



#VDAIavora

**ASSESSORATO SVILUPPO ECONOMICO, FORMAZIONE E LAVORO,
TRASPORTI E MOBILITÀ SOSTENIBILE**

DIPARTIMENTO POLITICHE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE

PIANO REGIONALE DI POLITICHE DEL LAVORO



2024 - 2026

INDICE

INTRODUZIONE	3
Sez. 1 - SFIDE PER LE POLITICHE DEL LAVORO	5
1.1. Caratteristiche e tendenze del mercato del lavoro in Valle d'Aosta.	5
1.2. La rilevanza dell'intelligenza artificiale	12
Sez. 2- VISION E DIRETTRICI DI INTERVENTO	15
2.1. Obiettivo generale.....	19
2.2. Condizioni abilitanti.....	19
2.3. I principi guida	21
Sez. 3 - PRIORITÀ ED OBIETTIVI SPECIFICI.....	25
Sez. 4 - GLI INTERVENTI DEL PIANO	30
Sez. 5 - AZIONI PER UNA COMUNITÀ CONSAPEVOLE.....	49
Sez. 6 - I PRINCIPALI STRUMENTI ATTUATIVI DEL PIANO	50
Sez. 7 - MONITORAGGIO E GOVERNANCE DEL PIANO	56
7.1. Monitoraggio.....	56
7.2. Governance	57
Focus: Le politiche attive del lavoro a fronte delle nuove frontiere dell'intelligenza artificiale	60
1. Premessa	60
2. Che cosa è l'intelligenza artificiale	60
3. I cambiamenti indotti dall'IA	64
3.1 Le sfide per il lavoro.....	64
3.2 Le sfide per il sistema educativo.....	71
4. Prime prospettive aperte	77
4.1 Aspetti chiave	77
4.2 Alcune indicazioni d'intervento nei settori della formazione e del lavoro	79
Allegato 1 - Il sistema dell'intermediazione lavorativa.....	81
Allegato 2 - Il sistema regionale dell'istruzione e formazione professionale.....	84

INTRODUZIONE

Vi sono oggi *tre grandi sfide* con cui si confrontano i paesi dell'Unione Europea: quella **digitale**, quella **demografica** e quella **climatica**. Esse sono rese ancora più ardue dal cambiamento geopolitico in atto, aggravato dagli eventi bellici che interessano il territorio stesso dell'Europa o comunque i suoi confini. Una condizione che dovrà essere tenuta presente anche su una realtà come la Valle d'Aosta, tradizionalmente aperta alle tendenze (e alle tensioni) che si muovono a livello europeo e globale, e che impatta anche sulle scelte strategiche rilevanti per il mercato del lavoro.

Un quadro, dunque, che l'Amministrazione regionale ha tenuto in opportuna considerazione nella redazione del **nuovo Piano regionale di Politiche del Lavoro 2024-2026 (PPL)**¹, assieme agli altri elementi che appare necessario riportare in questa sede.

Ci si riferisce, a questo riguardo, anzitutto agli esiti esperienziali maturati a partire dall'attuazione del precedente Piano 2021-2023 e alle nuove scelte, come ad esempio quelle indicate nel documento *Alleanza per il lavoro di qualità della Regione autonoma Valle d'Aosta*², che il mutato quadro di riferimento e le lezioni apprese hanno indotto nelle decisioni di politiche del lavoro dell'Amministrazione.

Un orientamento che si ritrova altresì nelle modalità seguite nella predisposizione del nuovo Piano, improntate ad un modello di programmazione partecipata, in continuità con il precedente Piano 2021-2023, ora pressoché completamente

realizzato in tutti i suoi obiettivi ed azioni correlate.

In questo Piano, oltre ai riferimenti predetti, si assumono alcune specificità del territorio valdostano (comprese le realtà montane a relativo maggiore rischio spopolamento) e ciò non solo come vincolo ma anche come opportunità per la determinazione di interventi innovativi di politica del lavoro che, fondati su pratiche costruite "su misura", sono in grado di realizzarsi modellandosi sulle esigenze delle diverse realtà territoriali.

In questo quadro, ed in considerazione della peculiare importanza che assumono le questioni demografiche nel contesto regionale, il Piano ha una specifica focalizzazione relativa alla componente giovanile della forza lavoro, e alle caratteristiche di formazione e di stato occupazionale che la riguardano. Al tempo stesso il Piano interviene necessariamente anche su diversi aspetti che incidono sul lavoro di una popolazione di occupati sempre più anziana, così come, in continuità con il passato, analoga attenzione è rivolta alla componente più debole del mercato del lavoro, anzitutto le donne e le persone con disabilità, comprese le specifiche necessità dei lavoratori immigrati.

Con riguardo in particolare alle politiche formative, si rafforza la volontà di assicurare un'offerta formativa capace di rispondere non solo ai bisogni attuali ma anche di anticipare quelli che, con elevata probabilità, si affermeranno nel prossimo decennio.

Il Piano assume a riferimento anche agli indirizzi strategici del Quadro Strategico Regionale di Sviluppo Sostenibile 2030 e da quanto indicato in materia di formazione e lavoro dal PNRR 2023-2026 e dai due Programmi regionali della Valle d'Aosta 2021- 2027 dei Fondi Strutturali dell'Unione Europea FSE+ e FESR.

Sotto il profilo attuativo il Piano si compone deliberatamente di interventi a

¹ Alla stesura del PPL ha contribuito la società LaSER S.r.l su mandato della Regione (Contratto dell'Assessorato sviluppo economico, formazione e lavoro, trasporti e mobilità sostenibile del 31 agosto 2023, prot. 2023/0009553/34.00.00). I ricercatori di LaSER che hanno collaborato alla sua stesura sono: Francesco Gagliardi, Stefano Boffo e Claudio Villani.

² Documento approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 402 del 26 aprile 2023.

carattere non prescrittivo, così da risultare flessibile e resiliente rispetto a mutamenti della realtà sociale ed economica valdostana. Si lascia spazio in tal modo alla possibile revisione di *policies* e misure previste nell'ambito dei Piani Annuali d'Intervento (PAI), senza che questo incida sugli orientamenti strategici del PPL così come trovano definizione nei suoi principi generali, nelle priorità attuative e nei conseguenti obiettivi specifici. Con riguardo alla pianificazione annuale operativa, si evidenzia che già con il PAI 2024 si avvieranno gli adempimenti per attivare quelle che nel PPL sono definite condizioni abilitanti, cioè attività prodromiche e funzionali, necessarie a garantire l'efficacia e la sostenibilità delle misure da attuare.

Il Piano prevede un sistema di monitoraggio attento funzionale a fornire gli elementi informativi utili sia a consentire gli adattamenti e cambiamenti che si potranno rendere necessari nella programmazione sia a migliorare la capacità attuativa dei beneficiari. Esso inoltre consente di alimentare una analisi valutativa delle misure realizzate.

Caratterizza infine il Piano la presenza di un approfondimento relativo alle sfide che la dinamica dell'Intelligenza artificiale (IA) propone riguardo al lavoro e al sistema educativo, sulla cui base si propongono possibili prime misure di gestione e d'indirizzo volte a creare le condizioni utili ad affrontare i cambiamenti che l'affermarsi della IA verosimilmente comporterà.



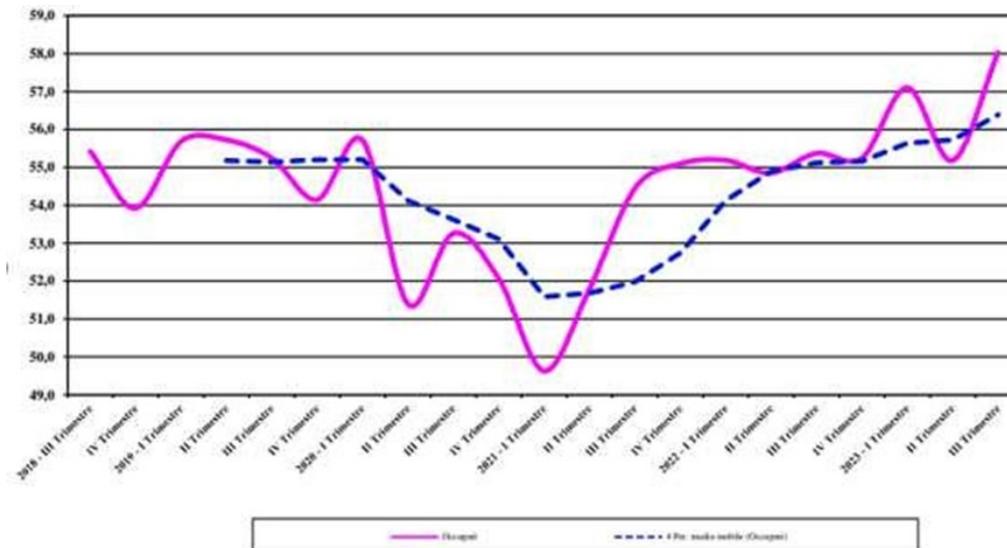
Sez. 1- SFIDE PER LE POLITICHE DEL LAVORO

1.1. Caratteristiche e tendenze del mercato del lavoro in Valle d'Aosta.

Il presente paragrafo intende fornire un quadro di sintesi dei principali indicatori del mercato del lavoro disponibili alla data della sua predisposizione e, dunque, aggiornati al terzo trimestre 2023. Per una analisi più approfondita del contesto, si rimanda ai documenti specifici disponibili al link riportato in nota, che, tuttavia, si riferiscono al 2022³.

Il mercato del lavoro valdostano mostra, al terzo trimestre 2023, un andamento in miglioramento, rispetto all'evoluzione positiva dei trend occupazionali avviatasi nel secondo trimestre del 2021 e proseguita nel 2022. Come emerge anche dall'analisi dell'Osservatorio Economico e Sociale (OES) sulla situazione economica e sociale della Valle d'Aosta 2022-2023, il livello medio degli occupati è cresciuto sensibilmente nel 2022 rispetto al 2021, riportandosi su livelli precedenti la pandemia e recuperando pienamente le perdite derivanti dall'emergenza sanitaria, ed è arrivato a toccare nel terzo trimestre 2023 la quota record di 58.000 unità. Parallelamente la disoccupazione si è ridotta in maniera importante, sia rispetto al 2021 sia con riferimento al 2019⁴.

Grafico 1 – Occupazione per trimestre anni 2018-2023



Fonte: Elaborazione OES su dati Istat

³ Cfr. il Piano di attuazione regionale (PAR) a valere sul Programma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL) della Regione autonoma Valle d'Aosta, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 442 in data 19 aprile 2022, successivamente aggiornato con DGR n. 251 dell'11 marzo 2024 - Capitolo 3 "Analisi del contesto regionale": <https://lavoro.regione.vda.it/focus/garanzia-di-occupabilita-dei-lavoratori-gol-piano-attuativo-regionale>

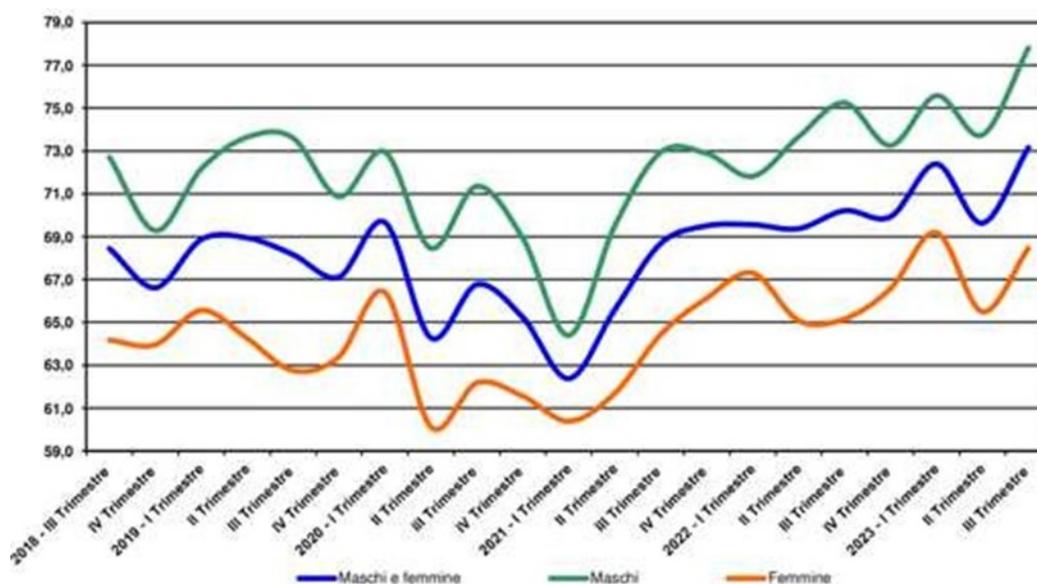
⁴ Cfr. la Relazione dell'Osservatorio Economico e Sociale "La ripresa in un contesto di incertezza - Le dinamiche di economia e società valdostane. Nota sulla situazione economica e sociale della Valle d'Aosta 2022-2023" di novembre 2023 e la presentazione del 28 dicembre 2023

Relativamente al tasso di occupazione, nel terzo trimestre 2023, è confermata la posizione della Valle d'Aosta migliore rispetto alla media italiana, superiore di ben oltre 10 punti percentuali (73,2% contro 61,6%) e il tasso di disoccupazione è diminuito fortemente raggiungendo il valore minimo pari al 3,2% rispetto al 7,4% della media italiana dello stesso periodo.

Nello specifico poi i dati riferiti alla componente femminile appaiono discostarsi positivamente dal quadro nazionale: il tasso di occupazione femminile regionale è pari al 68,5% contro il 51,1% nazionale, mentre il tasso di disoccupazione è pari al 3,6% e quello italiano è al 9,4%.

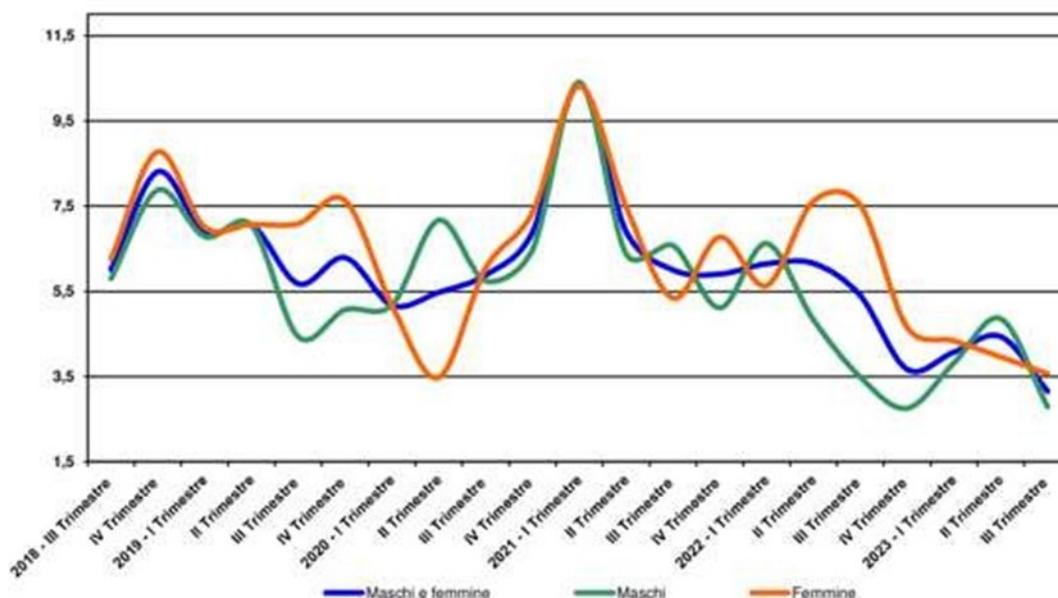
Relativamente all'area della disoccupazione, nel terzo trimestre 2023, la diminuzione del tasso della disoccupazione regionale si rileva positivo per entrambi i generi, attestandosi al 2,9% per i maschi e al 3,6% per le femmine, e in netto miglioramento rispetto al 2019 (6% per i maschi e 7,3% per le femmine). La riduzione, maggiormente favorevole alla componente femminile, viene rilevata non solo rispetto all'anno precedente (4,5% per i maschi e 6,4% per le femmine) ma anche rispetto al 2019 (6% per i maschi e 7,3% per le femmine).

Grafico 2 – Tasso di occupazione per trimestre anni 2018-2023



Fonte: Elaborazione OES su dati Istat

Grafico 3 – Tasso di disoccupazione per trimestre anni 2018-2023



Fonte: Elaborazione OES su dati Istat

Entrambe le componenti del lavoro, dipendente e autonomo, hanno incrementato i loro rispettivi valori, rispetto al periodo pre-pandemico, sia pure in misura differente. Alla crescita dell'occupazione dipendente ha contribuito l'espansione del numero di posizioni a tempo indeterminato, che hanno rappresentato il 91% delle attivazioni nette: un risultato da attribuire in particolare alla trasformazione di contratti a termine in contratti permanenti, verosimilmente favorita dai provvedimenti di aiuto all'occupazione attuati dalla Regione. Consistente, comunque, anche la crescita rispetto al periodo pre-pandemico del lavoro a termine (+4,3% rispetto al 2019) che ha portato al 19% la quota di questa tipologia di contratti sul totale degli occupati.

Un andamento pertanto positivo, nel complesso, della domanda di lavoro che interessa anche i giovani, il cui tasso di occupazione, nella fascia di età 15-24, passa dal 22,4% del 2019 al 24,7% del 2022, con la componente 25-34 anni che nel medesimo lasso temporale passa dal 76% al 78,4%. Questa crescita dell'occupazione dei giovani si riflette in un tasso di disoccupazione che, nel caso dei 15-24enni, si riduce dal 21,9% del 2019 al 19% del 2022, con una diminuzione percentualmente maggiore rispetto a quella registrata dal tasso di disoccupazione totale nel medesimo periodo.

In merito alle assunzioni, il maggior apporto alla crescita dell'occupazione, che pure ha investito il sistema produttivo nel suo complesso, è stato fornito dal settore ricettivo e della ristorazione (+15,5% rispetto al 2019), dai servizi di informazione e comunicazione (+22,7%) e da quello delle costruzioni (+9,7%), settori per i quali le imprese, in particolare

quelle del turismo, stando agli esiti dell'ultima rilevazione Excelsior (2023)⁵, segnalano tuttora difficoltà nel reperire personale. I settori per i quali le assunzioni risultano ancora inferiori, rispetto ai livelli pre-pandemici, sono le attività manifatturiere e le attività artistiche, sportive d'intrattenimento e divertimento. Si tratta di tendenze settoriali che nel complesso si confermano anche nel primo semestre del 2023.

L'analisi condotta dall'Osservatorio Economico e Sociale della Regione sopracitata conferma che le professionalità maggiormente richieste riguardano esercenti e addetti nelle attività di ristorazione (29%), personale non qualificato nei servizi di pulizia (9,4%), docenti di scuola primaria e pre- primaria (5,4%), addetti alle vendite (4,7%) e personale non qualificato nell'agricoltura e manutenzione verde (3,9%). Sempre con riferimento alla stessa fonte risultano invece tendenzialmente in calo le attività professionali scientifiche e tecniche⁶.

L'andamento del mercato del lavoro valdostano si dimostra quindi connotato da un trend positivo di ripresa le cui evoluzioni sono tuttavia connesse alle incertezze collegate a un quadro internazionale di forte tensione, all'inazione che si mantiene su livelli elevati, seppur in rallentamento, e all'andamento demografico recessivo, fattori suscettibili di condizionarne le prospettive di crescita. Occorrerà, quindi, tenere conto, prudentemente, dell'evoluzione della situazione economica in essere, in particolare per i settori maggiormente esposti alle oscillazioni della domanda.

In termini previsionali, con ricadute attese – seppur di diversa intensità – sui diversi territori regionali, lo scenario generale offre aspettative positive, con ritmi di crescita comparabili con quelli delle principali economie dell'Unione monetaria, in cui il contributo del PNRR si conferma compensativo.

Secondo i modelli previsionali di Inapp-Prometeia (2023)⁷ - basati comunque su aspettative di rientro progressivo dell'inflazione pre-conflitto in Medio Oriente - nel periodo previsivo 2022-2027 è attesa una crescita dell'attività produttiva al livello nazionale pari al 4,1%. Il valore atteso della Valle d'Aosta appare con un incremento del 3,6%.

Per quanto riguarda l'evoluzione occupazionale prevista, le analisi previsionali disponibili restituiscono un quadro molto articolato e diversificato delle performance attese nelle diverse Regioni rispetto ai tre comparti dell'industria, delle costruzioni e dei servizi. Nel caso della Valle d'Aosta, i valori rispetto alla media nazionale sono sostanzialmente in linea

⁵Unioncamere e Anpal, Bollettino del Sistema informativo Excelsior, Luglio 2023 <https://www.unioncamere.gov.it/comunicazione/comunicati-stampa/lavoro-585mila-assunzioni-previste-luglio-e-quasi-15-milioni-entro-settembre-due-terzi-da-servizi-e-turismo>

⁶ Cfr. testo citato nella nota 4

⁷ Inapp, Prometeia, Scenari medio termine, Roma 2023.

nei comparti dell'industria, dei servizi e delle costruzioni, mentre uno scarto, in positivo, dalla media nazionale si registra nel comparto dell'agricoltura (cfr. tab. 1).

Tabella 1 - L'occupazione regionale (var. % 2022-2027)

	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Servizi	Totale
ITALIA	0.7	0.8	- 0.6	5.0	3.7
VALLE D'AOSTA	2.2	0.7	- 0.5	5.1	4.0

Fonte Inapp: Scenari di medio termine, elaborazione Lase S.R.L.

Riflettendo sull'evoluzione prevedibile della domanda delle figure che appartengono alle categorie professionali più rilevanti, i modelli disponibili più recenti (Inapp-Prometeia)⁸ considerano sia l'incidenza delle stesse sul totale degli occupati sia l'andamento della domanda previsto.

Rispetto alla Valle d'Aosta, sebbene le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi pesino in modo consistente sul totale degli occupati, hanno prospettive di domanda significativamente inferiori alla media nazionale. Per le professioni tecniche - incidenza in Valle d'Aosta rispetto al totale degli occupati 15.6% - la domanda presenta, invece, valori in linea con la media nazionale (+2.6%). Considerando poi l'insieme delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, la cui incidenza nella Valle è poco più del 12% sul totale degli occupati, si prevede - in linea con la maggior parte delle altre Regioni settentrionali - una domanda più consistente della media nazionale. Infine, la maggiore tenuta occupazionale di "Artigiani, operai specializzati e agricoltori" in Valle d'Aosta è da attribuirsi, analogamente a quanto si registra ad aree come Trento, Bolzano e Lazio, prevalentemente al comparto delle costruzioni.

Una particolare attenzione va poi posta sull'andamento che registra la dinamica demografica regionale, per via di quelle che sono le ricadute sul mercato del lavoro valdostano. La popolazione della fascia di età 15-64 anni residente nel territorio regionale, sulla base degli ultimi dati disponibili⁹ è passata dal valore di 82.197 del 2012 al valore di 77.842 nel 2023¹⁰, con un decremento pari al 5,3% superiore a quello che ha riguardato nello stesso periodo le altre regioni del Nord-Ovest. Ne emerge quindi una dinamica demografica regressiva che, accompagnata da un significativo aumento dell'indice di vecchiaia e di quello di dipendenza strutturale, appare in prospettiva destinata a consolidarsi ulteriormente per il contestuale decrescere del tasso di natalità e del tasso di fecondità

⁸ Inapp, Prometeia, op.cit. cfr. nota 7.

⁹ <https://www.tuttitalia.it/valle-d-aosta/statistiche/indici-demografici-struttura-popolazione/>

¹⁰ Il dato si riferisce al 1° gennaio 2023, e riguarda la popolazione stimata post censimento.

totale¹¹. Un tale andamento demografico comporta due effetti rilevanti nel MdL: la diminuzione della presenza giovanile e l'invecchiamento della forza lavoro potenziale ed effettiva.

Nel primo caso si osserva una minor presenza nel mercato del lavoro dei giovani e soprattutto dei giovani adulti: tra il 2011 e il 2020 la popolazione attiva 20 – 29 anni diminuisce del 3% mentre i 30 – 39 anni si riducono del 38% e i 40 – 49enni del 16%. Per contro, soprattutto per un effetto demografico, cresce del 13% la quota di popolazione delle classi “più mature” (fasce di età 50 – 64).

Le condizioni di contesto sopra descritte comportano, nel complesso, tutta una serie di conseguenze sul mercato del lavoro di cui le principali sono:

- difficoltà di reperimento di forza lavoro giovane e meno giovane, che risulta in parte endemica e strutturale;
- maggiore problematicità nell'incontro (*mismatch*) tra domanda e offerta di lavoro, reso più rilevante dall'accelerazione prodotta dall'innovazione tecnologica che richiede un salto di qualità del sistema produttivo valdostano ed una crescita della domanda di lavoratori qualificati che risultano al momento scarseggiare in Valle d'Aosta. Una condizione che rende ancora più determinante, rispetto al passato, la capacità di un esercizio previsivo dei fabbisogni professionali - e quindi formativi - tanto sui profili “tradizionali” quanto sulle “nuove” professioni e competenze;
- necessità di assicurare interventi tempestivi e flessibili da parte dei servizi dell'impiego, per favorire il maggior raccordo tra capacità professionali richieste dalle imprese e acquisizione delle competenze necessarie da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

¹¹ L'indice di vecchiaia nel decennio 2012 -2023 è passato da un valore di 152,0 a quello di 205,9, il che indica la presenza di oltre 205 anziani (over sessantacinquenni) ogni 100 giovani. L'indice di dipendenza della popolazione anziana dalla popolazione in età produttiva (15-64 anni) nel 2023 era pari al 58,9%, vale a dire circa 60 individui a carico ogni 100 che lavorano. Un andamento che viene ulteriormente confermato dall'indice di ricambio della popolazione in età attiva che confronta la fascia di età prossima alla fuoriuscita dal mercato del lavoro (60-64) con quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19). Sempre con riguardo al 2023 questo indice è pari a 148,1 il che indica una popolazione in età lavorativa decisamente anziana. Una prospettiva che non appare modificarsi, quanto meno nel prossimo decennio, in considerazione anche di una bassa capacità riproduttiva registrata nella Valle, così come colta dall'indice di natalità (numero medio di nascite ogni 1000 abitanti). Stando a questo tasso, dal 2012 si assiste ad un progressivo e costante calo passando da un valore di 9,3 a quello di 6,3 nel 2022. Una dinamica naturale decrescente della popolazione valdostana che non trova compensazione dai flussi migratori, così come risulta dal numero di iscritti all'anagrafe che, a partire dal 2014 in poi, registra un saldo totale tra iscritti e cancellati negativo o prossimo allo zero.

Una seconda questione rilevante riguarda la partecipazione dei giovani al mondo del lavoro, caratterizzata dal loro minor peso quantitativo, dalle maggiori difficoltà di inserimento e permanenza nel mercato stesso e da un profilo di aspettative, motivazioni e incertezze, che risulta poi non favorevole alla proattività e allo sviluppo di competenze di auto-orientamento e di progettazione dei propri percorsi di transizione all'età adulta.

Infine, occorre evidenziare come, ad una domanda in cui alcuni settori non prevedono capacità e competenze elevate, può fare riscontro un'offerta di lavoro poco motivata a migliorare il suo livello di competenze, che rischia di portare il MdL valdostano ad una situazione caratterizzata da dequalificazione della forza lavoro.

1.2. La rilevanza dell'intelligenza artificiale

Lo scenario entro cui si colloca un Piano del lavoro orientato, non solo, a intervenire sui bisogni del lavoro e della formazione già manifesti ma, anche, su quelli che verosimilmente si affermeranno con significativa rilevanza nei prossimi anni non può ignorare gli sviluppi esponenziali che le applicazioni delle tecnologie che vanno sotto il nome di Intelligenza Artificiale (IA) già stanno avendo - e sempre più avranno - in questi ambiti.



Anche se il dibattito su queste nuove applicazioni tecnologiche si è tendenzialmente concentrato sui potenziali rischi di sostituzione del lavoro che esse potrebbero generare, occorre evitare letture semplificatorie che non tengono conto della complessità che caratterizza questo fenomeno che, comunque, emerge e procede a prescindere dai rischi che può generare. L'esperienza storica dell'affermazione di innovazioni di uso generale che definiscono un nuovo paradigma tecnologico - come è il caso dell'IA - dimostra che esse sono portatrici di aspetti positivi oltre che negativi, e come questi ultimi, che appaiono prevalenti nel medio-periodo tendono ad essere assorbiti e, in parte, neutralizzati nel lungo periodo. Per contenere gli effetti potenzialmente negativi che l'IA può generare sul lavoro ed accelerarne le ricadute positive è necessario, anche in realtà territoriali contenute come la Valle d'Aosta, operare al fine di creare le condizioni per un governo del fenomeno da parte dei soggetti che, con ruoli e responsabilità diverse, contribuiscono alle dinamiche del mercato del lavoro.

Rinviando alla trattazione più approfondita riportata nello specifico focus del presente documento, l'attenzione che si rivolge all' IA appare, anzitutto, giustificata dalla crescita che essa può avere sulla produttività. Si tratta di un esito che, derivato dal miglioramento dei processi di *problem setting* resi possibili dalla enorme disponibilità di informazioni e dal relativo filtraggio che l'IA consente, può pienamente affermarsi solo a condizione che le applicazioni di questa tecnologia abbiano un carattere

complementare e non sostitutivo rispetto al lavoro, con l'effetto di non penalizzarlo in termini occupazionali.

Un ulteriore fattore distintivo dell'IA nella sua più recente evoluzione (IA generativa) è costituito dal suo impatto sui lavori a maggiore contenuto di conoscenza, cancellando un assunto che li vedeva sinora largamente protetti dalla crescita dei processi di automazione.

Questi effetti dell'IA, oltre a generare professioni sin qui non presenti nel mercato del lavoro, avranno importanti ricadute nei posti di lavoro – e, quindi, nelle competenze necessarie – comportando un significativo impegno in *upskilling* (crescita professionale) e nel *reskilling* (riqualificazione) dei lavoratori. Al momento, è difficile identificare le competenze specifiche richieste dal nuovo quadro che si va affermando, anche se è evidente che i lavoratori dovranno avere maggiori competenze digitali, tanto analitiche quanto trasversali, rispetto a quelle attuali.



L'IA offre anche dei vantaggi in termini di miglioramento della qualità, benessere e soddisfazione lavorativi, in particolare eliminando compiti pericolosi o noiosi e creandone di più complessi e interessanti. Un fattore che può avere un rilevante aspetto compensativo rispetto all'invecchiamento che sempre più appare caratterizzare la forza lavoro anche nel territorio valdostano.

In questo quadro emerge come fondamentale, e per certi versi imprescindibile, la centralità del dialogo sociale per supportare il lavoro nel suo transito verso i nuovi orizzonti che lo sviluppo dell'IA sta disegnando. È infatti grazie al dialogo sociale che si possono perseguire obiettivi di riqualificazione del personale e – più in generale – di governo della flessibilità lavorativa e, soprattutto, contenere i rischi della finalizzazione dell'uso di questa tecnologia alla sostituzione del lavoro o al controllo dei lavoratori.

Un'area di rilievo di possibile applicazione è, poi, quella dell'istruzione e della formazione, in quanto l'IA è capace di migliorare le

esperienze di apprendimento grazie alla possibilità di personalizzare i processi formativi, sia dal lato della domanda (contribuendo ai processi di definizione dei fabbisogni di competenze), sia da quello dell'offerta (a esempio, per una più efficace individuazione degli alunni che hanno difficoltà o nella didattica *taylor made*).

Infine, non si possono sottovalutare le possibilità offerte dalle applicazioni dell'IA, grazie alla loro capacità di aggregare enormi quantità di informazioni provenienti da fonti diverse, nel favorire una cittadinanza attiva consentendo agli individui di conoscere meglio i propri bisogni e - su questa base - essere in grado di assumere decisioni più informate rendendoli più consapevoli e partecipi nei processi decisionali che li concernono.

Sez. 2- VISION E DIRETTRICI DI INTERVENTO

Il Piano regionale delle politiche del lavoro 2024-26 assume, quale riferimento della sua impostazione strategico-operativa, l'approccio teorico che si fonda sul concetto di mercato del lavoro come sistema di transizioni occupazionali lungo il corso della vita. Tale approccio consente di analizzare i processi che interessano il mercato del lavoro valdostano rispetto a quattro distinte dimensioni:

1. le **transizioni dal sistema educativo al lavoro**, che interessano principalmente, sebbene non esclusivamente, i giovani;
2. le **transizioni da un lavoro all'altro**, che riguardano i lavoratori occupati;
3. le **transizioni tra disoccupazione e occupazione** e viceversa;
4. le **transizioni tra lo stato di occupazione verso altre forme di inattività economica**, vale a dire la ricreazione (come, a parte il tempo libero, il volontariato o il lavoro in proprio, in particolare il lavoro di cura familiare non retribuito), la condizione di grave malattia, disabilità, il pensionamento

Si tratta di una prospettiva che pone al centro delle politiche del Piano la persona, assicurandone il sostegno e l'accompagnamento nelle diverse transizioni con le quali può trovarsi confrontata durante il suo percorso lavorativo.

In tale contesto, l'età non va pertanto considerata solo come dato anagrafico, ma anche letta come posizione di passaggio nella quale la persona si trova in una specifica fase del proprio ciclo di vita e che comporta – volontariamente o involontariamente – transizioni tra una condizione e l'altra.

Si viene di fatto ad introdurre una prospettiva intergenerazionale nel mercato del lavoro che, a seconda del momento in cui il lavoratore è intercettato (gioventù, stato adulto, età anziana), comporta il riconoscimento di differenti posizioni, aspirazioni e preferenze. Sotto il profilo operativo, ciò porta a porre l'accento sulle garanzie attive che devono accompagnare l'attenzione alla protezione del posto di lavoro ed a focalizzare l'impegno, in primo luogo, sulla occupabilità, intendendo con questo termine, sinteticamente, il complesso di capacità individuali (competenze cognitive, non cognitive e di alfabetizzazione funzionale e di comunicazione) necessarie ad ottenere un'occupazione remunerata.

Pertanto, un'attenzione specifica si deve rivolgere ai fattori di conversione sociale necessari a compensare la diversità delle persone rispettandone, comunque, le scelte relative alla modalità di vita che desiderano condurre.

Proprio questo orientamento al corso della vita porta a considerare fondamentale una prospettiva di sviluppo del percorso

lavorativo delle persone capace di dare voce agli stessi soggetti interessati nella scelta dei posti e delle condizioni di lavoro. Ne consegue che le azioni promosse sulla base del Piano, ad esempio nei confronti della transizione di un individuo dallo stato di inattività o di disoccupazione, non possono essere limitate alla sola offerta di un posto di lavoro purchessia, ma devono altresì considerare la capacità del lavoro offerto di soddisfare le aspettative di realizzazione personale. Ciò conduce a considerare, nell'accompagnamento all'inserimento lavorativo, anche gli aspetti di qualità delle condizioni lavorative proposte sotto diversi profili, quali, ad esempio: inclusività, salute e sicurezza, adeguata remunerazione, flessibilità negli orari, opportunità di apprendimento e di crescita professionale (si veda fig. 3). In questo ambito è comunque importante assicurare un corretto equilibrio tra universalità e selezione delle misure per il lavoro che si attivano rispetto a categorie di beneficiari e settori produttivi.

Non si possono, infatti, ignorare le diversità nei bisogni e nelle risorse individuali dei potenziali beneficiari: è il caso, ad esempio, dei giovani con un retroterra educativo svantaggiato che hanno bisogno di maggiore consulenza, assistenza personale (*coaching*) o addirittura, in taluni casi, di un sussidio specifico per trovare un lavoro dignitoso.

Questo approccio strategico risulta inoltre in grado di cogliere anche un altro fenomeno che, soprattutto dopo l'esperienza della pandemia, sta assumendo crescente visibilità e diffusione: quello del cosiddetto *light working*, consistente in un paradigma in cui il lavoro, soprattutto nelle giovani generazioni, assume un peso e un valore simbolico meno rilevante rispetto al passato, in una parola "leggero", a vantaggio di altre dimensioni di vita come l'attenzione alla salubrità e alla fruizione del tempo libero¹².

Lo stesso approccio transizionale e la focalizzazione sulla importanza della qualità del lavoro appaiono applicabili in riferimento all'impatto che il cambiamento climatico e le conseguenti politiche di

¹² Secondo una recente indagine demoscopica condotta Area Studi Legacoop - IPSOS (2023, <https://www.ipsos.com/it-it/caratteristiche-generazione-z-mito-realta>) per i giovani italiani nati tra i tardi anni 90 del ventesimo secolo e i primi anni del secolo successivo (cosiddetta Generazione Z), il lavoro si colloca al sesto posto nella scala dei valori, preceduto dagli affetti familiari, l'amicizia, l'amore, il tempo libero per il divertimento e la cultura. Riguardo al senso del lavoro, per il 60% del campione esso rappresenta una fonte di reddito (una quota inferiore a quanto pensa la media nazionale comprensiva di tutte le età, pari al 71%), per circa la metà una opportunità di crescita (a fronte di un valore medio nazionale del 43%) e per il 45% un modo per affermare la propria indipendenza. Rispetto agli aspetti più importanti per definire il lavoro ideale, per i giovani della GenZ il trattamento economico si colloca al primo posto, seguito a pochissima distanza dalla disponibilità di tempo libero e/o la flessibilità d'orario. Al terzo posto risulta l'autonomia mentre la stabilità economica si pone solo al quarto posto. In coerenza con gli aspetti suddetti, al primo posto tra i fattori che spingono i giovani a scegliere o meno il lavoro c'è l'adeguata retribuzione, seguita dall'opportunità di fare esperienza, da orari di lavoro flessibili e compatibili con un'equa disponibilità di tempo libero, e dall'essere in un contesto lavorativo che ascolta, riconosce e valorizza e i meriti dei dipendenti. Un quadro confermato altresì anche a livello internazionale (si veda McKinsey & Company, aprile 2023, <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/gen-what-debunking-age-based-myths-about-worker-preferences>).

contrasto stanno avendo su mercato e condizioni del lavoro. Riguardo al mercato del lavoro, ci si riferisce in particolare alle transizioni indotte nell'occupazione dei settori più interessati al cambiamento climatico (agricoltura, foreste, turismo, trasporti, costruzioni, energia ecc.) in termini sia di carenza di manodopera che di perdita del posto di lavoro che, infine, di nuove opportunità lavorative generate dalle politiche di adattamento e mitigazione indirizzate a sostenere il passaggio da un'economia basata sull'energia fossile ad una su quella rinnovabile.

Per quanto attiene agli aspetti relativi alla qualità delle condizioni lavorative, il cambiamento climatico comporta rischi crescenti di incidenti sul lavoro, modifiche importanti sulla giornata lavorativa utile e in generale su salute e sicurezza in ambito lavorativo. In ambedue queste dimensioni risultano centrali tanto la leva formativa quanto il dialogo sociale come strumenti di anticipazione e correzione degli effetti sinteticamente sopra richiamati.

La strategia assunta, in totale coerenza con le indicazioni del già citato¹³ documento Alleanza per il lavoro di qualità della Regione autonoma Valle d'Aosta, concordato con le parti economiche e sociali della Regione, permette di indirizzare quindi l'azione del Piano in termini non solo di maggiore occupazione, ma anche di miglioramento nella qualità del lavoro e quindi delle opportunità di vita dei lavoratori. Esso, inoltre, non può prescindere, da un lato, dalla disponibilità di una offerta formativa regionale inclusiva e, come tale, in grado di offrire opportunità di accesso a tutti attraverso la predisposizione di contesti di apprendimento diversificati e articolati in ambienti formali e non formali; dall'altro, dalla capacità che dovranno avere le occasioni di apprendimento proposte di rispondere non solo ai bisogni formativi attuali ma anche a quelli che, con elevata probabilità, emergeranno nel prossimo decennio. Si assume consapevolmente essere queste le condizioni non solo per migliorare significativamente la sostenibilità sociale del mercato del lavoro, ma anche per contribuire fattivamente a rafforzare l'attrattività e la competitività del sistema produttivo valdostano. È del resto ben noto che un'elevazione della qualità del lavoro contribuisce, a volte in modo sostanziale, alla crescita di produttività delle imprese e del sistema¹⁴.

Va infine sottolineato come, nel corso della redazione del presente Piano, - come già richiamato in precedenza- siano assunti come fondanti i contenuti sempre del documento "Alleanza per il lavoro di qualità", con particolare riguardo a finalità e obiettivi in esso presenti, non meno che a tutti i potenziali ambiti applicativi. Anche alla luce di tale documento, si

¹³ Vedi precedente nota 2.

¹⁴ Si cita a questo proposito un recente studio condotto con riferimento all'Italia da Tiziana Canal e Matteo Luppi (pubblicato su Etica Economia N. 187/2023) sui dati dell'indagine Inapp del 2022 in cui si dimostra come la qualità del lavoro possa contribuire ad una maggiore competitività delle imprese, confermando una tesi sostenuta da un'ampia letteratura in materia e da indagini condotte in altri paesi.

sottolinea altresì come, nell'identificazione e declinazione degli interventi proposti, sia stata sempre tenuta nel debito conto la basilare necessità di un corretto bilanciamento fra le diverse esigenze delle ragioni espresse dal mercato rispetto a quelle proposte dai bisogni sociali e dalle urgenze evidenziate dal cambiamento climatico e, più in generale, dal rispetto delle tematiche ambientali. Nella medesima ottica - ed ancora una volta anche in riferimento al documento appena citato - questo Piano ha inteso praticare, tanto nel proprio contenuto analitico come nella definizione delle proprie finalizzazioni e nel conseguente sviluppo propositivo, un equo riconoscimento tra lavoro subordinato, lavoro autonomo e lavoro libero-professionale, ponendoli tutti contemporaneamente nel proprio orizzonte operativo e trattandoli con lo stesso livello di necessaria attenzione.

Figura 1 Il Lavoro di qualità



2.1. Obiettivo generale

In coerenza con il quadro strategico di riferimento delineato, l'obiettivo generale del Piano è quello di contribuire a **rafforzare un modello di sviluppo socioeconomico della Valle attraverso una maggiore qualità del lavoro, l'accrescimento e valorizzazione del capitale umano, la centralità della coesione sociale e il miglioramento della capacità di risposta ai cambiamenti di contesto (produttivi, ambientali, istituzionali ecc.).**

Un **obiettivo generale** che fa propria la principale finalità dell'Alleanza per il lavoro di qualità della Regione autonoma Valle d'Aosta, che è quella di:

Generare lavoro di qualità, per mezzo di una formazione attenta alle necessità dell'economia e dei contesti locali, di un forte contrasto alle disuguaglianze e, soprattutto, di una maggiore attrattività.

2.2. Condizioni abilitanti

La finalità del PPL 2024-2026, così come sopra definita, implica la pianificazione di misure riconducibili a obiettivi specifici capaci di articolare e rendere concreto l'obiettivo generale. In altri termini, una volta definito l'orizzonte cui tendere, occorre definire le "piste" che ne consentono il raggiungimento.

All'interno di questo processo, per rendere concretamente percorribile la programmazione secondo l'impianto previsto, è opportuno definire (garantendo altresì opportuni investimenti sul loro mantenimento e sviluppo) le **condizioni abilitanti** a partire dalle quali si può consentire la realizzazione degli obiettivi specifici e delle relative misure operative. Esse rappresentano di fatto un requisito irrinunciabile in quanto il loro soddisfacimento permette che la pianificazione delle misure specifiche possa ragionevolmente minimizzare i rischi di non sostenibilità in fase realizzativa. In linea di massima, le iniziative introdotte per promuovere l'occupazione e l'inserimento lavorativo in Valle d'Aosta appaiono supportate da dispositivi già in campo, che comprendono - oltre agli investimenti infrastrutturali - una specifica considerazione della dimensione dell'inclusione e di quella del contrasto alle disuguaglianze.

Sulla base dei monitoraggi e dalle valutazioni dei processi attivati e dei risultati conseguiti nel corso dell'attuazione del precedente PPL 2021-

2023, emerge da parte dell'amministrazione regionale - e delle sue diverse componenti – una costante attenzione alla determinazione dei **fabbisogni professionali attuali e futuri** conseguita attraverso il coinvolgimento e il raccordo tra tessuto produttivo e servizi pubblici per il lavoro. Si tratta di un impegno che si intende garantire anche in questo Piano: l'azione di individuazione e anticipazione di tali fabbisogni non solo prosegue, ma si rafforza, orientando le rilevazioni e le analisi conseguenti rispetto a quegli ambiti, settori e filiere che sono di particolare rilevanza rispetto allo sviluppo della competitività del territorio. La disponibilità di basi informative solide ed affidabili su evoluzioni e sulle dinamiche del mercato del lavoro – soprattutto, ma non esclusivamente – regionale, consente di potenziare i servizi di orientamento esistenti, erogati da una pluralità di soggetti (CPI, agenzie accreditate, enti di formazione, istituzioni scolastiche, parti sociali, camera di commercio, ecc.). E', infatti, dalla loro efficacia che dipende il successo di misure volte a migliorare l'attrattività dell'offerta educativa e formativa esistente, il pieno accesso alle opportunità di supporto messe in campo per favorire la conciliazione, il raggiungimento di obiettivi di coinvolgimento delle persone in situazione di fragilità, vulnerabilità o, più semplicemente, che si trovano nel mezzo di processi di transizione.

Altrettanto preordinata all'efficacia delle singole misure di intervento è l'attenzione da porre rispetto ad obiettivi di rafforzamento della **capacità istituzionale** (*capacity building*), intesa come adeguata padronanza da parte dell'amministrazione delle competenze richieste nel fornire puntualmente i servizi e le risposte attese dai cittadini e dai sistemi produttivi.

Rafforzamento delle competenze degli operatori dell'amministrazione, interoperabilità dei sistemi informativi e incremento delle relazioni tra le diverse componenti e servizi dell'amministrazione, sono aree di intervento che, trattate nel precedente PPL con modalità d'intervento, sono state disegnate, in taluni casi, singolarmente prescindendo dalle altre. Questo approccio "per silos" può però rappresentare un rischio di depotenziamento degli effetti dei singoli interventi: per tale motivo, con riguardo a questo specifico ambito, la condizione abilitante di questo Piano consiste nell'assicurare una *governance* in grado di garantire, tanto nella fase di pianificazione operativa quanto in quella della realizzazione, *l'integrazione, l'interfunzionalità e l'interoperabilità* dei singoli interventi.

Ulteriori ambiti di intervento di natura allo stesso tempo adempimentali e fondativi riguardano:

- la qualificazione dell'offerta formativa, in questo caso riconducibile alla manutenzione costante e all'aggiornamento del **Repertorio regionale delle qualificazioni**;

- il potenziamento dei processi di **individuazione, validazione e certificazione delle competenze** indipendentemente dai contesti in cui sono state acquisite e quale misura universale di sostegno all'occupabilità e alla mobilità dei lavoratori e dei cittadini;
- verifica costante della qualità della **formazione a catalogo** anche attraverso interventi di manutenzione e adeguamento a fabbisogni emergenti.

Si tratta di linee di azione ineludibili, pertanto non necessariamente oggetto di selezione di misure da includere in un piano pluriennale per il lavoro, in quanto presenti in atti normativi e in programmi già esistenti. Cionondimeno appare, comunque, necessario richiamare in questo Piano l'importanza cruciale che esse assumono: l'insieme delle misure rivolte all'adeguamento dell'offerta formativa, all'inserimento lavorativo o, ancora, a garantire competitività ai sistemi produttivi, traggono infatti linfa dalla qualità del Repertorio delle qualificazioni, mentre il riconoscimento e la valorizzazione dell'insieme delle competenze possedute dai cittadini, reso possibile dalla certificazione delle competenze, ne rende effettivamente esigibile il diritto soggettivo.

2.3. I principi guida

Il quadro attuativo del Piano, delineato in coerenza con i suoi orientamenti strategici, si caratterizza rispetto al passato per l'adozione dei seguenti principi guida cui attenersi tanto nella fase di identificazione e pianificazione, quanto in quella di messa in opera delle misure d'intervento che si implementeranno nel periodo di vigenza.

Figura 2 I principi guida



1) Collettività, collegialità e corresponsabilità

Occorre dare risposte alle sfide e alle esigenze emergenti derivanti dal “contesto globale che sta apportando enormi cambiamenti nella società, che hanno e avranno impatti non sottovalutabili neppure nella Regione”¹⁵.

Le complesse interrelazioni tra i principali fenomeni che caratterizzano in senso negativo le dinamiche del mercato del lavoro della Valle d’Aosta (ad es. *skills shortages* e *mismatch* orizzontale e verticale), le nuove e vecchie problematiche che l’offerta di istruzione e di formazione professionale è chiamata a presidiare (accessibilità, adeguatezza dei contenuti, scarsa partecipazione, discontinuità e abbandoni), la transizione all’economia verde e alle nuove tecnologie digitali (accelerate dai recenti sviluppi dell’intelligenza artificiale generativa), le conseguenze dell’andamento demografico e relativi impatti sull’invecchiamento della forza lavoro, sulla dimensione e la qualità dei servizi sociali e sanitari attualmente esistente, sulle nuove esigenze di cura e conciliazione: tutto questo richiede l’impegno ineludibile del complesso delle forze in campo, di quelle istituzionali come degli attori economico-sociali e delle rappresentanze della società civile.

È necessario, dunque, promuovere – attraverso un esercizio di sensibilizzazione e di coinvolgimento - processi di corresponsabilizzazione e di engagement capaci di attivare la capacità collettiva di riconoscere e analizzare tali interrelazioni e di disegnare strategie di contrasto assieme a quelle di sviluppo sociale, economico e culturale.

2) Solidità delle analisi a supporto delle decisioni strategiche

Occorre garantire che la definizione degli interventi sia basata su solide basi informative e su altrettante solide e rigorose analisi. In altri termini, per decisioni adeguate ad affrontare le problematiche con cui si confronta la Valle servono **informazioni di qualità**. La rilevazione dei fabbisogni professionali richiesti dal tessuto produttivo attuale e, sulla base della comprensione delle trasformazioni in atto, di quelli futuri, come anticipato, è un campo sul quale continuare e rafforzare gli investimenti, assicurando che gli output conoscitivi conseguiti siano messi al servizio – con linguaggi e canali di comunicazione adeguatamente diversificati – di tutta la collettività.

¹⁵ Cit. cfr. nota 2

L'utilità del "dato" (in definitiva, la sua *qualità*) ai fini di programmazione e riprogrammazione degli interventi dipende, infatti, da più fattori concorrenti:

- dalla capacità di interpretare correttamente la domanda di informazione loro rivolta da parte dei vari attori istituzionali e socioeconomici coinvolti;
- dalla tempestività con la quale lo stesso è reso disponibile;
- dall'incrocio equilibrato tra acquisizione di conoscenze generali, di contesto, e di informazione focus di approfondimento più settoriali (periodicità ravvicinata per le prime e rilevazioni *just in time* per le seconde).

3) *Garanzia di accessibilità*

Il principio della garanzia dell'accessibilità alle opportunità formative, di orientamento e di accompagnamento al lavoro deve informare tutte le misure e i dispositivi di accompagnamento previsti nel PPL, ivi compresi quelli volti a permettere – in una prospettiva di inclusività – la conciliabilità tra i tempi di vita e di lavoro delle persone e quelli dedicati da ciascuno allo sviluppo delle proprie competenze.

Il rispetto di tale principio implica un rinnovato e più marcato impegno per fare in modo che ciascun individuo, in esito a interventi di informazione pluricanale, orientamento e tutoraggio/*coaching*, sia posto nelle migliori condizioni per esprimere una domanda **consapevole e responsabile** di servizi, sia di formazione che di orientamento al lavoro.

4) *Sostenibilità*

IL PPL 2024-2026¹⁶ assume tra i suoi principi quello della sostenibilità delle misure in esso programmate, intesa come caratteristica delle stesse che permette ai processi avviati, ai relativi effetti e ai risultati ottenuti di essere mantenuti ai livelli desiderati indefinitamente¹⁷.

Occorre, in tal senso, prendere in considerazione almeno due sfide. La prima è relativa alla natura prevalentemente congiunturale delle fonti di finanziamento delle misure. Nel periodo di implementazione del Piano, infatti, potranno concorrere alla sua realizzazione risorse provenienti dai diversi dispositivi identificati nel PNRR, da quelle del piano

¹⁶ Anche in linea con le sollecitazioni contenute nell'Alleanza per il lavoro.

¹⁷ Cfr. la definizione di sostenibilità contenuta nelle Guide MEANS (CE, MEANS Guides, Bruxelles, 1999).

di potenziamento dei centri per l'Impiego, da quelle derivanti dai Fondi Strutturali della politica di coesione dell'UE (prevalentemente FSE+). Tale disponibilità deve essere colta come una grande opportunità ma anche accompagnata dall'accortezza di mettere in campo iniziative che siano - adattandole agli inevitabili mutamenti di scenario - replicabili e perduranti negli effetti al momento della soluzione di continuità dei flussi di finanziamento che si registrerà al termine delle programmazioni sopracitate.

La seconda riguarda la capacità di tutti gli attori in gioco – istituzioni, parti sociali e attori socioeconomici, ciascuno per la propria parte – di mantenere inalterato nel medio e lungo periodo l'impegno nel consolidamento di quelle che sono state precedentemente identificate come condizioni abilitanti.

5) Scalabilità delle singole misure

La scalabilità denota la capacità di un sistema di aumentare o diminuire di scala e intensità i propri interventi in funzione delle necessità e delle contingenze, e dunque l'emergere di nuove e/o il tramontare di vecchie esigenze, anche alla luce della disponibilità di risorse.

Questo principio, strettamente interrelato con quello della sostenibilità, viene adottato nella programmazione delle misure di intervento e nella progettazione di dispositivi (con particolare riferimento a quelli che prevedono supporto finanziario e non finanziario ad imprese e cittadini) inseriti nel PPL 2024-2026. L'adozione di questo principio è, d'altra parte, connessa anche alla durata triennale di un programma che prevede Piani attuativi annuali.

Ciò permette di adattare target e *milestones*, inserire azioni nuove e curvare quelle programmate sia in termini di *décalage* che di incremento dell'intensità dell'aiuto, dell'assorbimento delle risorse o del numero/tipologia dei beneficiari.

6) Selettività nell'uso delle opzioni disponibili

Il criterio della universalità delle *policies* è integrato dal principio di selettività degli aiuti che, in un contesto attuativo che richiede una offerta articolata di interventi, consiste nello stabilire livelli differenziati di intensità di aiuto in proporzione alle dimensioni quali-quantitative dei bisogni di cui ogni persona è portatrice e, soprattutto, nel definire un uso selettivo degli strumenti (come ad esempio i voucher e le borse) per l'accesso agli interventi di politiche attive del lavoro e di inclusione.

Sez. 3- PRIORITÀ ED OBIETTIVI SPECIFICI

L'obiettivo generale suddetto, in coerenza con la visione politica della Giunta Regionale espressa nel documento sottoscritto con le rappresentanze economiche e sociali "Alleanza per il lavoro" e con la strategia delineata nella sezione 2.1, è espressione delle condizioni di contesto prevalenti e si declina sotto il profilo operativo nelle seguenti **Priorità strategiche d'Intervento:**

Priorità A): LAVORO ETICO, SOSTENIBILE E SICURO

Questa priorità risponde all'impegno di promuovere condizioni lavorative migliorative per tutti gli individui nella consapevolezza che la diffusione di occasioni di lavoro più soddisfacenti significa contribuire a arricchirne la qualità, tanto in termini di stabilità e crescita professionale, quanto in termini di flessibilità lavorativa. Sono queste le condizioni necessarie per sostenere la motivazione dei lavoratori che, apprezzati per le loro competenze e riconosciute le loro aspirazioni, rendono al meglio, contribuendo così a sostenere la crescita delle imprese. Ed è proprio in questa relazione positiva tra qualità del lavoro e rafforzamento della produttività che assume rilievo il sostegno alla diffusione di pratiche di responsabilità sociale delle imprese.

Per l'amministrazione regionale, nell'ambito di quelle che sono le sue competenze e strumenti di cui dispone, ciò comporta assicurare la:

- tutela dei diritti;
- diffusione di un lavoro rispettoso sia della parte normativa che retributiva presenti nella contrattazione collettiva di settore, anche attraverso accordi territoriali sempre più vicini alle particolari caratteristiche che contraddistinguono la Regione autonoma Valle d'Aosta;
- promozione, elevandone la qualità, di condizioni lavorative soddisfacenti per individui e famiglie (compresa la salvaguardia della salute nei posti di lavoro);
- limitazione drastica degli incidenti sul lavoro.

Una finalità d'impegno prioritario che si traduce nei seguenti **obiettivi specifici:**

- ✓ **Favorire la stabilizzazione dei contratti di lavoro combattendo il fenomeno del precariato e del lavoro sommerso e irregolare**
- ✓ **Promuovere la responsabilità sociale d'impresa in termini di welfare aziendale e miglioramento della qualità del lavoro**
- ✓ **Sostenere la prevenzione e la sicurezza dei posti di lavoro anche in relazione delle nuove modalità e luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa**
- ✓ **Rafforzare l'avvio e la sostenibilità del lavoro autonomo e/o delle nuove imprese, anche nei termini del passaggio generazionale**

Priorità B): INCREMENTO DELL'ATTRATTIVITA' DEL TERRITORIO

Con il perseguimento di questa priorità l'Assessorato, attraverso l'implementazione delle politiche attive del lavoro di cui dispone, intende fattivamente contribuire a migliorare la capacità competitiva del sistema produttivo valdostano. Un'area d'impegno prioritario che si propone di agire attraverso un più ampio ricorso a percorsi formativi volti a dotare i lavoratori delle competenze necessarie ad affrontare le trasformazioni con cui si trovano confrontate le imprese valdostane a partire dalla esigenza di una maggiore automatizzazione dei processi produttivi e di rafforzamento del loro impegno ad assicurare modelli di produzione meno impattanti sull'ambiente.

Una attenzione specifica è rivolta all'attuazione di interventi finalizzati a sostenere l'inserimento di capitale umano ad alto valore aggiunto nelle imprese e nel sistema di R&S regionale agendo tanto sulla valorizzazione delle risorse umane altamente qualificate che il territorio è potenzialmente in grado di offrire quanto attraverso un'azione di attrazione dei talenti.

In questo ambito è fondamentale dare continuità al rafforzamento ed ampliamento dei servizi per l'impiego, anche sfruttando le opportunità della digitalizzazione e dei servizi a distanza in modo da poter raggiungere, includendo anche i territori confinanti, una platea più ampia di cittadine/i e imprese. Migliorare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, oltre a consentire di contenere gli effetti della riduzione dell'offerta di lavoro potenziale conseguente al degiovanimento e l'invecchiamento della forza lavoro, può contribuire a rendere più attrattivo il territorio a nuovi investimenti il che, a sua volta, aiuta ad accelerare la diffusione delle innovazioni.

Una priorità d'impegno che nel focalizzarsi, quindi, in:

- incrementare la qualificazione delle risorse umane in relazione alle profonde trasformazioni in atto nei processi produttivi (ad es. digitalizzazione, adozione crescente di sistemi di IA, cambiamenti nelle filiere di approvvigionamento di beni primari, sviluppo di modelli di economia circolare) per migliorare la competitività del sistema produttivo regionale;
- rendere più attrattive le opportunità lavorative della regione per i giovani valdostani altamente qualificati;
- contribuire a sostenere la creazione di condizioni favorevoli all'attrazione di lavoratori qualificati da altri contesti territoriali italiani e stranieri, con una specifica attenzione al rientro dei cervelli valdostani emigrati;

si realizza attraverso conseguimento dei seguenti **obiettivi specifici**:

- ✓ **Rafforzare la competitività del sistema produttivo sostenendo nelle imprese l'inserimento di capitale umano altamente qualificato**
- ✓ **Contribuire a definire e sperimentare, anche in collaborazione con le istituzioni scolastiche, percorsi formativi per la formazione di figure professionali tecniche in grado di favorire l'innovazione tecnico-organizzativa nei settori trainanti dell'economia valdostana**
- ✓ **Migliorare, grazie anche l'adozione di modalità operative innovative, la capacità di intermediazione dei centri dell'impiego.**

Priorità C) FORMAZIONE DI QUALITÀ E PER IL TERRITORIO

I cambiamenti di contesto - che investono, tra gli altri, i processi produttivi, gli assetti istituzionali, le caratteristiche ambientali - implicano la necessità di poter contare su una offerta formativa e educativa di qualità, capace di rispondere contestualmente ai bisogni di qualificazione e riqualificazione dei cittadini valdostani (e ciò indipendentemente da età e posizione sul mercato del lavoro) e ai fabbisogni del sistema produttivo. Questa Priorità, pertanto, è focalizzata sul bisogno di qualificazione o riqualificazione del capitale umano valdostano, e si realizza attraverso l'attivazione ed integrazione di diverse direttrici di intervento finalizzate a:

- promuovere l'accessibilità e la partecipazione all'offerta formativa dell'apprendimento permanente, secondo un modello di comunità educante che veda il coinvolgimento tanto degli attori del sistema dell'offerta (enti di formazione, scuole e università), quanto di quello della domanda (imprese e amministrazioni pubbliche);
- supportare il potenziamento degli interventi di orientamento che, in una logica di integrazione tra i diversi soggetti istituzionali preposti (servizi per l'impiego, sistema scolastico e università), debbono essere in grado di offrire alle persone gli elementi conoscitivi necessari ad assumere decisioni consapevoli e informate nelle transazioni con cui si confrontano lungo il loro intero arco di vita educativo e lavorativo;
- incrementare la qualità e l'attendibilità delle rilevazioni dei fabbisogni di competenze - attuali e prevedibili in una prospettiva di medio periodo - provenienti dal sistema produttivo regionale, per consentire l'adeguamento delle capacità di risposta dell'offerta formativa.

Tale priorità si persegue attraverso il conseguimento dei seguenti **obiettivi specifici**:

- ✓ **Potenziare i dispositivi per l'apprendimento permanente**
- ✓ **Rafforzare l'occupabilità dei giovani attraverso interventi orientativi e formativi rispondenti ai fabbisogni rilevati presso le imprese**
- ✓ **Migliorare le capacità predittive dei fabbisogni professionali e formativi.**

Priorità D): UGUAGLIANZA DELLE OPPORTUNITÀ PER TUTTI

I principi di universalità e selettività delle misure adottati nel Piano trovano compiuta declinazione in questa Priorità che risponde all'impegno assunto per riuscire a garantire a tutti le giuste opportunità lavorative. Il rafforzamento del modello socioeconomico della Valle si persegue, dunque, prevedendo interventi nei confronti di quelle componenti della società valdostana che vivono una condizione di relativa maggiore vulnerabilità che ne rende più difficile l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro. È il caso dei NEET, delle donne, delle persone con disabilità, di coloro che si trovano in una condizione di povertà economica o educativa/formativa, di svantaggio sociale o ancora subiscono discriminazioni. Sono queste le azioni che richiedono esplicitamente l'adozione di strategie di reti collaborative tra soggetti pubblici del lavoro e socioassistenziali, valorizzando lo straordinario contributo che l'associazionismo e il privato sociale presente nella Valle è da sempre impegnato ad assicurare. Sussidiarietà orizzontale e verticale, dunque, come modalità operativa per supportare l'inserimento di soggetti vulnerabili per condizione fisica, età, genere, livello educativo, condizione sociale, provenienza e per garantire loro uguali opportunità di partecipazione attiva alla vita sociale ed economica.

La priorità si persegue attraverso il conseguimento dei seguenti **obiettivi specifici**:

- ✓ **Favorire la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro**
- ✓ **Assicurare interventi tempestivi a sostegno di lavoratrici e lavoratori coinvolti da situazioni di gravi crisi occupazionali**
- ✓ **Sostenere l'inserimento e/o reinserimento socio-lavorativo dei cittadini in condizioni di disabilità, fragilità e svantaggio, inclusi i disoccupati di lunga durata e gli immigrati**

Figura 3 Priorità e obiettivi specifici

**Priorità A)
LAVORO ETICO,
SOSTENIBILE E SICURO**

- Combattere il fenomeno del precariato e del lavoro sommerso e irregolare anche attraverso la stabilizzazione dei contratti di lavoro
- Promuovere la responsabilità sociale d'impresa in termini di welfare aziendale e miglioramento della qualità del lavoro
- Sostenere la prevenzione e la sicurezza dei posti di lavoro anche in relazione delle nuove modalità e luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa.
- Rafforzare l'avvio e la sostenibilità del lavoro autonomo e/o delle nuove imprese, anche nei termini del passaggio

**Priorità B)
INCREMENTO
DELL'ATTRATTIVITÀ DEL
TERRITORIO**

- Rafforzare la competitività del sistema produttivo sostenendo l'inserimento nelle imprese di capitale umano altamente qualificato.
- Contribuire a definire e sperimentare, anche in collaborazione con le istituzioni scolastiche, percorsi formativi per la formazione di figure professionali tecniche in grado di favorire l'innovazione tecnico-organizzativa nei settori trainanti dell'economia valdostana generazionale
- Migliorare, grazie anche l'adozione di modalità operative innovative, la capacità di intermediazione dei centri

**Priorità C)
FORMAZIONE DI QUALITÀ E
PER IL TERRITORIO**

- Potenziare i dispositivi per l'apprendimento permanente
- Rafforzare l'occupabilità dei giovani attraverso interventi orientativi formativi rispondenti ai fabbisogni rilevati presso le imprese
- Migliorare le capacità predittive dei fabbisogni professionali e formativi

**Priorità D)
UGUAGLIANZA DELLE
OPPORTUNITÀ PER TUTTI**

- Favorire la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro generazionale
- Assicurare interventi tempestivi a sostegno di lavoratrici e lavoratori coinvolti da situazioni di gravi crisi occupazionali
- Sostenere l'inserimento e/o reinserimento socio-lavorativo dei cittadini in condizioni di disabilità, fragilità e svantaggio, inclusi i disoccupati di lunga durata e gli immigrati

Sez. 4- GLI INTERVENTI DEL PIANO

In questa sezione si presentano le azioni che si intendono realizzare nel periodo di vigenza del Piano. A premessa si evidenzia come la definizione delle azioni sia il risultato della combinazione congiunta dei seguenti criteri:

- il *primo* è un *criterio di collocazione* che riguarda la **rispondenza degli interventi** alla strategia e alla sua articolazione attuativa in termini di Obiettivo Generale, Priorità strategiche d'intervento e Obiettivi Specifici;
- il *secondo* è un *criterio di continuità* e si riferisce alla valorizzazione di quegli interventi, anche di sistema che, nell'attuazione del precedente Piano per il Lavoro 2021-2023, hanno dimostrato una **maggiore capacità di risposta ai fabbisogni professionali**, formativi e orientativi dei potenziali destinatari e che in un'ottica di *continuità* si è ritenuto opportuno consolidare e **rafforzare**;
- il *terzo* è un *criterio di coerenza*, quello della **coerenza tra azioni e gli orientamenti strategici** delineati nel documento Alleanza per il lavoro e più in generale nel PR FSE+ della Valle d'Aosta 2021-2027;
- il *quarto* è un *criterio di innovatività* ed è riferito all'introduzione di interventi **innovativi**, preferibilmente basati su un'ottica che consenta di prevedere ed anticipare.

Si sottolinea che le azioni riportate nelle tabelle seguenti, con riferimento a ciascuno degli Obiettivi specifici relativi a ognuna delle quattro Priorità, devono essere assunte come esemplificative e non esaustive in quanto, mantenendo ferma l'invarianza dei principi assunti nel Piano e dell'Obiettivo specifico di riferimento, ad eventuali variazioni di contesto attualmente non prevedibili potranno corrispondere strumenti ed azioni diversi da quelli che qui sono indicati. Si avverte, inoltre, in continuità con il Piano precedente, ciascuna azione del presente Piano che verrà attivata sarà successivamente specificata, sotto il profilo attuativo, nei Piani Annuali d'Intervento (PAI) predisposti dal Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione per l'utilizzo delle disponibilità finanziarie che ne sottenderanno l'implementazione.

A) Priorità: LAVORO ETICO, SOSTENIBILE E SICURO		
Obiettivo specifico	A1) Combattere il fenomeno del precariato e del lavoro sommerso e irregolare, anche favorendo la stabilizzazione dei contratti di lavoro	
Motivazioni e caratteristiche degli interventi identificati	<p>Gli interventi su cui agire per rendere fattiva la realizzazione di questo obiettivo riguardano principalmente lo strumento della formazione professionale e quello della incentivazione. Il primo agisce sul rafforzare l'occupabilità delle persone, in particolare di giovani e delle donne, sostenendone lo sviluppo delle competenze ed esperienze e la valorizzazione dei talenti posseduti. Nella progettazione e realizzazione delle attività formative è imperativo assicurare un equilibrio dinamico tra il talento e le aspirazioni che caratterizzano il ciclo di vita delle persone interessate e i fabbisogni rilevati nel mercato del lavoro. Lo strumento degli incentivi è volto a: favorire l'emersione di esperienze lavorative irregolari; contrastare condizioni di lavoro precario e sfruttato; sostenere la stabilizzazione contrattuale secondo quelli che sono gli interessi dei destinatari. Esso, inoltre, contribuisce a creare le condizioni per l'inserimento in percorsi occupazionali in grado di assicurare condizioni lavorative soddisfacenti in termini tanto di stabilità quanto di opportunità di crescita professionale. Gli incentivi, ove le condizioni lo richiedano, potranno prevedere, per le persone coinvolte nei processi di regolarizzazione/stabilizzazione, programmi specifici di accompagnamento all'inserimento lavorativo anche di tipo formativo.</p>	
A vantaggio di chi	Target diretti e indiretti	<ul style="list-style-type: none"> ○ Giovani, in particolare quelli in transizione istruzione-lavoro ○ Disoccupati ○ Occupati con una specifica attenzione a quelli interessati in processi di trasformazione e/o cambiamenti produttivo e/o alle transizioni digitale e verde ○ Donne ○ Sistema delle imprese attive nel territorio ○ Organismi formativi ○ Istituzioni scolastiche e Università ○ Famiglie
Possibili interventi per il conseguimento dell'obiettivo specifico	<p>Si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo alcuni possibili interventi, avendo cura di evidenziare quelli rispondenti al criterio di innovatività:</p> <p>A.1.1) Incentivi per un'occupazione di qualità in tutti i settori, con un specifico focus per i lavoratori negli ambiti esposti a mutamenti dei processi produttivi e alle transizioni digitale e verde.</p> <p>A.1.2) Rafforzamento, anche attraverso forme di incentivazione, dei percorsi formativi in contesto lavorativo, compreso l'apprendistato in tutte le sue tipologie e l'impresa simulata.</p> <p>A.1.3) Stimolare, anche con l'impegno diretto del Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione, la sottoscrizione di accordi volti a introdurre nella contrattazione d'impresa una specifica attenzione al miglioramento della qualità delle condizioni lavorative. (Intervento innovativo)</p> <p>A.1.4) Rafforzamento delle misure di controllo e di incentivazione per l'emersione di lavoratori in condizioni di lavoro irregolare e/o sfruttamento, anche attraverso la valorizzazione la promozione della sindacalizzazione con le rappresentanze aziendali. (Intervento innovativo).</p>	

A) Priorità: LAVORO ETICO, SOSTENIBILE E SICURO		
Obiettivo specifico	A2) Promuovere la responsabilità sociale d'impresa in termini di welfare aziendale e miglioramento della qualità del lavoro	
Motivazioni e caratteristiche degli interventi identificati	<p>In linea con le indicazioni in materia proposte dalla Commissione europea, gli interventi sono rivolti a valorizzare e ove necessario sostenere il ruolo che le imprese possono svolgere attraverso una gestione responsabile delle loro attività economiche nella creazione <<di valore condiviso a mutuo vantaggio tanto delle imprese stesse quanto dei loro lavoratori e più in generale della comunità in cui esse sono localizzate>> (CE 2011)¹⁸. In questa prospettiva, e limitandosi a solo citare i principali possibili ambiti, la Responsabilità sociale d'impresa assunta per questo Obiettivo può includere la promozione della salute e la sicurezza del posto di lavoro; l'offerta di servizi di welfare aziendale; il miglioramento delle condizioni ambientali tanto interne all'impresa quanto al territorio/comunità in cui essa si trova ad operare. Gli interventi sostenuti dall'amministrazione pubblica riguardano principalmente la promozione di comportamenti ed azioni socialmente responsabili da parte delle imprese, agendo sulla informazione/formazione e forme di incentivazione e premialità e sulla facilitazione a sperimentare, d'intesa e con l'impegno delle OO.SS., tali tipologie di provvedimenti.</p>	
A vantaggio di chi	Target diretti e indiretti	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sistema delle imprese attive in Valle d'Aosta ○ Associazioni datoriali e parti sociali ○ Cittadini ○ Lavoratori occupati ○ Enti locali ○ Istituzioni scolastiche e Università ○ Organismi formativi
Possibili interventi per il conseguimento dell'obiettivo specifico	<p>A.2.1) Promozione e sostegno allo sviluppo della responsabilità sociale d'impresa, anche attraverso campagne informative/formativa, e valorizzazione della pratica del bilancio sociale, anche attraverso forme di premialità e riconoscimenti. (Intervento innovativo)</p> <p>A.2.2) Sperimentazione di interventi formativi e di consulenza specialistica rivolti alle imprese per favorire nuove modalità di organizzazione del lavoro family friendly anche attraverso il ricorso a misure come la flessibilità giornaliera in entrata e in uscita, orari personalizzati, banca delle ore, turni flessibili, telelavoro, aspettative e permessi. In questo quadro vanno altresì comprese attività formative con contenuti inclusivi e anti discriminatori per favorire un cambiamento nella cultura d'impresa <i>family friendly</i> e più in generale attenta a migliorare le opportunità di conciliazione tra vita e lavoro. (Intervento innovativo)</p> <p>A.2.3) Definire e sperimentare un sistema strutturato di riconoscimento/valutazione delle imprese socialmente responsabili, nonché virtuose rispetto a tutte le tematiche oggetto del Piano (sicurezza sul lavoro, formazione, inclusione, conciliazione, parità di trattamento retributivo ecc.) volto a creare ed alimentare con continuità un apposito Albo regionale, da utilizzare per indirizzare eventuali azioni premiali. (Intervento innovativo)</p>	

¹⁸ Commissione Europea al Parlamento Europeo, al Consiglio, al comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni "Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-14" in materia di responsabilità sociale delle imprese COM(2011) 681 definitivo.

A) Priorità: LAVORO ETICO, SOSTENIBILE E SICURO			
Obiettivo specifico	A3) Sostenere la prevenzione e la sicurezza dei posti di lavoro anche in relazione delle nuove modalità e luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa		
Motivazioni e caratteristiche degli interventi identificati	<p>Gli interventi di questo Obiettivo sono indirizzati a consolidare ed ulteriormente rafforzare la cultura e l'impegno a sostegno della prevenzione e salvaguardia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si tratta di un'area prioritaria nel cui ambito il focus degli interventi identificati si indirizza soprattutto al partenariato economico e sociale identificando in questo soggetto il veicolo più efficace attraverso il quale diffondere, radicare e sostenere l'impegno per sicurezza e salute nel lavoro. Una specifica attenzione è anche rivolta al rafforzamento del dialogo e della cooperazione, attraverso l'impegno del Comitato Regionale per la sicurezza e salute sui luoghi del lavoro, con Inail, Ispettorato del lavoro, Inps. Un ambito volto a pianificare e sostenere misure di carattere formativo, informativo e di sensibilizzazione finalizzate all'ampliamento e a rafforzare le competenze professionali su prevenzione e gestione del rischio in materia di sicurezza e salute del lavoro tra lavoratori e imprese. Una necessità accresciuta dalla presenza crescente di lavoratori anziani quale effetto della dinamica demografica negativa, associata ad un marcato progressivo invecchiamento della popolazione, che caratterizza la Valle d'Aosta.</p>		
A vantaggio di chi	<table border="1"> <tr> <td>Target diretti e indiretti</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ○ Associazioni datoriali e parti sociali ○ Sistema delle imprese attive in Valle d'Aosta ○ Occupati (dipendenti e autonomi) ○ Disoccupati ○ Le istituzioni preposte alla sicurezza e salute del lavoro ○ Istituzioni scolastiche ○ Organismi formativi </td> </tr> </table>	Target diretti e indiretti	<ul style="list-style-type: none"> ○ Associazioni datoriali e parti sociali ○ Sistema delle imprese attive in Valle d'Aosta ○ Occupati (dipendenti e autonomi) ○ Disoccupati ○ Le istituzioni preposte alla sicurezza e salute del lavoro ○ Istituzioni scolastiche ○ Organismi formativi
Target diretti e indiretti	<ul style="list-style-type: none"> ○ Associazioni datoriali e parti sociali ○ Sistema delle imprese attive in Valle d'Aosta ○ Occupati (dipendenti e autonomi) ○ Disoccupati ○ Le istituzioni preposte alla sicurezza e salute del lavoro ○ Istituzioni scolastiche ○ Organismi formativi 		
Possibili interventi per il conseguimento dell'obiettivo specifico	<p>A.3.1) Potenziamento del ruolo del Comitato regionale di coordinamento per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, di cui al D.Lgs. n. 81/2008, attribuendo ad esso il compito di identificare annualmente gli ambiti produttivi nei quali realizzare iniziative formative e informative in tema di sicurezza sul lavoro. Un contesto nel quale prevedere l'utilizzo di nuovi strumenti comunicativi, la valorizzazione del ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e la realizzazione di eventi di sensibilizzazione sulla tematica a livello regionale.</p> <p>A.3.2) Rafforzamento dei flussi informativi Regione - Parti Sociali - Ispettorato del lavoro - Inps e Inail per far emergere e contrastare situazioni anomale sotto il profilo della sicurezza e/o dello sfruttamento lavorativo (nero, irregolare, sottopagato). (Intervento innovativo)</p> <p>A.3.3) Sensibilizzazione e promozione dei tirocini formativi di qualità presso le imprese, volti alla formazione all'inserimento, al reinserimento lavorativo o alla specializzazione di tutti coloro che sono alla ricerca di occupazione, integrando il tirocinio con attività formative sui temi della sicurezza sul lavoro e sulle più rilevanti competenze di base e trasversali.</p> <p>A.3.4) Consolidamento e sviluppo delle competenze delle rappresentanze dei lavoratori e delle imprese per rafforzarne le capacità di dialogo sociale e contrattazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro. (Intervento innovativo)</p>		

A) Priorità: LAVORO ETICO, SOSTENIBILE E SICURO

Obiettivo specifico	A4) Rafforzare l'avvio e la sostenibilità del lavoro autonomo e/o delle nuove imprese, anche nei termini del passaggio generazionale	
Motivazioni e caratteristiche degli interventi identificati	<p>Attraverso gli interventi di questo obiettivo si intende sostenere, con maggiore impulso rispetto al passato, le opportunità lavorative che possono derivare dall'avvio di attività d'impresa e/o di attività di lavoro autonomo, con una specifica attenzione, nel caso di quest'ultimo, all'esercizio delle professioni nel senso più ampio del termine (compresi cioè gli artisti, i professionisti dello sport e dello spettacolo, i professionisti intellettuali) e senza pregiudizio tra professioni protette (quelle che richiedono iscrizione preventiva ad un apposito albo) e professioni libere. Gli interventi identificati per entrambe le suddette attività, sebbene largamente di tipo formativo, includono anche misure consenziali e di accompagnamento (in particolare nel caso della creazione di società tra professionisti (S.T.P.), creazione di associazioni tra professionisti, creazione di "reti d'impresa" o di "reti miste" tra imprese e professionisti o avvio di nuove imprese). Un elemento comune è la previsione, nella pianificazione e realizzazione di questi interventi, della centralità dell'utilizzo delle tecnologie digitali e più in generale di tutte le nuove tecnologie nell'esercizio dell'attività tanto di imprenditore che di lavoratore autonomo.</p>	
A vantaggio di chi	Target diretti e indiretti	<ul style="list-style-type: none">○ Persone in età lavorativa, interessati a svolgere una attività di autoimpiego con uno specifico focus su donne, giovani e disoccupati○ Neo Imprese○ Lavoratori autonomi○ Istituzioni scolastiche○ Organismi formativi○ Individui con le qualifiche adeguate ad accedere all'esercizio delle professioni regolamentate, con una specifica attenzione ai giovani○ Liberi professionisti.

	<p>A.4.1) Consolidamento e ampliamento delle attività di orientamento, formazione e accompagnamento per: l'acquisizione di competenze di carattere manageriale e gestionale; la creazione d'impresa e del lavoro autonomo; il passaggio generazionale e trasmissione d'impresa ed attività libero professionali. (Intervento innovativo)</p> <p>A.4.2) Favorire l'accesso all'esercizio delle professioni regolamentate attraverso consulenza specialistica e formazione. (Intervento innovativo)</p> <p>A.4.3) Supporto di percorsi di aggiornamento specificatamente rivolti a soddisfare i fabbisogni formativi dei lavoratori autonomi. (Intervento innovativo)</p> <p>A.4.4) Sostegno alla creazione di società tra professionisti (S.T.P.), alla creazione di associazioni tra professionisti, alla creazione di "reti d'impresa" o di "reti miste" tra imprese e professionisti, volte a favorire sia le sinergie e cooperazioni diverse stimolando così anche la nascita di nuove opportunità imprenditoriali e professionali sia l'introduzione e/o la diffusione delle tecnologie digitali e più in generale di tutte le nuove tecnologie. (Intervento innovativo)</p>
--	--

B) Priorità: INCREMENTO DELL'ATTRATTIVITA' DEL TERRITORIO.		
Obiettivo specifico	B1) Rafforzare la competitività del sistema produttivo sostenendo l'inserimento nelle imprese di capitale umano altamente qualificato	
Motivazioni e caratteristiche degli interventi identificati	<p>Con gli interventi di questo Obiettivo si vuole contribuire a prevenire rischi di <i>low skill equilibrium</i> nel MdL che potrebbe ostacolare la competitività del sistema produttivo valdostano. In termini operativi, le misure identificate prevedono il sostegno all'inserimento di capitale umano ad alto valore aggiunto nelle imprese e nel sistema di R&S regionale; l'attrazione di talenti da altri contesti territoriali nazionali ed esteri, con una specifica attenzione al rientro di cittadini valdostani che hanno studiato e/o acquisito professionalità in quei contesti. In questo ambito si prevede anche la sperimentazione di iniziative contrattuali tra imprese di piccola media dimensione per la messa in comune di fattori produttivi quali la forza lavoro e i beni strumentali.</p>	
A vantaggio di chi	Target diretti e indiretti	<ul style="list-style-type: none"> ○ Organismi di ricerca e Università operanti nel territorio valdostano ○ Imprese attive in Valle d'Aosta, con una specifica attenzione alle PMI ○ Individui ad alta qualificazione ○ Organismi formativi ○ Centri per l'impiego ○ Agenzie lavorative ○ Giovani talenti ○ Lavoratori con elevati livelli di professionalità e/o qualificazione ○ Giovani ad alta qualificazione scolastica formativa
Possibili interventi per il conseguimento dell'obiettivo specifico	<p>Si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo alcuni possibili interventi, avendo cura di evidenziare quelli rispondenti al criterio di innovatività:</p> <p>B.1.1) Attuazione, in collaborazione con le Strutture regionali competenti, di misure di marketing territoriale volte ad attrarre talenti da altre regioni e paesi in una prospettiva di rafforzamento delle esistenti relazioni transregionali e transfrontaliere. (Intervento innovativo)</p> <p>B.1.2) Sperimentazione (d'intesa con il Dipartimento Sviluppo Economico ed Energia) di percorsi formativi accompagnati da forme di incentivi per favorire l'assunzione nelle piccole e medie imprese di personale altamente qualificato, con una specifica attenzione ai giovani.</p> <p>B.1.3) Implementazione di un data base regionale di professionalità di livello medio-alto, per far emergere gli "esiti" a distanza dei cittadini valdostani che hanno acquisito professionalità sia attraverso percorsi di studio che esperienze lavorative maturate fuori Valle. In questo modo si intende mettere a disposizione dei centri per l'impiego e/o delle imprese valdostane un nuovo bacino di potenziale reclutamento. (Intervento innovativo)</p> <p>B.1.4) Promozione (d'intesa con il Dipartimento Sviluppo Economico ed Energia) dello strumento del contratto di rete, per rafforzare i rapporti di collaborazione tra le imprese di piccole e medie dimensioni, attraverso la messa in comune di fattori produttivi quali la forza lavoro e i beni strumentali e la condivisione di mercati di sbocco di prodotti e servizi. (Intervento innovativo)</p>	

B) Priorità: INCREMENTO DELL'ATTRATTIVITA' DEL TERRITORIO.		
Obiettivo specifico	<i>B2) Contribuire a definire e sperimentare, anche in collaborazione con le istituzioni scolastiche, percorsi formativi per la formazione di figure professionali tecniche in grado di favorire l'innovazione tecnico-organizzativa nei settori trainanti dell'economia valdostana</i>	
Motivazioni e caratteristiche degli interventi identificati	<p>Gli interventi di questo Obiettivo sono indirizzati ad assicurare continuità e crescita alle attività formative volte a rafforzare l'acquisizione di competenze tecniche e manageriali di particolare rilevanza per i settori trainanti dell'economia valdostana. In questo ambito un ruolo centrale è affidato (anche in raccordo con gli istituti secondari di secondo grado, l'Università e le imprese) alla formazione post diploma, agli IFTS e agli ITS, sostenendone la frequenza da parte dei destinatari anche nel caso che questi siano localizzati fuori del territorio regionale (come avviene al momento per gli ITS). Unacentralità che nel caso degli ITS è anche motivata dall'avvio in via sperimentale, a partire dall'anno scolastico 2024-25, dei nuovi percorsi tecnico-professionali "4+2", che consentono agli studenti di conseguire, con sei anni complessivi di studio (4 anni di scuola superiore + 2 anni di ITS Academy) un titolo di alta specializzazione tecnica.</p>	
A vantaggio di chi	Target diretti e indiretti	<ul style="list-style-type: none"> ○ Giovani valdostani che hanno concluso gli studi secondari superiori interessati ad acquisire un titolo di tecnico superiore ○ Lavoratori sia occupati (dipendenti e autonomi) sia quelli disoccupati ○ Università ○ ITS anche collocati in altri territori regionali ○ Sistema delle imprese attive in Valle d'Aosta ○ Organismi formativi ○ Scuole secondarie di secondo grado
Possibili interventi per il conseguimento dell'obiettivo specifico	<p>B.2.1) Promozione e sostegno alla frequenza di percorsi offerti da Istituti tecnici di formazione superiore (ITS) localizzati in altre Regioni, attraverso l'offerta di borse di studio, con impegno finanziario eventualmente copartecipato da imprese valdostane interessate alla formazione di queste specifiche figure professionali.</p> <p>B.2.2) Promozione di una attività di studio volta a verificare la fattibilità e sostenibilità nel territorio regionale di un ITS. (Intervento innovativo) Attuazione, d'intesa e in coprogettazione con le imprese, di corsi post diploma e IFTS.</p>	

B) Priorità: INCREMENTO DELL'ATTRATTIVITA' DEL TERRITORIO.

<p>Obiettivo specifico</p>	<p><i>B3) Migliorare, grazie anche l'adozione di modalità operative innovative, la capacità di intermediazione dei servizi per l'impiego</i></p>	
<p>Motivazioni e caratteristiche degli interventi identificati</p>	<p>L'esperienza di riorganizzazione e sviluppo delle attività dei centri pubblici per l'impiego maturata negli scorsi anni ha messo in rilievo le opportunità offerte delle nuove tecnologie digitali per consentire un significativo miglioramento nell'accessibilità dei cittadini ai servizi offerti. La digitalizzazione permette di aumentare tanto l'efficienza quanto l'efficacia sia sul lato dell'operatività dei servizi che dell'individuazione dei target e dei fabbisogni dell'utenza. In tale luce, gli interventi di questo obiettivo sono pertanto volti a dare continuità ed ulteriore impulso al rafforzamento e sviluppo alle attività erogate dai centri per l'impiego, rendendole accessibili anche on line da parte tanto delle diverse tipologie di utenza quanto delle imprese.</p> <p>Ciò si traduce operativamente nell'investire sia sulle infrastrutture informatiche sia anche e soprattutto nella progettazione ed implementazione di servizi innovativi che siano anche espressione di un fattivo coinvolgimento degli stakeholder dei centri per l'impiego. In questo ambito, si tratta di sfruttare anche le potenzialità analitiche dei <i>big data</i> e del <i>machine learning</i> offerte dalle applicazioni dell'intelligenza artificiale. Un ambito di impegno che comporta un'azione di addestramento e tutoraggio ad un uso più efficace degli strumenti digitali da parte degli operatori dei centri come dei cittadini, delle imprese, della rete delle istituzioni pubbliche e private (Comuni, patronati, scuole, università, organismi formativi) che a diverso titolo sono referenti dei servizi per l'impiego.</p>	
<p>A vantaggio di chi</p>	<p>Target diretti e indiretti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Operatori dei pubblici centri per l'impiego ○ Comuni, patronati, scuole, università, organismi di formazione ○ Sistema delle imprese attive in Valle d'Aosta ○ Cittadini
<p>Possibili interventi per il conseguimento dell'obiettivo specifico</p>	<p>Si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo alcuni possibili interventi avendo cura di evidenziare quelli rispondenti al criterio di innovatività:</p> <p>B.3.1) Attuazione di interventi formativi per l'allineamento, l'integrazione e il rafforzamento delle competenze degli operatori del sistema d'intermediazione lavorativa, anche sulla base di scambi di esperienze e formazione on the job presso strutture per il lavoro operanti in altri contesti regionali italiani e europei.</p> <p>B.3.2) Rafforzamento e sviluppo delle dotazioni strumentali dei centri per l'impiego.</p> <p>B.3.3) Potenziamento della capacità dei centri per l'impiego di associare, in coerenza con il profilo dell'utente, le diverse misure di attivazione disponibili attraverso la conferma d'impegno dei case manager e un perfezionamento delle modalità di profilazione, caratteristiche e bisogni degli utenti realizzato grazie anche alla applicazione dell'intelligenza artificiale. (Intervento innovativo).</p> <p>B.3.4) Consolidamento e sviluppo nei centri per l'impiego dello "Sportello</p>	

imprese”.

B.3.5) Potenziamento dei servizi di incontro domanda/offerta attraverso il supporto alle aziende, in particolare piccole e microimprese, nella fase di reclutamento del personale (es. attività di preselezione, pubblicazione annunci di lavoro, career day settoriali ecc.).

B.3.6) Attivazione nei centri per l’impiego di un servizio di *tutorship* e mediazione informatica destinato alle persone più fragili nell’utilizzo di tecnologie e supporti informatici messi a disposizione.

B.3.7) Miglioramento delle relazioni dei centri per l’impegno con quelli di altre realtà regionali italiane ed europee attraverso la partecipazione ai programmi di cooperazione transnazionali dell’UE d’interesse della Valle d’Aosta. **(Intervento innovativo).**

B.3.8) Realizzazione di uno studio sui processi e i risultati attivati ed acquisiti con l’attuazione del programma GOL per verificarne le potenzialità di replicabilità e trasferibilità a sistema.

C) Priorità: FORMAZIONE DI QUALITÀ E PER IL TERRITORIO

Obiettivo specifico	C1) Potenziare i dispositivi per l'apprendimento permanente	
Motivazioni e caratteristiche degli interventi identificati	<p>In considerazione del fatto che la regione è sostanzialmente dotata di infrastrutture e dispositivi atti a garantire il diritto soggettivo all'apprendimento permanente e che – anche grazie all'azione sviluppata nelle annualità precedenti – sono in corso aggiustamenti e investimenti su quelle componenti del sistema che li necessitano, l'insieme degli interventi previsti si concentra sulla dimensione della rispondenza e della rilevanza dell'offerta formativa. In tal senso si collocano gli interventi previsti, volti a garantire la massima coerenza tra i processi di profilazione e la programmazione di misure formative in esito ai risultati delle analisi degli <i>skills gaps</i>. Ciò potrebbe implicare anche il bisogno di supportare le persone nell'accesso a opportunità di qualificazione e riqualificazione non solo nell'ambito del territorio regionale, ma anche al di fuori di esso, rendendo eventualmente disponibili sostegni di natura finanziaria. Una programmazione, quindi, sempre più personalizzata che richiede l'aggiornamento di tutte le professionalità implicate, chiamate a diverso titolo a rinnovare e adeguare l'offerta formativa ricorrente e quella a catalogo.</p> <p>Questa azione assegna un ruolo centrale al coinvolgimento delle imprese per definire il fabbisogno di professionalità e competenze. La modularità e la flessibilità delle misure che stanno caratterizzando in Valle d'Aosta l'implementazione del programma GOL rappresentano una peculiarità dell'offerta che tendenzialmente dovrebbe essere presente in tutti i dispositivi a supporto dell'apprendimento permanente, anche in esito ad una analisi delle condizioni che ne possano garantire sostenibilità e replicabilità.</p>	
A vantaggio di chi	Target diretti e indiretti	<ul style="list-style-type: none"> ○ Associazioni datoriali e parti sociali ○ Istituzioni scolastiche e Università ○ Organismi formativi ○ Centri per l'impiego ○ Giovani in cerca prima di occupazione ○ Persone in età lavorativa a prescindere dalla età, genere, collocazione lavorativa, condizione sociale e genere ○ Personale dipendente e autonomo dei degli organismi di formazione della scuola ○ Sistema delle imprese attive nel territorio
Possibili interventi per il conseguimento dell'obiettivo specifico	<p>Si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo alcuni possibili interventi avendo cura di evidenziare quelli rispondenti al criterio di innovatività:</p> <p>C.1.1) Supporto, anche con lo strumento del voucher, agli utenti che, sulla base degli esiti della profilazione, necessitano dell'acquisizione di competenze e conoscenze specifiche, funzionali a migliorarne l'occupabilità e/o i loro percorsi lavorativi, anche da parte dei CPI. Si precisa che il voucher potrà essere utilizzato anche al di fuori del territorio</p>	

	<p>regionale laddove l'offerta formativa regionale non sia in grado di offrire i percorsi formativi richiesti per il destinatario.</p> <p>C.1.2) Potenziamento dell'offerta formativa regionale per assicurarne la rilevanza rispetto ai bisogni del mercato del lavoro agendo sull'aggiornamento dei formatori e degli insegnanti.</p> <p>C.1.3) Accrescimento delle competenze digitali dei cittadini valdostani attraverso l'offerta di brevi moduli di alfabetizzazione informatica, accessibili online e in presenza. In questo ambito di offerta si prevede anche una azione formativa di sensibilizzazione sulle applicazioni già in essere e sui potenziali sviluppi dell'intelligenza artificiale.</p> <p>C.1.4) Integrare l'offerta formativa a catalogo con percorsi costruiti insieme alle imprese, in ragione dei loro fabbisogni formativi.</p> <p>C.1.5) Aggiornamento/attualizzazione degli strumenti di regolarizzazione dell'offerta formativa.</p> <p>C.1.6) Sperimentazione di nuove modalità e strumenti per favorire un accesso capillare da parte dei cittadini alle opportunità di formazione permanente, realizzate sul territorio regionale, con particolare riferimento alle competenze chiave di cittadinanza e a quelle definite nei quadri europei (es. <i>Entrecomp, Greencomp, Digicomp e Educomp</i>).</p> <p>C.1.7) Definizione e sperimentazione di un Piano regionale per la qualità del sistema della formazione professionale, finalizzato all'innalzamento delle competenze degli operatori e alla individuazione di strumenti per sostenere la qualità dei processi.</p> <p>C.1.8) Sperimentazione, in collaborazione con le imprese, di percorsi di aggiornamento, da realizzare in azienda, degli insegnanti e dei formatori nella finalità di accrescere le loro capacità di pianificazione e gestione di percorsi di alternanza scuola lavoro e in duale dei loro allievi. (Intervento innovativo)</p>
--	---

C) Priorità: FORMAZIONE DI QUALITÀ E PER IL TERRITORIO

Obiettivo specifico	<i>C2) Rafforzare l'occupabilità dei giovani attraverso interventi orientativi e formativi rispondenti ai fabbisogni rilevati presso le imprese</i>
Motivazioni e caratteristiche degli interventi identificati	<p>Occorre stabilizzare e mettere a regime gli interventi finalizzati all'erogazione di percorsi di istruzione e di formazione professionale progettati in coerenza con la domanda di nuove professionalità da parte del mercato del lavoro allo scopo di contrastare il <i>mismatch</i> tra domanda e offerta di lavoro. Quest'ultimo deriva da tre grandi fattori strutturali, conseguenza delle dinamiche demografiche regressive di lungo periodo: la riduzione tendenziale dell'offerta di lavoro potenziale, il declino della componente giovanile e l'invecchiamento della forza di lavoro, cui si aggiunge l'accelerazione della velocità del cambiamento tecnologico e la sua potenziale diffusione, che si confronta con l'endemica minor velocità di adeguamento delle istituzioni e del capitale umano. Favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, puntando sull'occupabilità delle persone, richiede interventi mirati e specifici, ma interfunzionali per incrementarne l'efficacia. In questa direzione si deve collocare anche l'insieme delle misure a supporto di un apprendimento sempre più <i>work based</i>, incrementando le esperienze relative alla formazione in modalità duale. Contemporaneamente occorre rafforzarne la qualità, puntando sull'aggiornamento delle competenze di coloro che sono preposti alla relativa progettazione e implementazione. A tal fine, è necessario poter contare su imprese che si dovrebbero rendere disponibili ad accompagnare docenti e formatori nell'acquisizione di competenze in materia di pianificazione e gestione di percorsi di alternanza scuola-lavoro e in duale dei propri allievi.</p> <p>Occorre, inoltre, agire sull'attrattività dell'offerta educativa e formativa disponibile, cercando di raggiungere anche quei cittadini che sono più distanti dai centri di informazione e orientamento o che, addirittura, non sono informati della relativa esistenza. Il miglioramento dei servizi di orientamento e l'attivazione di strategie di <i>outreach</i> sono ambiti di intervento irrinunciabili per contrastare la bassa propensione da parte delle persone all'investimento sulle proprie competenze. Ciò comporta investire maggiormente sulla visibilità dell'offerta e sulla percezione che i cittadini hanno del valore dell'investimento in formazione e educazione. Un aspetto che può essere perseguito anche attraverso la creazione delle condizioni necessarie affinché tutte le competenze maturate siano pienamente riconosciute e valorizzate, comprese quelle che sono state acquisite in contesti extraregionali e transnazionali anche grazie all'eventuale fruizione di voucher. Ne consegue, come peraltro già richiamato tra le condizioni abilitanti, l'impegno a consolidare il sistema di riconoscimento e certificazione delle competenze. Un ulteriore ambito di investimento, riguarda il rafforzamento dell'utilizzo nelle scuole di metodologie e strumentazioni didattiche innovative e inclusive.</p>

<p>A vantaggio di chi</p>	<p>Target diretti e indiretti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Centri per l'impiego ○ Istituzioni scolastiche e Università ○ Organismi formativi ○ Associazioni datoriali e parti sociali ○ Studenti ○ Formatori e docenti ○ Personale impegnato nella certificazione delle competenze ○ Giovani ○ Disoccupati ○ Sistema delle imprese attive nel territorio ○ Occupati (dipendenti ed autonomi)
<p>Possibili interventi per il conseguimento dell'obiettivo specifico</p>	<p>Si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo alcuni possibili interventi avendo cura di evidenziare quelli rispondenti al criterio di innovatività:</p> <p>C.2.1) Stabilizzazione dell'offerta dei percorsi istruzione e formazione professionale (IeFP) e attivazione tempestiva di nuovi percorsi in coerenza con la domanda emergente di nuove professionalità da parte del mercato del lavoro.</p> <p>C.2.2) Consolidamento e ulteriore sviluppo del sistema duale, instaurando rapporti continui con le imprese e promuovendo l'inserimento degli allievi nei contesti produttivi.</p> <p>C.2.3) Sperimentazione di dispositivi per la validazione e la valorizzazione dei risultati di apprendimento ottenuti dagli allievi IeFP conseguiti durante periodi di formazione in transnazionalità con la prospettiva del doppio riconoscimento del titolo.</p> <p>C.2.4) Attivazione di specifici voucher, volti a sostenere l'accesso dei giovani a percorsi formativi, anche di livello IeFP, al di fuori della Valle d'Aosta ove questi non fossero presenti sul territorio regionale.</p> <p>C.2.5) Integrazione delle attività di orientamento con azioni di sensibilizzazione (outreach) agendo sulla riqualificazione del personale degli organismi pubblici e privati accreditati all'offerta di questo servizio. (Intervento innovativo)</p> <p>C.2.6) Messa a disposizione dei giovani, a complemento delle esperienze di stage già previste dai PTCO, di un'offerta strutturata di tirocini formativi per studenti, che coprano il periodo estivo e che permettano un'esperienza significativa in azienda, garantendo la promozione e il tutoraggio degli stessi e sostenendo anche parzialmente l'indennità di frequenza.</p> <p>C.2.7) Sostegno all'attivazione di tirocini formativi di qualità nelle imprese.</p> <p>C.2.8) Stabilizzazione ed ampliamento delle attività di informazione e consulenza degli "Youth corner", anche attraverso la creazione di nuovi punti di erogazione.</p> <p>C.2.9) Potenziamento degli interventi di supporto all'apprendimento di studenti in condizioni di relativo svantaggio al fine di prevenire la dispersione scolastica. (Intervento innovativo)</p> <p>C.2.10) Supporto all'utilizzo nelle istituzioni scolastiche di metodologie e strumentazioni didattiche innovative per l'acquisizione di competenze chiave e trasversali degli studenti. (Intervento innovativo)</p>	

C) Priorità: FORMAZIONE DI QUALITÀ E PER IL TERRITORIO

<p>Obiettivo specifico</p>	<p>C3) Migliorare le capacità predittive dei fabbisogni professionali e formativi</p>	
<p>Motivazioni e caratteristiche degli interventi identificati</p>	<p>Gli interventi a supporto del raggiungimento di questo obiettivo specifico integrano e rafforzano le azioni che iterativamente sono già previste e attuate per contrastare il fenomeno della carenza di competenze necessarie al mercato del lavoro e le conseguenze del <i>mismatch</i> orizzontale e verticale. In termini operativi ciò si traduce nel potenziamento della capacità predittiva delle analisi in esito all'adozione di metodologie che integrino funzionalmente <i>smart data analysis</i> e indagini di campo focalizzati su settori e filiere specifiche, di volta in volta selezionate. L'affidabilità dei risultati è direttamente connessa alla capacità delle imprese di rendere espliciti i propri fabbisogni, ad oggi rilevati con strumenti e linguaggi "esperti" che si ritiene debbano essere pienamente compresi per assicurarne la capacità euristica. Il necessario coinvolgimento di tutte le componenti del sistema produttivo valdostano potrà avvenire, quindi, sia attraverso interventi di capacitazione degli imprenditori sulle metodologie adottate per rilevarne i fabbisogni professionali, sia acquisendo la disponibilità di tali attori economici a supportare interventi di orientamento e supporto nel corso delle transizioni scuola – lavoro e da un lavoro ad un altro.</p>	
<p>A vantaggio di chi</p>	<p>Target diretti e indiretti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sistema delle imprese attive in Valle d'Aosta ○ Associazioni datoriali e parti sociali ○ Istituzioni scolastiche e Università ○ Organismi formativi ○ Lavoratori autonomi ○ Centri per l'impiego ○ Camere di commercio
<p>Possibili interventi per il conseguimento dell'obiettivo specifico</p>	<p>Si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo alcuni possibili interventi avendo cura di evidenziare quelli rispondenti al criterio di innovatività:</p> <p>C.3.1) Consolidamento e continuità operativa dell'analisi predittiva dei fabbisogni formativi e professionali del sistema produttivo valdostano anche con il ricorso a metodi di <i>smart data analysis</i> e specifiche indagini di campo.</p> <p>C.3.2) Attuazione di una azione formativa nei confronti delle imprese sulle metodologie adottate per rilevarne i fabbisogni professionali e formativi.</p> <p>(Intervento innovativo)</p> <p>C.3.3) Coinvolgimento delle imprese e delle parti economiche e sociali nella realizzazione di interventi di orientamento formativo e scolastico.</p>	

D) Priorità: UGUAGLIANZA DELLE OPPORTUNITÀ PER TUTTI

<p>Obiettivo specifico</p>	<p>D1) Favorire la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro</p>	
<p>Motivazioni e caratteristiche degli interventi identificati</p>	<p>Gli interventi a supporto del raggiungimento dell'obiettivo specifico vanno integrati nel quadro più generale delle politiche su pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, al sessismo, alla violenza di genere. Il contrasto al fenomeno della <i>resignation</i> - che colpisce prevalentemente le madri - passa anche attraverso il rafforzamento di misure volte ad incrementare la possibilità di conciliare l'impegno lavorativo con quello familiare. La mancata conoscenza di soluzioni organizzative e normative che favoriscono la conciliazione trova negli interventi proposti misure di contrasto che vanno dal rafforzamento, anche in termini di capacitazione degli operatori, dell'azione dei servizi per l'impiego e degli sportelli di orientamento a quelle - finanziarie e non finanziarie - direttamente a beneficio delle donne. Tali misure trovano anche fondamento nella necessità di garantire che queste problematiche non trovino soluzioni attraverso il lavoro sommerso, favorendo invece nuove opportunità occupazionali, anche grazie all'utilizzo di strumenti di supporto economico come i voucher di conciliazione.</p>	
<p>A vantaggio di chi</p>	<p>Target diretti e indiretti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lavoratrici (dipendenti o autonome) ○ Istituzioni scolastiche e Università ○ Organismi formativi ○ Centri per l'impiego ○ Agenzie lavorative ○ Imprese attive in Valle d'Aosta, con una specifica attenzione alle PMI ○ Associazioni datoriali e parti sociali ○ Formatori e docenti
<p>Possibili interventi per il conseguimento dell'obiettivo specifico</p>	<p>D.1.1) Promozione della conciliazione tra vita familiare e professionale e della creazione di nuove opportunità occupazionali contrastando il lavoro sommerso attraverso l'ampliamento dell'offerta dei "voucher di conciliazione" per favorire l'acquisto di servizi alla persona.</p> <p>D.1.2) Avvio della sperimentazione nei centri per l'impiego dello Sportello conciliazione per assicurare informazioni e consulenze alle persone e alle aziende sulle opportunità e le misure di conciliazione esistenti (Intervento innovativo).</p> <p>D.1.3) Attuazione di moduli formativi brevi dedicati all'<i>empowerment</i> delle lavoratrici. Tali moduli, anche cumulabili, saranno fruibili a distanza per quelle donne che, per storie personali o scelte familiari, sono rimaste a lungo al di fuori del mercato del lavoro.</p> <p>D.1.4) Realizzazione di interventi di formazione e aggiornamento volti ad agevolare il reinserimento lavorativo dei genitori dopo un congedo di maternità/paternità.</p>	

D) Priorità: UGUAGLIANZA DELLE OPPORTUNITÀ PER TUTTI

<p>Obiettivo specifico</p>	<p>D2) Assicurare interventi tempestivi a sostegno di lavoratrici e lavoratori coinvolti da situazioni di crisi occupazionali</p>	
<p>Motivazioni e caratteristiche degli interventi identificati</p>	<p>L'eventuale insorgere di fenomeni di crisi aziendale, settoriale e territoriale, non deve cogliere l'Amministrazione impreparata. Osservare i cambiamenti, coglierne i segnali e prefigurare le eventuali conseguenze in termini di impatto sui livelli occupazionali o sulla competitività del sistema produttivo valdostano consente di attivare tempestivamente le leve delle politiche attive e passive del lavoro. Occorre, infatti considerare che i licenziamenti collettivi e individuali che derivano da crisi aziendali, se interessano in particolare occupati in tarda età e/o di settori tradizionali, riguardano lavoratori le cui competenze possono essere obsolete e costose da aggiornare, rendendone ancora più complessa la ricollocazione. Gli interventi proposti, rivolti ai lavoratori eventualmente coinvolti, affrontano la problematica investendo la disponibilità e qualità di servizi specialistici quali (limitandosi a citare i principali): consulenza orientativa, <i>skills gap analysis</i>, <i>outplacement</i>. Inoltre, le strategie di contrasto alla disoccupazione derivante da crisi aziendali, potranno prevedere anche il supporto finanziario e non finanziario a operazioni di <i>workers buyout</i>.</p>	
<p>A vantaggio di chi</p>	<p>Target diretti e indiretti</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Centri per l'impiego ○ Agenzie lavorative ○ Lavoratori dipendenti in CIGS ○ Disoccupati in esito a licenziamento collettivo ○ Imprese in stato di crisi, con una specifica attenzione alle PMI ○ Associazioni datoriali e parti sociali ○ Istituzioni scolastiche e Università ○ Organismi formativi
<p>Possibili interventi per il conseguimento dell'obiettivo specifico</p>	<p>Si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo alcune possibili azioni avendo cura di evidenziare quelle rispondenti al criterio di innovatività:</p> <p>D.2.1) Attuazione di servizi specialistici di consulenza orientativa e di accompagnamento al lavoro a favore dei lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria e disoccupati a seguito di espulsione dal mercato del lavoro per licenziamento collettivo.</p> <p>D.2.2) Realizzazione di un'unità specifica per rafforzare la capacità di intervento della Regione nella gestione delle crisi che possono interessare sia aziende di piccole che di medio grandi dimensioni.</p> <p>D.2.3) Sostenere operazioni di <i>workers buyout</i> da parte dei dipendenti di aziende in crisi attraverso l'attuazione di interventi di formazione, di accompagnamento e anche di agevolazioni di tipo finanziario. (Intervento innovativo)</p>	

D) Priorità: UGUAGLIANZA DELLE OPPORTUNITÀ PER TUTTI		
Obiettivo specifico	D3) Sostenere l’inserimento e/o reinserimento socio-lavorativo dei cittadini in condizioni di disabilità, fragilità e svantaggio, inclusi i disoccupati di lunga durata e gli immigrati.	
Motivazioni e caratteristiche degli interventi identificati	<p>L’esclusione dal mercato del lavoro o una scarsa integrazione dei soggetti nel mondo del lavoro può derivare da molti fattori (spesso compresenti) quali la fragilità sociale, sanitaria, psicologica e emotiva. La stessa mancanza o scarsa padronanza di competenze di base, trasversali e di <i>skills for life</i> agisce a detrimento dell’efficacia delle leve convenzionali (formazione professionalizzante e orientamento, in primis) e può rappresentare anche un ostacolo alla loro stessa attivazione. A sua volta, un rapporto difficile con il mondo del lavoro, nell’essere fonte di grave disagio, può incidere sull’autostima e sull’autoefficacia percepita alimentando una insufficiente propensione e motivazione ad attivarsi e mettersi in gioco.</p> <p>I problemi di inserimento e reinserimento socio-lavorativo dei cittadini e delle cittadine più vulnerabili - inclusi i disoccupati di lunga durata, gli immigrati e le donne vittime di violenza - richiedono interventi integrati, capaci di coniugare la creazione di opportunità di inserimento ordinarie e in occupazioni di “responsabilità sociale” con misure di presa in carico dei destinatari da parte di una rete territoriale di servizi (per il lavoro, sociosanitari, per l’educazione e la formazione). Formalizzata o meno, infatti, è questa l’infrastruttura organizzativa che, attivata e potenziata, è in grado di coprire tutta la complessità e la varianza delle esigenze di questa popolazione. In questa prospettiva, strategico è il ruolo potenziale che può essere svolto dalle imprese e dal terzo settore: le prime attuando iniziative di responsabilità sociale; il secondo per la capacità di <i>outreach</i>, la credibilità dell’efficacia dei propri interventi e per la capillarità della presenza sul territorio.</p>	
A vantaggio di chi	Target diretti e indiretti	<ul style="list-style-type: none"> ○ Persone a rischio di povertà ○ Immigrati ○ Cittadini soggetti a misure restrittive della libertà personale ○ Donne vittime di violenza ○ Disoccupati di lunga durata ○ Lavoratori dipendenti in CIGS ○ Cittadini con disabilità ○ Centri per l’impiego ○ Agenzie lavorative ○ AUSL ○ Comuni ○ Forum Terzo settore (operatori) ○ Associazioni di volontariato (non aderenti al Forum) (operatori) ○ Associazioni di immigrati ○ Istituzioni scolastiche e Università ○ Organismi formativi ○ Associazioni datoriali e parti sociali

<p>Possibili interventi per il conseguimento dell'obiettivo specifico</p>	<p>Si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo alcune possibili azioni avendo cura di evidenziare quelle rispondenti al criterio di innovatività:</p> <p>D.3.1) Rafforzamento delle misure di presa in carico degli allievi con disabilità fin dalle prime attività di orientamento in ingresso e in uscita dal percorso scolastico, potenziando il raccordo con la rete dei: servizi sociosanitari, soggetti del terzo settore, le istituzioni scolastiche e gli enti di formazione.</p> <p>D.3.2) Potenziamento, d'intesa con i servizi competenti e gli enti del terzo settore, delle misure formative/accompagnamento al lavoro volte a sostenere l'attivazione, il reinserimento sociale e l'autonomia delle donne vittime di violenza. (Intervento innovativo)</p> <p>D.3.3) Continuità nell'attuazione dei progetti d'inclusione attiva (PIA) secondo modalità attente a migliorare l'impatto della misura.</p> <p>D.3.4) Ridefinizione ed implementazione, sulla base degli esiti delle misure sperimentali condotte nel PPL 2021-23, delle modalità attuative per l'inserimento lavorativo in occupazioni di "responsabilità sociale" delle persone difficilmente ricollocabili e/o di età relativamente prossima al pensionamento, con la possibilità, nel caso di quest'ultimi, di un accompagnamento all'uscita dal mercato del lavoro.</p> <p>D.3.5) Avvio della rete dei <i>disability manager</i> regionali, per la raccolta delle buone prassi e la definizione di azioni di aggiornamento e di sensibilizzazione dei contesti produttivi. (Intervento innovativo)</p> <p>D.3.6) Promozione e sostegno alla attuazione del cosiddetto modello di "Welfare generativo" tale per cui coloro che beneficiano di assistenza sussidi si impegnano a partecipare ad attività di volontariato rivolte alla collettività, contribuendo così a generare nella comunità nuovo valore sociale (ad esempio con l'attuazione di "cooperative di comunità"). (Intervento innovativo)</p> <p>D.3.7) Erogazione di "borse lavoro" rinnovabili destinate a soggetti maggiorenni in condizione di grave disabilità o di particolare svantaggio sociale, per lo svolgimento di mansioni a carattere non produttivo.</p> <p>D.3.8) Contribuzione all'inclusione attiva delle persone a rischio di povertà, con una specifica attenzione ai migranti, attraverso l'attuazione di un modello che, coerente con la multidimensionalità dell'esclusione sociale e d'intesa con il Dipartimento Politiche Sociali, gli enti locali e i soggetti del terzo settore pertinenti, preveda un'offerta integrata di più servizi. (Intervento innovativo)</p> <p>D.3.9) Sostenere il ruolo del terzo settore per l'attuazione di interventi determinati da emergenze sociali e che richiedono attività di formazione e /o aggiornamento degli operatori. (Intervento innovativo)</p>
---	---

Sez. 5- AZIONI PER UNA COMUNITÀ CONSAPEVOLE

Una condizione importantissima, anzi ineludibile, per realizzare il presente Piano è costituita dalla condivisione dei suoi obiettivi, dei suoi strumenti e dei suoi interventi con i valdostani. Si tratta, cioè, di operare per la creazione di un terreno condiviso ed al tempo stesso ricettivo per i contenuti globali e specifici del Piano tra i soggetti attuatori (beneficiari) e quanti ne sono, in definitiva, i destinatari finali.

È questa la modalità più idonea a trasformare, attraverso queste azioni ed interlocuzioni, i soggetti destinatari, caratterizzati dal mero dato della residenza in Valle, in un'autentica e coesa *comunità consapevole*. Una finalità il cui conseguimento risulta favorito dalla veicolazione della comunicazione attraverso il ricorso alle opportunità offerte dai nuovi strumenti digitali (es. seminari tematici brevi, "talk shows", pillole web, ecc.) e dai canali social (es. *YouTube, Facebook, LinkedIn, Instagram, Whatsapp, Meta* ecc.) che, tarati rispetto allo specifico target di interesse, consentano di promuovere con maggiore efficacia le misure attivate.

Infine, si sottolinea come la decisione di non legare le attività di comunicazione al conseguimento di ciascun singolo obiettivo inserito nel Piano scaturisce dal loro intrinseco carattere di trasversalità che ne valorizza gli effetti complessivi.

Di seguito si riportano i principali ambiti tematici che si intende veicolare attraverso l'azione di comunicazione:

- diffondere la conoscenza delle opportunità formative e della possibilità di certificazione delle competenze nella popolazione residente in Valle, con particolare riferimento alla componente giovanile e alle quote più fragili della forza lavoro;
- informare e sensibilizzare imprese e comunità locali sui temi della responsabilità sociale d'impresa;
- promuovere l'importanza di introdurre modalità organizzative del lavoro family friendly presso le imprese;
- diffondere la conoscenza delle opportunità per il sistema produttivo di investimento in materia di formazione continua dei lavoratori;
- diffondere e valorizzare, in continuità con quanto già avviato a valere sul precedente PPL, le attività dei CPI e i servizi offerti, anche attraverso le testimonianze di utenti e aziende che ne hanno usufruito con riscontri positivi;
- promuovere presso i giovani le opportunità di creazione d'impresa e la cultura imprenditoriale;
- promuovere e diffondere la cultura di contrasto alle discriminazioni di genere e di orientamento sessuale, religioso, culturale e, più in generale, in favore dell'inclusione sociale.

Sez. 6- I PRINCIPALI STRUMENTI ATTUATIVI DEL PIANO

L'approccio strategico che sottende il Piano, che trova sua esplicitazione operativa in termini di priorità, obiettivi e principi guida, può fare riferimento alla presenza di ampi servizi regionali per il lavoro, ad un sistema per la formazione con una consolidata esperienza e ad un ampio e ben radicato insieme di attori che operano nel no-profit e nel sociale.

Per la sua attuazione il Piano può contare su documenti di programmazione operativa definiti e adottati a livello regionale. Il riferimento è in particolare a:

- il **Documento di Economia e Finanza Regionale (DFER) 2023-2025**, approvato con deliberazione del Consiglio regionale n. 2051/XVI del 1° dicembre 2022, che definisce uno specifico capitolo di spesa per l'avvio operativo del PPL 2024-2026;
- il Programma **Regionale del Fondo Sociale Europeo+ 2021/2027 (PR FSE+)**, approvato con decisione dalla Commissione europea C(2022) 7541 final del 19 ottobre 2022, rispetto al quale, come mostra la matrice di raccordo tra obiettivi del PR FSE+ e quelli del PPL (si veda tab. 1), emerge una forte convergenza in termini di risultati attesi. Il PPL risulta, quindi, contribuire in maniera sostanziale al conseguimento della strategia del FSE+ e agli esiti programmatici attesi sul territorio valdostano dagli interventi cofinanziati a valere su tale Fondo;
- il **Programma Operativo Regionale del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale 2021/2027 (PR FESR)**, approvato con decisione dalla Commissione europea C (2022)6593 del 12 settembre 2022, in particolare per quanto attiene alla relazione della Priorità B) *Incremento dell'Attrattività del Territorio* del PPL con quegli ambiti delle azioni del PR FESR che prevedono investimenti sulle professionalità di alta qualificazione e su misure infrastrutturali e/o di attrezzature i cui effetti - tanto direttamente, quanto indirettamente - possono contribuire a rafforzare gli effetti degli interventi previsti nel Piano¹⁹;

¹⁹ Il riferimento è in particolare agli Obiettivi specifici del PR FESR, RSO1.1. *Sviluppare e rafforzare le capacità di ricerca e di innovazione e l'introduzione di tecnologie avanzate* (Azione a.i.2 - *Sostegno a centri di ricerca per potenziare l'offerta di servizi di ricerca ed innovazione rivolti alle imprese ed il trasferimento tecnologico* e Azione a.i.3. - *Sostegno alla valorizzazione economica dell'innovazione*) e RSO1.3. *Rafforzare la crescita sostenibile e la competitività delle PMI e la creazione di posti di lavoro nelle PMI, anche grazie agli investimenti produttivi* (Azione A.iii.1 *Sostegno alla nuova imprenditorialità*, iper quanto attiene in particolare attraverso la concessione di agevolazioni per la nascita di nuove imprese sul territorio, con priorità a donne e giovani). Di rilevanza è infine anche l'Obiettivo specifico del PR FESR RSO4.6. *Rafforzare il ruolo della cultura e del turismo sostenibile nello sviluppo economico, nell'inclusione sociale e*

- il **Programma garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL)**²⁰ il cui Piano Attuativo Regionale (PAR) della RAVA (approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 442 in data 19 aprile 2022 e successivamente aggiornato con DGR n. 251 dell'11 marzo 2024) presenta importanti elementi di rilevanza tra le misure in esso programmate e attività pianificate nel PPL 2024-2026 (si veda tab. 2). Ciò riguarda in particolare, ma non esclusivamente, le misure del PAR connesse agli obiettivi specifici delle priorità C e D da realizzare a favore di disoccupati percettori di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro, di beneficiari di sostegno al reddito di natura assistenziale e di altri lavoratori fragili e/o vulnerabili e disoccupati con minor chances occupazionali, con particolare attenzione ai giovani NEET;
- il **Piano Regionale per la Salute e il Benessere Sociale in Valle d'Aosta 2022/2025**, adottato dal Consiglio Regionale il 26 giugno 2023 (n. 2604/XVI) per quanto attiene in particolare la Macro area 4 “*La Programmazione dei servizi sociali in una logica di welfare integrativo e generativo*”;
- il **Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro**, adottato nel 2019²¹ e modificato l'anno successivo²², che definisce nel dettaglio le attività finanziabili che riguardano, oltre all'adeguamento relativo alle risorse umane e alle competenze tecniche presenti nei CPI, anche il miglioramento sensibile delle condizioni infrastrutturali dei Centri stessi e dei sistemi informativi. Un intervento che, nel realizzarsi in un'ottica di coordinamento regionale e nazionale, prevede altresì la costituzione e il rafforzamento della Rete Nazionale degli Osservatori sul mercato del lavoro quale strumento essenziale per lo sviluppo delle politiche del lavoro e della formazione di livello nazionale. Questa strategia trova nel PNRR l'allocazione di uno specifico investimento dedicato al suo rafforzamento e supporto²³;

nell'innovazione sociale (Azione d.vi.1 – Valorizzazione di asset culturali e turistici regionali, nel cui ambito si prevedono interventi di inclusione sociale dirette a sostenere occasioni di aggregazione e promozione delle comunità locali volte ad ampliare le opportunità di lavoro e l'attrattività del territorio.

²⁰ Il Programma GOL costituisce parte del milestone di cui alla missione M5, componente C1, tipologia Riforma, intervento 1.1 “Politiche attive del lavoro e formazione” del PNRR.

²¹ Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali pro tempore 28 giugno 2019, n. 74.

²² Decreto del Ministro n. 59 del 22 maggio 2020 - *Modifiche al Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro*. (20A04166) (GU Serie Generale n.196 del 06-08-2020).

²³ Cfr. M5C1 - Politiche per il lavoro – Investimento 1.1: Potenziamento dei Centri per l'Impiego pari a € 0,6 mln. Nello specifico, nella Misura è ricompreso l'obiettivo di “*Rafforzare Centri per l'Impiego (Public Employment Services - PES): Promuovere interventi di capacity building a supporto dei Centri per l'Impiego, con l'obiettivo di fornire servizi innovativi di politica attiva, anche finalizzati alla riqualificazione*

Nel Piano, infatti, viene identificato il bisogno di proseguire il percorso sopra descritto e avviato con risorse nazionali. Tale percorso è finalizzato a:

- rinnovare la rete nazionale dei servizi per il lavoro;
 - migliorare l'integrazione dei sistemi informativi regionali con il sistema nazionale;
 - aumentare la prossimità ai cittadini, anche sfruttando le nuove tecnologie;
 - favorire l'integrazione con il sistema di istruzione e formazione anche attraverso la rete degli operatori privati;
- il **Programma annuale delle attività della Consigliera di parità**, le cui linee di intervento sono complementari e in linea tanto con gli obiettivi specifici delle Priorità A), C) E D) del PPL 2024-2026, quanto con le attività di comunicazione e sensibilizzazione, finalizzate alla creazione di una comunità consapevole.

professionale (upskilling e reskilling), mediante il coinvolgimento di stakeholder pubblici e privati, aumentando la prossimità ai cittadini e favorendo la costruzione di reti tra i diversi servizi territoriali.”

Tabella 1. Matrice di raccordo tra Obiettivi Specifici del PR FSE+ 2021/27 della Valle d'Aosta e quelli PPL del Lavoro 2024/26

- = nessuna relazione * = parziale relazione ** = media relazione *** = forte relazione

Asse PR VDA FSE+ 2021-2027	Obiettivi Specifici PR VDA FSE+ 2021-2027	Piano delle Politiche del Lavoro 2024-2026												
		Obiettivi specifici												
		A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	C1	C2	C3	D1	D2	D3
OCCUPAZIONE	ESO4.1.	***	**	***	***	***	-	***	**	***	***	**	**	***
	ESO4.3.	*	***	*	*	**	-	*	**	**	*	*	***	*
	ESO4.4.	**	***	***	**	***	***	**	***	**	***	**	**	**
ISTRUZIONE E FORMAZIONE	ESO4.5.	-	-	-	*	-	***	**	***	***	***	**	*	***
INCLUSIONE SOCIALE	ESO4.8.	**	***	**	*	-	-	***	**	**	*	***	**	***
	ESO4.9.	***	**	**	**	-	-	***	***	*	*	**	**	***
	ESO4.11	-	**	*	*	-	-	***	*	*	*	***	***	**
OCCUPAZIONE GIOVANILE	YE.	***	**	***	***	**	***	***	***	***	***	**	**	**

Tabella 2. Matrice di raccordo tra Programma GOL – PAR RAVA e quelli PPL del Lavoro 2024/26

- = nessuna relazione	* = parziale relazione	** = media relazione	*** = forte relazione
-----------------------	------------------------	----------------------	-----------------------

Programma GOL PAR RAVA AZIONI	Piano delle Politiche del Lavoro 2024-2026												
	Obiettivi specifici												
	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	C1	C2	C3	D1	D2	D3
Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione	-	-	*	**	***	***	**	***	***	***	**	**	**
Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi	-	-	-	*	*	**	***	**	-	*	***	***	***
Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato	-	-	-	*	**	***	***	*	*	***		*	*
Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio	-	-	-	*	*	**	-	**	***	***	*	*	*
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 MdL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	***	-	-	-
Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari	-	-	-	-	-	*	**	-	*	-	*	*	*
Azioni per l'implementazione del sistema informativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*	-	-	-
Azioni per il monitoraggio	-	-	-	-	-	-	-	**	-	*	-	-	-

Legenda delle due tabelle.

Obiettivi specifici PR FSE+ 2021-2027 della Valle d'Aosta

ESO4.1. Migliorare l'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani, soprattutto attraverso l'attuazione della garanzia per i giovani, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro, nonché delle persone inattive, anche mediante la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale.

ESO4.3. Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abbordabili di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti.

ESO4.4. Promuovere l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti, un invecchiamento attivo e sano, come pure ambienti di lavoro sani e adeguati che tengano conto dei rischi per la salute.

ESO4.5. Migliorare la qualità, l'inclusività, l'efficacia e l'attinenza al mercato del lavoro dei sistemi di istruzione e di formazione, anche attraverso la convalida dell'apprendimento non formale e informale, per sostenere l'acquisizione di competenze chiave, comprese le competenze imprenditoriali e digitali, e promuovendo l'introduzione di sistemi formativi duali e di apprendistati.

ESO4.8. Incentivare l'inclusione attiva, per promuovere le pari opportunità, la non discriminazione e la partecipazione attiva, e migliorare l'occupabilità, in particolare dei gruppi svantaggiati.

ESO4.9. Promuovere l'integrazione socioeconomica di cittadini di paesi terzi, compresi i migranti.

ESO4.11. Migliorare l'accesso paritario e tempestivo a servizi di qualità, sostenibili e a prezzi accessibili, compresi i servizi che promuovono l'accesso agli alloggi e all'assistenza incentrata sulla persona, anche in ambito sanitario; modernizzare i sistemi di protezione sociale, anche promuovendone l'accesso e prestando particolare attenzione ai minori e ai gruppi svantaggiati; migliorare l'accessibilità l'efficacia e la resilienza dei sistemi sanitari e dei servizi di assistenza di lunga durata, anche per le persone con disabilità.

YE. Occupazione giovanile.

Obiettivi specifici PPL 2024-2026

A1) Favorire la stabilizzazione dei contratti di lavoro combattendo il fenomeno del precariato e del lavoro sfruttato.

A2) Promuovere la responsabilità sociale d'impresa in termini di welfare aziendale e miglioramento della qualità del lavoro.

A3) Sostenere la prevenzione e la sicurezza dei posti di lavoro anche in relazione delle nuove modalità e luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa.

A4) Rafforzare l'avvio e la sostenibilità del lavoro autonomo e/o delle nuove imprese, anche nei termini del passaggio generazionale.

B1) Rafforzare la competitività del sistema produttivo sostenendo nelle imprese l'inserimento di capitale umano altamente qualificato.

B2) Contribuire a definire e sperimentare percorsi formativi per la formazione di figure professionali tecniche in grado di favorire l'innovazione tecnico-organizzativa nei settori trainanti dell'economia valdostana.

B3) Migliorare, grazie anche all'adozione di modalità operative innovative, la capacità di intermediazione dei centri dell'impiego.

C1) Potenziare i dispositivi per l'apprendimento permanente.

C2) Rafforzare l'occupabilità dei giovani attraverso interventi orientativi e formativi.

C3) Migliorare le capacità predittive dei fabbisogni professionali e formativi.

D1) Favorire la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

D2) Assicurare interventi tempestivi a sostegno di lavoratrici e lavoratori coinvolti da situazioni di gravi crisi occupazionali.

D3) Sostenere l'inserimento e/o reinserimento socio-lavorativo dei cittadini in condizioni di disabilità, fragilità e svantaggio, inclusi i disoccupati di lunga durata e gli immigrati.

Sez. 7- MONITORAGGIO E GOVERNANCE DEL PIANO

7.1. Monitoraggio

Il PPL 2024-26, in sostanziale continuità con il precedente Piano, è accompagnato nella sua attuazione da una azione di monitoraggio volta a verificare l'attivazione degli interventi, indicati nella sezione 3 per ogni Obiettivo Specifico con riferimento alle singole priorità.

Essa prevede le seguenti distinte linee di azione tra loro fortemente complementari.

La **prima di tipo quantitativo**, nell'ambito di ciascun intervento realizzato, riguarda la misurazione di:

- a) *indicatori di realizzazione* in termini sia fisici (ad esempio il numero di attività erogate, il numero di beneficiari diretti o indiretti raggiunti ecc.) che finanziari in rapporto alle risorse impegnate e spese;
- b) *indicatori di risultato*, anche in questo caso fisici e finanziari, che - espressi in forma percentuale - mettono a confronto l'entità di una realizzazione rispetto ad una platea o a risorse di riferimento.

L'esplicitazione degli indicatori è necessariamente definita, anche in coerenza con quelli previsti dal PR FSE+ 2021-2027 della Valle d'Aosta, a livello dei Piani annuali di attuazione nei quali, come si è già avuto modo di chiarire, saranno individuati tutti gli interventi (articolati, ove necessario, per le attività che li compongono) e le relative modalità attuative oggetto di finanziamento per il periodo di interesse. Sempre in ciascun PAI si definiranno le strutture responsabili della realizzazione degli interventi, che nell'ambito dei loro compiti effettueranno il monitoraggio del loro andamento misurandone quantitativamente le realizzazioni e i risultati raggiunti e contribuendo così alla predisposizione di rapporti periodici volti ad assicurare un quadro informativo e di conoscenza sull'implementazione del Piano. Tale quadro sarà di supporto a un costante e continuo adeguamento del Piano stesso da parte dei soggetti preposti alla sua *governance*, quali descritti di seguito (cfr. paragrafo 7.2).

La **seconda azione** di monitoraggio prevista, prettamente **qualitativa**, è finalizzata ad analizzare lo stato di attuazione *di merito* di ciascun singolo intervento al fine di contribuire a massimizzare la coerenza tra la sua realizzazione, la sua progettualità di riferimento (alla base dell'approvazione che ne ha consentito il finanziamento) e le concrete circostanze nelle quali esso si sta realizzando. In termini operativi, tale azione consiste nella raccolta della qualità degli output conseguiti volta ad

analizzare, ai diversi stadi di avanzamento delle attività progettuali, i processi attuativi adottati dai soggetti beneficiari e alla misurazione. Gli strumenti di analisi implementati includono questionari, interviste dialogiche in profondità e *focus group* e riguarderanno principalmente - sebbene non esclusivamente - personale dei soggetti attuatori degli interventi e destinatari degli stessi. Si chiarisce che la finalità del monitoraggio qualitativo è quello di assicurare una azione di supporto informativo/formativo in itinere ai beneficiari degli interventi del PPL e come tale non va confusa con la valutazione che è volta invece a determinare giudizi valutativi sui risultati ed a misurare gli effetti e le ricadute del Piano.

Le attività di monitoraggio quali-quantitativo contribuiscono alla predisposizione di rapporti periodici sulle modalità d'implementazione e sulle realizzazioni/risultati *in itinere* del Piano. Tali rapporti forniscono il quadro informativo e di conoscenza necessario ad alimentare un costante e continuo adeguamento del Piano da parte delle strutture tecniche interessate e dei soggetti preposti alla *governance* del Piano stesso (cfr. par.fo 7.2).

I risultati delle attività di monitoraggio quali-quantitativo sopradescritte costituiscono altresì il bacino informativo di riferimento per l'analisi valutativa che viene condotta dal **Nucleo di valutazione del PPL**, istituito ai sensi della DGR 1243 del 4 ottobre 2021, così come modificato con DGR 403 del 26 aprile 2023 e presieduto da una figura professionale esperta in analisi valutative, che prevede l'impegno del *Coordinatore del Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione* e di rappresentanti dei diversi *stakeholder*, individuati dal Comitato Politiche del lavoro.

7.2. Governance

A premessa si evidenzia che l'azione di *governance* in coerenza con il primo principio PPL di corresponsabilità espresso nel Piano del PPL (cfr. sez. 2 par.fo 2.4) interessa:

- a) definizione dei contenuti dei Piani annuali d'intervento (PAI);
- b) condivisione degli strumenti attuativi di realizzazione degli interventi;
- c) determinazione di nuovi interventi, in coerenza con la strategia, le priorità, gli obiettivi specifici e i principi del Piano;
- d) attuazione degli interventi;
- e) confronto, in itinere, sulle realizzazioni e sui risultati degli interventi sulla base degli esiti dell'azione di monitoraggio quali/quantitativo condotto secondo quanto descritto nel precedente punto (7.1).

Per assicurare un coordinamento funzionale tra gli attori coinvolti nella realizzazione del PPL ed un presidio attento al conseguimento delle priorità, degli obiettivi specifici e degli interventi da attuare, si prevede un impianto di *governance* articolato su due livelli.

Il primo livello, che si definisce **strategico**, prevede una **Cabina di regia** composta da:

- i rappresentanti del **Consiglio politiche del Lavoro**, che (secondo quanto definito nella legge regionale 7/2003, e successive modifiche nelle leggi 5/2019 e 13/2019) include la partecipazione dalle rappresentanze delle parti economiche e sociali, degli enti locali e di alcuni membri del Consiglio regionale, degli organismi del privato sociale, e dalla Consigliera regionale di parità;
- **l’Autorità di gestione del Programma regionale FSE plus 2021/27** della Valle d’Aosta, o suo delegato;
- il **Responsabile** o suo delegato **dell’Osservatorio economico e sociale**.

La **Cabina di regia**, presieduta dall’Assessore allo sviluppo economico, formazione e lavoro, trasporti e mobilità sostenibile, rappresenta l’organo di indirizzo politico e svolge una duplice funzione. Anzitutto assicurare l’allineamento di tutte le parti coinvolte nel modello di *governance*, fungendo da punto di riferimento centrale e stabile nel tempo e definendo le priorità operative. In tale ambito, essa delinea altresì la strategia complessiva dei servizi da implementare, assicurando il rispetto dei principi di attuazione fondamentali e degli obiettivi e *outcome* da raggiungere. Infine, sulla base dei dati di monitoraggio, garantisce una funzione di controllo in corso d’opera dei servizi attuati, intervenendo ove si dovessero registrare delle criticità attuative, con raccomandazioni di modifica degli interventi in corso.

Questo organo è supportato da una *Segreteria tecnica*, coordinata dal coordinatore del Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione e composta anche da personale esperto all’amministrazione regionale, con compiti di:

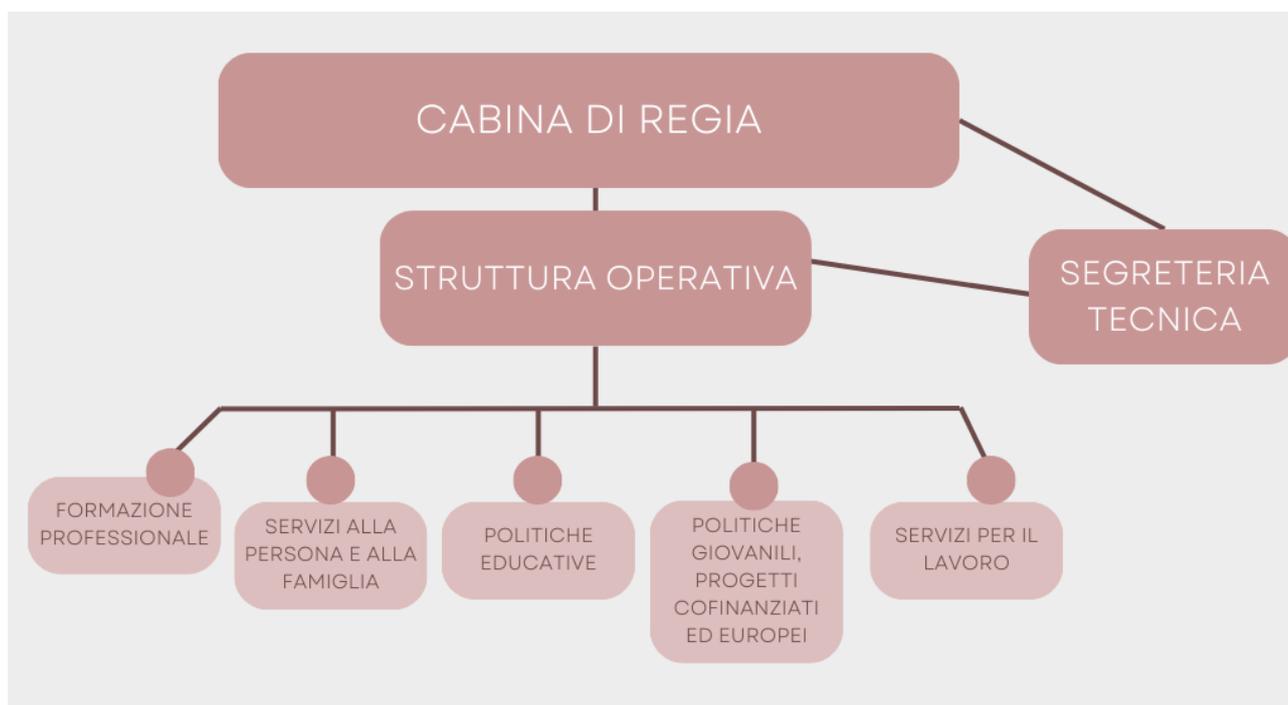
- i) traduzione degli indirizzi della Cabina di regia in interventi operativi da realizzare nei Piani annuali di attuazione (PAI), inclusa la definizione degli indicatori quantitativi di *output* e di *outcome* da misurare;
- ii) attuazione del sistema di monitoraggio quali quantitativo degli interventi finanziati. I risultati delle attività di monitoraggio sono riportati sotto forma di *Rapporto*, redatto all’attenzione della Cabina di Regia.

Il **secondo livello**, denominato **Strutture operative**, è composto dai servizi del Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione che a vario titolo, con riferimento agli interventi operativi contenuti nei PAI,

concorrono alla pianificazione e attuazione delle procedure di affidamento ai beneficiari e alla gestione e controllo delle attività progettuali finanziate. Nominativamente, i soggetti interessati sono rappresentati dalle aree operative dedicate ai servizi per il lavoro, alla formazione e all'inclusione lavorativa.

I servizi dell'amministrazione regionale di altri Dipartimenti - la cui azione, nei campi di specifico impegno istituzionale, concorre all'attuazione del PPL - operano in raccordo con le suddette aree. Il riferimento è in particolare agli uffici: *Servizi alla persona e alla famiglia* del Dipartimento Politiche sociali, *Politiche educative* e *Politiche giovanili, progetti cofinanziati ed europei* della Sovrintendenza agli Studi nonché al Dipartimento sviluppo economico ed energia.

Figura 4 Schema di governance del PPL 2024-2026



Si precisa che il sistema di *governance* del PPL si integra con quello implementato dalla Regione per il PR FSE+ 2021-2027. Inoltre, le **decisioni finali** relative ad eventuali revisioni e integrazioni del PPL sono comunque prerogativa esclusiva degli Organi istituzionali regionali preposti (Giunta e Consiglio Regionale).

Focus: Le politiche attive del lavoro a fronte delle nuove frontiere dell'intelligenza artificiale

1. Premessa

Questa sezione del PPL, con un linguaggio volutamente divulgativo, affronta il tema delle applicazioni dell'Intelligenza Artificiale (IA) sotto il profilo delle sfide che esse propongono nei riguardi del mercato del lavoro e del sistema dell'istruzione e della formazione. I più recenti sviluppi dell'IA portano a caratterizzare questa tecnologia come di uso generale, in quanto dotata potenzialmente di una capacità di intervento in tutti i campi della conoscenza. Essa presenta enormi opportunità a livello globale, con un grande potenziale di trasformare e promuovere il benessere e la prosperità. Come tutte le tecnologie, essa può avere anche dei risvolti negativi, che occorre comprendere per evitarli o, comunque, per contenerli. È opportuno premettere che l'analisi presentata va interpretata solo come un primo passo di comprensione di una materia che ha contenuti e risvolti ben più ampi di quelli qui affrontati²⁴ e di cui al momento si è in grado di valutare solo molto parzialmente gli sviluppi applicativi e quindi misurare gli effetti. Il documento, inoltre, è frutto di un lavoro cosiddetto *desk*, basato sull'analisi della più recente documentazione disponibile in materia, e come tale non si confronta con le percezioni dei soggetti produttivi, politici e sociali della Valle nei riguardi dell'IA, un aspetto che solo un'indagine di campo consentirebbe di acquisire.

Pur con questi limiti, l'analisi sviluppata in questa sezione può comunque rappresentare un utile stimolo per avviare una riflessione sulle applicazioni dell'IA con i principali stakeholder del mercato del lavoro e del sistema scolastico e formativo valdostano. Ad essa si potrà fare riferimento per integrare il PPL 2024-26, nella sua fase attuativa, con quelle misure che risulteranno utili ad affrontare con maggiore efficacia le sfide proposte dagli sviluppi e dalla diffusione di questa tecnologia.

2. Che cosa è l'intelligenza artificiale

Il termine Intelligenza Artificiale si riferisce a quella tecnologia che, basata su recenti sviluppi di sistemi software e resa possibile

²⁴ Per una trattazione estesa si veda: MISE (2019) "Proposte per una strategia italiana per l'intelligenza artificiale" Elaborata dal Gruppo di Esperti MISE sull'intelligenza artificiale https://www.mimit.gov.it/images/stories/documenti/Proposte_per_una_Strategia_italiana_AI.pdf

dall'incremento straordinario della potenza di calcolo consentita dai nuovi hardware, è in grado, dato un obiettivo complesso, di agire nella dimensione fisica o virtuale sulla scorta di un apprendimento ricorrente. L'IA acquisisce e interpreta dati ragionando sulle conoscenze acquisite e formulando decisioni basate sull'evidenza raccolta circa le migliori azioni da svolgere, al fine di raggiungere l'obiettivo prefissato, anche in situazioni non esplicitamente previste a priori.

La locuzione intelligenza artificiale è stata coniata nel 2005 dallo scienziato americano John McCarthy che sostiene che essa è la scienza di fare macchine intelligenti, in particolare nel campo dei programmi informatici. Ma come fanno le macchine a imparare ciò che devono fare e soprattutto a diventare "intelligenti"? Può aiutare a dare una sintetica risposta quanto scrive Frey²⁵, che chiarisce come prima dell'avvento dell'AI, l'automazione non riuscisse a superare istruzioni di mero carattere deduttivo ("if... then do..."), che dovevano essere specificate da un programmatore. Con l'avvento dell'AI, invece di automatizzare dei compiti attraverso la programmazione di un insieme di istruzioni si possono programmare i computer ad apprendere sulla base di un campione di dati o dell'esperienza e, quando la struttura o le regole di un compito definito non siano conosciute, è possibile utilizzare la statistica e il ragionamento induttivo per consentire alla macchina di scoprirle ed apprenderle.

Una tecnologia che consente di arrivare a raggiungere risultati fino a poco tempo fa ritenuti impossibili come la guida autonoma di una vettura o la produzione di un testo su domanda. I programmi di IA riescono, infatti, a riconoscere modelli e schemi da inferire attraverso processi fondati su un'attività apprendimento (*machine learning e/o deep learning*) alimentata dall'ormai smisurata disponibilità di dati che è possibile attingere dalla rete attraverso il cosiddetto *big data mining* [cfr. box 1].

L'elaborazione di enormi quantità di dati e modalità di apprendimento basate sulla ripetuta esposizione a forme esperienziali (ad esempio, l'osservazione di enormi quantità di immagini) abbinata alla definizione di algoritmi di apprendimento complessi, articolati su diversi livelli di unità computazionali, consente di riprodurre delle reti neurali, cioè il funzionamento connettivo dei neuroni nel cervello umano. La possibilità di utilizzare adeguatamente queste enormi quantità di dati è stata resa possibile dalla significativa evoluzione nella tecnologia dei computer (limitandosi alle più rilevanti, come la maggiore velocità dei processori e la densità dei microchip, le nuove unità di elaborazione grafica utilizzate in origine per ottenere immagini ad alta risoluzione e poi rivelatesi potente strumento di elaborazione o la memorizzazione delle informazioni che hanno ridotto il costo di archiviazione e di accesso a grandi quantità di dati)

²⁵ Frey C.B. (2019) *The Technology Trap*, Princeton, Princeton University Press.

che ha comportato un rilevante potenziamento delle capacità delle macchine di sfruttare le reti neurali²⁶.

È importante chiarire che, comunque, l'IA dipende ancora moltissimo dalla componente umana e, dunque, dalla capacità e dalla competenza dei soggetti che ne sviluppano, implementano e utilizzano gli algoritmi. Una dipendenza delle macchine che va ulteriormente perseguita e valorizzata per affermare una diffusione dell'IA antropocentrica nella quale le competenze umane siano complementari alla capacità delle macchine. Ciò comporta l'impegno a sostenere la specializzazione degli individui in tutte quelle attività nelle quali l'uomo è ancora superiore alla macchina, nonché in quelle che consistono nel sapere utilizzare la macchina al meglio.

Un ulteriore aspetto che va evidenziato è la caratteristica dell'IA rispetto alle precedenti conformazioni di automazione: quella di essere una cosiddetta *General Purpose Technology (GPT)*, cioè una tecnologia di uso generale con un'ampia gamma di possibili applicazioni praticamente in tutti i campi dello scibile umano (OCDE 2023)²⁷, come nel passato sono stati il vapore, l'elettricità o i computers.

Box 1: **Le principali tecniche di apprendimento automatico.**

Esistono due tecniche di apprendimento: il *machine learning* e il *deep learning*.

Il *machine learning*, che possiamo tradurre come apprendimento automatico, insegna alle macchine attraverso complessi algoritmi e può essere diviso in tre principali sottocategorie: apprendimento supervisionato, non supervisionato e rinforzato (Win Magazine, 2023)²⁸.

Nell'apprendimento supervisionato, alla macchina vengono forniti sia degli *input* (ossia dei dati), sia degli *output*, ossia alcuni esempi che corrispondano al risultato atteso. Questo modello è stato, ad esempio, adottato per addestrare ChatGPT, che è la tecnologia di intelligenza artificiale sviluppata da OpenAI.

In pratica, durante il training di ChatGPT è stato chiesto ai supervisori umani di fornire sia le domande che le risposte desiderate. In questo modo ChatGPT ha imparato e ha acquisito quella disinvoltura che lo fa apparire quasi umano. Il secondo modello di *machine learning* è quello dell'apprendimento non supervisionato. In questo caso vengono messi a disposizione della macchina solo degli *input* e nessun esempio di risultato ed è quindi la macchina che apprende da sé.

²⁶ Un esempio che illustra questa tematica è ben spiegato ancora da Frey con riferimento ai traduttori automatici: egli evidenzia come nel primo decennio di questo secolo si utilizzassero algoritmi che, a partire da un data-base di milioni di traduzioni umane, analizzavano le frasi parola per parola, con ciò determinando parecchi inconvenienti perché la focalizzazione sulla parola faceva perdere all'algoritmo il senso più esteso della frase. Grazie al *machine learning*, che usa le reti neurali artificiali a più strati e consente alla macchina di catturare il senso di frasi complesse, le traduzioni sono diventate molto più affidabili.

²⁷ OECD (2023), OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.

²⁸ Win Magazine Special (2023) "L'intelligenza artificiale è tra noi più di quanto sembri. Scopriamo insieme tutti i suoi utilizzi e quali scenari futuri ci attendono" <https://sprea.it/rivista/41049-win-magazine-manuale-n1>

Infine, c'è il *machine learning* rinforzato: in questo caso il computer, come in un videogame, riceve una ricompensa o una penalità in base al fatto che abbia raggiunto o meno l'obiettivo finale. L'IA impara, quindi, quale sia la sequenza di azioni che la porta più velocemente all'obiettivo. Il *machine learning* può diventare ancora più complesso e in questo caso si parla di *deep learning*. Con il ***deep learning*** si utilizzano reti neurali artificiali (progettate per riprodurre il comportamento dei neuroni del cervello umano) con molti strati di elaborazione per far apprendere alla macchina quantità di dati sempre più complesse.

3. I cambiamenti indotti dall'IA

3.1 Le sfide per il lavoro

Con il diffondersi dell'automazione, agli inizi di questo secolo, il dibattito si è concentrato sul potenziale di disoccupazione di massa che essa avrebbe generato. L'esperienza di questi anni ha invece dimostrato che non si è prodotta la prevista eccedenza di manodopera e che, al contrario, le tendenze all'invecchiamento demografico (presenti nelle economie occidentali e in taluni dei Paesi cosiddetti BRIC) stanno facendo emergere una scarsità di offerta di lavoro umano. Sulla base di questo andamento appare molto meno probabile che si verifichi un'eccedenza di manodopera rispetto a un suo deficit.

Quello che è, comunque, certo è il cambiamento che l'automazione e in particolare i suoi recenti sviluppi nell'IA, comportano nelle caratteristiche del lavoro. Le nuove frontiere dell'automazione, agendo sulle singole mansioni che compongono un determinato lavoro, comportano un cambiamento del rapporto delle persone rispetto alla loro precedente funzione nel posto di lavoro, venendo a svolgere attività sempre più complementari a quelle svolte dalle macchine. Un mutamento nel numero di mansioni che compongono una specifica professione che, soprattutto con l'affermarsi dell'IA cosiddetta generativa²⁹, stando alle stime più recenti, appare oggi risultare decisamente più ampia rispetto a quanto si poteva prevedere sino pochi anni fa.

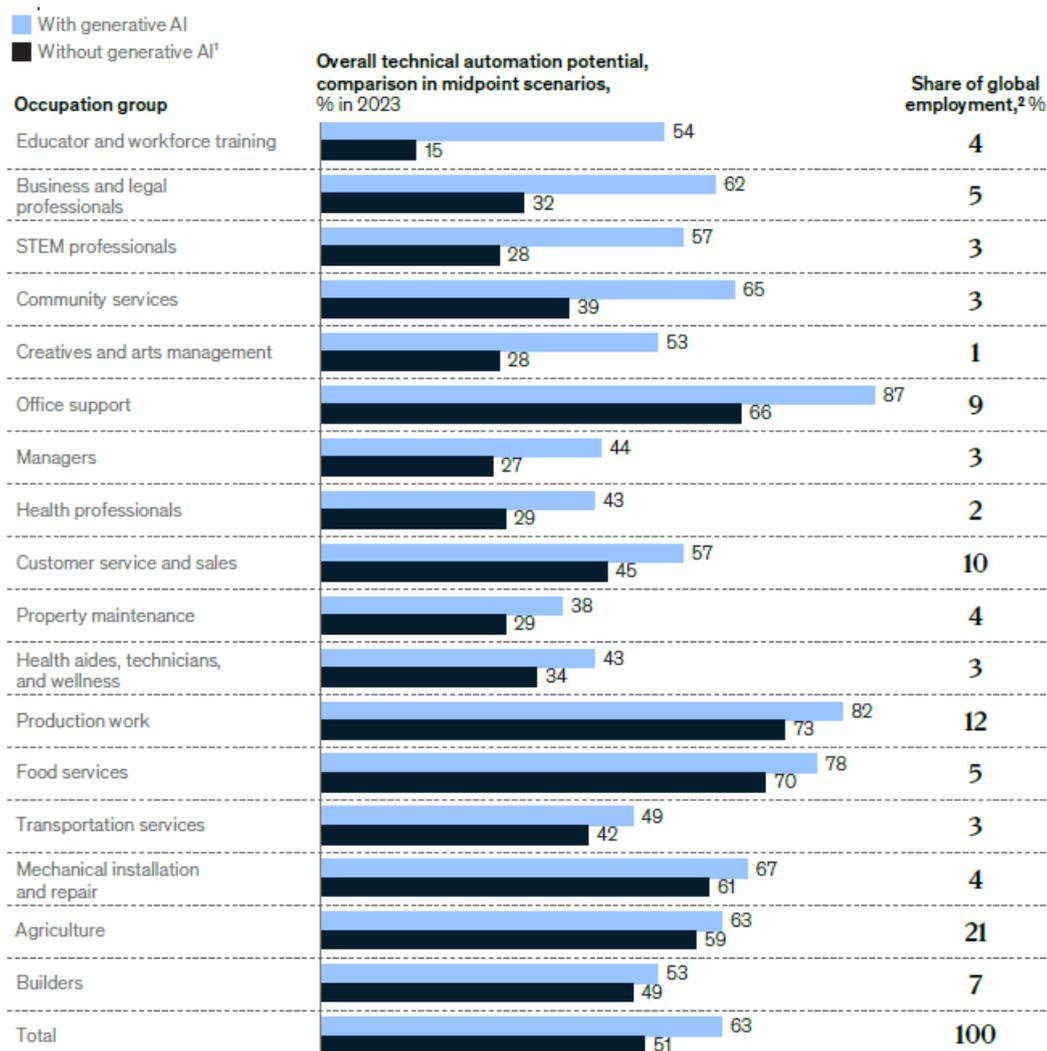
Come accennato, ciò non presuppone che una così estesa diffusione dell'automazione del lavoro equivalga direttamente alla perdita di posti di lavoro. L'IA generativa consente, infatti, di automatizzare singole mansioni all'interno delle professioni, non intere professioni, anche se non si può escludere che alcune imprese potrebbero decidere di realizzare i vantaggi di una maggiore produttività riducendo l'occupazione in alcune tipologie di lavoro.

L'IA generativa avrà probabilmente il suo impatto più forte sui lavori a maggiore contenuto di conoscenza, in particolare sulle attività che coinvolgono il processo decisionale e un'alta cooperazione, che in precedenza erano quelle che sembravano esposte al più basso potenziale di automazione. Per contro diminuisce l'impatto sulle attività lavorative più

²⁹ Con il termine intelligenza artificiale generativa si fa riferimento quei programmi che attraverso l'utilizzo delle tecniche di Machine Learning e Deep Learning [cfr. Box 1] sono in grado di generare nuovi dati (come immagini, musica e testo, ecc.) che non esistevano in precedenza. Questo tipo di IA, a differenza dell'IA discriminativa, è progettato per non fare distinzioni tra input, ma per sviluppare una comprensione dei dati che gli vengono presentati e dare vita a qualcosa di nuovo.

fisiche, il che non sorprende in quanto le capacità dell'IA sono fondamentalmente progettate per svolgere compiti cognitivi³⁰. Di conseguenza, sono molte delle mansioni lavorative che implicano la comunicazione, la supervisione, la documentazione e - in generale - l'interazione con le persone ad avere il potenziale per essere automatizzate dall'IA generativa, accelerando la trasformazione del lavoro in occupazioni come l'istruzione e la tecnologia, per le quali in precedenza si prevedeva che il potenziale di automazione sarebbe emerso più tardi.

Figura 1 - Impatto dell'IA generativa sul potenziale dell'automazione tecnica nello scenario di medio periodo

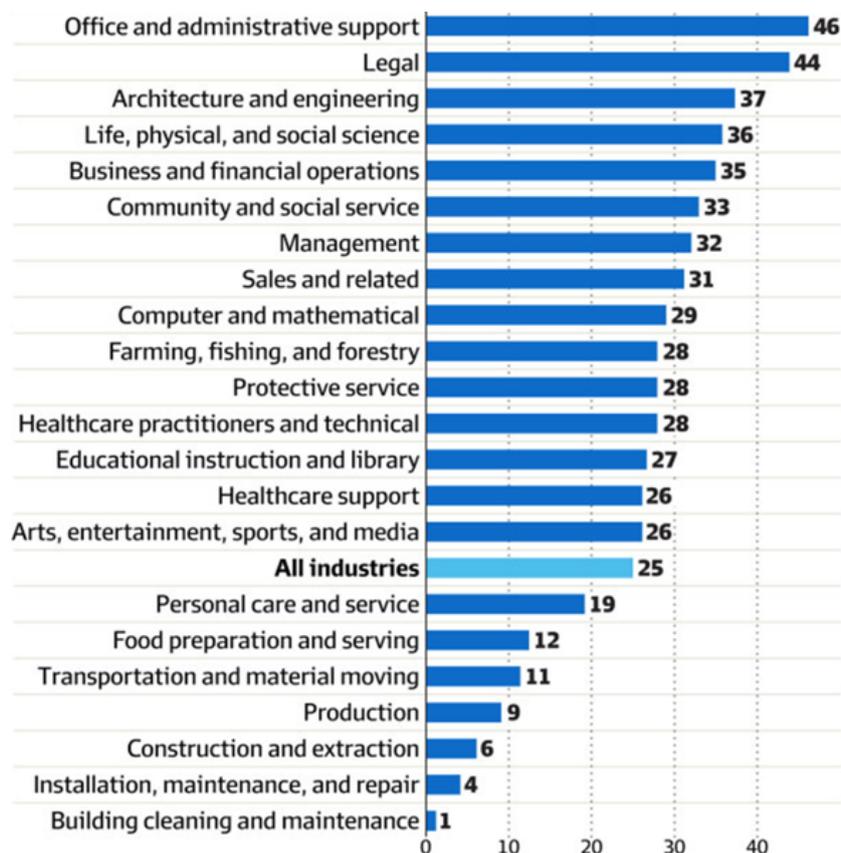


Fonte: McKinsey Global Institute analysis, *The economic potential of generative AI: The next productivity frontier (2023)*.

³⁰ Secondo le stime realizzate sempre da McKinsey 2023, risulta come il potenziale tecnico di automazione dell'applicazione delle competenze è balzato di 34 punti percentuali, mentre il potenziale di automazione della gestione e dello sviluppo dei talenti è passato dal 16% del 2017 al 49% del 2023.

Le precedenti generazioni di tecnologie di automazione hanno spesso avuto un impatto maggiore sulle professioni con salari che si collocano nella parte inferiore della distribuzione del reddito: oggi, invece, per le occupazioni con salari più bassi è più difficile sostenere l'automazione del lavoro, perché i potenziali benefici dell'automazione sono in competizione con il minor costo del lavoro umano. Inoltre, alcune delle mansioni svolte nelle occupazioni a basso salario sono tecnicamente difficili da automatizzare, come ad esempio la manipolazione di tessuti o la raccolta di frutti delicati. Invece è probabile, come detto, che l'impatto dell'IA generativa trasformi maggiormente le mansioni dei lavoratori della conoscenza, quelli con salari più alti, a causa dei progressi nella possibilità di automazione tecnica di attività in precedenza considerate relativamente immuni dall'automazione³¹ (cfr. Fig. 2).

Figura 2 – Distribuzione (%) dell'occupazione nei settori industriali degli USA esposti ad automazione assistita dall'IA



Fonte: Goldman Sachs Research (2023).

³¹ Negli Stati Uniti, secondo i risultati di una ricerca condotta da Goldman Sachs (2023), (<https://www.goldmansachs.com/intelligence/pages/generative-ai-could-raise-global-gdp-by-7-percent.html>2023) riportati anche nella Fig. 2 del testo, nel prevedere nei prossimi 10 anni un effetto incrementale di crescita indotto dalle applicazioni dell'IA generativa dell'ordine del 7%, stima che il 46% delle mansioni delle professioni amministrative, il 44% di quelle legali e il 37% di quelle ingegneristiche potrebbero essere automatizzate dall'IA. Lo stesso rapporto stima che il 18% dei posti di lavoro a livello globale potrebbe essere automatizzato dall'IA.

Una stima condotta da McKinsey (2023)³² prende in considerazione al riguardo l'impatto delle IA rispetto a 850 tipologie di professioni e 2.100 mansioni lavorative principali che le caratterizzano.

Inoltre, mentre le analisi condotte sull'IA realizzate nel 2017 (sempre da McKinsey, 2017)³³ stimavano che il 50% del tempo dedicato alle mansioni lavorative del 2016 sarebbe stato automatizzato tra il 2035 e il 2070, con uno scenario intermedio intorno al 2053, gli sviluppi dell'IA generativa hanno trasformato le stime con riferimento al 2022, determinando un'accelerazione di circa un decennio rispetto alla stima precedente: si prevede, infatti, che il tempo dedicato alle mansioni lavorative raggiunga il 50% di automazione tra il 2030 e il 2060, con un punto intermedio nel 2045. È questa una tempistica che potrebbe essere ancora più contenuta nel caso delle economie più sviluppate, perché favorita da salari più alti e, quindi, da una maggiore convenienza all'adozione dell'automazione.

Un altro aspetto fondamentale dell'IA, che ne spiega la pervasività, attiene alla forte crescita che questa può determinare sulla produttività. Sempre sulla base delle stime citate elaborate da McKinsey, l'applicazione dell'IA generativa potrebbe aumentare la produttività di un valore compreso tra il 30 e il 45%. Nel complesso, al di là delle stime formulate sull'impatto di lungo periodo, necessariamente molto aleatorie, ciò che emerge è come l'IA generativa sia potenzialmente in grado di generare molto valore in una organizzazione e, quindi, di contribuire ad accrescere la produttività agendo soprattutto sui sistemi interni di gestione della conoscenza. L'impressionante padronanza dell'IA generativa nell'elaborazione del linguaggio naturale può, ad esempio, aiutare i dipendenti a recuperare le conoscenze interne immagazzinate, formulando interrogazioni nello stesso modo in cui si potrebbe porre una domanda a un umano e avviare un dialogo continuo. Ciò può consentire ai *team* di accedere rapidamente alle informazioni pertinenti, permettendo loro di prendere rapidamente decisioni più informate e di sviluppare così strategie efficaci. L'IA generativa può, altresì, accelerare la produttività del lavoro grazie alla sua capacità di digerire e filtrare rapidamente enormi quantità di dati, consentendo di offrire soluzioni e opzioni in una tempistica significativamente ridotta rispetto a quanto possibile con le precedenti tecnologie di automazione. Ciò, oltre ad accelerare in modo significativo il

³² McKinsey (2023) *"The economic potential of generative AI. The next productivity frontier"*, June 2023, <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-economic-potential-of-generative-ai-the-next-productivity-frontier>.

³³ McKinsey (2017) *"A future that works: automation, employment and productivity"*, January 2017, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works/de-DE>

processo di realizzazione di un prodotto, permette ai dipendenti di dedicare più tempo ai compiti di maggiore impatto per la produzione.

In sintesi, quindi, è del tutto verosimile che le capacità dell'IA generativa estendano notevolmente il bacino delle mansioni lavorative potenzialmente automatizzabili. Questo, a sua volta, accelererà il ritmo di diffusione dell'automazione ampliando anche le tipologie di lavoratori che ne subiranno l'impatto. Come altre tecnologie, la sua capacità di assumere compiti e lavori di routine può aumentare la produttività umana, che negli ultimi 20 anni è cresciuta a un tasso inferiore alla media.

Occorre, tuttavia, segnalare che tale aumento della produttività non è comunque scontato se, come l'esperienza degli interventi di automazione che hanno preceduto l'IA ha dimostrato, le innovazioni tecnologiche sono introdotte anzitutto con una logica di riduzione del costo del lavoro. Nel caso dell'IA questa modalità si manifesta nel caso in cui le imprese ricorrono alle opportunità offerte dall'IA operando di fatto in termini sostitutivi del lavoro. Come osservato da Acemoglu e Johnson (2023)³⁴, un aumento di produttività si realizza solo se le tecnologie (e ancor più nel caso dell'IA, per le sue specifiche caratteristiche) vengono implementate secondo un modello organizzativo fondato sulla complementarità uomo-macchina. Infatti, molte mansioni sono il risultato di un mix di operazioni routinarie e di operazioni a maggiore complessità che richiedono comunicazione, *problem solving*, creatività e flessibilità anche sulla scorta di conoscenza tacita ed esperienza. La qualità superiore dell'intelligenza umana si colloca nella sua dimensione situazionale e sociale³⁵, cioè nella capacità di comprendere il proprio ambiente e di reagire in forma efficace adattandosi velocemente al mutare delle condizioni di contesto. Si tratta di una combinazione di fattori che ancora oggi - e verosimilmente per molti anni a venire - non è replicabile dalle macchine e, quindi, non sono rimpiazzati quando si introducono automatizzazioni sostitutive, invece che complementari, del lavoro umano.

Inoltre, come diversi studi affermano (OCDE 2023)³⁶, i lavoratori possono trarre vantaggio dal miglioramento della qualità del lavoro, del benessere e della soddisfazione sul lavoro. In effetti, l'IA ha il potenziale per eliminare compiti pericolosi o noiosi e crearne di più complessi e

³⁴ Acemoglu D.; Johnson S. (2023) *“Potere e progresso: la nostra lotta millenaria per la tecnologia e la prosperità”*, il Saggiatore ed. Milano.

³⁵ Come è ben argomentato da Acemoglu e Johnson (cit), l'intelletto umano si caratterizza per il suo aspetto sociale su tre importanti fronti: a) la capacità di raccogliere, attraverso una comunicazione implicita ed esplicita, le informazioni necessarie al *problem solving*; b) lo sviluppo di tesi e contro-tesi basate sulla comunicazione sociale attraverso cui si comprende un determinato tema; c) l'acquisizione di competenze e capacità supplementari attraverso processi empatici verso altri soggetti con i quali si condividono aspirazioni ed obiettivi comuni.

³⁶ Ibidem nota 27.

interessanti. Può aumentare il coinvolgimento dei lavoratori, dare ad essi una maggiore autonomia e persino migliorare la loro salute mentale. Può anche compensare l'impatto dell'invecchiamento, che sta iniziando a intaccare la crescita della forza lavoro in molte delle principali economie mondiali. Essa, inoltre, può contribuire a migliorare l'inclusività sul posto di lavoro, anche migliorandone la qualità, per i lavoratori che sono tipicamente svantaggiati, come è il caso delle persone con disabilità³⁷.

Una specifica area di ricaduta dell'IA riguarda anche quella del *matching* tra domanda e offerta di lavoro svolta dai servizi per l'impiego. Grazie all'IA è possibile, infatti, analizzare informazioni sul mercato del lavoro in maniera più tempestiva e "granulare" per abbinare, con un significativo risparmio di tempo e risorse, le persone in cerca di lavoro ai posti vacanti³⁸. Con la crescente disponibilità di grandi quantità di dati sulle offerte di lavoro provenienti dagli annunci di lavoro online, è inoltre possibile utilizzare l'IA per individuare le competenze ricercate dai datori di lavoro, il fabbisogno di competenze e i cambiamenti nel tempo nell'ambito di uno specifico settore di produzione e delle esigenze di competenze all'interno e tra le varie professioni³⁹.

Le applicazioni dell'IA possono contribuire, altresì, a facilitare il *profiling*, consentendo ai servizi per l'impiego sia di confrontare le competenze delle persone in cerca di lavoro con i posti di lavoro disponibili, sia di pianificare un percorso formativo tarato sulle aspettative, caratteristiche e competenze dell'interessato.

Nel complesso le applicazioni dell'IA comportano necessariamente mutamenti che non potranno non investire l'organizzazione, la struttura e le caratteristiche della concorrenza e, quindi, i modelli di business delle imprese: il che avrà verosimilmente importanti ricadute su un numero significativo di lavoratori che dovranno adattarsi a nuove attività e in taluni casi a nuovi lavori, come emerge d'altra parte da un recente studio del Politecnico di Milano riferito all'Italia (2024)⁴⁰. Una prospettiva che, nel

³⁷ Il riferimento è quei dispositivi, sempre più diffusi, di assistenza basati sull'intelligenza artificiale per aiutare ad esempio gli operatori con i disturbi visivi, del linguaggio o dell'udito, o gli arti protesici.

³⁸ Si veda Broecke, S. (2023), *Artificial intelligence and labour market matching*, OECD Social, Documenti di lavoro sull'occupazione e la migrazione, n. 284, OECD editor, Parigi, <https://doi.org/10.1787/2b440821>

³⁹ Una interessante applicazione basata sull'intelligenza artificiale viene utilizzata dal servizio pubblico fiammingo per l'impiego per indirizzare le persone in cerca di lavoro che hanno meno probabilità di trovare un nuovo lavoro

⁴⁰ Secondo lo studio condotto dall' Osservatorio *Artificial Intelligence* della School of Management del Politecnico di Milano (<https://www.osservatori.net/it/ricerche/osservatori-attivi/artificial-intelligence>), già oggi in Italia l'intelligenza artificiale ha un potenziale di automazione del 50% di "posti di lavoro equivalente": si tratta del corrispettivo in posti di lavoro della somma dei tempi impiegati in singole mansioni che possono essere affidate alle macchine che, secondo lo studio, entro il 2034 giungerebbero a svolgere il lavoro

generare mutamenti anche profondi nei posti di lavoro - e quindi nelle competenze necessarie - necessita di una ampia azione di *upskilling* (crescita professionale) e/o *reskilling* (riqualificazione) di un numero importante di lavoratori. È verosimile attendersi un aumento della domanda sia di competenze necessarie per sviluppare sistemi di IA, che di competenze per utilizzare le applicazioni di IA. Nel caso dello sviluppo e mantenimento dei sistemi di IA si tratta, per lo più, di lavori nuovi di natura tecnica e di compiti che non sono presenti nelle occupazioni odierne. Riguardo ai lavori già esistenti, gli effetti sulle competenze sono legati ai mutamenti che l'AI avrà su diversi compiti di ciascuna occupazione. Sebbene al momento non sia possibile prevedere quali potranno essere competenze specifiche, è però possibile affermare con relativa certezza che, ancora più di quanto avviene già oggi, i lavoratori dovranno possedere competenze digitali tanto analitiche, quanto trasversali.

Vi sono lavoratori che certamente più di altri rischiano di subire questi cambiamenti di paradigma tecnologico in maniera più problematica e che pertanto necessitano di essere oggetto di politiche formative più mirate. È il caso, ad esempio dei lavoratori anziani, che risultano - in principio - più vulnerabili ai cambiamenti imposti dalle applicazioni dell'IA sulle loro attività in quanto hanno meno probabilità di possedere le competenze richieste, in particolare quelle digitali.

Considerato, come sopra detto, che l'adozione dell'IA comporta verosimilmente importanti cambiamenti nella cultura, nei processi produttivi e quindi nelle strutture organizzative di una azienda, è necessario prevedere anche interventi formativi per i responsabili d'impresa. Sono questi i soggetti che devono essere messi nella condizione di conoscere i potenziali benefici - come anche le criticità - dell'IA e, quindi, di definire quelli che possono essere gli interventi e gli investimenti più idonei da attuare per gestire efficacemente i cambiamenti produttivi ed organizzativi che l'applicazione di questa tecnologia implica. Una carenza conoscitiva delle applicazioni potenziali di questa tecnologia da parte delle aziende può comportare un forte limite allo sfruttamento delle sue ricadute produttive. Come sostiene A. Romero (2021)⁴¹ va evitato un utilizzo dell'IA da parte delle aziende in termini meramente imitativi senza conoscerne e saperne dispiegare tutte le potenzialità.

Infine, per aiutare i lavoratori ad affrontare e adattarsi alle sfide che lo sviluppo e l'adozione dell'IA comporteranno, come viene

di 3,8 milioni di italiani. Un dato che—va valutato tenendo in conto le previsioni demografiche che, a causa dell'invecchiamento della popolazione, prospettano un gap di 5,6 milioni di posti di lavoro equivalenti entro il 2033.

⁴¹ Romero A. (2021) "5 Reasons why I Left the AI Industry" <https://towardsdatascience.com/5-reasons-why-i-left-the-ai-industry-2c88ea183cdd>

raccomandato dall'OCDE (2023)⁴², non si può sottovalutare l'importanza del dialogo sociale. Attraverso esso, infatti, si può attenuare l'impatto dall'adozione di questa tecnologia sull'occupazione concordando con le aziende, ad esempio, percorsi di riqualificazione del personale e contribuendo a governare i processi di flessibilità interna. In termini operativi, si tratta quindi di prevedere una azione formativa specifica per le rappresentanze delle parti sociali volta a rafforzarne le capacità per promuovere e sostenere, a partire dalla formazione, quegli interventi che risultano necessari per consentire ai lavoratori di affrontare i cambiamenti sul posto di lavoro indotti dall'IA ma anche per contenere il rischio di un utilizzo dell'IA a sostanziali fini di controllo dei lavoratori e dei loro comportamenti, con effetti di accrescimento dello sfruttamento.

Trarre una previsione univoca riguardo a quello che sarà l'impatto netto dell'IA sull'occupazione non è al momento possibile perché diversi possono essere gli effetti sul mercato del lavoro delle applicazioni di una tecnologia ancora *in fieri*⁴³.

Si può comunque affermare che, qualora prevalessesse un utilizzo maggiormente centrato sull'uomo ed attento a valorizzare la complementarità con le specifiche ed insostituibili capacità del lavoro umano, apparirebbe concreta la possibilità di un aumento della domanda di lavoro, con la creazione di nuova occupazione resa possibile dall'aumentata produttività che verrebbe a compensare gli effetti di sostituzione del lavoro umano con le macchine.

Un ulteriore effetto che sembra sufficientemente acquisito è che la percentuale di occupazioni completamente automatizzabile, sulla base delle stime di cui al momento si dispone, dovrebbe comunque essere nel complesso contenuta, mentre saranno verosimilmente oggetto di automazione una larga maggioranza delle mansioni lavorative che compongono le attuali occupazioni (McKinsey 2017 e 2023)⁴⁴.

3.2 Le sfide per il sistema educativo

Un'area di rilievo delle possibili applicazioni dell'IA è rappresentata dal settore dell'istruzione e della formazione, come suggeriscono diversi studi in materia, che hanno trovato tra l'altro sintesi in

⁴² Ibidem nota 27.

⁴³ Negli ambienti scientifici è già oggetto di sviluppo e sperimentazione una tecnologia di IA più avanzata denominata "*Artificial General Intelligence*" (AGI). L'AGI, a differenza dell'IA generativa basata su modelli predefiniti che imitano la creatività umana senza comprenderne realmente il significato, può adattarsi a nuove situazioni senza dovere essere addestrata in modo specifico per ogni compito.

⁴⁴ Idem note 33 e 32.

un recente documento OCDE (2022)⁴⁵. L'IA offre, infatti, potenzialmente un contributo molto importante all'istruzione, essendo capace di migliorare le esperienze di apprendimento grazie alla sua capacità di personalizzazione dei contenuti e alla automatizzazione delle procedure formative, con conseguente sostanziale riduzione dei tempi di apprendimento. Con riguardo a quest'ultimo aspetto, va sottolineato come i contenuti (e la valutazione) basati sull'IA possono essere significativamente abbreviati, in quanto rendono possibile ai discenti di concentrarsi solo sui compiti di apprendimento maggiormente attinenti alle loro esigenze di acquisizione di conoscenze e competenze, evitando compiti o interi moduli poco rilevanti ai fini della propria crescita educativa. La riduzione nei tempi di formazione è un aspetto non marginale, considerato che molti studi suggeriscono come i vincoli di tempo costituiscano un rilevante ostacolo nella partecipazione alla formazione (OCDE, 2021)⁴⁶.

Per quanto attiene alla personalizzazione, si possono evidenziare due aspetti. Anzitutto l'IA può offrire contenuti di formazione in base alle esigenze individuali, selezionando i moduli pertinenti e rendendo più efficaci i percorsi formativi rispetto alla formazione tradizionale. Quest'ultima, di norma, prevede per tutti gli studenti gli stessi materiali formativi, indipendentemente dalle loro capacità, preferenze o stili di apprendimento. Una formazione sostenuta dall'IA consentirebbe, invece, di tenere conto del livello di partenza individuale e di adattarsi tenendo conto dei progressi via via conseguiti. Va anche rilevato che, rispetto ai tradizionali corsi online, l'IA può aggiungere valore non soltanto adattando le sessioni alle esigenze individuali ma, anche, consentendo una opportuna interazione con l'incorporazione di funzioni di *chatbot* [si veda box 3]. In secondo luogo, l'IA consente agli interessati di individuare i percorsi formativi più attinenti alle loro esigenze, auto-selezionandosi di fatto in quei programmi di cui hanno bisogno per rimanere occupabili, il che ne aumenta significativamente la motivazione.

Tutti questi risultati possono essere conseguiti ad un costo significativamente inferiore rispetto ad altre modalità di fruizione della formazione e per le imprese ciò può rendere il ricorso dell'IA particolarmente attrattivo rispetto alla formazione in presenza quando si tratti di attività di aggiornamento e riqualificazione dedicate ai propri dipendenti, tanto più se si tiene in conto la possibilità di realizzare una formazione orientata alla pratica grazie alle tecnologie di realtà aumentata e virtuale (RA e RV). Quest'ultime, oltre ad offrire maggiore flessibilità in

⁴⁵ OECD (2022) [Opportunities and Drawbacks of Using Artificial Intelligence for Training, in OECD Social, employment and migration, Working papers N°.266, 2022.](#)

⁴⁶ OECD (2021), [Dashboard on priorities for adult learning.](#)

termini di tempo e luogo, consentono anche un risparmio di materie prime e una limitazione nei rischi di infortunio.

Una caratteristica dell'IA è quella di consentire una rilevante innovazione nella didattica, adattando lo stile di insegnamento all'audience: ad esempio, trasformando un corso tradizionale in una classe basata sul *problem solving*. Una modalità didattica, che in base alle esperienze sinora attuate, appare particolarmente efficace nel sostenere l'apprendimento delle materie indicate dall'acronimo inglese STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), in quanto si presta bene a stimolare il pensiero logico, a lavorare in gruppo, e a rafforzare le capacità di trovare soluzioni originali ai problemi. Con le applicazioni già oggi disponibili dell'IA si possono creare schemi di corsi e curricula, sviluppare piani di lezione, valutazioni, esercizi, test, e dare risposte dettagliate ai problemi posti attraverso l'utilizzo di ChatGPT. Quest'ultimo può funzionare come un tutor virtuale che può essere impegnato in conversazioni con gli studenti, consentendo loro di esercitarsi, fornendo *feedback* e offrendo suggerimenti per il miglioramento dell'apprendimento.

La stessa valutazione, quando basata sull'IA, permette di adattare i test e le prove alle capacità e ai progressi di ciascuno dei discenti, proponendo esercizi aggiuntivi quando lo studente ha delle difficoltà e, viceversa, passando a nuovi e più complessi argomenti o esercizi nel caso di studenti più brillanti. Il ricorso all'IA in campo valutativo non si limita ai soli test scritti, ma può estendersi fino alla valutazione del parlato, ad esempio nell'addestramento linguistico o per l'analisi delle espressioni, come nel caso della formazione sulle *soft skills*.

Un valore specifico fornito dalle applicazioni didattiche dell'IA riguarda i gruppi vulnerabili, come le persone scarsamente alfabetizzate, poco qualificate, con disabilità o i non madrelingua. La capacità dell'IA, come sopra detto, di contribuire a realizzare una formazione orientata alla pratica attraverso la RA e RV, può risultare particolarmente motivante per soggetti che hanno difficoltà a comprendere i tradizionali materiali formativi scritti. Un'applicazione come *text-to-speech* e *speech-to-text*, alimentata dall'IA nella trasformazione in tempo reale di qualsiasi comunicazione parlata o scritta, così come una traduzione in qualsiasi lingua, può ampliare l'accesso alla formazione per le persone ipovedenti o non udenti o immigrate. Inoltre, la specifica capacità di personalizzazione delle tecnologie IA disegna un ambiente sicuro, in cui le persone che temono l'insuccesso ed il giudizio della classe sono più motivate a partecipare.

In definitiva, il ricorso a metodologie didattiche supportate dall'IA può produrre un significativo aumento della partecipazione ai processi

formativi attraverso la pluralità di effetti già richiamati. Ci si riferisce, in particolare, alla diminuzione dei tempi di formazione, consentita da un incremento potenziale del ricorso alla modularità (maggiore efficacia della formazione a distanza e a programmi formativi di breve durata), all'accrescimento della motivazione derivante da un migliore matching tra individui e percorsi formativi e al miglioramento della capacità di identificazione e coinvolgimento delle persone più idonee e/o bisognose di formazione, come ad esempio quelle appartenenti alle categorie più svantaggiate.

Non si possono però trascurare potenziali aspetti negativi e rischi legati all'uso dell'IA in campo formativo. Anzitutto occorre segnalare una caratteristica generale, costituita dal rischio di una perdita del carattere sociale dell'apprendimento. Accanto a ciò vi sono alcuni aspetti più puntuali che possono contribuire ad aumentare barriere già esistenti e generarne di nuove. Tra questi si può citare la necessità di un certo grado di competenze digitali per partecipare fruttuosamente alla formazione basata su tecnologie di IA: qualora assenti, esse possono limitare la partecipazione di individui scarsamente qualificati, con l'effetto di ridurre l'inclusività dei sistemi di apprendimento piuttosto che aumentarla (cfr. Fig. 3).

Anche se i requisiti di competenze digitali richiesti possono essere modesti, ciò potrebbe comunque escludere i gruppi come gli anziani e in generale le persone poco qualificate. È questa una possibilità ancora molto concreta, considerate le percentuali importanti di adulti che non possiedono in Italia e in Valle d'Aosta le competenze digitali di base⁴⁷. Si tratta di un aspetto che sostiene l'importanza centrale di dare continuità a interventi formativi per l'acquisizione di competenze digitali di base.

Vi è anche una problematica che si può presentare dal lato degli insegnanti/formatori. Poiché infatti l'IA è in grado di sostituirsi agli umani nello svolgimento di alcuni compiti in campo didattico e di modificare sostanzialmente le metodologie di insegnamento ed apprendimento, essa richiede nuove competenze nelle professioni legate alla formazione (insegnanti, formatori ma anche manager delle risorse umane) che al momento non sono adeguatamente diffuse e potrebbero costituire "un collo di bottiglia" nella diffusione di questa nuova tecnologia. A ciò si aggiunge il fatto che l'introduzione di queste nuove tecnologie nell'apprendimento e l'assunzione di personale con competenze adeguate alla loro gestione (non presenti al momento nelle istituzioni scolastiche e/o

⁴⁷ Sulla base dei dati ISTAT ultimi disponibili riferiti al 2021, la popolazione tra i 16 e i 74 che possiede competenze digitali di base è pari al 45,7% a fronte di un livello medio dei Paesi dell'UE del 53,9%. In Valle d'Aosta il livello pur superiore a quello medio italiano e comunque inferiore a quello medio dell'UE e ben lontano dall'obiettivo target dell'80% fissato per il 2030 dall'UE nel piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali.

formative) comportano per questi organismi un incremento nei costi, che possono risultare non compatibili con la carenza di risorse con cui essi spesso si confrontano.

Figura 3 - Fabbisogno di competenze nell'era dell'IA

	Type of skill	Examples
Skills to develop and maintain AI systems	Specialised AI skills	General knowledge of AI (such as Machine Learning) Specific knowledge of AI models ("decision trees", "deep learning", "neural network", "random forest", etc), AI tools ("tensorflow", "pytorch", etc) and AI software ("java", "gradle", "galaxy cluster", etc).
	Data science skills	Data analysis Software Programming languages, in particular Python Big data Data visualisation Cloud computing
	Other cognitive skills	Creative problem solving
	Transversal skills	Social skills Management skills
Skills to adopt, use and interact with AI applications	Elementary AI knowledge	Principles of machine learning
	Digital skills	Ability to use a computer or a smartphone
	Other cognitive skills	Analytical skills Problem-solving Critical thinking Judgement
	Transversal skills	Creativity Communication Teamwork Multitasking

Fonte: *OECD, Employment Outlook 2023 - Artificial intelligence and the labour market*

Si tratta di una potenziale criticità che riguarda il ricorso all'IA nella formazione continua, ove le esigenze tecniche e le risorse umane necessarie possono rendere molto costosa per le imprese piccole e medie l'implementazione di interventi formativi fondati su questa tecnologia. Per garantire che l'IA migliori l'accesso alla formazione per tutti, piuttosto che solo per una minoranza di aziende, potrebbe essere necessario - come raccomandato dall'OCDE (2023)⁴⁸ - creare meccanismi appropriati a livello territoriale per la condivisione delle conoscenze e delle soluzioni di IA.

L'uso dell'IA per la formazione solleva anche questioni di trasparenza. Diverse applicazioni per la formazione di IA risultano ancora poco comprensibili per gli utenti finali e ciò ne mette a rischio un corretto utilizzo. Comprensibilità e trasparenza sono, invece, essenziali per consentire alle persone di comprendere finalità e contenuti dei processi formativi nei quali sono inseriti e contestarne eventualmente la rilevanza e

⁴⁸ Ibidem nota 27.

i risultati. È importante che gli utilizzatori si sentano in grado di intervenire e, almeno in parte, di controllare gli strumenti dell'IA per la formazione, così da valorizzarne la capacità integrativa dell'agire umano rispetto a quella sostitutiva. Informare le persone su questo ruolo di potenziamento degli strumenti di IA per la formazione può aiutare a costruire fiducia nel loro utilizzo. D'altra parte, vale la pena notare che l'integrazione dell'IA nell'istruzione non è priva di preoccupazioni anche di tipo etico. La privacy e la sicurezza, i potenziali "pregiudizi" degli algoritmi e il timore che l'automazione sostituisca gli educatori umani sono questioni critiche che devono essere affrontate.

Anche nel campo formativo, come in altri campi di applicazione dell'IA, come raccomandato dalla Commissione Europea (2021)⁴⁹, è importante garantire un uso responsabile ed etico e, anzitutto per gli educatori e per gli amministratori scolastici, comprendere le basi dell'IA e dell'usabilità dei dati per consentirne un impiego corretto e responsabile.

BOX 2: *Le principali applicazioni IA nella formazione*

Una modalità di applicazione alimentata dall'intelligenza artificiale che si sta rilevando particolarmente efficace nella formazione è quella della cosiddetta realtà estesa. Al momento le principali tipologie di realtà estesa sono la realtà aumentata (AR) e la realtà virtuale (VR). La prima si caratterizza per fondere il mondo reale con quello virtuale, consentendo ai discenti di apprendere guardando gli oggetti reali che li circondano. Ad esempio, spostando il tablet o lo smartphone davanti a un oggetto, lo schermo del tirocinante mostrerà sia l'oggetto che il testo e visualizzazioni o suoni ad esso correlati. La VR crea, invece, un ambiente virtuale completamente immersivo nel quale l'utente guarda, si muove e interagisce.

Vi sono, poi, applicazioni denominate realtà mista (RM) che utilizzano contestualmente sia l'AR che la VR e l'ambiente reale. La formazione in RM, ad esempio, su come fare una saldatura consente agli studenti di esercitarsi con le loro abilità di saldatura impugnando fisicamente un finto saldatore e applicandolo a una superficie: grazie al feedback video e audio, lo studente vive comunque l'esperienza di saldatura realistica.

La combinazione di queste tre possibili realtà estese AR, VR e RM sono definite formazione XR. Una formazione XR può rendere l'esperienza di apprendimento più realistica e interattiva. Ad esempio, l'uso dell'IA nella formazione XR consente di utilizzare i comandi vocali per avere le informazioni su oggetti o strumenti che, nell'apparire automaticamente e in tempo reale, forniscono la possibilità all'utente di usare le mani per interagire con i contenuti.

⁴⁹ Commissione Europea (2021), *Regulatory framework proposal on artificial intelligence*, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai>.

Un'ulteriore applicazione nei processi formativi basata sull'intelligenza artificiale è quella degli agenti di conversazione, noti come *chatbot*, che sono in grado di interagire con l'utente rispondendo a questioni che il discente altrimenti farebbe al docente, fornendo agli studenti materiali e supporti didattici pertinenti e proponendo domande per testarne le conoscenze o, ancora, dando suggerimenti su come risolvere un compito. Quando l'algoritmo alla base delle *chatbot* è sufficientemente sofisticato - come è il caso, ad esempio, di *ChatGPT* - le sue domande e risposte e il suo modo di parlare possono sembrare così naturali che è simile a quello di un collega umano o di un assistente didattico. Trasferendo conoscenza e, in alcuni casi, contenuti didattici, le *chatbot* possono anche diventare un canale di apprendimento informale sul posto di lavoro.

4. Prime prospettive aperte

4.1 Aspetti chiave

L'analisi condotta ha inteso offrire un terreno conoscitivo di una tecnologia *general purpose* quale l'IA la cui applicazione, assieme a numerose opportunità, può dar vita anche a taluni inconvenienti di natura non marginale, in particolare rispetto al lavoro ed all'aumento delle disuguaglianze.

Le opportunità, come riportate in esteso nelle pagine precedenti, si riferiscono ad una pluralità di aspetti. Anzitutto ad un aumento potenziale della produttività, ad una riduzione degli aspetti più routinari del lavoro ed a un aumento complessivo della qualità del prodotto. Un risultato permesso dal miglioramento dei processi di *problem setting* resi possibili dalla enorme disponibilità di informazioni e dal loro filtraggio consentiti dall'IA, a condizione che quest'ultima abbia carattere complementare e non sostitutivo⁵⁰ rispetto al lavoro che non risulterebbe così penalizzato, neppure in termini occupazionali, dalla sua applicazione.

In secondo luogo - e riveste la medesima importanza - un'altra ricaduta positiva dell'IA è rappresentata dalla possibilità di personalizzare i processi formativi, sia dal lato della domanda, sia da quello dell'offerta, rappresentata da una più efficace e rapida individuazione degli alunni che hanno difficoltà e di adeguare la metodologia didattica a bisogni specifici, così come della modellazione dei contenuti dell'insegnamento nei confronti dei gruppi di studenti più avanzati.

Ancora, le applicazioni dell'IA, grazie alla loro capacità di aggregare enormi quantità di informazioni provenienti da fonti diverse, possono consentire a consumatori e cittadini di conoscere meglio la relazione tra i

⁵⁰ Come ben sintetizzato da Acemoglu e Johnson (2023) "...quando gli esseri umani non sono inutili come a volte si presume e le macchine intelligenti non sono intelligenti come di solito si suppone, otteniamo un'automazione approssimativa: sostituzione dei lavoratori [e quindi restrizione dell'occupazione ed aumento delle disuguaglianze] ma ben pochi degli incrementi della produttività promessi" (364).

propri bisogni e le decisioni più informate da assumere rispetto alla qualità di prodotti e servizi.

Una prima problematica di ordine generale che però emerge in questo contesto, se non opportunamente contrastata attraverso un'azione massiva di formazione rivolta ai cittadini, è rappresentata dal rischio di incremento di un nuovo *digital divide*, con effetti pregiudizievoli per la coesione e l'inclusione sociale.

Gli inconvenienti più rilevanti, tuttavia, non si riferiscono tanto alla tecnologia in quanto tale, quanto piuttosto all'utilizzo che se ne fa. Il ricorso, ad esempio, all'IA in termini di sostituzione del lavoro con la finalità di diminuire il costo di questo fattore della produzione, come l'esperienza della diffusione della tecnologia digitale nei processi produttivi dimostra⁵¹, non generando gli aumenti di produttività previsti rischierebbe infatti di generare una perdita di posti di lavoro e un ulteriore ampliamento delle disuguaglianze.

L'impiego dell'IA nella selezione dei lavoratori attraverso un *profiling* esclusivamente basato su algoritmi può originare, oltre alle evidenti questioni di privacy, anche rilevanti nodi etici, anzitutto legati alla discriminazione sul posto di lavoro.

Un aspetto da prendere, poi, in attenta considerazione è rappresentato dalla forte competizione che sta caratterizzando gli investimenti sullo sviluppo dell'IA da parte di Paesi ed imprese per acquisire un vantaggio in questo campo e che può dar luogo alla definizione di applicazioni carenti di un'adeguata riflessione in campo etico e, più in generale, sui loro effetti.

Un effetto particolarmente negativo potrebbe riguardare il benessere dei lavoratori e, più in generale, dei cittadini nel loro complesso, ed è rappresentato dal suo utilizzo in termini di controllo delle libertà individuali. Infatti, mentre l'IA può migliorare l'accesso dei cittadini a informazione e servizi, essa può d'altra parte essere utilizzata per la sorveglianza, la censura e la discriminazione di quegli stessi cittadini. Un ulteriore rischio è costituito da un utilizzo distorto delle applicazioni dell'IA che può determinare un aumento di pregiudizi e stereotipi di genere e/o di razza, diffusione di *fake news* e minacce alla protezione dei dati e, più in generale, della privacy: una deriva negativa che può portare ad una manipolazione dell'opinione pubblica (disinformazione online, amplificazione degli stereotipi, diffamazione mediatica ecc.) e a un abbassamento dei diritti sociali e civili.

Ne deriva l'esigenza di costruire degli specifici quadri di riferimento normativo ed etico per garantire che questa nuova importante

⁵¹ Il riferimento è a diversi studi tra i quali si cita: Gordon R. (2016) *"The Rise and Fall of American Growth"*, Princeton University press, Princeton; Acemoglu D., Restrepo P. (2018) *"The Race between Machine and Man: Implications of Technology for Growth, Factor Shares and Employment"*, in American Economic review vol CVIII n°6.

tecnologia sia utilizzata in modo responsabile e rispettoso dei diritti fondamentali dei cittadini, come del resto indicato nel Libro bianco della Commissione Europea su “Intelligenza artificiale - Un approccio europeo all’eccellenza e alla fiducia”(2020) e ribadito nella Dichiarazione del *Safety Summit 2023* organizzato dal Regno Unito con una vasta partecipazione internazionale⁵².

4.2 Alcune indicazioni d’intervento nei settori della formazione e del lavoro

Sulla base di quanto emerso dall’analisi condotta, si presenta un quadro di possibili interventi:

- **rafforzamento ed estensione della formazione** sulle competenze digitali di base dei cittadini nel loro complesso, così da creare le condizioni per consentire alla maggioranza della popolazione della Valle d’Aosta di accostarsi alle più diffuse applicazioni digitali basate sull’IA;
- **attuazione**, sul modello delle esperienze attuate con successo in diversi Paesi (anche dell’Ue)⁵³, **di iniziative formative** per rafforzare l’alfabetizzazione IA per i non esperti, volte ad aumentarne l’accettazione sociale e le conoscenze di base;
- **previsione di una campagna di informazione e divulgazione** volta a diffondere una comprensione più chiara e condivisa, soprattutto da parte della componente più giovane, sulle opportunità ed i rischi dell’IA (in particolare in termini di equità, trasparenza, non discriminazione);
- **promozione** e sostegno di una **azione di riqualificazione della forza lavoro**, basata sulle previsioni di mutamenti indotti dall’IA sul sistema produttivo della Valle e finalizzata ad affrontare i cambiamenti delle mansioni lavorative e l’inserimento in nuovi settori emergenti;
- **potenziamento delle capacità d’intervento dei Centri per l’impiego** attraverso l’impiego delle applicazioni offerte dall’IA già oggi disponibili per il miglioramento del profiling, della definizione delle

⁵² Cfr. The Bletchley Declaration by Countries Attending the safety Summit, 1-2 November 2023, <https://www.gov.uk/government/publications/ai-safety-summit-2023-the-bletchley-declaration/the-bletchley-declaration-by-countries-attending-the-ai-safety-summit-1-2-november-2023>.

⁵³ Il tema delle competenze di base dell’IA sta guadagnando sempre più attenzione in diverse nazioni europee. Tra queste si può citare l’esperienza della Finlandia, dove si è sviluppato un programma di corsi online di alfabetizzazione sull’AI per non esperti (denominato *Elements of AI*). Tali corsi sono disponibili gratuitamente per tutti i cittadini sulla rete e prevedono una possibilità di interfaccia con esperti del campo per eventuali necessità di confronto da parte degli utenti. Un altro approccio è quello assunto dall’Irlanda la quale, nell’ambito della Strategia nazionale per lo sviluppo dell’IA, sta attuando un’azione capillare di formazione che investe tutti i livelli d’istruzione, inclusa l’università, i lavoratori e i datori di lavoro.

caratteristiche e bisogni degli utenti e il matching tra domanda e offerta di lavoro;

- **realizzazione di un intervento informativo/formativo** specificatamente rivolto alle rappresentanze del mondo del lavoro, i cui contenuti siano utili a contenere aspetti delle applicazioni dell'IA che possano minare la dignità dei lavoratori e favorirne forme di particolare sfruttamento;
- **realizzazione di un'azione di sensibilizzazione dei datori di lavoro** riguardo le opportunità che possono derivare dall'IA per il miglioramento produttivo delle loro imprese e i rischi che possono nascere dalla mancata applicazione di questa tecnologia.

Almeno due di questi possibili interventi hanno già trovato collocazione nell'ambito delle azioni previste dal PPL 2024-2026 nella Priorità B) *Incremento dell'attrattività del territorio*; Obiettivo specifico *"Migliorare grazie all'adozione di modalità operative innovative la capacità di intermediazione dei centri per l'impiego"* e nella Priorità C) *"Formazione di qualità e per il territorio"*, Obiettivo specifico *"Potenziare i dispositivi per l'apprendimento permanente"*.

Il riferimento è in particolare al rafforzamento delle competenze digitali dei cittadini della Valle e al potenziamento delle capacità di intervento dei Centri per l'Impiego ricorrendo anche alle opportunità delle applicazioni di IA.

Allegato 1 - Il sistema dell'intermediazione lavorativa

Al momento, il territorio regionale vede la presenza di due CPI:

- il **CPI di Aosta**, che serve i Comuni della Valle Centrale;
- il **CPI di Verrès**, che si occupa dei Comuni della Bassa Valle, dove il tessuto produttivo è caratterizzato maggiormente da una presenza di tipo industriale.

Entrambi offrono servizi specialistici tramite il Centro Orientamento e il Centro per il diritto al lavoro delle persone in condizione di disabilità e svantaggio.

Al fine di favorire una prossimità del servizio pubblico sul territorio è presente, infine, un'"antenna" presso il comune di Morgex, dove un operatore si reca con frequenza settimanale per gestire l'utenza dell'Alta Valle.

All'interno dei CPI, vengono a delinearsi due macro-blocchi di servizi, che sono in linea anche con le strategie regionali stabilite nel "Piano di politiche del lavoro 2021-2023" (cosiddetti "*main services*"), ovvero **i servizi rivolti ai lavoratori** e **i servizi rivolti alle imprese**.

Fra questi due macro-blocchi si colloca la funzione di incontro domanda-offerta.

I servizi per i lavoratori comprendono:

- **accoglienza**: analisi della domanda e individuazione del tipo di bisogno da soddisfare, anche attraverso il rinvio a forme di consultazione autonoma o assistita e mediante l'utilizzo di strumenti informativi di diversa natura;
- **orientamento di base**: la complessità e la varietà dei servizi e delle politiche attive del lavoro disponibili ha evidenziato la necessità della creazione di un unico riferimento per il cittadino, il *Case Manager*, che segua l'utente durante tutto il suo percorso di ricollocazione lavorativa. Compito del *Case Manager* è promuovere la presa in carico globale del cittadino disoccupato lavoratore, favorendo la programmazione e la realizzazione di azioni coordinate tra diversi servizi e politiche attive del lavoro presenti sul territorio. Nel dettaglio, le attività svolte dal *Case Manager* sono: rilevazione delle esigenze e dei bisogni dell'utente; profilazione qualitativa dell'utente e aggiornamento della scheda anagrafica professionale; analisi degli ambiti di competenza di natura personale e professionale da sviluppare coerentemente con gli obiettivi professionali; individuazione delle opportunità di inserimento e reinserimento lavorativo; azioni di accompagnamento al lavoro;
- **orientamento specialistico** con le seguenti funzioni: realizzazione di bilanci di competenza; conduzione di percorsi di accompagnamento nelle transizioni scolastiche lavorative; progettazione e gestione di interventi di prevenzione della dispersione formativa, contrasto al fenomeno dei NEET, rimotivazione e riattivazione professionale e azioni di *counseling* orientativo.

I servizi per l'incontro domanda/offerta, lato lavoratori, prevedono:

- accompagnamento al lavoro;

- scouting e preselezione dei candidati e monitoraggio dell’inserimento lavorativo;
- matching rispetto alle caratteristiche e ai profili professionali.

I servizi per le imprese si articolano in una attività complessa e articolata di consulenza che prevede: *scouting* di nuove imprese che possono avvalersi dei servizi offerti dal CPI; mantenimento di rapporti costanti con gli imprenditori locali; verifica periodica con i rappresentanti delle imprese di eventuali necessità di personale o di formazione; assistenza per la definizione del Piano formativo; promozione delle iniziative pubbliche in materia di politiche attive del lavoro; analisi di *scouting* della domanda di lavoro tramite i sistemi informativi regionali e nazionali; *scouting* dei profili corrispondenti alle opportunità di tirocinio segnalate dalle imprese e monitoraggio del percorso; proposta all'impresa di una rosa delle candidature pre-selezionate; supporto all'espletamento delle procedure amministrative previste dalla normativa.

I servizi di incontro domanda/offerta, lato imprese, prevedono:

- analisi del mercato e selezione delle imprese da contattare anche attraverso la lettura delle informazioni presenti sulla banca dati (es. CO);
- acquisizione del fabbisogno e orientamento dell'impresa nell'individuazione del profilo più adeguato al bisogno;
- supporto all'impresa nell'individuazione di soluzioni per la copertura di eventuali gap di competenze.

Particolare rilievo assume il servizio dedicato ai soggetti in condizione di svantaggio sociale a cui spetta la funzione di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità e di quelle che vivono in famiglie multiproblematiche. L'area inclusione lavorativa si occupa di progetti e interventi rivolti alle fasce più deboli della popolazione, tra cui quelle più fragili che sono rappresentate dalle persone con disabilità e da quelle seguite dai servizi socio-sanitari territoriali, assicurando la presa in carico integrata e il servizio di collocamento mirato ai sensi della l. 68/99. I servizi offerti dall'area inclusione sono gli stessi del CPI ordinario, ma vengono assicurate competenze specifiche nell'ambito della relazione d'aiuto con soggetti fragili, del lavoro di équipe e di rete, interventi a medio/lungo termine. Per quanto riguarda la l. 68/99 e il collocamento mirato, il servizio si rivolge ai cittadini in vista del loro inserimento al lavoro, e alle aziende per l'assolvimento degli obblighi di assunzione e di quanto previsto dalla normativa.

Trasversalmente rispetto ai servizi "*main*" si collocano **i servizi trasversali**, che comprendono:

- i servizi amministrativi, che si occupano degli avviamenti a selezione della pubblica amministrazione, dell'applicazione della condizionalità di cui al d.lgs. 150/2015 nonché di tutti gli adempimenti connessi alla tutela della privacy, alla trasparenza degli atti e alla prevenzione della corruzione. Inoltre, fa parte di quest'area anche il presidio dei sistemi informativi dedicati e delle relative banche dati;
- i servizi di comunicazione attuati secondo il piano di comunicazione adottato nel 2021, ove particolare attenzione è riservata ai diversi target di riferimento, prevedendo strumenti comunicativi in linea con le loro caratteristiche.

Per quanto riguarda i Soggetti privati accreditati ai servizi per il lavoro, il sistema è stato disciplinato dalla RAVA a partire dal 2014, con la deliberazione della Giunta regionale n. 965, per l'attuazione del Programma nazionale "Garanzia Giovani".

Nello specifico, la cooperazione tra sistema pubblico e privato ha preso avvio con la gestione della I Fase di Garanzia Giovani, che ha visto la regia dell'intero progetto a cura dei CPI, e la realizzazione a cura degli enti di formazione e dai servizi per il lavoro privati per quanto attiene all'orientamento, alla formazione, ai tirocini e all'accompagnamento all'inserimento lavorativo. La RAVA ha approvato atti amministrativi di invito e affidamento dei servizi e ha realizzato azioni di consultazione, monitoraggio, formazione finalizzate e garantire la qualità e l'efficacia dei servizi offerti lungo tutto il periodo del progetto.

A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 150/2015 e alla luce dei risultati ottenuti per l'attuazione di "Garanzia Giovani I Fase", la Giunta regionale ha integrato e perfezionato, con la deliberazione n. 1136 del 26 agosto 2016, la disciplina del sistema di accreditamento dei servizi per il lavoro, con l'obiettivo di costituire un sistema mirato alla realizzazione di una rete integrata di operatori pubblici e privati, in possesso dei necessari requisiti per assicurare ai lavoratori e ai datori di lavoro l'erogazione di servizi qualificati. La finalità è quella di ampliare e rafforzare la rete dei servizi pubblici per l'impiego regionali, per favorire l'informazione, l'orientamento, la riqualificazione e l'inserimento al lavoro delle persone.

Nell'ottica di snellire e agevolare l'accesso ai servizi erogati dai centri per l'impiego, la legge regionale 21 aprile 2020, n. 5 ha attribuito alla Regione la facoltà di delegare agli Istituti di patronato e di assistenza sociale alcune attività proprie dei Centri per l'impiego quali quelle di prima accoglienza e informazione orientativa mediante la stipula di apposite convenzioni.

Attualmente sono iscritti all'Elenco regionale 7 soggetti accreditati, di cui 3 Agenzie nazionali per il lavoro e 4 enti regionali:

- a) EnAIP Vallée d'Aoste Società cooperativa sociale;
- b) GiGroup S.p.A.;
- c) La Sorgente Società cooperativa sociale;
- d) Progetto Formazione S.c.r.l.;
- e) Randstad S.p.A.;
- f) Synergie Italia Agenzia per il Lavoro S.p.a.;
- g) Trait d'Union società cooperativa sociale.

Dal 2021, i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro sono stati coinvolti a pieno titolo nelle iniziative "Bon Emploi e Garanzia Giovani II Fase. La cooperazione tra sistema pubblico e privato si è concretizzata consolidando, da un lato, il ruolo di prima accoglienza dei patronati; dall'altro, attraverso un costante confronto, anche mediante incontri in presenza, con gli enti di formazione e le agenzie per il lavoro, finalizzati ad individuare e risolvere le eventuali criticità che si manifestavano nella gestione dei programmi.

Tale approccio ha trovato continuazione e rafforzamento soprattutto nell'attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) attraverso, da un lato, il mantenimento in capo ai centri per l'impiego di alcune attività ritenute nevralgiche e, dall'altro, la garanzia di una stretta *governance* sulle fasi esternalizzate, anche mediante monitoraggi periodici sulle prese in carico in una logica di regia generale del Programma.

Allegato 2 - Il sistema regionale dell'istruzione e formazione professionale

La Formazione professionale viene di norma erogata da enti di formazione iscritti nell'Elenco unico regionale degli organismi accreditati, istituito con la deliberazione della Giunta regionale n. 1420 del 30 dicembre 2020, che ha approvato le nuove disposizioni di accreditamento. Gli enti interessati possono ottenere l'accREDITamento per i servizi di formazione, il quale è distinto in due ambiti:

- Ambito F - formazione finanziata (macro-tipologie: "Formazione continua e permanente" e "Orientamento e formazione professionale");
- Ambito NF - formazione non finanziata (quest'ultimo ambito consente l'accREDITamento per la realizzazione di attività di formazione non costituenti oggetto di cofinanziamento pubblico, per le quali il soggetto erogatore intenda richiedere il riconoscimento pubblico, per il rilascio di attestazioni valide ai fini dell'accesso ad esami di abilitazione, qualifica professionale o altra forma di certificazione pubblica, nonché per la realizzazione delle attività formative previste dal d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro laddove previsto da specifici accordi).

I soggetti già accreditati per la macro-tipologia "Orientamento e formazione professionale" possono inoltre richiedere l'accREDITamento per la realizzazione dei percorsi di leFP. Attualmente i soggetti accreditati sono:

ORGANISMI DI FORMAZIONE ACCREDITATI			
FORMAZIONE NON FINANZIATA	FORMAZIONE FINANZIATA		
	Orientamento e formazione professionale	Formazione continua	leFP
8	7*	12	3

*di cui 2 accreditati anche per la realizzazione di servizi al lavoro.

Per quanto riguarda la formazione finanziata, la Regione utilizza prevalentemente lo strumento dell'Avviso pubblico. Recentemente, ai progetti di formazione finanziati con avviso pubblico, sono state affiancate misure basate sul rilascio di voucher individuali erogati o direttamente all'individuo richiedente o agli enti di formazione presso cui l'individuo può spendere il voucher. Le risorse utilizzate fanno riferimento principalmente al Fondo sociale europeo, ma anche ad altre fonti di finanziamento nazionali e regionali in materia.

La Regione classifica le attività formative sulla base della finalità delle azioni e, in particolare:

- **formazione iniziale:** in tale categoria sono compresi i percorsi formativi rivolti a giovani ancora sottoposti alla disciplina del diritto-dovere all'istruzione e formazione e, in particolare, i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale, gestiti sia da enti di formazione accreditati sia da Istituti professionali. In tale categoria vengono inoltre intesi i percorsi integrativi destinati agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado finalizzati all'acquisizione di qualifiche professionali attinenti al percorso scolastico, che non vengono automaticamente acquisite al diploma.
- **formazione continua:** in tale categoria sono compresi gli interventi formativi rivolti a lavoratori (titolari e/o dipendenti) occupati nelle imprese con sede operativa sul territorio

regionale, con particolare attenzione alle PMI. I beneficiari sono le imprese, con riferimento ad una singola impresa (formazione aziendale) o ad un insieme di imprese che evidenziano fabbisogni formativi comuni (formazione interaziendale).

- **formazione per l'inserimento lavorativo:** rientrano in tale categoria i percorsi destinati ai soggetti disoccupati finalizzati all'orientamento, all'acquisizione di singole competenze, patentini, brevetti ma anche percorsi di specializzazione o qualifica. In questa categoria rientrano anche i percorsi rivolti a soggetti svantaggiati e finalizzati all'avvicinamento al mercato del lavoro.
- **formazione permanente e formazione post diploma:** in tali sottocategorie vengono ricondotti, da una parte, i corsi per l'apprendimento delle competenze chiave e, più in generale, la formazione a cui il cittadino può accedere indipendentemente dal proprio stato occupazionale e, dall'altra, i percorsi di specializzazione destinati a quanti siano in possesso di un titolo superiore.

Per quanto riguarda il sistema scolastico, in Valle d'Aosta sono presenti 10 istituzioni scolastiche del secondo ciclo di istruzione, di cui 4 paritarie.

La maggior parte di esse è ubicata ad Aosta e comprende una popolazione scolastica che varia dai 200 studenti delle scuole paritarie ai 600-950 studenti delle scuole dipendenti dalla Regione:

- Liceo delle scienze umane e scientifico "R. M. Adelaide" (Aosta)
- Liceo scientifico e linguistico "E. Bérard" (Aosta)
- Liceo classico, artistico e musicale (Aosta)
- Istituto tecnico e professionale "C. Gex" (Aosta)
- Istituzione scolastica di istruzione tecnica e professionale "I. Manzetti" (Aosta)
- Istituzione scolastica di istruzione liceale, tecnica e professionale (Verrès)

Scuole paritarie:

- Liceo linguistico (Courmayeur)
- Istituto tecnico professionale agrario "Institut Agricole Régional" (Aosta)
- Istituto professionale industria e artigianato "D. Bosco" (Châtillon)
- Fondazione per la formazione professionale turistica (Châtillon)

Per quanto riguarda l'offerta formativa, 4 istituzioni scolastiche presentano solo percorsi di istruzione liceale, 2 istituzioni scolastiche presentano solo percorsi professionali, mentre tre istituzioni scolastiche presentano indirizzi di tipo tecnico e professionale. Solamente un'istituzione scolastica, ubicata in bassa valle, offre tutte e tre le tipologie di istruzione: liceale, tecnica e professionale (c.d. "Polo di Verres").

Le iscrizioni per l'a.s.2024/2025 vedono complessivamente 1140 iscritti alla prima classe della secondaria di II grado (in calo rispetto ai 1191 dello scorso anno). I licei sono scelti dal 48,2% degli studenti; gli iscritti agli istituti tecnici sono il 28,7%, mentre gli iscritti agli istituti professionali sono il 15,9%. I percorsi di leFP, in crescita costante, vedono l'8,7% di iscrizioni.

Il sistema regionale di leFP si caratterizza per una offerta programmata dalla Regione e vede coinvolti sia il sistema della formazione professionale che quello dell'istruzione.

L'offerta di leFP è a oggi caratterizzata da:

Percorsi realizzati nel canale della Formazione professionale:

- Percorsi triennali nell'ambito della ristorazione (sala-bar e cucina)
- Percorsi triennali nell'ambito della meccanica auto (carrozziere e riparazione veicoli a motore)
- Percorso quadriennale di Tecnico dei servizi digitali
- Percorso quadriennale nell'ambito del benessere (acconciatura ed estetica)
- Percorso quadriennale di Tecnico elettrico
- Corsi di IV anno nell'ambito dell'acconciatura e dell'estetica

Percorsi realizzati dalle Istituzioni scolastiche:

- Percorso triennale di operatore elettrico
- Percorso triennale di operatore agricolo

Gli organismi di formazione che operano nell'ambito del sistema di leFP sono CNOS/FAP Regione Valle d'Aosta Don Bosco, *Ecole Hotellière* e Progetto Formazione srl). Le 2 istituzioni scolastiche sono l'Istituto tecnico e professionale "C. Gex" e l'Istituto tecnico professionale agrario "*Institut Agricole Régional*".

Dall'anno formativo 2016/2017 la Regione aderisce inoltre alla sperimentazione nazionale prevista dall'accordo Stato-Regioni del 24 settembre 2015. I percorsi attuati da enti di formazione sono strutturati secondo quanto previsto dal sistema duale avviato in Italia a partire dal 2015 e recentemente rinnovato a partire dall'esperienza dello specifico Investimento previsto all'interno del PNRR (M5C1I1.4): l'articolazione dei percorsi prevede pertanto l'effettuazione di esperienze formative in contesto lavorativo attuate attraverso l'alternanza simulata (prioritariamente nell'ambito del 1° anno di corso), l'alternanza rafforzata, principalmente attraverso l'esperienza di stage per un monte ore minimo pari al 30% del monte ore annuale, e l'apprendistato duale, ex art. 43 del Dlgs 81/2015 attivabile a partire dal 2° anno di corso.

Il fenomeno del calo demografico si riflette in maniera importante anche sul sistema dell'*education*, soprattutto in un contesto di dimensioni ridotte come la Valle d'Aosta. La progressiva contrazione del numero di studenti richiede la messa in atto di interventi che razionalizzino l'offerta sul territorio, garantendone la qualità.

In materia di apprendimento permanente in età adulta, anche in coerenza con quanto stabilito dalle disposizioni nazionali in materia (l. 92/2012, d.P.R. 263/2012), a partire dalla fine del 2019, la RAVA ha avviato un percorso sperimentale di riorganizzazione del sistema di educazione degli adulti. La sperimentazione aveva la finalità di introdurre in forma graduale modalità di gestione e funzionamento da applicare poi, nella messa a regime, alle attività Centro Regionale per l'Istruzione degli Adulti (di seguito CRIA). A partire dall'anno scolastico 2024/2025, il CRIA diventerà un'istituzione scolastica autonoma, proponendo percorsi di alfabetizzazione, di primo e di secondo livello.

Tutte le iniziative di ampliamento dell'offerta formativa del CRIA, con particolare riferimento a quanto possa avere a che fare con percorsi professionalizzanti tesi ad implementare nella popolazione adulta tanto le competenze tecniche quanto le competenze chiave di cui alla raccomandazione del Consiglio europeo del 22 maggio 2018, sono valutate e stabilite in collaborazione con i servizi pubblici che si occupano di politiche del lavoro e della formazione.



Région Autonome
Vallée d'Aoste
Regione Autonoma
Valle d'Aosta