L’Assessore allo Sviluppo economico, alla Formazione e al Lavoro, Luigi Bertschy, richiama:

- il Regolamento (UE) 1046 del 18 luglio 2018, che stabilisce le regole finanziarie applicabili al bilancio generale dell’Unione, che modifica i Regolamenti (UE) n. 1296/2013, n. 1301/2013, n. 1303/2013, n. 1304/2013, n. 1309/2013, n. 1316/2013, n. 223/2014, n. 283/2014 e la decisione n. 541/2014/UE e abroga il regolamento (UE, Euratom) n. 966/2012;

- il Regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2020 relativo all’istituzione di un quadro che favorisce gli investimenti sostenibili;

- il Regolamento (UE) del Consiglio del 16 dicembre 2020 di definizione del quadro finanziario pluriennale dell'UE per il periodo 2021-2027;

- il Regolamento (UE) 12 febbraio 2021, n. 2021/241, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza;

- il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dell’Italia, approvato con Decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021, notificata dal Segretariato generale del Consiglio con nota LT161/21 del 14 luglio 2021, che si sviluppa lungo 16 componenti, raggruppate a loro volta in 6 missioni tra cui, in particolare, la Missione 5 “*Inclusione e coesione*” che prevede, tra le altre, la componente “*Politiche per il lavoro*”, tesa alla trasformazione del mercato del lavoro tramite strumenti atti a facilitare la mobilità lavorativa, a migliorare l’occupabilità dei lavoratori e ad innalzare il livello delle tutele attraverso la formazione.

Richiama inoltre:

- il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*);

- la legge 30 dicembre 2020, n. 178 (*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*) e, in particolare, l’articolo 1, comma 324, che istituisce un programma denominato “Garanzia di occupabilità dei lavoratori” (GOL), quale programma nazionale di presa in carico finalizzata all’inserimento occupazionale, mediante l’erogazione di servizi specifici di politica attiva del lavoro, nell’ambito del patto di servizio di cui all’articolo 20 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;

- il decreto legge 6 maggio 2021, n. 59 convertito con modificazioni dalla legge 1° luglio 2021, n. 101, recante “*Misure urgenti relative al Fondo complementare al Piano nazionale di ripresa e resilienza e altre misure urgenti per gli investimenti*”;

- il decreto legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, recante “*Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure*”;

- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recanti “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”;

- il decreto del Ministro dell’economia e delle finanze del 6 agosto 2021 relativo all’assegnazione delle risorse in favore di ciascuna Amministrazione titolare degli interventi PNRR e corrispondenti *milestone* e *target*;

- il decreto della presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 ottobre 2021 concernente l'istituzione della struttura di missione PNRR, ai sensi dell'articolo 8 del citato decreto legge del 31 maggio 2021, n. 77;

- il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 5 novembre 2021, recante "*Adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori*" (GU n. 306 del 27 dicembre 2021*)* e, in particolare:

  - ✓ l'articolo 1, comma 3, a mente del quale "[…] *le regioni e le province autonome adottano un Piano regionale per l'attuazione di GOL. Il Piano è adottato dalla regione o provincia autonoma previa valutazione di coerenza con il Programma nazionale da parte dell'ANPAL, a cui è inviato per l'esame entro sessanta giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto. L'ANPAL si esprime entro trenta giorni dal ricevimento della bozza di Piano.*";

  - ✓ l'articolo 2, comma 1, secondo cui "*Ai fini dell'attuazione degli interventi di cui al Programma GOL, in sede di prima applicazione, è assegnata alle regioni e alle province autonome una quota del 20 per cento del totale delle risorse attribuite all'intervento M5C1 «1.1 Politiche attive del lavoro e formazione» del PNRR, pari a 880 milioni di euro*".

Richiama infine il Piano triennale di politica del lavoro e di formazione professionale 2021-2023 approvato con deliberazione del Consiglio regionale n. 662/XVI in data 9 giugno 2021.

Dà atto che, con nota prot. n 0020792 in data 29 dicembre 2021, l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) ha trasmesso alle Regioni il modello di Piano di Attuazione Regionale (PAR) del Programma GOL.

Evidenzia che i competenti uffici del Dipartimento politiche del lavoro e della formazione hanno elaborato la bozza del PAR sulla base delle indicazioni nazionali, tenuto altresì conto del contesto regionale caratterizzato da una difficile logistica e da una popolazione non numerosa, nonché del fatto che le misure previste dal Programma GOL, sia per quanto riguarda le politiche attive del lavoro sia per quanto riguarda la formazione professionale, si configurano come complementari a quelle già in atto e a quelle che verranno programmate con il nuovo Fondo Sociale Europeo plus 2021-2027.

Precisa altresì che, in considerazione delle caratteristiche socio-economiche del territorio regionale e nell'intento di utilizzare l'opportunità fornita dal Programma GOL per integrare e completare la strategia individuata nel Piano Politiche del Lavoro 2021-2023, i target dei potenziali beneficiari delle azioni contenute nel PAR sono stati individuati:

- nei disoccupati percettori di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro, con particolare riferimento ai lavoratori stagionali impiegati nel settore degli impianti a fune e nel settore turistico-ricettivo;

- nei beneficiari di sostegno al reddito di natura assistenziale;

- negli altri lavoratori fragili e/o vulnerabili e altri disoccupati con minor chances occupazionali, con particolare attenzione ai giovani NEET.

Evidenzia che la sopracitata bozza del PAR, ai sensi dell'articolo 1, comma 3 del decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 5 novembre 2021, è stata trasmessa ad ANPAL in data 6 febbraio 2022, con nota prot. n. 4778, sulla base delle indicazioni contenute nella summenzionata nota prot. 0002117 in data 21 febbraio 2022.

Dà atto del parere favorevole alla bozza del PAR espresso da ANPAL, acquisito con nota prot. n 4930 in data 11 aprile 2022, subordinato tuttavia alla modifica in aumento dell'importo inserito nella tabella finanziaria, al fine della concorrenza dell'intero importo, pari a euro 1.848.000, riconosciuto alla Valle d'Aosta per l'attuazione del PAR nella prima annualità.

Rappresenta che le modifiche di cui al paragrafo precedente sono state recepite dai competenti uffici nel Piano allegato alla presente deliberazione.

Illustra i contenuti del documento in questione.

Precisa che, nel quadro dell'offerta complessiva della Regione, le azioni inserite nel Piano saranno finanziate - come meglio specificato nel Piano stesso, allegato alla presente delibera - dal programma GOL, dal fondo FSE e bilancio regionale, in una logica sinergica e di complementarietà verticale, tenendo sempre distinte le fonti finanziarie.

Rappresenta che, ai sensi dell'allegato B al sopraccitato decreto ministeriale 5 novembre 2021, alla Valle d'Aosta risulta riconosciuta per l'attuazione del PAR nella prima annualità una somma pari ad euro 1.848.000,00 e una somma pari ad euro 150.000,00 afferente al Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale.

Riferisce che le azioni oggetto di cofinanziamento regionale contenute nel PAR trovano copertura a valere sul PPL, in quanto rientranti tra le azioni già previste in quest'ultimo.

Evidenzia infine che, allo stato, non sono ancora state definite a livello nazionale le procedure di trasmissione delle richieste di pagamento al Servizio centrale PNRR e la tipologia di circuito finanziario da utilizzare.

La Giunta regionale

preso atto di quanto rappresentato dall'Assessore Luigi Bertschy;

ritenuto di approvare, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 5 novembre 2021, il Piano di Attuazione Regionale (PAR) a valere sul programma garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL**)** nell'ambito delle politiche attive del lavoro e formazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), allegato alla presente deliberazione;

richiamata la deliberazione della Giunta regionale n. 1713 in data 30 dicembre 2021, concernente l'approvazione del documento tecnico di accompagnamento al bilancio e del bilancio finanziario gestionale per il triennio 2022/2024 e delle connesse disposizioni applicative;

visto il parere di legittimità sulla proposta della presente deliberazione rilasciato dal Coordinatore del Dipartimento politiche del lavoro e della formazione ai sensi dell'articolo 3 comma 4, della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22;

su proposta dell'Assessore allo sviluppo economico, formazione e lavoro, Luigi Bertschy;

ad unanimità di voti favorevoli

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 5 novembre 2021, il Piano di Attuazione Regionale (PAR) a valere sul programma garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) nell'ambito delle politiche attive del

lavoro e formazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), allegato alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale;

2. di dare atto che, nelle more della definizione a livello nazionale delle procedure di trasmissione delle richieste di pagamento al Servizio centrale PNRR e della tipologia di circuito finanziario da utilizzare, l'istituzione dei capitoli sui quali prenotare/impegnare le spese previste dal PAR e accertare i contributi relativi alle quote finanziate a valere sul Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), è demandata a successivi atti;
3. di dare atto che il cofinanziamento regionale, per un importo complessivo di euro 601.650,00 (seicentounmilaseicentocinquanta/00), del Piano di Attuazione Regionale (PAR) a valere sul programma garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) nell'ambito delle politiche attive del lavoro e formazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) trova copertura sulla disponibilità presente sui capitoli del bilancio finanziario gestionale della Regione 2022/2024 come di seguito indicato:

Capitolo	**Descrizione capitolo**	**Disponibilità a impegnare sul capitolo per l'annualità 2022**
U0025631	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE PER L'ATTUAZIONE DI PROGETTI (PIANO POLITICHE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE)	400.000,00
U0025632	TRASFERIMENTI CORRENTI A IMPRESE CONTROLLATE PER L'ATTUAZIONE DI PROGETTI (PIANO POLITICHE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE)	200.000,00
U0025633	TRASFERIMENTI CORRENTI A ISTITUZIONI SOCIALI PRIVATE PER L'ATTUAZIONE DI PROGETTI (PIANO POLITICHE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE)	400.000,00

4. di demandare al Dipartimento politiche del lavoro e della formazione l'adozione degli atti e dei provvedimenti attuativi della presente deliberazione ovvero recanti modifiche non sostanziali all'allegato di cui al punto 1.

§

Allegato alla deliberazione della Giunta regionale n. 442 in data 19 aprile 2022

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

Programma Nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori - GOL

PIANO ATTUATIVO REGIONALE

Regione Autonoma Valle d'Aosta

SOMMARIO

1 INTRODUZIONE 4

2 EXECUTIVE SUMMARY 6

3 ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA) 7

3.1 Introduzione 7

3.2 L'andamento del mercato del lavoro territoriale 11

3.3 I beneficiari potenziali del Programma GOL 12

3.4 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro 15

3.4.1 I servizi pubblici per l'impiego 16

3.4.2 I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro 19

3.5 Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente 20

3.6 Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro 22

4 AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA 24

4.1 I fattori critici di successo 24

4.1.1 Introduzione 24

4.1.2 Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione 24

4.1.3 Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi 25

4.1.4 Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato 27

4.1.5 Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio 29

4.2 Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure 30

4.2.1 Introduzione 30

4.2.2 Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego 31

4.2.3 Azioni per la digitalizzazione dei servizi 32

4.2.4 Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro 32

4.2.5 Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari 33

4.2.6 Azioni per l'implementazione del sistema informativo 33

4.2.7 Azioni per il monitoraggio 35

4.3 Le azioni per la compatibilità tra il Programma GOL e le misure regionali o nazionali a valere su FSE+ in termini di programmazione 35

4.3.1 Introduzione 35

4.3.2 Il quadro attuale delle misure di politica attiva e formative (per il lavoro) erogate dalla Regione/PA verso i potenziali beneficiari del Programma GOL 36

4.3.3 Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali 37
5 INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE 39
5.1 Le misure per i beneficiari 39
5.1.1 Introduzione 39
5.1.2 Obiettivi regionali (target 1 e target 2) 39
5.1.3 Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR 40
5.1.4 Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL ... 40
5.1.5 Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali 53
5.1.6 Costo dei percorsi 55
5.2 La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi 62
5.3 Il contributo a favore delle persone più vulnerabili 62
5.4 L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali 62
6 CRONOPROGRAMMA 64
7 BUDGET 66

1 INTRODUZIONE

Il presente Piano Attuativo Regionale (di seguito anche "Piano" o "PAR") attua la Milestone 2 - della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1. ALMP's e formazione professionale - denominata "*Entrata in vigore, a livello regionale, di tutti i piani per i centri per l'impiego (PES)"* (M5C1-2), con scadenza dicembre 2022.

Il Piano sarà esaminato dalla Giunta Regionale e, in seguito alla sua approvazione da parte di Ministero/ANPAL, sarà approvato dalla Giunta stessa e pubblicato entro il predetto termine sul bollettino regionale e/o sul sito regionale.

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

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

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

Il Piano concorre quindi al conseguimento dei target della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's e formazione professionale mediante il raggiungimento dei 1.260 beneficiari previsti entro il dicembre 2022, di cui 336 in formazione, di cui 126 in competenze digitali.

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

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

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

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

Il Piano è quindi articolato nelle Sezioni che seguono:

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

2 EXECUTIVE SUMMARY

Il documento che il Dipartimento delle Politiche del lavoro e della formazione dell'Assessorato Sviluppo economico, Formazione e Lavoro della Regione Autonoma Valle d'Aosta ha redatto, in sinergia con l'area lavoro, compresa l'inclusione e la formazione, mette in evidenza come il Programma GOL concorre, fornendo notevoli risorse, alla realizzazione del Piano delle Politiche del lavoro regionale approvato nell'estate del 2021.

Il Programma permette di mettere in campo misure rivolte a target specifici che altrimenti sarebbe stato difficile coinvolgere concretamente.

La stesura del PAR GOL è stata quindi concepita in chiave di complementarietà, evidenziando l'attuale situazione economica e sociale della Regione e definendo, conseguentemente, i potenziali beneficiari delle Politiche attive del lavoro e, nello specifico, quelli di GOL.

È stato altresì necessario descrivere il ruolo dei Centri per l'impiego che, a seguito del potenziamento iniziato nel 2020, stanno vivendo un periodo di profonda trasformazione e innovazione, al fine di evidenziare le modalità di realizzazione delle misure previste, considerando l'importante connessione con il mondo imprenditoriale locale, la rete dei servizi socio-sanitari e lo stretto rapporto con gli enti accreditati per il lavoro e per la formazione.

Il cuore del documento è, evidentemente, la descrizione delle azioni, declinate nei 5 percorsi dedicati ai diversi *clusters*, con la descrizione delle modalità di realizzazione e l'individuazione dei soggetti attuatori, se centri per l'impiego o enti accreditati per il lavoro e la formazione.

Il piano si conclude con l'esplicitazione quantitativa, in termini di costi medi dei diversi percorsi, del costo complessivo a carico del Programma GOL e delle altre fonti di finanziamento.

3 ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA)

3.1 Introduzione

I principali trend regionali

Nel triennio precedente l'insorgere della pandemia, il mercato del lavoro regionale si caratterizzava per trend positivi, nonostante la permanenza di significative tensioni occupazionali dovute ancora alle conseguenze della crisi economico-finanziaria avviatasi nel 2008.

In media gli occupati nel 2019 erano poco meno di 55.300 unità, le forze di lavoro ammontavano a circa 59.200 unità, mentre l'area della disoccupazione interessava circa 3.800 unità. La disoccupazione scendeva per il quinto anno consecutivo, mentre i livelli occupazionali crescevano da un triennio. Le forze di lavoro potenziali si confermavano invece attorno a circa 2.800 unità, in linea con il dato dell'anno precedente.

Complessivamente il trend delle assunzioni, ovvero i flussi di ingresso nell'occupazione, dal 2013 al 2019 è cresciuto. Nello specifico, nel 2019 le assunzioni hanno raggiunto circa 48.500 unità, di cui circa il 51% ha riguardato la componente femminile e circa l'81,2% è relativo a lavoratori residenti in Valle d'Aosta, interessando complessivamente circa 24.800 persone. Il tasso di attività nel 2019 si è attestato al 73,2%, in leggero aumento rispetto all'anno precedente (73,1%), mentre il tasso di occupazione nel quadriennio 2015-2019 è anch'esso aumentato, arrivando al 68,4%; inoltre, sempre nello stesso arco temporale, il tasso di disoccupazione è andato progressivamente riducendosi, passando dall'8,9% del 2015, per arrivare al 6,5% del 2019.

Conferme e cambiamenti

Sebbene nel triennio 2017-19 si siano registrati importanti miglioramenti, non sono stati raggiunti i livelli precedenti alla crisi finanziaria (tab.3). Nel 2019, il valore degli occupati permane infatti ampiamente al di sotto di quello registrato nel 2007 (un gap negativo di circa 1.500 posti di lavoro, pari al-2,6%). Inoltre, poiché parallelamente le forze di lavoro sono cresciute nel complesso dello 0,8%, l'area della disoccupazione risulta tuttora superiore di circa il doppio rispetto al dato iniziale.

A ciò si deve poi aggiungere che si è allargata la platea dei "lavoratori scoraggiati", considerato che le forze di lavoro potenziali sono anch'esse significativamente in crescita, essendosi incrementate di circa 1.100 unità rispetto al 2007.

Al di là delle dinamiche complessive del mercato del lavoro regionale, è possibile osservare alcuni specifici fenomeni di criticità, di seguito descritti.

a) La crescita del lavoro atipico e dell'instabilità dei rapporti di lavoro

Nel 2019, l'espansione del lavoro part-time, che aveva interessato essenzialmente la componente femminile, si è arrestata. Tra il 2007 ed il 2019, si era però assistito a una significativa espansione dell'occupazione a orario ridotto (+36,5%), a fronte di un andamento opposto del lavoro a tempo pieno (-8,1%). Ne consegue che, nel 2019, quasi due lavoratori dipendenti su dieci hanno un'occupazione a

orario ridotto; questo rapporto aumenta a circa il 25% nel caso della componente femminile, confermando quindi un ruolo piuttosto rilevante del lavoro a orario ridotto per le donne, mentre per gli uomini si attesta all'8%. Tuttavia, rispetto al periodo pre-crisi, gli uomini occupati part-time sono raddoppiati, mentre le donne in analoga posizione sono cresciute di meno (+24%). Si presume dunque che una parte significativa di questi lavoratori, in particolare degli uomini, abbia un'occupazione part-time involontaria. Poiché l'ISTAT non diffonde questo tipo di informazione a livello regionale, ci limitiamo a segnalare che, per la ripartizione nord-ovest, il part-time involontario incide nel 2019 per il 58% sul totale dell'occupazione a orario ridotto.

Anche il mercato del lavoro valdostano appare sempre più interessato da lavori a tempo determinato. Infatti, dal 2007 l'occupazione a tempo indeterminato si riduce (-4,2%), mentre il lavoro a tempo determinato cresce significativamente (+50,7%). Ne consegue che l'incidenza dell'occupazione a termine si è rafforzata (dal 12,7% del 2007 al 18,6% del 2019). L'ampliamento del lavoro a termine riguarda sia la componente maschile (+52,3%) sia quella femminile (+49,1%).

D'altro canto, analizzando il flusso degli ingressi nell'occupazione, da un lato si nota che circa il 90% dei casi riguarda rapporti di lavoro a termine, dall'altro che ogni lavoratore viene assunto in media circa due volte l'anno, anche se il dato è oggetto di una grande variabilità. Sebbene i livelli di turnover più elevati riguardino un insieme abbastanza contenuto di lavoratori, il loro numero non è comunque trascurabile, considerato che le persone che sono state assunte 5 o più volte nel corso del 2019 ammontano a quasi 900 l'anno, mentre sono circa 350 quelle con 10 e più assunzioni nell'anno. I lavoratori assunti con contratti di tipo stagionale riguardano circa il 40% degli oltre 20.000 lavoratori residenti in Valle d'Aosta assunti a tempo determinato. Si può inoltre osservare che la durata media dei rapporti di lavoro a tempo determinato è nel complesso di circa 66 giorni e che in quasi il 30% dei casi la durata del rapporto di lavoro è inferiore al mese.

Una stima complessiva del turnover può poi essere ricavata mettendo in relazione le persone che nell'anno si sono occupate (assunti), con lo stock medio degli occupati di quello stesso anno. Su queste basi, si può notare che nel 2019 il tasso di turnover è pari al 45% considerando tutti gli assunti, mentre nel caso dei soli assunti residenti in Valle d'Aosta scende al 33%. Questi valori ovviamente contemplano sia il turnover generazionale sia quello congiunturale. Tuttavia si tratta, in ogni caso, di valori rilevanti, oltre che costantemente crescenti dal 2013.

b) Giovani e adulti nel mercato del lavoro

La disaggregazione dei dati occupazionali per classe di età ci aiuta a chiarire ulteriormente il quadro del mercato del lavoro regionale. Gli effetti della crisi finanziaria hanno rallentato gli ingressi nell'occupazione, in particolare dei giovani e degli adulti nella fascia d'età 25-44. Rispetto al 2007, l'occupazione di età inferiore ai 45 anni si è ridotta; in particolare, gli occupati della classe 15-24 anni si sarebbero ridotti di circa un quarto, quelli della classe 25-34 anni del 34%, mentre i livelli occupazionali relativi alla classe 35-44 anni registrano una perdita di quasi il 30%. Queste dinamiche riguardano entrambi i generi. D'altro canto, i dati evidenziano chiaramente che la probabilità di occupazione dei giovani è associata al tasso di occupazione totale, in sostanza al livello della domanda totale di lavoro.

La struttura dell'occupazione si è quindi modificata, con livelli occupazionali più bassi per le classi di età inferiori e più elevati per quelle a partire dai 45 anni. Va peraltro notato che si tratta di trend non molto dissimili da quelli registrati in altre realtà territoriali, pur presentando alcune differenze quantitative, talvolta anche rilevanti.

Nonostante non vada assolutamente sottovaluta la perdita di circa 900 posti di lavoro occupati da giovani nel periodo 2007-2019, va ricordato che meno del 30% della popolazione di 15-24 anni partecipa al mercato del lavoro. È inoltre opportuno rilevare che la gran parte di questa perdita è spiegata dalla

diminuzione della partecipazione dei giovani al mercato del lavoro valdostano. Questo trend si presta a una duplice lettura: da una parte, è comprensibile alla luce della riduzione della dispersione scolastica osservabile negli ultimi anni e dunque al proseguimento degli studi e al conseguente innalzamento della scolarità dei giovani valdostani; dall'altra, non si deve sottovalutare la crescita del fenomeno dei NEET, ovvero delle persone di età compresa tra i 15-29 anni che risultano inoccupate e non sono inserite in qualche percorso di istruzione o formazione, che è passato dall'11,2% del 2007 all'14,7% del 2019.

Pur evidenziando tassi di occupazione molto elevati, decisamente più problematica appare la situazione delle persone nelle fasce 25-34 anni e 35-44 anni, che registrano una contrazione occupazionale in valore assoluto decisamente elevata (circa 10.000 unità, -31% rispetto al 2007), accompagnata da una altrettanto significativa caduta della partecipazione, pari a circa 9.500 unità. D'altro canto, ci riferiamo a una forza lavoro che nel 2019 era di circa 24.300 unità, ovvero circa il 41% del complesso della popolazione attiva.

Prendendo in considerazione i tassi di disoccupazione per classe di età e tenendo conto dei diversi livelli di partecipazione, si può però osservare come siano inversamente proporzionali all'età, ovvero diminuiscano al crescere dell'età. I livelli massimi si riscontrano pertanto tra i giovani 15-24 anni (22%), quelli minimi per gli adulti nella fascia di età 55-64 anni (3,9%). Una disoccupazione al di sopra del livello medio si osserva anche nella fascia 25-34 anni (9,8%).

È infine opportuno precisare che i tassi di disoccupazione 15-24 anni e 25-34 anni della Valle d'Aosta sono decisamente inferiori alla media nazionale, ma peggiori di quelli relativi alla ripartizione nord-ovest e soprattutto di quelli delle Province di Trento e Bolzano.

c) La tenuta del lavoro dipendente e la caduta di quello indipendente

Con riguardo alla posizione lavorativa, dal 2007 al 2019 la contrazione degli occupati ha riguardato esclusivamente il lavoro indipendente (-15,7%), mentre gli occupati dipendenti hanno avuto una crescita (+1,2%). Va peraltro ricordato che l'occupazione dipendente rappresenta quasi i tre quarti dell'occupazione complessiva. È interessante notare che, se la caduta dell'occupazione indipendente ha riguardato entrambi i generi (maschi -13,5%, donne -20,1%), gli occupati dipendenti si contraggono solo nel caso della componente maschile (-7,4%), mentre per quella femminile crescono (+14,5%). Nel suo complesso, la caduta del lavoro indipendente nel periodo 2008-2019 ha interessato tutti i settori. La decrescita più importante si osserva per il settore secondario (-23%) e soprattutto per l'industria in senso stretto (-30,5%); anche l'occupazione indipendente nelle costruzioni registra una contrazione importante (-18,7%), ma più contenuta; una contrazione significativa, sebbene quantitativamente meno rilevante, si osserva poi anche per l'agricoltura (-20,8%).

d)Le dinamiche di genere

Un punto di attenzione riguarda il genere. Il mercato del lavoro valdostano appare caratterizzato da un consistente processo di femminilizzazione, che nel periodo della crisi economico-finanziaria si è accentuato, sebbene a scapito di un sensibile deterioramento della situazione occupazionale degli uomini. Queste diverse dinamiche hanno quindi determinato una riduzione delle diseguaglianze di genere, anche se nella recente fase di ripresa occupazionale, prima dell'evento pandemico, il gap occupazionale di genere si è nuovamente ampliato a sfavore della componente femminile.

Alcune criticità emergono da un'osservazione più attenta dell'occupazione femminile. Tale segmento della forza lavoro, che permane sottorappresentato nel mercato del lavoro regionale, risulta distribuito in maniera disomogenea settorialmente e professionalmente e costituisce uno dei principali attori dei rapporti di lavoro flessibili, ancora fortemente segregato rispetto ai livelli di responsabilità. Va altresì ricordato che le donne rappresentano ancora la componente principale delle forze di lavoro potenziali

(51,3%) e mostrano livelli di mancata partecipazione al mercato del lavoro superiori di quelli maschili.

e) La terziarizzazione dell'occupazione

Dinamiche eterogenee si osservano poi rispetto al settore economico, considerato che nel 2019, rispetto al 2008, l'occupazione si è ridotta del 34% nelle costruzioni, del 7%nell'industria in senso stretto, del 20,4% nell'industria nel suo complesso e del 13,5% nel settore primario, a fronte di un aumento di quella dei servizi (+4,4%) e di quella del comparto commercio, alberghi e ristoranti (+7%). In termini assoluti, i posti di lavoro persi dall'industria (circa 3.000, di cui circa 2.500 nel solo comparto delle costruzioni) e dall'agricoltura (circa 300) non sono stati compensati dalla crescita di quelli creatisi nel settore terziario (circa 1.800). È utile segnalare che, mentre la perdita dei posti di lavoro del settore industriale ha riguardato quasi completamente la componente maschile (96%), la crescita dell'occupazione nei servizi (89%) ha visto come principale beneficiaria la componente femminile.

In sintesi, questi trend danno quindi un nuovo impulso al processo di terziarizzazione dell'occupazione, anche se risulta parzialmente rallentato.

f) Disoccupazione, forze lavoro potenziali e mancata partecipazione

L'area della disoccupazione è cresciuta costantemente dal 2007 fino al 2014, quando lo stock delle persone in cerca di occupazione ha toccato il livello massimo di 5.400 unità, per poi iniziare una lenta discesa che ha portato il loro numero nel 2019 a 3.800 unità, un valore pur sempre sensibilmente superiore ai livelli pre-crisi. Conseguentemente, il tasso di disoccupazione ha anch'esso seguito la stessa dinamica, passando dal 3,2% del 2007, all'8,9% del 2014, per arrivare al 6,5% del 2019.

Alla fine del periodo considerato, l'area della disoccupazione si compone nuovamente prevalentemente di donne, mentre, relativamente all'età, osserviamo che il 54% delle persone in cerca di un lavoro ha 35 anni e oltre, a fronte del 19,6% di giovani con meno di 25 anni. Va anche notato che, tra il 2007 ed il 2019, è aumentata l'incidenza delle classi di età superiori, tanto che il peso dei disoccupati ultra-quarantacinquenni è passato dal 22,8%, al 35,6%, mentre i giovani con meno di 25 anni registrano, nello stesso, periodo una contrazione della propria quota di disoccupazione (da 24,9% a 19,5%).

Nel 2019, quasi due terzi delle persone in cerca di occupazione hanno perso un precedente posto di lavoro, mentre circa un quarto provengono dall'inattività e la quota restante è rappresentata da inoccupati (ovvero persone alla ricerca del primo impiego). Questo risultato è una delle conseguenze della crisi finanziaria avviatasi nel 2008, considerato che prima la struttura della disoccupazione vedeva un'incidenza quasi simile tra persone che avevano perso un posto di lavoro (41%) e inattivi (43%) e mostrava una quota di inoccupati più importante (16%). La disoccupazione di lunga durata, pur con le cautele dovute ai numeri modesti della regione, corrisponde a un tasso del 2,8%, ovvero un livello pari a circa la metà del dato italiano, ma si stima possa avere un'incidenza pari al 40% del complesso della disoccupazione.

Le forze di lavoro potenziali costituiscono un segmento del mercato del lavoro che va opportunamente analizzato, in quanto si tratta di persone potenzialmente in cerca di lavoro, pur non rientrando nella definizione di "disoccupato" prevista dalle statistiche ufficiali. Questa prospettiva consente quindi di andare oltre la rigida classificazione tra inattivi, occupati e disoccupati, in quanto ci riferiamo a un gruppo di persone che risultano potenzialmente impiegabili. Nel 2019, le forze di lavoro potenziali ammontavano a circa 2.800 unità, un dato quest'ultimo in sensibile crescita rispetto al 2007. Nonostante questo segmento del mercato del lavoro sia costituito ancora in misura prevalente da donne, il tasso di femminilizzazione è progressivamente diminuito, in quanto la componente maschile è cresciuta molto più velocemente di quella femminile. D'altra parte, in questo periodo gli uomini che rientrano in questa condizione sono quasi triplicati.

Parallelamente al trend delle forze di lavoro potenziali, si osserva anche una sensibile crescita del tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro, che nel 2019 ha raggiunto il 10,1%, a fronte del 5,4% del 2007. Va peraltro notato che, in questo caso, il trend non è lineare, considerato che questo indicatore nel 2013 aveva raggiunto l'11,6%. Anche in questo caso si osservano valori superiori per la componente femminile.

3.2 L'andamento del mercato del lavoro territoriale

Nella prima metà del 2021, le conseguenze dell'emergenza sanitaria caratterizzavano ancora il quadro economico e sociale regionale. La recessione, seppure di carattere globale, è stata particolarmente violenta per il sistema economico valdostano, in quanto caratterizzato da specializzazioni settoriali e aspetti dimensionali che lo hanno reso più vulnerabile di altri territori alle conseguenze della pandemia. Per il PIL regionale, dopo la caduta del 2020, stimata nel -9,3%, è previsto un rialzo nel 2021 di circa il 6%. La crescita dovrebbe poi proseguire nel triennio successivo (+4% nel 2022, +2,9% nel 2023 e +1,9% nel 2024), seppure con un ritmo progressivamente meno intenso.

I dati relativi al sistema produttivo segnalano un saldo positivo per il 2021, seppure di modesta entità, che tuttavia non consente di invertire il trend di ridimensionamento del sistema produttivo che nel corso degli ultimi quattordici anni ha registrato una contrazione del numero delle imprese del -14,3%.

Le difficoltà economiche conseguenti alla pandemia non potevano non interessare il mercato del lavoro[1], evidenziandone un marcato peggioramento delle condizioni. In Valle d'Aosta, nel 2020, l'occupazione è diminuita in termini tendenziali del -1,9%, vale a dire che, rispetto ai valori medi annui del triennio precedente (2017-2019), si hanno circa un migliaio di occupati in meno. Tuttavia, anche in ragione della maggiore caduta delle forze di lavoro (-3,2%), il numero delle persone in cerca di occupazione, non solo non aumenta, ma tende a contrarsi, a cui si associa però una sensibile crescita dell'inattività (+3,6%) e soprattutto delle forze di lavoro potenziali (+27,8%) che, quasi certamente, testimoniano di un'importante quota di disoccupazione potenziale. Ne consegue che al momento la caduta della domanda di lavoro si è riflessa solo parzialmente sulla disoccupazione, in ragione anche dell'adozione di specifici provvedimenti di contrasto a livello nazionale e regionale.

La contrazione dei livelli occupazionali è attribuibile soprattutto alle limitazioni imposte dall'emergenza sanitaria (chiusura dei settori produttivi non essenziali e limitazioni negli spostamenti). Malgrado che gli ammortizzatori sociali e il blocco dei licenziamenti abbiano permesso di sostenere l'occupazione, quanto meno quella dipendente, la sospensione delle attività ha fortemente pregiudicato l'avvio di nuovi rapporti di lavoro, in particolare di quelli a termine e delle loro possibili proroghe o trasformazioni in contratti a tempo indeterminato.

Il calo interessa sia l'occupazione maschile sia quella femminile, ma la prima registra una caduta (-2,9%) maggiore della seconda (-1,9%), contrariamente a quanto si osserva sul piano nazionale. Pressoché tutti i settori sono interessati dal trend negativo, in particolare l'agricoltura registra una riduzione dell'occupazione del -16,6%, l'industria del -2% e i servizi del -1,9%, con però una contrazione degli occupati del settore commercio, alberghi e ristoranti del -4% e dell'industria in senso stretto del -7,4%. Sebbene si registri un calo del lavoro dipendente (-2,2%), è però soprattutto il lavoro indipendente a

[1] A seguito dell'introduzione delle nuova rilevazione Forze di lavoro, che ha introdotto cambiamenti anche sulle definizioni di famiglia e occupato, l'Istat ha dovuto rivedere le serie storiche, che al momento della stesura della presente nota non erano ancora state diffuse. Gli ultimi dati omogenei disponibili si fermano dunque al 2020.

mostrare la diminuzione più importante (-6,7%). Rispetto alla posizione professionale, in ragione di quanto richiamato in precedenza in merito alle norme di contrasto degli effetti della pandemia, si osserva una importante caduta del lavoro a termine (-12,7%, poco meno di 1.000 posti di lavoro). Sebbene il numero degli occupati si contragga in tutte le fasce di età, con la sola esclusione di quella 55-64 anni, i giovani fino a 24 anni (-16%), i giovani adulti di età compresa tra 25 e 34 anni (-4,7%) e le persone di età 35-44 anni sono i soggetti che registrano le cadute occupazionali più importanti. I tassi di occupazione si riducono tra 15 e 44 anni. Cresce infine l'incidenza dei Neet (non occupati e non coinvolti in percorsi formativi o educativi) sulla popolazione di riferimento passando dal 14,7% del 2019 al 16,8% l'anno successivo.

Il ricorso alla Cassa integrazione guadagni nel 2021 quasi si dimezza rispetto all'anno precedente, quando è arrivata a superare 5.100.000 ore autorizzate, ovvero un valore superiore di quasi due volte e mezzo rispetto a quello registrato nel 2009, l'anno peggiore della precedente crisi economica, e che avrebbe coinvolto, in linea teorica, oltre 3.000 lavoratori.

Anche gli ingressi nel mercato del lavoro nel 2021 risultano in notevole miglioramento, considerato che registrano un aumento (dati provvisori) di oltre il 30% rispetto al 2020. Va però osservato che il livello della domanda di lavoro di flusso del 2021 è ancora inferiore di circa l'8% rispetto a quella media del triennio pre-pandemia.

L'incremento degli ingressi ha riguardato sia la componente maschile che quella femminile e, dal punto di vista contrattuale, soprattutto il lavoro a termine (+35,4%) rispetto a quello a tempo indeterminato (+13%).

Dal punto di vista settoriale, nel confronto con il 2020 risulta che la domanda di lavoro è in crescita in larga parte dei settori, in particolare quelli oggetto di restrizioni più severe durante la pandemia (alloggio e ristorazione, commercio, trasporti, servizi informazione e comunicazione, ecc.), ma aumenti importanti si osservano anche per le attività manifatturiere; negativo è invece l'andamento della domanda del settore agricolo e di quella delle attività artistiche, sportive e di intrattenimento e divertimento. Per diversi dei settori con domanda di lavoro in espansione si osserva un incremento anche rispetto al triennio 2017-2019, come è il caso del settore alloggio e ristorazione, dei trasporti, dei servizi di informazione e comunicazione.

3.3 I beneficiari potenziali del Programma GOL

La Regione Autonoma Valle d'Aosta (di seguito RAVA), in considerazione delle caratteristiche socio-economiche del suo territorio, intende utilizzare l'opportunità fornita dal Programma GOL ad integrazione e completamento della strategia definita nel Piano Politiche del Lavoro 2021-2023. Pertanto, il target dei principali beneficiari di GOL è rappresentato dai:

- disoccupati percettori di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro, con particolare riferimento ai lavoratori stagionali impiegati nel settore degli impianti a fune e nel settore turistico-ricettivo;
- beneficiari di sostegno al reddito di natura assistenziale;
- altri lavoratori fragili e/o vulnerabili e altri disoccupati con minor chances occupazionali, con

particolare attenzione ai giovani NEET multiproblematici.

Nel biennio 2019-2020, i disoccupati percettori di NASPI con Patto di servizio sottoscritto nei CPI regionali ammontano complessivamente a 1272 persone, dei quali oltre il 70% afferente al CPI di Aosta[2], mentre i percettori di DIS-COLL risultano molto marginali. Il target dei percettori di NASPI è caratterizzato dalla provenienza da settori economici caratterizzati da un'elevata stagionalità e da una significativa presenza femminile (61% degli stagionali) e rappresenta circa l'87,5% del totale dei percettori con Patti di servizio sottoscritto. Fra i settori economici che maggiormente caratterizzano questo fenomeno della stagionalità locale, il settore turistico/ricettivo e quello degli impianti a fune rappresentano circa un terzo di tutti i percettori di NASPI con patto sottoscritto e, in particolare, la presenza femminile ammonta al 69% nel settore turistico. Ricordiamo, inoltre, che nel corso del 2020, il settore turistico locale ha risentito gravemente della crisi economica derivante dalla pandemia in corso e dal conseguente blocco delle attività turistiche/ricettive, oltre che degli spostamenti interregionali e transfrontalieri, in quanto la regione è caratterizzata da una ridotta domanda interna di turismo. La lenta ripresa dell'estate del 2020 ha contribuito solo parzialmente al recupero dei posti di lavoro persi, mentre sono stati numerosi coloro che hanno visto esaurirsi il periodo di sostegno al reddito spettante, prima che si affievolisse la gravità pandemica e si attenuasse il blocco delle attività. Oggi il settore turistico/ricettivo locale, ma anche quello degli impianti a fune, presenta un sempre più marcato fenomeno di *mismatch* fra domanda e offerta, aggravatosi a seguito della crisi economico-sociale conseguente alla pandemia, che sembra aver provocato una perdita di *appeal* nel settore e in particolare in quelli ad elevata stagionalità. L'Amministrazione regionale intende, pertanto, intervenire in maniera rilevante su tali settori, con misure di riqualificazione e/o di rafforzamento delle competenze professionali utili ad accrescere l'occupabilità dell'offerta, oltre che investire nella competitività e nell'attrattività della domanda.

In merito invece al target dei beneficiari di sostegno al reddito di natura assistenziale, i percettori di RdC notificati ai CPI nel periodo 2019-2020 ammontano a 1288, di cui 561 hanno sottoscritto un Patto per il Lavoro. Anche per questo target la percentuale maggiore di utenza afferisce al CPI di Aosta. Una parte considerevole di percettori RdC notificati ai CPI regionali vengono indirizzati verso i servizi sociali, in quanto trattasi di persone già in carico a tali servizi. La quota di donne beneficiarie di RDC ammonta al 52% e, rispetto al totale complessivo, i percettori con età pari o superiore a 45 anni rappresentano circa il 50%. In questa fascia di età più matura, il 52% ha un'età uguale o superiore ai 55 anni.
Fra le più rilevanti criticità di tale utenza, caratterizzata da forte complessità, si citano: bassi livelli di occupabilità derivante anche dalla compresenza di fattori critici plurimi e non solo riconducibili al bisogno di lavoro, bassi livelli di scolarità, lunghi periodi di inattività e brevi periodi di attività caratterizzata da forte precarietà, bassi redditi e bassa qualificazione, frequente estraneità al mercato del lavoro formale e alle prestazioni di sostegno connesse. L'Amministrazione regionale intende intervenire tempestivamente nel rafforzare e mobilitare la rete degli attori socio-economici e in particolare quelli del terzo settore per individuare, prendere in carico e fronteggiare in maniera sinergica i bisogni multidimensionali di questo target e rafforzare concretamente la loro inclusione socio-lavorativa.
L'utenza iscritta ai servizi di inclusione lavorativa dei CPI regionali della Valle d'Aosta, riconducibile sia al collocamento mirato che alle diverse categorie dello svantaggio sociale, ammonta complessivamente a più di 800 persone ed è per oltre il 60% collocata nella fascia di età che va dai 45 ai 65 anni. In

[2] Gli utenti del CPI di Morgex vengono presi in carico sul CPI di Aosta, in quanto il CPI di Morgex funge essenzialmente da Sportello informativo e di accoglienza, essendo collocato in una zona caratterizzata da richiesta di servizi legata principalmente ai picchi di stagionalità.

riferimento al collocamento mirato, la quota dei soggetti inseribili in percorsi di politiche attive è di circa il 54%, con netta prevalenza di fasce di età superiore ai 45 anni (il 76%) e con una componente femminile di circa il 40%. È un'utenza caratterizzata da una bassa scolarità e scarse esperienze professionali o, quando presenti, molto settorializzate e poco trasferibili. Si tratta dunque di persone con profili che rispondono con maggiori difficoltà alle richieste di un mercato del lavoro fortemente dinamico. La crisi connessa alla pandemia da COVID-19 ha contribuito ad aggravare tale situazione e per questo l'intervento a sostegno delle fasce più fragili della popolazione rappresenta una priorità per l'amministrazione regionale, all'interno di una più ampia strategia di crescita sostenibile, attenta alla coesione sociale. Occorre inoltre considerare che il susseguirsi di crisi economiche, da quella scoppiata nel 2008 fino a quella connessa alla pandemia, ha comportato un significativo aumento del numero di coloro che risultano a rischio di esclusione e di emarginazione sociale e il diffondersi di "nuove" povertà che interessano persone pur occupate, ma che percepiscono un reddito non adeguato a una vita dignitosa (il cosiddetto fenomeno dei "*working poors*"). I precedenti Piani di politica del lavoro della RAVA hanno tradizionalmente previsto una sezione espressamente dedicata al tema dell'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità e in situazione di svantaggio sociale. Anche l'attuale edizione conferma tale indirizzo, pur esplicitando la volontà che l'obiettivo dell'inclusione socio-lavorativa possa permeare l'insieme di azioni e strategie regionali di politica attiva.

In relazione al target dei giovani, nel biennio 2019-2020 la disoccupazione giovanile, nonostante il lento miglioramento della situazione negli ultimi anni, mostra ancora valori molto più elevati di quelli registrati nel periodo precedente alle grandi crisi. Si tratta di un dato che, assieme a quello relativo all'incidenza dei NEET sulla popolazione dai 15 ai 29 anni (dal 14,7% del 2019 al 16,8% del 2020), aggravatosi a seguito della crisi pandemica, evidenzia da un lato il persistere di ostacoli negli ingressi nell'occupazione e dall'altro lato la ridotta partecipazione dei giovani al mercato del lavoro locale. Una delle principali criticità che interessa fortemente i giovani valdostani riguarda la dispersione scolastica, in quanto il tasso di abbandono prematuro dei percorsi di istruzione e formazione sul territorio regionale è ancora elevato, nonostante la forte riduzione osservabile nell'ultimo quindicennio. Inoltre, per rispondere al bisogno di molti giovani di realizzare percorsi orientativi, propedeutici alla definizione di bisogni formativi specifici o all'inserimento lavorativo, nel corso degli anni sono stati attivati progetti di orientamento e formazione in alternanza, che hanno consentito ai giovani di avvicinarsi al mondo del lavoro, ma permangono ancora forti criticità, tra le quali il fatto che la condizione di giovane inoccupato spesso persista per diverso tempo dopo la conclusione del percorso di istruzione.
L'analisi dei giovani under 30 iscritti ai CPI regionali, in quanto potenziali beneficiari della misura Garanzia giovani (che è in fase di attivazione), evidenzia che nel 2019 risultavano essere 945 con almeno una DID valida (con una media di anzianità di iscrizione di 18 mesi), a fronte dei 708 del 2020 (con una media di anzianità di iscrizione di 14 mesi). Questo cale del 25% circa rispetto al periodo pre-pandemico conferma il riacutizzarsi del fenomeno dei NEET. L'incidenza delle giovani ragazze sul totale degli iscritti è pari ad una media del 47% nel biennio.

I dati sotto riportati indicano i potenziali beneficiari del programma, suddivisi per tipologia di beneficiario e per singolo CPI territoriale.

	PERCETTORI NASPI - DIS-COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI*	TOTALE
CPI di Aosta	865	391	100	1.356

	PERCETTORI NASPI - DIS-COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI*	TOTALE
CPI di Verres	359	149	129	637
Antenna di Morgex	48	21	1	70
TOTALE	**1.272**	**561**	**230**	**2.063**

3.4 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro

Occorre premettere che la RAVA presenta un quadro istituzionale di riferimento particolare in quanto, a differenza delle altre Regioni italiane, non ha mai avuto enti intermedi che gestissero i servizi per il lavoro, neppure a seguito del passaggio delle competenze dallo Stato alle Regioni.

Nell'ordinamento istituzionale della RAVA, non sono previste le Province quali organismi intermedi di governo; i servizi e le politiche attive del lavoro sono, pertanto, di esclusiva competenza regionale, come anche la gestione dei CPI. Le regia regionale è quindi forte e presente non solo a livello di definizione delle politiche e delle strategie regionali (che sono comunque sempre condivise con gli *stakeholders* del territorio all'interno del "Consiglio per le politiche del lavoro"), ma anche in relazione all'erogazione di alcuni specifici servizi offerti (percorsi formativi o di accompagnamento al lavoro) a cura degli enti accreditati.

La RAVA disciplina le modalità di esercizio delle funzioni alla stessa conferite dal decreto legislativo 10 aprile 2001, n. 183 (Norme di attuazione dello statuto speciale della Regione Valle d'Aosta, concernenti il conferimento di funzioni alla regione in materia di lavoro), nonché dalla legge regionale 31 marzo 2003, n. 7 (Disposizioni in materia di politiche regionali del lavoro, di formazione professionale e di riorganizzazione dei servizi per l'impiego), che resta la principale fonte normativa regionale relativa ai servizi per il lavoro e della quale si ipotizza un'imminente prossima revisione, anche alla luce della diversa situazione economica e sociale presente a quasi vent'anni dalla sua emanazione.

La suddetta legge regionale disciplina le competenze, le funzioni e i compiti della RAVA in materia di politiche attive del lavoro, di formazione professionale e di riorganizzazione dei servizi per l'Impiego. In particolare, istituisce il Piano triennale di politiche del lavoro e ne definisce gli obiettivi e le priorità. Istituisce inoltre il Consiglio per le politiche del lavoro, quale sede permanente di concertazione e partecipazione delle forze sociali alla programmazione e attuazione delle azioni del Piano.

Essendo la legge in esame molto risalente, per rispettare quanto previsto dal d.lgs. 150 del 2015 e, nello specifico, i Livelli essenziali delle prestazioni (LEP) normativamente stabiliti, nell'ultimo biennio la RAVA ha dato avvio ad un'importante strategia di rinnovo organizzativo, volta ad offrire un servizio sempre più rispettoso dei LEP nazionali e delle esigenze dei principali target di riferimento (disoccupati, imprese e lavoratori).

L'attuale organizzazione dei CPI si presenta in una fase evoluta rispetto alle funzioni indicate nella legge regionale del 2003, posizionandosi in un'ottica di costante miglioramento dei servizi offerti, nel rispetto dei LEP sia per quanto riguarda i cittadini che le imprese presenti sul territori che si rivolgono al servizio pubblico. In tale ottica, infatti, i CPI svolgono attualmente le seguenti funzioni:

a) accoglienza ed erogazione del servizio di informazione alle persone in cerca di occupazione, agli

occupati, ai datori di lavoro, agli studenti;
b) consulenza ai datori di lavoro per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e la preselezione;
c) consulenza orientativa ed inserimento lavorativo;
d) attività connesse con l'attuazione dei piani triennali e assegnazione, quando necessario, dei casi particolari ai servizi specialistici o centralizzati;
e) selezione e avviamento dei lavoratori negli enti pubblici;
f) trasmissione dei dati rilevati e delle informazioni richieste all'Osservatorio economico e del mercato del lavoro;
g) integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato, come previsto ai sensi della legge 68/1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili).

I CPI sono, inoltre, destinatari della comunicazione dell'avvenuta costituzione dei rapporti di lavoro, anche relativi alle quote di riserva previste dalla legge 68/1999, e della cessazione degli stessi.

In tema di svantaggio e disabilità, la RAVA, in considerazione della particolarità del target, ha previsto un apposito ufficio per il collocamento mirato di cui alla legge 68/99, la cui competenza copre tutto il territorio regionale. La sede è situata presso il capoluogo regionale ma, al fine di offrire un servizio più prossimo ai cittadini, gli operatori si recano, con frequenza settimanale, presso il CPI di Verrès, dove ricevono gli utenti residenti nella Bassa Valle.

Va, infine, precisato che, nell'ambito dei servizi per il lavoro, la RAVA si avvale, all'occorrenza, di operatori privati accreditati per erogare interventi integrati di politica attiva del lavoro mirati a target di utenza specifica, mantenendo sempre una forte regia in capo ai CPI, che restano l'operatore pubblico principale, presente e riconosciuto come tale su tutto il territorio regionale da cittadini e imprese. L'accreditamento regionale ai servizi per il lavoro è disciplinato dalla DGR 1136/2016, che ha previsto l'istituzione di un apposito Elenco regionale dei soggetti accreditati.

Il mantenimento di questa regia pubblica viene garantito attraverso lo strumento degli avvisi pubblici, redatti secondo schemi prestabiliti, nei quali sono evidenziati in modo preciso sia i destinatari a cui si rivolgono, sia la *governance* in capo ai CPI, anche nelle fasi intermedie del processo (dalla individuazione degli utenti alla scelta dei percorsi e alla valutazione dei risultati raggiunti), al fine di scongiurare il rischio di eccessiva "autonomia" degli enti accreditati.

In linea con quanto sopra descritto, la Giunta regionale, con propria deliberazione n. 1335 in data 9 dicembre 2020, modificata dalla successiva n. 1357 in data 14 dicembre 2020, ha dato compimento alla ridefinizione della struttura organizzativa dell'Amministrazione regionale iniziata con deliberazione n. 1729/2019.

Per ciò che interessa in questa sede, si evidenzia che, a seguito della sopracitata riorganizzazione, i "Servizi al Lavoro" sono transitati all'interno del Dipartimento politiche del lavoro e della formazione (di seguito DPLF), che ad oggi annovera, quali Strutture sottordinate, le "Politiche per l'inclusione lavorativa" e le "Politiche della Formazione".

3.4.1 I servizi pubblici per l'impiego

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

- il CPI di Aosta, che serve i comuni della Valle Centrale ed è sede regionale di servizi specialistici quali il Centro Orientamento e il Centro per il diritto al lavoro dei disabili e degli svantaggiati;

- 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.

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, 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;
- i servizi rivolti alle imprese.

Fra questi due macro-blocchi si colloca la funzione di incontro domanda-offerta. All'interno dei "*main services*", sono presenti più aree, coinvolte in differenti momenti del percorso di politica attiva dell'utente. Tali servizi sono diretti ai cittadini e alle imprese e consentono di garantire i LEP di cui alla delibera ANPAL 43/2018, in ossequio a quanto stabilito dal d.lgs. 150/2015.

Accanto ai servizi "*main*", si collocano quelli trasversali, quali:

- servizi amministrativi;
- servizi di comunicazione;
- servizio di osservazione del mercato del lavoro.

MAIN SERVICES

Servizi per i lavoratori

- 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 o 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:
  - realizzazione bilanci di competenza;
  - conduzione percorsi di accompagnamento nelle transizioni scolastiche lavorative;
  - progettazione e gestione interventi di prevenzione della dispersione formativa contrasto

al fenomeno dei NEET, rimotivazione e riattivazione professionale;
- azioni di *counseling* orientativo.

➢ Incontro domanda/offerta:
- accompagnamento al lavoro;
- *scouting* e preselezione dei candidati e monitoraggio dell'inserimento lavorativo;
- *matching* rispetto alle caratteristiche e ai profili professionali.

Servizi per le imprese

➢ Consulenza alle imprese:
- *scouting* di nuove imprese che possono avvalersi dei servizi offerti dal CPI;
- mantenimento 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.

➢ Incontro domanda offerta:
- 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.

Innovazione, formazione e imprenditoria devono essere strettamente collegate per sostenere la competitività e lo sviluppo e, al contempo, favorire la creazione di nuovi e qualificati posti di lavoro. Le attività dei CPI hanno come obiettivo la valorizzazione e la promozione delle competenze dei lavoratori attraverso un'attenta analisi del mercato del lavoro, assicurando un'assistenza qualitativa ai datori di lavoro.

L'INCLUSIONE LAVORATIVA E IL COLLOCAMENTO MIRATO

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 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, e

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.

SERVIZI TRASVERSALI

I servizi amministrativi

Trasversalmente rispetto ai servizi *"main"*, si collocano le funzioni amministrative, tra cui trovano spazio, oltre alle tradizionali funzioni di supporto (comprese quelle relative al bilancio e alla contabilità), il governo degli adempimenti connessi alla tutela della privacy, alla trasparenza degli atti e alla prevenzione della corruzione.

I servizi amministrativi svolgono anche le funzioni relative all'applicazione della condizionalità di cui al d.lgs. 150/2015 e alla legge 26/2019.

Inoltre, fa parte di quest'area anche il presidio degli applicativi informativi dedicati e delle banche dati.

I servizi di comunicazione

Fondamentale importanza riveste il ruolo della comunicazione, già oggetto di un rilevante potenziamento nell'ambito del Piano di politiche del lavoro 2021-2023.

Diventa quindi imprescindibile dotarsi di una strategia comunicativa e aggiornare il piano di comunicazione adottato nel 2021, inserendovi i contenuti del programma GOL. Particolare attenzione dovrà essere riservata ai diversi target di riferimento, prevedendo strumenti comunicativi in linea con le loro caratteristiche.

Parallelamente, si potenzieranno gli strumenti già attivati presso il DPLF, ovvero:

- le pagine tematiche del sito istituzionale dedicate al lavoro;
- l'immagine coordinata dei servizi al lavoro;
- le principali piattaforme social per veicolare informazioni e l'apertura di un canale digitale destinata a favorire l'interazione con gli utenti;

  la creazione di contenuti mirati ad aiutare gli utenti nel corretto utilizzo delle tecnologie digitali messe a disposizione dalla Pubblica Amministrazione.

SOGGETTI	NUMERO
Centri per l'Impiego	2
Sedi distaccate	1

3.4.2 I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro

L'accreditamento ai servizi per il lavoro 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", la Giunta regionale ha integrato e perfezionato 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.

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.

Nel 2021, i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro sono coinvolti a pieno titolo nelle iniziative "Bon Emploi" e Garanzia Giovani II Fase.

SOGGETTI	NUMERO
APL	3
Consulenti del Lavoro delegati dalla Fondazione	-
Enti formativi accreditati ai servizi per il lavoro	4

3.5 Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente

La formazione professionale in Valle d'Aosta 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 i soggetti già accreditati per la macro tipologia "Orientamento e formazione professionale" possono inoltre richiedere l'accreditamento per la realizzazione dei percorsi di IeFP.

Per quanto riguarda la formazione finanziata, la RAVA 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 RAVA 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. I percorsi attuati da enti di formazione sono strutturati secondo quanto previsto dal sistema duale avviato in Italia a partire dal 2015 e, pertanto, i periodi di applicazione pratica rappresentano almeno il 40% della durata complessiva del percorso.

  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.

La formazione prevista nell'ambito del programma GOL si inserisce nel quadro dell'offerta per l'inserimento lavorativo, ampliando l'elenco dei corsi di formazione professionali offerti, pur riferendosi esclusivamente ai beneficiari del programma.

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

In Valle d'Aosta, la collaborazione tra politiche del lavoro e politiche sociali è attiva e regolare; si condividono a livello politico finalità e orientamenti di fondo che vengono poi attuati a livello tecnico dagli operatori in progetti ed interventi sperimentali da cui poi si consolidano prassi e metodologie di lavoro.

Come descritto nel paragrafo 3.4, la struttura "Politiche per l'inclusione lavorativa" è interamente dedicata alla progettazione e realizzazione di progetti e interventi rivolti alle fasce più fragili della popolazione. In particolare, l'area inclusione si occupa di collocamento mirato ai sensi della legge 68/99 per persone con disabilità e di soggetti in situazione di svantaggio sociale in carico ai servizi sociali. L'équipe multidisciplinare e la personalizzazione dei percorsi sono elementi tipici della presa in carico realizzata per questa utenza, caratterizzata da fragilità (sociale, economica, lavorativa, relazionale) che si accompagna solitamente ad altre difficoltà (disabilità, dipendenza, rischio di esclusione socioculturale, illegalità). L'assistente sociale e l'operatore dell'area inclusione, eventualmente in collaborazione con altri operatori, condividono con la persona un progetto per uscire dalla condizione di difficoltà, individuando obiettivi e impegni reciproci da portare a compimento in un percorso di sostegno, in cui è previsto anche l'inserimento lavorativo.

L'area inclusione è un servizio di secondo livello, a cui non si accede direttamente, ma su segnalazione dei servizi sociali o del CPI ordinario. Tale segnalazione avvia un primo confronto tra operatori, che prosegue con un approfondimento diretto con la persona rispetto alla situazione; costituita l'équipe multidimensionale, viene definito il progetto di intervento a lungo termine, in cui ogni operatore condivide con la persona i suoi specifici obiettivi, inseriti nell'ambito di una presa in carico a medio/lungo termine con la finalità di renderla autonoma. I principi di riferimento e il modello sono quelli dei patti per l'inclusione sociale del reddito di cittadinanza, che in Valle d'Aosta sono stati sperimentati sin dal 2015 attraverso l'attuazione della l.r. 18/2015 (Misure di inclusione attiva e di sostegno al reddito).

In Valle d'Aosta il servizio sociale territoriale e quello di sportello sociale afferiscono all'Amministrazione regionale e non agli enti locali.

Questa semplificazione aiuta ad utilizzare il modello multidisciplinare per tutte le situazioni multiproblematiche, secondo il principio dell'integrazione socio-sanitaria e della multidimensionalità della presa in carico. Non sono ad oggi attivi accordi di collaborazione o protocolli di intervento formali, ma, di fatto, in tutti i progetti avviati negli ultimi anni nell'ambito dell'inclusione sociale e lavorativa, è prevista e formalizzata la presa in carico condivisa tra i CPI e il servizio sociale.

Gli operatori coinvolti nelle prese in carico sono assistenti sociali, operatori del CPI, docenti delle istituzioni scolastiche, operatori del SERD, della psichiatria, dei servizi riabilitativi, dei servizi assistenziali e socio-assistenziali, degli enti accreditati ai servizi per il lavoro e alla formazione. Tali operatori sono

dipendenti dell'Amministrazione regionale, dell'unica Azienda USL presente in Valle d'Aosta, dei Comuni o delle Unités des Communes valdôtaines o del Terzo settore e collaborano secondo prassi attuate ormai da tempo su tutto il territorio regionale e per tutte le tipologie di utenza fragile.

Questi stessi soggetti partecipano all'unico Piano di zona regionale, all'interno del quale vengono condivise le politiche integrate rivolte ai cittadini, con particolare attenzione per l'inclusione sociale e lavorativa.

4 AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA

4.1 I fattori critici di successo

4.1.1 Introduzione

Il documento che contiene la strategia per lo sviluppo delle politiche del lavoro è il Piano di politiche del lavoro (PPL) 2021-2023, nel quale sono riportate sfide, obiettivi e azioni per i quattro target individuati, ovvero giovani, lavoratrici e lavoratori, imprese e soggetti svantaggiati.

All'interno di questa cornice strategica, si andranno a collocare le azioni previste nel PAR GOL, che proseguiranno oltre alla validità temporale del PPL e che saranno rivolte ai target individuati.

Le principali linee di intervento rivolte al rafforzamento delle politiche attive del lavoro del presente PAR sono destinate a un *case-mix* di soggetti, composto da disoccupati beneficiari di ammortizzatori sociali, lavoratori stagionali, soggetti svantaggiati e vulnerabili. Mediante interventi di *upskilling* e anche attraverso la sinergia con il FSE+, si intende inoltre rafforzare le competenze di questi soggetti affinché siano più facilmente inseribili e reinseribili, anche attraverso sperimentazioni di contratti flessibili, nel mercato del lavoro regionale, connotato da una forte valenza turistica.

Le azioni previste nel presente PAR sono coerenti con quanto indicato nello schema nazionale; si prevede, comunque, di erogare, per alcune tipologie di utenti, azioni aggiuntive, il cui finanziamento sarà garantito mediante utilizzo di ulteriori risorse finanziarie, di seguito meglio specificate.

4.1.2 Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione

Le azioni di formazione indirizzate ai target destinatari del programma GOL saranno destinate a colmare il gap di competenze dei destinatari rilevato in fase di *assessment*, al fine di un successivo rientro nel mercato del lavoro. I percorsi formativi saranno programmati sulla base dei risultati emersi dallo studio dell'analisi dei fabbisogni delle imprese posto in essere dal DPLF e saranno oggetto di specifici avvisi volti a soddisfare i fabbisogni formativi dei target selezionati, avendo tuttavia cura di non duplicare l'offerta formativa già finanziata.

L'offerta formativa a valere sul Programma sarà pianificata sulla base del fabbisogno espresso dalle imprese, da coinvolgere preliminarmente all'adozione degli avvisi e sulle strategie di sviluppo territoriale, e sarà costituita, per l'anno 2022, da percorsi di formazione breve di aggiornamento delle competenze dei principali settori caratterizzati da contratti di lavoro stagionale collegati alla vocazione turistica della regione. La partecipazione dei datori di lavoro sarà garantita anche tramite il costante confronto con il Consiglio Politiche del Lavoro, sede permanente di concertazione e partecipazione delle forze sociali alla programmazione e all'attuazione degli interventi e delle azioni previsti dal Piano triennale degli interventi di politica del lavoro, delle azioni di formazione professionale, di orientamento e sviluppo delle azioni per favorire l'impiego e l'occupazione.

L'utilizzo della modalità duale all'interno dell'offerta formativa sarà richiesto in sede di procedura pubblica.

A cornice di ciò, si evidenzia la coerenza dell'offerta formativa per l'inserimento lavorativo già esistente sul mercato regionale sia in termini di *upskilling* che di *reskilling*; tali percorsi formativi, pur non contribuendo a raggiungere i target fissati dal programma, possono comunque essere messi a disposizione per rispondere alle esigenze di formazione individuate nell'ambito del programma GOL. Tra questi, si evidenziano in particolare alcuni progetti di formazione di durata più lunga per l'acquisizione di qualifiche di III e IV livello, adatti a soddisfare le necessità di reskilling eventualmente riscontrate in fase di assessment: tali progetti, realizzati a valere sul FSE e già accessibili gratuitamente a chi risulta in stato di disoccupazione, si distinguono per la loro coerenza con le finalità del programma GOL.

4.1.3 Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi

In Valle d'Aosta, la rete dei servizi è attiva e integrata, in particolare proprio per le fasce deboli della popolazione. A livello di politiche integrate, la collaborazione è facilitata dal fatto che sono presenti sul territorio una sola Azienda USL, una sola direzione regionale, rispettivamente, per INPS e INAIL, un unico Consorzio che riunisce i 74 Comuni valdostani e le 8 Unités des Communes valdôtaines.

Al fine di definire le modalità attraverso cui la RAVA intende rafforzare l'integrazione dei servizi per il lavoro e la formazione con i servizi territoriali, è indispensabile conoscere l'approccio di strategie attualmente in essere sul territorio regionale. Il programma GOL si uniformerà a tali realtà consolidate. La RAVA porrà attenzione affinché le particolarità previste nei percorsi di GOL trovino una giusta sinergia con i servizi territoriali già offerti e sotto descritti.

DISABILITÀ

Per quanto riguarda le persone con disabilità, è stata istituita in Valle d'Aosta l'unità di valutazione multidimensionale disabilità – UVMDi, che si occupa della valutazione delle condizioni sociali e sanitarie della persona e dell'individuazione dei suoi bisogni per definire il progetto di vita, con obiettivi condivisi e azioni da intraprendere nel breve, medio e lungo termine. Nell'ambito del percorso individuato, le azioni riguardanti l'area lavoro hanno una notevole rilevanza. L'UVMDi non è per ora in grado di seguire tutte le persone con disabilità, ma si concentra su quelle più giovani, in particolare i ragazzi in uscita dal percorso scolastico.

La collaborazione con l'area inclusione lavorativa del CPI si svilupperà pertanto nei prossimi anni in tre direzioni:

1) migliorare e aumentare le occasioni di confronto e collaborazione, non solo per quanto riguarda la singola presa in carico, ma anche in termini di consulenza reciproca, per favorire la transizione scuola/lavoro delle persone seguite e/o lo sviluppo di percorsi di inserimento in area lavoro nell'ottica del progetto di vita (e non come intervento spot);

2) favorire l'intervento dell'operatore dell'area inclusione anche prima dell'inserimento lavorativo, affinché porti in sede di definizione del progetto di vita prospettive e suggerimenti che supportino l'apprendimento di conoscenze e competenze utili per l'attività lavorativa futura;

3) favorire la presa in carico da parte dell'UVMDi di persone con età più avanzata (entro i 29 anni) che sono utenti del servizio di collocamento mirato e che potrebbero avere maggiori chances di inserimento socio-lavorativo se sostenuti da una progettualità complessiva sul proprio futuro.

PERSONE IN CONDIZIONE DI SVANTAGGIO SOCIALE

Si tratta di quelle persone che presentano situazioni caratterizzate da bisogni complessi e multiproblematicità, per le quali è necessaria l'attivazione dell'équipe multidisciplinare.
Fin dal 2015, gli operatori dei CPI collaborano con le assistenti sociali, realizzando progetti d'inclusione con obiettivi e azioni in ambito sociale e in ambito lavoro. Poiché tale presa in carico condivisa ha dimostrato nel corso degli anni di essere maggiormente efficace rispetto all'attivazione di percorsi paralleli, si è definito che tutte le situazioni multiproblematiche siano prese in carico da un'équipe composta almeno dall'assistente sociale e dall'operatore dell'area inclusione lavorativa. Tale modello si è sempre meglio definito in termini di procedure e interventi nel corso di progetti sperimentali rivolti a target differenti (percettori di prestito sociale d'onore, percettori di SIA, poi ReI, ora RdC – patto per l'inclusione sociale, detenuti o persone soggette a pene alternative alla detenzione, persone in situazione di povertà, persone con disabilità).
L'obiettivo è ora quello di migliorare ulteriormente il modello dell'équipe multidisciplinare, snellendo e rendendo più veloce l'attivazione degli interventi e favorendo la partecipazione attiva anche di altri operatori coinvolti nel percorso della persona (a titolo esemplificativo, operatori di area sanitaria e operatori del Terzo settore). Lavorare durante la pandemia ha obbligato tutti a modificare la gestione delle relazioni, individuando modi e strategie per mantenere il rapporto con gli utenti e tra operatori, ma non necessariamente in presenza; si tratterà quindi di investire su nuovi o alternativi strumenti e modalità di lavoro, con particolare attenzione per i servizi digitali e a distanza.

CONCILIAZIONE CURA/LAVORO

La conciliazione dei tempi di cura con quelli dedicati al lavoro è un tema cruciale per l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro, soprattutto per le donne.
In Valle d'Aosta, è ben sviluppata la rete dei servizi rivolti alla prima infanzia (asili nido, garderies, servizio di tata familiare, asili nido aziendali), caratterizzati da flessibilità e adattabilità dell'offerta e, negli ultimi anni, anche da contributi economici per il pagamento della retta. La presenza di questi servizi sul territorio è adeguata, anche nelle vallate laterali; è inoltre sviluppata la continuità tra le scuole dedicate a prima infanzia-infanzia-primaria (scuole di villaggio), anche se in evidente crisi negli ultimi anni per l'abbassamento del numero di iscritti.
Sul territorio sono presenti anche servizi (a pagamento) di prescuola e doposcuola e servizi di sostegno nello svolgimento dei compiti, che facilitano la gestione dai bambini da parte delle famiglie, perché prolungano di fatto l'orario in cui i figli sono affidati a persone di fiducia, dopo le maestre.
Per la cura di anziani o persone non autosufficienti o con disabilità, sono presenti sul territorio servizi diurni o che coprono parte della giornata: si tratta di servizi a pagamento e con una propria organizzazione legata agli obiettivi di socializzazione e cura delle persone, per cui poco flessibili in termini di orari.
Il bisogno che viene maggiormente registrato è quello di servizi più flessibili e "a chiamata", che permettano anche la copertura di orari particolari, tipici dei lavori di accoglienza turistica (a titolo esemplificativo, week-end, orari serali-notturni). Per proporre un'offerta rispondente a questo tipo di bisogno, è stato istituito un tavolo di progettazione che coinvolge l'Assessorato alle Politiche del lavoro, l'Assessorato all'Istruzione, l'Assessorato alle Politiche sociali, il Terzo settore per individuare, appunto, misure rispondenti ai nuovi bisogni emersi; provando a proporre delle sperimentazioni già per l'estate

2022; tali strumenti saranno preziosissimi supporti per l'attivazione di percorsi di inserimento/reinserimento lavorativo efficaci attivati anche dal programma GOL.

COLLABORAZIONE CON IL CENTRO REGIONALE PER L'ISTRUZIONE DEGLI ADULTI (CRIA)

Un importante elemento strategico sarà rafforzare la collaborazione con il Centro Regionale per l'Istruzione degli Adulti (di seguito CRIA), programmando in maniera congiunta le iniziative di formazione da rivolgere ad alcune fasce fragili e vulnerabili della popolazione, avendo particolare riguardo alle competenze linguistiche e trasversali necessarie per la presenza sul mercato del lavoro di tali soggetti.

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 del CRIA: in relazione alla tipicità della realtà locale, infatti, tale Centro è incaricato di svolgere quanto previsto dal d.P.R. 263/2012 in materia di Centri permanenti per l'istruzione degli adulti (CPIA).
A partire dall'anno scolastico 2021/22, sulla base di quanto stabilito dalla deliberazione della Giunta regionale n. 413 in data 19 aprile 2021, il CRIA, incardinato presso l'istituzione scolastica I. Manzetti di Aosta, ha avviato formalmente le sue attività.
Tutte le iniziative di ampliamento dell'offerta formativa, 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.

4.1.4 Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato

La RAVA assume un ruolo importante quale erogatore di politiche attive per il lavoro in tutto il territorio regionale, anche con l'adozione di modelli diversi volti a capitalizzare il concorso delle professionalità degli operatori privati attivi nel settore, pur mantenendo costantemente un ruolo centrale nel processo di *governance* dell'intero sistema lavoro. Il contributo di tali soggetti è stato oggetto di diversi interventi legislativi e ha visto, negli ultimi anni, un primo importante sviluppo, nonostante il territorio regionale presenti un numero ridotto di soggetti accreditati ai servizi per il lavoro. Anche per quanto concerne la formazione, come descritto al paragrafo 3.5, questa viene di norma gestita da enti di formazione privati accreditati.

In tale ottica il "Piano di politiche del lavoro 2021-2023", approvato nel giugno 2021, ha previsto di favorire un maggior coordinamento tra le strategie e le iniziative poste in essere dai diversi soggetti pubblici impegnati nella programmazione e gestione delle politiche del lavoro, politiche sociali, dell'istruzione pubblica e dello sviluppo e, nello specifico, di stabilizzare e formalizzare prassi di coordinamento tra gli indirizzi strategici regionali attraverso l'adozione, su invito specifico, di protocolli di collaborazione tra i competenti Assessorati e Dipartimenti della RAVA ed eventuali altri soggetti.

Tale interpretazione è volta a creare un sistema di offerta di servizi interconnesso e articolato, valorizzando la dimensione modulare e progressiva del sistema complessivo degli interventi.

Nell'ultima annualità, sono principalmente tre i casi di cooperazione che meritano di essere evidenziati

nel presente piano e che potrebbero avere una complementarietà con GOL:

1. Convenzione con i Patronati: la RAVA si è posta l'obiettivo di rafforzare i servizi di informazione orientativa coinvolgendo i patronati nella rete dei servizi per il lavoro, delegando ad essi alcune attività proprie dei CPI, anche al fine di snellire e agevolare l'accesso ai servizi erogati.
2. Bon Emploi: un progetto che ha tra i suoi punti di forza l'idea di mettere in sinergia tutte le iniziative di politica attiva presenti sul territorio e non solo quelle finanziate dal progetto stesso, anche utilizzando un nuovo modello di collaborazione tra il DPLF e gli enti accreditati ai servizi per il lavoro e ai servizi di formazione, per proporre a lavoratori disoccupati e lavoratori subordinati o autonomi a rischio di espulsione dal mercato del lavoro, con un'età superiore ai 25 anni, un percorso individualizzato di ricerca attiva del lavoro a partire da un'analisi delle competenze già possedute e che possono eventualmente essere utilizzate o implementate per rispondere in modo efficace alle nuove esigenze del mercato del lavoro.
3. Garanzia Giovani II Fase: l'attivazione dei percorsi di politica attiva è sottesa alla creazione di partenariati tra enti e imprese, che lavoreranno a stretto contatto con l'Amministrazione regionale, allo scopo di condividere percorsi di informazione, sensibilizzazione e verifica dell'efficacia delle linee di politica attiva intraprese nell'ambito del Programma. Già durante la redazione del Piano di Attuazione Regionale, si è provveduto a convocare gli enti accreditati alla formazione o ai servizi per il lavoro e le principali associazioni di categoria territoriali per esporre i percorsi che si intendeva attivare nell'ambito del Programma e raccogliere suggerimenti e opinioni in merito, seguendo una strategia partecipativa, che coinvolgesse fin da subito i soggetti attuatori delle misure di Garanzia Giovani.

Al fine di facilitare la cooperazione con i soggetti del sistema privato, la RAVA ha sviluppato nuove funzionalità all'interno delle proprie piattaforme informatiche che consentono:

- la condivisione delle informazioni in relazione alla domanda di lavoro proveniente dalle imprese;
- la condivisione delle offerte di lavoro provenienti dalle agenzie per il lavoro presenti sul territorio;
- la condivisione delle opportunità di lavoro presso enti pubblici e società partecipate;
- la gestione delle attività, quali il conferimento della DID – attività limitata ai soli Patronati -, l'erogazione di politiche attive nonché l'erogazione della formazione rivolte all'utenza.

Proprio in coerenza con quanto sopra descritto, l'approccio già adottato dalla RAVA troverà continuazione e rafforzamento anche nell'implementazione del programma GOL, che si fonderà sul mantenimento del ruolo centrale dell'Amministrazione rispetto alla presa in carico, nonché allo stretto monitoraggio degli interventi in una logica di regia generale del Programma.

In particolare, la RAVA ha già avviato l'iter per far confluire in un unico punto virtuale, rappresentato dal portale "Lavoro per te", non solo le offerte di lavoro intermediate dai CPI, ma, grazie all'adozione di un protocollo di cooperazione, anche quelle delle singole aziende e delle agenzie per il lavoro, nonché le selezioni di personale delle società partecipate e i concorsi pubblici di tutti gli enti del comparto unico.

Per quanto attiene, invece, alla cooperazione con il privato, la RAVA intende, da un lato, mantenere in capo ai CPI alcune attività ritenute nevralgiche dei percorsi caratterizzanti il PAR (in particolare l'*assessment* e l'incrocio domanda e offerta di lavoro) e, dall'altro, garantire una stretta *governance* sulle fasi esternalizzate, anche mediante monitoraggi periodici sulle prese in carico.

La regia dei CPI si estende anche alle fasi di selezione ed alla successiva individuazione del percorso più

adatto per gli utenti in capo agli enti accreditati per i servizi al lavoro, in modo da evitare il rischio di privilegiare coloro che si trovano ad essere più vicini al mercato del lavoro a scapito dei soggetti più fragili.

Particolare attenzione verrà posta, quindi, ai percorsi destinati ai soggetti più fragili, rispetto ai quali verrà richiesta evidenza degli step di avanzamento.

4.1.5 Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio

L'azione dei CPI viene orientata verso la domanda, rafforzando i servizi offerti alle imprese del territorio, che devono considerare DPLF e i CPI stessi quali luoghi in cui trovare supporto, confronto e co-costruzione di politiche utili allo sviluppo: così facendo sarà possibile costruire una rete solida e raggiungere dei risultati. È per questo motivo che il PPL regionale prevede, tra le altre, le seguenti azioni, che saranno riproposte anche per i percorsi delineati nel presente PAR, in linea con le indicazioni del programma GOL:

- rafforzare il coinvolgimento delle imprese nei processi di costruzione e/o individuazione di percorsi formativi utili a rispondere puntualmente alle necessità del mercato del lavoro locale;
- promuovere lo strumento del contratto di rete, per rafforzare i rapporti di collaborazione tra imprese di piccole e medie dimensioni, attraverso la messa in comune di fattori produttivi quali, a titolo esemplificativo, la forza lavoro e i beni strumentali;
- promuovere lo sviluppo della responsabilità sociale d'impresa, valorizzando la pratica del bilancio sociale, anche attraverso forme di premialità e riconoscimenti;
- supportare le azioni di ricerca e sviluppo, in collaborazione con le Strutture regionali competenti;
- attivare, all'interno dei CPI, una funzione denominata "Sportello imprese", volta a fornire servizi a favore della creazione di nuove imprese e a supporto di quelle esistenti. Lo "Sportello imprese" intende porsi come un punto di riferimento per i datori di lavoro interessati a raccogliere informazioni e ricevere consulenza. Esso prevede una stretta collaborazione con il Dipartimento sviluppo economico ed energia della RAVA, nonché con la Chambre valdôtaine des entreprises et des activités libérales, le associazioni di categoria presenti sul territorio e gli ordini professionali;
- potenziare il servizio di incontro domanda/offerta attraverso il supporto alle aziende, in particolare alle piccole e micro imprese, nella fase di reclutamento del personale. Tramite attività di pre-selezione e pubblicazione di annunci di lavoro sul sito web istituzionale, organizzando *career day* settoriali e offrendo servizi di *tutoring* e *coaching* ai lavoratori assunti;
- promuovere il ricorso al contratto di apprendistato con azioni di sensibilizzazione e informazione puntuale;
- favorire l'attivazione di tirocini formativi di qualità presso le imprese, volti alla formazione, all'inserimento, al reinserimento lavorativo o alla specializzazione di tutti coloro che sono in cerca di occupazione, organizzando attività formative sui temi della sicurezza sul lavoro e su alcune competenze di base e trasversali;
- realizzare una campagna di marketing per diffondere e valorizzare le attività dei CPI sui servizi offerti, anche attraverso le testimonianze di utenti e aziende che ne hanno usufruito con riscontri positivi;
- consolidare l'offerta di servizi di orientamento e sostegno rivolti a chi intende avviare un'attività

imprenditoriale;

- promuovere l'offerta di un sistema formativo incentrato sulla figura del Maestro artigiano e le cosiddette "botteghe scuola", al fine di favorire esperienze di imprenditorialità in settori produttivi a rischio di scomparsa e che possono favorire la creazione di nuova occupazione attraverso meccanismi di ricambio generazionale nel settore dell'artigianato;
- mettere in atto progettualità condivise con il Dipartimento sviluppo economico ed energia della RAVA, finalizzate allo sviluppo della neo-imprenditorialità, con particolare riguardo ai giovani e alle donne.

4.2 Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure

4.2.1 Introduzione

La globalizzazione e la flessibilità del mercato del lavoro attuali portano ad una complessità che non consente ai cittadini di avere una carriera caratterizzata dalla presenza di un solo lavoro e di un solo datore di lavoro. Un numero sempre più limitato di persone sa sin dall'inizio quale sarà la propria carriera, mentre sono sempre più numerosi i soggetti che la carriera se la devono costruire nel corso della loro vita professionale e che si trovano ad essere occupati in posizioni e ruoli diversi, necessitando ciclicamente di politiche di ricollocazione. In questo quadro, la RAVA ha definito le proprie strategie e impostato i propri servizi per l'impiego ponendo grande attenzione all'accompagnamento personalizzato dei cittadini verso una loro giusta e consapevole collocazione nel mercato del lavoro. L'utente è seguito personalmente nella costruzione di un percorso lavorativo e professionale coerente e soddisfacente - in termini sociali, economici, psicologici e organizzativi -, finalizzato a di superare con successo le specifiche difficoltà che gli si presentano, in modo da trovare un'occupazione coerente con la propria preparazione e le proprie aspettative o da attivare con successo forme di auto-impiego.

Le azioni previste dal programma GOL, che dovranno seguire l'approccio sopra descritto, assumono anch'esse una loro significatività e funzionalità solo nella misura in cui sono concepite come personalizzate.

La base da cui la RAVA parte per la progettazione e programmazione di ogni iniziativa è quella di proporre percorsi differenziati per target, che prevedano differenti tipi di attività specifiche, soddisfacenti bisogni diversi e diversificati.

Senza dubbio, il grosso lavoro di definizione delle modalità di gestione dell'attività di profilatura quanti-qualitativa (anche detta *assessment*) dei partecipanti al programma GOL si inserisce, a pieno titolo, nelle strategie regionali che sono state implementate nell'ultimo biennio e permetterà di definire in modo ancora più preciso e centrato i diversi bisogni emergenti, suddividendo i candidati in *clusters* definiti.

Alla definizione dei *clusters*, infatti, dovrà seguire inevitabilmente una proposta personalizzata di azioni di politiche attive.

Questo obiettivo, che si raggiunge solamente mantenendo una dimensione individualizzata di "accompagnamento al lavoro", richiederà in un primo tempo all'operatore-*Case Manager* e poi all'operatore dell'Agenzia per il lavoro che cura e segue il percorso di inserimento-reinserimento dell'utente (in base alla caratteristiche e necessità e al tipo di misure messe in campo) di adottare un accompagnamento calibrato in base al livello di autonomia del singolo fruitore del servizio.

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

La personalizzazione del servizio necessita di un concomitante sviluppo di azioni volte a rendere i servizi pubblici per il lavoro più prossimi ai cittadini e alle imprese.

La RAVA, in questi ultimi anni, ha progettato e implementato strumenti e adottato approcci destinati a creare un effettivo e ordinario avvicinamento delle imprese e degli utenti alle attività proposte dai CPI. Le tecniche previste si sono sviluppate per mezzo di un costante coinvolgimento delle parti sociali nella scelta delle strategie di sviluppo delle politiche e dei servizi per il lavoro.

La presenza nel territorio di un numero ridotto di abitanti e, conseguentemente, di disoccupati, se da un lato consente di curare in modo capillare e sistematico la proposta del programma GOL, riproporrà la criticità di non riuscire a creare offerte adatte a gruppi omogenei di utenti. Per tale ragione sarà fondamentale trovare delle offerte formative anche oltre i confini regionali e saper proporre, introducendo dinamiche flessibili nei percorsi di collocamento dei disoccupati, una comunicazione capillare di tali opportunità, che possono avere impatti positivi sul territorio.

A tal fine, a seconda del target di riferimento, si utilizzeranno azioni di comunicazione e coinvolgimento meglio specificate in altre sezioni del PAR, per rendere chiaro ai potenziali destinatari le opportunità offerte e, conseguentemente, le modalità per parteciparvi.

Ovviamente, i *Case Manager* avvieranno tutti i cittadini sottoposti alla condizionalità (percettori di NASPI, DIS-COLL o Reddito di cittadinanza) alle diverse misure con il meccanismo dei monitoraggi e delle convocazioni. I CPI resteranno il punto di riferimento principale per la partecipazione alle azioni di politiche attive proposte, ma si stanno già introducendo innovazioni tecnologiche e comunicative che dovrebbero raggiungere una platea più ampia di disoccupati (anche quelli privi di condizionalità) che spesso, anche a causa del territorio montano, sono più difficili da coinvolgere.

In quest'ottica, ci sono iniziative che meritano di essere evidenziate e che avranno un importante impatto anche per il programma GOL. In primo luogo la presenza di un rinnovato portale regionale "Lavoro per te", che servirà a imprese e cittadini per fruire da remoto di tutta una serie di servizi e di contenuti suddivisi per target di riferimento e sul quale potranno essere pubblicate offerte di lavoro e *vacancies* alle quali i disoccupati potranno direttamente rispondere. In secondo luogo, l'applicazione "#VDAlavora" (disponibile sia su store Apple che Android), che consentirà a tutti i cittadini, per mezzo di uno strumento tecnologico sempre a portata di mano, di rimanere aggiornati su tutte le proposte presenti sul territorio regionale.

Infine, ma non per importanza, si vuole organizzare un "Camper CPI", che, in modo itinerante, raggiunga tutti i paesi delle vallate laterali, solitamente più isolate.

	2021	2022	2023	2024	2025
DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE ➢ Sportello orientamento scolastico	0	2	2+1	3+1	4+1
CREAZIONE DI SPORTELLI MOBILI	0	1	1	1	1

➢ **"CAMPER CPI"**					
EVENTUALI NUOVE SEDI	0	0	0	0	0
ALTRO ➢ **APP "#VDAlavora";** ➢ **PORTALE "Lavoro per te";**	0	2	2	2	2

4.2.3 Azioni per la digitalizzazione dei servizi

Le azioni rivolte al miglioramento del rapporto dei cittadini con i servizi attraverso la digitalizzazione sono iniziate con il primo periodo di pandemia, proprio per scongiurare l'abbandono degli utenti. Ogni *Case Manager* è stato dotato di smartphone e abilitato all'utilizzo di Whatsapp business, per raggiungere il cittadino anche con comunicazioni rapide.

In particolare, è stata completamente digitalizzata la procedura per le chiamate pubbliche, con la creazione di un'apposita piattaforma attraverso la quale i cittadini possono dare l'adesione, anche tramite *smartphone*.

È inoltre stata introdotta la digitalizzazione del patto di servizio, che può essere sottoscritto a distanza sia dall'operatore del CPI che dal cittadino. Quest'innovazione completa la gamma dei servizi online messi a disposizione su un apposito portale regionale a favore dei cittadini, quali il conferimento della DID, l'adesione al programma Garanzia Giovani e la sottoscrizione della convenzione e del progetto formativo di tirocinio.

È stata poi completamente rinnovata la sezione del sito istituzionale dedicata al lavoro, anche con l'inserimento di un portale di incontro domanda-offerta in cui il cittadino può candidarsi anche se privo di SPID o username e password.

È stata infine attivata una APP per le notizie legate al mondo del lavoro in Valle d'Aosta, le cui funzionalità verranno implementate nel corso del 2022 e 2023.

Per quanto riguarda le attività formative, la modalità di erogazione a distanza, che durante la sospensione delle attività in presenza dovuta alla pandemia era l'unica opzione possibile, si sta configurando sempre più come prassi ordinaria. Anche in coerenza con quanto previsto per la programmazione 2021/2027 del Fondo Sociale Europeo, la formazione a distanza (FAD), anche alternata all'attività in presenza in modalità *blended*, sarà prevista e disciplinata negli avvisi pubblici relativi alla formazione.

Al fine di facilitare l'accesso ai servizi online, è in fase di allestimento uno sportello digitale, situato fisicamente all'interno dei CPI, che sarà presidiato da giovani volontari del servizio civile che svolgeranno il ruolo di mediatori digitali.

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

Nel corso del 2021, è stata predisposta una metodologia di indagine sui fabbisogni formativi e occupazionali del territorio e sono state avviate le prime interviste agli *stakeholders* di alcuni settori trainanti. Si intende pertanto proseguire l'indagine, estendendola ai restanti settori e interpolandone i

risultati con le linee di sviluppo che emergono dai documenti di rilievo nazionale.

Parallelamente, in collaborazione con l'Università della Valle d'Aosta e l'"Osservatorio economico sociale", si intende potenziare la funzione di osservazione dei principali dati del mercato del lavoro locale all'interno del DPLF, per disporre di estrazioni non complesse ed elaborare scenari previsionali non complessi di immediato utilizzo.

4.2.5 Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari

Nel corso del 2021, è stato approvato il primo Piano di comunicazione del DPLF, fortemente incentrato agli utenti. Gli strumenti attivati sono:

- il sito istituzionale, completamente rinnovato;
- i canali social Facebook, Instagram, Twitter;
- il canale Whatsapp per la messaggistica breve;
- SMS massivi per le convocazioni;
- Il canale YouTube per video informativi e tutorial;
- l'APP #VDAlavora per notifiche su eventi e appuntamenti.

Si prevede inoltre di sviluppare l'APP per le offerte di lavoro e di dedicare una sezione del sito a chi desidera avviare un'attività.

Tutti i sopraccitati strumenti comunicativi saranno utilizzati anche per i percorsi previsti all'interno del presente PAR, in maniera coerente rispetto ai target dei soggetti individuati e adeguati alle indicazioni nazionali.

4.2.6 Azioni per l'implementazione del sistema informativo

Il Sistema Informativo Lavoro (SIL) attualmente utilizzato dagli operatori dei CPI consente di gestire tutto il processo di erogazione dei LEP a favore sia dei lavoratori sia delle imprese. In particolare, le funzionalità oggi disponibili garantiscono:

- profilatura quantitativa e qualitativa;
- articolazione del Patto di Servizio in programmi che contengono attività relative a misure di politica attiva;
- gestione di singoli programmi di politica attiva da parte dei soggetti accreditati in collaborazione con i CPI;
- gestione degli eventi di condizionalità e loro trasmissione in cooperazione applicativa ad ANPAL;
- tracciatura delle informazioni relative all'utenza presa in carico per singolo CPI;
- tracciatura delle informazioni relative allo stato di attuazione di uno specifico programma e delle misure di politica attiva in esso contenute;
- gestione dello stato di disoccupazione secondo le regole previste dal d.lgs. 150/2015 con adeguamenti derivanti dalle soglie di reddito definite dall'ultima legge finanziaria;

- gestione manuale della posizione di ciascun utente.

La RAVA, in quanto componente del "Tavolo del riuso", partecipa ai lavori di implementazione del SIL per garantirne l'interoperabilità con il Sistema centrale.

L'attuazione del programma GOL avverrà in funzione delle decisioni che verranno assunte dai gruppi di lavoro tra Regioni e ANPAL, in corso di realizzazione. Dal punto di vista dei sistemi informativi utili all'attuazione del programma, si possono individuare tre snodi cruciali, per i quali si prevedono le seguenti azioni:

1) *assessment*:

- individuare la compatibilità tra la profilatura già presente su SIL e la profilatura prevista per GOL;
- definire l'opportunità di aggiungere una terza finalità rispetto al medesimo strumento, qualora si intenda mantenere lo strumento attuale al netto delle necessarie integrazioni;
- individuare l'applicativo di riferimento per la compilazione della profilatura;
- prevedere una stretta connessione tra la profilatura e il patto di servizio per semplificare l'attività degli operatori del CPI rispetto al flusso di presa in carico dell'utenza;

2) definizione dei contenuti del Patto di servizio:

- è possibile articolare ulteriormente la struttura Programma-prestazione-attività, prevedendo la possibilità di tracciare tutti gli appuntamenti legati alla realizzazione di una specifica attività, qualora questa avvenga mediante più di un appuntamento con l'utente;
- per la gestione dei programmi di politica attiva le cui misure sono erogate dai soggetti attuatori, è possibile prevedere migliorie ai fini della corretta applicazione della condizionalità e della comunicazione di tali eventi da parte del CPI ad ANPAL (a titolo esemplificativo, *warning*, avvisi, funzionalità di ricerca);

3) monitoraggio fisico e finanziario per CPI:

- per la ricostruzione puntuale delle attività realizzate dal CPI e/o dal soggetto accreditato, è possibile articolare ulteriormente la tracciatura delle informazioni relativa alle misure erogate;
- SIL non prevede attualmente la gestione delle informazioni finanziarie legate alle politiche attive, per cui occorre verificare la relazione con i sistemi informativi deputati alla gestione della rendicontazione delle attività e i meccanismi di condivisione a livello nazionale di questo tipo di informazioni;

Si segnala che l'applicazione della circolare ANPAL 1/2019 non risulta possibile, data l'assenza di standard tecnici condivisi a livello nazionale. Nel corso del 2020 e, soprattutto, del 2021, si sono svolti tavoli Sistema Informativo Unitario (SIU), con l'attivazione di sottogruppi dedicati per la definizione degli standard tecnici. Tali tavoli sono pervenuti ad una proposta che non è ancora stata resa attuativa.

Si precisa che la definizione puntuale delle attività che sarà necessario effettuare e le relative tempistiche di realizzazione sono vincolate alla definizione dei requisiti da parte dei gruppi di lavoro tra Regioni e ANPAL.

Per quanto riguarda le attività formative, la RAVA utilizza il sistema informativo SISPREG2014, sviluppato per la gestione degli avvisi approvati a valere sul FSE e utilizzabile anche per gli avvisi finanziati con altre fonti di finanziamento.

4.2.7 *Azioni per il monitoraggio*

Rispetto a tutte le misure di politica attiva del lavoro attivate sul territorio regionale, comprese quelle a carattere formativo, il DPLF ha recentemente definito un modello integrato di monitoraggio, che opera come una sorta di cruscotto di bordo, tale da poter gestire e presidiare puntualmente e tempestivamente gli interventi di politica attiva implementati. Tale sistema permette ai decisori istituzionali di avere una visione di insieme di tipo sistemico di tutte le politiche attivate. A tal fine è stata predisposta una complessa batteria di indicatori fisici, di risultato e finanziari ed è stato costruito uno strumento operativo informatizzato di raccolta periodica dei dati, la cui cadenza di rilevazione varia da misura a misura.

Tale sistema garantisce inoltre la necessaria omogeneità nella gestione dei processi e delle attività di monitoraggio all'interno del DPLF e, al contempo verso gli *stakeholder*s, assicurando la corrispondenza agli obiettivi prioritari delle politiche definiti in maniera partecipata. In occasione delle convocazioni a cadenza mensile del Consiglio delle Politiche del Lavoro - quale organo consultivo di concertazione e partecipazione delle forze sociali alla programmazione e all'attuazione degli interventi e delle azioni previsti dal Piano triennale degli interventi di politica del lavoro – vengono condivisi gli esiti del sistema di monitoraggio in base alle priorità degli interventi concordate e alle loro specificità.

Nel momento in cui saranno note le specifiche del sistema di monitoraggio del Programma GOL, la RAVA provvederà tempestivamente ad integrare nel proprio sistema di monitoraggio le necessarie rilevazioni con le cadenze previste e a livello di singolo CPI. Di recente, il DPLF, al fine di rendere sostenibile il processo di raccolta dei dati per il monitoraggio mensile della misura RdC, ha avviato il processo di informatizzazione della rilevazione, grazie anche all'istituzione di una specifica area funzionale interna, "Comunicazione e gestione dati", con specifici compiti di osservatorio del mercato del lavoro locale, che opera in sinergia con l'Osservatorio Economico e Sociale regionale.

Parallelamente, è stato istituito un nucleo di valutazione esterno, presieduto da un docente universitario, che sta elaborando una metodologia di valutazione qualitativa, da applicare alle politiche più rilevanti.

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

4.3.1 *Introduzione*

La RAVA si impegna, in linea con le logiche della collaborazione istituzionale, a lavorare in stretta sinergia con ANPAL, al fine di costruire le condizioni non solo per evitare potenziali rischi di sovrapposizioni degli interventi, ma soprattutto per individuare strategie comuni che permettano di ampliare la ricaduta degli interventi sul territorio valdostano.

Gli strumenti attraverso i quali la RAVA esercita il ruolo di regia sono il Piano Triennale degli interventi di politica del lavoro 2021-2023, i Programmi annuali degli interventi e il PAR GOL.

4.3.2 *Il quadro attuale delle misure di politica attiva e formative (per il lavoro) erogate dalla Regione/PA verso i potenziali beneficiari del Programma GOL*

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
Misura 1: formazione – Percorsi formativi professionalizzanti e di specializzazione (21AC.1)	Disoccupati/in cerca di prima occupazione adulti (25-67 anni)	2022/2023	Percorsi formativi professionalizzanti e di specializzazione 250-400 ore, di cui min 30% in stage
Misura 2: formazione. Corsi brevi per alfabetizzazione digitale di base (21AC.2)	Disoccupati/in cerca di prima occupazione adulti (25-67 anni), priorità ai percettori di ammortizzatori sociali e/o sostegno al reddito	2022/2023	Corsi brevi per l'acquisizione delle competenze di base per l'alfabetizzazione digitale (40 ore)
Misura n. 3: formazione – Percorsi di qualifica IV livello EQF – settore edile	Disoccupati/in cerca di prima occupazione giovani (fino a 30 anni)	2022/2023	Corso di qualifica IV livello EQF di 800/1000 ore, con stage pari al 30/50% del monte ore
Misura n. 4: formazione – Corsi di breve durata per patente europea ECDL	Disoccupati/in cerca di prima occupazione adulti (25-67 anni)	2022/2023	Corsi brevi per l'acquisizione della patente europea (40 ore)
Misura n. 5: formazione – Corsi di breve durata per l'attivazione/riattivazione professionale femminile	Donne disoccupate/in cerca di prima occupazione adulte (25-67 anni)	2022/2023	Corsi di breve durata finalizzati all'acquisizione di prerequisiti professionali – digitali e comunicativi linguistici – trasversali ai settori turismo, commercio e amministrativo segretariale propedeutici all'attivazione o alla riattivazione professionale femminile
Misura n. 6: formazione – Percorsi di qualifica III livello per adulti	Disoccupati/in cerca di prima occupazione adulti (25-67 anni)	2022/2023	Percorsi di qualifica III livello EQF di 600/1000 ore, con stage pari al 30/50% del monte ore
Misura n. 7: formazione – Moduli di breve durata rivolti a giovani e finalizzati all'acquisizione di competenze/patentini/abilitazioni	Disoccupati/in cerca di prima occupazione giovani (fino a 30 anni),	2022/2023	Corsi di breve durata (min. 40, max 160 ore)

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
Misura n. 8: formazione - Corso di formazione per la qualificazione dell'Assistente di studio odontoiatrico (ASO)	Disoccupati/in cerca di prima occupazione o occupati in età lavorativa (18-67 anni)	2022/2023	Percorsi di qualifica di 700 ore, con stage
Misura n. 9: formazione - Corsi di breve durata finalizzati all'acquisizione delle competenze linguistiche.	Disoccupati/in cerca di prima occupazione o occupati in età lavorativa (18-67 anni)	2022/2023	Corsi di breve durata per l'acquisizione delle competenze linguistiche (40-80 ore)
Bon Emploi	Disoccupati da non più di 24 mesi, in cerca di prima occupazione o occupati (25-67 anni)	2022/2023	Percorsi individualizzati di inserimento/reinserimento lavorativo (orientamento specialistico-formazione-accompagnamento al lavoro- tirocinio-monitoraggio)
Progetto Passwork	Persone adulte con disabilità iscritte al collocamento mirato	2021/2022	Percorsi di inserimento lavorativo attraverso l'attivazione di tirocini e il monitoraggio e il mantenimento di posti di lavoro e di borse lavoro. Azioni trasversali di supporto alla rete dei servizi per l'attuazione del collocamento mirato
Garanzia Giovani	Giovani NEET 16-29 anni	2022/2023	Percorsi individualizzati di orientamento, formazione, tirocinio e accompagnamento al lavoro
Progetti di Inclusione Attiva – PIA (ex LUS)	Persone gravemente a rischio di esclusione sociale e lavorativa, in stato di disoccupazione iscritte all'Elenco dei lavoratori di utilità sociale	2022	Progetti di inserimento lavorativo e riavvicinamento al mercato del lavoro ordinario attraverso squadre di lavoro

4.3.3 Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali

Poiché, per l'anno 2022, una serie di iniziative di politiche attive di formazione sono già state approvate e

avviate, si è scelto di proporre le Misure del Programma GOL a target specifici tipici del contesto regionale valdostano, diversi da quelli già coinvolti dalle Misure sopra evidenziate, in modo da offrire, complessivamente, misure rispondenti ai reali bisogni espressi dai diversi target.

In particolare per il percorso 4 si è deciso di operare in una logica di complementarietà "verticale", utilizzando le fonti regionali e l'FSE+, seppur insistendo su una stessa platea di beneficiari, tenendo sempre distinte le fonti finanziarie per evitare il rischio di doppio finanziamento.

Nel quadro dell'offerta complessiva della RAVA, i diversi servizi saranno finanziati - come meglio specificato nelle tabelle di cui ai punti successivi - dal bilancio regionale, dal fondo FSE e dal programma GOL in una logica sinergica, con l'obiettivo di offrire a tutti i disoccupati lo stesso tipo di opportunità per l'inserimento/reinserimento lavorativo, a seconda delle caratteristiche personali e del proprio progetto professionale.

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

5.1 Le misure per i beneficiari

5.1.1 Introduzione

La RAVA ha previsto quattro percorsi in esito alla fase di assessment, da assegnare ai destinatari sulla base delle risultanze di tale *step*, in un'ottica di integrazione delle politiche attive del lavoro con le politiche della formazione e con l'intento di garantire il più alto grado possibile di personalizzazione del percorso sulla base dei fabbisogni individuali rilevati.

Le misure che compongono tali percorsi saranno finanziate in parte con le risorse del programma GOL, in alcuni casi integrate in ottica di complementarietà verticale con altri fondi a copertura delle voci di costo per cui non è prevista allo stato attuale una specifica UCS all'interno del Regolamento delegato 702/2021, in altra parte saranno erogate direttamente dal servizio pubblico. Le misure descritte nel presente capitolo si riferiscono a quanto previsto per il raggiungimento del target fissato per l'anno 2022 e, anche funzione dell'aggiornamento delle UCS utilizzabili per l'attuazione del programma, potranno essere modificate per gli anni successivi.

Le misure previste sono state valorizzate sulla base dei costi standard nazionali in essere alla data di presentazione del presente PAR. Nel momento in cui gli standard nazionali verranno rivisiti, la valorizzazione delle misure verrà conseguentemente adeguata.

5.1.2 Obiettivi regionali (target 1 e target 2)

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

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

		TARGET 1		TARGET 2	
		BENEFICIARI GOL	DI CUI VULNERABILI	BENEFICIARI GOL COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	BENEFICIARI GOL COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER IL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE DIGITALI
Milestone	**2025**	3 milioni	2,25 milioni	800 mila	300 mila
	2022	600 mila	-	160 mila	60 mila
Obiettivo regionale	**2022**	*1260*	*945*	*336*	*126*

5.1.3 *Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR*

L'organizzazione dei processi di presa in carico prevede che tutte le persone sottoscrivano un Patto di servizio, contenente le misure di politica attiva concordate, la tempistica di realizzazione e la modalità di verifica.

Al fine di aggiornare i patti di servizio già stipulati prima dell'entrata in vigore del Programma, si procederà a scegliere, tramite degli appositi report disponibili all'interno del sistema regionale di monitoraggio delle politiche attive, i disoccupati appartenenti ai target regionali individuati.

Tale attività verrà completata entro i tempi utili ai fini del raggiungimento dei diversi target.

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

Assessment

Il processo che porta alla sottoscrizione del patto di servizio parte dalla convalida della DID e dalla verifica della profilazione quantitativa; questa supporta gli operatori dei CPI dando un'indicazione sul profilo di occupabilità dell'utente, che viene successivamente verificato attraverso la profilazione qualitativa.

L'*assessment* iniziale costituisce il processo attraverso il quale l'operatore del CPI rileva le caratteristiche della persona, le confronta con le caratteristiche del mercato del lavoro e individua il percorso appropriato a favorirne l'inserimento lavorativo, che condivide con la persona; dall'*assessment* iniziale può emergere l'esigenza di realizzare un ulteriore approfondimento sulle caratteristiche personali dell'utente, l'*assessment* approfondito. ;

Si prevedono due tipi di rilevazione:

- la rilevazione delle caratteristiche dell'utente**,** in relazione alla condizione lavorativa, personale e alle competenze. Lo strumento predisposto per la realizzazione della profilazione qualitativa è un questionario che, attraverso domande specifiche, indaga la condizione dell'utente relativamente alle aree che influiscono/possono influire sul suo percorso di inserimento lavorativo; ovviamente, il questionario è uno strumento di ausilio alla valutazione degli operatori e non deve essere somministrato all'utente in autovalutazione;
- la valutazione professionale**:** l'operatore, supportato dai dati in suo possesso derivanti dal SIL, dai contenuti della SAP e dalla conoscenza del Mercato del Lavoro locale, valuta, in base a quanto raccolto nella fase di verifica delle caratteristiche dell'utente, il livello di compatibilità tra la qualifica ricercata, il Mercato del Lavoro locale e l'esperienza pregressa.

Tale valutazione complessiva permette all'operatore di definire il "percorso per l'inserimento lavorativo" della persona, da cui deriverà la "tipologia" di bisogno formativo di cui l'utente è portatore e, di conseguenza, la tipologia di percorso da prevedere all'interno del Patto, in base alle seguenti possibilità:

- Profilo compatibile con l'offerta di lavoro →Nessun bisogno formativo → Percorso 1: Reinserimento Lavorativo;
- Profilo compatibile ma non del tutto adeguato →Misure di aggiornamento/adeguamento formativo → Percorso 2: *Upskilling*;
- Profilo non compatibile, da sostituire con altra professionalità →Misure di

qualificazione/riqualificazione → Percorso 3: *Reskilling*.

Nel caso in cui emergano, in fase di verifica delle caratteristiche dell'utente, possibili fragilità di natura personale, si procederà ad attivare l'*assessment* di approfondimento. Vista l'importanza di questa attività, per una valutazione più strutturata e completa da parte degli operatori, a tendere sarà previsto l'utilizzo dell'Atlante del Lavoro.

È importante sottolineare che, successivamente all'*assessment* iniziale, nel caso in cui si rilevino elementi di criticità personali dell'utente, l'operatore effettuerà uno specifico approfondimento su tale condizione, laddove necessario anche in collaborazione con i servizi sociali, che permetterà di valutare se sia più idonea l'attivazione di un percorso integrato di "Lavoro e inclusione -Percorso 4", di seguito descritto.

Nel patto di servizio vengono indicati i percorsi concordati con la persona, che la stessa dovrà seguire (1, 2, 3, 4); questo si configura per il CPI come "trattamento dell'utente".

Nel caso dell'individuazione dei percorsi 2 – 3, la valutazione di dettaglio del fabbisogno formativo e, di conseguenza, del/i contenuto/i specifico/i da sviluppare all'interno di ciascun percorso è rimandata a un momento successivo alla stipula del patto e sarà realizzata da un soggetto accreditato al lavoro e/o alla formazione tramite un orientamento specialistico che permetterà di effettuare una *skill gap analysis* approfondita. Anche quest'attività sarà realizzata a tendere con l'ausilio dell'Atlante del Lavoro, per permettere una comprensione il più possibile puntuale del Settore economico – Professionale, del/i processo/i e/o delle Aree di attività su cui intervenire in termini formativi.

Come già descritto nei paragrafi 3.6 e 4.1.3, le situazioni che presentano bisogni complessi sono prese in carico da un'équipe multidisciplinare, formata almeno dall'assistente sociale di riferimento e da un operatore dell'area inclusione lavorativa del CPI. L'attivazione dell'équipe e la successiva presa in carico avvengono sul modello dei patti per l'inclusione del RdC, condividendo insieme alla persona gli obiettivi e gli impegni di un percorso con azioni in ambito sociale e in ambito lavoro.
È prevista una specifica procedura per attivare l'intervento dell'operatore CPI dell'area inclusione lavorativa. Si tratta della "*segnalazione di svantaggio sociale*", nell'ambito della quale l'assistente sociale, dopo averne condiviso l'opportunità con la persona, compila una scheda di segnalazione nella quale presenta, oltre ai dati anagrafici, le condizioni che la inseriscono in una condizione di svantaggio e le ipotesi di collaborazione con il CPI. Tale segnalazione viene trasmessa via PEI all'area inclusione del CPI, che individua il *Case Manager* di riferimento. Questo operatore registra la condizione di svantaggio sociale sul SIL e prende contatto con l'assistente sociale per organizzare un primo incontro di presentazione della situazione, a cui seguirà un incontro di conoscenza della persona e di condivisione del progetto, dando avvio alla presa in carico condivisa.
Tuttavia, spesso è il CPI che intercetta persone con bisogni complessi, rispetto alle quali emerge la necessità di una segnalazione ai servizi sociali. In tal casi, l'operatore del CPI condivide con la persona l'opportunità di rivolgersi ai servizi sociali. È comunque sempre assicurato alla persona un contatto con l'assistente sociale, in modo da accompagnarla verso l'operatore. Sarà poi l'assistente sociale che, conosciuta e valutata la situazione, stabilirà se mantenere la collaborazione con il CPI, anche attraverso la segnalazione di svantaggio sociale, oppure lavorerà con la persona su un progetto prettamente sociale.

Per quanto riguarda le persone con disabilità, l'iscrizione al collocamento mirato si effettua ai sensi della l. 68/99. Sin da subito viene individuato l'operatore dell'area inclusione del CPI che sarà *Case Manager* e si avvia la presa in carico. Se la persona presenta problematiche solo lavorative, sulle quali insiste la condizione di disabilità, il percorso viene condiviso e avrà specifiche azioni finalizzate all'inserimento lavorativo; nel caso in cui siano presenti problematiche afferenti all'area sociale, si attiva l'équipe

multidisciplinare, contattando l'assistente sociale di riferimento; per le situazioni più complicate, è l'assistente sociale stessa che prende contatto con l'operatore CPI dell'area lavoro e avvia la collaborazione.

Percorso 1 - Reinserimento occupazionale

Il percorso di reinserimento occupazionale è rivolto a quelle persone che, a seguito dell'*assessment*, risultano essere pronte al lavoro, perché in possesso delle competenze tecniche e trasversali necessarie ad affrontare con solidità il mercato del lavoro, che è in continua mutazione e che, per le caratteristiche della nostra regione, ha una stagionalità con dei picchi di domanda, soprattutto, ma non solo, nel settore turistico.

Queste persone, a seguito della definizione del proprio traguardo professionale, avvenuto nella fase di *assessment,* necessitano di un intervento che:

- supporti una pianificazione efficace delle strategie più idonee nella ricerca del lavoro;
- aumenti la conoscenza delle opportunità lavorative presenti sul territorio regionale;
- aumenti la capacità di promuovere la propria professionalità e competenze.

Le attività che verranno proposte sono:

- formulazione o aggiornamento del piano di azione individuale;
- accompagnamento nell'attività di ricerca attiva di opportunità di inserimento lavorativo;
- supporto all'autopromozione;
- supporto motivazionale;
- *scouting* delle opportunità occupazionali;
- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei destinatari presso il sistema imprenditoriale.

Il percorso di reinserimento occupazionale sarà totalmente erogato dagli operatori dei CPI. In particolare, le attività saranno svolte a cura dell'area "Incontro domanda offerta" istituita presso i CPI a seguito della riorganizzazione resa possibile dal piano di rafforzamento nazionale dei CPI. L'area si rivolge sia ai lavoratori *work-ready,* sia alle imprese presso le quali raccoglie le *vacancies*.

Inoltre quei lavoratori e lavoratrici con carichi di cura che rendono più difficoltoso il mantenimento di un posto di lavoro, potranno usufruire dei voucher di conciliazione previsti dal programma e che hanno proprio la finalità di andare a rispondere al bisogno di conciliazione del tempo di cura e di lavoro in modo tempestivo e flessibile.

Percorso 2 – Upskilling

Come descritto nel paragrafo 5.1.4 sezione "Assessment", nel caso dell'individuazione dei percorsi 2 – 3, la valutazione di dettaglio del fabbisogno formativo e, di conseguenza, del/i contenuto/i specifico/i da sviluppare all'interno di ciascun percorso è rimandata a un momento successivo alla stipula del Patto e sarà realizzata da un soggetto accreditato al lavoro e/o alla formazione tramite un orientamento specialistico che permetterà di effettuare una *skill gap analysis* approfondita.

Nel concreto, mentre la fase di *assessment* verrà realizzata a cura degli operatori dei CPI sulla totalità degli utenti GOL (1260), l'ulteriore *skill gap analysis* dei percorsi 2 e 3 sarà svolta a cura degli enti accreditati individuati, con un forte monitoraggio e secondo le indicazioni dei CPI emerse a valle dell'*assessment*.

Per gli utenti appartenenti al target "disoccupati percettori di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro, con particolare riferimento ai lavoratori stagionali impiegati nel settore degli impianti a fune e nel settore turistico-ricettivo" che, in fase di *assessment*, risultino in possesso di competenze tecniche e trasversali che, rapportate a quelle richieste dal mercato del lavoro, richiedano un aggiornamento, verrà proposto un percorso di *upskilling*. Tale percorso sarà composto da:

- corsi di formazione di breve durata, caratterizzato da contenuti e finalità prevalentemente professionalizzanti, in funzione di fabbisogni generali e specifici richiesti dal mercato del lavoro;
- corsi di formazione mirata all'acquisizione di abilità e conoscenze digitali di base che sono richieste dal mondo del lavoro e che sono condizione necessaria per ottenere la cittadinanza digitale.

Formazione di breve durata (<150 ore).

Tale attività sarà oggetto di procedura ad evidenza pubblica a valere sulle risorse GOL. L'avviso finanzierà percorsi di aggiornamento per fronteggiare fabbisogni di nuove competenze, in particolare derivanti dalla transizione ecologica o dagli effetti della pandemia da COVID-19, che verranno definiti anche tramite il coinvolgimento del tessuto imprenditoriale regionale.

Per finanziare l'attività, verranno utilizzate le UCS del regolamento delegato 702/2021 a processo. È inoltre prevista la corresponsione dell'indennità di frequenza per i partecipanti aventi diritto secondo le disposizioni di cui alla DGR n. 1125 del 23 agosto 2019, che prevedono che i soggetti disoccupati che accedono ad azioni di politica attiva del lavoro potranno percepire un'indennità forfettaria di frequenza proporzionata alla durata dell'attività finanziata e pari a 75 € lordi ogni 20 ore previste. Tale componente aggiuntiva verrà finanziata con fondi aggiuntivi regionali. Il costo relativo all'indennità di frequenza verrà rendicontato sul programma GOL quando verrà resa disponibile la relativa unità di costo standard.

Il numero di destinatari previsti è pari a 200. In relazione alla corresponsione dell'indennità di frequenza, si richiede l'autorizzazione all'utilizzo delle UCS validate nell'ambito dei programmi operativi regionali (POR) FSE per corrispondenti misure di politica attiva già attuate a livello regionale.

Formazione di breve durata (<150 ore) + formazione mirata alla formazione di abilità e conoscenze digitali di base

Per alcuni dei soggetti coinvolti in percorsi di upskilling e reskilling, in funzione delle necessità formative verificate in sede di *assessment*, alle attività formative di cui sopra saranno affiancate attività formative di breve durata, finalizzate all'acquisizione di abilità e conoscenze digitali di base che sono richieste dal

mondo del lavoro e condizione necessaria per realizzare la cittadinanza digitale. Tale formazione sarà finalizzata all'utilizzo delle ICT in autonomia e per stimolare lo sviluppo di una filosofia del digitale che porti verso la consapevolezza nell'utilizzo degli strumenti e dei servizi legati alla rete.

Per finanziare l'attività, verranno utilizzate le UCS del regolamento delegato 702/2021 a processo. È inoltre prevista la corresponsione dell'indennità di frequenza per i partecipanti aventi diritto secondo le disposizioni di cui alla DGR n. 1125 del 23 agosto 2019, che prevedono che i soggetti disoccupati che accedono ad azioni di politica attiva del lavoro potranno percepire un'indennità forfettaria di frequenza proporzionata alla durata dell'attività finanziata e pari a 75 € lordi ogni 20 ore previste. Tale componente aggiuntiva verrà finanziata con fondi aggiuntivi regionali. Il costo relativo all'indennità di frequenza verrà rendicontato sul programma GOL quando verrà resa disponibile la relativa unità di costo standard.

Il numero di destinatari previsti è pari a 150. In relazione alla corresponsione dell'indennità di frequenza, si richiede l'autorizzazione all'utilizzo delle UCS validate nell'ambito dei programmi operativi regionali (POR) FSE per corrispondenti misure di politica attiva già attuate a livello regionale.

Si precisa che la successiva fase di accompagnamento al lavoro per questi soggetti sarà totalmente gestita dagli operatori dei CPI e, segnatamente, dall'area "Incontro domanda offerta".

Inoltre quei lavoratori e lavoratrici con carichi di cura che rendono più difficoltosa la frequenza ai percorsi formativi, potranno usufruire dei voucher di conciliazione previsti dal programma e che hanno proprio la finalità di andare a rispondere al bisogno di conciliazione del tempo di cura e di lavoro in modo tempestivo e flessibile.

Percorso 3 – Reskilling

Come descritto nel paragrafo 5.1.4 sezione “Assessment”, nel caso dell’individuazione dei percorsi 2 – 3, la valutazione di dettaglio del bisogno formativo e di conseguenza del/i contenuti specifici da sviluppare all’interno di ciascun percorso è rimandata a un momento successivo alla stipula del Patto e sarà realizzata da un soggetto accreditato al lavoro e/o alla formazione tramite un orientamento specialistico che permetterà di effettuare una *skill gap analysis* approfondita.

Per gli utenti appartenenti al target “disoccupati percettori di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro, con particolare riferimento ai lavoratori stagionali impiegati nel settore degli impianti a fune e nel settore turistico-ricettivo” che, in fase di *assessment*, risultino necessitare di una più robusta attività di formazione per avvicinare la persona in cerca di occupazione ai profili richiesti dal mercato, sarà proposto un percorso di *reskilling*.

Tale percorso potrà essere composto da percorsi di formazione, finalizzati all’acquisizione della qualifica di III livello (prendendo a riferimento il Repertorio regionale) di durata superiore alle 150 ore e caratterizzati da alternanza di formazione in aula e in azienda. Tale attività sarà oggetto di procedura ad evidenza pubblica a valere sulle risorse GOL. Per finanziare l’attività, verranno utilizzate le UCS del regolamento delegato 702/2021 a processo. È inoltre prevista la corresponsione dell’indennità di frequenza per i partecipanti aventi diritto secondo le disposizioni di cui alla DGR n. 1125 del 23 agosto 2019, che prevedono che i soggetti disoccupati che accedono ad azioni di politica attiva del lavoro potranno percepire un’indennità forfettaria di frequenza proporzionata alla durata dell’attività finanziata e pari a 75 € lordi ogni 20 ore previste. Tale componente aggiuntiva verrà finanziata con fondi aggiuntivi regionali. Il costo relativo all’indennità di frequenza verrà rendicontato sul programma GOL quando verrà resa disponibile la relativa unità di costo standard. In esito al corso di formazione, ai partecipanti verrà garantito un servizio di accompagnamento al lavoro svolto dagli operatori dell’area incontro domanda-offerta del CPI.

Il numero di destinatari previsti è pari a 40. In relazione alla corresponsione dell’indennità di frequenza, si richiede l’autorizzazione all’utilizzo delle UCS validate nell’ambito dei programmi operativi regionali (POR) FSE per corrispondenti misure di politica attiva già attuate a livello regionale.

Inoltre quei lavoratori e lavoratrici con carichi di cura che rendono più difficoltosa la frequenza ai percorsi formativi, potranno usufruire dei voucher di conciliazione previsti dal programma e che hanno proprio la finalità di andare a rispondere al bisogno di conciliazione del tempo di cura e di lavoro in modo tempestivo e flessibile.

Percorso 4 - Lavoro e inclusione

Il Percorso 4 si rivolge a tutte le situazioni in cui si presentano bisogni complessi e in cui sia però possibile immaginare un percorso di inserimento lavorativo. L'attivazione dell'équipe multidimensionale e la personalizzazione sono gli elementi caratterizzanti tale percorso.

I target vulnerabili che possono accedere al percorso sono:

- le donne;
- i disoccupati over 55 anni;
- i percettori di reddito di cittadinanza;
- i percettori di NASPI;
- i giovani NEET multiproblematici;

Tutte le persone che a seguito dell'assessment risulteranno afferenti al cluster 4 potranno accedere al percorso e fruire delle azioni proposte, condividendo con il Case Manager il progetto professionale da realizzare e individuando quali azioni attivare secondo un'impostazione a "menù".

Per i giovani NEET multiproblematici, invece, è previsto uno specifico progetto di formazione e attivazione.

La presa in carico dell'area inclusione lavorativa del CPI, in cui operano educatori professionali con competenze ed esperienza nella presa in carico delle fasce deboli si attua attraverso le seguenti azioni:

1) ATTIVAZIONE DELL'ÉQUIPE MULTIDISCIPLINARE
2) ORIENTAMENTO SPECIALISTICO
3) FORMAZIONE BREVE PER LA RIATTIVAZIONE
4) FORMAZIONE LUNGA
5) TIROCINIO
6) SERVIZIO DI INCONTRO DOMANDA /OFFERTA
7) MISURE DI TUTORAGGIO
8) MISURE DI SOSTEGNO
9) MISURE DI CONCILIAZIONE

Le azioni indicate, come già detto, costituiscono gli interventi possibili rivolti alle persone appartenenti al cluster 4. Non tutti devono seguire ciascuna azione e l'attivazione delle stesse può seguire un ordine cronologico differente rispetto all'elenco presentato. Il percorso individuale è costruito e tarato sulla persona, che a sua volta partecipa al progetto in termini di scelte, proposte, esiti. Ogni persona deve però attivare nell'ambito del suo percorso almeno una politica attiva tra quelle indicate.

Rivolgendosi a persone in particolari condizioni di difficoltà e fragilità, i percorsi di inclusione e lavoro

prevedono il raggiungimento di obiettivi per tappe, graduali e compatibili con la complessiva condizione di vita della persona. Per assicurare la gestione di un vero e proprio percorso, in cui le varie attività sono collegate circolarmente l'una con l'altra, le azioni 2/3/4/5/7 saranno assegnate in gestione esterna attraverso avvisi pubblici multimisura (eventualmente anche di co-progettazione) a enti del Terzo settore e/o ad enti accreditati ai servizi per il lavoro e per la formazione. L'équipe multidimensionale individuerà e condividerà con la persona il percorso da seguire in ambito lavoro e la invierà al soggetto esterno affinché ne curi la realizzazione attivando gli interventi previsti.

Le azioni 1/6 restano in capo al CPI. Il Case Manager dell'area inclusione lavorativa segue tutto il percorso, mantenendo contatti regolari sia con il soggetto esterno gestore del percorso, sia con la persona, adattando il suo intervento (azione di rinforzo, di richiamo, di riprogettazione, di ascolto) in funzione dell'evoluzione delle azioni. La gestione esternalizzata non esaurisce il ruolo del Case Manager, anzi lo sollecita proprio in relazione al senso del percorso nel medio/lungo termine, mentre la quotidianità delle attività è demandata all'ente gestore. Allo stesso tempo, il percorso in ambito lavoro stabilito dal Case Manager può essere modificato in relazione a quanto riporta l'ente gestore, in una circolarità di informazioni e aggiustamenti continui, per assicurare non tanto la linearità, quanto la chiarezza di senso del percorso.

1) ATTIVAZIONE DELL'EQUIPE MULTIDISCIPLINARE

La procedura di attivazione è stata descritta al paragrafo 5.1.4.

L'équipe multidisciplinare accompagna tutto il percorso in una prospettiva medio/lunga (soprattutto per le situazioni più complesse), attuando un monitoraggio costante dell'andamento delle azioni previste, incontrando la persona regolarmente e potenziando, se necessario, gli elementi motivazionali e di buon esito.

2) ORIENTAMENTO SPECIALISTICO O DI II LIVELLO

In questa fase, si approfondisce la conoscenza della persona non in funzione della profilazione (già avvenuta in sede di assessment), ma per individuare le competenze già possedute, far emergere quelle da acquisire in funzione del traguardo professionale e definire le tappe del percorso futuro all'interno del programma GOL. Al termine di questa fase di incontri individuali, si sarà definito il piano personalizzato delle azioni future da attivare.

FINANZIAMENTO GOL - UCS GG - SCHEDA 1-C

3) FORMAZIONE BREVE PER LA RIATTIVAZIONE

La riattivazione richiede un impegno nel rimettersi in moto alla luce di obiettivi condivisi. È quindi importante assicurare l'attivazione di brevi percorsi formativi che aiutino la persona a ingaggiarsi.

<u>LABORATORI PER LA RIATTIVAZIONE</u>

- LABORATORIO SERVIZI DIGITALI E RICERCA ATTIVA

  Percorso formativo per fornire o "rispolverare" la conoscenza degli strumenti a disposizione e l'uso dei servizi digitali, con particolare riferimento a quelli afferenti all'area lavoro, in modo che le persone possano accedere ed usufruire più facilmente ai servizi offerti anche per via telematica.

- LABORATORIO CV E COLLOQUIO

  Dedicato alla predisposizione del curriculum vitae e alla preparazione al colloquio di lavoro. Per le persone più fragili, sarà possibile attivare dei colloqui individuali con le medesime finalità. In uscita da questo laboratorio ogni persona avrà il proprio cv.

- LABORATORIO DI FRANCESE

  Dedicato alla preparazione della prova orale di francese prevista nelle chiamate pubbliche e nei concorsi della PA.

Questi brevi percorsi formativi utilizzano la dimensione del gruppo per favorire il confronto con gli altri partecipanti e rendere più interessanti gli argomenti. Saranno proposti ad un livello base, rivolto alle persone con minori conoscenze e competenze e uno più avanzato, per coloro che hanno già dimestichezza con gli strumenti e i concetti da affrontare Gli argomenti saranno gli stessi.

FORMAZIONE BREVE

Ulteriori moduli formativi per la riattivazione delle persone e in risposta a precise esigenze evidenziate dal mercato del lavoro, saranno dedicati ad ambiti specifici di intervento professionale per favorire l'apprendimento e/o il riappropriarsi di tecniche e conoscenze e sperimentarle in situazione di stage.

È prevista l'erogazione di un'indennità di frequenza per i partecipanti che ne abbiano diritto secondo le disposizioni di cui alla DGR 1125/2019. Tale componente aggiuntiva, così come l'azione di tutoraggio che accompagna i percorsi, sarà finanziata con fondi regionali ad integrazione e in complementarietà con quanto previsto in GOL.

In relazione alla corresponsione dell'indennità di frequenza si richiede l'autorizzazione all'utilizzo delle UCS validate nell'ambito dei programmi operativi regionali (POR) FSE per corrispondenti misure di politica attiva già attuate a livello regionale.

FINANZIAMENTO GOL - UCS GG – SCHEDA 2A

FINANZIAMENTO REGIONALE - DGR 1125/2019

4) FORMAZIONE LUNGA

Per le persone con maggiori fragilità, che necessitano di una presa in carico più a lungo termine, è prevista l'attivazione di una formazione di lunga durata attraverso la quale possano meglio prepararsi per l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro. Particolare rilevanza sarà assegnata alle attività pratiche, in modo da sollecitare insieme il sapere e il saper fare, rendendo più semplice e immediato l'apprendimento. Nel corso dell'anno 2022, non sono previsti specifici percorsi di questo tipo in GOL, ma le persone potranno accedere ai percorsi già in previsione e finanziati sul FSE.

5) TIROCINIO

Obiettivo di un percorso di inclusione e lavoro è sostenere la persona nell'inserimento o reinserimento sociale e lavorativo, attraverso attività che rinforzino le competenze in maniera soddisfacente per proporsi nel mondo del lavoro. L'importanza della dimensione duale (che solleciti pensiero e azione,

l'"imparare facendo") è ancor più rilevante per le persone inserite in questo cluster, perché la fatica di trovare un lavoro si lega necessariamente alla dimensione economica e al dovere di sostenere sé o la propria famiglia nei bisogni primari. Con questa urgenza, diventa più faticoso accettare percorsi di medio/lungo termine che, di fatto, non portano un vero stipendio e vincolano al contatto con i servizi. Essere inseriti in un percorso di presa in carico, però, sostiene la persona in difficoltà con maggior efficacia, perché va ad agire sulle cause delle problematiche e propone soluzioni personalizzate e mirate. Per fare questo e accompagnare la persona verso il mondo del lavoro si utilizza lo strumento del tirocinio, che garantisce attivazione, remunerazione e soddisfazione per quel che si riesce a imparare e a fare: una sorta di "palestra" professionale, relazionale ed emotiva in cui la persona si allena per rientrare nel mercato del lavoro.
I tirocini saranno il principale strumento di inserimento attivato con finalità di volta in volta differenti, perché legate al percorso che sta intraprendendo la persona.
La normativa di riferimento per i tirocini in Valle d'Aosta è la DGR 693/2021. L'indennità di frequenza di tirocinio sarà a carico del progetto GOL secondo gli importi previsti in base alle UCS GG; la quantificazione delle indennità sarà fissata secondo la normativa regionale in vigore. Per gli importi delle indennità di tirocinio che non sono a carico del progetto GOL, è previsto apposito finanziamento a valere su fondi regionali. Allo stesso modo è previsto apposito finanziamento a valere su fondi regionali per le attività di tutoraggio.

FINANZIAMENTO GOL – UCS GG – SCHEDA 5

FINANZIAMENTO REGIONALE – DGR 693/2021

6) SERVIZIO DI INCONTRO DOMANDA /OFFERTA (IDO)

Quando una persona è pronta per l'inserimento al lavoro, viene inviata al servizio di incontro domanda e offerta del CPI, che la proporrà alle aziende in base alle candidature che può presentare. Questa fase chiude il percorso di sostegno, poiché la persona ha raggiunto un livello di competenza e professionalità sufficiente per reinserirsi nel mercato del lavoro.

7) MISURE DI TUTORAGGIO

Il cluster 4 accoglie persone appartenenti a differenti target, ma che vivono ciascuno il rischio di rimanere ai margini o di essere esclusi dalla società. Data la fragilità delle persone inserite nei percorsi di inclusione e lavoro, è indispensabile assicurare loro il giusto accompagnamento e sostegno. In questo senso, il contatto regolare con i componenti dell'équipe e, rispetto alle azioni lavoro, con il proprio Case Manager è fondamentale per ricordare e rendere evidente la cornice di senso e di prospettiva nella quale la persona è inserita e per lavorare sulla motivazione ad investire nel percorso, affinché da prevalentemente esterna (condizionalità, necessità) diventi interna (dignità, soddisfazione, evoluzione).
Nella quotidianità delle azioni attivate è importante che la persona possa contare sul tutor quale operatore dedicato, punto di riferimento per quella specifica attività, mediando tra persona ed ente di accoglienza e altri soggetti coinvolti. Tale operatore collaborerà anche con l'équipe multidisciplinare.
Le misure di tutoraggio convergono rispetto ad obiettivi e oggetto di attenzione, ma si pongono a livelli

diversi e sono realizzate con modalità differenti a seconda della persona: la loro integrazione sostiene la tenuta e il raggiungimento dei risultati.
Le misure di tutoraggio (ove non già previste) possono essere attivate solo in collegamento con le altre azioni inserite nel percorso individualizzato della persona e saranno commisurate (in termini di ore a disposizione) alle sue difficoltà e fragilità. Il monte ore di tutoraggio dedicato sarà stabilito in sede di progettazione dell'intervento da parte dell'équipe multidimensionale.
Tali misure saranno finanziate a valere su fondi regionali.

FINANZIAMENTO REGIONALE

8) MISURE DI SOSTEGNO

Più le situazioni sono complicate, più è necessario accompagnarle con specifiche misure che sostengano l'impegno e la motivazione.

- Il ruolo dell'équipe e del Case Manager sono fondamentali per dare coerenza e logica all'intero percorso e sostenere i momenti critici.
- Indennità per la partecipazione alle attività per cui è prevista: rappresenta il riconoscimento dell'impegno profuso e un concreto aiuto economico nel gestire la quotidianità.
- Supporto educativo e accompagnamento per le persone particolarmente fragili, allo scopo di favorire il riappropriarsi di responsabilità e autonomia.

Queste azioni sono di cruciale importanza per la tenuta della persona e per il raggiungimento degli obiettivi. In sede di progettazione degli interventi l'équipe multidimensionale definirà se è necessario attivarle e con quali obiettivi. Queste misure saranno finanziate a valere su fondi regionali.

FINANZIAMENTO REGIONALE

9) MISURE DI CONCILIAZIONE

Come già evidenziato nel paragrafo 4.1.3, per sostenere l'impegno delle persone con carichi di cura è indispensabile prevedere misure per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro il più possibile flessibili. Una misura specifica per la conciliazione sarà inserita tra le azioni di GOL nel momento in cui sarà prevista l'apposita UCS.

INTERVENTI SPERIMENTALI PER GIOVANI

Il progetto si rivolge ad una parte dei giovani NEET, in particolare quelli segnalati dai servizi socio-sanitari (Servizi sociali, SERD, Psichiatria) offrendo interventi volti a favorire l'orientamento e l'avvicinamento lavorativo dei giovani durante le fasi di transizione, con l'obiettivo di prevenire il rischio e l'avvio di lunghe fasi di inattività.

Il progetto, a seguito di una sperimentazione condotta nel corso del 2021 e sul modello di quanto previsto per il percorso inclusione e lavoro, prevede una serie di interventi diversificati (tutoring individuale, laboratori, formazione orientativa e sulle competenze alternata a formazione outdoor,

tirocini) che costituiscono i tasselli di un percorso di avvicinamento ed orientamento lavorativo.

Percorso 5 - Ricollocazione collettiva

Poiché per l'anno corrente non sono presenti sul territorio regionali situazioni di crisi aziendali formalmente riconosciute, non si ritiene necessario prevedere l'attivazione di percorsi di ricollocazione collettiva.

Si precisa tuttavia che la RAVA si è dotata di un'unità di crisi per rafforzare la sua capacità di intervento nella gestione delle crisi che possono interessare aziende sia di piccole che di medio grandi dimensioni. L'unità di crisi, che si configura come gruppo trasversale rispetto alle diverse aree organizzative potenzialmente coinvolte, è attivata fin dai primi segnali di crisi aziendali. Tale unità si pone come punto di riferimento per la conciliazione delle vertenze e fa da garante degli accordi raggiunti tra le parti, assistendo lavoratori e datori di lavoro e fornendo indicazioni sugli strumenti per il rilancio dell'impresa, la tutela dell'occupazione e la possibile riconversione professionale delle risorse umane coinvolte.

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

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

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

DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
		Formazione per adulti, distinti in base alla durata del modulo e al sostegno specifico supplementare

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

MISURA/SERVIZIO	DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS (€) *	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO REGOLAMENTARE
Formazione	**Indennità di frequenza**	75€ ogni 20 ore di formazione oppure 5€ all'ora per i soggetti svantaggiati	Numero di ore per corso di formazione frequentate dal soggetto	Corresponsione dell'indennità di frequenza prevista alle condizioni di: • attestazione dello stato di disoccupazione alla data di inizio del percorso formativo • partecipazione ad azioni di durata almeno pari a 20 ore • attestazione di una frequenza alle azioni pari ad almeno l'80% delle ore previste per il periodo considerato • per i soggetti svantaggiati in base all'effettiva frequenza	DGR 1125 del 23 agosto 2019

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

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

L'indennità di frequenza viene corrisposta in complementarietà verticale fino all'adozione di specifiche UCS.

5.1.6 Costo dei percorsi

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

PERCORSO	2022							
	A	B	D	E	F			
	N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO			COSTO DEI PERCORSI		
			di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	Dettaglio ALTRE FONTI	Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE)
Assessment *	1260							
TOTALE	**1260**					**- €**	**- €**	**- €**
PERCORSO 1 - Reinserimento lavorativo	300							

Azioni conciliazione	150	500,00 €	500,00 €			75.000,00 €	75.000,00 €	
TOTALE	**300**					**75.000,00 €**	**75.000,00 €**	**- €**
PERCORSO 2 - Upskilling								
Orientamento specialistico	200	142,00 €	142,00 €			28.400,00 €	28.400,00 €	
Percorso aggiornamento competenze professionali	200	1.598,00 €	1.298,00 €			319.600,00 €	259.600,00 €	
Percorso aggiornamento competenze professionali - indennità di frequenza				300,00 €	*Fondi regionali*			60.000,00 €
Percorso competenze digitali	150	399,50 €	324,50 €			59.925,00 €	48.675,00 €	
Percorso competenze digitali - indennità di frequenza				75,00 €	*Fondi regionali*			11.250,00 €
Azioni conciliazione	140,4	500,00 €	500,00 €			70.177,00 €	70.177,00 €	
TOTALE	**200**					**478.102,00 €**	**406.852,00 €**	**71.250,00 €**

PERCORSO 3 - Reskilling								
Orientamento specialistico	40	142,00 €	142,00 €			5.680,00 €	5.680,00 €	
Percorso di riqualifica	40	7.990,00 €	6.490,00 €			319.600,00 €	259.600,00 €	
Percorso di riqualifica - indennità di frequenza				1.500,00 €	*Fondi regionali*			60.000,00 €
Azioni conciliazione	28	500,00 €	500,00 €			14.000,00 €	14.000,00 €	
TOTALE	**40**					**339.280,00 €**	**279.280,00 €**	**60.000,00 €**
PERCORSO 4 - Lavoro e Inclusione								
Orientamento specialistico per fragili	470	284, 00 €	284, 00 €			133.480,00 €	133.480,00 €	
Orientamento specialistico	250	142, 00 €	142, 00 €			35.500,00 €	35.500,00 €	
Formazione per la riattivazione	288	1.234,00 €	1.234,00 €			44.424,00 €	44.424,00€	

Tirocini extracurriculari dis e svantaggiati	30	15.020,00 €	6.500,00 €			450.600,00 €	195.000,00 €	
Tirocini extracurriculari dis e svantaggiati -Tutoraggio				8.520,00 €	*Fondi regionali*			255.600,00 €
Tirocini extracurriculari con tutoraggio soft	80	3.365,00 €	2.300,00 €			269.200,00 €	184.000,00 €	
Tirocini extracurriculari- tutoraggio soft				1.065,00 €	*Fondi regionali*			85.200,00 €
Formazione (40 ore)	18	7.242,00 €	6.042,00 €			130.356,00 €	108.756,00 €	
Formazione-indennità				1.200,00 €	*Fondi regionali*			21.600,00 €
Coaching per giovani	60	1.065,00 €		1.065,00 €	*Fondi regionali*	63.900,00 €		63.900,00 €
Tirocini giovani con indennità e tutoraggio	20	3.065,00 €	1.400,00 €			61.300,00 €	28.000,00 €	
Tirocini giovani-indennità e tutoraggio				1.665,00 €	*Fondi regionali*			33.300,00 €
Formazione giovani 240 h con indennità	2	41.652,00	36.252,00 €			83.304,00 €	72.504,00 €	

Formazione giovani 240 h-indennità				5.400,00 €	*Fondi regionali*			10.800,00 €
Conciliazione	567	500 €	500 €			283.500,00 €	283.500,00 €	
TOTALE	**720**					**1.557.268,00 €**	**1.086.868€**	**470.400,00 €**
PERCORSO 5 - Ricollocazione collettiva	Non previsto							
TOTALE	**0**					**- €**	**- €**	**- €**
TOTALE	***1.260***					**2.449.650,00 €**	**1.848.000,00 €**	**601.650,00 €**

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

La tabella di seguito riportata specifica, per ogni percorso, il n. dei destinatari che si ipotizza di coinvolgere, la Misura del PON IOG utilizzata, la modalità di calcolo del costo medio, il costo totale e la relativa imputazione sulla fonte di finanziamento (GOL/Regione).
Al termine della fase dell'assessment a cura degli operatori dei centri per l'impiego, dei **1260** destinatari (che rappresentano l'obiettivo per il 2022):

- **300** sono work ready e dunque immediatamente avviabili al lavoro attraverso il servizio Incontro domanda/offerta dei centri per l'impiego;
- **960** sono da assoggettare ad un orientamento specialistico rafforzato rivolto sia a **470** soggetti che non presentano particolari fragilità sia a **490** soggetti vulnerabili (donne, giovani, disoccupati over 55...).

Si precisa inoltre quanto segue:

- il percorso 2 si compone di due elementi:
  - il primo è costituito da corsi di formazione di durata media di 80 ore comprensivi di alcune ore di recupero individuale/individualizzato (ipoteticamente il 20% delle ore totali), destinati a classi composte in media da 10 persone.

- il secondo è costituito da corsi di formazione sulle competenze digitali di durata media di 20 ore comprensivi di alcune ore di recupero individuale/individualizzato (ipoteticamente il 20% delle ore totali), destinati a classi composte in media da 10 persone.

Come già specificato, ai destinatari del percorso 2 viene garantita l'indennità di frequenza che, nelle more della definizione dell'UCS nazionale, viene calcolata sulla base delle disposizioni regionali in materia e spesata su fondi regionali. A seguito di tale approvazione, si valuterà se finanziare le spese per l'indennità di frequenza a valere sui fondi PNRR eventualmente non utilizzati.

- il percorso 3 prevede un corso di formazione di durata media di 400 ore comprensivi di alcune ore di recupero individuale/individualizzato (ipoteticamente il 20% delle ore totali), destinati a classi composte in media da 10 persone. Anche in questo caso, come già specificato, ai destinatari del percorso 2 viene garantita l'indennità di frequenza che, nelle more della definizione dell'UCS nazionale, viene calcolata sulla base delle disposizioni regionali in materia e spesata su fondi regionali. A seguito di tale approvazione, si valuterà se finanziare le spese per l'indennità di frequenza a valere sui fondi PNRR eventualmente non utilizzati.
- il percorso 4 è composto da diverse misure, a cui il singolo destinatario può accedere anche in modo cumulativo in base alle necessità emerse nelle fasi di assessment e di orientamento specialistico rafforzato; pertanto il numero di 720 utenti è una stima delle persone che saranno prese in carico.
- la misura conciliazione, che nelle more dell'approvazione dell'UCS nazionale potrà essere finanziata con altre fonti di finanziamento (regionali/FSE), è stata calcolata sulla base di una sperimentazione regionale che ha previsto l'erogazione di un voucher di importo max 500€ . La misura è prevista in tutti i percorsi in base alle caratteristiche dei destinatari.

	PERCORSI	BENEFICIARI	N. PERCORSI	MISURA PON IOG	CALCOLO UCS	COSTO MEDIO	COSTO TOTALE	GOL	FONTE REGIONALE	DETTAGLIO
	Assessment	1260				0	0	0		
P1	reinserimento lavorativo	300	300			0	0	0		
	azioni di conciliazione	150	150	da approvare		500,00 €	75.000,00 €	75.000,00 €		
							75000	75000	- €	
P2	orientamento specialistico	200	200	1C	4*35,50	142,00 €	28.400,00 €	28.400,00 €		
	upskilling	200	200	2A	(80*146,25)+(80*0,8*10)+(16*40,00)+(300,00*10)	1.598,00 €	319.600,00 €	259.600,00 €	60.000,00 €	
			150	2A	(20*146,25)+(20*0,8*10)+(4*40,00)+(75,00*10)	399,50 €	59.925,00 €	48.675,00 €	11.250,00 €	
	azioni di conciliazione	140,4	140,4	da approvare		500,00 €	70.177,00 €	70.177,00 €		
							478.102,00 €	406.852,00 €	71.250,00 €	
P3	orientamento specialistico	40	40	1C	4*35,50	142,00 €	5.680,00 €	5.680,00 €		
	reskilling	40	40	2A	(400*146,25)+(400*0,8*10)+(80*40,00)+(1500,00*10)	7.990,00 €	319.600,00 €	259.600,00 €	60.000,00 €	
	azioni di conciliazione	28	28	da approvare		500,00 €	14.000,00 €	14.000,00 €		
							339.280,00 €	279.280,00 €	60.000,00 €	
P4	**lavoro e inclusione (totale beneficiari)**	**720**								
	orientamento specialistico per fragili	**470**	470	1C	8*35,50	284,00 €	133.480,00 €	133.480,00 €		
	orientamento specialistico	**250**	250	1C	4*35,50	142,00 €	35.500,00 €	35.500,00 €		
4.1	formazione per la riattivazione	288	36	2A	(117*10)+(10*0,80*8)	1.234,00 €	44.424,00 €	44.424,00 €		
4.2	tirocini extrac dis e svant	30	30	5	(500*12)+500	6.500,00 €	195.000,00 €	195.000,00 €		
	tirocini extrac	80	80	5	(300*6)+500	2.300,00 €	184.000,00 €	184.000,00 €		
	tutoraggio tir dis e svant		30			8.520,00 €	255.600,00 €		255.600,00 €	20h*12mesi*35,50euro
	tutoraggio soft		80			1.065,00 €	85.200,00 €		85.200,00 €	5h*6mesi*35,50euro
4.3	formazione	108	18	2A	(146,25*40)+(0,80*6*40)	6.042,00 €	108.756,00 €	108.756,00 €		
	indennità formazione		18			1.200,00 €	21.600,00 €		21.600,00 €	
4.4	coaching per giovani		60			1.065,00 €	63.900,00 €		63.900,00 €	30h*35,50euro
4.5	tirocini giovani svant	20	20	5	(300*3)+500	1.400,00 €	28.000,00 €	28.000,00 €		
	integraz indennità tir extrac		20			600,00 €	12.000,00 €		12.000,00 €	
	tutoraggio		20			1.065,00 €	21.300,00 €		21.300,00 €	
4.6	formazione	12	2	2A	(146,25*240)+(0,80*6*240)	36.252,00 €	72.504,00 €	72.504,00 €		
	indennità di partecipazione					10.800,00 €	10.800,00 €		10.800,00 €	
	labo giovani	12				142,00 €	1.704,00 €	1.704,00 €		
4.7	azioni di conciliazione*		567	da approvare		500,00 €	283.500,00 €	283.500,00 €		
							1.557.268,00 €	1.086.868,00 €	470.400,00 €	
							2.449.650,00 €	**1.848.000,00 €**	**601.650,00 €**	

5.2 La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi

La tabella consente di pianificare - in termini cumulati - il grado di raggiungimento degli obiettivi (Target 1 e 2) al 31 dicembre 2022, evidenziando il numero di beneficiari inseriti nei percorsi per bimestre.

NUMERO BENEFICIARI	2022 (dati bimestrali cumulati)					
	I	II	III	IV	V	VI
Numero beneficiari coinvolti dal programma GOL (Target 1)			50	403	403	404
di cui in attività di formazione (Target 2)			50	86	100	100
di cui per il rafforzamento delle competenze digitali (Target 2)			25	25	50	26

5.3 Il contributo a favore delle persone più vulnerabili

I soggetti ricompresi nel target delle persone più vulnerabili rappresentano la maggioranza degli utenti che tradizionalmente si rivolgono ai CPI per la ricerca di una occupazione. Al 25 febbraio 2022, infatti, il 77,4% degli iscritti ai CPI vanta un'anzianità di iscrizione superiore ai 12 mesi; di questi oltre il 50% è rappresentato da donne.
Dalla lettura di questi dati, emerge, quindi, il potenziale raggiungimento del target dei più vulnerabili.
L'attenzione del Case Manager sarà di individuare tra le persone appartenenti a questi target quelle con maggiori possibilità di riuscita, affinché, con l'inserimento in un percorso personalizzato in GOL, possano uscire dalla situazione di particolare vulnerabilità e avere chances concrete di rientrare nel mondo del lavoro.
Per i giovani con meno di 30 anni, multiproblematici e/o in carico ai servizi sociali, è previsto un apposito progetto, sperimentale, innovativo, che assicurerà formazione, accompagnamento e attivazione per preparare l'inserimento nel mondo del lavoro. Il target di per sé si presenta già particolarmente fragile, con situazioni complesse e multiproblematiche; la pandemia e le sue conseguenze (lockdown, DAD, impossibilità a mantenere rapporti interpersonali in presenza, convivenza forzata in famiglia) hanno reso ancora più difficile per alcuni ragazzi prendere in mano la propria vita. Per questo in GOL è previsto un apposito progetto dedicato ai giovani che vivono condizioni di grave disagio.

5.4 L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali

Il Piano regionale di politica del lavoro (PPL) 2021-2023 della RAVA presta un'attenzione particolare alle lavoratrici come categoria d'utenza maggiormente esposta agli effetti negativi dei lockdown e come uno degli assi centrali di rilancio dell'economica e del mercato del lavoro valdostano. Tale rilancio si basa infatti sulla crescita del tasso di occupazione femminile, che però non può prescindere da un forte investimento in misure di conciliazione della vita professionale e familiare e dalla riduzione delle discriminazioni di genere relative alle reali condizioni di lavoro. Le misure di politica attiva del lavoro che si stanno adottando a favore soprattutto delle lavoratrici rappresentano anche un contributo che il PPL vuole fornire a un indirizzo complessivo della politica regionale volta a contrastare alcuni trend demografici, quali la bassa natalità e l'invecchiamento della popolazione, che interessano fortemente la

RAVA.

La strategia regionale seguita troverà conferma anche nella implementazione dei vari percorsi previsti nel presente PAR, nel quale, come già sopra descritto, sono previste azioni positive di inclusione socio-lavorativa per le persone maggiormente vulnerabili e a rischio di discriminazione e una forte attenzione alla definizione di misure di conciliazione che consentano alle donne di poter più facilmente essere parte attiva del mercato del lavoro.

Le dimensioni territoriali, il coinvolgimento della rete e dei principali attori per mezzo della loro partecipazione al "Consiglio per le politiche del lavoro" consentono di portare avanti progetti e approcci idonei a eleminare i divari che possono nascere da discriminazioni di genere, generazionali e di collocazione territoriale.

Proprio in tal ottica si stanno anche implementando nuove modalità comunicative più vicine anche alle nuove generazioni e progetti volti a rendere il servizio pubblico sempre più prossimo ai cittadini.

Il presente piano, anche alla luce delle declinazioni sopra espresse, consentirà di rafforzare la strategia regionale finalizzata all'eliminazione di ogni divario, così da consentire a tutti i cittadini i medesimi diritti nell'accesso al mercato del lavoro.

6 CRONOPROGRAMMA

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
AZIONI PRELIMINARI E/O STRUMENTALI PER L'AVVIO DEI PERCORSI												
Predisposizione dell'assessment e dei percorsi e relativa produzione documentale (istruzioni, Linee guida, etc.)												
Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio o per il lavoro già sottoscritti prima del PAR												
Formazione operatori CPI												
Sensibilizzazione e attivazione della Rete												
AZIONI DI SISTEMA												
Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione												
Azione per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi												
Azione per la cooperazione tra pubblico e privato												
Azione per il coinvolgimento delle imprese e del territorio												
AZIONI STRUMENTALI PER LA PERSONALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DELLE MISURE												
Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego												
Azioni per la digitalizzazione dei servizi												
Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro												

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari												
Azioni per l'implementazione del sistema informativo												
Azioni per il monitoraggio												
ATTIVAZIONE ED ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA REGIONALE												
Erogazione dei percorsi												

7 BUDGET

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

	BUDGET 2022 (€)		
	TOTALE	di cui a servizi/misure valere su PNRR	di cui servizi/misure a valere su ALTRE FONTI
Assessment	0€	0€	0€
Percorso 1 - Reinserimento lavorativo	75.000,00€	75.000,00€	0€
Percorso 2 - Upskilling	478.102,00 €	406.852,00 €	71.250,00 €
Percorso 3 - Reskilling	339.280,00 €	279.280,00 €	60.000,00 €
Percorso 4 - Lavoro e Inclusione	1.557.268,00 €	1.086.868,00 €	470.400,00 €
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	-	-	-
TOTALE BUDGET 2022	2.449.650,00 €	1.848.000,00 €	601.650,00 €