziario del Dipartimento;
- Coordinamento dei rapporti del Dipartimento con l'Avvocatura Regionale, l'Avvocatura Distrettuale dello Stato e degli Organi Giurisdizionali.

#### *Servizio Istruzione - Formazione – Università*

- Programmazione, gestione e monitoraggio di politiche dell'istruzione;
- Programmazione della rete scolastica e programmazione e gestione dell'obbligo di istruzione e dell'obbligo formativo, anche in modalità duale;
- Programmazione e gestione di interventi per contenere la dispersione scolastica;
- Osservatorio dell'apprendimento e Agenda Digitale dell'istruzione;
- Azioni per l'integrazione tra sistema scolastico, Università, Formazione e imprese, anche in modalità duale;
- Adempimenti connessi alla programmazione dell'offerta universitaria;
- Progetti a sostegno delle Università e delle opportunità di ricerca e Diritto allo studio universitario e rapporti con le ADSU;
- Sviluppo e innovazione dell'offerta formativa;
- Programmazione e gestione politiche formative;
- Sistema regionale di Orientamento professionale;
- Repertorio regionale delle qualificazioni;
- Certificazione delle competenze.

#### *Servizio Programmazione sociale*

- Programmazione e gestione del Piano Sociale Regionale;
- Partecipazione a progetti nazionali ed europei per lo sviluppo delle politiche sociali;
- Programmazione e sviluppo del sistema regionale integrato dei servizi e degli interventi sociali e sociosanitari attraverso i fondi FSE-PON-PAR FSC;
- Coordinamento e integrazione degli interventi sociali di competenza con le politiche di inclusione sociale, condotte nell'ambito del FSE e di altri Fondi Comunitari a favore delle persone svantaggiate;
- Coordinamento generale della programmazione delle politiche sociali e sociosanitarie;
- Sviluppo della progettazione sociale regionale in ambito nazionale ed europeo;
- Monitoraggio, valutazione e verifica di compatibilità dei Piani di Zona dei servizi sociali;
- Valutazione e rendicontazione dei Piani di Zona dei servizi sociali;

- Verifica preliminare di carattere economico-finanziario e rendicontazione dei Piani di Zona;
- Gestione e sviluppo regionale interventi sperimentali di sostegno al reddito, in collaborazione con i servizi per l'impiego e il terzo settore-Reddito di Cittadinanza;
- Politiche per il contrasto alla povertà e aiuto all'occupazione anche in ambito FSE-PON;
- Gestione Fondo Nazionale Politiche Sociali SSN-FNPS;
- Sistema informativo delle politiche sociali e gestione del sito istituzionale;
- Programmazione di azione di sistema in materia di terzo settore, cooperazione e volontariato, economia sociale, anche in ambito FSE – PON - PAR FSC;
- Predisposizione degli interventi di promozione del terzo settore;
- Promozione e sostegno del volontariato;
- Gestione del RUNTS Registro Unico Nazionale Terzo Settore;
- Gestione degli Albi delle Cooperative sociali - Associazioni di volontariato Associazioni di promozione sociale – Organizzazione di Volontariato;
- Gestione risorse ODV e APS (art.73 Codice del Terzo Settore – DPCM);
- Sviluppo progettazione regionale in ambito nazionale ed europeo per lo sviluppo delle politiche sociali;
- Gestione fondi strutturali regionali e nazionali finalizzati a costruzione e ristrutturazione strutture sociali pubbliche e private (PAR FSC – ex DM 470/2001);
- Gestione L.R. 18/2011 Albo delle fattorie sociali;
- Programmazione, vigilanza e controllo e rapporti con le Aziende Servizi alle Persone ASP e connessi adempimenti di competenza del Dipartimento, compresi quelli di cui alla D.G.R. 319/2019 e s.m.i., e la vigilanza e controllo sul rispetto degli adempimenti delle società ed enti partecipati in materia di trasparenza/anticorruzione, secondo le prescrizioni del Piano Triennale regionale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Supporto assistenza per il coordinamento generale del Servizio;
- Programmazione e gestione del Servizio Civile;
- Programmazione e gestione degli interventi in materia di politiche per l'adolescenza e i giovani;
- Gestione del Sostegno per l'Inclusione attiva (SIA);
- Gestione e sviluppo degli interventi di politiche giovanili DPCM;
- L.R. 42/2015 giovani ospiti strutture accoglienza;
- L.R. 16/2016 Invecchiamento attivo;
- L.R. 41/2011 Infrastrutture sportive e ricreative per favorire l'aggregazione sociale;
- Sistema informativo delle politiche sociali- Casellario dell'Assistenza;
- Osservatorio Sociale Regionale;
- Gestione di tutti i flussi informativi dei servizi svolti dagli ambiti sociali di concerto con l'Ufficio di Piano;
- Coordinamento delle attività attinenti il casellario dell'assistenza di concerto con l'Ufficio di Piano;
- Gestione del sistema della compartecipazione alla spesa socio-sanitaria;
- Supporto all'Osservatorio sulla Disabilità.

#### *Servizio Tutela sociale – Famiglia*

- Azioni di intervento e integrazione sociale di persone in situazione di svantaggio e di fragilità (soggetti a rischio marginalità, persone affette da dipendenza e con disagio psichico, detenuti ed ex detenuti);
- Gestioni contributi per mense e distribuzioni generi alimentari per persone in povertà;
- Interventi per l'accoglienza e l'integrazione sociale delle comunità emarginate;
- Coordinamento politiche per l'immigrazione;



- Programmazione e gestione degli interventi per gli immigrati per l'interazione sociale contro la tratta e il contrasto alla discriminazione delle comunità emarginate FAMI-TRATTA;
- Gestione L.R. 46/2004 Immigrati – FAMI;
- Gestione L.R. Sostegno alimentare – DGR 489/2012 e s.m.i.;
- Gestione L.R. 4/2016 lotta allo spreco alimentare;
- Gestione L.R. 7/2003 interventi per vittime di usure;
- Programmazione e gestione degli interventi in materia di politiche per la famiglia L.R. 95/95 e Fondo nazionale per la Famiglia;
- Interventi per l'affido e l'adozione;
- Programmi e interventi in materia di servizi per la prima infanzia DPCM-PAR FSC;
- Gestione progetto "Care Leavers" DPCM;
- Gestione interventi per il contrasto alla violenza sui bambini (Fondo Nazionale);
- Gestione e sviluppo degli interventi per favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- Interventi a favore dei disabili nell'ambito dei fondi nazionali, regionali e comunitari;
- Programmazione e gestione Fondo Nazionale Non Autosufficienza;
- Gestione e sviluppo delle azioni per l'autonomia e la vita indipendente delle persone disabili – L.R. 52/2012 Vita Indipendente;
- Gestione L.R. 95/99 e LL RR contributi associazioni con scopi sociali e il sostegno ai disabili;
- Politiche e interventi per il contrasto alla violenza sulle donne;
- Gestione L.R. 32/1997 e 32/2015 (Ciechi e Sordi);
- Gestione interventi minori gravissimi;
- Gestione L.R. 43/2016 (Caregiver familiare);
- Gestione L.R. 70/1999 Scuola a domicilio;
- Gestione e sviluppo per interventi a favore dell'Amministratore di Sostegno;
- Gestione interventi per Giochi inclusivi per disabili;

Gestione L.R. 42/2019 interventi in favore delle famiglie con componente affetto da grave patologia oncologica.

### 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.

Il mercato del lavoro, nella Regione Abruzzo, è disciplinato dalla legge regionale 16 settembre 1998, n. 76, "Disciplina dell'organizzazione del sistema regionale integrato dei servizi all'impiego", riformata dalla successiva legge regionale 20 ottobre 2015, n. 32, "Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative delle Province in attuazione della Legge 56/2014".

I Centri per l'impiego vengono previsti nel Capo III della L.R. n. 76/1998, nel quale se ne prevede l'istituzione, disciplinati i bacini di utenza, le funzioni, l'organizzazione funzionale ed il coordinamento e raccordo tra Centri e con gli enti locali. I rapporti con le parti sociali ed il coordinamento istituzionale sono contenuti nel Titolo III.

L'attuale organizzazione territoriale dei CPI comprende n. 15 sedi principali, così dislocate:

- n. 4 nella provincia di Chieti (Chieti, Lanciano, Vasto e Ortona);
- n. 4 in provincia di L'Aquila (L'Aquila, Sulmona, Castel di Sangro, Avezzano);
- n. 3 in provincia di Pescara (Pescara, Penne e Scafa);

- n. 4 in provincia di Teramo (Teramo, Giulianova, Roseto degli Abruzzi e Nereto).

A tali sedi si aggiungono le seguenti 17 decentrate:

- n. 2 sedi nel territorio provinciale di Chieti (Guardiagrele e Castiglione Messere Marino);
- n. 14 sedi nel territorio provinciale di L'Aquila (Capestrano, Tagliacozzo, Carsoli, Campo di Giove, Scanno, Pratola Peligna, Civitella Roveto, Celano, Trasacco, Barisciano, Pescina, Castelvechio Subequo, Montereale e Pescasseroli);
- n. 1 nel territorio provinciale di Teramo (Atri).

Per quanto riguarda, invece, gli uffici destinati al collocamento mirato di cui alla legge n. 68/99, gli stessi sono in tutto il territorio regionale nel numero di n. 4, dislocati presso i Centri per l'impiego capoluoghi di provincia (Chieti, L'Aquila, Pescara e Teramo).

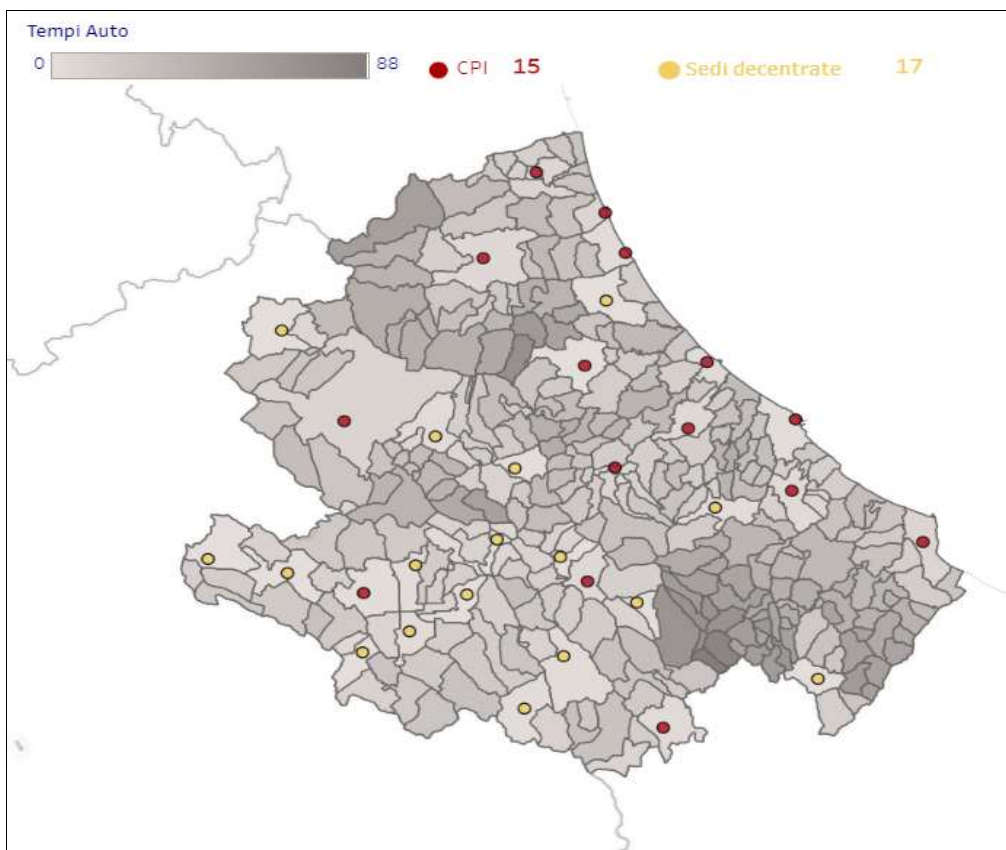
SOGGETTI	NUMERO
Centri per l'Impiego	15
Sedi distaccate	17

Tabella 1 – Totale numero CPI e sedi distaccate Regione Abruzzo

**popolazione 15 anni e + per Centro per l'Impiego**  
**Numero di Comuni, numero di sedi decentrate e area di competenza per Centro per l'Impiego**

Nome Cpi	Num Comuni	Num Sedi Decentrate	Superficie Km2	Popolazione 15 anni e +
CPI PESCARA	3	0	93	166,763
CPI AVEZZANO	35	6	1,764	111,180
CPI LANCIANO	46	0	1,126	97,848
CPI CHIETI	8	0	201	94,497
CPI L'AQUILA	37	3	1,803	89,957
CPI VASTO	30	1	824	85,294
CPI ROSETO DEGLI ABRUZZI	14	1	512	83,214
CPI TERAMO	18	0	1,038	79,613
CPI SCAFA	25	0	618	56,103
CPI GIULIANOVA	5	0	158	55,677
CPI ORTONA	20	1	437	55,448
CPI PENNE	18	0	479	52,986
CPI NERETO	10	0	243	48,072
CPI SULMONA	24	4	867	43,924
CPI CASTEL DI SANGRO	12	1	600	15,062

Tabella 2 – Popolazione, CPI, sedi decentrate. Fonte: Rapporto Anpal sui Servizi per l'Impiego



Cartina di geolocalizzazione CPI e sedi decentrate. (Fonte: Cruscotto ANPAL sulla Accessibilità ai servizi)

Attualmente il personale dei Centri per l'impiego ammonta a complessive 156 unità, come di seguito territorialmente suddiviso:

- provincia di Chieti n. 35 risorse;
- provincia di L'Aquila n. 62 risorse;
- provincia di Pescara n. 26 risorse;
- provincia di Teramo n. 33 risorse.

CPI	N° Operatori
L'AQUILA	22
AVEZZANO	24
CASTEL DI SANGRO	5
SULMONA	11
PESCARA	17
PENNE	4
SCAFA	5
CHIETI	12

ORTONA	6
LANCIANO	8
VASTO	9
TERAMO	10
GIULIANOVA	7
ROSETO	11
NERETO	5
<b>TOT ABRUZZO</b>	<b>156</b>

**Tabella 3 – Numero operatori CPI Regione Abruzzo**

In forza dei più recenti interventi legislativi, sono state, inoltre, previste le assunzioni di n. 54 operatori aggiuntivi a tempo determinato (derivanti dal Piano di rafforzamento delle politiche attive POC SPAO e PON Inclusion, di cui al d.l. n. 78/2015) e n. 71 unità a tempo indeterminato, nell'ambito dell'intervento previsto nella legge di bilancio per l'assunzione a livello nazionale di n. 4000 unità aggiuntive.

Attualmente sono state già chiuse le procedure per l'inserimento dei primi 37 nuovi operatori a tempo determinato e sono in corso di svolgimento le selezioni per i restanti 17 a tempo determinato e per ulteriori 40 operatori a tempo indeterminato.

Nella prospettiva del completamento del Piano di Potenziamento dei Servizi, nel medio/lungo termine i Centri per l'Impiego della Regione Abruzzo potranno garantire, oltre alla stipula in via esclusiva del Patto di Servizio / Patto per il Lavoro, le misure previste dal Programma GOL:

- orientamento specialistico;
- incrocio domanda/offerta;
- accompagnamento al lavoro;
- avvio alla formazione;
- misure di tutoraggio.

Analizzando i dati contenuti dal Monitoraggio dei Servizi per l'Impiego condotto da Anpal, rispetto all'erogazione dei servizi, emerge innanzitutto, rispetto alla distribuzione delle ore dedicate alle varie tipologie di attività, una preponderanza delle attività di front office, che assorbono il 90% del tempo di lavoro complessivo.

Con il fine di assicurare la più puntuale erogazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni ai disoccupati abruzzesi, con l'assistenza di Anpal Servizi, è stata realizzata un'analisi che ha coinvolto tutti gli operatori dei Centri per l'Impiego (con particolare riferimento alle ore lavoro dedicate alle attività previste dai LEP ed alle competenze possedute) che ha portato all'individuazione di 8 competenze "agite", così come riportato nella tabella seguente, con la necessaria puntualizzazione che il singolo operatore, può possedere più di una competenza.

Competenze		n. operatori
C1	Gestire colloqui di prima accoglienza per soddisfare esigenze informative di cittadini interessati a modificare la propria situazione lavorativa	128
C2	Gestire colloqui per individuare le risorse personali e professionali del cittadino, utente del servizio, spendibili nel mercato del lavoro	70
C3	Elaborare con il cittadino un piano professionale verificandone la fattibilità	26
C4	Gestire l'incrocio domanda offerta di lavoro	40
C5	Accompagnare l'utente del servizio nel percorso di inserimento e/o reinserimento lavorativo	23
C6	Monitorare l'andamento delle azioni poste in essere a favore degli utenti del servizio, intervenendo con eventuali azioni correttive	28
C7	Elaborare documentazione e dossier periodici sulla base di schemi di report assegnati o costruiti in autonomia	19
C8	Realizzare gli adempimenti amministrativi connessi ai servizi propri dell'Unità Operativa di riferimento anche effettuando il controllo delle procedure adottate	85

Tabella 4 – Competenze possedute dagli operatori dei CPI Abruzzesi.

Successivamente le 8 competenze sono state declinate rispetto alla formulazione dei LEP, evidenziando quali competenze sono necessarie per assicurare in maniera compiuta ogni singolo LEP, come da tabella che segue:

LEP	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
A) Accoglienza e Informazione								
B) Dichiarazione di immediata disponibilità, Profilazione e Aggiornamento della scheda anagrafico-professionale								
C) Orientamento di base								
D) Patto di Servizio personalizzato								
E) Orientamento specialistico								
F) Supporto all'inserimento o al reinserimento lavorativo								
G) Supporto all'inserimento lavorativo o al reinserimento lavorativo tramite l'assegno di ricollocazione								

H) Avviamento alla formazione								
I) Gestione di incentivi alla mobilità territoriale								
J) Gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti dei minori o di soggetti non autosufficienti								
K) Predisposizione di graduatorie per l'avviamento a selezione presso la pubblica amministrazione								
L) Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile								
M) Collocamento mirato								

**Tabella 5 – LEP/Competenze**

### 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 sistema di governance regionale prevede che ai soggetti accreditati, in collaborazione con i soggetti pubblici operanti nel territorio, possano essere affidati, con specifico atto regionale e sulla base della propria regolamentazione, diversi servizi e misure, oltre che le attività di formazione e riqualificazione.

La DGR n. 1100 del 29 dicembre 2015, avente ad oggetto “Modifiche di Giunta regionale Abruzzo 29 dicembre 2010, nr. 1057 e 12 marzo 2015, n. 155 e approvazione testo unico disciplina di accreditamento delle Agenzie per il lavoro”, ha approvato la Disciplina per l’Accreditamento di Servizi per il Lavoro della Regione Abruzzo. Con tale provvedimento viene approvata la nuova “Disciplina per l’accreditamento dei Servizi per il lavoro della Regione Abruzzo” e dato mandato al Dipartimento regionale “Sviluppo economico, politiche del lavoro, dell’istruzione, della Ricerca e dell’Università” per l’elaborazione di un nuovo documento disciplinante in maniera organica, anche in ottica di semplificazione e celerità, l’Accreditamento dei Servizi per il lavoro della Regione, prevedendo anche un progetto per l’implementazione di un “Portale” ad esso dedicato, per la trattazione on-line di tutti i procedimenti amministrativi in materia.

I servizi oggetto di accreditamento sono suddivisi in quattro distinte aree di prestazione:

- a) Accesso ed informazione
- b) Analisi del caso individuale (Profiling)
- c) Definizione di un progetto individuale di accompagnamento al lavoro
- d) Mediazione per l’incontro domanda e offerta di lavoro (obbligatorio).

Gli accreditati devono obbligatoriamente garantire, oltre al servizio di mediazione per l’incontro domanda/offerta di lavoro, almeno uno tra i servizi previsti da una delle altre aree, potendo ricorrere, per

quelli non previsti, ad altri soggetti accreditati e/o autorizzati; devono, inoltre, operare in raccordo con i Centri per l'Impiego.

Le Agenzie per il Lavoro hanno un ruolo di intermediazione fra datore di lavoro e lavoratore e, in un mercato che muta rapidamente, hanno un ruolo strategico di formazione e collocamento di risorse umane idonee alla mansione richiesta dalle aziende. La dimensione delle Politiche Attive all'interno delle APL comprende attività di orientamento e formazione che accompagnano l'utente nel mondo del lavoro, permettendogli di iniziare a lavorare o di reinserirsi, usufruendo dei seguenti servizi: Aggiornamento del curriculum - Orientamento - Accompagnamento al lavoro – Servizio all'autoimprenditorialità - Incontro tra domanda e offerta di lavoro. È evidente come i servizi erogati siano coincidenti con quelli dei CPI; pertanto, la collaborazione sinergica fra i due mondi è facilmente ipotizzabile.

Le APL saranno coinvolte successivamente alle fasi di assessment, skill gap analysis e stipula del Patto di Servizio personalizzato / Patto per il Lavoro. Qualora il destinatario fosse pronto ad entrare nel MdL, potrebbero favorirne l'inserimento attraverso l'azione dell'Accompagnamento al Lavoro.

Il Sistema di Accredimento consente, quindi, alla Regione di offrire "garanzie sufficienti", in termini di competenze e di dotazione di risorse umane e strumentali, nei confronti dei soggetti che intendono realizzare attività formative e/o orientative e/o servizi per il lavoro.

Con le attuali Discipline regionali in materia, si provvede all'individuazione dei requisiti di qualità relativi alle prestazioni, ai processi di erogazione e ai soggetti erogatori degli interventi, in modo da assicurare un'efficacia ed efficiente attuazione delle politiche pubbliche di sviluppo in termini di adeguatezza e tempestività.

La persistenza delle condizioni per la permanenza nel sistema di Accredimento viene verificato dalla Regione Abruzzo ogni biennio per le APL e annualmente per gli OdF; rispetto a questi ultimi è stato introdotto anche un sistema per la valutazione dell'Accredimento attraverso il c.d. "monte crediti aggiuntivo" che costituisce un'esplicazione quantitativa del criterio dell'efficacia/efficienza del soggetto accreditato.

La Regione Abruzzo pubblicherà un Avviso Pubblico volto a coinvolgere i soggetti accreditati al lavoro ed alla formazione, in riferimento alle attività previste dai percorsi GOL. Al soggetto accreditato (APL o ODF) sarà data facoltà di manifestare l'interesse a partecipare al Programma indicando proprie sedi operative che potranno erogare misure di accompagnamento al lavoro ovvero di formazione.

Per evitare rischi di mal funzionamento del programma in relazione alla qualità dei servizi offerti, non saranno ammesse candidature multiple ossia su servizi di accompagnamento a lavoro e, contemporaneamente, su servizi formativi da parte del medesimo ente/organizzazione.

SOGGETTI	NUMERO
APL	63
Consulenti del Lavoro delegati dalla Fondazione	64 (autorizzati esclusivamente per l'attivazione di tirocini extracurricolari)



**APL - distribuzione per provincia**



**OdF – distribuzione per provincia**

### 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.

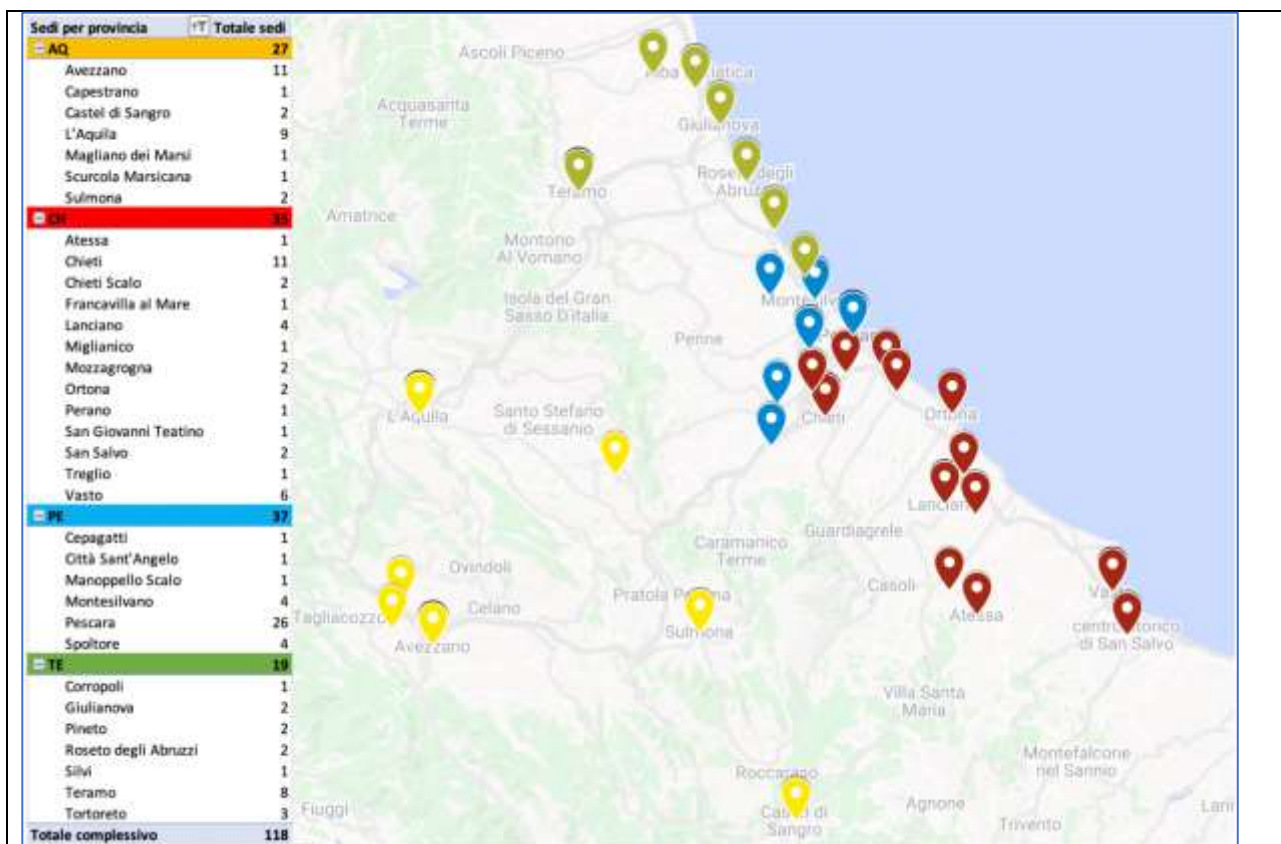
La Regione Abruzzo attua le proprie politiche d'intervento in materia di formazione a favore di target di destinatari differenziati per caratteristiche anagrafiche, condizione occupazionale e fabbisogni, attraverso l'offerta delle istituzioni formative che partecipano al sistema. Le competenze in materia di formazione sono incardinate nel *Dipartimento Lavoro-Sociale*, che le esercita attraverso il *Servizio Lavoro* (accreditamento; rating dei servizi; programmazione non FSE; tirocini extracurricolari; apprendistato; Osservatorio del Mercato del Lavoro), il *Servizio Occupabilità* (programmazione e gestione interventi a valere sul FSE; attuazione programma Garanzia Giovani), il *Servizio Istruzione - Formazione – Università* (programmazione, gestione e monitoraggio di politiche dell'istruzione, dell'obbligo di istruzione e formativo, anche in modalità duale; azioni per l'integrazione tra sistema scolastico, Università, Formazione e imprese, anche in modalità duale; sviluppo e innovazione dell'offerta formativa; programmazione e gestione politiche formative; Sistema regionale di Orientamento professionale; Repertorio regionale delle qualificazioni; Certificazione delle competenze).

Il sistema di istruzione e formazione della Regione Abruzzo può essere declinato in funzione delle **istituzioni formative** coinvolte, della loro offerta e dei destinatari:

- **Organismi di formazione accreditati**, che erogano servizi di orientamento e di formazione finanziati con risorse pubbliche nel rispetto della programmazione regionale e percorsi formativi, non finanziati, autorizzati dalla Regione. Sul territorio regionale sono attivi 106 Organismi di formazione accreditati, operanti attraverso 118 sedi operative ubicate in 33 differenti località, con la distribuzione riportata nell'immagine che segue:

#### **Distribuzione sedi OdF accreditati sul territorio regionale**





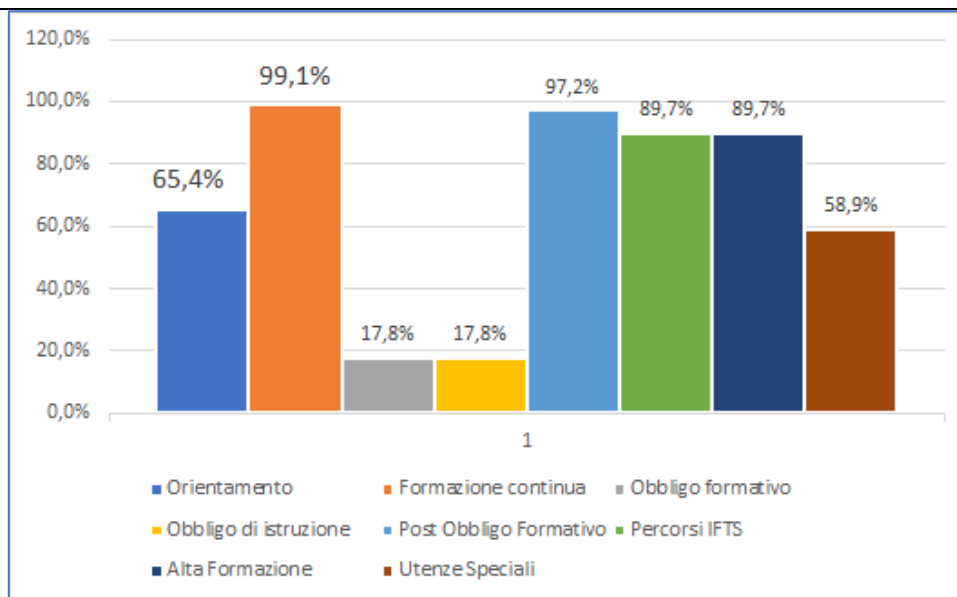
Ai sensi della normativa regionale di riferimento (D.G.R. 7 del 17/01/2018), l'accREDITAMENTO viene concesso ai soggetti richiedenti per lo svolgimento di attività di orientamento e/o di formazione; queste ultime sono relative alle tipologie:

- **obbligo formativo/obbligo di istruzione e percorsi di istruzione e formazione professionale:** comprende i servizi di formazione volti all'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione;
- **formazione superiore:** comprende la formazione post-obbligatoria, l'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore, l'alta formazione relativa agli interventi all'interno e/o successivi ai cicli universitari;
- **formazione continua:** comprende la formazione destinata a soggetti occupati, a disoccupati e ad adulti per i quali la formazione è propedeutica all'occupazione.

È inoltre previsto un ambito di accREDITAMENTO per gli interventi di formazione e orientamento rivolti a cd. "Utenze speciali": disabili fisici, psichici e sensoriali; detenuti ed ex-detenuti; minori a rischio e minori in ristrettezza; tossicodipendenti ed ex-tossicodipendenti, alcolisti ed ex-alcolisti; immigrati; nomadi; soggetti vittime dello sfruttamento della prostituzione e della tratta di esseri umani; tutti i soggetti individuati dalla normativa regionale e comunitaria come "soggetti svantaggiati".

Il grafico che segue indica, per ciascuna tipologia formativa prevista dalla normativa regionale, la quota di soggetti accREDITATI sul totale complessivo.

### Organismi di formazione per ambiti di attività



Fonte: Albo regionale O.d.F. accreditati alla formazione (al 14/01/2022)

Infine, 22 dei 106 soggetti accreditati per la formazione sono **in possesso anche di accreditamento ai Servizi per il lavoro**, su un totale di 44 soggetti accreditati ai Servizi per il lavoro.

#### APL e OdF accreditati

	Numero enti
APL Accreditate Lavoro*	44
Enti Accreditati Formazione**	106
Soggetti Accreditati Lavoro e Formazione***	22

\*Fonte: Albo APL accreditate ai servizi per il lavoro (aggiornato al 14/01/2022)

\*\* Fonte: Albo OdF accreditate alla formazione

\*\*\*Il numero di enti in possesso del doppio accreditamento è stato ricavato confrontando l'albo delle APL accreditate al lavoro con l'albo degli OdF accreditati alla formazione. Sono stati conteggiati i soggetti indetificati con la stessa "ragione sociale".

- **Istituti secondari di secondo grado**, fra cui gli Istituti Professionali che offrono percorsi in sussidiarietà per l'assolvimento dell'obbligo d'istruzione/formativo;
- **CPIA**, che realizzano interventi di istruzione destinati alla popolazione adulta ed attività di Ricerca, Sperimentazione e Sviluppo in materia di istruzione degli adulti. I CPIA sono presenti su tutte le province ed operano attraverso le loro articolazioni territoriali;
- **Fondazioni ITS**, che offrono percorsi di formazione terziaria professionalizzante in settori strategici per l'economia regionale, raggiungendo livelli di occupazione dei propri studenti superiori all'80% entro un anno dal termine dei percorsi.

Denominazione/Area tecnologica ITS	Località	Prov
Istituto Tecnico Superiore Nuove Tecnologie per il Made in Italy - <b>Sistema Meccanica</b>	Lanciano	CH

Istituto Tecnico Superiore Nuove tecnologie per il Made in Italy - <b>Sistema Agroalimentare</b>	Teramo	TE
Istituto Tecnico Superiore Nuove tecnologie per il made in Italy - <b>Sistema Moda</b>	Pescara	PE
Istituto Tecnico Superiore - <b>Efficienza energetica</b>	L'Aquila	AQ
Istituto Tecnico Superiore - <b>Mobilità Sostenibile nel trasporto merci e persone</b>	Ortona	CH
Istituto Tecnico Superiore - <b>Turismo e Cultura</b> ( <i>approvato ed in via di costituzione</i> )	Mosciano S.A.	TE

- **Università**, che consentono l'acquisizione di titoli accademici e la realizzazione di attività di ricerca (Università degli Studi di L'Aquila; Università degli Studi "G. D'Annunzio" di Chieti Pescara; Università degli Studi di Teramo) ed Enti di ricerca.

Nell'ambito della formazione professionale, la programmazione e la gestione delle politiche regionali in tema di formazione si fondano sul **sistema integrato di certificazione delle competenze e di riconoscimento dei crediti formativi**, nel cui ambito la Regione implementa ed aggiorna i Repertori delle qualificazioni e dei profili e degli standard di percorso formativo, sulla base di istruttoria tecnica e consultazione con il partenariato economico e sociale. Il **Repertorio regionale degli standard di percorso formativo** individua per le qualificazioni di interesse, oltreché per le attività e le professioni regolamentate, gli elementi essenziali obbligatori ai fini di progettazione, erogazione ed attestazione, articolati ove del caso per tipologia di destinatario, assunti dalla Regione come livelli essenziali di prestazione. Il repertorio è funzionale al riconoscimento dei crediti formativi derivanti da apprendimenti formali, non formali e informali, alla capitalizzazione ed al trasferimento dei loro esiti.

A tal fine la Regione ha provveduto a recepire le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni in materia di individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali, nonché degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, istituendo il proprio sistema regionale integrato di certificazione delle competenze e di riconoscimento dei crediti formativi. La Regione ha quindi provveduto ad abilitare, tramite apposite sessioni di esami, operatori privati che erogano in via diretta il **servizio di individuazione e validazione delle competenze** nell'ambito territoriale regionale e a supportarla nell'erogazione del servizio di certificazione delle competenze.

L'offerta formativa regionale professionalizzante è rappresentata dall'insieme di percorsi autorizzati e inclusi in apposito **Catalogo regionale**, soggetto a periodico aggiornamento e rispondente ai requisiti del Repertorio regionale degli standard formativi. Il Catalogo include corsi di formazione gratuiti finanziati dalla Regione Abruzzo attraverso i propri avvisi e quelli a pagamento, realizzati dagli Organismi Formativi a seguito di riconoscimento da parte della Regione. Allo stato attuale, il catalogo dell'Offerta formativa, che afferisce ai 25 Settori economico – professionali di cui al DM 30 giugno 2015, prevede 90 standard di percorso, erogabili nella loro interezza o per specifiche competenze. Esso rappresenta, come già nel caso del Programma "Garanzia Giovani", uno strumento per alimentare l'offerta formativa dei percorsi di *upskilling* e *reskilling* previsti dal PAR GOL.

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

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

Il sistema locale dei servizi socio-lavorativi prevede la collaborazione tra i Centri per l'Impiego e gli ambiti distrettuali sociali che nello specifico, ognuno per propria competenza, gestiscono prioritariamente le azioni di sostegno e inclusione sociale e lavorativa prevista dalla normativa nazionale (D.Lgs 147/2017, L. 208/2015 e la L. 4/2020) per i soggetti con bisogni complessi, percettori del RdC ed altre misure normate a livello regionale (Tirocinio extracurricolare, T.I.N.A. ed altri servizi propri dei CPI di sostegno e integrazione lavorativa e delle politiche attive del lavoro).

Nello specifico le azioni territoriali integrate sono:

- a. la gestione dei "Patti per l'Inclusione Sociale" posta a carico dei Comuni e dell'ADS per la banca dati ed il coordinamento dei progetti di inclusione sociale dei percettori di RdC, con prevalente problematica di carattere sociale e sociosanitario e socio-familiare;
- b. la gestione dei "Patti per il lavoro" dei beneficiari di RdC posta a carico dei CPI;
- c. la gestione dei "Progetti di utilità collettiva" (PUC) che vengono seguiti in forma integrata tra l'Ambito sociale, i Comuni e i CPI, per tutte le procedure progettuali, di selezione e di avvio dei progetti territoriali rivolti ai possessori di RdC, per un minimo di 8 ore e massimo 16 ore settimanali;
- d. Tirocinio di inclusione sociale a valere sul fondo povertà e fondi PON Inclusione (Avviso 1/2019 PAIS, Avviso 3/2016 ed altre misure);
- e. Tirocinio extracurricolare e Tirocinio Inclusione Non Autosufficienti T.I.N.A. normati a livello regionale.

La collaborazione della rete regionale tra ambiti di competenza del lavoro ed ambiti di competenza socioassistenziale non è stata ancora delineata tramite specifiche linee guida e/o accordi e protocolli, ma nelle esplicitazioni delle attività di cui sopra ma si applicano manuali e strumenti messi a disposizione da ANPAL e dal Ministero. Inoltre, la loro applicazione non è omogenea in tutto il territorio regionale.

La Regione, nell'ambito del programma GOL, intende avviare delle azioni per consolidare la rete dei servizi territoriali e formalizzarne le modalità di funzionamento per tutti i soggetti vulnerabili, così come descritto nel successivo paragrafo 4.1.3.

Le misure di cui ai punti d. ed e. sono stati gestiti tramite avvisi regionali. Tuttavia, alla base degli avvisi non esiste una procedura formalizzata eccetto che per i T.I.N.A., per i quali si fa riferimento alle Linee Guida del 2015.

Sul territorio regionale è già presente una offerta di servizi dedicati ad offrire supporto alle persone in situazioni di svantaggio e fragilità. L'organizzazione e gestione di tali servizi è tuttavia frammentata sul territorio e rispecchia, come sottolineato in precedenza, le diversità geografiche del territorio. Pur non delineandosi un quadro sistemico, vi sono una serie di interventi integrati e complementari alle attività e ai servizi socioassistenziali e sociosanitari posti in essere con il Piano Sociale Regionale ai sensi della legge 328/2000 ed altri interventi settoriali per la famiglia e l'inclusione sociale, in cui partecipano a vario titolo le istituzioni scolastiche, i servizi della ASL e del DSB, i servizi di tutela e della giustizia minorile e degli adulti ed il privato sociale e Terzo Settore.

La programmazione dei Fondi europei previsti dal REACT EU, assegnati alla regione Abruzzo per l'anno 2021, prevede un fabbisogno stimato di 1.000.000,00 in favore del Dipartimento Lavoro - Sociale che, attraverso l'Avviso annuale LR 95/1995 "Provvidenze in favore della famiglia", verrebbe distribuito agli Enti d'Ambito Distrettuali con la finalità di "Migliorare l'accesso ai servizi sociali di interesse generale, anche a favore dei minori con l'integrazione del Fondo Nazionale politiche per la famiglia." Tra questi rientrano, ad esempio:

- la promozione e incentivazione di forme di auto-organizzazione di servizi fra famiglie, flessibili e di prossimità, per la cura dei bambini, dei disabili e degli anziani, secondo il modello del welfare generativo;

l'attivazione di progetti e interventi integrati ADS-Scuola-ASL per il contrasto e la prevenzione del disagio e della povertà educativa con particolare riferimento al fenomeno dei "minori con BES e DSA" in applicazione degli indirizzi di potenziamento del PSN 2021-2023 "altri servizi comunitari per la promozione dei diritti del minore e la promozione di rapporti scuola-territorio (potenziamento del PSN 2021-2023" a valere sui fondi PNRR-React EU "minori - care leavers".

Negli ultimi tre anni particolare interesse è stato rivolto all'erogazione di servizi territoriali per la conciliazione vita-lavoro (asili nido, servizi integrati, servizi legati all'istruzione) con una media leggermente inferiore rispetto a quella nazionale. Lo stesso dicasi per i servizi di cura (anche long term care) e i servizi legati alla disabilità.

Vi sono esperienze sul territorio regionale anche di servizi comunitari basati sul "welfare generativo" e sul "welfare relazionale" in favore di anziani, disabili, minori e famiglie, differenziati sia nelle aree interne che nelle aree metropolitane, in forte collaborazione con il terzo settore, anche con l'utilizzo della co-progettazione. Gli attori della rete dei servizi nell'ultimo periodo stanno cominciando a sviluppare una nuova modalità di organizzare ed erogare i servizi maggiormente dedicati alla gestione dello svantaggio, che prevede una sempre maggiore collaborazione.

Ad esempio, il modello di Community Care comincia a fare il suo ingresso nella progettazione sociale, presupponendo che sia la stessa comunità ad assumersi l'onere di far fronte alle necessità dei propri membri sia attraverso le risorse provenienti dal cosiddetto privato sociale (costituito da associazioni di volontariato, self-help, associazioni no profit, cooperative sociali), sia attraverso il sostegno professionale ed economico dei servizi sociosanitari presenti nel territorio.

Un ruolo determinante hanno avuto in questo processo di cambiamento alcuni interventi normativi che hanno tracciato le linee di indirizzo del nuovo welfare ed hanno segnato fino ad oggi un'epoca di forte progettualità e di sperimentazione nei territori, consentendo di testare nuove modalità di supporto alle fragilità.

Si è dimostrato, dunque, sempre più fondamentale il ruolo delle organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale e le fondazioni del Terzo Settore, regolarmente iscritte rispettivamente nel registro delle organizzazioni di volontariato e nel registro delle associazioni di promozione sociale della Regione Abruzzo, e per le fondazioni del terzo settore all'anagrafe delle Organizzazioni non lucrative di utilità sociale (ONLUS). Tali organizzazioni trovano la loro funzione nell'ambito dell'attuazione del Codice del Terzo settore (CTS) e del relativo accordo di programma, sottoscritto, tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Abruzzo, avente ad oggetto la realizzazione di un programma di interventi diretti a sostenere lo svolgimento a livello locale delle attività di interesse generale, di cui all'art. 5 del CTS, a valere sui fondi 2020 (ex D.M. n. 44 del 12.03.2020). A tali risorse sono state poi aggiunte quelle di cui al D.M. n. 93 del 7 agosto 2020 volte a fronteggiare le emergenze sociali ed assistenziali determinate dall'epidemia di COVID-19.



## 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

Le informazioni di contesto ci restituiscono uno scenario regionale complesso, dal punto di vista dello sviluppo economico, della composizione del mercato del lavoro, dell'andamento occupazionale. La crisi provocata dalla pandemia ha portato effetti negativi, seppure in misura disomogenea, sulle attività industriali e produttive e sugli scambi commerciali, provocando ripercussioni evidenti sui livelli occupazionali e sulla stessa composizione del mercato del lavoro regionale. Il rimbalzo positivo dei dati economici e occupazionali, sintetizzabile nella netta diminuzione del ricorso agli ammortizzatori sociali, arrivato nel corso del 2021, anche grazie alla campagna di vaccinazione ed all'allentamento conseguente delle misure di contenimento della pandemia, sommato ad alcuni fattori contingenti che hanno spinto la ripresa di alcuni settori produttivi, deve essere posto come base di una ripresa più ampia e strutturale, cui dovranno concorrere le misure di politica attiva e i servizi alle imprese ed ai cittadini che la Regione vuole intensificare e rendere più efficaci.

L'attuazione del Programma GOL può rappresentare l'avvio di una nuova visione delle politiche del lavoro regionali, programmate nel tempo, concertate con gli attori sociali ed economici, attuato dalla rete complessiva dei servizi per il lavoro e per la formazione pubblici e privati.

Una delle leve per la possibile crescita quantitativa e qualitativa del mercato regionale del lavoro è senza dubbio rappresentata dalla necessità di rendere l'offerta formativa sempre più coerente con i fabbisogni delle imprese, in continua e rapida evoluzione, e con le esigenze delle persone, e presuppone un approccio diverso, basato sulla lettura delle esigenze dei singoli territori e sul dialogo con tutti gli attori.

Il Programma GOL rende ancora più evidente il bisogno di connessione stretta tra le politiche del lavoro e l'offerta formativa ed i percorsi di Upskilling e Reskilling dettano un approccio alla rilevazione dei fabbisogni basato sul coinvolgimento del mondo imprenditoriale nella espressione dei gap formativi, perché sia parte attiva del progressivo superamento del mismatch tra domanda e offerta di lavoro.

I luoghi di confronto con le associazioni datoriali, il continuo scambio di informazioni tra gli attori del mercato del lavoro, l'attivazione di Patti Territoriali per il lavoro, funzionali alle differenti condizioni e vocazioni locali, entro cui ampliare e rafforzare il dialogo con le Parti Sociali, la capacità di leggere ed intercettare i fabbisogni professionali e formativi delle imprese e di valorizzare le competenze disponibili in regione, possono diventare un volano per una crescita sostenibile dei livelli occupazionali in Abruzzo.

L'attivazione conseguente di un'ampia rete di servizi, tra i servizi per il lavoro pubblici e privati e gli enti formativi, ma anche con il contributo delle Università, degli ITS, degli Istituti Scolastici, degli Enti Bilaterali e di quanti possano contribuire all'obiettivo, anche sulla falsariga di precedenti esperienze (Garanzia Giovani), può dare maggiore concretezza a queste strategie e portare risultati per l'occupabilità e l'occupazione.

L'attuazione del Piano di Potenziamento dei servizi pubblici per il lavoro, con la capacità dei Centri per l'Impiego di garantire livelli di prestazioni sempre più adeguate alle necessità dell'utenza ed una crescita dei livelli di integrazione della rete dei servizi socio-lavorativi, innalzeranno lo standard dei servizi pubblici.

L'interconnessione tra i servizi per il lavoro e i servizi socio-sanitari, con l'attivazione di nuove reti tra Cpl, ADS, Comuni, CPIA, enti del terzo settore, nel rispetto delle indicazioni del Programma GOL, innalzerà il grado di contrasto ai rischi di esclusione delle fasce più fragili e vulnerabili, proponendo invece percorsi di inclusione per i disabili, i disoccupati di lunga durata, le donne, i giovani under 30, gli over 55 e le altre categorie di soggetti svantaggiati.

#### 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.

#### **Integrazione delle politiche della formazione con le politiche attive del lavoro.**

Nello sviluppo delle attività la Regione Abruzzo, al fine di evitare canali separati di intervento e sovrapposizioni tra strumenti aventi le medesime finalità, definirà i processi e gli strumenti in grado di legare tra loro i vari interventi di politica di investimento e politiche del lavoro e della formazione (Servizi e misure), in un'ottica di processo unico, in modo da offrire al destinatario finale una presa in carico complessiva, con la possibilità di fruire di percorsi strutturati, con differenti servizi specialistici, misure e incentivi specifici, per favorirne l'inserimento occupazionale.

Tale modalità di intervento potrà supportare il superamento della "dicotomia" tra sistemi della programmazione dello sviluppo economico e territoriale e quelli del lavoro e della formazione, mirando a sviluppare e sostenere un modello di progettazione virtuoso, in cui le politiche di investimento e quelle del lavoro e della formazione, soprattutto nei nuovi ambiti definiti dal PNRR e dalla nuova programmazione comunitaria, siano funzionali e complementari le une alle altre.

La Regione Abruzzo intende costituire, a livello regionale, un *Tavolo permanente per il partenariato sociale ed economico* che consenta agli *stakeholder* afferenti i sistemi del lavoro, dell'istruzione, della formazione,

del sociale e dello sviluppo economico di confrontarsi sistematicamente e identificare azioni concertate per lo sviluppo del territorio e per l'integrazione delle politiche. I contributi del Tavolo verranno utilizzati dalla Regione per la definizione delle priorità di intervento, da realizzarsi anche attraverso l'impiego sinergico di fondi e programmi di investimento, realizzando forme di integrazione che prevedano la combinazione di più fonti di finanziamento (bandi integrati) oppure forme di complementarità per la realizzazione di interventi consecutivi o paralleli (bandi coordinati/complementari) che afferiscano ad una strategia comune. Di tali prassi e strumenti si avvarrà pienamente la programmazione regionale dei fondi SIE che, nello specifico del programma GOL, vede il FSE+ come principale fondo per integrare le iniziative qui previste.

#### **Pianificazione dell'offerta formativa e correlazione fra catalogo regionale e offerta formativa di GOL**

La Regione Abruzzo, sulla base degli studi realizzati *dall'Osservatorio del mercato del lavoro regionale* e con il coinvolgimento degli *stakeholder* (fra cui: imprese e loro rappresentanze, associazioni dei lavoratori, Abruzzo Sviluppo SpA, Poli Tecnico Professionali, Ordine dei consulenti del lavoro, Organismi di formazione, Agenzie per il Lavoro) avvierà un'azione sistematica di analisi dei fabbisogni delle imprese i cui esiti supporteranno gli interventi di orientamento dei destinatari ed indirizzeranno la pianificazione dell'offerta formativa nell'ambito del Programma GOL, anche con l'ausilio di specifici strumenti quali Patti territoriali/Patti per le competenze.

Tale analisi permetterà di infatti individuare, nell'ambito dei settori vocazionali del territorio e di quelli a maggiore tensione occupazionale, i profili professionali e i profili di competenza prevalenti; la loro declinazione avverrà attraverso il ricorso all'Atlante del lavoro e, in particolare, alle aree di attività e ai risultati.

Sia con riferimento alla totalità degli standard formativi che ne consentono lo sviluppo (percorsi), sia con riferimento a singole unità di competenza che li compongono (moduli), i percorsi per lo sviluppo dei profili professionali target saranno inseriti in un apposito catalogo regionale dedicato all'offerta formativa del Programma GOL. I percorsi saranno qui chiaramente distinti per tipologie formative (*upskilling/reskilling*) e per gruppi target.

Considerata la comune origine fra catalogo regionale dell'offerta formativa e catalogo del Programma GOL, ovvero il Repertorio regionale degli standard formativi, il primo costituirà uno strumento per alimentare l'offerta formativa dei percorsi di *upskilling* e *reskilling*, come già anticipato al paragrafo 3.5

#### **Partecipazione di imprese/datori di lavoro alla strutturazione dell'offerta formativa.**

La rilevazione sui settori di maggior sviluppo e sui profili più richiesti sarà utilizzata per effettuare indagini di approfondimento sui fabbisogni espressi dalle aziende. A partire da queste evidenze e al fine di allineare gli interventi regionali alle indicazioni del Piano Nuove Competenze, la Regione realizzerà azioni e interventi specifici per animare e coinvolgere le imprese e il più ampio sistema della domanda, sia in fase di definizione che di erogazione dei percorsi di aggiornamento (*upskilling*) e riqualificazione (*reskilling*). Un'esigenza che risponde alla necessità di personalizzare il più possibile l'offerta formativa regionale anche rispetto ai fabbisogni specifici rilevati in sede di assessment dei destinatari e in stretta coerenza con le effettive esigenze di professionalità e competenze espresse dalle imprese del territorio, con particolare attenzione al tema delle transizioni digitali e green.

L'obiettivo è costruire e rafforzare reti di collaborazione tra il mondo delle imprese e le istituzioni formative che a livello regionale contribuiscono ad ampliare, aggiornare e arricchire il catalogo dell'offerta formativa Regionale. In questa logica, il confronto dovrebbe assumere un aspetto dinamico, in grado di garantire la costituzione di una rete di relazioni stabile e duratura, attraverso forme di cooperazione organica che



consentano un costante aggiornamento dei reali fabbisogni espressi dal territorio e sui quali strutturare l'offerta formativa regionale di qualità, coerente con le *skill* richieste dalle aziende/datori di lavoro.

In tale ottica sarà oggetto di revisione e consolidamento il ruolo dei Poli Tecnico Professionali, costituiti con riferimento ai comparti strategici e ai settori in espansione del territorio regionale (DGR 244/2016) e che prevedono, fra le altre, funzioni di osservazione dei fabbisogni formativi per le filiere di competenza e di connessa progettazione formativa.

Il confronto, soprattutto con i datori di lavoro, contribuirà inoltre a rafforzare e valorizzare la capacità formativa delle imprese attraverso il loro coinvolgimento nella realizzazione dei percorsi di *upskilling* e *reskilling*, ampliando il ricorso alle esperienze formative in contesti lavorativi.

### **Mappa offerta formativa Regionale**

Nell'ambito di GOL, al fine di ampliare in maniera costante e continuativa le opportunità formative rivolte agli utenti dei servizi, la Regione Abruzzo intende realizzare una ampia azione di mappatura delle opportunità formative e degli interventi di politica attiva disponibili sul proprio territorio, promuovendone l'offerta ed elevandone pertanto l'accessibilità.

Le informazioni contenute nella Mappa rappresenteranno uno strumento indispensabile sia per l'orientamento dei destinatari verso le opportunità offerte dal Programma, sia per l'integrazione di tale offerta con eventuali ulteriori opportunità disponibili sul territorio regionale.

La Mappa dell'offerta formativa sarà accessibile ad utenti ed operatori dei servizi tramite un portale regionale; essa sarà costantemente aggiornata con il contributo dei soggetti erogatori.

Saranno così rese accessibili una serie di informazioni relative all'offerta formativa, quali: il soggetto erogatore, la tipologia di offerta e il livello di qualificazione, la descrizione del percorso e la certificazione rilasciata in esito, i requisiti di accesso, la tempistica di iscrizione/erogazione, sedi ed orari di erogazione del servizio e la presenza di eventuali servizi accessori.

Al fine di facilitare gli utenti nella individuazione della sede dei soggetti erogatori, le sedi formative saranno geolocalizzate.

### **Rafforzamento del sistema duale**

L'offerta formativa nell'ambito del programma GOL sarà strutturata dando ampio ruolo alla capacità formativa delle imprese. Inoltre, i percorsi potranno concorrere al rafforzamento della filiera dell'offerta formativa duale regionale, in linea con le indicazioni del PNC in materia di estensione dell'apprendistato anche agli adulti, qualora la normativa lo consentisse.

#### **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 RETE DEI SERVIZI TERRITORIALI

Gli attori operanti nella rete territoriale del sociale in Abruzzo sono in gran parte ricompresi all'interno del Dipartimento Lavoro Sociale della Regione Abruzzo: si tratta dei servizi dedicati al lavoro, alla formazione, al sociale e alla sanità.

Ciascun Servizio afferente al Dipartimento opera sul territorio regionale offrendo una serie di prestazioni rivolte anche ai lavoratori più fragili, al fine di rispondere alle loro esigenze di fabbisogni di lavoro, di formazione, d'istruzione, di cura socio-sanitaria e di conciliazione.

Ogni ambito programma, opera e gestisce le proprie attività relativamente alla fragilità e vulnerabilità in maniera settoriale: come di seguito riportato, solo in occasione di alcuni interventi e progetti hanno sperimentato una parziale collaborazione, rilevandosi, di conseguenza, una assenza di linee guida formalizzate e procedure condivise circa il funzionamento della loro interazione.

A ciò bisogna sottolineare che l'area dei servizi legati all'Istruzione risulta essere quella maggiormente distante da un'azione di collaborazione, in quanto, benché ricompresa nel Dipartimento stesso, dialoga con gli altri soggetti per mezzo dell'implementazione di alcuni progetti e/o iniziative ristrette: parliamo delle sperimentazioni sul duale, dell'alternanza scuola lavoro, della formazione professionale come diritto dovere all'istruzione e della comparsa di Istituti Tecnici Superiori (ITS), scuole di eccellenza ad alta specializzazione tecnologica, la cui offerta si configura in percorsi formativi riferiti alle aree tecnologiche considerate prioritarie per lo sviluppo economico e la competitività del Paese.

Sono presenti, poi, i Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti, che portano avanti il lavoro svolto in precedenza dai Centri Territoriali Permanenti (CTP) e dalle Istituzioni scolastiche, sede di Corsi serali.

In tema di istruzione e formazione troviamo anche i servizi offerti dagli Organismi di Formazione (OdF), più vicini alle tematiche legate all'implementazione delle politiche del lavoro e a misure di inserimento/reinserimento lavorativo rispetto agli altri attori preposti all'istruzione propriamente detta, che operano sul territorio regionale previo accreditamento presso la Regione stessa. La formazione da essi erogata è atta a soddisfare una formazione di tipo continuo, di riqualificazione, di qualificazione, a seconda delle necessità.

Gli Organismi di Formazione accreditati possono offrire anche specifici percorsi formativi dedicati alle utenze speciali.

Il raccordo tra tutte le strutture sopra elencate è fondamentale e nasce dall'esigenza di affrontare la fragilità e vulnerabilità in maniera "multidisciplinare", mettendo a fattor comune la complementarità delle diverse competenze, metodologie, procedure, piattaforme, risorse umane e finanziarie.

Oltre agli attori istituzionali sopra descritti, sul territorio regionale svolgono un ruolo nell'inclusione socio-lavorativa rivolti a soggetti fragili e vulnerabili anche gli enti del Terzo Settore, Associazioni di Volontariato, Associazioni di Promozione Sociale, regolarmente iscritte rispettivamente nel registro delle organizzazioni di volontariato e nel registro delle associazioni di promozione sociale della Regione Abruzzo, e per le fondazioni del terzo settore all'anagrafe delle Organizzazioni non lucrative di utilità sociale (ONLUS).

Tali organizzazioni trovano la loro funzione nell'ambito dell'attuazione del Codice del Terzo settore (CTS) e del relativo accordo di programma, sottoscritto, tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Abruzzo, avente ad oggetto la realizzazione di un programma di interventi diretti a sostenere lo svolgimento a livello locale delle attività di interesse generale. Da tale Accordo sono, poi, discesi gli avvisi pubblici che hanno quantificato le risorse da assegnare alle organizzazioni di volontariato, alle associazioni di promozione sociale e alle fondazioni del Terzo Settore.

Essi, data la loro natura e la loro capacità di ricorrere anche a risorse finanziarie alternative e, a volte, complementari a quelle utilizzate dai servizi pubblici, hanno competenze e capacità di leggere e rispondere ai fabbisogni complessi manifestati dal target in questione.

Inoltre, il ricorso a tali soggetti consente di poter mettere in atto servizi di prossimità per ridurre il rischio di marginalizzazione, non solo dei soggetti vulnerabili ma anche di intere aree del territorio. Infatti, il territorio regionale abruzzese è costituito da n. 4 aree interne, capaci di offrire ai residenti una limitata accessibilità ai servizi essenziali di cittadinanza (istruzione, salute, mobilità), pur essendo dotate di considerevoli risorse ambientali e culturali. Queste aree, situate in posizioni distanti dai principali centri urbani, subiscono un processo di marginalizzazione che si autoalimenta, caratterizzato da riduzione quantitativa e qualitativa dell'offerta locale dei servizi pubblici, calo della popolazione sotto la soglia critica, invecchiamento demografico, diminuzione dell'occupazione e dell'utilizzo del territorio, degrado del patrimonio artistico e paesaggistico, digital divide. E' proprio in quest'ottica che il ruolo del Terzo Settore assume un'importanza strategica.

Inoltre, il Terzo Settore ha preso parte anche a diverse esperienze pregresse di progetti/interventi in cui è stato necessario implementare un lavoro di rete e correlazione di servizi di varia natura.

Negli ultimi anni ci sono state delle occasioni che hanno permesso agli attori di cui sopra di sperimentare una collaborazione e condivisione di informazioni, strumenti, piattaforme gestionali. E' stato il caso, ad esempio, del SIA prima, del Rel e, infine, dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza. L'evolversi di questo strumento di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, ha dato nel corso del tempo, grazie al lavoro integrato tra i servizi afferenti al lavoro e al sociale, una sempre maggiore rilevanza all'aspetto dell'attivazione dei soggetti stessi verso la ricerca di una occupazione dignitosa. Questo ha fatto sì che, pur in assenza di indicazioni e procedure condivise e formalizzate, si instaurasse uno scambio di informazioni tra gli operatori addetti a seguirne gli aspetti relativi al disagio sociale e quelli addetti a facilitarne l'ingresso/reingresso nel mercato del lavoro, nonché la sperimentazione di nuove procedure partecipate tra soggetti diversi per la realizzazione dei PUC.

In questa circostanza i n. 15 CPI presenti sul territorio, afferenti all'area Servizi CPI, si sono interfacciati con gli uffici del Sociale dei Comuni e, successivamente, con gli Ambiti Distrettuali Sociali, afferenti al Servizio Programmazione Sociale, a cui i Comuni fanno capo, che sono n. 24.

Va sottolineato che, in alcune realtà, hanno contribuito al funzionamento di tali esperienze di coordinamento l'azione significativa di Equipe Multidisciplinari già strutturate.

Inoltre, i documenti redatti soprattutto dal Servizio Tutela Sociale (Piani Sociali Regionali) mettono in evidenza che, nonostante la particolarità delle Aree Interne della Regione, a cui si è fatto accenno sopra, e che presentano una limitata accessibilità ai servizi essenziali, sul territorio regionale, sono stati implementati diversi progetti tesi a far fronte ad aspetti legati a:

- 1) conciliazione vita lavoro;
- 2) servizi di cura;
- 3) servizi sociosanitari per persone disabili;
- 4) percorsi socioeducativi e di orientamento al lavoro per le persone con difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro.

Gli attori della rete coinvolti hanno il compito di programmare e gestire, come già citato sopra, alcuni Fondi comunitari, primo tra tutti il FSE, ma anche Fondi europei previsti dal REACT EU, assegnati alla Regione Abruzzo per l'anno 2021, il Fondo Nazionale Politiche per la Famiglia, il Fondo Povertà, il Fondo per il Contrasto della Povertà Educativa Minorile, il Fondo Nazionale per le Politiche Giovanili, il PON Inclusione, il programma Garanzia Giovani, i programmi Abruzzo Include, Abruzzo Carefamily, i Piani di Conciliazione, Spazio Agorà, i Fondi Europei sulla strategia nazionale per le Aree Interne, ed altri ancora.

A ciò bisogna aggiungere che gli enti del Terzo Settore possono rispondere a bandi ed avvisi di privati o rispondendo direttamente a call della Commissione Europea, ideando dei progetti inerenti ambiti strettamente correlati agli aspetti di inserimento/reinserimento lavorativo, sociale, sanitario, conciliazione vita lavoro.

*Attraverso il programma GOL la Regione Abruzzo intende puntare su una diffusione capillare dei servizi e sulla definizione di politiche integrate, in modo tale da poter garantire, in particolare alle persone con fragilità/vulnerabilità, comprese le persone con disabilità, una presa in carico integrata finalizzata alla realizzazione di percorsi di lavoro e inclusione.*

*Di seguito si enunciano le modalità operative e le azioni che si intendono intraprendere.*

Il target che si intende raggiungere è molto vasto e racchiude lavoratori fragili e vulnerabili come: donne in condizioni di svantaggio; persone con disabilità iscritte al Collocamento Mirato; beneficiari di Reddito di Cittadinanza.

I complessi fabbisogni espressi da un target così diversificato necessitano della messa in campo di tutte le competenze e risorse disponibili per la loro risoluzione. A tale scopo è fondamentale attivare un consolidamento della rete territoriale, che, in alcuni casi, come già sottolineato, è già blandamente praticato, seppure non presenta un riconoscimento formale a livello istituzionale e non ha alla base una procedura univoca.

Considerato quanto sopra riportato, per realizzare il consolidamento della rete dei servizi territoriali, nel medio periodo si intende almeno porre le basi per:

- la definizione di uno strumento idoneo uniforme, utilizzato per la valutazione multidimensionale del bisogno socio-sanitario della persona e del suo nucleo familiare;
- il rafforzamento della capacità dei servizi di riconoscere e leggere le esigenze dei diversi beneficiari;

- la messa a punto dei servizi di sostegno diretto o indiretto idonei a fabbisogni complessi;
- la rivalutazione del Servizio Pubblico come soggetto capace di “governare” il funzionamento della rete dei servizi territoriali.

Al fine di agire sulla stabilizzazione della rete integrata dei servizi territoriali che operano sul sociale (in particolare: lavoro, sociale e sanità, istruzione e formazione), e sul consolidamento della collaborazione tra servizi pubblici, privati ed Enti del Terzo Settore, si propone quanto segue:

- 1) verificare la fattibilità di una graduale coincidenza dei n. 24 enti di ambito attualmente esistenti con i territori di competenza dei CPI, al fine di stimolarne una sempre maggiore sinergia anche nell'utilizzo di strumenti e procedure di gestione dei soggetti vulnerabili e delle misure ad essi dedicate, e studiare le implicazioni dell'implementazione di un tale cambiamento sul territorio a livello di organizzazione dei servizi;
- 2) definire Accordi Territoriali, che facilitino l'instaurarsi di rapporti solidi e formali tra tutti gli attori della rete del sociale di sopra elencati. Tali accordi definiranno una mappatura dei ruoli e delle funzioni di ciascun attore, precisandone l'ambito di competenza e lo specifico apporto che può fornire nell'ottica di una presa in carico integrata del soggetto vulnerabile;
- 3) istituire un Gruppo di Lavoro, avente funzioni di governance e regia dell'intera rete che racchiude le aree del lavoro, sociale, istruzione, formazione e assistenza alla cura e alla persona. Tale organo vedrà coinvolti i rappresentanti dei diversi servizi citati, anche a livello istituzionale, nonché gli esponenti degli attori esterni alla Regione ma comunque coinvolti nell'erogazione di servizi rivolti all'utenza vulnerabile;
- 4) favorire la progressiva esportazione delle esperienze di Equipe Multidisciplinari, lì dove presenti, nel resto del territorio regionale. La diffusione di processi di lavoro integrati, caratteristica delle Equipe Multidisciplinari, consente di fornire delle risposte complesse a domande complesse, mettendo in campo contemporaneamente competenze di assesment sia nella fase di rilevazione ed interpretazione di fabbisogni di assistenza sociale e sanitaria sia nella fase di rilevazione di fabbisogni legati a gap formativi, finalizzati ad un idoneo inserimento lavorativo, ovvero all'interpretazione e valorizzazione delle residue capacità lavorative di un soggetto disabile o, in caso di presenza di altro soggetto vulnerabile non necessariamente disabile, di individuazione anche di strumenti di cura e conciliazione;
- 5) elaborare delle Linee Guida operative a livello regionale per formalizzare il funzionamento della rete dei servizi del sociale. Tali Linee Guida definiranno anche le modalità di attivazione e di consolidamento della rete dei servizi territoriali fino a ricomprendere anche i soggetti del Terzo Settore e sanciranno un disegno della struttura di governance e delle modalità attuative di lavoro tra i vari soggetti coinvolti (tempi, flussi comunicativi e di approvazioni, responsabilità, etc..). Ciò determinerà una omogenizzazione anche in termini di dotazione di strumenti (es. schede di valutazione), piattaforme gestionali, assegnazione di competenze e responsabilità e processi di lavoro;
- 6) progettare una formazione riservata agli operatori preposti alla presa in carico dell'utenza vulnerabile, e a cui fanno capo le attività di espletamento delle diverse fasi di cui si compone il processo di presa in carico integrata. Il tutto nell'ottica di potenziare le risorse umane dedicate ai servizi sociali e renderli in grado di accogliere ed accompagnare l'utenza svantaggiata e vulnerabile verso la propria realizzazione sia nella sfera sociale che in quella lavorativa. In particolare, tale proposta riprende il piano di potenziamento dei Servizi Pubblici all'Impiego, finalizzato ad individuare e formare operatori in grado di gestire lo svantaggio avendone una visione olistica. A tendere, si potrà ipotizzare una formazione congiunta che coinvolga anche gli operatori del Terzo Settore;

- 7) progressiva riattivazione e riorganizzazione dei servizi deputati alla gestione della lista di cui alla L. 68/99, partendo dal presupposto che tale Servizio, attualmente residuo delle competenze provinciali in materia di gestione del collocamento mirato, sia il fulcro centrale da cui dipanare delle buone pratiche nell'implementazione di azioni di prima accoglienza, assesment, rilevazione dei bisogni ed attivazione di tutte le misure necessarie affinché, a medio termine, si possa raggiungere l'obiettivo che tutti i soggetti vulnerabili possano trovare una soluzione idonea di inserimento/reinserimento lavorativo, upskilling e valorizzazione delle proprie competenze. Appare evidente che l'efficiente collaborazione con l'Equipe Multidisciplinare possa condurre al raggiungimento dell'obiettivo in maniera più efficiente, valorizzando anche gli esiti delle analisi relative a fabbisogni di natura sociale, sanitaria, di cura, di apprendimento di competenze di base e trasversali, di conciliazione di vita;
- 8) identificare una offerta integrata e complementare dei servizi da mettere a disposizione in relazione alle specificità del target (misure dedicate di accompagnamento al lavoro per soggetti vulnerabili, tra cui le persone con disabilità; servizi per la conciliazione vita/lavoro; servizi territoriali di cura, servizi a sostegno della genitorialità; servizi di rafforzamento delle competenze di base, etc...), e delle modalità tramite le quali mettere a disposizione tale offerta, anche in raccordo con i soggetti del Terzo Settore e l'attivazione di forme di progettazione partecipata (ad esempio sperimentazioni di percorsi lavoro e inclusione per disabili psichici o del ruolo dei diversity/disability management nell'accompagnamento al lavoro, etc.);
- 9) rafforzare e implementare i servizi alle imprese (pubbliche e private) per l'assunzione di persone con disabilità (analisi dei posti di lavoro, accomodamenti ragionevoli, convenzioni ex artt. 11, 12, 12 bis L. 68/99 e ex art. 14 d.lgs. 276/03);
- 10) prevedere azioni di supporto, per quanto attiene al coinvolgimento del Terzo Settore, al fine di favorire l'accREDITamento delle stesse per lo svolgimento di attività legate ai servizi per il lavoro, in modo da permettere loro di gestire gli utenti con bisogni sociali e, se in possesso di specifiche professionalità, accompagnarli nei percorsi di acquisizione di competenze e di lavoro tramite azioni di tutoraggio personalizzato. Inoltre, alle cooperative e alle imprese sociali potrà essere affidato il compito di definire istituti finanziari di inserimento lavorativo. Il tutto nell'ottica di instaurare una progettazione partecipata, anche attraverso l'implementazione a livello regionale di quanto previsto delle linee guida dei rapporti tra Pubblica amministrazione e soggetti del terzo settore che regolano cooperazione, affidamento e raccordo tra PA e ETS (DM 72/2021).

Rispetto agli attori operanti nell'ambito dell'istruzione e della formazione, la Regione si impegnerà a:

- 11) stipulare con i CPIA delle convenzioni per garantirne un servizio quanto più capillare e vicina all'utenza fragile e vulnerabile, rispondente di volta in volta al target di riferimento (donne con difficoltà di inserimento reinserimento, lavoratori adulti, disabili con particolari esigenze, ecc..), volti a far acquisire un adeguato livello di studio a tali soggetti;
- 12) assegnare agli Organismi di Formazione la progettazione di interventi di reskilling e di rafforzamento delle competenze di base e digitali sempre volti al target di riferimento (donne con difficoltà di inserimento reinserimento, lavoratori adulti, disabili con particolari esigenze, ecc.);
- 13) effettuare rilevazioni ed analisi della domanda degli enti del Terzo Settore di natura imprenditoriale (cooperative sociali di tipo b e imprese sociali) per facilitare percorsi di accompagnamento al lavoro e/o inserimento lavorativo in contesti formati e strutturati per l'inserimento lavorativo di persone vulnerabili.



#### 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.

Il decreto interministeriale 5 novembre 2021 – Adozione Programma GOL sottolinea in vari passaggi la strategicità della cooperazione tra sistema pubblico e privato dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, segnalando che *“le Agenzie per il lavoro sono a tutti gli effetti parte della Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro (art. 1 del decreto legislativo n. 150 del 2015). Stesso ruolo svolgono i soggetti accreditati per la formazione professionale. Diffusa è anche sui territori la collaborazione con il privato sociale e altri soggetti riconosciuti dalle Regioni con propri provvedimenti. Il Programma GOL è una occasione per far crescere in maniera strutturale la cooperazione tra i servizi pubblici e quelli privati, **anche nella 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. Si deve necessariamente imparare dalle lezioni del passato e stabilire regole che permettano di coinvolgere il sistema privato, anche in relazione alle persone con minori chance occupazionali. In particolare, la messa a fattor comune dei fabbisogni di competenze identificati e della disponibilità di offerte di lavoro è cruciale per il successo del Programma”*.

**In Abruzzo**, l'obiettivo di questa azione di sistema, trasversale all'intero Programma, è coinvolgere nel Programma GOL e più in generale nel sistema di politiche attive del lavoro la più ampia rete di soggetti, non solo quelli autorizzati/accreditati al lavoro e alla formazione, ma anche quelli riferibili ad altre sfere del pubblico, del privato e del privato-sociale.

Il modello qui proposto prevede la **progettazione di due tipologie di reti di cooperazione pubblico/privato: una molto vasta e capillare**, destinata alla promozione e diffusione delle informazioni rispetto al Programma, ed **una più ristretta** con il compito di realizzare il programma vero e proprio composta dai Centri per l'Impiego e dai soggetti accreditati al lavoro ed alla formazione per “trattare” i “cluster” dei beneficiari GOL.

**RETE DEI PUNTI INFORMAZIONE GOL**

La Rete dei Punti Informazione GOL potrà essere composta mediante le seguenti attività:

- La Regione Abruzzo intende emanare un avviso per la manifestazione di interesse a promuovere il Programma “a titolo non oneroso” destinato ad una vasta platea di soggetti composta non solo dai soggetti accreditati al lavoro, ma anche da diversi soggetti pubblici (Comuni, informa-giovani, incubatori di start-up, biblioteche, Scuole e Università), privati e del privato sociale (Patronati, CAF, Associazioni datoriali, sindacali, Enti del terzo settore come le organizzazioni di volontariato (ODV), le associazioni di promozione sociale (APS), gli enti filantropici, le imprese sociali, incluse le cooperative sociali; le reti associative, le società di mutuo soccorso (SOMS), le associazioni riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, gli enti religiosi civilmente riconosciuti.
- Successivamente la Regione comporrà la mappa delle sedi dei soggetti che hanno manifestato l'interesse a far parte della rete regionale dei punti informativi GOL, dando rilevanza alla capillarità e presenza sul territorio con particolare riferimento alle periferie delle aree urbane ed alle aree più periferiche e svantaggiate (c.d. aree interne).
- Una volta composta la mappa dei punti informativi GOL, Regione Abruzzo progetterà e realizzerà, una sessione in/formativa sul programma GOL e sulle azioni previste dal PAR destinata a responsabili ed operatori delle sedi dei Punti Informativi GOL sul territorio anche attraverso l'utilizzo di piattaforme per la formazione a distanza in modalità sincrona e asincrona.
- La Regione invierà inoltre materiali promozionali del programma GOL alle sedi dei punti informativi
- La Regione Abruzzo pubblicherà la mappa georeferenziata dei punti informativi GOL sul proprio sito istituzionale in modo da informare i potenziali beneficiari rispetto alle sedi dove gli stessi possano ottenere informazioni più precise sul Programma
- La Regione Abruzzo curerà il monitoraggio rispetto alla qualità e la quantità dei servizi informativi erogati dalla rete.

#### RETE DEGLI ATTORI GOL

La Regione Abruzzo ha un proprio sistema di cooperazione tra centri per l'impiego pubblici e soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ed alla formazione, sedimentata nel corso del tempo con la programmazione pregressa sia in relazione ai programmi nazionali di politica attiva (es. Garanzia Giovani) sia rispetto alla gestione di proprie misure.

Questa seconda tipologia di rete, più ristretta rispetto a quella descritta prima, ha l'obiettivo di erogare servizi e misure di politica attiva verso i beneficiari iscritti al Programma GOL.

Rispetto al ruolo di ciascun nodo componente questa rete nell'ambito del Programma GOL, la Regione Abruzzo attribuisce al Centro per l'Impiego il ruolo di regia del programma, rispetto alle azioni che interverranno sui beneficiari, rispettando il ruolo esclusivo previsto dal D.Lgs n. 150/2015, ossia la registrazione, l'assessment completo anche della skill gap analysis e la stipula del Patto di Servizio personalizzato / Patto per il Lavoro. Il Centro per l'Impiego potrà erogare tutti i servizi previsti dai percorsi GOL con particolare riferimento ai servizi di accompagnamento al lavoro. Dopo la stipula del Patto di Servizio/Patto per il lavoro, al beneficiario sarà data facoltà di continuare ad avvalersi del servizio pubblico ovvero di altri soggetti. Al netto, quindi, dei servizi di competenza esclusiva del CPI, gli altri servizi e misure di politica attiva del lavoro potranno essere oggetto di cooperazione tra attori pubblici ed attori privati o altri soggetti accreditati ai servizi al lavoro e/o alla formazione.

Nel Piano Regionale GOL questa rete si comporrà attraverso i seguenti passaggi operativi:

- Regione Abruzzo pubblicherà un Avviso Pubblico volto a coinvolgere i soggetti accreditati al lavoro (DGR 1100 del 29/12/2015) ed alla formazione (DGR 7 del 17/01/2018) in riferimento alle attività previste dai percorsi GOL. Al soggetto accreditato (APL o ODF) sarà data facoltà di manifestare



l'interesse a partecipare al Programma indicando proprie sedi operative che potranno erogare misure di accompagnamento al lavoro ovvero di formazione rispetto a:

- ✓ *Percorso 1: Reinserimento occupazionale*
- ✓ *Percorsi 2 e 3: Upskilling e Reskilling*
- ✓ *Percorso 4: Lavoro ed inclusione*
- ✓ *Percorso 5: Ricollocazione collettiva*

Per evitare rischi di mal funzionamento del programma in relazione alla qualità dei servizi offerti, non saranno ammesse candidature multiple ossia su servizi di accompagnamento a lavoro e, contemporaneamente, su servizi formativi da parte del medesimo ente/organizzazione.

- Successivamente la Regione Abruzzo pubblicherà l'esito delle candidature creando **per ciascun percorso GOL** un elenco di sedi accreditate al lavoro o alla **formazione in corrispondenza di ciascun bacino di impiego / CPI**. Questa operazione consentirà di verificare la prossimità e la capillarità degli interventi su tutto il territorio regionale con particolare riferimento alle aree interne e urbane-periferiche.
- Una volta composta la rete dei soggetti erogatori, la Regione Abruzzo fornirà le credenziali di accesso alla piattaforma di Borsalavoro Abruzzo, rendendo così i soggetti accreditati in grado di interoperare con i CPI e progetterà ed erogherà una serie di **sessioni in/formative sul programma GOL**, sulle azioni previste dal PAR, sui sistemi informativi adottati, destinata **a responsabili ed operatori delle sedi accreditate (APL e ODF)** sul territorio anche attraverso l'utilizzo di piattaforme per la formazione a distanza in modalità sincrona e asincrona.
- Regione Abruzzo pubblicherà la mappa georeferenziata dei soggetti e delle sedi accreditate GOL sul proprio sito istituzionale e/o sul portale eventualmente dedicato all'iniziativa GOL affinché gli operatori del centro per l'impiego possano indicare ai beneficiari eventuali altri soggetti che possano supportarli nelle azioni di accompagnamento al lavoro e formazione previsti dai 5 percorsi GOL.
- Regione Abruzzo convocherà periodicamente un **tavolo operativo** composto da dirigenti e funzionari regionali nonché dai responsabili dei Centri per l'Impiego e dai referenti delle sedi operative delle APL e ODF per favorire la circolarità delle informazioni rispetto al corretto funzionamento del programma con particolare riferimento alla diffusione delle **opportunità occupazionali raccolte sul territorio**.
- Regione Abruzzo monitorerà la qualità e la quantità dei servizi di accompagnamento e formazione erogati dalla rete dei soggetti erogatori anche in relazione alla definizione di **un sistema di rating** regionale che possa orientare, nelle annualità successive alla prima, la scelta da parte dei beneficiari delle sedi operative più performanti. Il sistema di rating utilizzerà come indicatore principale il tasso di placement dei beneficiari trattati.

Il Soggetto scelto (CPI o Soggetto Attuatore privato) è tenuto ad erogare il servizio richiesto a tutti i destinatari che ne facciano domanda, senza porre in atto prassi o comportamenti di tipo discriminatorio.

Ciascun Soggetto Attuatore è tenuto a dare ad ogni destinatario, o potenziale tale, tutte le informazioni richieste sul Programma, indipendentemente dal fatto che lo stesso sia già registrato o che lo abbia scelto come Soggetto Attuatore.

Una volta inseriti nel Catalogo, i Soggetti Attuatori sono tenuti alla attivazione, presso ciascuna sede autorizzata, di un Corner dedicato al Programma, inteso come un'unità operativa riconoscibile che eroghi a

tutti gli utenti potenzialmente interessati i servizi di accoglienza, informazione ed accesso al programma. Per lo svolgimento delle predette attività, non è riconosciuta alcuna remunerazione.

I Soggetti Attuatori non possono rifiutare al destinatario l'erogazione di una politica per la quale siano inseriti in catalogo.

L'inserimento nel Catalogo non dà diritto ad alcuna remunerazione. La remunerazione è riconosciuta esclusivamente in relazione alla erogazione, con le modalità e nel rispetto delle procedure previste per l'attuazione del PAR GOL, nonché nel rispetto della normativa e della disciplina di riferimento, definite a livello nazionale o regionale e conseguentemente alla ammissibilità delle spese definite in esito ai controlli a seguito di presentazione di una domanda di rimborso.

La remunerazione per i servizi erogati dai Soggetti Attuatori a valere sul PAR GOL è effettuata esclusivamente attraverso l'utilizzo di opzioni semplificate di costo. Il PAR Abruzzo, i singoli dispositivi e gli orientamenti procedurali per i beneficiari, stabiliscono le condizioni specifiche per il sostegno e le modalità di calcolo della sovvenzione.

Il rimborso è previsto sulla base delle Tabelle Standard di Costo Unitarie approvate dalla Commissione con il Regolamento delegato 2017/90 e smi per il PON IOG.

#### 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.

La Regione Abruzzo sta attuando un piano di rafforzamento del sistema dei servizi per il lavoro, in linea con i bisogni dei cittadini e delle imprese che vi operano e in stretta connessione con il Programma GOL. Tale impegno prevede, tra le altre cose, la messa in campo di ulteriori strategie che possono fortemente incidere sull'erogazione di servizi di qualità e di misure di politica attiva del lavoro adatte ai bisogni dell'utenza. In questo processo, il coinvolgimento delle imprese e del più ampio sistema della domanda rappresenta un

asse centrale su cui la Regione Abruzzo intende fare leva per promuovere azioni volte a rafforzare forme di collaborazione e integrazione tra il sistema dei servizi per il lavoro, il sistema della formazione e il tessuto imprenditoriale locale.

Per rendere operativo il processo di coinvolgimento del sistema produttivo locale, la Regione intende:

- favorire il potenziamento e la qualificazione dei servizi erogati dai CPI verso i cittadini e le imprese in ottemperanza ai livelli essenziali delle prestazioni;
- soddisfare il fabbisogno occupazionale di breve, medio e lungo periodo e a fidelizzare il rapporto con l'impresa per una relazione continua e stabile;
- avviare una programmazione dell'offerta formativa pubblica mirata alle esigenze delle imprese e allo sviluppo di idonee misure di politica attiva.

Questo schema d'azione, che vedrà protagonista, su base locale, ciascun CPI, in raccordo con gli attori del territorio e in stretta sinergia gli altri attori locali, si svilupperà attraverso azioni specifiche, di seguito descritte.

### **Rapporto con il sistema della domanda**

La Regione Abruzzo intende attivare una maggiore collaborazione con le imprese ed anche con le associazioni datoriali, ovvero associazioni tra imprese costituite allo scopo di rappresentare e tutelare gli interessi della categoria di appartenenza e di fornire servizi collettivi alle imprese aderenti. Per rafforzare il raccordo con il sistema delle imprese del territorio, la Regione Abruzzo intende:

- costruire momenti di confronto periodici dove sviluppare riflessioni comuni e condivise fra attori del lavoro, della formazione, associazioni di rappresentanza, Camere di Commercio e altri attori economici e sociali, al fine di orientare ed intercettare i finanziamenti previsti dai Fondi Next Generation EU, dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – Next Generation Italia - e dal ciclo di programmazione comunitaria 2021-2027, diretti al supporto di azioni che risultano maggiormente rilevanti ai fini del rilancio del tessuto socioeconomico e produttivo locale.
- promuovere l'adozione di strumenti di programmazione e attuazione partecipata (es. "Patti territoriali"), strettamente legati alla dimensione locale e settoriale/di filiera al fine di supportare la creazione di partenariati tra imprese ed eventuali ulteriori soggetti del sistema produttivo territoriale. Il ricorso diffuso e strutturale a strumenti di partecipazione diretta consentirà alla Regione di coinvolgere le imprese e il sistema della domanda nella lettura dei fabbisogni del mercato del lavoro e nella progettazione ed erogazione di percorsi formativi;
- sostenere lo sviluppo di reti e filiere produttive, anche su base multi-regionale, per individuare fabbisogni formativi e professionali comuni alle aziende appartenenti alla rete e/o alla filiera organizzate secondo la logica del prodotto finale, sviluppando modelli e interventi integrati di formazione del personale, anche con azioni di tipo sperimentale o prototipale;

### **Potenziamento servizi rivolti al sistema della domanda**

A partire dalle strategie di sviluppo del territorio, la Regione Abruzzo intende rafforzare l'azione dei CPI e/o di eventuali servizi pubblici dedicati alla domanda, concentrando gli investimenti, soprattutto con riferimento al PNRR.

Nello specifico, saranno realizzate azioni per potenziare la capacità del CPI di rapportarsi con le imprese del territorio, migliorare la propria posizione di operatore d'intermediazione tra la domanda e l'offerta di lavoro, valorizzandone il ruolo ed il posizionamento nel quadro delle riforme, cui fa eco un'organizzazione interna che si sta adeguando in funzione delle nuove sfide introdotte in tema di rafforzamento delle politiche attive del lavoro.

A tal fine, in considerazione della stretta connessione tra il Programma GOL con il Piano di potenziamento dei CPI, è utile porre all'attenzione che la Regione Abruzzo con il "Piano straordinario di potenziamento dei

centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro della Regione Abruzzo 2019-20211" di cui alla D.G.R. n. 795 del 07-12-2020 ha avviato: "Bando di concorso pubblico per esami per la copertura di n. 10 posti di categoria d – profilo professionale specialista del mercato del lavoro a tempo indeterminato e pieno", "Bando di concorso pubblico per esami per la copertura di n. 30 posti di categoria c – profilo professionale operatore del mercato del lavoro a tempo indeterminato e pieno", "Avviso di selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'assunzione a tempo determinato di n. 17 unità di categoria D, profilo professionale Specialista amministrativo" e ad oggi in organico presso i CPI i risultati vincitori dell'"Avviso di selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'assunzione a tempo determinato di n. 37 unità, di categoria C, profilo professionale C1 Assistente Amministrativo". Le azioni di potenziamento potranno essere altresì rafforzate, come progetti, a valere sul PNRR, che ha previsto un finanziamento aggiuntivo sul M5C1, Investimento 1 "Potenziamento dei centri per l'impiego (PES)".

*Formazione operatori.* Al più ampio piano regionale di riorganizzazione e potenziamento dei CPI e a supporto dell'organizzazione dei servizi per il lavoro, con particolare attenzione ai servizi pubblici dedicati alla domanda di lavoro, la Regione Abruzzo ha avviato un percorso di sviluppo di competenze per gli operatori. Il Piano di sviluppo e qualificazione delle competenze degli operatori, è centrato a garantire i Livelli Essenziali delle Prestazioni e l'attuazione degli Standard di Servizio da parte del sistema regionale dei servizi. La Regione Abruzzo ha aderito al "Piano di sviluppo delle competenze dei responsabili e degli operatori dei CPI" "Forplus" di Anpal Servizi in relazione al Piano di Rafforzamento dei CPI<sup>2</sup>".

*Personalizzazione dei servizi.* La Regione intende rafforzare le attività svolte nell'ambito dei "servizi alle imprese" erogate dai CPI, con l'obiettivo di potenziare e ampliare i servizi attualmente offerti attraverso una molteplicità di iniziative. Nello specifico, privilegiando un approccio personalizzato alla gestione dei servizi rivolti alle imprese, in ragione delle specificità dei bisogni espressi dal tessuto territoriale si procederà a:

- predisporre metodologie e strumenti per la rilevazione delle opportunità occupazionali, anche attraverso un'analisi del mercato del lavoro e la selezione delle imprese da contattare, utilizzando le informazioni presenti sulla banca dati (es. CO);
- approfondire l'analisi qualitativa delle Opportunità Occupazionali;
- supportare la pubblicizzazione delle posizioni vacanti, anche relative al lavoro autonomo;
- contattare i potenziali candidati per la verifica della loro effettiva disponibilità;
- presentare all'impresa una rosa delle candidature preselezionate;
- pianificare e organizzare la segmentazione dei fabbisogni rilevati a medio e lungo periodo, supportando l'impresa nell'individuazione di soluzioni per la copertura di eventuali gap di competenze – anche utilizzando la metodologia dello skill gap;
- raccogliere gli esiti/feedback dall'impresa;
- registrare l'esito del processo di selezione nel sistema informativo unitario;
- mettere a disposizione delle imprese l'offerta formativa regionale, le politiche attive esistenti e gli incentivi disponibili.

Per l'organizzazione di un servizio che risponda in maniera coerente ai bisogni del sistema imprenditoriale, favorendo una maggiore prossimità dei Centri per l'Impiego ai bisogni dei cittadini e delle imprese, si utilizzeranno metodologie di tecniche di case management sulla domanda e offerta di lavoro.

*Animazione territoriale.* Al fine di assicurare il costante coinvolgimento del sistema imprenditoriale regionale, saranno realizzate azioni di sensibilizzazione, informazione e comunicazione, contestualizzate rispetto alle specifiche esigenze emerse da un settore o cluster di imprese. Su questo filone si inseriscono i diversi eventi che si possono programmare con le aziende, dalla presentazione delle opportunità occupazionali e formative ai Recruiting Day che costituiscono un'opportunità dedicata alle imprese del

territorio che hanno in programma assunzioni. A tal fine, la Regione Abruzzo intende intervenire attraverso:

- la definizione e realizzazione di un piano di marketing per il coinvolgimento strategico e la sensibilizzazione del tessuto produttivo regionale e della rete dei soggetti accreditati al lavoro e alla formazione sugli obiettivi e le azioni del Programma GOL;
- la programmazione di eventi periodici (job day, ...) attraverso cui mettere in contatto imprese e operatori economici regionali con la rete dei servizi pubblici per l'impiego.

Inoltre, anche presso i Centri per l'impiego potranno e essere avviati "tavoli di confronto territoriale" per il costante ascolto delle imprese, delle associazioni di categoria e degli enti di formazione. I CPI potranno rappresentare, dunque, punti cardine sul territorio per l'elaborazione e la previsione di fabbisogni di competenze e di risorse umane in un arco temporale anche di breve periodo.

*Raccordo formazione-lavoro.* Per garantire una stretta connessione fra politiche attive del lavoro e della formazione professionale, in modo che si possa offrire una risposta tempestiva ai fabbisogni specifici delle imprese e ai bisogni occupazionali dei destinatari del Programma.

A fine di rendere più agevole e flessibile il raccordo tra i sistemi della formazione e del lavoro, la Regione Abruzzo prevede la pianificazione di misure di semplificazione delle procedure di ammissione a finanziamento delle attività e di attivazione delle opportunità formative (modalità just in time).

Nella definizione delle azioni formative si prevedono meccanismi di coinvolgimento delle imprese sia in fase di progettazione che di erogazione delle attività formative, privilegiando contenuti formativi 'vicini' alle esigenze e al contesto operativo delle aziende del territorio, con il presumibile effetto di sostenere percorsi di transizione da formazione a lavoro, sia percorsi di *upskilling/reskilling* contestuali al tessuto produttivo locale.

In merito alla definizione di percorsi di rafforzamento delle competenze per la copertura dei profili professionali di difficile reperimento, gli operatori si baseranno sulle specifiche skills attese/requisiti professionali per il profilo professionale richiesto. Ciò permetterà sia agli operatori sia ai referenti delle imprese una più semplice individuazione di eventuali gap di competenze dei potenziali candidati e di intervenire quindi con azioni formative più mirate. L'obiettivo è di costruire un legame fra profili ricercati e competenze richieste, attraverso una rappresentazione organica e consapevole delle informazioni sulle tendenze della domanda di lavoro, contributo che potrà essere d'aiuto anche all'orientamento e alla programmazione dell'offerta formativa, oltre che alla riduzione del mismatch nel breve periodo.

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

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

### 4.2.1 Introduzione

La Regione Abruzzo, con l'attuazione del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle azioni previste dal Programma GOL, si pone, tra gli altri, l'obiettivo di dare maggiore efficienza al servizio pubblico per l'impiego, mirando alla garanzia di uno standard uniforme su tutto il territorio e nei confronti di tutte le fasce di utenza. È un obiettivo ambizioso, in considerazione dello stato attuale dei Centri per l'Impiego e delle necessità di prestazioni sempre più puntuali che il mercato del lavoro richiede.

Il primo strumento previsto è l'incremento, numerico e qualitativo, delle competenze interne ai Centri per l'Impiego e l'aggiornamento costante delle competenze degli operatori. È già in corso, con la collaborazione di Anpal Servizi, un'attività formativa sulla piattaforma ForPlus, anche con l'obiettivo di rispondere alle esigenze del PAR, sull'aggiornamento dei Patti di Servizio e l'attuazione dell'assessment nei Cpl.

La Regione intende poi rispondere alla necessità di garantire una maggiore capillarità dei servizi, abbattendo a 40mila il rapporto tra singolo sportello e numero di cittadini serviti. Questo risponde anche alla volontà di essere sempre più prossimi ai singoli distretti del lavoro, per una lettura più puntuale e condivisa dei fabbisogni. Sarà sviluppato un nuovo disegno delle sedi coordinate sul territorio, con un'attenzione alle aree urbane ed a quelle interne o terremotate e saranno promosse nuove reti di servizio con gli altri Enti pubblici locali, per una più ampia distribuzione sul territorio delle prestazioni.

Sarà ottimizzata l'esperienza forzata dalla pandemia, con l'incremento e lo sviluppo dei processi di digitalizzazione, che può consentire di liberare gli uffici dagli adempimenti amministrativi e rendere fruibili attraverso una piattaforma digitale, in prima battuta per i target più pronti, servizi di informazione, colloquio con operatori ed anche i processi di accompagnamento al lavoro e di incrocio tra domanda e offerta. Sarà attivato un gruppo di lavoro che curerà la presenza dei Centri per l'Impiego sulle principali piattaforme social e verranno messi a disposizione degli operatori, anche in collaborazione con Anpal Servizi, alcuni cruscotti statistici (vacancies disponibili, crisi aziendali, cessazioni dei rapporti di lavoro) che perché abbiano informazioni continue sulle tendenze del mercato del lavoro.

#### 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,...)

Fermo restando quanto esposto nel paragrafo 4.1.4 per cui i Soggetti Attuatori inseriti in Catalogo sono tenuti alla attivazione, presso ciascuna sede autorizzata, di un Corner dedicato al Programma, inteso come un'unità operativa riconoscibile che eroghi a tutti gli utenti potenzialmente interessati i servizi di accoglienza, informazione ed accesso al programma, ci si vuole soffermare sulle attività di diretta competenza della Regione Abruzzo che possano assicurare, attraverso le risorse e la programmazione previste dal Piano di Potenziamento regionale dei CPI, una maggior capillarità e prossimità dei Centri per l'Impiego regionali.

Lo stato attuale dei servizi pubblici per l'impiego, descritto nel precedente punto 3.4.1, consente alla Regione Abruzzo di garantire un rapporto diretto con la popolazione basato sulla presenza media di un Centro per l'Impiego ogni 87.000 abitanti circa.

I 15 Cpl hanno poi dislocate 17 sedi coordinate, non uniformemente distribuite sul territorio regionale - 14 si trovano in provincia dell'Aquila - alcune delle quali attualmente non attive per mancanza di personale o per problemi strutturali, che abbattano tale proporzione tra sportelli fisici e popolazione, ma non in maniera omogenea ed efficiente.

La razionalizzazione di tali sedi secondarie, con la chiusura di alcune a vantaggio di nuove dislocazioni territoriali, rappresenterà un primo tassello per il raggiungimento di una maggiore capillarità nella erogazione diretta di servizi e prestazioni all'utenza, con una particolare attenzione alle aree con maggiore densità urbana, qual è quella dell'Area Metropolitana di Pescara, servita da un unico Centro per l'Impiego, ed alle aree interne e montane, con maggiori difficoltà di spostamento, soprattutto per le fasce di utenza maggiormente vulnerabili.

Per quanto riguarda l'area metropolitana di Pescara, è in programma la creazione di n. 2 nuove sedi coordinate (Montesilvano e Pescara Colli / Spoltore), per poi avviare una verifica sulla utilità di una ulteriore sede nella zona sud dell'area (Pescara Sud / Francavilla), da attuare anche come conseguenza della riscrittura della Legge Regionale sui servizi per il lavoro, da aggiornare e riportare in linea con le innovazioni introdotte nella normativa nazionale.

Rispetto alle aree interne e montane, laddove non servite già da sedi coordinate (oggi presenti, oltre che ad Atri e Guardiagrele, nelle aree interne dell'aquilano), verrà avviata, in accordo con l'UNCEM Abruzzo, una collaborazione con gli Ambiti Sociali, per verificare la possibilità di attivare nelle loro sedi sportelli lavoro di supporto ai Cpl e di riferimento territoriale per le popolazioni di quelle zone.

È inoltre prevista la possibilità di utilizzare sportelli tematici e/o temporanei, per far fronte ad esempio ad esigenze particolari o improvvise di un distretto industriale o di un polo per l'innovazione, o hub specialistici dislocati sul territorio per far fronte ad esigenze di ricollocazione collettiva portate da crisi aziendali (in questo caso in particolare, anche al fine di evitare il "distacco traumatico" dei lavoratori in CIGS dall'azienda di provenienza, se le condizioni lo permettono, le attività di orientamento, individuale o collettivo, potranno essere effettuate all'interno del sito produttivo in crisi) o di settore o in un'area di crisi semplice o complessa.

Già a partire dal 2022, sarà pianificata una distribuzione territoriale più efficace del servizio pubblico per il lavoro, prevedendo anche la collaborazione con altri Enti Locali, a partire dai Comuni, per l'attivazione, ma in molti casi per una riattivazione di un servizio già avviato negli scorsi anni, dopo l'autorizzazione allo svolgimento delle attività di intermediazione previste dall'art. 6 c.1 del D.Lgs 276/2003.

A tale fine, sarà avviata una ricognizione, anche attraverso l'apertura di un dialogo con l'Associazione Nazionale Comuni Italiani della regione Abruzzo, di tutti i Comuni già dotati di tale autorizzazione o comunque disponibili ad essere snodi attivi del servizio pubblico per il lavoro, con funzioni di sportelli di prossimità legati ai Centri per l'Impiego, sotto la regia della Regione.

Verrà individuato il set di prestazioni base che tali sportelli potranno erogare ai propri cittadini, fungendo da punto di contatto per il Cpl e di rimando verso i servizi più articolati e specialistici.

Sempre in questa direzione, si sta già pensando ad una omogeneizzazione territoriale tra i 15 Centri per l'Impiego ed i 24 Ambiti Distrettuali Sociali, con una razionalizzazione della distribuzione dei Comuni abruzzesi verso queste due istituzioni, per garantire ai cittadini servizi integrati ed una interlocuzione univoca verso i servizi. Anche in questo senso, la collaborazione con i Comuni, che degli Ambiti Sociali sono serbatoio ed ingranaggi, è funzionale alla realizzazione di un approccio di équipe verso le problematiche di natura sociale e lavorativa di cui un grande numero di cittadini sono portatori.

L'utilizzo di servizi digitali, il cui sviluppo è già previsto per l'erogazione da remoto di servizi amministrativi ed adempimenti formali, può contribuire ad avvicinare il cittadino ai Centri per l'Impiego, con la creazione di un sistema di sportello telematico.

I Centri per l'Impiego potranno così garantire anche servizi di front office, fruibili fin dall'attivazione da una fascia di utenza con competenze digitali di base, ma con l'intento di ampliare il numero di utenti nel tempo, anche attraverso i percorsi di formazione per il rafforzamento delle competenze digitali.

In vista del potenziamento dell'organico degli operatori dei CPI abruzzesi, anche nell'ottica di assicurare la fruibilità dei servizi ai beneficiari privi di competenze digitali, le nuove sedi coordinate assicureranno un servizio di videoconferenza tale da permettere la somministrazione dell'assessment e dell'aggiornamento della SAP e del Patto di Servizio/Patto per il Lavoro, nonché, per i lavoratori inseriti nei percorsi 2) e 3), la Skill gap analysis; le strumentazioni utili all'effettuazione di tali attività saranno assicurate attraverso le risorse del Piano di Rafforzamento regionale.

	2021	2022	2023	2024	2025
DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE			15	15	10
NUOVE SEDI COORDINATE			2	1	
RIAPERTURA SEDI COORDINATE ATTUALMENTE CHIUSE			2		

Si rappresentano le previsioni di apertura/disponibilità di nuove sedi per singolo anno

#### 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.

A livello architettonico il Sistema Informativo SIL della Regione Abruzzo rappresenta il punto centrale e di snodo dei servizi per l'impiego pubblici e privati operanti sul territorio della Regione, e del network di



imprese, agenzie per il lavoro, enti di formazione e Cittadini, che possono utilizzarne i servizi on line per incontrarsi e rafforzarsi. Lo schema seguente descrive a il livello logico dell'architettura attuale.



L'attuale architettura del complesso di Sistemi Informativi Lavoro della Regione Abruzzo si presenta come una struttura federata suddivisa su più livelli principali, all'interno dei quali trovano spazio i diversi moduli applicativi realizzati in un lungo processo di omogeneizzazione e esternalizzazione verso l'esterno.

- **Il livello CPI, ovvero il Sistema Informativo lavoro SIL**, che consente di supportare tutte le attività di back-office e front-office dei Centri per l'Impiego, attraverso funzionalità adeguate alla normativa e agli standard tecnici ed è in grado di interagire con il livello regionale/nazionale. Le principali funzionalità riguardano:
  - Gestione Scheda Anagrafico-Professionale dei cittadini: informazioni anagrafiche e curriculari dei cittadini che usufruiscono, o hanno usufruito, dei servizi erogati dai CPI (anagrafe dei CPI, liste di mobilità e disoccupazione, gestione rapporti di lavoro, ecc.);
  - Banca dati delle aziende del territorio;
  - Strumenti per l'incontro domanda/offerta di lavoro;
  - Gestione amministrativa delle liste di disoccupazione e delle procedure di creazione delle graduatorie di avviamento a selezione;
  - Gestione completa del collocamento mirato e dei servizi erogati nei confronti delle fasce deboli;
  - Servizi di politica attiva e passiva erogati ai cittadini, già promossi dalle numerose iniziative finanziate dall'UE.
- **Il livello Regionale**, costituito da diversi servizi web tra loro interconnessi e in grado di interoperare sia con il SIL, che con i livelli superiori della Rete dei Servizi, quali Cliclavoro, Sistema delle CO del Ministero del Lavoro, Banca Dati delle Politiche Attive e Passive, ecc. Nello specifico:
  - Nodo di coordinamento Regionale per l'interoperabilità dei sistemi tra il livello centrale e il livello locale, lo scambio di dati secondo standard condivisi e definiti a livello nazionale, e la cooperazione applicativa delle Comunicazioni Obbligatorie e di Garanzia Giovani;
  - Gestione del programma Garanzia Giovani regionale messo a disposizione delle agenzie per il lavoro, gli organismi di Formazione, i cittadini e le aziende accreditate al sistema;

- Sistema Il Sistema borsa lavoro Regionale: nodo di coordinamento per lo scambio di informazioni sulla domanda e sull'offerta di lavoro contestualizzato sul livello della Regione Abruzzo.
- Il portale del lavoro della Regione Abruzzo
- L'Osservatorio del Mercato del lavoro Regionale

Gli sviluppi da realizzare nel modello di erogazione dei servizi già attivi sul territorio provano ad integrarsi negli obiettivi fisici di una migliore prossimità dei servizi e un potenziamento della rete regionale dei servizi per il lavoro e la formazione, che passi attraverso lo sviluppo reali di una cooperazione, non solo tecnica, del servizio pubblico e privato che punti alla personalizzazione dei servizi e delle misure proposte.

Gli ambiti d'intervento possono essere così raggruppati per macro aree.

- **Potenziamento dei servizi digitali** per l'erogazione dei servizi agli utenti  
Al fine di garantire l'erogazione dei percorsi on line verrà istituito uno **sportello virtuale dei Centri impiego**. Per facilitare le prestazioni ai soggetti non in possesso di dotazioni informatiche sarà possibile allestire una stanza all'interno di una nuova piattaforma on line con accesso libero al pubblico, attraverso il sistema dello Sportello Virtuale e offrire servizi anche nelle sedi più periferiche senza la presenza fisica di un operatore.  
La nuova piattaforma on line potrà permettere inoltre l'erogazione delle prestazioni come **seminari e corsi di formazione on line**, al fine di agevolare la partecipazione a tutte le iniziative su tutto il territorio regionale, cercando di limitare i vincoli alla mobilità.
- **Attuazione dei meccanismi di condizionalità e del rapporto tra politiche passive e politiche attive del lavoro.**  
Rafforzamento degli strumenti finalizzati alla connessione tra politiche passive ed erogazione delle politiche attive ed alla gestione dei meccanismi di condizionalità, in connessione con le funzionalità disponibili sui sistemi ANPAL.
- **Assessment e gap analysis**  
Per poter accedere ai servizi sarà necessario partire da un approccio all'orientamento specialistico che si fondi su un'attenta analisi delle esperienze lavorative del singolo utente e ricondurle nelle aree di attività (ADA) delle professioni secondo la classificazione CP2011, rimarcando le distanze cognitive (skill gap) e il percorso formativo più adeguato, rispetto ai profili di occupabilità.  
L'assessment è una metodologia di valutazione del personale per individuare l'insieme delle caratteristiche comportamentali, delle attitudini, delle capacità e competenze individuali proprie di ogni risorsa. Tale approccio metodologico deve superare alcune forti limiti legati alla discrezionalità di chi osserva le caratteristiche utente e deve poi mapparle secondo classificazioni delle professioni a volte distanti dalle propensioni degli utenti. Strumenti informatici integrati nel Sistema Informativo Regionale, che ogni persona può utilizzare autonomamente tramite il proprio smartphone o computer, potranno permettere di approfondire, rivalutare o consolidare le scelte professionali e progettare adeguati percorsi di formazione o di collocazione professionale.
- **Potenziamento dei servizi di incrocio domanda/offerta di lavoro e formazione**  
Supporto al singolo individuo garantito da una rete di operatori accreditati, incentivati alla presa in carico, al supporto costante nella individuazione di possibilità occupazionali e, infine, al concreto inserimento lavorativo del singolo individuo "dotato" da un sistema premiante fortemente orientato al risultato, tanto più vantaggioso in termini economici quanto più rilevanti e positivi i

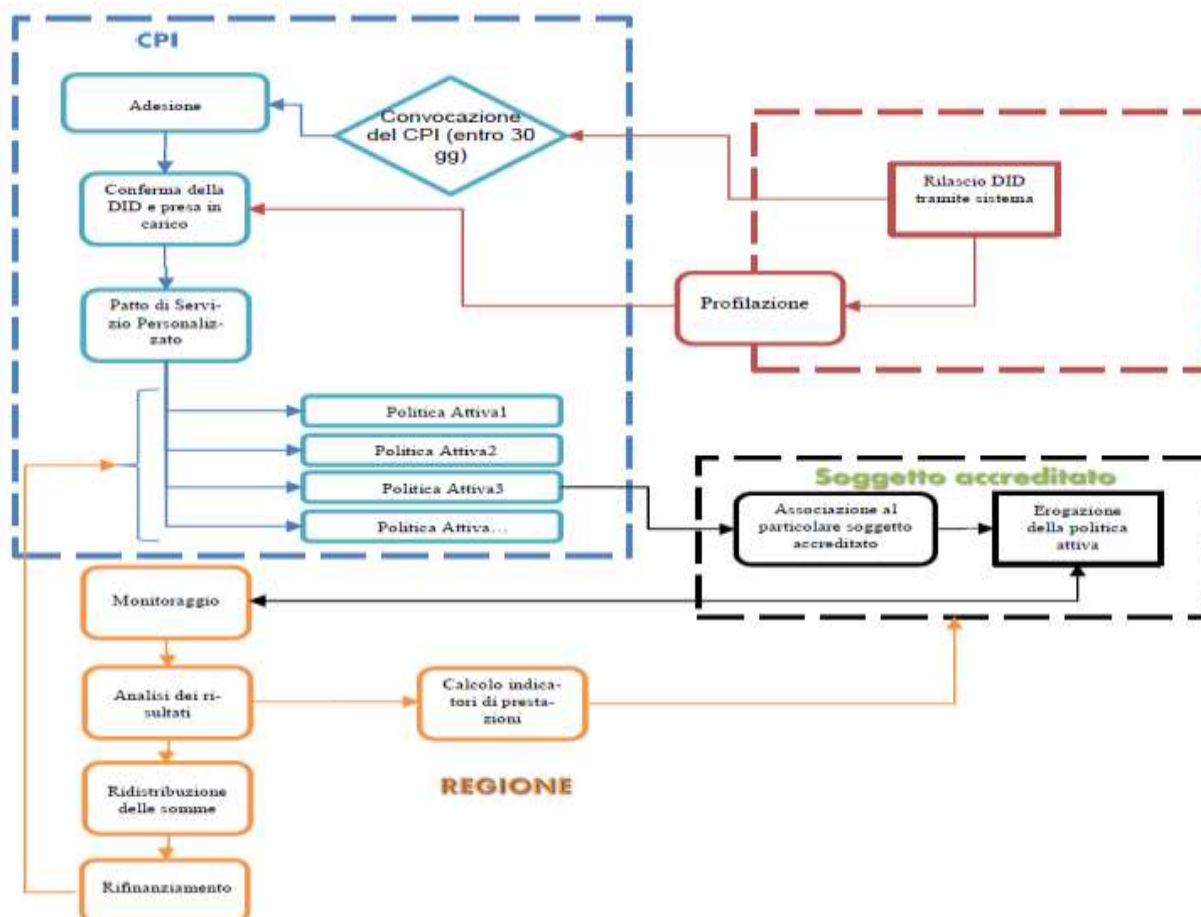
risultati raggiunti in chiave occupazionale: la cosiddetta premialità della performance. Semplificazione amministrativa, garantita dall'esistenza di regole uniformi, dall'applicazione del modello economico a costi standard

- **Verifica delle performance e sistema dei LEP**

Verifica periodica da parte della Regione su utilizzo risorse e monitoraggio dei LEP; in caso di performance non adeguate, redistribuzione delle risorse a operatori più performanti, in ottica di impiego della totalità delle risorse a vantaggio del maggior numero di aventi diritto

Per attuare politiche regionali per un mercato del lavoro più dinamico ed efficiente, la regione Abruzzo ha deciso l'applicazione del sistema che prevede un "accesso diretto" e continuo ai servizi per il lavoro, da parte dei cittadini, per venire incontro alle esigenze personali di inserimento, qualificazione e di miglioramento delle condizioni occupazionali.

Il flusso di gestione previsto è quindi schematizzato dal seguente diagramma.



#### 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.

Il rafforzamento delle capacità analitiche delle Regioni rappresenta uno degli obiettivi del programma GOL, che deve essere perseguito attraverso lo sviluppo di strumenti informativi utili ad accrescere la conoscenza dei sistemi locali del lavoro e la previsione dei nuovi fabbisogni di competenze. Viene richiesto quindi di progettare e implementare su base regionale adeguati sistemi di analisi che siano in grado di fornire informazioni atte ad orientare gli interventi del Programma GOL sulla base delle strategie di sviluppo del territorio su cui la Regione intende concentrare gli investimenti.

A tal fine, la Regione Abruzzo intende svolgere un'attività di monitoraggio permanente del mercato del lavoro e dell'economia locale, attraverso la produzione di **rapporti periodici**, nei quali verranno elaborati i dati Istat della Rilevazione continua sulle Forze di lavoro e i dati amministrativi relativi alle Comunicazioni Obbligatorie (assunzioni, cessazioni e saldi), strumenti che possono essere integrati con un'analisi sul ricorso agli ammortizzatori sociali ed un quadro delle tendenze generali per le variabili economiche più importanti del sistema produttivo regionale.

Nell'arco del periodo di svolgimento del programma GOL, avvalendosi anche della collaborazione di Anpal Servizi spa, la Regione Abruzzo si pone l'obiettivo di ampliare il proprio spettro di strumenti di conoscenza del mercato del lavoro attraverso lo sviluppo di nuove attività che potranno riguardare i seguenti temi:

1. **Monitoraggio dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP)**, finalizzato a restituire informazioni circa la quantità e la qualità dei servizi erogati dagli operatori dei CPI, nel rispetto dei LEP stabiliti dal Ministero del Lavoro. In attesa della completa attuazione del Sistema Informativo Unitario nazionale (SIU), tali informazioni potranno essere elaborate sulla base dei dati di natura amministrativa raccolti dalla Regione attraverso il proprio sistema informativo del lavoro.

Prendendo spunto dalla sperimentazione attuata da Anpal Servizi spa presso altri contesti territoriali, saranno presi in considerazione i seguenti ambiti di analisi:

- a) Monitoraggio dei servizi erogati, numero di utenti e operatori coinvolti;
- b) Indicatori legati al livello di coinvolgimento dell'utenza rispetto al bacino di riferimento di ciascun CPI;
- c) Indicatori di risultato sull'efficacia dei servizi erogati e sui principali risultati prodotti;
- d) Indicatori legati alla tempistica (rispetto della normativa o durata media intercorrente tra due eventi);
- e) Carichi di lavoro, tempi di lavoro e costo medio degli operatori dei CPI.

In particolare, quest'ultima dimensione è in grado di restituire informazioni circa il carico medio di lavoro in capo ad ogni operatore dei Centri per l'Impiego, nonché la stima del tempo medio di erogazione dei servizi riconducibili a ciascun LEP e del costo medio degli operatori che erogano tali servizi, con dettaglio a livello di CPI.

In questa prospettiva, il monitoraggio dei Livelli Essenziali delle Prestazioni si pone come obiettivo la rilevazione del processo di erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, al fine di ottimizzare il processo di attuazione delle stesse, anche in funzione del programma GOL e del Piano regionale di rafforzamento dei CPI.

2. **Monitoraggio e valutazione dell'impatto delle politiche attive del lavoro** erogate dall'Amministrazione regionale, quali:

- Servizi di orientamento (di base e specialistico);
- Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo (accompagnamento al lavoro e incontro domanda/offerta di lavoro).
- Tirocini e Borse lavoro;
- Formazione professionale;
- Incentivi volti alla creazione di impresa;
- Incentivi per l'assunzione e/o stabilizzazione del personale;
- Altri interventi (es. Contributi a sostegno del costo del lavoro; Incentivi alle imprese per investimenti; Contributi specifici settoriali, ecc.)

Gli ambiti di analisi variano in funzione della tipologia di politica presa in esame e possono riguardare i seguenti aspetti: monitoraggio dei bandi o avvisi pubblici che finanziano interventi di politica attiva; monitoraggio fisico degli interventi realizzati; monitoraggio finanziario (fonte di finanziamento; importo stanziato, impegnato ed erogato); analisi della platea di beneficiari delle azioni intraprese e delle imprese coinvolte; analisi degli esiti occupazionali dei beneficiari; analisi longitudinale delle carriere professionali dei beneficiari e/o delle occupazioni prodotte; analisi valutative di tipo controfattuale utili a stimare il "valore aggiunto" apportato dall'intervento erogato in termini di probabilità di trovare una nuova occupazione.

Ciascuna misura sarà oggetto di un'analisi specifica i cui principali risultati saranno proposti all'interno di un rapporto di ricerca, che verrà poi aggiornato periodicamente sulla base della metodologia adottata. Nell'ambito dei beneficiari che costituiscono il *core* dell'analisi, possono essere svolti approfondimenti specifici centrati sul programma GOL, per cui il monitoraggio appare assolutamente coerente con le esigenze conoscitive del programma.

L'attività nel complesso si prefigge l'obiettivo di definire un modello di monitoraggio e valutazione delle politiche attive che possa essere reiterato nel tempo (in maniera da poter disporre di serie storiche) e che sia altresì in grado di comparare gli interventi messi in campo dall'Amministrazione regionale, sia attraverso indicatori quantificabili (es. costo medio stimato sostenuto dall'Amministrazione regionale per ricollocare un lavoratore), sia grazie a stime di natura qualitativa. L'output finale potrebbe essere quindi riassunto in un prospetto sintetico delle politiche erogate in un'ottica di confronto e di valutazione comparata.

3. **Indagine conoscitiva sugli utenti dei CPI:** si tratta di uno strumento che si pone il duplice obiettivo di analizzare le caratteristiche socio-economiche degli utenti dei CPI (integrando dove possibile le informazioni rilevate tramite *survey* con quelle disponibili all'interno del Sistema Informativo Lavoro regionale), nonché di rilevare il loro livello di soddisfazione circa i servizi usufruiti. Con tale rilevazione, da attuare anche tramite modalità CAWI (Computer Assisted Web Interviewing -

speciali programmi informatici utilizzati per realizzare e gestire sondaggi online nei confronti degli utenti dei CPI), sarà possibile tracciare un “identikit” delle persone che si rivolgono ai Centri per l’Impiego, che comprende anche un’analisi delle loro aspettative, esigenze e motivazioni, individuando al contempo la presenza di elementi di forza e di criticità nell’erogazione dei servizi.

Oltre a ciò, la Regione Abruzzo potrà avvalersi di strumenti analitici di conoscenza dei sistemi locali del lavoro (cruscotti informativi) sviluppati a livello nazionale da Anpal Servizi spa, quali a titolo di esempio:

- a) **Monitoraggio delle crisi aziendali e delle aree di crisi (“Il termometro delle crisi”)**, calcolato tramite l’utilizzo degli archivi delle Comunicazioni Obbligatorie e della banca dati ASIA Istat. Le principali dimensioni di analisi, con dettaglio a livello di provincia, area territoriale (SLL - Sistemi Locali del Lavoro), settore economico e gruppo di specializzazione, riguardano le seguenti aree:
- Saldi occupazionali (differenza tra le attivazioni e le cessazioni di rapporti di lavoro nell’anno) e relativo andamento mensile per territorio e settore;
  - Definizione di indicatori di crisi occupazionale per territorio e per settore;
  - Monitoraggio del numero di crisi aziendali, calcolati sulla base dei licenziamenti registrati;
  - Sviluppo di indicatori di crisi aziendale (tasso di crisi stimato, potenziale e totale).

Tale cruscotto consente, tra le altre cose, di calcolare il numero di licenziamenti per territorio, per settore economico e per tipologia di professione, distinguendo tra licenziamenti collettivi, licenziamenti per cessazione di attività e licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

[https://public.tableau.com/app/profile/monitor/viz/crisi\\_agg\\_giu21/COPERTINA?publish=yes](https://public.tableau.com/app/profile/monitor/viz/crisi_agg_giu21/COPERTINA?publish=yes)

- a) **Rapporti di lavoro attivati e cessati per bacino di competenza dei CPI:** dedicato all’esplorazione della domanda di lavoro per bacino di competenza dei CPI, che intende supportare l’attività quotidianamente svolta dagli soggetti interessati mediante la valorizzazione del patrimonio informativo delle Comunicazioni Obbligatorie. Il cruscotto propone anche una verifica della vocazione produttiva dei bacini di competenza dei CPI, attraverso una mappa interattiva della specializzazione produttiva a livello locale.

<https://public.tableau.com/app/profile/anpalservizi/viz/shared/R9FP3QYJN>

- b) **La domanda di lavoro per bacino dei Centri per l’Impiego**, che consente di visualizzare alcune caratteristiche legate alla domanda di lavoro nei bacini dei CPI, permettendo la navigazione della mappa interattiva per regione, provincia e CPI.

Le sezioni sono tre, dedicate ad altrettante dimensioni della domanda:

- La mobilità dei lavoratori, che permette di visualizzare dove i lavoratori residenti in ciascun bacino si muovono per contratti nella regione fuori da essa;
- I principali indicatori relativi a ciascun bacino, che permettono un confronto anche sulla base di un ranking, con tutti i CPI del paese;
- I picchi mensili di assunzioni, informazione essenziale per valutare quando nello specifico del bacino del CPI avvengono le assunzioni (prevalentemente a carattere stagionale).

<https://public.tableau.com/profile/anpalservizi#!/vizhome/Centriperlimpiego/Copertina>

- c) **I mercati locali del lavoro:** si tratta di una mappa navigabile dei dati sull’occupazione e la disoccupazione proposti da ISTAT, elaborata da ANPAL servizi a partire dai microdati della rilevazione delle forze di lavoro (RFL). Le informazioni tratte dalla rilevazione campionaria riguardano i livelli di occupazione e di disoccupazione nel nostro Paese. Per via della natura

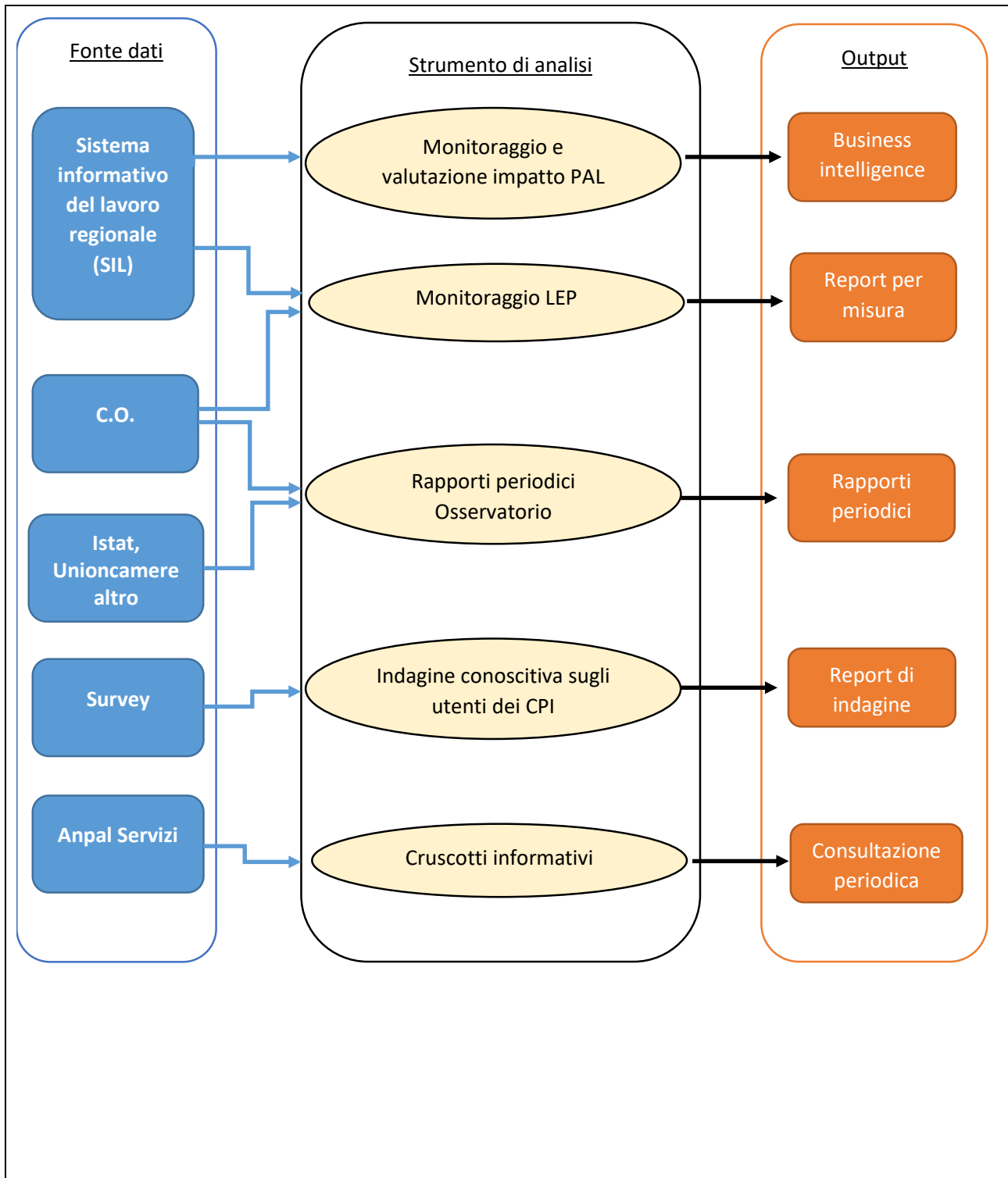


campionaria della rivelazione, i dati sono disponibili a livello regionale, mentre non è possibile la loro rappresentazione per bacino dei CPI in quanto troppo piccolo per garantire un livello statistico di significatività.

<https://public.tableau.com/profile/anpalservizi#!/vizhome/lmercatalocalidellavoro/Home>

La visione complessiva consiste nell'utilizzare tutte le informazioni disponibili in modo integrato ed innovativo per condurre una lettura dettagliata delle principali dinamiche del mercato del lavoro, nel tentativo di cogliere i segnali anticipatori dei mutamenti in atto, che nel mondo contemporaneo avvengono in maniera sempre più repentina.

Si propone di seguito una rappresentazione grafica delle principali fonti informative, delle aree di analisi e dei principali output che la Regione intende sviluppare nell'arco del periodo di svolgimento del programma GOL per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro.







#### 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.

L'esigenza di carattere generale è quella di garantire un'informazione volta a determinare un sempre più ampio coinvolgimento della collettività abruzzese sulle politiche attive indirizzate alla crescita del capitale umano e del lavoro, in prosecuzione delle migliori esperienze dell'attività svolta precedentemente e alla luce degli ultimi rilevanti provvedimenti legislativi. Un impegno divulgativo indirizzato verso soluzioni comunicative e promozionali efficaci, orientate alla velocità, all'ampliamento dei contatti e alla diffusione delle opportunità disponibili e delle modalità di accesso a tali opportunità, ma anche dei risultati maggiormente rappresentativi dell'azione regionale.

L'azione di comunicazione, che verrà programmata e direttamente gestita dal Dipartimento Lavoro, oltre che pubblicizzare il ruolo svolto dalla Regione Abruzzo per creare opportunità di formazione e di lavoro, rafforzare la coesione sociale ed economica e informare sulle iniziative offerte dal Programma, si attuerà attraverso due principali livelli di intervento:

1. Istituzionale, afferente la conoscenza del Programma con le sue finalità ed obiettivi verso tutti gli attori coinvolti, al fine di supportare la piena attuazione delle misure previste ed aumentarne l'efficacia.
2. Di servizio, per l'attuazione di specifiche azioni di comunicazione rivolte agli operatori dei servizi e ai diversi target, sulle opportunità offerte dal Programma e sulle misure da attuare.

Gli obiettivi per entrambi sono riconducibili a due macro risultati:

- a) aumentare la conoscenza delle misure e delle opportunità del Programma verso i target (operatori, beneficiari, stakeholder), anche attraverso un'azione verso il pubblico generalista;
- b) aumentare e facilitare l'accesso alle misure da parte dei beneficiari.

Complessivamente le azioni previste si rivolgono ai seguenti destinatari:

- beneficiari
- operatori dei servizi per l'impiego
- stakeholders e attori del contesto di riferimento (sistemi produttivi, di istruzione e formazione, ecc.)
- operatori dell'informazione.

L'articolazione delle attività si svilupperà dunque su due livelli di comunicazione, che costituiscono anche i due ambiti di attività:

- 1) *campagne di informazione e diffusione*

In questo ambito viene prevista la predisposizione di un *Piano di comunicazione* articolato per la definizione della strategia comunicativa. Consentirà in modalità sinergica e coordinata l'attivazione del mix di strumenti

e canali per garantire la conoscenza e la sensibilizzazione dell'intera platea interessata al Programma e alle misure, con uno specifico orientamento verso la comunità degli operatori e dei beneficiari.

Il Piano prevede la programmazione delle azioni di comunicazione integrata in modo coerente anche rispetto alle tempistiche dell'avvio delle misure. Vengono quindi attivati i diversi strumenti e canali per garantire la più ampia diffusione della conoscenza delle opportunità, che in via incrementale, vengono attivate come previsto dal Piano.

## 2) Realizzazione di strumenti e attivazione di canali di comunicazione

In questo ambito si colloca la predisposizione degli strumenti e dei prodotti di comunicazione per i diversi target degli interventi previsti dal Programma e l'organizzazione di iniziative di informazione. A titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- progettazione ed elaborazione di format per la promozione di misure e opportunità rivolte agli specifici target;
- progettazione e realizzazione di manuali e linee guida;
- progettazione ed elaborazione di prodotti informativi e di orientamento ad utilizzo degli operatori, a supporto ed accompagnamento di azioni di comunicazione diretta. Possono essere di varie tipologie:
  - *flyer*, per un'informazione di primo livello agile e sintetica
  - *brochure*, per un'informazione più completa, spesso multi-target
  - *vademecum*, guida all'accesso e utilizzo di una misura o di opportunità
  - *locandina*, invito sintetico ad aderire o informarsi
  - *visual* per i canali social (*card*, *banner*, ecc.)
  - *supporti grafici per l'allestimento* di spazi informativi nei CPI
- progettazione di canali e strumenti off line/on line, per i diversi target delle misure e percorsi, con particolare riferimento alla realizzazione di prodotti di diffusione (*video tutorial*, *webinar*, *infografiche*, *pillole informative*, ecc) da veicolare attraverso i diversi canali, anche per raccontare le esperienze e la diffusione dei principali risultati raggiunti.

Le attività di comunicazione sopra descritte possono essere articolate in occasione di *iniziative di informazione diretta (eventi)* per il raggiungimento mirato dei target, e per la veicolazione degli specifici interventi e/o misure.

Tra le principali tipologie di iniziative:

- *seminari informativi*, per i singoli target, anche in formula roadshow (es. imprese, giovani ecc.);
- *workshop* su temi specifici;
- *convegni di settore*, per il coinvolgimento degli stakeholder di riferimento quali moltiplicatori delle informazioni e dei risultati (es. sistema imprenditoriale, dell'istruzione e formazione, dei media);
- *convegni con decisori istituzionali*.

L'ideazione e la realizzazione delle campagne di informazione e diffusione (v. punto 1 dell'articolazione delle attività) tiene conto delle attività di media relation e gestione dei canali social per un più ampio e capillare raggiungimento degli obiettivi e dei target.

### 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.

Il Sistema Informativo Lavoro della Regione Abruzzo rappresenta il punto centrale dei servizi per l'impiego pubblici e privati operanti sul territorio regionale.

Il SIL è lo strumento di supporto a tutti i processi amministrativi e di servizio che garantiscono l'erogazione delle procedure di front e back office degli uffici pubblico.

L'introduzione della obbligatorietà di trasmissione per via telematica delle comunicazioni, che i datori di lavoro sono tenuti ad inviare ai centri per l'impiego, ha introdotto un elemento di estrema importanza per il Sistema Informativo del Lavoro della Regione Abruzzo attraverso la sua componente 25CO per l'invio delle Comunicazioni Obbligatorie.

Grazie a questa soluzione non solo viene smaterializzata una mole imponente di attività amministrativa, ma vengono create le condizioni per un tempestivo aggiornamento dei dati relativi ai lavoratori, alle imprese ad ai rapporti di lavoro.

Attualmente il SIL Regionale è così composto:

- **25SIL** è il sistema informativo dei Centri per l'Impiego per la gestione completa del Mercato del Lavoro della Regione Abruzzo. Supporta l'operatore dei CPI nell'erogazione di servizi fisici di accoglienza, orientamento, accompagnamento al lavoro, la gestione di Garanzia Giovani e il RdC. Va considerata come piattaforma di back-office dal momento che essa risulta accessibile, con una serie di privilegi e funzionalità distinte, a responsabili regionali, responsabili locali e operatori dei CPI. Il Sistema è integrato con il SIU (sistema informativo Unitario) gestito dall'Anpal che ha centralizzato l'invio e l'aggiornamento della Scheda Anagrafico Professionale (SAP) e la relativa DID (Dichiarazione di immediata disponibilità), attraverso il canale di cooperazione applicativa attivo e i relativi standard in esercizio. Il sistema oggi consente un tracciamento, mediante log, delle procedure effettuate a sistema dagli operatori dei centri per l'impiego, ma attualmente non è presente un cruscotto che aggrega i dati e li relazioni con i LEP definiti in ambito nazionale. Uno sviluppo in tale direzione permetterà di superare l'eterogeneità delle prestazioni e dei servizi garantiti nei territori, realizzando un sistema di monitoraggio e valutazione dei Centri per l'impiego, al fine di monitorare e valutare la loro efficienza in termini di informazione, erogazione dei servizi, occupabilità dei lavoratori, nel quadro normativo tracciato.
- **Nodo di Coordinamento Regionale**, che basandosi sulla cooperazione applicativa è in grado di scambiare informazioni in modo automatico con il Nodo di Coordinamento nazionale di Anpal e del Ministero del Lavoro.

- **25CO** è il sistema regionale per l'invio e la gestione delle **Comunicazioni Obbligatorie**, che consente a tutti i soggetti obbligati e intermediari l'adempimento dell'obbligo di invio on-line delle comunicazioni previste dalle normative sulle Comunicazioni Obbligatorie di assunzione, cessazione, proroga, trasformazione di rapporto di lavoro, nelle modalità previste dal Decreto Interministeriale 30/10/2007 collegato alla legge Finanziaria 2007. Va considerato come una componente del sistema Venticinque descritto sinteticamente sopra, e consente a tutti i soggetti obbligati e intermediari di effettuare l'invio on-line di tali comunicazioni nelle modalità definite dal Ministero del Lavoro, utilizzando un semplice browser e una connessione Internet.

Il sistema è integrato, mediante servizi di cooperazione applicativa, con il nodo di coordinamento nazionale gestito dal Ministero del lavoro e permette l'invio delle Comunicazioni obbligatorie, nonché l'acquisizione e la condivisione delle Comunicazioni provenienti da altri sistemi informativi (nodi regionali) per il tramite del nodo nazionale, con il SIL25, per l'aggiornamento delle posizioni lavorative gestite dall'applicativo in uso ai Centri Impiego.

Attualmente il sistema è in fase di adeguamento alle innovazioni normative: dall'esperienza di Porta Dominio è previsto l'aggiornamento delle modalità di trasmissione delle CO secondo il **modello di interoperabilità delineato dall'Agid** nel Documento delle Linee guida sull'interoperabilità tecnica delle Pubbliche Amministrazioni, che rende possibile la collaborazione tra Pubbliche amministrazioni e tra queste e soggetti terzi, per mezzo di soluzioni tecnologiche che assicurano l'interazione e lo scambio di informazioni attraverso servizi API. La soluzione tecnica da adottare sarà perfettamente integrata nel sistema informativo SIL preesistente (e pertanto già cooperante con il nodo nazionale) e si inserisce in un quadro di riferimento architeturale unico e omogeneo.

- **Borsa Lavoro Abruzzo** è il sistema rivolto alla Regione, Cpi e ai soggetti privati, Agenzie per il lavoro e Organismi di formazione, erogatori di politiche attive.

Borsa Lavoro è il portale della Regione Abruzzo finalizzato al matching tra domanda e offerta di lavoro, con accesso garantito agli utenti (cittadini, aziende e operatori privati dei servizi per il lavoro). Il portale ha anche una funzione front-end, l'utente può utilizzarlo per attivare il proprio percorso lavorativo. Borsa Lavoro è nata per supportare le politiche attive del lavoro regionali ed ha avuto un pieno utilizzo con Garanzia Giovani. Borsa Lavoro nasce come sistema simile a Cliclavoro, e a partire dalla gestione del programma Garanzia Giovani, consente l'accesso diretto ai cittadini, che possono visualizzare vacancy, proporre la propria candidatura, partecipare alle iniziative di Garanzia Giovani, oltre a poter rilasciare la DID, aderire al programma e consultare alcune informazioni della propria SAP. Essendo un sistema back end, si rivela come la porta di ingresso per i servizi on line, con un grande potenziale, perché condivide le informazioni sugli utenti. Il portale necessita sicuramente di una implementazione, che consenta una integrazione tra politiche della formazione e politiche attive del lavoro, in termini di personalizzazione degli interventi e formazione dedicata sulla base dei fabbisogni rilevati. Inoltre è il sistema dalle Agenzie per il lavoro, degli Organismi di formazione e di altri soggetti riconosciuti dalla Regione, incluso il privato sociale, funzionale a mettere in rete i vari attori dei servizi ed a garantire la circolarità delle informazioni, superando la parcellizzazione dei servizi oggi attiva. I soggetti accreditati possono registrare sulla sezione 6 della SAP le politiche erogate direttamente da Borsa Lavoro.

Per la gestione del Programma GOL si amplierà l'interazione tra i diversi sistemi informativi sopra citati e si uniformeranno le attività per gli utenti, per gli operatori pubblici e privati per i quali, pur con i necessari distinguo in funzione delle diverse regole di gestione, sarà garantito un unico punto di accesso, una unica modalità operativa e un unico sistema di rendicontazione/controllo.

Si potrà assicurare la piena e tempestiva interoperabilità con i sistemi nazionali sulla base degli standard che saranno condivisi e che si andranno ad aggiungere a quelli già in uso, oltre a garantire l'accesso ai predetti

sistemi informativi di tutti i soggetti che il PAR riconoscerà all'interno della Rete, consentendo altresì la verifica puntuale dell'osservanza del divieto di doppio finanziamento. Inoltre si garantisce il monitoraggio sistematico, puntuale e in real time dell'avanzamento del Programma GOL, consentendo anche il monitoraggio dello stato di avanzamento delle misure di politica attiva finanziate dal PNRR.

#### 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.

Il programma GOL pone l'accento sulla necessità di svolgere un monitoraggio capillare che restituisca una serie di informazioni circa l'attuazione del Programma sul territorio di competenza, attraverso un'analisi pressoché continua dei dati di avanzamento relativi ai partecipanti e agli interventi erogati nell'ambito della Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori.

A tal fine, la Regione intende dotarsi di uno strumento di monitoraggio in itinere del Programma che tenga conto in tempo reale dello stato di avanzamento fisico, finanziario e procedurale di GOL:

- **Monitoraggio fisico:** fornisce indicazioni relative al numero di interventi realizzati e ai partecipanti coinvolti nel programma, con dettaglio territoriale a livello di singolo Centro per l'impiego e suddivisi per tipologia di beneficiari (titolari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro; percettori di NASPI e di DIS-COLL; percettori del reddito di cittadinanza; giovani NEET; donne in condizioni di svantaggio; persone con disabilità; lavoratori over 55enni; disoccupati da almeno sei mesi, giovani e donne, anche non in condizioni di fragilità; lavoratori autonomi che cessano l'attività o con redditi molto bassi; *working poor*). A seconda dei dati disponibili sul SIL sarà inoltre possibile effettuare elaborazioni sulla base di ulteriori variabili, quali a titolo di esempio: sesso, età, residenza, titolo di studio, condizione occupazionale, ecc.

- **Monitoraggio finanziario:** restituisce un set di valori e relativi indicatori rapportati allo stato di avanzamento finanziario del programma. A tal fine è utile monitorare in tempo reale per ciascuna linea di attività (misura) valori quali: importo attribuito alla misura sulla base di quanto stabilito nel PAR (ed eventuali successive modifiche); importo stanziato tramite bandi/avvisi pubblici; importo impegnato (impegni giuridicamente vincolanti); importo liquidato; importo rendicontato (comprensivo di eventuali importi sospesi dall'AdC, ritiri, recuperi, ecc.). Oltre a ciò, la Regione si impegna a mantenere un monitoraggio costante di tutte le singole disposizioni di pagamento effettuate, dello stato di avanzamento finanziario dei singoli progetti formativi e dei rendiconti inviati all'AdG/AdC per la certificazione delle spese. Il monitoraggio finanziario così strutturato potrà essere adattato alle specifiche esigenze che saranno di volta in volta comunicate dal Sistema centrale di coordinamento del PNRR.
- **Monitoraggio procedurale:** utile a mantenere una panoramica aggiornata di tutte le disposizioni normative attinenti il programma, a partire dai documenti di attuazione (normativa comunitaria, nazionale e regionale), passando per gli avvisi pubblici e le procedure relative al processo di selezione, gestione, liquidazione ed ulteriori comunicazioni per lo svolgimento delle specifiche misure, fino agli eventuali manuali di attuazione e altra documentazione tecnica inerente il corretto svolgimento della Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori. Tali documenti saranno resi pubblici e immediatamente fruibili attraverso uno spazio web dedicato al programma GOL, accessibile attraverso il sito istituzionale della Regione Abruzzo

La suddetta attività di monitoraggio potrà essere integrata in corso di svolgimento con elementi di natura valutativa utili a misurare l'impatto delle performance prodotta dagli interventi realizzati, con il fine di provvedere ad eventuali azioni correttive là dove i risultati non siano in linea con gli obiettivi programmatici.

Il piano di monitoraggio e valutazione così realizzato sarà quindi strutturato in modo da fornire un quadro di riferimento programmatico e informazioni quali-quantitative che diano conto dello stato dell'arte rispetto ai seguenti obiettivi:

- a) **Realizzazione del Piano Attuativo Regionale:** analisi dello stato di avanzamento del PAR e degli obiettivi preposti, allo scopo di misurare l'efficienza dei processi e dei meccanismi di realizzazione. Saranno in particolare analizzati, a titolo esemplificativo: il rispetto delle tempistiche pianificate, il livello di raggiungimento degli obiettivi periodici, il numero e le caratteristiche dei destinatari raggiunti, la capacità effettiva di impegno e di utilizzo delle risorse finanziarie, l'avanzamento della spesa, l'adeguatezza degli assetti di *governance* adottati e del sistema informativo utilizzato.
- b) **Impatto dei risultati delle misure attivate:** il sistema di monitoraggio e valutazione dovrà essere altresì in grado di fornire chiare evidenze rispetto agli effetti degli interventi erogati sui destinatari in termini di occupabilità, evidenziando ad esempio gli esiti occupazionali dei partecipanti a 3/6 mesi e le caratteristiche dell'occupazione trovata. Da valutare in itinere la possibilità di attuare un'indagine qualitativa di tipo conoscitivo (*survey*) da svolgere tramite modalità CAWI (*Computer Assisted Web Interview*) al fine di rilevare la qualità percepita dai partecipanti al programma rispetto alle misure erogate, ovvero il livello di soddisfazione e di utilità dell'esperienza realizzata, punti di forza e di debolezza, impressioni generali, ecc. Tale indagine può essere aggiornata periodicamente al fine di monitorare nel tempo alcuni aspetti valutativi legati all'attuazione della Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL).

In coerenza con tale approccio, sarà garantita 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 in corso di esecuzione dal Sistema centrale di coordinamento del PNRR, compatibilmente con le funzionalità e le caratteristiche tecniche degli archivi informatici regionali e con la disponibilità delle informazioni richieste.

Il corretto coinvolgimento degli attori della Rete (quali Centri per l'Impiego, enti privati accreditati all'erogazione dei servizi, beneficiari finali degli interventi ed altri soggetti coinvolti) è fondamentale per assicurare una rilevazione continuativa e sistematica degli indicatori prescelti, nonché per tutelare i principi di trasparenza, efficienza ed efficacia nell'attuazione delle azioni oggetto di finanziamento tramite il programma GOL. Con tale finalità, la Regione intende avvalersi dell'ausilio dei dispositivi informatici regionali per tutte le fasi di presentazione della domanda, selezione, attuazione degli interventi, controlli e liquidazione. Tali dispositivi saranno opportunamente adattati alle caratteristiche/obiettivi del Programma e verranno opportunamente documentati e illustrati nella procedura di partecipazione all'avviso pubblico/bando relativo alla specifica misura attuativa.

Il processo di analisi dei dati partirà dalla ricezione dei LEP e dalla loro costruzione come indici di rilevazione. Basandosi su quello che è l'output di una prima fase di analisi del requisito, si passerà alla raccolta dei dati necessari da poter soddisfare le esigenze finali.

Dopo aver collezionato i dati dalle sorgenti, questi dovranno essere processati e organizzati opportunamente per essere utilizzati in fase di analisi. In questo momento vengono applicate misure quali i controlli di integrità referenziale o la conversione dei dati in un formato utile alle lavorazioni successive.

Una volta organizzati e processati, i dati saranno pronti per la vera e propria fase di analisi ed esposizione sul web, nel cruscotto di monitoraggio, che potrà avere una parte pubblica di consultazione, ai fini della trasparenza e condivisione dei risultati di programma raggiunti, prevedendo anche una fase di discussione e coinvolgimento circa le eventuali azioni correttive da intraprendere, in un'ottica di "reengineering" del processo.

Il cruscotto conterrà, inoltre, un avanzamento della spesa, al fine di informare i vari stakeholder interessati sul residuo per ciascuna misura messa in campo e riprogrammare gli interventi in corso d'opera, anche in funzione dei risultati raggiunti sul territorio regionale.

#### 4.3 Le azioni per la compatibilità tra il Programma GOL e le misure regionali o nazionali a valere su FSE+ in termini di programmazione

In questa sezione sono descritte le azioni finalizzate a rendere coerenti e compatibili le pianificazioni regionali sulle politiche attive con quanto previsto dal Programma GOL, anche per quanto riguarda la gestione territoriale di iniziative nazionali, con salvaguardia dal rischio di doppio finanziamento.

##### 4.3.1 Introduzione

La Regione Abruzzo, con DGR n. 446 del 19.07.2021, ha dato avvio al processo della definizione del POR FSE+, le cui risorse, anche in considerazione dei contenuti del PAR del Programma GOL, andranno nella direzione della integrazione delle misure e degli obiettivi, garantendo la collaborazione tra le strutture dedicate alla programmazione dei fondi europei, nazionali e regionali disponibili, rendendoli coerenti nelle

successive deliberazioni sulle politiche regionali di pianificazione della formazione e delle politiche attive del lavoro, a favore di tutte le categorie della popolazione regionale, con un forte accento sulle misure di integrazione sociale e lavorativa delle fasce più fragili e vulnerabili.

Verrà posta un'attenzione particolare alla coerenza ed alla integrazione con le azioni del programma GOL che mirano al sostegno dell'occupabilità dei lavoratori in transizione e che fuoriescono da crisi aziendali, per i quali è possibile prevedere anche, se non in via prioritaria, l'utilizzo del Fondo residuo Cigs in deroga, del Fondo per il potenziamento delle competenze e della riqualificazione professionale e del FEG.

La Regione Abruzzo, con DGR n. 616 del 28.09.2021 ha inoltre approvato il PIANO TRIENNALE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO a valere sui fondi ex d.lgs. 148/2015, art. 44, comma 6-bis, la cui programmazione sarà gestita in modo da garantire la correttezza delle procedure e assicurare un efficace utilizzo delle risorse, al fine di evitare una duplicazione dei finanziamenti.

Con l'utilizzo del **Fondo per il Potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale**, che mette a disposizione della Regione Abruzzo la somma di 1.365.000 euro, sarà possibile incrementare le risorse da destinare alle azioni previste nel Percorso 5 e sostenere la crescita delle competenze dei beneficiari in CIGS e in NASPI.

Per i giovani NEET sono già state realizzate azioni a valere sul PON IOG, che la nuova programmazione permetterà di proseguire, integrando le attività di questo PAR e la programmazione regionale e nazionale esistente.

Anche le azioni sui soggetti fragili e vulnerabili potranno beneficiare di una integrazione di azioni ed uso di fondi diversi, a partire da quelli rivolti all'inserimento occupazione dei soggetti iscritti al collocamento mirato, finanziati con il Fondo Regionale dedicato.

Lo scopo è evitare sovrapposizioni tra strumenti aventi le medesime finalità, proponendo invece percorsi di arricchimento dell'offerta, con l'obiettivo di prospettare risposte puntuali alle specificità territoriali, per ampliare la platea di potenziali destinatari, favorendo la conoscenza da parte delle persone e delle imprese di tale proposta di misure e strumenti, accrescendo la coerenza tra i loro fabbisogni e le opportunità formative e le misure di politica attiva del lavoro.

Nel rispetto del divieto di doppio finanziamento e del principio di cumulo (circolare MEF n.33 del 31/12/2021), la messa in opera di un'offerta integrata è una priorità per la Regione, a partire da questo Programma regionale, con la definizione di tutte le possibili azioni di contrasto alla sovrapposizione delle misure, al rischio di doppio finanziamento ed anche a tutti i possibili pericoli di esclusione.

#### 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 1B – Programma Garanzia Giovani	18-29 anni	2019-2023	ACCOGLIENZA – PRESA IN CARICO – ORIENTAMENTO
Misura 1C – Programma Garanzia Giovani	18-29 anni	2019-2023	ORIENTAMENTO DI II LIVELLO
Misura 2A – Programma Garanzia Giovani	18-29 anni	2019-2023	FORMAZIONE PER L'INSERIMENTO AL LAVORO
Misura 2C – Programma Garanzia Giovani	18-29 anni	2019-2023	ASSUNZIONE E FORMAZIONE
Misura 3 – Programma Garanzia Giovani	18-29 anni	2019-2023	ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO
Misura 5A – Programma Garanzia Giovani	18-29 anni	2019-2023	TIROCINIO EXTRACURRICOLARE IN AMBITO REGIONALE
Misura 5BIS – Programma Garanzia Giovani	18-29 anni	2019-2023	TIROCINIO EXTRACURRICOLARE IN MOBILITA' GEOGRAFICA
Misura 8 – Programma Garanzia Giovani	18-29 anni	2019-2023	MOBILITA' PROFESSIONALE TRANSNAZIONALE E TERRITORIALE
INTERVENTO 40 - AREA DI CRISI COMPLESSA: INSERIMENTO AL LAVORO	DISOCCUPATI	2014 – 2020	Avviso B "GARANZIA LAVORO - AIUTI IN ESENZIONE" - Incentivi economici per l'assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato, destinati alle imprese ricadenti nell'Area di Crisi Complessa Vibrata- Tronto Piceno
INTERVENTO 42 - INCENTIVI OCCUPAZIONE ABRUZZO	DISOCCUPATI	2014 – 2020	Avviso A "GARANZIA LAVORO - AIUTI IN DE MINIMIS" - Incentivi economici per l'assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato destinati alle imprese non ricadenti nell'Area di Crisi Complessa Vibrata- Tronto Piceno
FSE 2014-2020 CREAZIONE IMPRESA	DISOCCUPATI OVER 30	2014-2020	Intervento integrato articolato in: 1. Servizi di accompagnamento dei disoccupati- ante creazione d'impresa 2. Contributi a fondo perduto per la costituzione e l'avvio d'impresa 3. Servizi di tutoraggio post creazione d'impresa
FSE+ INCENTIVI ECONOMICI PER ASSUNZIONI	DONNE GIOVANI DISOCCUPATI DI LUNGA DURATA	2021-2027	Contributi economici alle imprese per l'assunzione di disoccupati con importi differenziati per target di riferimento
FSE+ SOSTEGNO ALLA CREAZIONE d'IMPRESA	GIOVANI e DONNE	2021-2027	Azioni di accompagnamento e percorsi consulenziali integrati per lo sviluppo dell'autoimprenditorialità e per il potenziamento/sostegno di micro-piccole imprese neo-costituite
FSE+ MICROCREDITO	GIOVANI e DONNE	2021-2027	Sostegno finanziario alle nuove imprese o imprese neo costituite con prestito a tasso zero.
FSE+ VOUCHER DI CONCILIAZIONE	DONNE LAVORATRICI	2021-2027	Erogazione di voucher per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare per l'acquisto di servizi sociali inerenti i servizi di cura di bambini, anziani, disabili.
FSE+ WELFARE AZIENDALE	LAVORATORI LAVORATRICI IMPRESE	2021-2027	Finanziamento di progetti aziendali finalizzati alla conciliazione tempi lavoro-famiglia e al miglioramento della qualità della vita delle persone
INTERVENTO 6 – FORMAZIONE PER LAVORATORI IN CIGS	LAVORATORI IN CIGS	2017 – in itinere	Finanziamento percorsi formativi per lavoratori in CIGS
INTERVENTO 14 – FORMAZIONE AREA DI CRISI COMPLESSA VAL VIBRATA	DISOCCUPATI RESIDENTI NELL'AREA O LICENZIATI DA AZIENDE CON SEDE OPERATIVA NELL'AREA	2018 – in itinere	Finanziamento percorsi formativi nell'area di crisi complessa Val Vibrata
INTERVENTO 5 – DOTE DI COMUNITÀ	DISOCCUPATI RESIDENTI NELL'AREA INTERNA PROTOTIPO BASSO SANGRO TRIGNO	2018 – in itinere	Finanziamento politiche attive per disoccupati residenti nell'area prototipo Basso Sangro Trigno

#### 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 maggior parte degli interventi elencati nella tabella di cui al par. 4.3.2 sono confermati sia per questa annualità che per il 2023. Al fine di garantire la complementarità e non sovrapposizione delle politiche attive in essere con quelle a valere sulle risorse del Programma GOL, la Regione effettuerà idonei controlli atti a garantire che i soggetti già inseriti in misure in itinere, finanziate con altri fondi, non siano contestualmente presi in carico nell'ambito del Programma medesimo.



## 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

L'analisi dei bacini dei potenziali beneficiari delle azioni poste in essere con il Programma GOL ha rappresentato il primo passo per l'individuazione della platea degli effettivi destinatari, composta da 14.280 persone per l'anno 2022.

La Regione Abruzzo garantisce il rispetto dei target previsti dal Programma GOL, con riferimento all'obiettivo del 75% delle persone vulnerabili, ed individua i principali bacini cui attingere tra i beneficiari di Reddito di Cittadinanza con un Patto per il Lavoro attivo, i beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro (NASPI e DIS-COLL) o in costanza di rapporto di lavoro (CIGS) e in altri beneficiari destinatari di forme di sostegno al reddito.

La definizione quantitativa dei differenti bacini di provenienza detterà l'iter ed i tempi di aggiornamento ed eventuale adeguamento dei Patti di Servizio personalizzato e dei Patti per il Lavoro, che saranno realizzati dai 15 Centri per l'Impiego abruzzesi a valle del percorso di somministrazione dell'assessment.

L'individuazione e la successiva sensibilizzazione dei destinatari passerà attraverso una campagna informativa sul territorio, affidata ai punti informativi GOL, composta dai soggetti pubblici e privati che erogano i vari servizi, affiancati da altri attori pubblici (Comuni, informa-giovani, incubatori di start-up, biblioteche, Scuole e Università), privati e del privato sociale (Patronati, CAF, Associazioni datoriali e sindacali, Enti del terzo settore), con lo scopo di raggiungere tutto il territorio, stimolare la partecipazione e spingere le persone all'attivazione.

Dai diversi passaggi di ingresso al programma scaturisce la definizione dei vari cluster di accesso alle misure previste dal Programma e la definizione delle politiche attive cui ogni destinatario è avviato.

La descrizione dei cinque percorsi previsti dal PAR del Programma GOL per la regione Abruzzo, l'individuazione della rete di servizio funzionale ad ognuno di questi percorsi, la declinazione dei servizi e delle misure che li compongono, la definizione del costo medio, risultano determinanti per garantire la sostenibilità delle singole componenti e dell'intero Piano.

### 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	14.280	10.710	3.808	1.428

### 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.

Rispetto al flusso a partire dall'entrata in vigore del Decreto 5 novembre ed in concomitanza con la messa a regime del sistema informativo necessario alla realizzazione delle nuove modalità di assessment previste, Regione Abruzzo intende coinvolgere i potenziali beneficiari che maturano i requisiti di accesso al Programma GOL attraverso la mobilitazione della rete dei punti informativi GOL di cui al punto 4.1.4. Oltre ai centri per l'impiego regionali, la rete dei punti informativi GOL potrà essere composta da una vasta platea di soggetti formata non solo dai soggetti accreditati al lavoro, ma anche da diversi soggetti pubblici (Comuni, informa-giovani, incubatori di start-up, biblioteche, Scuole e Università), privati e del privato sociale (Patronati, CAF, Associazioni datoriali, sindacali, Enti del terzo settore come le organizzazioni di volontariato (ODV), le associazioni di promozione sociale (APS), gli enti filantropici, le imprese sociali, incluse le cooperative sociali; le reti associative, le società di mutuo soccorso (SOMS), le associazioni riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il

perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, gli enti religiosi civilmente riconosciuti.

Anche rispetto allo stock preesistente al PAR di beneficiari con patto di servizio/patto per il lavoro attivi, Regione Abruzzo intende promuovere il Programma attraverso le strutture regionali (Comunicazione istituzione e portale regionale, CPI) e la suddetta rete dei punti informativi.

Sempre rispetto allo stock pre-PAR, i Centri per l'Impiego della Regione Abruzzo procederanno a richiamare tramite convocazioni, a partire dal terzo bimestre del 2022, anche attraverso mail e sms alcune platee prioritarie. Le convocazioni saranno finalizzate al colloquio per la somministrazione dell'assessment e dell'aggiornamento della SAP e del Patto di Servizio/Patto per il Lavoro. Su queste platee Regione intende procedere in via prioritaria secondo il seguente ordine:

1. Beneficiari di Reddito di Cittadinanza con un Patto per il Lavoro attivo che non sono impegnati in una politica attiva. Per questi utenti, come previsto all'art. 1, c.74 della Legge di Bilancio 2022, ci saranno delle convocazioni a colloquio in presenza con cadenza mensile per il monitoraggio delle attività svolte. Nel primo incontro di verifica si provvederà ad adeguare il Patto per il Lavoro attivo con l'adesione al Programma GOL, previa l'erogazione dell'assessment, e con la definizione del percorso da intraprendere. I beneficiari verranno convocati attraverso mail e/o sms. L'avvio dell'attività di convocazione di questo target è previsto sin dal mese di aprile 2022.
2. Beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro (NASPI e DIS-COLL) e non impegnati in alcun programma di politica attiva dal mese di giugno 2022;
3. Altri beneficiari destinatari di forme di sostegno al reddito non impegnate in percorsi di formazione e politica attiva dal mese di giugno 2022;
4. a seguire i rimanenti target del programma dal mese di settembre 2022.

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

##### Assessment

In coerenza con le linee guida sull'assessment descrivere i soggetti coinvolti e gli strumenti per l'efficace realizzazione dell'azione. Specificare, in particolare, le modalità attraverso cui sarà erogato l'assessment, evidenziando eventuali elementi di innovazione nella fornitura del servizio e l'eventuale ricorso a professionalità specifiche non riconducibili agli operatori dei CPI.

Descrivere come – nell'ambito dell'assessment – per i "lavoratori con bisogni complessi" (Gruppo 4) debba realizzarsi la presa in carico integrata e l'eventuale iscrizione al collocamento mirato per le persone con i requisiti di cui alla legge n. 68/1999.

L'assessment previsto dal programma GOL sarà erogato da operatori dedicati dei CPI della Regione Abruzzo, attraverso lo strumento di attuazione condiviso a livello nazionale.

Il processo si compone di una fase di profilazione quantitativa e di una successiva fase di profilazione qualitativa che daranno esito all'**assessment iniziale** finalizzato alla successiva attribuzione dell'utente ad uno dei percorsi. L'operatore del CPI, attraverso strumenti di rilevazione ad-hoc e il confronto dinamico con l'utente, andrà ad ampliare ed approfondire quanto emerso per la profilazione quantitativa.

In linea generale, e in coerenza con alcune prassi in uso nei CPI del territorio regionale e/o in altre realtà di servizio pubblico, l'assessment sarà sviluppato approfondendo alcune **dimensioni** essenziali per un processo che possa andare nella direzione della personalizzazione dei percorsi:

- **Distanza dal Mercato del lavoro e dai servizi per il lavoro.** Questo ambito riguarda l'occupabilità degli individui e prende in esame tutti i fattori interni alla sfera lavorativa, oltre a quelli già indagati con la profilazione qualitativa di cui alla Delibera del CdA ANPAL n.19 del 2018.
- **Alfabetizzazione e Competenze digitali – Digital divide.** Questo ambito, che incide molto sulla occupabilità, considera una serie di fattori interni alla sfera lavorativa e alla cittadinanza attiva: competenze informatiche di base, competenze digitali di base per l'accesso ai servizi P.A., e anche per la ricerca attiva; competenze digitali per un uso professionale ecc.;
- **Fragilità – vulnerabilità.** Questo ambito pur riflettendosi sulla occupabilità degli individui, prende in esame una serie di fattori esterni alla sfera lavorativa: fattori psico – sociosanitari;
- **Esigenze di conciliazione vita e lavoro** Questo ambito riguarda la necessità di valutare i vincoli e le risorse relativi alle esigenze di conciliazione che possono ostacolare l'occupazione e l'equilibrio tra lavoro e vita.

Tutta l'attività di assessment sarà finalizzato alla costruzione di un profilo composito delle persone, da cui emergono i differenziati bisogni in termini di supporto, assistenza e accompagnamento nella ricerca di lavoro (*ready to work*), oppure di formazione/riqualificazione delle competenze (*upskilling* e *reskilling*), o ancora di supporto nel dar risposta a bisogni complessi, attivando la rete dei servizi territoriali (*lavoro e inclusione*).

Successivamente all'assessment iniziale nel caso in cui si rilevino elementi di criticità personali dell'utente, l'operatore effettuerà uno specifico approfondimento sulla condizione personale che permetterà di valutare, con un **assessment approfondito**, se sia più idonea l'attivazione di un percorso integrato di Lavoro e inclusione, così come previsto dal Percorso 4.

Dal punto di vista delle misure di politica attiva, i contenuti del Percorso 4 – Lavoro e Inclusione, saranno gli stessi previsti nei percorsi 1 - 2 - 3 in base a quanto rilevato nella fase di assessment iniziale. A questi saranno aggiunte quelle misure di carattere socio/inclusivo erogate dai servizi territoriali di riferimento e ritenute necessarie per la realizzazione efficace del percorso di inserimento lavorativo, in un'ottica di presa in carico integrata con il concorso di soggetti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per i restanti target.

Questa fase propedeutica all'erogazione dei servizi e delle misure dei percorsi verrà realizzata dai CPI, attraverso le professionalità presenti nei singoli Centri. Si potrà nel corso delle annualità successive alla prima e in fase di implementazione del processo di potenziamento in atto, dedicare figure ulteriormente specializzate da dedicare in particolare a questa delicata fase di indirizzo e di avviamento ai percorsi.

Il beneficiario al quale viene restituito l'esito dell'assessment viene formalmente considerato "trattato" alla successiva firma del PdSP che conterrà altresì l'indicazione di uno dei quattro percorsi di appartenenza.

In caso di individuazione dei percorsi 2 – 3, la valutazione di dettaglio del bisogno formativo e di conseguenza del/i contenuti specifici da sviluppare all'interno di ciascun percorso è rimandata a un momento successivo alla stipula del PdSP che verrà realizzato tramite un **orientamento specialistico** che permetterà di effettuare una Skill gap Analysis approfondita.

L'Orientamento specialistico sarà quindi sempre previsto in caso di rilevazione di un bisogno formativo (percorsi 2 – 3) ed erogato, in base al modello organizzativo definito, dagli operatori dei Centri per l'impiego.

Anche l'attività di Orientamento specialistico che porta alla realizzazione della Skill gap Analysis dovrà essere realizzata a tendere con l'ausilio dell'Atlante del Lavoro per permettere una comprensione il più possibile puntuale del Settore economico – Professionale, del/i processi e/o delle Aree di attività su cui intervenire in termini formativi. L'Orientamento specialistico, che farà già parte del percorso previsto all'interno del PdsP, potrà portare anche a una eventuale rivalutazione del percorso precedentemente immaginato.

### 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.

Questo percorso è rivolto tutti quei lavoratori ai quali il percorso di Assessment (profilazione quantitativa + assessment iniziale) non evidenzia necessità di approfondimento (su competenze e/o su vincoli personali) e che possiedono competenze facilmente spendibili sul mercato del lavoro (c.d. "ready to work"). Ha lo scopo di favorire l'attivazione della persona e lo sviluppo di abilità di ricerca del lavoro, supportandola operativamente nella realizzazione del piano di ricerca attiva del lavoro e progettando le misure di inserimento lavorativo, garantendo il supporto nelle fasi di avvio e gestione delle esperienze di lavoro.

L'attribuzione della appartenenza al Cluster 1 viene registrata nel Patto di servizio personalizzato (LEP D) e nello stesso documento vengono condivise con l'utente sia le modalità di autonoma attivazione sia tutte le azioni di politica attiva e di inserimento professionale disponibili su territorio (LEP C). Il responsabile delle attività di Patto concorda con l'utente le azioni immediatamente accessibili erogate dal Centro per l'impiego (LEP D supporto alla redazione o revisione del CV e LEP F Laboratori per la ricerca attiva del lavoro).

Il Centro per l'Impiego acquisisce pertanto nel Patto iniziale, o nelle successive attività di monitoraggio, la volontà della persona di effettuare la ricerca del lavoro attraverso il servizio pubblico del Centro per l'Impiego, oppure tramite l'Agenzia per il Lavoro (APL) e contestualmente concorda il rinvio dell'utente all'APL individuata. Il soggetto attuatore che prende in carico l'utente favorisce l'attivazione della persona e lo sviluppo di abilità di ricerca del lavoro; attiva la ricerca di opportunità, effettua uno scouting specifico tenendo conto degli esiti dell'Assessment, predispone se necessario un piano di ricerca di opportunità a medio termine, favorisce la costruzione di strumenti idonei a presentarsi al mercato del lavoro nel miglior modo possibile, garantisce il supporto anche in avvio dell'esperienza di lavoro.

Il percorso 1 prevede le seguenti Misure:

- a) ORIENTAMENTO SPECIALISTICO;
- b) ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO
- c) INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE
- d) SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO E ALL'AUTOIMPREDITORIALITÀ
- e) INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA

Ciascun beneficiario potrà fruire di tutte, o parte, delle misure sopra elencate compatibilmente con il fabbisogno rilevato.

## **ORIENTAMENTO SPECIALISTICO**

### Obiettivi/finalità:

L'orientamento specialistico ha lo scopo di approfondire le proprie attitudini, capire meglio le motivazioni personali e costruire insieme all'operatore un "progetto professionale". È un'occasione per ripercorrere la propria storia formativa e lavorativa, riflettere sull'esperienza e progettare eventuali cambiamenti o sviluppi futuri. La finalità è quella di aiutare il destinatario ad acquisire maggiore consapevolezza delle proprie competenze e potenzialità, per avere maggiore autonomia e migliorare la ricerca attiva del lavoro.

Durante il colloquio vengono valorizzate le risorse personali (caratteristiche, competenze, interessi, valori, etc.) e valutato il contesto in cui il destinatario è inserito (familiare, ambientale), per il ruolo che esso può svolgere, in modo da aiutarlo a intraprendere un percorso formativo o lavorativo.

Questa azione risponde al bisogno di sostenere la motivazione personale a mettersi in gioco in modo aperto e a valorizzare la presenza di condizioni favorevoli all'inserimento lavorativo di qualsiasi tipo (proposte di impiego o di formazione on the job, ecc...)

### Descrizione Attività:

L'orientamento specialistico nel percorso 1 consiste essenzialmente di 3 fasi:

I fase: Analisi e formulazione e definizione dell'obiettivo del reinserimento lavorativo e della sua praticabilità nel contesto territoriale di riferimento della persona;

II fase: Approfondimento della storia formativa e lavorativa dell'utente;

III fase: Preparazione alla fase di selezione e al colloquio con recruiter aziendali.

A sostegno del processo possono essere utilizzati colloqui individuali che rappresentano lo strumento fondamentale dell'azione di orientamento, inoltre si possono realizzare attività di simulazione o di confronto diretto con testimoni privilegiati, aziende ed esperti di settore.

### Durata:

Fino a 4 h, elevabili ad 8 h per determinati target, a favore di soggetti deboli, disoccupati da oltre 12 mesi, ai sensi del art.19 del D.Lgs 150/2015 e s.m.i.

Parametro di costo:

UCS 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 Commissione del 31 ottobre 2016.

Principali attori coinvolti:

- Centri per l'impiego;

## ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

Obiettivi/finalità:

L'accompagnamento al lavoro è la politica *core* di questo percorso, obbligatoria per tutti i destinatari.

Si tratta di una politica strategica per il programma in quanto è direttamente finalizzata all'inserimento al lavoro dei destinatari presi in carico, sostenendoli nella ricerca delle opportunità occupazionali esistenti nel mercato del lavoro più adatte al proprio profilo professionale ed a progettare e attivare strumenti di inserimento lavorativo.

Descrizione Attività:

Le attività tipiche di questa misura sono:

- analisi degli esiti della identificazione e messa in trasparenza delle competenze e verifica delle aree professionali di interesse;
- scouting delle opportunità;
- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei destinatari presso il sistema imprenditoriale;
- preselezione;
- matching rispetto alle caratteristiche e alle propensioni del destinatario.

Il soggetto attuatore sosterrà il destinatario anche attraverso il supporto alla predisposizione del curriculum e il sostegno alla preparazione al colloquio di lavoro.

L'attività può essere erogata sia in presenza che a distanza.

La politica è volta a perseguire il risultato occupazionale. Si tratta di una politica che prevede una remunerazione a risultato che è raggiunto in coerenza con la trasmissione della comunicazione obbligatoria relativa ad uno dei seguenti contratti:

- Tempo determinato di durata pari o maggiore di 6 mesi e minore di 12 mesi, anche in somministrazione
- Apprendistato II livello o Tempo determinato, anche in somministrazione, con durata pari o maggiore di 12 mesi
- Tempo indeterminato, anche in somministrazione, o Apprendistato I e III livello.

La sede di lavoro deve essere localizzata in Italia.



A conclusione delle sue attività, ed entro i termini di durata della politica, il Soggetto Attuatore trasmettere le informazioni necessarie relativamente alla COB da remunerare. Per la remunerazione sono prese in considerazione anche le COB di proroga o le trasformazioni.

Durata:

L'attività ha una durata complessiva di 6 mesi. La durata complessiva della misura potrà essere sospesa in caso di contratti brevi propedeutici all'inserimento al lavoro a natura più stabile.

Parametro di costo:

La politica prevede una remunerazione a risultato sulla base delle UCS stabilite dall'allegato V del Reg. (UE) 90/2017 con importi variabili da 600,00 EUR a 3.000,00 EUR in relazione alla tipologia contrattuale e alla distanza del destinatario dal mercato del lavoro.

Principali attori coinvolti:

L'attività è erogata esclusivamente dai CPI e da Agenzie per il Lavoro accreditate a livello regionale e inserite nel Catalogo dei Soggetti Attuatori di GOL per la specifica politica.

## **INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE**

Per favorire, anche in un'ottica di riequilibrio del mercato del lavoro abruzzese, rispetto ai divari di genere e agli squilibri territoriali (aree interne, area sisma e aree di crisi semplice o complessa) le assunzioni dei disoccupati, si prevede la corresponsione di incentivi all'assunzione, a valere o sulla programmazione dei fondi FSE+ o con i fondi ex d.lgs. 148/2015, art. 44, comma 6-bis, previsti per le azioni del PIANO TRIENNALE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO, approvato dalla Regione Abruzzo con DGR n. 616 del 28.09.2021. Gli incentivi in oggetto saranno sottoposti a verifica di cumulabilità con gli incentivi nazionali previsti per le varie tipologie di beneficiari inseriti nel programma GOL.

## **SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO E ALL'AUTOIMPREDITORIALITÀ**

Obiettivi/finalità:

Lo scopo della misura è di offrire servizi integrati e mirati atti a promuovere la realizzazione di progetti per il sostegno e lo sviluppo di specifiche idee imprenditoriali. ovvero progetti che favoriscano l'individuazione e la crescita di prospettive occupazionali legate all'autoimprenditorialità e/o autoimpiego, nonché sostenere l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali.

Descrizione Attività:

Sono previste azioni mirate e personalizzate (ovvero erogate in forma individualizzata o personalizzata su un numero massimo di 3 allievi) di accompagnamento allo start up di impresa, come ad esempio:

- percorsi specialistici mirati e consulenza specialistica (coaching, counseling, assistenza finalizzate allo sviluppo di un'idea imprenditoriale);
- formazione per il business plan (definizione di dettaglio dell'idea imprenditoriale, acquisizione conoscenze/competenze, studi di fattibilità e ricerche di mercato, azioni di marketing territoriale e piani di comunicazione, etc...)

- assistenza personalizzata per la stesura del business plan, con affiancamento specifico in relazione alla tipologia di attività;
- accompagnamento per l'accesso al credito e alla finanziabilità;
- servizi a sostegno della costituzione di impresa (informazioni su adempimenti burocratici e amministrativi anche rispetto agli enti previdenziali, supporto per la ricerca di partner tecnologici e produttivi, supporto in materia di proprietà intellettuale, etc.).

Per fruire della misura, la Regione prevede alternativamente:

- l'erogazione di voucher formativi (spendibili presso enti accreditati o altri soggetti aventi le necessarie competenze ed esperienze);
- la pubblicazione di bandi a sportello (definendo un ordine di priorità nella valutazione delle domande), avvisi pubblici per l'erogazione dei servizi di accompagnamento, etc;
- l'erogazione di servizi da parte di strutture in house alle Amministrazioni Regionali, con esperienza in azioni di animazione territoriale e imprenditoriale.

L'accompagnamento a tali percorsi è assicurato dalle società in house della Regione Abruzzo che a tal fine assicurano la presenza di propri operatori nelle strutture dei CPI.

Durata:

La durata prevista è di 60 ore.

Parametro di costo:

UCS: 40,00 €/h sulla base del Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019.

La remunerazione è così suddivisa:

- Il 70% a processo, in base alle effettive ore di formazione/accompagnamento svolte;
- la restante parte, fino al 100%, sempre a processo, sottoposta alla condizionalità della realizzazione degli output previsti ovvero il business plan e l'attestazione di frequenza.

Output:

- Business plan,
- Attestazione di frequenza di almeno il 75% del corso.

Principali attori coinvolti:

- Centri per l'impiego;
- Società in house della Regione Abruzzo.

### **INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA**

Per favorire l'auto-imprenditorialità di disoccupati, si prevede un sostegno alla creazione di nuove imprese produttive o di servizio con sede legale e operativa nel territorio abruzzese, in grado di creare anche nuova occupazione, a valere o sulla programmazione dei fondi FSE+ o con i fondi ex d.lgs. 148/2015, art. 44, comma 6-bis, previsti per le azioni del PIANO TRIENNALE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO, approvato dalla Regione Abruzzo con DGR n. 616 del 28.09.2021.



## Percorso 2 – Upskilling

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

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

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

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

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

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

### **Destinatari e modalità di accesso al Percorso 2**

Il percorso è rivolto a coloro che, a seguito dell'attività di *assessment*, non risultano immediatamente pronti ad entrare nel mercato del lavoro in relazione alla presenza di un *gap* di competenze, recuperabile con interventi formativi di breve durata e, prevalentemente, di carattere professionalizzante. Gli stessi non evidenziano fabbisogni complessi tali da necessitare l'attivazione di ulteriori servizi territoriali.

### **Obiettivo del Percorso 2**

Il percorso è finalizzato ad attuare interventi integrati finalizzati all'aggiornamento delle competenze e al rafforzamento delle capacità di inserimento lavorativo dei destinatari.

### **Articolazione e descrizione delle modalità attuative del Percorso 2**

In esito all'attività di *assessment*, l'operatore del CPI provvederà alla stipula del Patto di servizio/Patto per il Lavoro (LEP D) all'interno del quale sarà esplicitato l'accesso al Percorso 2 "Upskilling".

Al fine di rafforzare il modello di intervento di GOL si prevede di utilizzare risorse aggiuntive provenienti dai fondi ex Menziani per ulteriori attività formative di Upskilling.

Il Percorso prevede la realizzazione dei seguenti servizi/misure:

- INDIVIDUAZIONE E MESSA IN TRASPARENZA DELLE COMPETENZE
- ORIENTAMENTO SPECIALISTICO

- FORMAZIONE PER L'AGGIORNAMENTO
- ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

## IDENTIFICAZIONE E MESSA IN TRASPARENZA DELLE COMPETENZE

### Obiettivi/finalità:

Identificare e mettere in trasparenza le competenze acquisite in esito ad apprendimenti non formali ed informali, degli utenti che non possiedono competenze e caratteristiche immediatamente spendibili sul mercato del lavoro e necessitano di interventi di rafforzamento del potenziale di occupabilità.

### Descrizione Attività:

La fase di identificazione e messa in trasparenza delle competenze acquisite è svolta dall'organismo titolato attraverso operatore abilitato, in posizione di indipendenza dal richiedente, con riferimento alla seguente procedura generale:

- analisi preliminare, attraverso esame del curriculum vitae e conduzione di colloqui esplorativi, delle esperienze di apprendimento formali, non formali ed informali maturate;
- identificazione e formalizzazione delle competenze oggetto di possibile messa in trasparenza, con riferimento alle qualificazioni ed ai repertori applicabili, attraverso consultazione condivisa con il richiedente dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni;
- contestualizzazione del Documento di trasparenza rispetto alle competenze identificate e formalizzate, attraverso opportuna indicazione delle loro caratteristiche;
- supporto al richiedente nell'identificazione delle esperienze possedute e nella loro referenziazione, attraverso produzione delle opportune evidenze;
- esame delle singole esperienze ed evidenze in termini di pertinenza e significatività e formalizzazione di ipotesi di loro relazione con le competenze oggetto di messa in trasparenza, attraverso colloqui con il richiedente e supporto alla rappresentazione, con progressiva redazione del Documento di trasparenza attraverso tecnologie digitali;
- sottoscrizione da parte del richiedente del Documento di trasparenza risultante, per assunzione di responsabilità circa quanto in esso dichiarato;
- sottoscrizione da parte dell'operatore del Documento di trasparenza risultante, per conferma del servizio svolto.

Tale processo è svolto con riferimento primario alle Unità di competenza in cui si articolano le qualificazioni del Repertorio regionale delle qualificazioni e dei profili. A tutela del diritto individuale di messa in valore degli apprendimenti del richiedente, ove il ricorso al Repertorio regionale non sia esaustivo, il servizio è svolto con riferimento ai repertori afferenti al Quadro Nazionale delle Qualificazioni Regionali o, in subordine, ai risultati attesi in cui si strutturano le Aree di Attività dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni.

Il Documento di trasparenza, con valore di attestazione di parte prima, è consegnato dall'organismo titolato all'individuo – a richiesta, anche in formato digitale editabile – al fine dell'eventuale accesso al servizio di validazione delle competenze e del suo possibile impiego in successivi procedimenti di valorizzazione degli apprendimenti formali, non formali ed informali.

### Durata:

3 ore di servizio individuale in presenza, presso la sede del soggetto titolato.

Le attività svolte in assenza del richiedente o, in ogni caso, attraverso modalità digitali a distanza non partecipano al rispetto del minimale di servizio in presenza.

Parametro di costo:

L'attività è remunerata con le UCS relative alla Misura 1-C Orientamento Specialistico approvate dal Reg. delegato (UE) 90/2017 per il programma IOG. L'importo previsto è 35,50 EUR per ora di servizio erogato (UCS a processo).

Considerata la durata stabilita in 3 ore dalle disposizioni regionali, la spesa prevista è pari a 106,50 EUR per ciascun destinatario.

La spesa è prevista per tutti i destinatari del percorso.

Principali attori coinvolti:

L'attività è erogata esclusivamente dai soggetti titolati iscritti nell'elenco istituito della Regione Abruzzo.

## ORIENTAMENTO SPECIALISTICO (LEP E + LEP H)

Obiettivi/finalità

L'orientamento specialistico supporta l'utente nell'acquisizione di una maggiore capacità di lettura del contesto, nella ricostruzione e valorizzazione della propria storia professionale e formativa, nell'identificazione delle proprie competenze e risorse personali al fine di definire i percorsi più idonei per la collocazione o ricollocazione, in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale. L'obiettivo specifico di questa misura è pertanto costituito, per ciascun destinatario, dall'individuazione della specifica offerta formativa, nell'ambito dei percorsi di *upskilling*, maggiormente funzionale ad elevarne l'occupabilità e a favorirne l'inserimento lavorativo.

Descrizione attività

A partire dai risultati dell'assessment, nell'ambito dell'attività di orientamento specialistico, sarà approfondito il fabbisogno di competenze del beneficiario (*skill gap analysis*), identificando gli ambiti prioritari di adeguamento/aggiornamento delle competenze possedute. In relazione a tali ambiti, l'operatore e il destinatario individuano, all'interno del catalogo dell'offerta formativa regionale per l'*upskilling*, le tipologie di percorsi maggiormente coerenti con le esigenze di maggiore professionalizzazione, nonché i soggetti erogatori. L'utente potrà liberamente individuare il soggetto erogatore di sua preferenza, privilegiando la prossimità e al luogo di residenza e alla data di avvio.

Durata

Fino a 4 h, elevabili ad 8 h per determinati target, a favore di soggetti deboli, disoccupati da oltre 12 mesi, ai sensi del art.19 del D.Lgs 150/2015 e s.m.i.

Parametri di costo

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020.

Il servizio è erogato dai Centri per l'impiego, per cui non si prevede alcuna remunerazione a carico del programma

#### Soggetti attuatori/Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego

### **FORMAZIONE PER L'AGGIORNAMENTO**

#### Obiettivi/finalità

La formazione nell'ambito dei percorsi di *upskilling* nasce dall'esigenza di aggiornare le competenze in essere o svilupparne delle nuove sulla base delle caratteristiche del destinatario e delle informazioni provenienti dall'analisi dei fabbisogni del mercato del lavoro, anche in relazione alle dinamiche correlate alle transizioni digitali ed ecologiche e agli effetti della pandemia da COVID - 19. I percorsi hanno pertanto la finalità di elevare l'occupabilità dei destinatari e di favorirne l'inserimento lavorativo.

#### Descrizione attività

In relazione alle esigenze del destinatario, rilevate in fase di orientamento, l'offerta formativa sarà personalizzata per consentire l'adeguamento/aggiornamento delle competenze tecnico-professionali ed eventualmente, lo sviluppo di competenze di base e trasversali, funzionali ad agire le prime in maniera adeguata. L'offerta potrà essere composta da più unità modulari/corsuali, fino a una durata complessiva di massimo 150 ore per beneficiario, in coerenza con le previsioni del PNC.

Ove in fase di profilazione si sia rilevata la necessità di sviluppo delle competenze digitali, l'offerta integrerà uno specifico modulo, della durata massima di 40 ore.

I percorsi sono di norma fruiti collettivamente, in aula e/o a distanza. In relazione alla specificità di alcune offerte formative, la fruizione potrà essere di carattere individuale.

#### Durata

Massimo 150 ore per beneficiario

#### Parametri di costo

Costi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020:

#### Formazione di gruppo

- UCS ora/corso: € 73,13 (fascia C) o € 117 (fascia B) o € 146,25 (fascia A)
- UCS ora/allievo: € 0,80

Con riferimento alla formazione, d'aula per la definizione delle fasce di costo fa fede il curriculum del personale docente.

#### Formazione individuale

- UCS: € 40,00/ora

#### Soggetti attuatori/Principali attori coinvolti

Organismi di formazione accreditati che avranno manifestato l'interesse ad erogare interventi formativi nell'ambito del PAR GOL.

#### **ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO & IDO (LEP F1 + F3)**

##### Obiettivi/finalità

L'attività intende favorire l'attivazione della persona e lo sviluppo di abilità di ricerca del lavoro, supportandola operativamente nella definizione e realizzazione di un piano di ricerca, garantendo l'eventuale supporto nelle fasi di avvio e gestione delle esperienze di lavoro.

##### Descrizione attività

L'attività prevede il supporto – anche di carattere motivazionale - offerto al destinatario nello sviluppo delle capacità e competenze finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo professionale (coaching) con particolare riferimento al supporto nella redazione del CV e delle lettere di accompagnamento, alla ricerca di lavoro e alla gestione del colloquio di lavoro.

L'operatore realizzerà inoltre lo scouting delle opportunità occupazionali, la promozione del profilo professionale dei soggetti in contesti lavorativi coerenti con i loro ambiti di professionalizzazione, il supporto alla gestione delle candidature e all'eventuale inserimento lavorativo.

##### Durata

Massimo 6 mesi. La durata complessiva della misura potrà essere sospesa in caso di contratti brevi propedeutici all'inserimento al lavoro a natura più stabile.

##### Parametri di costo

La politica prevede una remunerazione a risultato sulla base delle UCS stabilite dall'allegato V del Reg. (UE) 90/2017 con importi variabili da 600,00 EUR a 3.000,00 EUR in relazione alla tipologia contrattuale e alla distanza del destinatario dal mercato del lavoro.

##### Soggetti attuatori/Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego
- Agenzie accreditate in Regione Abruzzo per i servizi al lavoro

### **Percorso 3 – Reskilling**

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

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

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

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

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

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

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

### **Destinatari e modalità di accesso al Percorso 3**

Il percorso è rivolto a coloro che, a seguito dell'attività di *assessment*, risultano gravati da importanti criticità in relazione alla condizione lavorativa e alle competenze possedute, in particolari tecnico-professionali maggiormente richieste dal Mercato del lavoro e necessitano pertanto di un'azione di riqualificazione. Gli stessi non evidenziano altresì fabbisogni complessi tali da richiedere l'attivazione di ulteriori servizi territoriali.

### **Obiettivo del Percorso 3**

Il percorso è finalizzato ad attuare interventi integrati per la riqualificazione professionale dei destinatari e il rafforzamento delle loro capacità di inserimento lavorativo. Gli interventi previsti mireranno alla rimozione/riduzione del *gap* rilevato in fase di *assessment*. Agendo prioritariamente con riferimento alle attività formative, offriranno opportunità di riqualificazione per avvicinare la persona in cerca di occupazione ai profili richiesti dal mercato: in questo caso la formazione professionalizzante è generalmente caratterizzata da un innalzamento del livello di qualificazione inizialmente posseduto. Possono altresì prevedersi interventi per il rafforzamento delle competenze di base e trasversali.

### **Articolazione e descrizione delle modalità attuative del Percorso 3**

In esito all'attività di *assessment*, l'operatore del CPI provvederà alla stipula del Patto di servizio/Patto per il Lavoro (LEP D) all'interno del quale sarà esplicitato l'accesso al Percorso 3 "*Reskilling*".

Il Percorso prevede la realizzazione dei seguenti servizi/misure:

- IDENTIFICAZIONE E MESSA IN TRASPARENZA DELLE COMPETENZE
- ORIENTAMENTO SPECIALISTICO
- FORMAZIONE PER LA RIQUALIFICAZIONE
- ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

### **IDENTIFICAZIONE E MESSA IN TRASPARENZA DELLE COMPETENZE**

#### Obiettivi/finalità:

Identificare e mettere in trasparenza le competenze acquisite in esito ad apprendimenti non formali ed informali, degli utenti che non possiedono competenze e caratteristiche immediatamente spendibili sul mercato del lavoro e necessitano di interventi di rafforzamento del potenziale di occupabilità.



#### Descrizione Attività:

La fase di identificazione e messa in trasparenza delle competenze acquisite è svolta dall'organismo titolato attraverso operatore abilitato, in posizione di indipendenza dal richiedente, con riferimento alla seguente procedura generale:

- analisi preliminare, attraverso esame del curriculum vitae e conduzione di colloqui esplorativi, delle esperienze di apprendimento formali, non formali ed informali maturate;
- identificazione e formalizzazione delle competenze oggetto di possibile messa in trasparenza, con riferimento alle qualificazioni ed ai repertori applicabili, attraverso consultazione condivisa con il richiedente dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni;
- contestualizzazione del Documento di trasparenza rispetto alle competenze identificate e formalizzate, attraverso opportuna indicazione delle loro caratteristiche;
- supporto al richiedente nell'identificazione delle esperienze possedute e nella loro referenziazione, attraverso produzione delle opportune evidenze;
- esame delle singole esperienze ed evidenze in termini di pertinenza e significatività e formalizzazione di ipotesi di loro relazione con le competenze oggetto di messa in trasparenza, attraverso colloqui con il richiedente e supporto alla rappresentazione, con progressiva redazione del Documento di trasparenza attraverso tecnologie digitali;
- sottoscrizione da parte del richiedente del Documento di trasparenza risultante, per assunzione di responsabilità circa quanto in esso dichiarato;
- sottoscrizione da parte dell'operatore del Documento di trasparenza risultante, per conferma del servizio svolto.

Tale processo è svolto con riferimento primario alle Unità di competenza in cui si articolano le qualificazioni del Repertorio regionale delle qualificazioni e dei profili. A tutela del diritto individuale di messa in valore degli apprendimenti del richiedente, ove il ricorso al Repertorio regionale non sia esaustivo, il servizio è svolto con riferimento ai repertori afferenti al Quadro Nazionale delle Qualificazioni Regionali o, in subordine, ai risultati attesi in cui si strutturano le Aree di Attività dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni.

Il Documento di trasparenza, con valore di attestazione di parte prima, è consegnato dall'organismo titolato all'individuo – a richiesta, anche in formato digitale editabile – al fine dell'eventuale accesso al servizio di validazione delle competenze e del suo possibile impiego in successivi procedimenti di valorizzazione degli apprendimenti formali, non formali ed informali.

#### Durata:

3 ore di servizio individuale in presenza, presso la sede del soggetto titolato.

Le attività svolte in assenza del richiedente o, in ogni caso, attraverso modalità digitali a distanza non partecipano al rispetto del minimale di servizio in presenza.

#### Parametro di costo:

L'attività è remunerata con le UCS relative alla Misura 1-C Orientamento Specialistico approvate dal Reg. delegato (UE) 90/2017 per il programma IOG. L'importo previsto è 35,50 EUR per ora di servizio erogato (UCS a processo).

Considerata la durata stabilita in 3 ore dalle disposizioni regionali, la spesa prevista è pari a 106,50 EUR per ciascun destinatario.

La spesa è prevista per tutti i destinatari del percorso.

Principali attori coinvolti:

L'attività è erogata esclusivamente dai soggetti titolati iscritti nell'elenco istituito della Regione Abruzzo.

## ORIENTAMENTO SPECIALISTICO (LEP E + LEP H)

Obiettivi/finalità

L'orientamento specialistico supporta l'utente nell'acquisizione di una maggiore capacità di lettura del contesto, nella ricostruzione e valorizzazione della propria storia professionale e formativa, nell'identificazione delle proprie competenze e risorse personali al fine di definire i percorsi più idonei per la collocazione o ricollocazione, in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale. L'obiettivo specifico di questa misura è pertanto costituito, per ciascun destinatario, dall'individuazione della specifica offerta formativa, nell'ambito dei percorsi di *reskilling*, maggiormente funzionale ad elevarne l'occupabilità e a favorirne l'inserimento lavorativo.

Descrizione attività

A partire dai risultati dell'assessment, nell'ambito dell'attività di orientamento specialistico, sarà approfondito il fabbisogno di competenze del beneficiario (*skill gap analysis*), identificando gli ambiti di riqualificazione delle competenze possedute. In relazione a tali ambiti, l'operatore e il destinatario individuano, all'interno del catalogo dell'offerta formativa regionale per il *reskilling*, le tipologie di percorsi maggiormente coerenti con le esigenze di riqualificazione, nonché i soggetti erogatori. L'utente potrà liberamente individuare il soggetto erogatore di sua preferenza, privilegiando la prossimità e al luogo di residenza e alla data di avvio.

Durata

Fino a 4 h, elevabili ad 8 h per determinati target, a favore di soggetti deboli, disoccupati da oltre 12 mesi, ai sensi del art.19 del D.Lgs 150/2015 e s.m.i.

Parametri di costo

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020.

Il servizio è erogato dai Centri per l'impiego, per cui non si prevede alcuna remunerazione a carico del programma

Soggetti attuatori/Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego

## FORMAZIONE PER LA RIQUALIFICAZIONE

Obiettivi/finalità

La formazione nell'ambito dei percorsi di *reskilling* nasce dall'esigenza di innalzamento dei livelli di qualificazione del destinatario o di riqualificazione in ragione della scarsa spendibilità delle competenze possedute rispetto a quelle richieste dal Mercato del Lavoro, anche in relazione alle dinamiche correlate alle transizioni digitali ed ecologiche e agli effetti della pandemia da COVID - 19. I percorsi hanno pertanto la finalità di elevare l'occupabilità dei destinatari e di favorirne l'inserimento lavorativo.

#### Descrizione attività

In relazione alle esigenze del destinatario, rilevate in fase di orientamento, l'offerta formativa sarà focalizzata su contenuti professionalizzanti che integrano moduli di rafforzamento delle competenze di base e trasversali.

L'offerta sarà riferibile a specifici profili professionali individuati a seguito della rilevazione dei fabbisogni di professionalità emergenti a livello territoriale, opportunamente validati dal partenariato economico e sociale, al fine di proiettare l'investimento in formazione all'interno delle strategie regionali di sviluppo territoriale.

In relazione all'obiettivo di riqualificazione sotteso agli interventi, la loro durata sarà compresa da un minimo di 150 ore ad un massimo di 600 ore per beneficiario.

Ove in fase di profilazione si sia rilevata la necessità di sviluppo delle competenze digitali, l'offerta integrerà uno specifico modulo, della durata massima di 60 ore.

I percorsi sono fruiti collettivamente, in aula e/o a distanza. In relazione alla specificità di alcune offerte formative, la fruizione potrà essere di carattere individuale.

#### Durata

Minimo 150 ore, massimo 600 ore per beneficiario

#### Parametri di costo

Costi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020:

#### Formazione di gruppo

- UCS ora/corso: € 73,13 (fascia C) o € 117 (fascia B) o € 146,25 (fascia A)
- UCS ora/allievo: € 0,80

Con riferimento alla formazione, d'aula per la definizione delle fasce di costo fa fede il curriculum del personale docente.

#### Formazione individuale

- UCS: € 40,00/ora

#### Soggetti attuatori/Principali attori coinvolti

Organismi di formazione accreditati che avranno manifestato l'interesse ad erogare interventi formativi nell'ambito del PAR GOL.

## ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO & IDO (LEP F1 + F3)

### Obiettivi/finalità

L'attività intende favorire l'attivazione della persona e lo sviluppo di abilità di ricerca del lavoro, supportandola operativamente nella definizione e realizzazione di un piano di ricerca, garantendo l'eventuale supporto nelle fasi di avvio e gestione delle esperienze di lavoro.

### Descrizione attività

L'attività prevede il supporto – anche di carattere motivazionale - offerto al destinatario nello sviluppo delle capacità e competenze finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo professionale (coaching) con particolare riferimento al supporto nella redazione del CV e delle lettere di accompagnamento, alla ricerca di lavoro e alla gestione del colloquio di lavoro.

L'operatore realizzerà inoltre lo scouting delle opportunità occupazionali, la promozione del profilo professionale dei soggetti in contesti lavorativi coerenti con i loro ambiti di professionalizzazione, il supporto alla gestione delle candidature e all'eventuale inserimento lavorativo.

### Durata

Massimo 6 mesi. La durata complessiva della misura potrà essere sospesa in caso di contratti brevi propedeutici all'inserimento al lavoro a natura più stabile.

### Parametri di costo

La politica prevede una remunerazione a risultato sulla base delle UCS stabilite dall'allegato V del Reg. (UE) 90/2017 con importi variabili da 600,00 EUR a 3.000,00 EUR in relazione alla tipologia contrattuale e alla distanza del destinatario dal mercato del lavoro.

### Soggetti attuatori/Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego
- Agenzie accreditate in Regione Abruzzo per i servizi al lavoro

## INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE

Per favorire, anche in un'ottica di riequilibrio del mercato del lavoro abruzzese, rispetto ai divari di genere e agli squilibri territoriali (aree interne, area sisma e aree di crisi semplice o complessa) le assunzioni dei disoccupati, si prevede la corresponsione di incentivi all'assunzione, a valere o sulla programmazione dei fondi FSE+ o con i fondi ex d.lgs. 148/2015, art. 44, comma 6-bis, previsti per le azioni del PIANO TRIENNALE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO, approvato dalla Regione Abruzzo con DGR n. 616 del 28.09.2021. Gli incentivi in oggetto saranno sottoposti a verifica di cumulabilità con gli incentivi nazionali previsti per le varie tipologie di beneficiari inseriti nel programma GOL.

## INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA

Per favorire l'auto-imprenditorialità di disoccupati, si prevede un sostegno alla creazione di nuove imprese produttive o di servizio con sede legale e operativa nel territorio abruzzese, in grado di creare anche nuova occupazione, a valere o sulla programmazione dei fondi FSE+ o con i fondi ex d.lgs. 148/2015, art. 44, comma



6-bis, previsti per le azioni del PIANO TRIENNALE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO, approvato dalla Regione Abruzzo con DGR n. 616 del 28.09.2021.



## 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.

### **A chi è rivolto il Percorso 4 e cosa prevede**

La finalità di questo percorso è quella di sostenere la riqualificazione e l'inserimento lavorativo di soggetti che necessitano dell'attivazione di servizi e misure che integrano la componente lavorativa ed esperienziale con la componente sociale, assicurando pari opportunità di accesso e garanzie per il mantenimento dello status occupazionale.

I destinatari a cui è rivolto il Percorso 4 presentano bisogni complessi per i quali, sia in fase di assessment che in fase di orientamento, è necessario l'intervento di equipe multidisciplinari, costituite da operatori specializzati del CPI, inclusi gli operatori addetti al Servizio del Collocamento Mirato di cui alla 68/99, e da operatori specializzati dei servizi territoriali competenti (servizi sociali, asl, ambiti distrettuali, servizi educativi, ecc...).

Considerata la natura vulnerabile rispetto ad altri target di lavoratori, il percorso si presenta più "laborioso" rispetto agli altri e l'ostacolo che ci si propone di sormontare è quello di mettere a sistema delle procedure di dialogo e di collaborazione tra i diversi servizi dedicati al sociale, all'inclusione e alla conciliazione, gli ambiti di competenza del lavoro e delle politiche dedicate all'inserimento/reinserimento lavorativo e quelli dedicati all'istruzione e alla formazione. Il percorso presenta una maggiore complessità rispetto agli altri, proprio in ragione della maggiore complessità dei bisogni dei destinatari.

In tale contesto l'orientamento specialistico svolge una funzione rilevante nella concreta definizione delle singole politiche da attivare, diventando il fulcro del Percorso stesso.

Alcune misure, poi, come l'identificazione e la messa in trasparenza delle competenze o l'accompagnamento al lavoro, sono obbligatorie per tutti i destinatari, proprio per garantire maggiori opportunità occupazionali ma, soprattutto, l'attivazione di una ricerca di opportunità dignitosa e rispondente alle capacità lavorative dei soggetti vulnerabili.

I destinatari inseriti in questo Percorso avranno a disposizione i seguenti servizi/politiche:

- Orientamento specialistico
- Individuazione e messa in trasparenza delle competenze
- Formazione aggiuntiva sulle competenze digitali
- Formazione breve per l'inserimento al lavoro (960 percorsi)
- Formazione per l'acquisizione di qualifica (350 percorsi)
- Tirocinio extracurricolare
- Tirocinio per l'inclusione
- Accompagnamento al lavoro
- Servizi di orientamento in itinere/tutoraggio
- Misure di conciliazione.

I percorsi 2 e 3 sono alternativi e la formazione aggiuntiva sulle competenze digitali potrà essere erogata come politica formativa aggiuntiva.

Il servizio di tutoraggio sarà funzionale al percorso 3 o all'avvio a tirocinio per l'inclusione ed in questo secondo caso sarà complementare alle attività di tutoraggio erogate secondo le previsioni normative da Soggetto Ospitante e da Soggetto Promotore.

### **ORIENTAMENTO SPECIALISTICO**

L'orientamento specialistico in questo percorso ha due finalità: declinare il percorso in termini di attività e decodificare gli eventuali bisogni di formazione, che possono essere di lunga o di breve durata.

Si precisa che l'orientamento specialistico nell'ambito del percorso inclusione e lavoro è erogato secondo le modalità del LEP E, prevedendo quindi attività di bilancio delle competenze della persona per l'individuazione degli interventi/misure maggiormente rispondenti alle potenzialità della persona in funzione di un percorso di inserimento o reinserimento lavorativo; colloquio individualizzato anche mediante piccoli gruppi; counseling; informazione sul sistema e sui percorsi di valutazione/certificazione delle competenze. Il servizio sarà erogato dai Centri per l'impiego.

Per il dettaglio dell'attività si rimanda alla descrizione inserita nel Percorso 2 e nel Percorso 3.

Come precisato in precedenza, considerata la natura di supporto alla scelta, il servizio sarà erogato a tutti i destinatari.

In esito a tale attività sarà possibile per l'orientatore inviare i destinatari a politiche fuori dal programma, quali ad esempio percorsi per la formazione linguistica per migranti, presso i CPIA, o formazione terziaria, verso ITS, o percorsi duali per minori.

## **INDIVIDUAZIONE E MESSA IN TRASPARENZA DELLE COMPETENZE**

Per il dettaglio dell'attività si rimanda alla descrizione inserita nei Percorsi 2 e 3.

## **FORMAZIONE AGGIUNTIVA SULLE COMPETENZE DIGITALI**

Per il dettaglio dell'attività si rimanda alla descrizione inserita nel Percorso 2.

## **FORMAZIONE BREVE PER L'INSERIMENTO AL LAVORO**

L'avvio alla formazione, nell'ottica del upskilling (Percorso 2) o del reskilling (Percorso 3), nasce dall'esigenza di aggiornare le competenze in essere/svilupparne delle nuove o di apprendere nuove abilità, per consentire al lavoratore di ricoprire una posizione lavorativa migliorativa o differente.

La formazione breve prevede la realizzazione di corsi di formazione erogati da enti accreditati nell'ambito del territorio regionale, di durata variabile tra le 50 e le 150 ore. Il percorso formativo ha come obiettivo l'inserimento al lavoro e potrà derivare dal vigente repertorio regionale degli standard formativi, sia in termini di intera qualificazione, che attraverso la progettazione di articolazioni didattiche, costruite aggregando singole unità di apprendimento dello stesso standard formativo o di standard differenti, nel rispetto di vincoli di propedeuticità e di coerenza. Occorre specificare che la platea di soggetti che saranno coinvolti, trattandosi di target particolarmente fragili, statisticamente ha delle low skill o marginalmente medium skill; quindi, l'offerta di formazione breve di base, potrà essere innanzitutto finalizzata alla acquisizione di certificazioni/attestazioni riguardanti, ad esempio, gli obblighi formativi derivanti dall'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 (corsi antincendio, corsi di primo soccorso, corsi sulla Sicurezza sul lavoro, HACCP), l'alfabetizzazione informatica (ad es. programmi di educazione/abilitazione per l'accesso e l'utilizzo di devices) e linguistica. Per quanto riguarda invece la formazione specifica, saranno individuati percorsi formativi mirati al consolidamento delle competenze, in base all'ambito lavorativo scelto dal beneficiario e concordato con l'operatore specialistico dedicato. Tale formazione sarà erogata coerentemente con quanto già previsto nel Percorso 2 – Formazione breve.

La formazione lunga prevede la realizzazione di corsi di formazione erogati da enti accreditati nell'ambito del territorio regionale. Il percorso formativo ha lo scopo di permettere al destinatario di ricoprire un nuovo ruolo, qualora la sua mansione risultasse obsoleta nel tempo e lo stesso potrà derivare dal vigente repertorio regionale degli standard formativi, sia in termini di intera qualificazione/profilo professionale, che attraverso la progettazione di articolazioni didattiche, costruite aggregando singole unità di apprendimento dello stesso standard formativo o di standard differenti, nel rispetto di vincoli di propedeuticità e di coerenza.

Per entrambi i percorsi, qualora la domanda aziendale non trovi risposta diretta nel detto repertorio regionale, è possibile formulare una proposta formativa ad hoc sulla base delle aree di attività dell'Atlante del Lavoro.

Per il dettaglio dell'attività si rimanda alla descrizione inserita nel Percorso 2.

## **FORMAZIONE PER L'ACQUISIZIONE DI QUALIFICA**

Per il dettaglio dell'attività si rimanda alla descrizione inserita nel Percorso 3.



## TIROCINIO EXTRACURRICOLARE

### **Cosa prevede questa attività:**

Uno degli strumenti sul quale si propone di costruire l'azione è il Tirocinio Extracurricolare, con la previsione di una serie di servizi complementari che mirano a valorizzare l'esperienza e a garantire il giusto supporto di professionalità sia al destinatario che al soggetto ospitante.

I tirocini formativi extracurricolari sono previsti nell'ambito di questo percorso come strumenti di formazione on the job e, allo stesso tempo, come strumenti volti a facilitare la conoscenza dei sistemi organizzativi aziendali da parte del destinatario e creare una relazione di fiducia tra questi e il datore di lavoro.

Tale politica può essere erogata, anche se non necessariamente, in combinazione con la politica di Accompagnamento al lavoro, secondo le modalità previste nel Percorso 2. In caso di combinazione, proprio per le modalità di attivazione del tirocinio e per le finalità previste, l'accompagnamento al lavoro e il tirocinio saranno erogati dal medesimo soggetto attuatore in quanto politiche complementari.

In particolare, l'attivazione della predetta misura prevede:

- servizi propedeutici alla definizione del percorso di inserimento lavorativo, composto da: accoglienza e informazione ed orientamento funzionali alla presa in carico. Per i destinatari con disabilità si procederà alla verifica dell'inserimento o all'iscrizione al collocamento mirato della L. 68/99. L'orientamento specialistico consentirà di individuare la formazione più adeguata alle esigenze del lavoratore, finalizzata al rafforzamento o all'acquisizione di nuove competenze e all'attivazione delle successive misure di accompagnamento al lavoro;
- misure finalizzate alla promozione e all'attivazione dei tirocini extracurricolari orientati all'adeguamento delle competenze e all'assunzione; potranno essere previste attività di qualificazione mirate all'inserimento al lavoro, attivabili con le misure del Piano dedicate;
- servizi di tutoraggio specialistico calibrati sulla base della tipologia di svantaggio (o disabilità) per le attività di tirocinio che potranno essere estese anche ai primi mesi di inserimento in azienda;
- validazione/certificazione delle competenze acquisite.

La gestione delle azioni potrà essere realizzata valorizzando la collaborazione tra operatori dei Centri per l'Impiego, Enti accreditati deputati alla promozione dei tirocini ed all'accompagnamento al lavoro e soggetti del Terzo Settore (Imprese Sociali, cooperative ecc.), anche proponendo l'attivazione di partenariati per la gestione degli interventi, nei limiti delle competenze di norma attribuiti in merito alle politiche del lavoro e delle politiche sociali.

La durata del tirocinio extracurricolare potrà essere fino a 6 mesi, per le persone disabili e le persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/91 fino a 12 mesi.

In coerenza con quanto previsto dalla scheda 5 di Garanzia Giovani attualmente in vigore, si utilizzeranno le medesime UCS e un riconoscimento delle spese esclusivamente a risultato ed in maniera forfettaria.

Nel 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 e lavoratori con almeno 55 anni, oltre al tirocinio extracurricolare, sarà implementata, nell'ambito del percorso inclusione lavoro, la misura del tirocinio di inclusione sociale, quale intervento di orientamento, formazione, inserimento/reinserimento finalizzato all'inclusione sociale, all'autonomia e alla riabilitazione di persone o nuclei familiari con bisogni complessi in carico al servizio sociale professionale e/o servizio sanitario.

Il tirocinio si realizza sulla base di un progetto formativo personalizzato concordato tra il soggetto competente che ha in carico il tirocinante (pubblica amministrazione), il soggetto promotore, il soggetto ospitante e il tirocinante e definisce contenuto, modalità di svolgimento e obiettivi formativi del tirocinio stesso. Oltre agli obiettivi formativi il progetto personalizzato definisce anche gli obiettivi di inclusione e di autonomia che saranno perseguiti.

Il tirocinio extracurricolare sarà attuato sulla base della normativa regionale, fatte salve eventuali specifiche che saranno indicate nel documento esplicativo delle condizioni per il sostegno o nei documenti di indirizzo per i soggetti attuatori.

Tali tirocini, quando non attuati in combinazione con la politica di accompagnamento al lavoro, potranno svolgersi anche presso enti pubblici purché le competenze oggetto della formazione situata risultino effettivamente spendibili nel mercato del lavoro così da favorire un successivo inserimento.

#### **I Soggetti Attuatori coinvolti:**

Tale politica può essere erogata da CPI, Organismi di Formazione o Agenzie per il Lavoro accreditati a livello regionale e inseriti nel Catalogo dei Soggetti Attuatori del programma per la specifica politica.

Nel caso di tirocini combinati con la misura di accompagnamento, può essere erogata solo dai CPI e dalle Agenzie per il Lavoro accreditate a livello regionale e inserite nel Catalogo dei Soggetti Attuatori di GOL per la specifica politica. Poiché la politica è erogata esclusivamente in combinazione con la politica di accompagnamento al lavoro il Soggetto Attuatore deve essere il medesimo per entrambe le politiche.

#### **La remunerazione dell'attività:**

Il percorso di tirocinio sarà sviluppato nel rispetto della normativa regionale, ma la quota a carico del Programma GOL sarà al massimo pari a 500 EUR (così come da Reg. Delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019).

### **TIROCINIO PER INCLUSIONE SOCIALE**

La Regione Abruzzo con D.G.R. del 22 febbraio 2018, n. 112 ha approvato le "Linee guida per l'attuazione dei tirocini extracurricolari nella Regione Abruzzo, ai sensi dell'articolo 1, commi 34-26, Legge 28 giugno 2012, n. 92 e recepito integralmente l'Accordo n. 7/CSR adottato il 22 gennaio 2015 dalla Conferenza Permanente tra lo Stato e le Regioni Autonome di Trento e Bolzano recante "Linee guida per i tirocini di orientamento e formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione. Il tirocinio di inclusione sociale è uno strumento che in Abruzzo è stato utilizzato finora esclusivamente dagli Ambiti Territoriali Sociali attraverso gli Avvisi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a valere sul PON Inclusione 2014-2020 e del Fondo Povertà, mentre nell'ambito del Programma GOL lo si vuole proporre come sperimentazione di forme di occupazione "protetta" o percorsi di accompagnamento dedicato all'inserimento al lavoro per persone più fragili e vulnerabili, contribuendo in tal modo anche al raggiungimento dell'obiettivo del 75% del totale dei 3 milioni di beneficiari del Programma entro il 2025.

Come soggetti promotori dei tirocini di inclusione sono individuati anche i Centri per l'impiego che potranno svolgere un ruolo di promozione e gestione di tale strumento, ferma restando la stretta collaborazione con i servizi sociali e sanitari, con i quali sarà condivisa la presa in carico dell'utente, con particolare riferimento alle persone con bisogni maggiormente complessi che necessitano di una valutazione multidimensionale e la definizione di un programma formativo personalizzato di azioni di inclusione sociale e inserimento lavorativo. La gestione dell'intervento potrà inoltre essere realizzata coinvolgendo anche gli altri Soggetti

accreditati per la promozione dei tirocini e l'accompagnamento al lavoro, con particolare riferimento ai soggetti del Terzo Settore (Imprese Sociali, cooperative sociali, ecc.), anche proponendo l'attivazione di partenariati per la gestione degli interventi, nei limiti delle competenze di norma attribuiti in merito alle politiche del lavoro e delle politiche sociali.

L'intervento di tirocinio di inclusione per i quali i CPI saranno soggetti promotori si connotano come percorsi integrati di inclusione socio-lavorativa, prevedendo un periodo di formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro volto a far acquisire/recuperare alla persona abilità lavorative tali da consentirne il successivo inserimento lavorativo.

L'attuazione dell'intervento avverrà attraverso le seguenti attività:

- Promozione della misura
- Assistenza e accompagnamento nella definizione del progetto formativo
- Riconoscimento dell'indennità al beneficiario
- Validazione/certificazione delle competenze acquisite
- Promozione dell'inserimento occupazionale dei beneficiari che concludono con successo il percorso

Si prevede di proporre nelle prime annualità del Programma un intervento di breve durata (fino a 6 mesi e fino a 12 mesi per le persone con disabilità e le persone svantaggiate ai sensi della legge 381/91), eventualmente integrabile, nelle successive annualità, con altre risorse, attraverso le quali prevedere percorsi, anche di più lunga durata (fino a 24 mesi), per target maggiormente vulnerabili (ad esempio disabili psichici) non immediatamente inseribili nel mondo del lavoro e che richiedono servizi e supporti specialistici soprattutto di natura sociale e/o sanitaria.

Come per il tirocinio extracurricolare, in coerenza con quanto previsto dalla scheda 5 di Garanzia Giovani attualmente in vigore, si utilizzeranno le medesime UCS e un riconoscimento delle spese esclusivamente a risultato ed in maniera forfettaria.

### **ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO**

Per il dettaglio dell'attività si rimanda alla descrizione inserita nel Percorso 1.

### **SERVIZI DI ORIENTAMENTO IN ITINERE/TUTORAGGIO**

#### **Cosa prevede questa attività:**

Per le caratteristiche dei destinatari di questo percorso, si prevede l'erogazione di un servizio di tutoraggio/orientamento in itinere, con lo scopo di sostenere e motivare il destinatario rispetto agli eventuali bisogni che possono presentarsi e alle difficoltà che può incontrare. Assume una connotazione più specificatamente di empowerment, per consentire al destinatario di per trarre il maggiore vantaggio possibile dall'esperienza proposta dal percorso.

Come detto, il servizio di tutoraggio sarà funzionale al percorso 3 o all'avvio a tirocinio per l'inclusione ed in questo secondo caso sarà complementare alle attività di tutoraggio erogate, in base alle previsioni normative, da Soggetto Ospitante e Soggetto Promotore e presso la sede del Soggetto Attuatore, da un orientatore specializzato.

#### **La durata dell'attività:**

L'attività potrà avere una durata massima di 16 ore.

### **I Soggetti Attuatori coinvolti:**

Le attività possono essere erogate da CPI, Organismi di Formazione o Agenzie per il Lavoro accreditati a livello regionale e inseriti nel Catalogo dei Soggetti Attuatori del programma per le politiche di Formazione per l'acquisizione di qualifica e Tirocinio per l'inclusione.

### **La remunerazione dell'attività:**

L'attività è remunerata con le UCS relative alla Misura 1-C Orientamento Specialistico approvate dal Reg. delegato (UE) 90/2017 per il programma IOG. L'importo previsto è 35,50 EUR per ora di servizio erogato (UCS a processo).

### **MISURE DI CONCILIAZIONE**

#### **Cosa prevede questa attività:**

Le misure di conciliazione saranno attivate a partire dalla seconda annualità del programma, successivamente alla predisposizione di specifiche opzioni di semplificazione dei costi.

In particolare, la politica consentirà l'acquisizione di servizi di cura e vigilanza a favore di destinatari con carichi di cura, per i quali l'effettiva partecipazione potrebbe essere compromessa in ragione degli impegni di cura dei familiari a carico.

La Regione Abruzzo predisporrà apposito Avviso pubblico per individuare i soggetti cui i destinatari possono rivolgersi per l'acquisizione dei servizi. Ai destinatari sarà assegnato un voucher spendibile presso uno dei soggetti individuati con l'Avviso per una durata coerente con la durata delle politiche previste.

In particolare, il servizio sarà disponibile per i destinatari delle politiche di Formazione Lunga e di Tirocinio extracurricolare e di inclusione.

#### **La durata dell'attività:**

Il servizio potrà essere usufruito per l'intera durata della politica di Formazione per l'acquisizione di qualifica e Tirocinio per l'inclusione. Sarà applicato un tasso di maggiorazione utile a consentire la copertura temporale relativa agli spostamenti.

### **I Soggetti Attuatori coinvolti:**

Le attività possono essere erogate da CPI, Organismi di Formazione o Agenzie per il Lavoro accreditati a livello regionale e inseriti nel Catalogo dei Soggetti Attuatori del programma per le politiche di Formazione per l'acquisizione di qualifica e Tirocinio per l'inclusione.

### **La remunerazione dell'attività:**

La remunerazione dell'attività sarà stabilita con la costruzione di UCS specifiche per il programma GOL.



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

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

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

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

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

- valorizzazione del **contributo dei diversi attori** presenti al tavolo di gestione della crisi nella individuazione di soluzioni perseguibili;

- possibilità di **integrare politiche attive con politiche di sviluppo e di attrazione di nuovi investimenti** sul territorio, valorizzando il patrimonio di competenze disponibili nel gruppo di lavoratori e riqualificando più efficacemente in funzione di uno specifico fabbisogno;
- presenza del **sito produttivo/asset utilizzabili per l'individuazione di nuovi acquirenti**, per la verifica della riutilizzabilità di parte degli asset da parte dei lavoratori (**WBO**), per l'individuazione di imprese che possono assorbire la forza lavoro, per la possibile **sinergia nella individuazione di opportunità** occupazionali presso il sistema imprenditoriale locale;
- **attrazione/integrazione di ulteriori risorse economiche** per potenziare le misure di supporto alla ricollocazione.

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

- **conoscenza preventiva delle caratteristiche anagrafico-professionali dei lavoratori** che consente la predisposizione di servizi mirati e sartoriali fin dalla fase di informazione e primo orientamento e la possibilità di attivare tempestivamente l'individuazione di soluzioni occupazionali;
- **omogeneità delle biografie professionali e di contesti socio-produttivi** che consente:
  - o l'analisi predittiva puntuale e specifica delle dinamiche del mercato del lavoro e dei trend dei profili professionali,
  - o servizi di orientamento/assessment e scouting delle opportunità di lavoro mirati e specifici,
  - o valorizzazione del patrimonio di competenze in caso di nuovo investitore o insediamento produttivo,
  - o valorizzazione delle competenze del gruppo ai fini della creazione di impresa/WBO
- appartenenza del lavoratore alla **comunità professionale** che consente di avvalersi delle dinamiche del gruppo e del sostegno tra pari per favorire la rimotivazione e la proattività (possibilità di confronto e di adozione di decisioni condivise, mantenimento di una forte identità personale e professionale che allontana il rischio di svalorizzazione e colpevolizzazione e che invece rinforza le capacità di proposizione e ricollocazione lavorativa)
- appartenenza del lavoratore alla **comunità locale** che consente la valorizzazione dei rapporti consolidati con il territorio a livello sociale e la responsabilizzazione e prossimità istituzionale e del sistema economico a favore di una nuova e migliore occupazione.

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

La Regione Abruzzo si è dotata da anni di un Comitato di Intervento per le Crisi Industriali e di Settore (CICAS), rinnovato nei componenti e nel regolamento nel marzo 2020, partecipato dagli Assessori Regionali e dai rappresentanti dei rispettivi Dipartimenti regionali interessati, dai Sindacati e dalle Associazioni di Categoria, dalla Direzione Regionale INPS, dall'Ispettorato Interregionale del Lavoro, da Anpal Servizi. È prevista anche la possibile partecipazione di altri attori del mercato regionale alle sedute dedicate a tematiche di interesse particolare.

Anche da questa esperienza scaturisce la costituzione di Tavoli di crisi regionali, nei quali si vanno ad esaminare le singole situazioni aziendali, di settore o territoriali, per una declinazione più puntuale dei processi di possibile ingresso nei percorsi di integrazione salariale, ma che diventano poi luogo di condivisione, promozione e monitoraggio dei singoli piani di recupero occupazionale.

Il Tavolo di crisi è coordinato dal Dipartimento lavoro della Regione e comprende il Dipartimento Sviluppo economico, le Organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro ed Anpal Servizi per conto di Anpal, e concorre nella individuazione delle possibili soluzioni occupazionali:

- presenza di possibili nuove localizzazioni o di eventuali soggetti interessati ad investire nel sito produttivo, in relazione a investimenti sul comparto e sul territorio definiti anche in sede di PNRR;
- attivazione di percorsi di rigenerazione dell'azienda, con specifico riferimento ai percorsi di WBO;
- eventuali opportunità di ricollocazione agevolata/accelerata dalle relazioni positive espresse dal tavolo (organizzazioni datoriali, sindacali, istituzioni...).

Il perseguimento di una soluzione collettiva non esclude la possibilità per singoli lavoratori di scegliere parallelamente un percorso di ricollocazione a carattere individuale.

Ai fini della individuazione delle opportunità occupazionali, il tavolo opera per:

- analizzare le caratteristiche della specifica situazione aziendale e del contesto territoriale e produttivo di riferimento: tipologia della specifica crisi, storia aziendale, presenza di asset disponibili/riutilizzabili, area territoriale coinvolta;
- analizzare le caratteristiche anagrafico-professionali dei lavoratori (genere, età, titolo di studio, profilo in uscita);
- identificare il contributo di ciascun attore per l'individuazione delle opportunità di lavoro;
- identificare i contenuti dei percorsi di *upskilling* e *reskilling*, in relazione alle soluzioni occupazionali identificate ed eventuali ulteriori fonti di finanziamento, a partire dalla verifica della possibilità di attivare il FEG – Fondo Europeo di adeguamento alla Globalizzazione.

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

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

In tale ottica, nel corso del 2021 la Direzione Lavoro della Regione ha infatti individuato almeno un operatore per ognuno dei 15 Centri per l'Impiego abruzzesi, come referente sulle attività di gestione delle politiche legate alle crisi aziendali, da affiancare agli operatori Anpal Servizi e con la supervisione dei responsabili degli stessi CPI, creando un primo nucleo operativo e territoriale dedicato alla individuazione di possibili percorsi occupazionali.

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

Tale soluzione organizzativa potrà consentire di:

- qualificare un servizio specialistico in grado di valorizzare effettivamente le peculiarità della ricollocazione collettiva, con adeguate competenze da parte degli operatori dedicati;

- attivare la necessaria regia della cooperazione e del raccordo fra i diversi attori, pubblici e privati, coinvolti nell'erogazione dei servizi e delle misure;
- qualificare e finalizzare al meglio i percorsi di informazione, orientamento, upskilling e reskilling, in funzione delle nuove competenze richieste dalle trasformazioni delle aziende e dei settori

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

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

La Regione Abruzzo intende garantire in via esclusiva, oltre all'offerta dei servizi di base (universali) quali l'accoglienza e informazione, l'orientamento individuale (assessment) e l'orientamento di gruppo, anche l'erogazione dell'orientamento specialistico.

Per l'erogazione dei servizi specialistici quali l'accompagnamento al lavoro/outplacement e l'Incrocio domanda-offerta di lavoro, la Regione intende valorizzare la cooperazione pubblico-privata lasciando al cittadino la possibilità di scelta nell'ambito della rete degli operatori accreditati.

Per quanto riguarda i servizi di outplacement per la ricollocazione collettiva si terrà conto anche di quanto disposto dall'art. 3 bis, comma 1, del Decreto legge n° 103 del 20 luglio 2021, convertito con modificazioni dalla Legge n° 12 del 16 settembre 2021. Al riguardo, la Regione Abruzzo, nell'ambito del percorso 5 del PAR/GOL, concorre e contribuisce al raggiungimento della quota di 10.000.000 di euro indicato quale target nazionale.

Al fine di rafforzare il modello di intervento di GOL, si prevede di utilizzare risorse aggiuntive proveniente dai fondi ex D.Lgs. n.148/2015, art. 44, comma 6-bis per Incentivi all'Assunzione ed alla Creazione di Impresa, secondo le specifiche indicate nel percorso 1).

Per la gestione delle misure formative (**upskilling e reskilling**) si farà ricorso prioritariamente al Catalogo Regionale opportunamente aggiornato. Potrà altresì essere predisposta una offerta formativa *a domanda* in relazione a specifiche situazioni di crisi, attraverso la pubblicazione di Avvisi Pubblici. I percorsi formativi saranno realizzati da Enti accreditati al sistema della formazione professionale regionale.

#### SERVIZI UNIVERSALI DI ESCLUSIVA COMPETENZA DEI CPI

- **ACCOGLIENZA E INFORMAZIONE** (anche in forma laboratoriale) per la condivisione con i lavoratori delle informazioni in merito: allo stato della crisi e a quanto definito al Tavolo di gestione (presenza di eventuali acquirenti del sito produttivo; opportunità per il riutilizzo di asset, WBO; opportunità offerte da aziende presenti al tavolo); prime informazioni orientative sull'andamento del settore e dei profili di riferimento nel contesto locale, sulla base degli esiti delle analisi settoriali condotte; illustrazione dei servizi e delle misure predisposte per i lavoratori in riferimento al Programma GOL; illustrazione tempi e modalità di fruizione dei servizi e misure dedicate; opportunità e condizionalità; esplicitazione attese, aspettative, opinioni dei lavoratori;



- **ORIENTAMENTO INDIVIDUALE** per l'esplorazione delle caratteristiche e delle competenze dei lavoratori (ASSESSMENT), valorizzando le informazioni già disponibili in relazione alle caratteristiche anagrafico-professionali dei lavoratori, alle ipotesi di soluzioni occupazionali individuate dal Tavolo di gestione della crisi, ai trend evolutivi del settore e dei profili professionali. In esito alla fase di orientamento individuale potrà essere prevista l'elaborazione di un Catalogo delle Competenze del gruppo di lavoratori (oltre che dei singoli) da valorizzare nei progetti di risoluzione della crisi;
- **ORIENTAMENTO DI GRUPPO** (anche in forma laboratoriale) per l'approfondimento della conoscenza del mercato del lavoro in riferimento al settore/comparto e ai profili professionali coinvolti dalla crisi d'impresa (come risultanti dalle analisi settoriali condotte) e degli strumenti a disposizione per la creazione d'impresa (anche cooperativa in relazione alla possibilità di avviare un WBO);
- **ORIENTAMENTO SPECIALISTICO** per approfondire le attitudini e le motivazioni personali, costruire un progetto professionale ripercorrendo la storia formativa e lavorativa della persona, riflettere sull'esperienza e progettare eventuali cambiamenti o sviluppi futuri. La finalità è quella di aiutare il destinatario ad acquisire maggiore consapevolezza delle proprie competenze e potenzialità, per avere maggiore autonomia e migliorare la ricerca attiva del lavoro. Durante il colloquio vengono valorizzate le risorse personali (caratteristiche, competenze, interessi, valori, etc.) e valutato il contesto in cui il destinatario è inserito (familiare, ambientale), per il ruolo che esso può svolgere, in modo da aiutarlo a intraprendere un percorso formativo o lavorativo.

#### SERVIZI SPECIALISTICI EROGATI NELL'AMBITO DELLA COOPERAZIONE PUBBLICO/PRIVATO

- **ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO/OUTPLACEMENT** e individuazione del servizio più in linea con le caratteristiche e aspirazioni dei lavoratori e con le ipotesi di soluzioni occupazionali via via individuati dal Tavolo di gestione della crisi. In particolare:
  - o in caso di nuove localizzazioni/investitori sul sito con disponibilità all'assorbimento di tutta, o una parte, della forza lavoro:
- rilevazione del fabbisogno occupazione espresso;
- job description dei profili richiesti;
- supporto all'azienda per l'incrocio D/O;
  - o in caso di «rigenerazione» dell'azienda (WBO):
- relazione con le centrali cooperative e CFI;
- identificazione dei fabbisogni in relazione al nuovo piano industriale;
  - o in caso di ricollocazione individuale anche agevolata/accelerata dalle relazioni positive espresse dal tavolo (organizzazioni datoriali, sindacali, istituzioni...):
- scouting delle opportunità occupazionali e rilevazione del fabbisogno occupazionale;
- job description dei profili richiesti;
- supporto alle aziende per l'incrocio D/O.
  - o In caso di ricollocazione anche individuale o per piccoli gruppi con prospettive di autoimprenditorialità e/o autoimpiego sono possibili percorsi specialistici e consulenze professionali verso lo start-up; per fruire di tale soluzione la Regione prevede
- Erogazione di voucher formativi (spendibili presso enti accreditati o presso soggetti aventi le necessarie competenze ed esperienze);
- Pubblicazione di bandi a sportello (con priorità di valutazione);
- Erogazione di servizi da parte di strutture Regionali con adeguata esperienza.

## MISURE FORMATIVE ATTIVABILI NELL'AMBITO DELLA RETE DEI SOGGETTI ACCREDITATI

Le modalità attuative fanno riferimento a quanto descritto nei percorsi 2 e 3 quali componenti integrati anche all'interno del percorso 5 in particolare:

- **UPSKILLING** (formazione breve) Al percorso di aggiornamento (upskilling) possono essere assegnati tutti gli utenti per i quali l'attività di profilazione quantitativa e qualitativa (Assessment di base) e l'attività di approfondimento e skill gap analysis, hanno rilevato la necessità di percorsi formativi di breve durata e con contenuti prevalentemente professionalizzanti, per aggiornare le competenze in essere o svilupparne delle nuove. Questo percorso ha l'obiettivo di favorire il reinserimento nel mercato, attraverso azioni formative progettate sulla base dei fabbisogni occupazionali espressi dal tessuto imprenditoriale locale e, allo stesso tempo, di rispondere efficacemente alla ricerca di figure professionali qualificate. Nel percorso di up-skilling è possibile prevedere anche moduli di consolidamento delle competenze di base e trasversali fra cui brevi moduli di potenziamento delle competenze digitali.
- **RESKILLING** (formazione lunga) Percorso di riqualificazione professionale (reskilling) al quale assegnare tutti gli utenti per i quali dal percorso di profilazione quantitativa e qualitativa (Assessment di base) e di skill gap analysis (Assessment di approfondimento) è emersa la necessità di percorsi formativi di durata più ampia e volti ad un innalzamento dei livelli di qualificazione (EQF) e per i quali possono essere previsti anche interventi funzionali al rafforzamento delle competenze di base e trasversali. Questo percorso ha l'obiettivo di favorire il reinserimento nel mercato attraverso percorsi formativi di lunga durata progettati sulla base dei fabbisogni occupazionali espressi dal tessuto imprenditoriale locale al fine di rispondere efficacemente alla ricerca di figure professionali qualificate coinvolgendo le imprese e rendendo loro disponibili le competenze necessarie per implementare le strategie di sviluppo per nuovi e qualificati posti di lavoro.

Nel caso della ricollocazione collettiva l'individuazione dei contenuti formativi di upskilling e reskilling avverrà in funzione non solo dei trend evolutivi dei settori e dei profili professionali più richiesti dal mercato del lavoro di riferimento, ma anche delle soluzioni occupazionali individuate dal Tavolo di gestione della crisi.

Per la gestione del percorso di ricollocazione collettiva di lavoratori provenienti da aziende di rilevanza strategica regionale e/o di particolare impatto economico-sociale, la Regione Abruzzo potrà ricorrere alla pubblicazione di specifici avvisi per l'attivazione di progetti speciali gestiti da partenariati pubblico-privati con consultazione e coinvolgimento delle parti sociali presenti al Tavolo di gestione delle crisi. Tale previsione potrà, tra l'altro, riferirsi e integrarsi con la programmazione di Patti territoriali per lo sviluppo delle competenze da promuovere in specifici contesti locali e/o su comparti produttivi di particolare rilevanza strategica per l'economia regionale.

In riferimento a quanto disposto dal **Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale** (FPCRP) pubblicato con il DL 30 giugno 2021 n.99 (art.4 comma 11) e poi successivamente ripartito con la tabella pubblicata in G.U. del 27-12-2021, ovvero contribuire al finanziamento di progetti formativi rivolti a lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale con una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 30% sulla base di 12 mesi (beneficiari in aggiunta a quelli previsti da GOL), saranno predisposti adeguati progetti formativi proprio a valere sulla quota ripartita ed attribuita alla Regione Abruzzo che ammonta ad Euro 1.365.000,00.

## PARAMETRI DI COSTO

Ove il servizio sarà svolto dal CPI non sarà previsto alcun costo a carico del programma. Per i soggetti attuatori accreditati, verranno utilizzate le UCS previste in Garanzia Giovani ai sensi del Regolamento Delegato UE 2017/90 della Commissione e successive modifiche e integrazioni.

- Orientamento specialistico per l'avvio alla formazione
  - o Durata: Fino a 4 h, elevabili ad 8 h per determinati target, a favore di soggetti deboli, disoccupati da oltre 12 mesi, ai sensi del art.19 del D.Lgs 150/2015 e s.m.i. Parametro di costo: UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 Commissione del 31 ottobre 2016;
- Formazione upskilling
  - o Durata: Le attività formative di aggiornamento professionale ascrivibili al Programma GOL Percorso 2 upskilling hanno una durata massima di 150 ore. Parametri di costo: Costi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 per formazione di gruppo:
  - o UCS ora/corso: € 73,13 (fascia C) o € 117 (fascia B) o € 146,25 (fascia A)
  - o UCS ora/allievo: € 0,80

Con riferimento alla formazione d'aula per la definizione delle fasce di costo fa fede il curriculum del personale docente.

- Formazione reskilling
  - o Durata: Le attività formative di riqualificazione professionale ascrivibili al Programma GOL Percorso 3 reskilling hanno una durata minima di 150 ore e massima di 600. Parametri di costo: Costi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 per formazione di gruppo:
  - o UCS ora/corso: € 73,13 (fascia C) o € 117 (fascia B) o € 146,25 (fascia A)
  - o UCS ora/allievo: € 0,80

Con riferimento alla formazione d'aula per la definizione delle fasce di costo fa fede il curriculum del personale docente.

- Accompagnamento al lavoro

Durata: Massimo 6 mesi.

Parametro di costo: La politica prevede una remunerazione a risultato sulla base delle UCS stabilite dall'allegato V del Reg. (UE) 90/2017 con importi variabili da 600,00 EUR a 3.000,00 EUR in relazione alla tipologia contrattuale e alla distanza del destinatario dal mercato del lavoro.



### 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)

ali). Previa validazione da parte dell'Amministrazione centrale competente, ove il raggiungimento del target individuato a livello regionale in sede di riparto delle risorse di GOL resti finanziariamente sostenibile, potranno eventualmente essere utilizzate - nelle more della revisione delle UCS nazionali (cfr. oltre) - UCS validate nell'ambito dei programmi operativi regionali (POR) FSE per corrispondenti misure di politica attiva già attuate a livello regionale. Identificare, per ciascuna tipologia di misura/servizio, quando si intende adottare le UCS nazionali di Garanzia Giovani. Si evidenzia che nella composizione dei costi relativi ai Percorsi non è possibile applicare sulla stessa misura/servizio UCS differenti.

DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
Tariffa oraria per sostegno orientativo di I livello	X	Numero di ore di sostegno orientativo di I livello
Tariffa oraria per sostegno orientativo specialistico o di II livello	X	Numero di ore di sostegno orientativo specialistico o di II livello
Tariffa oraria per iniziative di formazione per tipologia (cfr. atto delegato)	X	Numero di ore per corso di formazione distinte in base al tipo di fascia e numero di ore per studente
Tariffa oraria per studente che partecipa all'iniziativa di formazione	X	
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	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Numero di tirocini, distinti in base all'ubicazione e, in caso di mobilità interregionale, alla durata del tirocinio
Tirocini nell'ambito della mobilità transnazionale	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Mobilità transnazionale secondo le tariffe
Tariffa oraria del sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità	X	Numero di ore di sostegno fornite ai partecipanti
Contratti di lavoro in seguito a mobilità professionale interregionale o mobilità professionale transnazionale	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Numero di contratti di lavoro o colloqui di lavoro, distinti per località
Colloquio di lavoro nell'ambito della mobilità professionale transnazionale	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	
Partecipanti che ottengono un certificato nella formazione per adulti	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Numero di partecipanti che ottengono un certificato di formazione per adulti,

DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
		distinti in base alla durata del modulo e al sostegno specifico supplementare
...	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	...
...	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	...

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

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

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

Breve relazione in merito all'utilizzo delle UCS regionali (anche ai fini della validazione da parte dell'Amministrazione centrale competente), al fine di rispettare – come previsto dal Decreto - il vincolo della sostenibilità finanziaria del Programma in relazione ai target fissati e ai costi delle prestazioni.

.....

### 5.1.6 Costo dei percorsi

La tabella permette di esplicitare il ricorso ad altri Fondi in ottica di complementarità o integrazione delle risorse previste nel Programma GOL. La Regione/PA dovrà garantire il ricorso a sistemi informativi che assicurino il tracciamento del percorso della spesa al fine di verificare ad ogni stadio del processo e anche a percorso concluso l'assenza di doppio finanziamento. A titolo esemplificativo si presenta un esempio relativo al Percorso 1. Per quanto riguarda il costo dei percorsi, si intende al netto dei servizi svolti dai Centri per l'Impiego, in quanto già finanziati dai Piani di rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego.

PERCORSO	2022								
	A	B	D	E	F	COSTO DEI PERCORSI			
	N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO			Dettaglio ALTRE FONTI	Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE)
			di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI					
Assessment *	14280	0	0	0	Potenziamento CPI	0	0	0	
PERCORSO 1 - Reinserimento lavorativo	7.340	€ 1.269	€ 247	€ 1.022	Ex Menziani	€ 9.313.029	€ 1.813.029	€ 7.500.000	
<b>TOTALE</b>	<b>7.340</b>					<b>€ 9.313.029</b>	<b>€ 1.813.029</b>	<b>€ 7.500.000</b>	
PERCORSO 2 - Upskilling	1900	€ 4.205	€ 2.914	€ 1.291	Ex Menziani	7.989.856,75 €	5.536.426,75 €	2.453.430,00 €	
<b>TOTALE</b>	<b>1.900</b>					<b>€ 7.989.857</b>	<b>€ 5.536.427</b>	<b>€ 2.453.430</b>	
PERCORSO 3 - Reskilling	560	€ 6.947	€ 4.269	€ 2.679	Ex Menziani	3.890.414,00 €	2.390.414,00 €	1.500.000,00 €	
<b>TOTALE</b>	<b>560</b>					<b>€ 3.890.414</b>	<b>€ 2.390.414</b>	<b>€ 1.500.000</b>	
PERCORSO 4 - Lavoro e Inclusione	4421	€ 2.980	€ 2.472	€ 508	Ex Menziani	13.175.093,90 €	10.927.093,90 €	2.248.000,00 €	
<b>TOTALE</b>	<b>4.421</b>					<b>€ 13.175.094</b>	<b>€ 10.927.094</b>	<b>€ 2.248.000</b>	
PERCORSO 5 - Ricollocazione collettiva (**)	79	€ 8.873	€ 3.507			3.797.836,25 €	277.036,25 €	3.520.800,00 €	
	349			€ 10.088	Ex Menziani / Fondo potenziamento delle competenze e riqualificazione professionale				
<b>TOTALE</b>	<b>428</b>					<b>€ 3.797.836</b>	<b>€ 277.036</b>	<b>€ 3.520.800</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>14.649</b>					<b>38.166.230</b>	<b>20.944.000</b>	<b>17.222.230</b>	

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

\*\* Grazie all'utilizzo del **Fondo per il Potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale**, con la somma di 1.365.000 euro a disposizione della Regione Abruzzo, si sono incrementate le risorse a valere sul Percorso 5, per sostenere la crescita delle competenze dei beneficiari in CIGS e in NASPI.



Il Programma GOL stanziava a favore della Regione Abruzzo per il 2022 la somma di **€ 20.944.000**, per la pianificazione, attraverso il PAR regionale, della prima annualità degli interventi previsti. I destinatari degli interventi sono pari a 14.280 persone, di cui 3.808 da coinvolgere in attività di formazione, con 1.428 beneficiari da coinvolgere in attività di formazione per il rafforzamento delle competenze digitali.

Le attività finanziate dal Programma hanno lo scopo di innalzare il livello di occupabilità dei soggetti maggiormente svantaggiati, quindi di abbattere le barriere di ingresso al mercato del lavoro per le fasce più fragili e vulnerabili, attraverso anche, se necessario, un processo di inclusione sociale.

Il percorso di presa in carico dei beneficiari ha il fulcro operativo all'interno dei Centri per l'Impiego, che accompagneranno gli utenti attraverso il percorso di assessment ed anche nella identificazione dello skill gap, non pesando quindi sul bilancio specifico del Programma GOL. Il valore di queste attività è quantificabile (applicando come criterio di quantificazione i costi standard) complessivamente in **€ 3.361.348,25**. Il budget proposto prevede, inoltre, che le attività di accompagnamento al lavoro siano svolte per una quota del 20% da parte dei Centri per l'Impiego; in tal modo il valore dell'attività in carico ai CPI è in totale pari a **€ 4.205.648,25**.

Il PAR prevede inoltre l'utilizzo della quota di riparto destinata all'Abruzzo del Fondo per il Potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale, pari a **€ 1.365.000**. La quota inserita nel budget 2022 e non utilizzata sarà ripresa e riportata nel budget delle annualità successive, tale quota, utilizzata solo nell'ambito del Percorso 5), dà l'opportunità di programmare n. 349 (di cui 70 come formazione breve e 279 come formazione lunga) percorsi formativi in aggiunta a quelli finanziati con le risorse GOL.

La Regione Abruzzo impegna inoltre nel PAR una prima quota pari a **€ 15.587.230** delle Risorse finanziarie residue degli ammortizzatori sociali in deroga ex D.Lgs. n.148/2015, art. 44, comma 6-bis, già oggetto della DGR n. 616/2021 della Regione Abruzzo e quantificate complessivamente in € 35.156.187,00. Le quote inserite nel budget 2022 e non utilizzate saranno riprese e riportate nel budget delle annualità successive e potranno essere integrate con le ulteriori disponibilità di questo fondo. L'utilizzo di tali fondi si concretizza in **n. 150** percorsi di formazione breve; **n. 1080** integrazioni alle indennità di tirocinio dal valore di € 100 cadauna (al fine di portare il valore dell'indennità ad € 600, come da Linee Guida regionali, atteso che il valore massimo rimborsabile secondo le UCS di Garanzia Giovani è di € 500, **828** Incentivi all'Assunzione (utilizzati, attraverso quantificazioni differenti degli stessi a seconda del genere, dell'età e della localizzazione geografica del beneficiario assunto, per riequilibrare il mercato del lavoro abruzzese, in un'ottica di garantire pari opportunità per i beneficiari più svantaggiati) che hanno un valore medio di € 10.000,00 e **n. 159** Incentivi all'autoimpresa (di cui n. 39 per progetti di WBO nell'ambito del percorso di Ricollocazione Collettiva) che hanno un valore medio di € 25.000,00.

La Regione Abruzzo, in considerazione della complessità delle azioni proposte dal PAR e del sostanziale raddoppio dell'impegno economico proposto con la disponibilità di risorse aggiuntive e servizi pubblici, intende richiedere la disponibilità di una quota pari al 4% del fondo ex D.Lgs. n.148/2015, art. 44, comma 6-bis ( $€ 35.156.187 \times 4\% = € 1.406.247,48$ ) per potersi avvalere dell'assistenza tecnica per la realizzazione dei programmi.

Il valore complessivo dei servizi e delle misure previste per il 2022 nel PAR del Programma GOL della Regione Abruzzo è pari a **€ 42.371.878,25**

Le attività previste nei cinque percorsi identificati da GOL vedono invece la partecipazione operativa anche dei soggetti privati accreditati dalla Regione Abruzzo, con servizi spesi dal PAR.

In particolare:

**Percorso 1:** prevede il coinvolgimento di 7.340 beneficiari, con un impegno complessivo sui fondi ex D.Lgs. n.148/2015, art. 44, comma 6-bis. del Programma GOL pari a € 1813.029,25.

La Regione prevede in aggiunta un impegno pari a € 7.500.000, finanziati con i fondi ex D.Lgs. n.148/2015, art. 44, comma 6-bis.

Le attività realizzate dai servizi pubblici per l'impiego, che non pesano quindi sul budget del Programma, sono quantificabili in € 1.567.250,00

I costi sono calcolati secondo le disposizioni delle UCS di Garanzia Giovani. Data la caratteristica dei beneficiari (avviabili al lavoro), la componente corrispondente alla voce "Accompagnamento al Lavoro" è calcolata secondo i parametri della seconda classe di profilazione, mentre si presuppone che l'80% degli accompagnamenti sia a carico degli operatori privati

SPECIFICA SU ACCOMPAGNAMENTO	VALORE	CLASSE PROFILING	QUANTE PERSONE PRESSO ACCREDITATI	QUANTE PERSONE PRESSO CPI
TEMPO INDET E APPR I e III Livello	2.000,00 €	2	80%	20%
TEMPO DET UGUALE O SUPERIORE A 12 MESI E APPR II Livello	1.300,00 €	2	80%	20%
TEMPO DET SUPERIORE A 6 MESI	800,00 €	2	80%	20%

LEP	Servizi/Misure	UCS/Ind	UCS/Coil	Durata	U. Misura
B	ORIENT DI BASE (ASSESSMENT)	35,50 €		1	ore
F	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - A	2.000,00 €		1	evento
	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - B	1.300,00 €		1	evento
	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - C	800,00 €		1	evento
	INCENTIVO ASSUNZIONE (ex Menz.)	10.000,00 €		1	evento
F2	TIROCINIO - INDENNITA'	600,00 €		2	mesi
	TIROCINIO - PROMOZIONE	300,00 €		1	evento
O	SUPP.AUTOIMP. E AUTOIMP.	40,00 €		40	ore
	INCENTIVO CREAZ. IMPRESA (Ex Menz.)	25.000,00 €		1	evento



J	MISURE CONCILIAZIONE		
E	ORIENTAMENTO SPECIALISTICO	35,50 €	4 ore

**Percorso 2:** prevede il coinvolgimento di 1.880 beneficiari, con un impegno complessivo sui fondi del Programma GOL pari a € 5.536.426,25.

La Regione prevede in aggiunta un impegno pari a € 2.453.430, finanziati con i fondi ex D.Lgs. n.148/2015, art. 44, comma 6-bis.

Le attività realizzate dai servizi pubblici per l'impiego, che non pesano quindi sul budget del Programma, sono quantificabili in € 437.299,25.

I costi sono calcolati secondo le disposizioni delle UCS di Garanzia Giovani. Data la caratteristica dei beneficiari (avviabili al lavoro), la componente corrispondente alla voce "Accompagnamento al Lavoro" è calcolata secondo i parametri della seconda classe di profilazione, mentre si presuppone che l'80% degli accompagnamenti sia a carico degli operatori privati

SPECIFICA SU ACCOMPAGNAMENTO	VALORE	CLASSE PROFILING	QUANTE PERSONE PRESSO ACCREDITATI	QUANTE PERSONE PRESSO CPI
TEMPO INDET E APPR I e III Livello	2.000,00 €	2	80%	20%
TEMPO DET UGUALE O SUPERIORE A 12 MESI E APPR II Livello	1.300,00 €	2	80%	20%
TEMPO DET SUPERIORE A 6 MESI	800,00 €	2	80%	20%

Per quanto riguarda l'attività formativa, viene stimato che il 70% dei percorsi sia di tipo individuale ed il 30% siano percorsi di classe, con numero medio di discenti per classe uguale a 6. La durata media dei percorsi stimata nel budget è di 40 ore per le competenze digitali, 60 ore per le competenze di base e trasversali e 120 ore per le competenze tecnico specialistiche. Le UCS utilizzate sono quelle di Garanzia Giovani.

SPECIFICA SU FORMAZIONE	% INDIVIDUALE	% CLASSE	NUMERO DISCENTI PER CLASSE	MIN ORE PREVISTE	MAX ORE PREVISTE
FORMAZIONE BREVE COMPETENZE DIGITALE	70%	30%	6	40	40
FORMAZIONE BREVE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALE	70%	30%	6	40	60
FORMAZIONE BREVE COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALE	70%	30%	6	40	150

LEP	Servizi/Misure	UCS/Ind	UCS/Classe	Durata	U.Misura
-----	----------------	---------	------------	--------	----------

B	ORIENT DI BASE (ASSESSMENT)	35,50 €	2	ore
H	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE DIGITALE	40,00 €	117,00 €	40 ore
H	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALE	40,00 €	117,00 €	60 ore
H	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALE	40,00 €	117,00 €	120 ore
	Tariffa oraria per studente che partecipa comp dig	0,80 €	40	ore
	Tariffa oraria per studente che partecipa alla formazione	0,80 €	60	ore
	Tariffa oraria per studente che partecipa alla formazione	0,80 €	120	ore
H	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE DIGITALE (Menz)	40,00 €	117,00 €	40 ore
H	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALE (Menz)	40,00 €	117,00 €	60 ore
H	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALE (Menz)	40,00 €	117,00 €	120 ore
	Tariffa oraria per studente che partecipa comp dig (Menz)	0,80 €	40	ore
	Tariffa oraria per studente che partecipa alla formazione (Menz.)	0,80 €	60	ore
	Tariffa oraria per studente che partecipa alla formazione (Menz.)	0,80 €	120	ore
F	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - A	2.000,00 €	1	evento
	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - B	1.300,00 €	1	evento
	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - C	800,00 €	1	evento
	INCENTIVO ASSUNZIONE (Menz.)	10.000,00 €	1	evento
F2	TIROCINIO - INDENNITA'	500,00 €	2	mesi
	TIROCINIO - INDENNITA' (Menziani)	100,00 €	2	mesi
	TIROCINIO - PROMOZIONE	300,00 €	1	evento

O	SUPP.AUTOIMP. E AUTOIMP.	40,00 €	40	ore
	INCENTIVO CREAZ. IMPRESA (Menz.)	25.000,00 €	1	evento
J	MISURE CONCILIAZIONE			
E	Individuazione e messa in trasp. Compet.	35,50 €	3	ore
E	ORIENTAMENTO SPECIALISTICO	35,50 €	4	ore

**Percorso 3:** prevede il coinvolgimento di 560 beneficiari, con un impegno complessivo sui fondi del Programma GOL pari a € 2.390.414.

La Regione prevede in aggiunta un impegno pari a € 1.500.000, finanziati con i fondi ex D.Lgs. n.148/2015, art. 44, comma 6-bis.

Le attività realizzate dai servizi pubblici per l'impiego, che non pesano quindi sul budget del Programma, sono quantificabili in € 119.280.

I costi sono calcolati secondo le disposizioni delle UCS di Garanzia Giovani. Data la caratteristica dei beneficiari (avviabili al lavoro), la componente corrispondente alla voce "Accompagnamento al Lavoro" è calcolata secondo i parametri della seconda classe di profilazione, mentre si presuppone che l'80% degli accompagnamenti sia a carico degli operatori privati

SPECIFICA SU ACCOMPAGNAMENTO	VALORE	CLASSE PROFILING	QUANTE PERSONE PRESSO ACCREDITATI	QUANTE PERSONE PRESSO CPI
TEMPO INDET E APPR I e III Livello	2.000,00 €	2	80%	20%
TEMPO DET UGUALE O SUPERIORE A 12 MESI E APPR II Livello	1.300,00 €	2	80%	20%
TEMPO DET SUPERIORE A 6 MESI	800,00 €	2	80%	20%

Per quanto riguarda l'attività formativa, viene stimato che il 20% dei percorsi sia di tipo individuale ed il 80% siano percorsi di classe, con numero medio di discenti per classe uguale a 10. La durata media dei percorsi stimata nella costruzione del budget è di 440 ore. Le UCS utilizzate sono quelle di garanzia giovani

SPECIFICA SU FORMAZIONE	% INDIVIDUALE	% CLASSE	NUMERO DISCENTI PER CLASSE	MIN ORE PREVISTE	MAX ORE PREVISTE
FORMAZIONE BREVE COMPETENZE DIGITALE (obbligatoria nel percorso di formazione lunga)					
FORMAZIONE LUNGA	20%	80%	10	150	600

LEP	Servizi/Misure	UCS/Ind	UCS/Coll	Durata	U.Misura
B	ORIENT DI BASE (ASSESSMENT)	35,50 €		2	ore
H	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE DIGITALE				
H	FORMAZIONE LUNGA		117,00 €	440	ore
	Tariffa oraria per studente che partecipa alla formazione	0,80 €		440	ore
F	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - A	2.000,00 €		1	evento
	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - B	1.300,00 €		1	evento
	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - C	800,00 €		1	evento
F2	TIROCINIO - INDENNITA'	600,00 €		2	mesi
	TIROCINIO - PROMOZIONE	600,00 €		1	evento
O	SUPP.AUTOIMP. E AUTOIMP.	40,00 €		40	ore
	INCENTIVO CREAZ. IMPRESA (Menz.)	25.000,00 €		1	evento
J	MISURE CONCILIAZIONE				
E	Individuazione e messa in trasp. Compet.	35,50 €		3	ore
E	ORIENTAMENTO SPECIALISTICO	35,50 €		4	ore

**Percorso 4:** prevede il coinvolgimento di 4.421 beneficiari, con un impegno complessivo sui fondi del Programma GOL pari a € 10.927.093,90.

La Regione prevede in aggiunta un impegno pari a € 2.248.000, finanziati con i fondi ex D.Lgs. n.148/2015, art. 44, comma 6-bis.

Le attività realizzate dai servizi pubblici per l'impiego, che non pesano quindi sul budget del Programma, sono quantificabili in € 1.965.455

I costi sono calcolati secondo le disposizioni delle UCS di Garanzia Giovani. Data la caratteristica dei beneficiari (avviabili al lavoro), la componente corrispondente alla voce "Accompagnamento al Lavoro" è calcolata secondo i parametri della quarta classe di profilazione, mentre si presuppone che l'80% degli accompagnamenti sia a carico degli operatori privati

SPECIFICA SU ACCOMPAGNAMENTO	VALORE	CLASSE PROFILING	QUANTE PERSONE PRESSO ACCREDITATI	QUANTE PERSONE PRESSO CPI
TEMPO INDET E APPR I e III Livello	3.000,00 €	4	20%	80%
TEMPO DET UGUALE O SUPERIORE A 12 MESI E APPR II Livello	2.000,00 €	4	20%	80%
TEMPO DET SUPERIORE A 6 MESI	1.200,00 €	4	20%	80%

Per quanto riguarda l'attività formativa valgono i parametri utilizzati nei percorsi 2) e 3)

Vengono previsti, inoltre n. 630 tirocini di Inclusione Sociale e sugli stessi non vengono caricati su GOL i costi di promozione in quanto gli stessi saranno promossi da soggetti pubblici.

Vengono inoltre previsti n. 300 percorsi di conciliazione (con la stima di € 2.000 a percorso) anche se la remunerazione dell'attività sarà stabilita con la costruzione di UCS specifiche per il programma GOL

LEP	Servizi/Misure	UCS/Ind	UCS/Coil	Durata	U.Misura
B	ORIENT DI BASE (ASSESSMENT)	35,50 €		2	ore
H	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE DIGITALE	40,00 €	117,00 €	40	ore
H	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALE	40,00 €	117,00 €	120	ore
H	FORMAZIONE LUNGA		117,00 €	440	ore
H	Tariffa orario studente che partecipa competenze digitali	0,80 €		40	ore
H	Tariffa oraria per studente che partecipa alla formazione tecn	0,80 €		120	ore
H	Tariffa oraria per studente che partecipa alla formazione lunga	0,80 €		440	ore
F	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - A	3.000,00 €		1	evento
	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - B	2.000,00 €		1	evento
	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - C	1.200,00 €		1	evento
	INCENTIVO ASSUNZIONE (Menziani)	10.000,00 €		1	evento

F2	WORK EXPERIENCE (Percettore RdC)			
	WORK EXPERIENCE (Su ex Menziani)			
	TIROCINIO - INDENNITA'	500,00 €	2	mesi
	TIROCINIO - INDENNITA' (Menziani)	100,00 €	2	mesi
	TIROCINIO - PROMOZIONE	300,00 €	1	evento
	TIROCINIO TIS- INDENNITA'	500,00 €	6	mesi
	TIROCINIO TIS -INTEGRAZIONE INDEN. (Menziani)	100,00 €	6	mesi
	TIROCINIO TIS - PROMOZIONE	500,00 €	1	evento
O	SUPP.AUTOIMP. E AUTOIMP.	40,00 €	60	ore
	INCENTIVO CREAZ. IMPRESA (Menz.)	25.000,00 €	1	evento
J	MISURE CONCILIAZIONE	2.000,00 €	1	evento
N	PRESA IN CARICO INTEGRATA PER SOGGETTI IN CONDIZIONE DI VULNERABILITA'			
M	COLLOCAMENTO MIRATO			
	ATTIVAZIONE SERVIZI SPECIALISTICI DI NATURA SOCIOASSISTENZIALE ALL'ESITO DELL'ASSESSMENT (EQUIPE MULTIDISCIPLINARI)			
N	PRESA IN CARICO INTEGRATA PER SOGGETTI IN CONDIZIONE DI VULNERABILITA'			
E	Individuazione e messa in trasp. Compet.	35,50 €	3	ore
E	ORIENTAMENTO SPECIALISTICO (ANCHE MISURE DI TUTORAGGIO - PER SVANTAGGIATI)	35,50 €	8	ore

**Percorso 5:** prevede il coinvolgimento di 428 beneficiari (di cui n. 349 a valere sul Fondo per il Potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale), con un impegno complessivo sui fondi del Programma GOL pari a € 277.036,25.

È previsto l'utilizzo di una somma pari a € 1.365.000 derivante dalla quota di riparto del Fondo per il Potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale destinata all'Abruzzo.

La Regione prevede in aggiunta un impegno pari a € 2.155.800, finanziati con i fondi ex D.Lgs. n.148/2015, art. 44, comma 6-bis.

Le attività realizzate dai servizi pubblici per l'impiego, che non pesano quindi sul budget del Programma, sono quantificabili in € 116.364,00

I costi sono calcolati secondo le disposizioni delle UCS di Garanzia Giovani. Data la caratteristica dei beneficiari (avviabili al lavoro), la componente corrispondente alla voce "Accompagnamento al Lavoro" è calcolata secondo i parametri della seconda classe di profilazione, mentre si presuppone che l'80% degli accompagnamenti sia a carico degli operatori privati

SPECIFICA SU ACCOMPAGNAMENTO	VALORE	CLASSE PROFILING	QUANTE PERSONE PRESSO ACCREDITATI	QUANTE PERSONE PRESSO CPI
TEMPO INDET E APPR I e III Livello	2.000,00 €	2	80%	20%
TEMPO DET UGUALE O SUPERIORE A 12 MESI E APPR II Livello	1.300,00 €	2	80%	20%
TEMPO DET SUPERIORE A 6 MESI	800,00 €	2	80%	20%

Per quanto riguarda l'attività formativa valgono i parametri utilizzati nei percorsi 2) e 3).

LEP	Servizi/Misure	UCS/Ind	UCS/Coil	Durata	U.Misura
B	ORIENT DI BASE (ASSESSMENT)	35,50 €		2	ore
H	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE DIGITALE				
H	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALE				
H	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALE		117,00 €	120	ore
	Tariffa oraria per studente che partecipa alla formazione	0,80 €		120	ore
H	FORMAZIONE LUNGA		117,00 €	440	ore
	Tariffa oraria per studente che partecipa alla formazione	0,80 €		440	ore
H	FORMAZIONE BREVE COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALE		117,00 €	120	ore

	Tariffa oraria per studente che partecipa alla formazione	0,80 €	120	ore
H	FORMAZIONE LUNGA	73,13 €	500	ore
	Tariffa oraria per studente che partecipa alla formazione	0,80 €	500	ore
F	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - A	2.000,00 €	1	evento
	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - B	1.300,00 €	1	evento
	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - C	800,00 €	1	evento
	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - A MENZIANI	2.000,00 €	1	evento
	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - B MENZIANI	1.300,00 €	1	evento
	ACCOMPAGNAMENTO CON IDO - C MENZIANI	800,00 €	1	evento
	INCENTIVO ASSUNZIONE (Menziani)	10.000,00 €	1	evento
F2	TIROCINIO - INDENNITA'			
	TIROCINIO - PROMOZIONE			
O	SUPP.AUTOIMP. E AUTOIMP.	40,00 €	40	ore
	INCENTIVO CREAZ. IMPRESA (Menziani)	25.000,00 €	1	evento
J	MISURE CONCILIAZIONE			
E	ORIENTAMENTO SPECIALISTICO	35,50 €	4	ore

Le tabelle successive riassumono la struttura del Budget ipotizzato nel PAR della Regione Abruzzo:

#### NUMERO BENEFICIARI COINVOLTI

	PERSONE	Di Cui GOL
<b>PERCORSO 1</b>	<b>7.340</b>	<b>7.340</b>
<b>PERCORSO 2</b>	<b>1.990</b>	<b>1.880</b>
<b>PERCORSO 3</b>	<b>560</b>	<b>560</b>



<b>PERCORSO 4</b>	<b>4.421</b>	<b>4.421</b>
<b>PERCORSO 5</b>	<b>428</b>	<b>79</b>
<b>TOTALI</b>	<b>14.739</b>	<b>14.280</b>

#### RIPARTIZIONE DEI COSTI

	Costo GOL	Costo Pubblico	Fondo potenziamento delle competenze e riqualificazione professionale	Costo ex Menziani	Costo TOTALE
<b>PERCORSO 1</b>	1.813.029,10 €	1.567.250,00 €		7.500.000,00 €	10.880.279,10 €
<b>PERCORSO 2</b>	5.536.426,75 €	437.299,25 €		2.453.430,00 €	8.427.156,00 €
<b>PERCORSO 3</b>	2.390.414,00 €	119.280,00 €		1.500.000,00 €	4.009.694,00 €
<b>PERCORSO 4</b>	10.927.093,90 €	1.965.455,00 €		2.248.000,00 €	15.140.548,90 €
<b>PERCORSO 5</b>	277.036,25 €	116.364,00 €	1.350.978,00 €	2.155.800,00 €	3.900.178,25 €
<b>TOTALI</b>	<b>20.944.000,00 €</b>	<b>4.205.648,25 €</b>	<b>1.350.978,00 €</b>	<b>15.857.230,00 €</b>	<b>42.357.856,25 €</b>

#### NUMERO PERCORSI FORMATIVI DISTINTI PER PROVENIENZA DEI FONDI

	GOL		Fondo Ex Menziani		Fondo potenziamento delle competenze e riqualificazione professionale		TOTALE
	Formati	Di cui Comp. Dig	Formati	Di cui Comp. Dig	Formati	Di cui Comp. Dig	
<b>PERCORSO 2</b>	1.880	330	90	60			1.970
<b>PERCORSO 3</b>	500	500	0	0			500
<b>PERCORSO 4</b>	1.350	559					1.350
<b>PERCORSO 5</b>	99	39			349	279	448
<b>TOTALI</b>	<b>3.829</b>	<b>1.428</b>	<b>90</b>	<b>60</b>	<b>349</b>	<b>279</b>	<b>4.268</b>

#### RIPARTIZIONE COSTI A VALERE SU GOL PER MISURA

	PERCORSO 1	PERCORSO 2	PERCORSO 3	PERCORSO 4	PERCORSO 5	TOTALE
--	------------	------------	------------	------------	------------	--------

ORIENT DI BASE (ASSESSMENT)						- €
FORMAZIONE BREVE		5.195.316,00 €		4.212.160,40 €		9.407.476,40 €
FORMAZIONE LUNGA			2.235.200,00 €	2.289.210,00 €	134.436,25 €	4.658.846,25 €
ACCOMPAGNAMENTO CON IDO	1.717.029,10 €	123.700,75 €		188.000,00 €	80.200,00 €	2.108.929,85 €
TIROCINIO INDENNITA'	- €	- €		3.240.000,00 €		3.240.000,00 €
TIROCINIO PROMOZIONE	-	- €		108.000,00 €		108.000,00 €
SUPP.AUTOIMP. E AUTOIMP.	96.000,00 €	96.000,00 €	96.000,00 €	96.000,00 €	62.400,00 €	446.400,00 €
MISURE DI CONCILIAZIONE				600.000,00 €		600.000,00 €
Individuazione e messa in trasp. Compet.		121.410,00 €	59.214,00 €	193.723,50 €		374.347,50 €
	<b>1.813.029,10 €</b>	<b>5.536.426,75 €</b>	<b>2.390.414,00 €</b>	<b>10.927.093,90 €</b>	<b>277.036,25 €</b>	<b>20.944.000,00 €</b>

## 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)	0	0	280	2280	8280	14280
di cui in attività di formazione (Target 2)	0	0	0	900	2200	3808
di cui per il rafforzamento delle competenze digitali (Target 2)	0	0	0	450	950	1428

## 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.

La definizione di una priorità di intervento e di una strategia d'azione rispetto al target della vulnerabilità è strettamente correlata con quanto emerso nell'analisi di contesto riportata a inizio documento.

In particolare, dall'analisi di contesto descritta nel capitolo 3, si evince chiaramente che la composizione dello stock più il flusso su cui la Regione si attiverà in via prioritaria contiene tra i beneficiari il 75% dei soggetti vulnerabili.

La Regione Abruzzo intende con il programma GOL raggiungere:

1. Beneficiari di Reddito di Cittadinanza con un Patto per il Lavoro attivo che non sono impegnati in una politica attiva. Per questi utenti, come previsto all'art. 1, c.74 della Legge di Bilancio 2022, ci saranno delle convocazioni a colloquio in presenza con cadenza mensile per il monitoraggio delle attività svolte. Nel primo incontro di verifica si provvederà ad adeguare il Patto per il Lavoro attivo con l'adesione al Programma GOL, previa l'erogazione dell'assessment, e con la definizione del percorso da intraprendere. I beneficiari verranno convocati attraverso mail e/o sms. L'avvio dell'attività di convocazione di questo target è previsto sin dal mese di aprile 2022.
2. Beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro (NASPI e DIS-COLL) e non impegnati in alcun programma di politica attiva dal mese di giugno 2022;
3. Altri beneficiari destinatari di forme di sostegno al reddito non impegnate in percorsi di formazione e politica attiva dal mese di giugno 2022;
4. a seguire i rimanenti target del programma dal mese di settembre 2022.

Risulta evidente che la vulnerabilità è un fattore trasversale a tutti i target sopra elencati. Diventa, dunque, fondamentale effettuare un'analisi preliminare ed un assesment dei soggetti in grado di far emergere l'intensità e la tipologia di vulnerabilità dei singoli casi presi in carico, al fine di interpretare in maniera precisa le necessità dei soggetti coinvolti e di essere in grado di incanalarle nel giusto percorso di risoluzione della problematica complessa.

Quindi, partendo dall'integrazione dei Patti già sottoscritti, si recepiranno gli interventi di cui al programma GOL. Successivamente, l'esito dell'analisi preliminare attiverà gli attori presenti sulla rete territoriali dei servizi sociali, di cui si sono già esaminate le modalità di consolidamento e coordinamento.

Nello specifico, le strategie di attuazione della Regione Abruzzo poggiano su:

- l'azione e le competenze delle Equipe Multidisciplinari lì dove già presenti, in termini di analisi dei fabbisogni e presa in carico integrata. Lì dove ancora le Equipe Multidisciplinari non sono presenti, la predisposizione delle Linee Guida regionali accompagnerà gradualmente verso un'adozione univoca di strumenti di condivisione di metodologie, processi e soluzioni organizzative;
- il coinvolgimento degli attori del Terzo Settore, che, tramite la predisposizione di meccanismi di accreditamento per lo svolgimento di attività legate ai servizi per il lavoro, consentirà loro di gestire gli utenti con bisogni sociali e, se in possesso di specifiche professionalità, accompagnarli nei percorsi di acquisizione di competenze e di lavoro tramite azioni di tutoraggio personalizzato e di inserimento lavorativo in contesti formati e strutturati. Va sottolineata anche l'apporto ed il contributo che tale apparato potrà fornire in termini di coprogettazione di interventi finalizzati a dare risposte a bisogni complessi;
- una maggiore sinergia con i CPIA, con i quali verranno stipulati delle convenzioni, al fine di aumentare l'accessibilità dei percorsi per l'ottenimento di un adeguato livello di studio a favore dei soggetti vulnerabili, per i quali, molto spesso, la mancanza di un titolo di studio ne determina una maggiore difficoltà non solo nell'inserimento lavorativo ma anche nelle azioni di inclusione sociale;
- l'incentivazione di un ruolo maggiormente propositivo degli Organismi di Formazione nella progettazione di interventi di reskilling e di rafforzamento delle competenze di base e digitali.

Da cornice alla strategia così delineata, si pone il già citato obiettivo di riattivazione e riorganizzazione del Servizio del Collocamento Mirato, che, nell'ambito del potenziamento dei Servizi Pubblici all'Impiego, diventa la struttura organizzativa maggiormente deputata a svolgere un ruolo di raccolta, sintesi e coordinamento degli apporti della rete del sociale nell'elaborazione di risposte "multidisciplinari" a fabbisogni complessi.

Un potenziamento del Servizio Pubblico, sia in termini di risorse umane sia in termini di rivisitazione dell'assetto organizzativo a livello macro (struttura del servizio) e micro (formazione degli operatori), consente, in collaborazione con gli altri soggetti sopra menzionati, di mettere in atto una forma di Accompagnamento al Lavoro personalizzato trasversale a tutti i target rientranti nel programma GOL.

L'efficacia di tale azione si ripercuote naturalmente sull'intera rete, ponendo le basi per una presa in carico integrata condivisa e proceduralizzata.



#### 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.

Le sei Missioni del PNRR condividono delle priorità trasversali relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali. L'impatto sul recupero del potenziale dei giovani, delle donne e dei territori, rappresentano elementi fondamentali delle misure adottate. La promozione del lavoro femminile e il raggiungimento della parità di genere nei contesti lavorativi sono obiettivi presenti da tempo nei documenti di policy nazionale e comunitaria, che hanno trovato nuovo e deciso impulso nell'ambito del PNRR e della nuova programmazione dei fondi europei. La pandemia in atto ha reso infatti in poco tempo ancora più evidente il gender gap, già dovuto a molteplici fattori di natura culturale e strutturale. Gli squilibri di genere nel nostro Paese sono strettamente legati all'iniqua distribuzione del tempo tra lavoro retribuito e non retribuito (ossia del tempo speso in attività di cura familiare e domestica). Su questo aspetto occorre superare la logica di mere politiche di conciliazione, per cui solo alle donne sono rivolte le misure per "conciliare" vita e lavoro, per orientarsi verso politiche e misure di condivisione equa della cura, che sostengano, cioè, sia gli uomini che le donne a condividere le scelte di vita e di lavoro, in maniera libera e paritaria, anche quelle relative al carico delle cure familiari.

Nei paesi e nelle aree regionali europee che registrano tassi di occupazione femminili più alti, il peso delle cure è maggiormente distribuito tra i partner, le donne lavorano di più e possono scegliere più liberamente di impegnare i loro talenti e gli studi fatti nel lavoro e nella professione. Dall'altra parte gli uomini, pur mantenendo alti tassi di partecipazione al lavoro, dedicano più tempo alla famiglia e alla cura domestica. Non meno importante, laddove si rileva un maggiore bilanciamento nell'uso del tempo tra uomini e donne si registra anche una maggiore realizzazione dei desideri di genitorialità. In Italia, studi recenti hanno stimato che i tassi di rinuncia alla maternità sono tra i più alti in Europa e sono causati principalmente dalle difficoltà a conciliare l'impegno lavorativo con le responsabilità familiari. Dall'altro lato, si conferma che nei paesi che presentano un maggiore bilanciamento nell'uso del tempo tra donne e uomini si registra una più alta natalità.

La Regione Abruzzo, come già delineato nella sezione dedicata alle Azioni per lo sviluppo del programma, ha già previsto una serie di misure e di servizi per la conciliazione, per favorire l'inserimento o il reingresso delle donne nel mercato del lavoro, a seguito dei periodi di maternità o nei processi di ricollocazione, per contribuire ad aumentare il livello dell'occupazione femminile nel mercato del lavoro ed a promuovere un equilibrio tra lavoro e responsabilità familiari, spesso causa di esclusione o di una fuoruscita precoce delle donne.

Il programma GOL della Regione Abruzzo si propone di produrre effetti sui meccanismi che sono alla base delle disuguaglianze, attraverso politiche attive del lavoro, attività formative, servizi per il lavoro e di conciliazione, che accrescano i benefici per l'intera collettività, producendo un impatto positivo sui livelli occupazionali, con un accento particolare a quello femminile. I cambiamenti possono essere accelerati da una strategia complessiva, che veda obiettivi comuni per le politiche attive per il lavoro e i servizi per l'impiego erogati dalle strutture pubbliche e dai soggetti privati, rivolti alle donne e agli uomini, alle ragazze e ai ragazzi che stanno formando le loro competenze e che chiedono di accedere nel mercato del lavoro, cambiamenti in grado di sostenere le donne ad elevare il livello di partecipazione nel mercato del lavoro e gli uomini ad essere più partecipi nelle attività familiari e cura. Il PAR intende promuovere la parità di genere,

ridurre le disparità generazionali e di favorire il riequilibrio dei divari territoriali, intervenendo su diversi ambiti tematici.

**La filiera dei servizi** proposta nell'ambito del programma GOL prevede un percorso di assessment dell'utente, per cercare di contrastare la poca efficacia che le politiche del lavoro rischiano avere di fronte alla complessità del bisogno della persona, che va oltre la sfera lavorativa. L'assessment consente di inserire valutazioni finalizzate a far emergere anche le esigenze legate al modello di vita e di lavoro di cui gli utenti, uomini e donne, sono portatori e portatrici e che condizionano non poco le scelte e le aspettative di accesso alla formazione e al lavoro. Questi elementi vengono presi in considerazione nell'erogazione dei servizi per costruire un progetto personalizzato capace di rispondere anche alle aspettative complessive dell'utente, non solo in riferimento alle proprie competenze e capacità professionali ma anche in riferimento alle proprie condizioni sociali, familiari attuali e attese. La fase di assessment indaga anche l'analisi delle aspettative in relazione al modello di vita e lavoro dell'utente (uomo o donna) e alle esigenze di condivisione/conciliazione di responsabilità di cura che presenta o che presenterà. L'adozione del LEP J (Relativo al percorso di lavoro ed inclusione del Gruppo 4 – Lavoratori distanti dal MdL con bisogni complessi) consente ai servizi per il lavoro di dare concretezza a queste prestazioni relative alla valutazione generale, professionale e sociale/familiare e per dare informazioni e soluzioni sulla gestione dei temi di vita e di lavoro funzionale a favorire una maggiore presenza delle donne nel lavoro e la contestuale maggiore presenza degli uomini nella cura. Sulla scia dell'applicazione del LEP J, si potranno sviluppare ed arricchire le conoscenze e le capacità dei servizi nell'ambito delle attività di costruzione della Rete Territoriale, richiamata tra gli obiettivi del programma GOL. Più nello specifico, in coerenza con la strategia proposta, la rete dei servizi da conoscere e coinvolgere, è legata a quei servizi ordinari e straordinari, flessibili e integrativi che possano sostenere uomini e donne nella gestione delle attività di cura familiare (non solo gli asili, ma anche i servizi di trasporto, sportivi e ricreativi, ecc.).

Nella fase di programmazione e progettazione degli avvisi a evidenza pubblica per l'attuazione degli interventi di GOL verrà inserito il principio di parità di genere, il cosiddetto **gender procurement**, come indicato nel decreto-legge 77 del 2021 (cd. DL Governance e prime Semplificazioni). La norma appositamente adottata riguarda la strutturazione complementare di: clausole per accedere alle gare e di sistemi di premialità, volti a promuovere l'assunzione di giovani con età inferiore a trentasei anni e donne, a selezionare imprese che utilizzino specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro e che mostrino un buon equilibrio di genere nei livelli retributivi e tra gli apicali. È inoltre importante facilitare la partecipazione delle donne al programma GOL, promuovendo anche tramite l'accesso a incentivi all'assunzione mirati (a valere su risorse europee/nazionali/regionali) e tramite strumenti di sostegno all'avvio e alla realizzazione di progetti aziendali per imprese a conduzione femminile o a prevalente partecipazione femminile; sensibilizzare il sistema della domanda di lavoro sull'opportunità di *equilibrio numerico di genere nelle aziende* e l'esercizio della competenza dell'operatore dei centri per l'impiego nel promuovere atteggiamenti inclusivi e non discriminatori, già a partire dalla descrizione della posizione professionale vacante, a seguito dall'analisi dei fabbisogni professionali.

La promozione di un legame tra il sistema di messa in trasparenza e attestazione delle competenze, i percorsi di politica attiva, i percorsi duali e di qualificazione delle transizioni formative e professionali, le azioni di upskilling e di reskilling, anche a seguito di crisi aziendali, possono contribuire alla **riduzione dei divari generazionali e di genere**, favorendo l'occupabilità di target fortemente svantaggiati, in modo particolare donne e giovani. Nelle misure di politica attiva e di formazione professionale si potrà considerare di sollecitare i soggetti responsabili della formazione ad includere moduli formativi di sensibilizzazione culturale legati proprio alla questione dell'equità di genere nell'uso del tempo e alla valorizzazione delle aspettative dei beneficiari su questi aspetti, al fine di una maggiore consapevolezza e determinazione nel perseguire un percorso che possa portare alla realizzazione del proprio modello di vita e di lavoro ideale. Al

fine di aumentare il numero di donne negli ambiti professionali tradizionalmente maschili, ovvero quelli tecnici e scientifici, sono previste attività formative per il rafforzamento delle competenze digitali che se attuate nella consapevolezza dei divari di genere esistenti possono indirettamente contribuire a riequilibrare il numero di uomini e donne.

Interventi diretti verso diversi target svantaggiati e/o vulnerabili porteranno sicuri vantaggi sia per le donne che per le fasce più giovani della popolazione e, pertanto, avranno impatti indiretti su quelli che sono i **divari di genere e generazionali**; in particolare la garanzia del rispetto della parità di genere nell'attivazione dei servizi per il collocamento mirato e la qualificazione dei processi di presa in carico di lavoratori con bisogni complessi per l'inserimento socio-lavorativo delle persone con disabilità avrà un impatto sul divario di genere.

Un ulteriore ambito tematico riguarda i **Patti Territoriali**, da realizzare nell'ambito del ciclo di realizzazione di GOL, ed il **rapporto con il sistema produttivo locale**. La gestione dei tempi di vita e di lavoro, infatti, esprime la sua criticità proprio nei luoghi di lavoro. L'esperienza di molte aziende di piccole e grandi dimensioni e anche l'esperienza di massa dell'applicazione dello smart working in questi anni ha permesso, in molti casi, di comprendere che le esigenze di gestione dei tempi di vita e di lavoro da parte di lavoratori e lavoratrici può rappresentare una leva per aumentare la produttività e la redditività aziendale, quando si riesce, con il coinvolgimento di tutti, a trovare il giusto "equilibrio" tra le esigenze e le aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici e le esigenze di produzione aziendale. Nell'ambito dei Patti territoriali e nel coinvolgere il sistema delle imprese potrà essere dedicato uno spazio alla formazione e alla condivisione con le aziende di modalità, pratiche ed esperienze di introduzione di schemi orari flessibili e di welfare aziendale funzionali a migliorare la gestione dei tempi di vita e di lavoro e a garantire un miglioramento della redditività e produttività aziendale.

**Il divario territoriale** parte da un atavico problema socio - economico che da sempre riguarda le diverse aree del mondo, dell'Europa, dell'Italia e anche dell'Abruzzo, con anche un diverso grado di sviluppo e di crescita economica tra l'interno della regione e la zona costiera. L'occasione offerta da GOL, e più in generale dal PNRR, deve coinvolgere le nostre capacità di programmazione e di attuazione nel ridurre, quanto possibile, il gap esistente e il limite per lo sviluppo integrale della nostra regione. La realizzazione di un'azione di sistema volta a uno sviluppo omogeneo dei servizi e delle politiche attive del lavoro su tutto il territorio regionale, finalizzata a garantire uguale esigibilità e accesso ai servizi e gestione della fase di assessment, diffondendo l'utilizzo degli stessi strumenti in tutti i Cpl e il raggiungimento di Livelli Essenziali delle Prestazioni e di standard di servizio omogenei, possono contribuire all'avvio di un processo di superamento dei divari territoriali interni alla regione Abruzzo.

In particolare, contribuiscono alla riduzione dei divari territoriali:

- la maggiore prossimità dei servizi per il lavoro rivolti ai cittadini e alle imprese e lo sviluppo delle competenze degli operatori dei servizi per il lavoro, in una prospettiva di specializzazione dei servizi per le imprese;
- l'intervento di recupero del gap delle competenze in quei territori in cui risulta più significativo, in particolare nelle aree interne della regione;
- l'esplicitazione di un flusso di attività di analisi e valutazione da parte degli operatori dei centri per l'impiego dei processi di preselezione delle aziende;
- l'utilizzo complementare dei fondi di finanziamento al fine di "moltiplicare" gli interventi di coesione territoriale e di incidere sui divari presenti nella regione;
- le azioni per qualificare il sistema della domanda nell'ambito dei modelli duali, in particolare con riguardo a soggetti imprenditoriali meno evoluti e innovativi, contribuisce indirettamente alla riduzione dei divari territoriali.

La condivisione di un piano di comunicazione del Programma GOL più efficace potrà avere un impatto sulla fruizione dei servizi stessi da parte di una più ampia platea e, pertanto, sui **divari territoriali, di genere e generazionali**. Costruire un'identità comune e integrata dei servizi per il lavoro avrà un impatto primario sui divari territoriali in termini di conoscenza dei servizi e omogeneità di accesso riducendo, al contempo, anche i divari di genere e generazionali.

Relativamente al **divario generazionale**, negli ultimi decenni si è notevolmente ampliato, per cause socio-economiche non favorevoli, che hanno da una parte rallentato le innovazioni e adeguamenti di processo e di prodotto del nostro sistema produttivo, dall'altro limitato l'ingresso al lavoro dei giovani, se non con contratti limitati nel tempo e precari, che non hanno favorito il contributo degli stessi al progresso e l'innovazione del sistema regionale. L'età di ingresso nel mondo del lavoro dei giovani si è notevolmente alzata, creando quella pericolosa sacca di Neet che alimenta la divaricazione tra le generazioni e che alimenta pericolosi fenomeni sociali. Il PAR GOL comprende una serie di misure ed interventi "potenzialmente generazionali" che incidono positivamente, a vario titolo, sul divario generazionale seppur non indirizzate esclusivamente al target giovani under 35 e sono dirette all'incremento delle competenze e delle prospettive occupazionali dei giovani. In particolare:

- l'attività formativa per il rafforzamento delle competenze digitali, ed in generale i percorsi di upskilling e reskilling ed in apprendimento duale, possono potenziare le competenze dei giovani innalzando la loro occupabilità;
- l'offerta formativa regionale aggiornata rispetto al gap di competenze che il tessuto imprenditoriale manifesta.
- elevati livelli di istruzione e formazione, competenze green e digitali, centralità delle work experience durante il processo formativo.
- la cooperazione tra servizi per il lavoro pubblici e privati ed enti di formazione nella presa in carico degli utenti, nell'attivazione delle persone e nell'erogazione di politiche attive del lavoro e della formazione.



## 6 CRONOPROGRAMMA

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

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
<b>AZIONI PRELIMINARI E/O STRUMENTALI PER L'AVVIO DEI PERCORSI</b>												
Predisposizione dell'assessment e dei percorsi e relativa produzione documentale (istruzioni, Linee guida, etc.)				■	■							
Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio o per il lavoro già sottoscritti prima del PAR					■	■	■	■	■	■		
Formazione operatori CPI					■	■						
Sensibilizzazione e attivazione della Rete					■	■	■	■	■	■	■	
<b>AZIONI DI SISTEMA</b>												
Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione				■	■	■	■	■	■	■	■	
Attività 1 – Costituzione Cabina di Regia				■	■							
Attività 2 - Pianificazione dell'offerta formativa e condivisione della Mappa Offerta Formativa Regionale.					■	■	■	■				



Azione per il coinvolgimento delle imprese e del territorio												
Attività 1 – Implementazione e collaborazione delle relazioni con i soggetti più rappresentativi della domanda di lavoro												
Attività .2 Potenziamento servizi rivolti al sistema della domanda												
<b>AZIONI STRUMENTALI PER LA PERSONALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DELLE MISURE</b>												
Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego												
Azioni per la digitalizzazione dei servizi												
Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro												
Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari												
Azioni per l'implementazione del sistema informativo												
Azioni per il monitoraggio												
<b>ATTIVAZIONE ED ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA REGIONALE</b>												
Erogazione dei percorsi												
Attività 1 - Avvio attività - Reinserimento Occupazionale – Percorso 1												



Attività 2 - Avvio attività - Upskilling - Percorso 2													
Attività 3 - Avvio attività - Reskilling - Percorso 3													
Attività 4 - Avvio attività - Lavoro e Inclusione - Percorso 4													
Attività 5 - Avvio percorsi - Ricollocazione Collettiva - Percorso 5													

## 7 BUDGET

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

	BUDGET 2022 (€)		
	TOTALE	di cui a servizi/misure valere su PNRR	di cui servizi/misure a valere su ALTRE FONTI
Assessment			
Percorso 1 - Reinserimento lavorativo	€ 9.313.029	€ 1.813.029	€ 7.500.000
Percorso 2 - Upskilling	€ 7.989.857	€ 5.536.427	€ 2.453.430
Percorso 3 - Reskilling	€ 3.890.414	€ 2.390.414	€ 1.500.000
Percorso 4 - Lavoro e Inclusione	€ 13.175.094	€ 10.927.094	€ 2.248.000
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	€ 3.797.836	€ 277.036	€ 3.520.800
<b>TOTALE BUDGET 2022</b>	<b>€ 38.166.230</b>	<b>€ 20.944.000</b>	<b>€ 17.222.230</b>