

Repubblica Italiana



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

Deliberazione n. 83 del 24 febbraio 2022.

“Piano Attuativo Regionale del programma per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – 'GOL'. Apprezzamento”.

La Giunta Regionale

VISTO lo Statuto della Regione;

VISTE le leggi regionali 29 dicembre 1962, n. 28 e 10 aprile 1978, n. 2;

VISTA la legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19 e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il D.P.Reg. 18 gennaio 2013, n. 6;

VISTO il D.P.Reg. 27 giugno 2019, n. 12 concernente: “Regolamento di attuazione del Titolo II della legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19. Rimodulazione degli assetti organizzativi dei Dipartimenti regionali ai sensi dell'articolo 13, comma 3, della legge regionale 17 marzo 2016, n. 3. Modifica del decreto del Presidente della Regione 18 gennaio 2013, n. 6, e successive modifiche e integrazioni”;

VISTO il proprio Regolamento interno, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 82 del 10 marzo 2020;

VISTO il decreto legislativo 14 settembre 2015, n.150 e successive modificazioni, recante “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” e, in particolare l'art. 4, comma 1, che istituisce l'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro - ANPAL;

VISTA la legge 30 dicembre 2020, n. 178 e successive modificazioni, recante: “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023” e, in particolare, il comma 324 dell'articolo 1 che, tra l'altro, 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;

Repubblica Italiana



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

VISTA la legge regionale 15 aprile 2021, n. 10, “Bilancio di previsione della Regione Siciliana per il triennio 2021-2023”;

VISTA la Decisione di esecuzione del Consiglio ECOFIN dell'UE del 13 luglio 2021, con cui è stato definitivamente approvato il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);

VISTO 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 del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR) e corrispondenti milestone e target;

VISTA la circolare 14 ottobre 2021, n.21 del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), con la quale sono state predisposte le istruzioni tecniche per la selezione dei progetti PNRR, per supportare le Amministrazioni centrali titolari di interventi previsti nel PNRR nelle attività di presidio e vigilanza nell'esecuzione dei progetti/interventi di competenza che compongono le misure del Piano e fornire indicazioni comuni a livello nazionale;

VISTO il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 5 novembre 2021, concernente “Adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL)”e, in particolare, il comma 3 dell'articolo 1, in base al quale “*Il Piano è adottato dalla regione o provincia autonoma previa valutazione di coerenza con il programma nazionale da parte dell' ANPAL...*”;

VISTA la legge regionale 21 gennaio 2022, n.1, “Autorizzazione all'esercizio provvisorio del bilancio della Regione per l'esercizio 2022”;

VISTA la deliberazione della Giunta regionale n. 260 del 12 luglio 2019: “Convenzione tra Regione Siciliana e Anpal Servizi ex art. 12, comma 3 del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, come sostituito dalla legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26. Apprezzamento”;

VISTA la deliberazione della Giunta regionale n.312 del 29 luglio 2021 e le



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

precedenti deliberazioni della Giunta regionale nella stessa richiamate, recante: “Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro. Apprezzamento”;

VISTA la deliberazione della Giunta regionale n. 395 del 21 settembre 2021 recante “Modello di *governance* sulle politiche attive del lavoro. Apprezzamento”;

VISTA la nota prot. n.1436/Gab del 24 febbraio 2022 e relativi atti acclusi, che sostituisce la nota prot. n. 1345/Gab. del 22 febbraio 2022, con la quale l'Assessore regionale per la famiglia, le politiche sociali e il lavoro trasmette, per l'apprezzamento da parte della Giunta regionale, il Piano Attuativo Regionale (PAR), ai fini del successivo inoltro dello stesso ad ANPAL per la valutazione di coerenza con il Programma Nazionale;

CONSIDERATO, in particolare, che: il Piano Attuativo Regionale (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; la Missione 5, Componente 1, Riforma 1.1. ALMP's e formazione professionale prevede: 1) il raggiungimento di 3 milioni di beneficiari entro dicembre 2025, di cui il 75% appartenente a categorie vulnerabili; 2) l'erogazione di formazione ad almeno 800.000 beneficiari, di cui 300.000 per il rafforzamento delle competenze digitali entro dicembre 2025; 3) per i centri per l'impiego (PES) in ciascuna Regione, di soddisfare i criteri del livello essenziale delle prestazioni PES nella percentuale dell'80% entro dicembre 2025; nel PAR, in coerenza con quanto previsto nella Circolare MEF n.21/2021, sono declinate 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),

Repubblica Italiana



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

nonchè 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;

CONSIDERATO, altresì, che: nell'ambito della Convenzione tra ANPAL, delegata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e singola Regione/PA, sarà fornita evidenza agli ulteriori indicatori (di risultato e realizzazione) e al data set di informazioni che saranno trasferite, alla 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, al contributo stimato al tagging clima e digitale, al sistema di gestione e controllo, alle 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 alla previsione della data di avvio e conclusione delle attività (compatibile con le tempistiche di realizzazione previste dal PNRR);

RITENUTO di apprezzare il “Piano Attuativo Regionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – 'GOL” di cui alla nota prot.n.1436/Gab del 24 febbraio 2022 e relativi atti acclusi, dando mandato al Dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative dell'Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro, di apportare le eventuali modifiche che dovessero rendersi necessarie a seguito del confronto con ANPAL;

SU proposta dell'Assessore regionale per la famiglia, le politiche sociali e per il lavoro,

D E L I B E R A

per quanto esposto in preambolo, di apprezzare il “Piano Attuativo Regionale per la

Repubblica Italiana



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – 'GOL'”, in conformità alla proposta dell'Assessore regionale per la famiglia, le politiche sociali e per il lavoro, di cui alla nota prot. n.1436/Gab del 24 febbraio 2022 e relativi atti acclusi, costituenti allegato alla presente deliberazione, dando mandato al Dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative dell'Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro, di apportare le eventuali modifiche che dovessero rendersi necessarie a seguito del confronto con ANPAL.

Il Segretario
BUONISI

Il Presidente
MUSUMECI

MGC

REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA

Assessorato della Famiglia, delle Politiche
Sociali e del Lavoro

Uffici di diretta Collaborazione dell'Assessore
L'Assessore

Prot. n. 4436/CAB

Palermo, 24/02/2022

OGGETTO: Apprezzamento in Giunta regionale PAR GOL

Alla Segreteria di Giunta

e, p.c.: All'On.le Presidente della Regione

Ufficio di Gabinetto

In relazione alla nota prot. n. 1345/Gab. del 22.02.2022 con la quale si è provveduto a chiedere l'inserimento all'o.d.g. della Giunta dell'apprezzamento del PAR GOL a valere sul PNRR, avendo appreso per le vie brevi di una possibile celebrazione della Giunta in data odierna, si è ad allegare l'ultima versione del documento, rappresentando che, comunque, l'impianto del documento rimane analogo al precedente, essendo stati apportate da Anpal solo lievi modifiche formali.

E' necessario che codesta Giunta, nel formulare apprezzamento, dia mandato al Dirigente Generale del Dipartimento Lavoro al fine di apportare tutte le modifiche necessarie, derivanti dal confronto con Anpal Servizi e finalizzate all'approvazione del documento stesso da parte della summenzionata Agenzia nazionale.



L'Assessore
(Antonio Scavone)

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 SICILIANA

SOMMARIO

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | INTRODUZIONE | 4 |
| 2 | EXECUTIVE SUMMARY | 6 |
| 3 | ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA) | 9 |
| 3.1 | Introduzione..... | 9 |
| 3.2 | L'andamento del mercato del lavoro territoriale | 10 |
| 3.2.1 | Il sistema imprenditoriale | 11 |
| 3.2.2 | Il mercato del lavoro: i primi dati sul 2021 | 13 |
| 3.2.3 | La struttura del mercato del lavoro siciliano | 15 |
| 3.2.4 | La disoccupazione di lunga durata | 19 |
| 3.2.5 | Le forze di lavoro potenziali | 20 |
| 3.2.6 | Le categorie a rischio | 21 |
| 3.2.7 | Analisi della domanda e delle competenze richieste dalle aziende | 22 |
| 3.3 | I beneficiari potenziali del Programma GOL | 32 |
| 3.4 | La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro | 35 |
| 3.4.1 | I servizi pubblici per l'impiego..... | 40 |
| 3.4.2 | I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro..... | 43 |
| 3.5 | Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente..... | 45 |
| 3.6 | Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro | 50 |
| 4 | AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA..... | 53 |
| 4.1 | I fattori critici di successo..... | 53 |
| 4.1.1 | Introduzione..... | 53 |
| 4.1.2 | Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione..... | 54 |
| 4.1.3 | Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi | 56 |
| 4.1.4 | Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato..... | 59 |
| 4.1.5 | Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio | 63 |
| 4.2 | Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure | 69 |
| 4.2.1 | Introduzione..... | 69 |
| 4.2.2 | Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego | 72 |
| 4.2.3 | Azioni per la digitalizzazione dei servizi | 73 |
| 4.2.4 | Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro | 75 |
| 4.2.5 | Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari .. | 78 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 4.2.6 | Azioni per l'implementazione del sistema informativo | 79 |
| 4.2.7 | Azioni per il monitoraggio | 79 |
| 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..... | 81 |
| 4.3.1 | Introduzione..... | 82 |
| 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..... | 86 |
| 4.3.3 | Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali | 93 |
| 5 | INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE | 97 |
| 5.1 | Le misure per i beneficiari..... | 97 |
| 5.1.1 | Introduzione..... | 97 |
| 5.1.2 | Obiettivi regionali (target 1 e target 2) | 97 |
| 5.1.3 | Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR..... | 98 |
| 5.1.4 | Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL ... | 98 |
| 5.1.5 | Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali..... | 125 |
| 5.1.6 | Costo dei percorsi | 126 |
| 5.2 | La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi | 129 |
| 5.3 | Il contributo a favore delle persone più vulnerabili..... | 129 |
| 5.4 | L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali..... | 130 |
| 6 | CRONOPROGRAMMA | 133 |
| 7 | BUDGET | 135 |

1 INTRODUZIONE

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

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

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

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

Il Piano concorre quindi al conseguimento dei target della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's e formazione professionale mediante il raggiungimento dei 64.680 (di cui 6468 in competenze digitali) beneficiari previsti entro il dicembre 2022.

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

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

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

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

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

Il Piano è quindi articolato nelle Sezioni che seguono:

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

2 EXECUTIVE SUMMARY

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

Analisi del contesto regionale

Anche in Sicilia, come nel resto del Paese, l'emergenza sanitaria ha causato una contrazione dell'economia di dimensioni mai rilevate dal dopoguerra a oggi. Dalla primavera del 2021 l'attività economica in Sicilia è tornata a crescere. Per il primo semestre dell'anno l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER), elaborato dalla Banca d'Italia, segnala un'espansione del PIL siciliano di circa il 7 per cento, una crescita robusta ma lievemente inferiore a quella media italiana.

La ripresa dell'attività economica si è riflessa in un miglioramento dei livelli occupazionali. Nel settore privato non agricolo, nei primi otto mesi dell'anno, è stato attivato, al netto delle cessazioni, un numero di posti di lavoro alle dipendenze superiore anche a quello realizzato nello stesso periodo del 2019, in particolare nei settori maggiormente colpiti dall'emergenza sanitaria (turismo e servizi ricreativi) e in posizioni con contratti a termine. La creazione di posti di lavoro ha coinvolto anche i giovani e le donne. Il ricorso da parte delle imprese alle misure di integrazione salariale si è ridotto rispetto a quanto osservato nella fase acuta della pandemia, ma rimane ancora elevato.

Il tasso di disoccupazione si è ridotto nel corso del 2020 in ragione della minore partecipazione al mercato del lavoro e del conseguente aumento dell'inattività, che in regione era già su livelli rilevanti prima della pandemia.¹

Tra i settori, il contributo più consistente al calo dell'occupazione è pervenuto dai servizi: il numero degli occupati è diminuito in particolare per alberghi e ristoranti e nei servizi collettivi e personali, comparti che sono stati maggiormente interessati dagli effetti della crisi pandemica. Si è ridotto in misura maggiore il numero dei lavoratori che svolgevano l'attività a tempo pieno.

Infine, merita un cenno la demografia d'impresa. Nel 2020 il tasso di natalità netto si è attestato all'1,0 per cento in ragione d'anno, un valore analogo a quello del Mezzogiorno e superiore alla media del Paese (0,4 per cento).

Azioni per lo sviluppo del programma

I principali fattori che rendono innovativo il Programma (4.1) sono da ricercarsi nell'impulso verso la creazione di una rete tra i servizi per il lavoro, i servizi sociali e i servizi di istruzione formazione in sinergia con la ricerca di una sempre maggiore integrazione tra servizio pubblico e servizio privato.

I risultati da conseguire sono molteplici: prossimità dei servizi a cittadini ed imprese; coinvolgimento delle imprese del territorio, per favorire l'incrocio domanda/offerta; strumenti formativi dedicati; integrazione della rete territoriale dei servizi per l'impiego pubblici e privati accreditati; programmazione orientata ai risultati; personalizzazione degli interventi sulla base dei fabbisogni rilevati e dell'andamento del mercato del lavoro; sistema informativo e monitoraggio capillare

Le azioni previste hanno lo scopo di predisporre un'offerta formativa, in grado di rispondere ai fabbisogni specifici rilevati in sede di assesment e di orientamento specialistico, nel rispetto del principio della personalizzazione degli interventi, nonché del contesto del mercato di riferimento e dei fabbisogni espressi dalle imprese, attraverso, tra l'altro, l'adozione di un catalogo unico dell'offerta formativa, che garantisca visibilità e consultabilità delle opportunità di apprendimento presenti nel territorio regionale

¹ L'economia della Sicilia- Rapporto annuale della Banca D'Italia Numero 19 - giugno 2021

Particolare cura sarà data alla descrizione delle Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi, con particolare riguardo all'interazione fra CPI e rete dei Servizi per l'impiego e Servizi sociali e alla definizione di un modello organizzativo che sarà replicato in tutta la regione.

Saranno inoltre trattate nel paragrafo 4.1.4 le Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato. In particolare, si definirà il complesso meccanismo che attribuisce alcuni LEP ai CPI pubblici ed attribuisce ai soggetti accreditati privati il ruolo di *longa manus* della Regione Siciliana nell'erogazione dei servizi di politica attiva del lavoro di alta qualità, con competenze specifiche, in stretta correlazione con il territorio, il tessuto produttivo e tutti i portatori di interessi collettivi che rappresentano la rete del mercato del lavoro siciliano.

In ultimo, verranno dettagliate le Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio che prevedono delle azioni che coinvolgano le imprese e gli altri attori del territorio attraverso dei servizi specifici erogati dai CPI quali per esempio: accoglienza e assistenza delle imprese nella ricerca e gestione di informazioni; individuazione dei fabbisogni dell'impresa; individuazione di candidature idonee (preselezione); ecc.

Tra le *“azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure”*(4.2) sono state individuate Azioni per favorire la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego. In particolare viene previsto l'utilizzo di una piattaforma informativa congiunta con gli stessi servizi socioassistenziali che consentirà agli operatori dei Comuni di comunicare al CPI gli utenti che necessitano di una presa in carico integrata nonché *si prevede di aggiungere* alle 64 sedi fisse dei CPI dell'Isola, ulteriori 15 sedi di recapiti periodici presso 15 comuni, già presenti nel 2021 e successivamente ulteriori 41 sedi, tali da raggiungere l'obiettivo della presenza fisica/riferimento di un CPI (o sede decentrata o sportello o altra struttura) almeno ogni 40.000 abitanti.

Un impegno significativo è stato dedicato a descrivere le Azioni per la digitalizzazione dei servizi con particolare riguardo alla *La digitalizzazione dei processi di anagrafe del lavoro e IDO (lavoratori e imprese) e alla digitalizzazione funzionale al trattamento dei portatori di forme di disagio complesso - GRUPPO 4 (Network Servizi per l'impiego – Servizi sociali) per permettere lo scambio di* informazioni fra i diversi attori dei network territoriali chiamati a condividere dati sull'utenza presa in carico, portatrice di forme di disagio complesso. Un paragrafo a parte è dedicato a descrivere le Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro. Tali azioni sono correlate alla nascita degli Osservatorio sul mercato del lavoro regionale e territoriale. Tale attivazione costituisce una condizione essenziale per mettere in condizione i Centri per l'Impiego di anticipare il fabbisogno di competenze e professionalità a livello locale e favorire l'occupazione in modo mirato. Attenzione sarà dedicata alle Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari che si porranno l'obiettivo di sensibilizzare i destinatari delle misure previste dal programma puntando prevalentemente a format di comunicazione veloci che ricorrono ai canali *“social*.

E' presente una dettagliata analisi dei sistemi di monitoraggio in grado di fornire una serie di informazioni circa l'attuazione del Programma sul territorio di competenza, attraverso un'analisi pressoché continua dei dati di avanzamento relativi ai partecipanti e agli interventi erogati nell'ambito della Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori.

“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.) vengono descritte definendo il quadro attuale delle misure di politica attiva e formative (per il lavoro) che la Regione/PA può erogare ai potenziali beneficiari del Programma GOL, con una descrizione specifica circa le misure attualmente gestite e programmate dalla Regione/PA riguardo ai Target rientranti nell'ambito del Programma GOL.

L'intervento del FSE+ in Sicilia, nello specifico concentra le sue azioni su target di popolazione regionale maggiormente colpiti dagli effetti sul mercato del lavoro prodotti dalla crisi economica generata dal Covid-19. Si tratta in particolare, di giovani e donne, lavoratori adulti, i disoccupati, di lunga durata e quelli che, con un bagaglio di istruzione e competenze ed abilità professionali di basso livello, sono a maggiore rischio di marginalità lavorativa e sociale. Vengono quindi descritte le misure di politica attiva messe in atto, indicandone il target di riferimento, il periodo di attuazione e descrivendone i punti salienti.

La sezione in oggetto si conclude con una dettagliata analisi della complementarità tra il programma GOL e le misure previste a valere sul FSE+. La strategia messa in atto dalla Regione Siciliana è quella di attuare misure di accesso e sostegno ad una istruzione e formazione di qualità e di supporto all'inserimento lavorativo, secondo un approccio attento a garantire parità di opportunità di accesso a queste misure, indipendentemente dal background familiare, economico e sociale di provenienza dei potenziali destinatari.

Interventi da attivare, priorità, obiettivi e risultati da conseguire

Nei paragrafi riferiti alla sezione 5 verranno dettagliati gli obiettivi regionali e le modalità attuative definite dalla Regione Siciliana per la realizzazione dei percorsi rivolti ai beneficiari del Programma GOL, con l'obiettivo di una negoziazione con il beneficiario target, finalizzata alla piena condivisione, attraverso la valutazione professionale dell'operatore del Centro per l'Impiego.

Dal lato della domanda di lavoro è stato necessario dotarsi di strumenti e metodologie di skills intelligence in grado di rappresentare le richieste delle imprese analogamente a quanto avviene per l'offerta, rilevando e descrivendo le competenze attraverso classificazioni e metodologie congruenti. È dal confronto tra la domanda e l'offerta di competenze, cioè dallo skill gap, che emergono le scelte specifiche da proporre al beneficiario in termini di indirizzi nella ricerca del lavoro e/o di aggiornamento o riqualificazione delle competenze. Le politiche del lavoro da sole rischiano di essere poco efficaci a fronte di una complessità del bisogno che va oltre la sfera lavorativa: in tali situazioni, da identificare attraverso l'assessment, va costruito un progetto personalizzato che prevede l'attivazione di una rete di servizi territoriali di natura sociale ed educativa.

Sulla base del profilo di occupabilità, dell'analisi dello skill gap, della complessità del bisogno verranno infine messi in atto specifici percorsi per gruppi di beneficiari dai bisogni simili, differenziati a seconda dell'intensità degli interventi attivati nelle sfere dell'assistenza nella ricerca del lavoro, della formazione professionale, dei servizi complementari alle politiche del lavoro.

Il programma GOL in Sicilia 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.

La sezione si conclude con una dettagliata analisi sulle misure "mirate alle donne" o ai "giovani", che tiene conto dei cambiamenti culturali intervenuti nella società per meglio incidere, in modo più o meno diretto, sulle distorsioni del sistema dei servizi e delle misure nel mercato del lavoro del territorio. In quest'ottica, la Regione Sicilia ha scelto di introdurre azioni specifiche sia nell'ambito delle attività considerate trasversali che in quelle che sono legate ai percorsi di inserimento lavorativo.

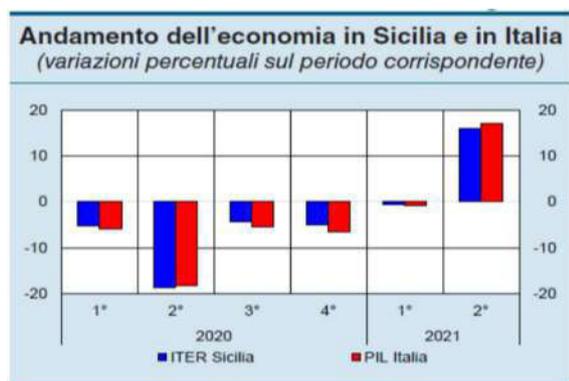
3 ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA)

La sezione contiene l'analisi della struttura e delle dinamiche del mercato del lavoro territoriale, con particolare attenzione alle caratteristiche degli utenti dei servizi per l'impiego, all'analisi dei fabbisogni espressi dalle imprese e alle competenze richieste nei settori in crisi e in quelli con maggiori potenzialità di sviluppo e la descrizione delle strategie di sviluppo del territorio sulle quali la Regione intende concentrare gli interventi di implementazione della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's e formazione professionale. Al fine di dare piena attuazione al programma GOL contiene altresì l'analisi delle reti attivate per i servizi per il lavoro, per la formazione e socioassistenziali.

3.1 Introduzione

Anche in Sicilia, come nel resto del Paese, l'emergenza sanitaria ha causato una contrazione dell'economia di dimensioni mai rilevate dal dopoguerra a oggi. Le restrizioni all'attività economica hanno avuto un impatto eterogeneo sul calo complessivo della produzione tra i settori produttivi. Tuttavia, dalla primavera del 2021 l'attività economica in Sicilia è tornata a crescere, favorita dall'accelerazione della campagna di vaccinazione e dal progressivo allentamento delle misure di restrizione. Per il primo semestre dell'anno l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER), elaborato dalla Banca d'Italia, segnala un'espansione del PIL siciliano di circa il 7 per cento, una crescita robusta ma lievemente inferiore a quella media italiana (cfr. Fig.1).

Figura 1



Fonte: Banca d'Italia, Istat, elaborazioni su dati INPS e casse edili siciliane.

Il miglioramento della congiuntura è proseguito nei mesi estivi. L'attività è cresciuta in tutti i principali settori. La maggioranza delle imprese industriali e dei servizi nei primi nove mesi del 2021 ha registrato un incremento del fatturato rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, anche se per una quota rilevante di aziende i ricavi sono ancora al di sotto dei livelli del 2019. L'attività delle imprese delle costruzioni è cresciuta vigorosamente, portandosi al di sopra dei livelli precedenti la pandemia sia nelle opere pubbliche sia nell'edilizia privata; le ristrutturazioni di immobili residenziali, in particolare, hanno beneficiato delle misure di incentivazione e dell'aumento delle compravendite. Le esportazioni di

merci, che nel 2020 erano diminuite, sono tornate a crescere in misura sostenuta sia nel comparto petrolifero sia nel complesso degli altri settori. L'incremento dei flussi turistici nei primi otto mesi dell'anno ha permesso un parziale recupero dal crollo del 2020, sebbene i pernottamenti di stranieri siano ancora molto distanti dal dato pre-pandemia. Per i prossimi mesi, le aspettative sulle vendite sono orientate alla crescita; gli investimenti industriali, sostanzialmente stabili nel 2021, sono previsti in aumento il prossimo anno. I finanziamenti al settore produttivo hanno continuato a crescere in misura marcata nel primo semestre del 2021, ancora sostenuti dalle misure del Governo a supporto del credito e dall'orientamento accomodante della politica monetaria. L'espansione dei finanziamenti ha progressivamente rallentato da maggio, risentendo del ridimensionamento delle esigenze di finanziamento del capitale circolante, in presenza del miglioramento della redditività aziendale e dell'ampio livello di liquidità detenuta dalle imprese.

La ripresa dell'attività economica si è riflessa in un miglioramento dei livelli occupazionali. Nel settore privato non agricolo, nei primi otto mesi dell'anno, è stato attivato, al netto delle cessazioni, un numero di posti di lavoro alle dipendenze superiore anche a quello realizzato nello stesso periodo del 2019, in particolare nei settori maggiormente colpiti dall'emergenza sanitaria (turismo e servizi ricreativi) e in posizioni con contratti a termine. La creazione di posti di lavoro ha coinvolto anche i giovani e le donne. Il ricorso da parte delle imprese alle misure di integrazione salariale si è ridotto rispetto a quanto osservato nella fase acuta della pandemia, ma rimane ancora elevato.

Dopo la decelerazione osservata nel 2020, a giugno dell'anno in corso il credito alle famiglie consumatrici è tornato a espandersi a tassi analoghi a quelli pre-pandemia; la dinamica ha rispecchiato sia la ripresa del credito al consumo sia la forte accelerazione dei mutui per l'acquisto delle abitazioni, trainati dalla crescita sostenuta delle compravendite immobiliari.

L'incidenza dei prestiti deteriorati nei bilanci bancari ha continuato a ridursi e, dopo l'aumento registrato lo scorso anno, è diminuita la quota di finanziamenti che, pur essendo in bonis, hanno manifestato un incremento del rischio di credito.

Il tasso di disoccupazione si è ridotto nel corso del 2020 in ragione della minore partecipazione al mercato del lavoro e del conseguente aumento dell'inattività, che in regione era già su livelli rilevanti prima della pandemia.

Tra i settori, il contributo più consistente al calo dell'occupazione è pervenuto dai servizi: il numero degli occupati è diminuito in particolare per alberghi e ristoranti e nei servizi collettivi e personali, comparti che sono stati maggiormente interessati dagli effetti della crisi pandemica. Si è ridotto in misura maggiore il numero dei lavoratori che svolgevano l'attività a tempo pieno.

Le dinamiche dell'occupazione dipendente, è stata supportata in larga misura dalla sospensione delle procedure di licenziamento e dal potenziamento della Cassa integrazione guadagni.

Infine, merita un cenno la demografia d'impresa. Nel 2020 il tasso di natalità netto si è attestato all'1,0 per cento in ragione d'anno, un valore analogo a quello del Mezzogiorno e superiore alla media del Paese (0,4 per cento). L'indicatore è risultato positivo per le società di capitali, negativo e stabile rispettivamente per le società di persone e per le ditte individuali. Il dato riflette la contestuale riduzione del tasso di natalità lorda e del tasso di mortalità. Il primo è diminuito bruscamente nel secondo trimestre per poi risalire nella parte successiva dell'anno, pur mantenendosi al di sotto dei valori precedenti la pandemia. Il tasso di mortalità ha subito una forte riduzione a partire dal secondo trimestre dell'anno, per effetto dell'introduzione dei provvedimenti pubblici di sostegno alle imprese.

Nei paragrafi successivi vengono offerti i dettagli di tali analisi, che restituiscono un panorama di grande frammentazione del mercato del lavoro siciliano che necessita sempre più di un adeguamento delle competenze dell'offerta di lavoro alle nuove esigenze del mercato nei diversi contesti produttivi.

3.2 L'andamento del mercato del lavoro territoriale

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

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

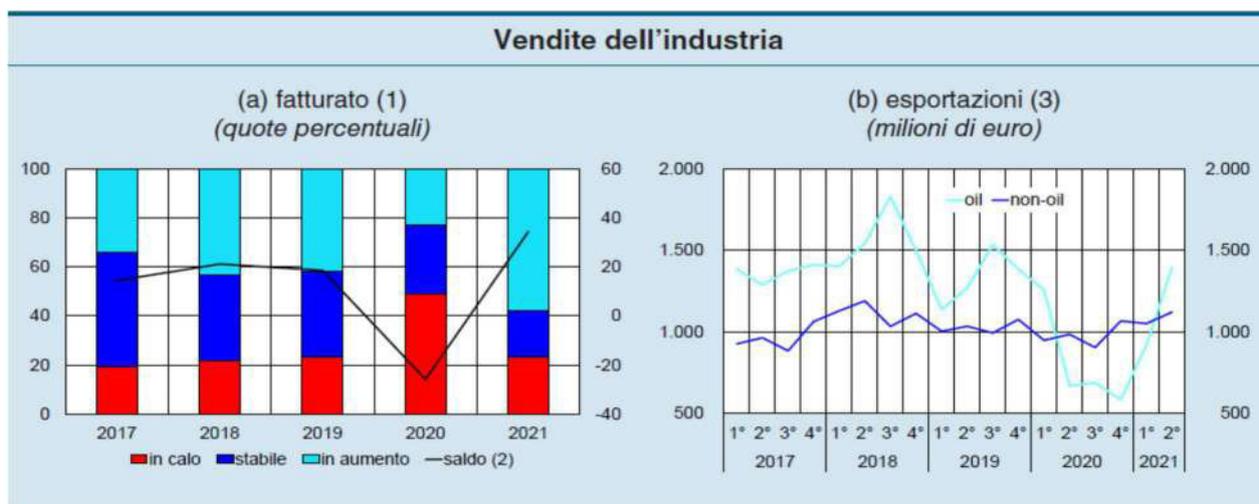
3.2.1 Il sistema imprenditoriale²

Nel corso del 2021 è proseguito il recupero dell'attività industriale, iniziato nella seconda parte dell'anno precedente. Secondo l'Istat la produzione regionale è cresciuta sia nel primo sia, in leggera accelerazione, nel secondo trimestre dell'anno.

L'industria in senso stretto

La ripresa ha riguardato in misura maggiore le aziende con più di 50 addetti e quelle esportatrici: per entrambe le tipologie il saldo tra aumenti e riduzioni del fatturato ha superato di circa 20 punti percentuali rispettivamente quello delle aziende più piccole e quello delle non esportatrici. Nonostante la ripresa, oltre un terzo delle aziende prevede ricavi minori nel complesso dell'anno rispetto a quelli del 2019; tale quota si riduce a circa un quarto per le imprese con più di 50 addetti (esiti del Sondaggio congiunturale condotto dalle Filiali della Banca d'Italia tra settembre e ottobre, che per la Sicilia ha riguardato un campione di 128 imprese industriali con almeno 20 addetti). Nel corso dell'anno sono emerse tensioni nell'approvvigionamento di materie prime e di input produttivi, che hanno riguardato una quota rilevante di imprese. Le aspettative a breve termine sulle vendite sono nel complesso orientate alla crescita, con poco più di un'impresa su dieci che si attende una riduzione a fronte di oltre il 40 per cento che ne prevede un aumento.

Figura 2



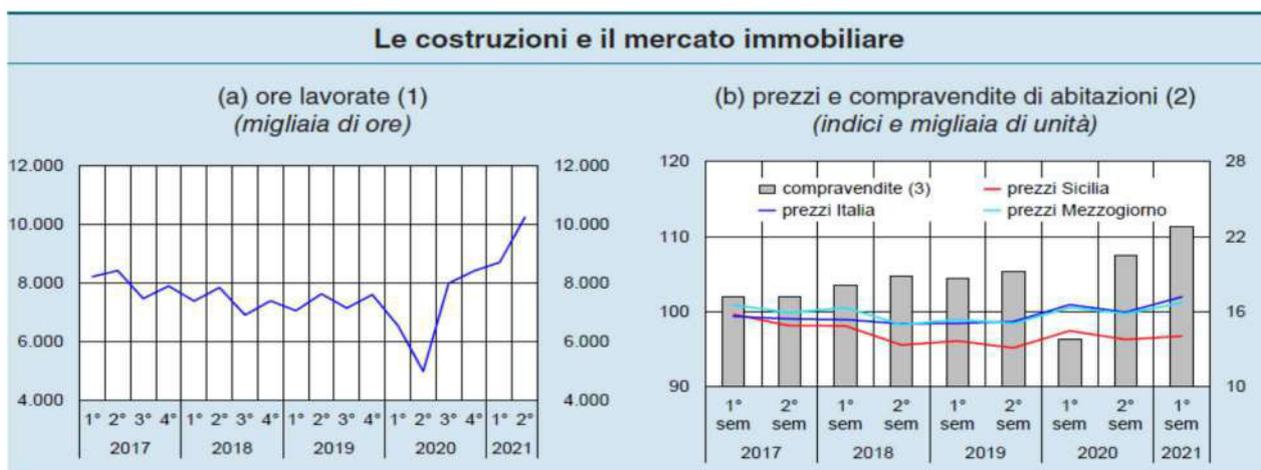
Fonte: per il pannello (a), Banca d'Italia, *Sondaggio congiunturale sulle imprese industriali e dei servizi*; per il pannello (b), Istat. (1) Dati riferiti alla variazione del fatturato nei primi tre trimestri dell'anno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente; il fatturato si considera stabile se la variazione è compresa tra il -1,5 e l'1,5 per cento. – (2) Saldo tra le quote di aumenti e riduzioni del fatturato; scala di destra. – (3) Dati a prezzi correnti; i dati del non-oil includono anche le esportazioni del settore agricolo.

Per l'anno in corso, i due terzi circa delle imprese hanno confermato i piani di investimento formulati a inizio anno, che prevedevano una spesa sostanzialmente in linea con quella del 2020; il saldo tra le revisioni in aumento e quelle in riduzione è risultato leggermente positivo. Per il 2022, sei aziende su dieci prevedono investimenti stabili, mentre tra le altre prevalgono nettamente le attese di aumento, soprattutto tra le imprese di maggiori dimensioni. Dopo essere bruscamente diminuite l'anno scorso, nel primo semestre del 2021 le esportazioni di merci siciliane sono cresciute del 16,4 per cento a prezzi correnti riportandosi al livello del primo semestre del 2019. Le vendite di prodotti petroliferi, che hanno rappresentato più della metà dell'export regionale, sono aumentate del 20,2 per cento, per via di un incremento dei prezzi medi di vendita; la quantità esportata si è invece ridotta del 15,7 per cento. Nel resto dei settori le esportazioni in valore sono cresciute del 12,4 per cento, con un andamento migliore nei mercati extra-UE, che più avevano risentito degli effetti della pandemia. Oltre al comparto petrolifero, i maggiori contributi alla crescita sono derivati da quello agro-alimentare e dal metallurgico.

Le costruzioni

L'attività del settore edile ha segnato un incremento sostenuto nel corso dell'anno. Tra gennaio e luglio del 2021 le ore lavorate denunciate alle casse edili presenti in regione sono aumentate di oltre il 50 per cento rispetto allo stesso periodo del 2020, quando l'attività si era fortemente ridotta in conseguenza del lockdown. Il livello di attività è stato nettamente superiore anche rispetto a quello prevalente prima della pandemia (cfr. Fig. 3), sia nel comparto delle opere pubbliche sia nell'edilizia privata, che ha beneficiato dei bonus fiscali da cui nei prossimi mesi dipenderà una quota crescente del valore della produzione. Secondo i dati Enea-Ministero della transizione ecologica, al 30 settembre 2021 gli interventi relativi al Superbonus (introdotto dal DL 34/2020, decreto "rilancio") con almeno un'asseverazione protocollata sono stati poco meno di 3.500, per un importo complessivo di oltre 513 milioni (il 6,8 per cento del totale nazionale).

Figura 3



Fonte: per il pannello (a), Casse edili siciliane; per il pannello (b), elaborazioni su dati OMI e Istat.

(1) Ore lavorate denunciate alle casse edili presenti in regione; per il 2021 dati provvisori. – (2) I prezzi delle abitazioni sono a valori correnti. Dati semestrali. Indici 2015=100. – (3) Migliaia di unità. Scala di destra.

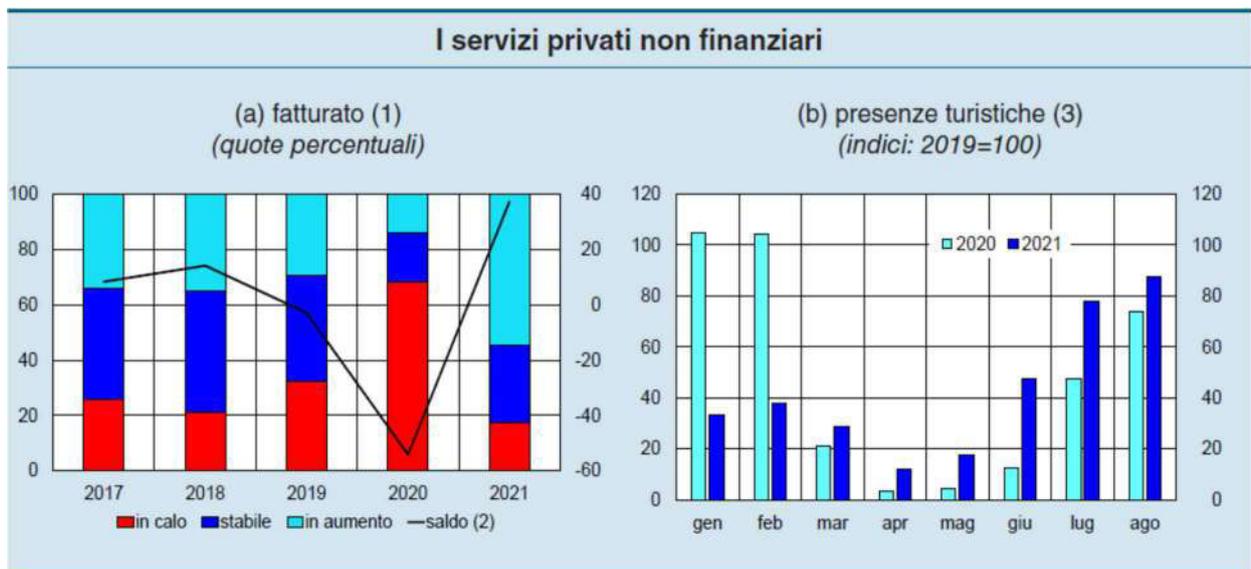
I Servizi privati non finanziari

La ripresa ciclica ha interessato anche il settore terziario. Secondo i risultati del sondaggio sulle imprese dei servizi (che ha riguardato oltre 90 aziende con almeno 20 addetti), nei primi nove mesi del 2021 più della metà degli intervistati ha registrato un aumento del fatturato, meno di un quinto ne ha segnalato una riduzione (rispettivamente circa il 15 e il 70 per cento nel 2020; cfr. Fig. 4a). Poco meno di quattro imprese su dieci hanno però dichiarato di aspettarsi per il complesso del 2021 ricavi inferiori a quelli del 2019, nella metà dei casi più bassi di oltre il 25 per cento. Le attese positive sull'evoluzione delle vendite nei prossimi sei mesi prevalgono, di quasi 40 punti percentuali, su quelle negative.

Tra gennaio e agosto gli arrivi e le presenze di turisti, che nel 2020 si erano più che dimezzati, sono cresciuti rispettivamente del 24,9 e del 37,1 per cento sullo stesso periodo dell'anno precedente. L'aumento ha interessato sia la componente domestica sia – in misura più sostenuta – quella straniera, che era diminuita più intensamente l'anno scorso, ed è stato diffuso tra le province e le tipologie di strutture ricettive. In tutti i mesi del 2021 i pernottamenti di turisti sono stati inferiori a prima della pandemia (fig. 4.b); tra giugno e agosto (mesi in cui nel 2019 si concentrava circa la metà del totale annuo), le presenze di italiani si sono portate in linea con quelle del 2019, mentre quelle di stranieri hanno rappresentato il 39 per cento circa del dato pre-pandemia.

² I dati riportati nella sezione che segue sono tratti da Banca d'Italia, *L'Economia della Sicilia – Aggiornamento congiunturale*, n 41, novembre 2021

Figura 4



Fonte: per il pannello (a), Banca d'Italia, *Sondaggio congiunturale sulle imprese industriali e dei servizi*; per il pannello (b), Istat e Regione Siciliana.

(1) Dati riferiti alla variazione del fatturato nei primi tre trimestri dell'anno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente; il fatturato si considera stabile se la variazione è compresa tra il -1,5 e l'1,5 per cento. – (2) Saldo tra le quote di aumenti e riduzioni del fatturato; scala di destra. – (3) Dati provvisori per il 2021.

L'incremento dei flussi turistici si è riflesso sul traffico aeroportuale di passeggeri, cresciuto del 40,4 per cento nei primi otto mesi dell'anno e su quello portuale, che ha registrato un aumento del 13,1 per cento nel primo semestre. Nello stesso periodo le movimentazioni di merci in ingresso e in uscita dai porti dell'Isola sono cresciute dell'8,4 per cento (erano diminuite del 4,1 nel 2020); il traffico di prodotti petrolchimici, che incide per oltre la metà sul totale delle merci, è aumentato del 3,0 per cento.

3.2.2 Il mercato del lavoro: i primi dati sul 2021

Nel corso del 2021 nel mercato del lavoro si sono manifestati segnali di ripresa. I dati provvisori della Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL), relativi al primo semestre, indicano per la Sicilia, rispetto allo stesso periodo dello scorso anno, un aumento dell'occupazione di entità inferiore a quello registrato nel Mezzogiorno (0,7 per cento), a fronte di una contrazione a livello nazionale (-0,8 per cento). In regione l'incremento ha coinvolto sia gli uomini sia le donne. In media nel primo semestre dell'anno il tasso di occupazione per la popolazione tra 15 e 64 anni ha registrato un contenuto aumento rispetto al corrispondente dato del 2020. Nel confronto col periodo pre-pandemia, in Sicilia i livelli occupazionali sono rimasti più bassi. Il miglioramento delle prospettive occupazionali rispetto allo scorso anno ha comportato un recupero dell'offerta di lavoro che, cresciuta più dell'occupazione, ha determinato un aumento del tasso di disoccupazione. I dati delle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze confermano un miglioramento della situazione occupazionale dalla primavera di quest'anno. Il saldo tra attivazioni e cessazioni³ è tornato positivo a partire da marzo e la creazione netta di posti di lavoro si è intensificata nei mesi successivi (fig.5). Nei primi otto mesi del 2021 sono stati creati circa 65.000 posti di lavoro, a fronte dei 39.000 nello stesso periodo del 2020 e dei quasi 53.000 del 2019.

³L'universo di riferimento è costituito dalle posizioni di lavoro dipendente del settore privato non agricolo a tempo indeterminato, in apprendistato e a tempo determinato. Sono esclusi dall'analisi i seguenti codici Ateco a 2 cifre: dallo 01 allo 03; dall'84 all'88; dal 97 al 99.

Tale andamento è influenzato da un numero di cessazioni ancora inferiore rispetto a quanto osservato nel periodo pre-pandemia; nonostante la parziale rimozione della sospensione delle procedure di licenziamento a partire dal 1° luglio, i licenziamenti sono rimasti su livelli contenuti anche per effetto del perdurare di condizioni ancora favorevoli per l'accesso ai regimi di integrazione salariale.

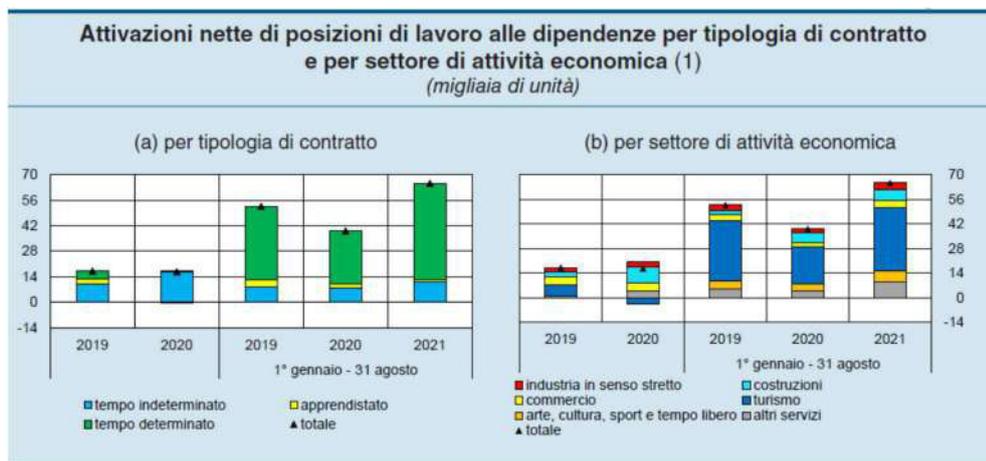
Figura 5



Fonte: elaborazione su dati delle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. (1) Medie mobili a 7 giorni. Saldo tra attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro

La ripresa delle posizioni lavorative è dovuta in particolare alle attivazioni nette di contratti a termine (pari a circa l'80 per cento del totale; fig. 6). Alla crescita di quelle a tempo indeterminato ha contribuito la risalita delle trasformazioni di impieghi già in essere, tornate sugli stessi livelli registrati nei primi otto mesi del 2019.

Figura 6



Fonte: elaborazione su dati delle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. (1) Saldo tra attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro. L'universo di riferimento è costituito dalle posizioni di lavoro dipendente del settore privato non agricolo a tempo indeterminato, in apprendistato e a tempo determinato. Sono esclusi dall'analisi i seguenti codici Ateco a 2 cifre: dallo 01 allo 03; dall'84 all'88; dal 97 al 99.

La dinamica occupazionale è stata particolarmente positiva per i comparti più colpiti dalla pandemia (turismo, arte, cultura, sport, tempo libero e altri servizi), le cui nuove posizioni di lavoro nei primi otto mesi dell'anno hanno rappresentato oltre i quattro quinti del totale. La ripresa delle assunzioni ha coinvolto anche i più giovani (15-24 anni) e le donne, categorie che avevano sofferto maggiormente lo scorso anno; in entrambi i casi le attivazioni nette sono superiori a quanto registrato nei primi otto mesi sia del 2020 sia

del 2019. Lo scorso anno è stata introdotta per i datori di lavoro del Mezzogiorno la possibilità di usufruire, per i rapporti di lavoro dipendente, di una parziale decontribuzione.

Dai dati dell'Osservatorio sul precariato dell'INPS, nel primo semestre del 2021 oltre la metà delle assunzioni e delle trasformazioni a tempo indeterminato realizzate in regione ha beneficiato dell'agevolazione "decontribuzione Sud". In base ai risultati del Sondaggio congiunturale condotto dalla Banca d'Italia sulle imprese siciliane dell'industria in senso stretto e dei servizi, la situazione in termini di ore lavorate dai dipendenti appare migliorata. In particolare, per le imprese dei servizi, quasi il 40 per cento degli intervistati ha registrato un aumento del numero di ore lavorate nei primi tre trimestri rispetto allo stesso periodo dello scorso anno; meno di un settimo ne ha segnalato una riduzione.

Le aspettative per i prossimi sei mesi, sia delle imprese dell'industria in senso stretto sia dei servizi, sono caute: il saldo tra chi prevede una crescita e chi una diminuzione delle ore lavorate è pari a 13 punti percentuali; poco più dei due terzi prefigura un livello di ore lavorate uguale a quello attuale.

Nel primo semestre dell'anno è risalito il numero di aperture di nuove partite IVA: secondo i dati del Ministero dell'Economia e delle finanze quelle aperte in regione, riferite per oltre tre quarti a persone fisiche, sono aumentate del 19,5 per cento rispetto al primo semestre del 2020, quando erano calate in ragione d'anno della stessa percentuale; il livello rimane inferiore a quanto osservato nei periodi pre-pandemia.

In Sicilia nei primi otto mesi dell'anno le domande di Naspi, presentate da lavoratori dipendenti a fronte di una perdita involontaria dell'impiego, sono risultate pari a quasi 98.000, in calo rispetto allo stesso periodo del 2020 (-4,9 per cento; rispettivamente -10,0 e -14,8 per il Mezzogiorno e nella media nazionale) quando, a seguito dell'emergenza sanitaria, nei mesi di marzo e aprile si era registrato un notevole aumento. Le richieste da parte delle imprese di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, seppure in riduzione rispetto allo scorso anno, sono rimaste su livelli estremamente elevati.

Nei primi nove mesi del 2021 il numero di ore autorizzate di CIG è stato pari a circa 59 milioni. Considerando anche i Fondi di solidarietà (Fds) le ore autorizzate ammontano a 95 milioni (erano quasi 109 milioni nello stesso periodo dello scorso anno e 8 milioni nel 2019; tav. 6a), corrispondenti all'orario medio di lavoro di 73.900 dipendenti a tempo pieno.

La quasi totalità delle ore autorizzate di CIG e di Fds è riconducibile a interventi di emergenza con causale Covid-19. Oltre la metà delle ore autorizzate di CIG è relativa alla componente in deroga, destinata in particolare al commercio al dettaglio, alberghi, pubblici esercizi, attività similari oltre a professionisti e artisti; agli stessi comparti sono da attribuire oltre i quattro quinti delle ore autorizzate nei Fds.

Il mercato del lavoro siciliano presenta comunque delle debolezze di lungo periodo e nodi strutturali che si sommano agli effetti generati dalla ancora attuale situazione di emergenza Covid 19, rendendo difficoltoso il recupero nella crisi economica e sociale.

3.2.3 La struttura del mercato del lavoro siciliano

Al fine di fornire una rappresentazione di dettaglio del mercato del lavoro, che consenta di contestualizzare le scelte effettuate dalla regione risulta particolarmente utile fornire una lettura sui dati consolidati al 2020.

La *tabella 1* fotografa la *struttura della popolazione in età da lavoro tra il 2019 ed il 2020* ossia prima e durante la crisi pandemia. L'analisi dei dati in valore assoluto indicano che nel 2020 su circa 3,2 milioni di persone tra il 15 ed i 64 anni gli occupati ammontavano a poco più di 1,3 milioni 18 mila in meno rispetto all'anno precedente.

La struttura della popolazione, dunque, al di là degli effetti della crisi, mostra non solo la presenza di una ampia platea di disoccupati (292 mila di cui 125 mila donne) ma soprattutto una inattività diffusa che interessa circa 1,6 milioni di persone circa un terzo tra i 25 e 44 anni in larga parte donne.

Tabella 1 – La struttura della popolazione in età da lavoro in Sicilia

| | 2019 | | | 2020 | | |
|---------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Femmina | Maschio | Totale | Femmina | Maschio | Totale |
| Inattivi | 999.943 | 564.145 | 1.564.089 | 1.016.928 | 578.480 | 1.595.408 |
| 15-24 | 218.979 | 208.698 | 427.677 | 224.661 | 211.176 | 435.837 |
| 25-34 | 160.895 | 94.924 | 255.819 | 135 | 101.701 | 268.885 |
| 35-44 | 173.138 | 63.499 | 236.637 | 168.788 | 65.430 | 234.217 |
| 45-54 | 205.420 | 75.809 | 281.229 | 212.207 | 75.931 | 288.138 |
| 55-64 | 241.510 | 121.216 | 362.726 | 244.088 | 124.242 | 368.330 |
| Occupati | 486.908 | 841.000 | 1.327.908 | 473.575 | 838.202 | 1.311.777 |
| 15-24 | 21.087 | 35.249 | 56.336 | 17.693 | 34.315 | 52.008 |
| 25-34 | 87.872 | 155.157 | 243.029 | 81.096 | 147.609 | 228.704 |
| 35-44 | 121.592 | 223.230 | 344.822 | 121.432 | 216.349 | 337.782 |
| 45-54 | 153.854 | 249.118 | 402.973 | 147.495 | 253.873 | 401.367 |
| 55-64 | 102.503 | 178.245 | 280.749 | 105.860 | 186.056 | 291.916 |
| Persone in cerca | 144.891 | 195.164 | 340.055 | 125.188 | 167.431 | 292.618 |
| 15-24 | 22.096 | 36.731 | 58.827 | 16.300 | 32.334 | 48.633 |
| 25-34 | 48.919 | 55.276 | 104.195 | 42.250 | 47.941 | 90.190 |
| 35-44 | 37.726 | 40.878 | 78.604 | 33.070 | 36.455 | 69.525 |
| 45-54 | 27.603 | 40.078 | 67.681 | 24.947 | 33.379 | 58.326 |
| 55-64 | 8.547 | 22.202 | 30.748 | 8.621 | 17.322 | 25.943 |
| Totale complessivo | 1.631.742 | 1.600.309 | 3.232.051 | 1.615.691 | 1.584.112 | 3.199.803 |

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

Al fine di approfondire l'analisi sulla dimensione delle diverse platee che compongono il mercato del lavoro siciliano appare utile richiamare l'andamento di alcuni *indicatori strutturali del mercato del lavoro* che, congiuntamente ai tassi di occupazione e disoccupazione, permettono di analizzare le dinamiche relative ad alcuni importanti target delle politiche per il lavoro ed in particolare i disoccupati di lunga durata ed i giovani NEET (giovani tra i 15 ed i 29 anni che non lavorano e non partecipano ad alcuna attività di formazione o istruzione): a questo proposito sono stati considerati due indicatori: l'incidenza percentuale delle persone in cerca di lavoro da più di 12 mesi e la percentuale di giovani NEET sul totale della corrispondente classe di età in totale e per genere considerando per entrambi gli indicatori l'arco temporale che va dal 2008 al 2020 (tabella 2). Tale periodo consente diverse prospettive di lettura:

- permette di valutare l'andamento degli indicatori successivamente alla prima crisi del 2008
- permette di osservare gli andamenti anche alla luce degli interventi che si sono susseguiti nel contesto di due cicli di programmazione dei fondi strutturali;
- permette di leggere gli andamenti prima e dopo gli effetti della crisi dovuta alla pandemia nel 2020.

In altre parole, l'andamento degli indicatori permette anche di cogliere, oltre alle criticità strutturali i miglioramenti che si sono manifestati nel tempo anche rispetto considerando come parametro di riferimento la dimensione nazionale. La tabella 2 mostra i principali indicatori strutturali del MdL della Sicilia dal 2008 al 2020, nei quali sembra consolidarsi un divario preoccupante rispetto al dato nazionale nei diversi target di analisi. In particolare, se si prende in considerazione il dato del 2020 si osserva che:

- un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale di circa 17 punti percentuali (20 punti nel caso della componente femminile);

- un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale di 8 punti percentuali (10 punti per a componente femminile)
- una percentuale di giovani NEET nella classe di età tra i 15 ed i 29 anni superiore di 14 punti percentuali sia per i maschi che per le femmine;
- una incidenza dei disoccupati di lunga durata pari al 67% 14 punti percentuali in più rispetto alla media nazionale che diventano circa 17 considerando la componente femminile.

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

| Principali indicatori Mercato del lavoro | 2008 | 2014 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|------|
| Tasso di Occupazione Totale | | | | |
| • Sicilia | 44,1 | 39,0 | 41,1 | 41,0 |
| • Italia | 58,6 | 55,7 | 59,0 | 58,1 |
| Tasso di Occupazione Femminile | | | | |
| • Sicilia | 29,3 | 27,4 | 29,8 | 29,3 |
| • Italia | 47,2 | 46,8 | 50,1 | 49,0 |
| Tasso di Disoccupazione totale | | | | |
| • Sicilia | 13,7 | 22,2 | 20,0 | 17,9 |
| • Italia | 6,7 | 12,7 | 10,0 | 9,2 |
| Tasso di Disoccupazione femminile | | | | |
| • Sicilia | 17,1 | 24,1 | 22,5 | 20,5 |
| • Italia | 8,5 | 13,8 | 11,1 | 10,2 |
| Incidenza della disoccupazione di lunga durata - Quota di persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle persone in cerca di occupazione (percentuale) | | | | |
| • Sicilia | 58,3 | 71,7 | 70,1 | 66,9 |
| • Italia | 45,8 | 61,5 | 57,1 | 52,5 |
| Incidenza della disoccupazione di lunga durata donne - Quota di donne in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle donne in cerca di occupazione (percentuale) | | | | |
| • Sicilia | 63,3 | 76,8 | 70,9 | 69,8 |
| • Italia | 47,6 | 62,8 | 56,7 | 52,3 |
| Percentuale di giovani NEET -Giovani tra i 15 e i 29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione/formazione in percentuale sulla popolazione nella corrispondente classe di età (media annua) (totale) | | | | |
| • Sicilia | 32,5 | 40,3 | 38,0 | 37,5 |
| • Italia | 19,3 | 26,2 | 22,2 | 23,3 |
| Percentuale di giovani NEET -Giovani donne tra i 15 e i 29 anni non occupate né inserite in un percorso di istruzione/formazione in percentuale sulle donne nella corrispondente classe di età (media annua) (totale) | | | | |
| • Sicilia | 38,0 | 40,2 | 39,9 | 39,3 |
| • Italia | 23,0 | 27,7 | 24,3 | 25,4 |

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

Tuttavia, tra il 2014 ed il 2019 l'andamento degli indicatori migliora, cresce il tasso di occupazione e si riduce quello di disoccupazione, apprezzabile nel medesimo contesto anche l'innalzamento del tasso di occupazione femminile che nel periodo considerato vede un aumento di più di 2 punti percentuali, quasi in linea con gli andamenti nazionali nel medesimo periodo. Tale tendenza subirà uno stop con il 2020 in occasione della crisi determinata dalla pandemia.

Un secondo tratto strutturale del mercato del lavoro siciliano è la sensibile differenziazione territoriale come si evince dalla tabella seguente (tabella 3).

Tabella 3 – Tasso di occupazione provinciale

| | 2008 | 2014 | 2019 | 2020 |
|---------------|------|------|------|------|
| Trapani | 46,5 | 38,9 | 40,7 | 42,2 |
| Palermo | 43,3 | 36,9 | 39,6 | 39,5 |
| Messina | 45,8 | 41,4 | 39,7 | 41,7 |
| Agrigento | 42,4 | 38,6 | 40,5 | 40,0 |
| Caltanissetta | 41,0 | 36,3 | 38,1 | 37,9 |
| Enna | 43,1 | 38,1 | 39,6 | 41,9 |
| Catania | 43,0 | 38,9 | 41,0 | 39,6 |
| Ragusa | 52,2 | 46,0 | 50,4 | 52,3 |
| Siracusa | 42,9 | 39,4 | 44,4 | 40,6 |
| Sicilia | 44,1 | 39,0 | 41,1 | 41,0 |
| Italia | 58,6 | 55,7 | 59,0 | 58,1 |

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

A livello provinciale si registra un andamento dell'occupazione di tipo altalenante per la gran maggior parte delle province, in coincidenza con l'andamento economico complessivo su scala nazionale ad eccezione delle province di Trapani, Enna e Ragusa che registrano comunque un tasso di occupazione tendenzialmente in crescita nel sessennio 2014/2020, dopo la ripresa dalla crisi del 2008.

Per quanto concerne il tasso di disoccupazione (tabella 4), viene in parte confermata la diminuzione costante nel periodo che va dal 2008 al 2020 mentre il calo che si registra tra il 2019 e il 2020 risulta in controtendenza rispetto alla crisi generata dal Covid 19 che ha colpito tutte le province siciliane e che trova una giustificazione con un probabile aumento degli inattivi.

Tabella 4 – Tassi di disoccupazione provinciale. Persone in cerca di lavoro per provincia

| Tasso di disoccupazione provinciale | | | | |
|--|------|------|------|------|
| | 2008 | 2014 | 2019 | 2020 |
| Trapani | 10,7 | 20,6 | 17,8 | 17,3 |
| Palermo | 16,9 | 23,2 | 19,1 | 15,3 |
| Messina | 13,5 | 22,1 | 25,9 | 23,9 |
| Agrigento | 16,7 | 25,5 | 23,6 | 21,6 |
| Caltanissetta | 14,2 | 24,5 | 18,3 | 14,0 |
| Enna | 15,9 | 24,9 | 23,6 | 16,4 |
| Catania | 12,0 | 19,2 | 16,1 | 15,6 |
| Ragusa | 8,2 | 18,5 | 16,5 | 14,2 |
| Siracusa | 11,5 | 25,3 | 24,1 | 23,5 |
| Sicilia | 13,7 | 22,2 | 20,0 | 17,9 |
| Italia | 6,7 | 12,7 | 10,0 | 9,2 |

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

3.2.4 La disoccupazione di lunga durata

Uno dei tratti peculiari della realtà siciliana, oltre alla elevata presenza di inattivi nella popolazione in età da lavoro, è dalla platea dei disoccupati di lunga durata che, come si è visto, più due terzi % delle persone in cerca di lavoro. Nel 2020 secondo i dati ISTAT tale bacino era composto da 192 mila persone dai 15 anni e più in diminuzione rispetto ai 233 mila del 2019 (Tabella 5). La diminuzione, come accennato in precedenza, è dipesa dal “fattore scoraggiamento” ossia dalla interruzione delle attività di ricerca di lavoro da parte di coloro che avevano alle spalle un lungo periodo di disoccupazione. Come si evince dai dati per classe di età, la componente giovanile (tra i 15 ed i 34) è molto rilevante sia tra i maschi che tra le femmine. Se si considera il 2019 come anno di riferimento si tratta di circa 106 mila persone di cui 60 mila maschi e 45 femmine.

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

| Classi di età | 2019 | | | 2020 | | |
|---------------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|
| | Femmina | Maschio | Totale | Femmina | Maschio | Totale |
| 15-24 | 13.792 | 23.865 | 37.657 | 11.363 | 20.252 | 31.616 |
| 25-34 | 32.114 | 36.188 | 68.302 | 25.482 | 28.731 | 54.213 |
| 35-44 | 27.843 | 28.975 | 56.818 | 24.394 | 23.292 | 47.686 |
| 45-54 | 19.843 | 25.775 | 45.619 | 17.669 | 22.168 | 39.837 |
| 55-64 | 7.025 | 17.141 | 24.166 | 6.772 | 11.197 | 17.969 |
| 65-74 | 120 | 876 | 996 | 53 | 723 | 776 |
| Totale complessivo | 100.738 | 132.820 | 233.558 | 85.734 | 106.363 | 192.097 |

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

La tabella 6 propone una seconda importante prospettiva di analisi relativamente alla platea dei disoccupati di lunga durata ossia il titolo di studio. Nel 2019 i disoccupati di lunga durata in possesso della laurea erano 18 mila (di cui 11 mila donne) ed 88 mila i diplomati (di cui 40 mila donne), un bacino enorme (che si è ridotto nel 2020 per le ragioni precedentemente indicate) che potrebbe rappresentare un importantissimo target di riferimento per lo sviluppo delle politiche attive regionali.

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

| Titoli di studio | 2019 | | | 2020 | | |
|---------------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|
| | Femmina | Maschio | Totale | Femmina | Maschio | Totale |
| Fino alla licenza media | 48.746 | 77.823 | 126.568 | 36.735 | 61.503 | 98.238 |
| Diploma | 40.229 | 48.004 | 88.233 | 37.425 | 39.855 | 77.280 |
| Laurea e più | 11.764 | 6.994 | 18.757 | 11.574 | 5.005 | 16.579 |
| Totale complessivo | 100.738 | 132.820 | 233.558 | 85.734 | 106.363 | 192.097 |

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

Una terza prospettiva di analisi della disoccupazione di lunga durata viene fornita dalla tabella 7 che mostra le persone in cerca di lavoro da più di 12 mesi per condizione professionale precedente. Tra i disoccupati di lunga durata nel 2019 ben 98 mila non avevano avuto alcuna esperienza di lavoro (di cui 52 mila donne) mentre 37 mila provenivano dalla inattività.

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

| Condizione professionale di provenienza | 2019 | | | 2020 | | |
|--|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|
| | Femmina | Maschio | Totale | Femmina | Maschio | Totale |
| persone in cerca, con precedenti esperienze, ex-inattivi | 19.271 | 18.183 | 37.454 | 21.867 | 17.582 | 39.449 |
| persone in cerca, con precedenti esperienze, ex-occupati | 29.360 | 68.146 | 97.505 | 25.540 | 52.869 | 78.408 |
| persone in cerca, senza precedenti esperienze | 52.107 | 46.492 | 98.599 | 38.327 | 35.913 | 74.240 |
| Totale complessivo | 100.738 | 132.820 | 233.558 | 85.734 | 106.363 | 192.097 |

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

Tra i disoccupati di lunga durata senza precedenti esperienze di lavoro nel 2019, quasi 12 mila circa erano laureati e 40 mila avevano il diploma una platea ampia verso cui orientare interventi di politica attiva funzionali a garantire un primo accesso al lavoro anche attraverso le diverse forme di apprendistato o tirocinio.

Il fenomeno della disoccupazione di lunga durata si concentra territorialmente in modo differenziato. La tabella 8 mostra la distribuzione delle persone in cerca di lavoro da più di 12 mesi per provincia in valore assoluto ed in percentuale sul totale dei disoccupati. I dati riferiti al 2019 mostrano una situazione di particolare disagio ad ENNA a RAGUSA ed AGRIGENTO con una incidenza dei disoccupati di lunga durata superiore alle media regionale.

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

| Province | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
|---------------------------|----------------|----------------|-------------|-------------|
| | V.A | V.A | V% | V% |
| AGRIGENTO | 25.517 | 20.437 | 71,0 | 65,9 |
| CALTANISSETTA | 9.639 | 5.729 | 65,5 | 53,8 |
| CATANIA | 38.575 | 33.970 | 66,1 | 62,6 |
| ENNA | 9.884 | 6.214 | 74,1 | 69,7 |
| MESSINA | 40.209 | 38.036 | 70,0 | 71,1 |
| PALERMO | 51.934 | 40.052 | 66,7 | 68,1 |
| RAGUSA | 15.377 | 11.747 | 71,6 | 62,8 |
| SIRACUSA | 25.371 | 20.876 | 67,9 | 63,4 |
| TRAPANI | 17.053 | 15.035 | 68,9 | 60,5 |
| Totale complessivo | 233.558 | 192.097 | 70,1 | 66,9 |

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

3.2.5 Le forze di lavoro potenziali

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

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

- le persone che cercano lavoro ma non sono subito disponibili.

La somma dei due segmenti rappresenta le cosiddette “forze di lavoro potenziali” e la tabella che segue (tabella 9) riporta tale platea per classe di età e titolo di studio. Si tratta di oltre 550 mila persone che di fatto si sommano ai disoccupati e che, nell’ambito delle strategie di intervento regionale in materia di politiche attive del lavoro dovrebbero rappresentare un target prioritario. Come si evince dai dati proposti nella tabella si tratta in larga misura di giovani (oltre il 40% ha meno di 35 anni) in larga parte scolarizzati se si considera che oltre il 40% del totale ha la laurea (6,8%) o il diploma.

Tabella 9 – Forze di lavoro in Sicilia per classi di età e titolo di studio

| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
|---------------------------|----------------|----------------|--------------|--------------|
| Classi di Età | V.A. | V.A. | V% | V% |
| • 15-24 | 94.690 | 88.595 | 16,4 | 15,9 |
| • 25-34 | 136.792 | 141.072 | 23,7 | 25,3 |
| • 35-44 | 131.355 | 118.055 | 22,7 | 21,2 |
| • 45-54 | 134.794 | 131.511 | 23,3 | 23,6 |
| • 55-64 | 79.837 | 77.973 | 13,8 | 14,0 |
| Titolo di studio | | | | |
| • fino alla licenza media | 335.672 | 313.554 | 58,1 | 56,3 |
| • diploma | 202.334 | 205.842 | 35,0 | 36,9 |
| • laurea | 39.462 | 37.809 | 6,8 | 6,8 |
| Totale | 577.467 | 557.205 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

3.2.6 Le categorie a rischio

Nel completare la rappresentazione dei fenomeni di maggior disagio sociooccupazionale meritano particolare attenzione due fenomeni rilevanti nella regione:

- gli individui che vivono in famiglie senza reddito da lavoro (nuclei familiari in cui non sono presenti pensionati e in cui l'età della *persona di riferimento* è compresa tra i 15 e i 64 anni – tabella 10);
- quelli che vivono in famiglie in cui è presente un forte rischio di perdere il lavoro (anche in questo caso si tratta di individui in età da lavoro che vivono in famiglie senza reddito).

Nel 2020 erano in Sicilia circa il 25,6% contro quasi il 13 % a livello nazionale ed il fenomeno è in costante crescita. Sono soprattutto le donne a vivere tale condizione nel nucleo familiare con una percentuale che raggiunge il 39%.

Tabella 10- Individui in famiglie (*) senza reddito da lavoro e caratteristiche della persona di riferimento nel nucleo

| | Sicilia | | | Italia | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2014 | 2019 | 2020 | 2014 | 2019 | 2020 |
| • 15-40 | 26,8 | 26,1 | 31,9 | 12,7 | 10,8 | 14,5 |
| • 41-55 | 20,2 | 19,7 | 21,9 | 10,2 | 8,6 | 11,3 |
| • 56-64 | 25,3 | 24,3 | 26,8 | 14,3 | 12,5 | 14,7 |
| • Maschi | 20,4 | 18,9 | 22 | 9,9 | 8,1 | 10,8 |
| • Femmine | 35 | 35,7 | 39,4 | 17,1 | 15,1 | 18 |
| Totale | 23,1 | 22,4 | 25,6 | 11,6 | 10,0 | 12,8 |

Fonte: Rapporto Banca d'Italia. L'economia della Sicilia 2021. elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro; cfr. nelle Note metodologiche ai Rapporti annuali regionali sul 2020 la voce Disuguaglianza dei redditi da lavoro e rischio occupazionale.

(+) Il campione è costituito dalle famiglie in cui non sono presenti pensionati e in cui l'età della persona di riferimento è compresa tra i 15 e i 64 anni. Le caratteristiche nella prima colonna della tavola sono quelle della persona di riferimento indicata nell'ambito della rilevazione

Parallelamente gli individui che vivono in nuclei familiari ad alto rischio di perdita del lavoro da parte di uno o più componenti del nucleo sono l'11,2% contro il 7,2% al livello nazionale (tab11).

Tabella 11 - Individui in famiglie (*) per classe di rischio occupazionale

| | Sicilia | | | Italia | | |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2014 | 2019 | 2020 | 2014 | 2019 | 2020 |
| <i>(valori percentuali)</i> | | | | | | |
| Famiglie a minore rischio (2) | 52,9 | 52,6 | 50,8 | 67,8 | 69,5 | 67,5 |
| Famiglie a maggiore rischio (3) | 8,5 | 10,3 | 11,2 | 5,2 | 6,1 | 7,2 |
| Altre famiglie | 38,6 | 37,1 | 38 | 27 | 24,4 | 25,2 |
| Totale | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro; cfr. nelle Note metodologiche ai Rapporti annuali regionali sul 2020 la voce Disuguaglianza dei redditi da lavoro e rischio occupazionale.

(*) Il campione è costituito dalle famiglie in cui non sono presenti pensionati e in cui l'età della persona di riferimento è compresa tra i 15 e i 64 anni. – (2) Quota di individui in famiglie con almeno un reddito da lavoro a tempo indeterminato non interessato da trattamenti di integrazione salariale sul totale delle persone nei nuclei attivi. – (3) Quota di individui in famiglie con solo redditi da lavoro dipendente a tempo determinato o da trattamento di integrazione salariale sul totale delle persone nei nuclei attivi.

3.2.7 Analisi della domanda e delle competenze richieste dalle aziende

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

- una prima rappresentazione della *struttura dell'occupazione sulla base dei dati delle forze di lavoro per gli anni 2019 – 2020* con la quale viene di fatto fotografata per macrosettore la struttura del sistema produttivo siciliano prima e dopo la crisi generata dalla pandemia Covid;
- la seconda facendo ricorso ad una *analisi della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato tratta dal sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie* della regione Siciliana con la quale viene descritta la domanda di lavoro attraverso le attivazioni dei rapporti di lavoro secondo le diverse tipologie contrattuali e le qualifiche professionali ad essi associati;
- la terza riguarda infine i profili professionali richiesti dalle imprese utilizzando le analisi previsionali proposte dal *Sistema Informativo Excelsior* sfruttando, in particolare, i dati relativi alle difficoltà di reperimento indicate dalle imprese.

3.2.7.1 La struttura del sistema produttivo siciliano

Prima di entrare nel merito della struttura settoriale dell'occupazione è utile richiamare le principali caratteristiche dell'occupazione in Sicilia sulla base degli ultimi dati disponibili da Fonte ISTAT - RCFL ossia considerando il 2019 ed il 2020.

In complesso gli occupati risultano 1,36 milioni nel 2019 e 1,35 nel 2020. Una prima considerazione in base ai dati riportati nella tabella 12 riguarda il calo degli occupati nel 2020, che si accompagna ad una diminuzione del perso percentuale delle persone occupate a tempo determinato ed a un aumento dello stock di occupati tempo indeterminato.

Tuttavia, come si è osservato più volte tali variazioni risultano fortemente condizionate dalla crisi pandemica e per questa ragione, al fine di rappresentare la struttura occupazionale regionale appare più utile considerare il 2019 come anno di riferimento.

A questo proposito si osserva che:

- **il 77,2% degli occupati è un lavoratore dipendente** e di questi il 58,8 % svolge la propria attività lavorativa con contratto a tempo indeterminato (il 12,1% a tempo parziale ed il 46,8% a tempo pieno) mentre il 18,4% è inquadrato con contratti a tempo determinato (12,7% a tempo pieno e 5,6% a tempo parziale);
- **il restante 22% svolge attività lavorativa indipendente** (2,2% a tempi parziale e 20,5% a tempo pieno).

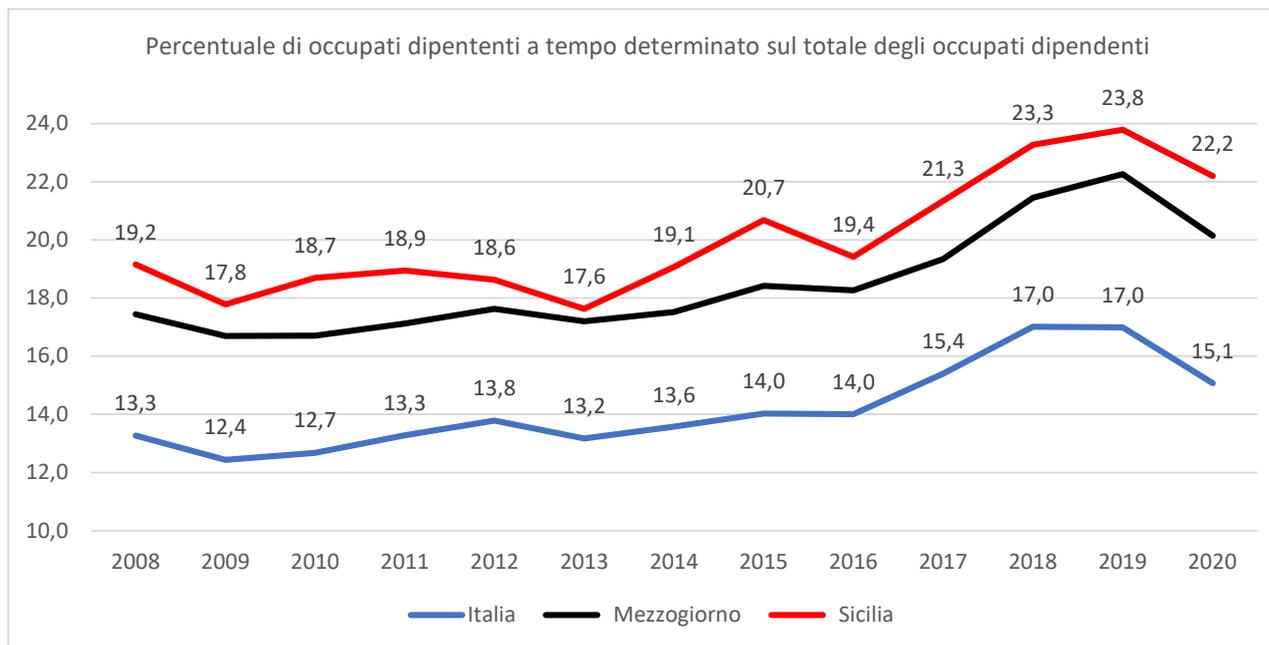
Tabella 12 - Occupati di 15 anni e più in Sicilia per tipologia occupazionale

| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
|---------------------------|------------------|------------------|--------------|--------------|
| | V.A | V.A | V% | V% |
| DIPENDENTE | 1.053.179 | 1.040.625 | 77,2 | 77,1 |
| Tempo determinato | 250.526 | 230.980 | 18,4 | 17,1 |
| • tempo parziale | 76.691 | 67.196 | 5,6 | 5,0 |
| • tempo pieno | 173.835 | 163.784 | 12,7 | 12,1 |
| Tempo indeterminato | 802.652 | 809.645 | 58,8 | 60,0 |
| • tempo parziale | 164.746 | 169.792 | 12,1 | 12,6 |
| • tempo pieno | 637.906 | 639.853 | 46,8 | 47,4 |
| INDIPENDENTE | 310.798 | 308.460 | 22,8 | 22,9 |
| • tempo parziale | 30.526 | 33.976 | 2,2 | 2,5 |
| • tempo pieno | 280.272 | 274.484 | 20,5 | 20,3 |
| Totale complessivo | 1.363.976 | 1.349.085 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: elaborazione su dati ISTAT RCFL

E' utile a questo proposito richiamare l'andamento della quota di occupati dipendenti con contratto a tempo determinato sul totale degli occupati dipendenti dal 2008 al 2020 (Figura 8).

Figura 8 - Percentuale di occupati dipendenti a tempo determinato sul totale degli occupati dipendenti. Anni 2008 - 2020 in Italia nel mezzogiorno ed in Sicilia



Fonte: elaborazione su dati ISTAT RCFL

Come si evince dall'andamento della serie, dalla prima crisi finanziaria del 2008 la percentuale di dipendenti a tempo determinato non solo è in costante crescita ma risulta significativamente più elevata sia rispetto al dato nazionale sia rispetto a quello del mezzogiorno con una crescita a partire dal 2016 di tipo esponenziale che si interrompe nel 2020. Si tratta di un aspetto della realtà siciliana che non può essere sottovalutato che si somma alle criticità precedente evidenziate in merito alla forte incidenza della inattività sulla popolazione in età da lavoro e sulla presenza di ampie platee di disoccupati di lunga durata.

Una volta evidenziate le caratteristiche dell'occupazione è possibile rappresentare la struttura occupazionale per macrosettore produttivo (Tabella 13). Nel confronto tra il 2019 ed il 2020 si osserva un lieve aumento degli occupati complessivi nel settore del commercio, delle costruzioni e nell'istruzione, sanità e altri servizi sociali mentre lievi flessioni o sostanziali stabilità vengono registrate negli altri settori, segnale di un sistema complessivo sostanzialmente stabile nel biennio considerato. Tuttavia, anche in questo caso considerando il 2019 è possibile evidenziare:

- la bassa incidenza di occupati nel comparto nelle attività finanziarie ed assicurative nei servizi di informazione e comunicazione che attualmente assorbono il 3% dell'occupazione siciliana;
- la rilevante incidenza del commercio (16%), degli alberghi e ristoranti (6,8%) e delle attività immobiliari (10%) che nell'insieme assorbono circa un terzo degli occupati;
- il peso dell'industria in senso stretto e delle costruzioni che si attesta intorno al 15%;
- un peso rilevante degli occupati nella pubblica amministrazione (9,6%) nell'istruzione, sanità e servizi sociali (18,9%) che insieme rappresentano circa il 30% del totale.

Il sostegno allo sviluppo occupazionale dei settori più innovativi (terziario avanzato e servizi di informazione e comunicazione) un ulteriore elemento strategico nello sviluppo degli interventi di rilancio e valorizzazione del capitale umano della regione.

Tabella 13 - Occupati (dipendenti ed indipendenti) di 15 anni e più in Sicilia per settore produttivo

| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
|---|------------------|------------------|------------|------------|
| Settori produttivi | V.A | V.A | V% | V% |
| Agricoltura, caccia e pesca | 122.495 | 111.258 | 9,0 | 8,2 |
| Industria in senso stretto | 132.005 | 132.109 | 9,7 | 9,8 |
| Costruzioni | 68.243 | 80.459 | 5,0 | 6,0 |
| Commercio | 228.689 | 233.299 | 16,8 | 17,3 |
| Alberghi e ristoranti | 92.300 | 73.875 | 6,8 | 5,5 |
| Trasporto e magazzinaggio | 63.546 | 65.727 | 4,7 | 4,9 |
| Servizi di informazione e comunicazione | 15.659 | 18.087 | 1,1 | 1,3 |
| Attività finanziarie e assicurative | 26.501 | 22.622 | 1,9 | 1,7 |
| Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali | 137.033 | 139.206 | 10,0 | 10,3 |
| Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria | 130.301 | 126.620 | 9,6 | 9,4 |
| Istruzione, sanità ed altri servizi sociali | 258.375 | 266.105 | 18,9 | 19,7 |
| Altri servizi collettivi e personali | 88.827 | 79.719 | 6,5 | 5,9 |
| Totale | 1.363.976 | 1.349.085 | 100 | 100 |

Fonte: elaborazione su dati ISTAT RCFL

3.2.7.2 L'analisi della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato

Nella precedente rappresentazione si è dato conto degli stock di occupati rilevati da ISTAT. In questo paragrafo si intende proporre una analisi della domanda di lavoro circoscrivendo l'analisi alla domanda di lavoro dipendente in una prospettiva di flusso ossia considerando i rapporti di lavoro attivati e cessati secondo le diverse fattispecie contrattuali sfruttando il *sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie*. Giova ricordare che in questo caso trattandosi di rapporti di lavoro vengono considerate le posizioni e non le persone.

Un primo dato di grande interesse proposto dal rapporto *Il mercato del lavoro: dati e analisi* del gennaio 2022⁴ è l'analisi delle cosiddette "attivazioni nette" per le quali "si intende il saldo tra attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro. Nelle attivazioni nette dei contratti a tempo indeterminato sono ricomprese le trasformazioni da contratto a tempo determinato o di apprendistato, che vengono invece sottratte dal calcolo delle attivazioni nette dei contratti originari".

Tabella 14 – Attivazioni nette tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre

| | 2019 | | | | 2020 | | | | 2021 | | | |
|---------|------------|------------|--------|---------|------------|------------|---------|---------|------------|------------|---------|---------|
| | Tempo ind. | Tempo det. | Appr. | Totale | Tempo ind. | Tempo det. | Appr. | Totale | Tempo ind. | Tempo det. | Appr. | Totale |
| Sicilia | 9.528 | 3.857 | 3.036 | 16.421 | 16.034 | -267 | 615 | 16.382 | 26.274 | 18.720 | -658 | 44.336 |
| ITALIA | 337.902 | -99.016 | 42.652 | 281.538 | 251.903 | -253.192 | -36.382 | -37.671 | 276.772 | 363.501 | -43.330 | 596.943 |

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

⁴ Ministero del lavoro Banca d'Italia ed ANPAL - Il mercato del lavoro: dati e analisi - gennaio 2022

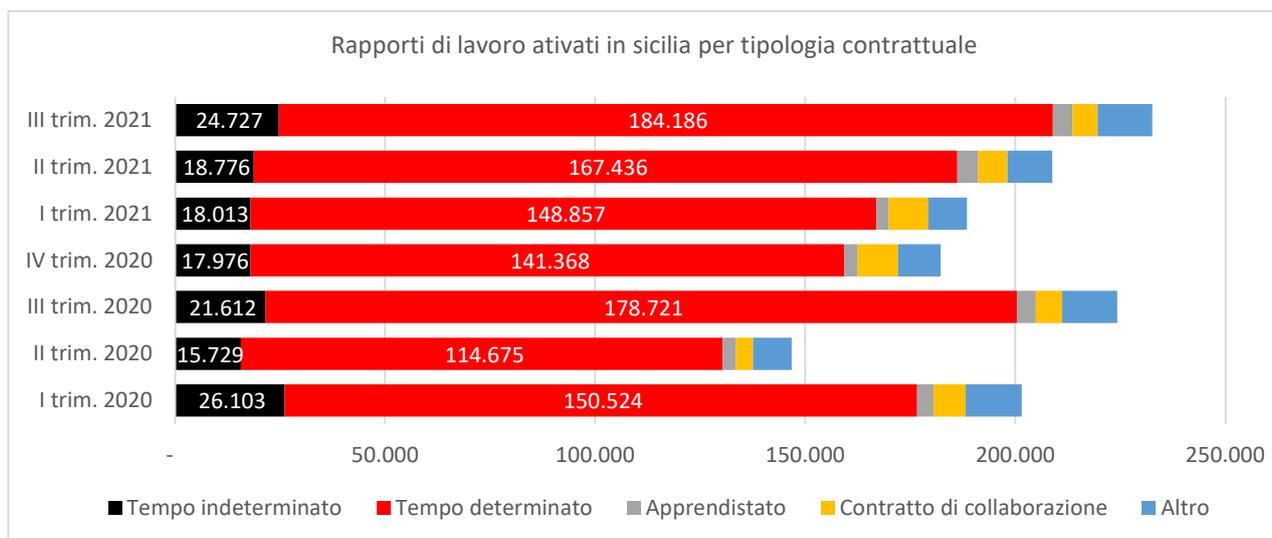
I dati mostrano una realtà regionale caratterizzata da una dinamica delle attivazioni nette che segue l'andamento nazionale ma con alcune peculiarità:

- nel 2019 in Sicilia si registra una crescita delle attivazioni nette per i contratti a **tempo determinato** a fronte di una contrazione a livello nazionale;
- nel 2020 crescono le attivazioni nette a tempo indeterminato ma si riducono drasticamente quelle in **apprendistato** mentre rimangono pressoché costanti quelle a tempo determinato
- nel 2021 crescono in modo rilevante le attivazioni nette a tempo indeterminato e determinato mentre si riducono ulteriormente quelle in **apprendistato**.

In sostanza mentre le oscillazioni delle attivazioni nette a tempo determinato (il cui peso come sé visto è molto rilevante considerando lo stock di occupati con contratti a termine) risultano sostanzialmente fisiologiche ciò che colpisce è la riduzione delle attivazioni nette in apprendistato, fenomeno che emerge soprattutto confrontando i dati del 2019 e del 2021 che è invece uno degli strumenti di politica attiva più importanti che merita un pieno rilancio nelle strategie di intervento regionale.

A questo punto è utile rappresentare la domanda di lavoro dipendente e parasubordinato registrata tra il 2020 ed il 2021 al fine di cogliere le dinamiche della domanda. Purtroppo, i dati disponibili al 2021 si fermano al terzo trimestre⁵ ma la serie trimestrale permette già di cogliere gli andamenti. La figura 9 propone l'andamento trimestrale delle attivazioni dei rapporti di lavoro per tipologia contrattuale da cui si evince come già a partire dal secondo trimestre 2021 si registri, rispetto allo stesso trimestre 2020 un netto incremento delle attivazioni che riguarda comunque soprattutto i contratti a tempo determinato e indeterminato.

Figura 9 – Rapporti di lavoro attivati in Sicilia per livello di qualifica. Dati trimestrali al 2020 e 2021. Valori Assoluti⁶



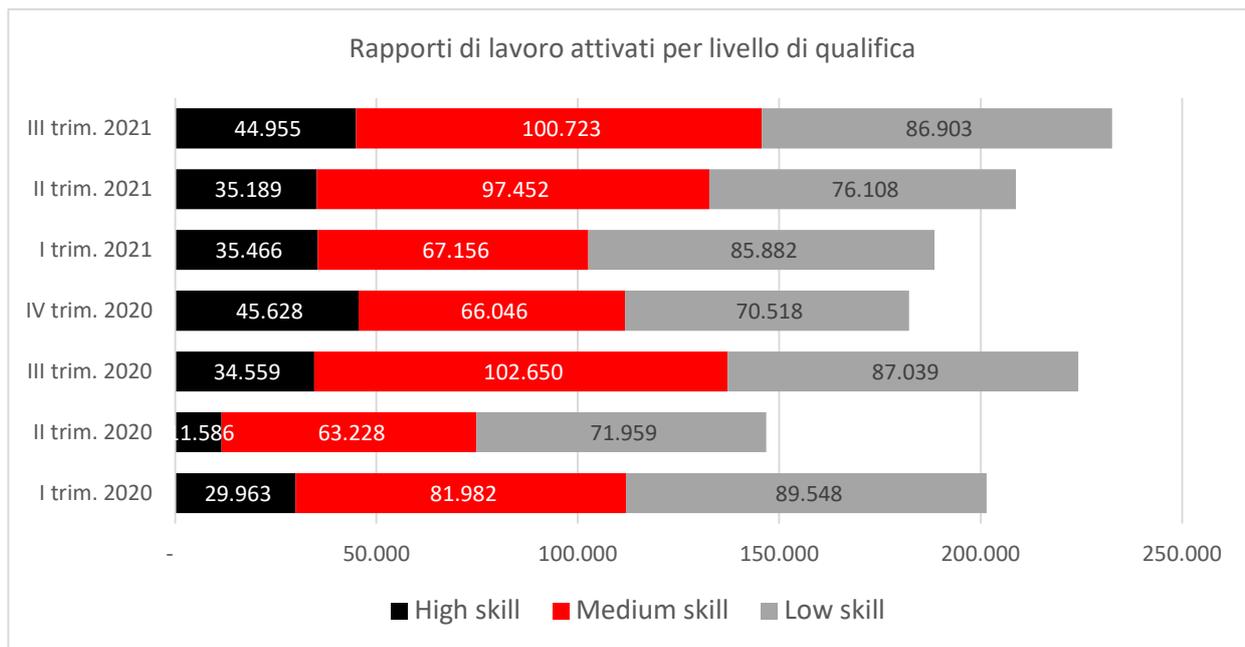
Fonte: elaborazione su dati Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie - Unilav

Passando ad affrontare le caratteristiche qualitative della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato, nel terzo trimestre 2021, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (fortemente condizionato dalla pandemia Covid) si osserva, un netto incremento della domanda soprattutto per high skill a fronte di una sostanziale stabili delle assunzioni per low skill (figura 10).

⁵ Il trattamento dei dati tratti dal Sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie implica un periodo di stabilizzazione dei dati di flusso che comporta una latenza che varia tra i 60 ed i 90 funzionale ad evitare errori.

⁶ Fonte: elaborazione su dati Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie - Unilav

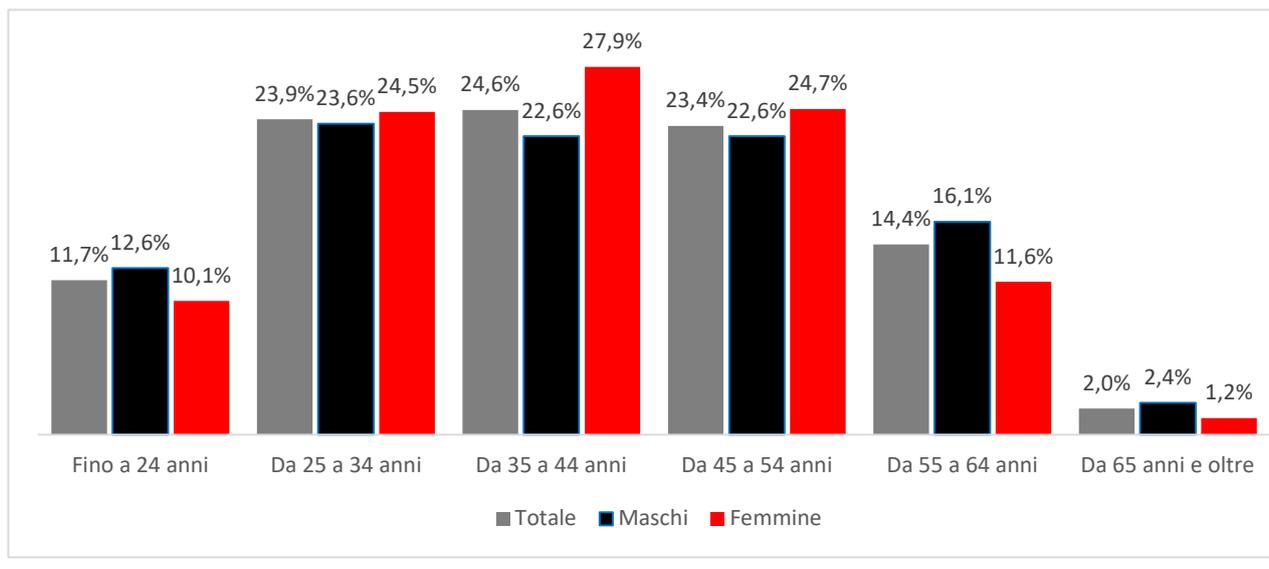
Figura 10 – Rapporti di lavoro attivati in Sicilia per livello di qualifica. Dati trimestrali al 2020 e 2021. Valori Assoluti ⁷



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

Al fine di fornire una rappresentazione della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato per età, sesso, settore e qualifica professionale si è proceduto a calcolare la somma dei primi tre trimestri del 2021 anche al fine di poterla confrontare in termini di composizione percentuale con quella rilevata nei primi tre trimestri del 2020. La struttura delle attivazioni per classe di età nel corso dei primi tre trimestri del 2021 non presenta particolari differenziazioni per genere al netto di una percentuale di attivazioni più bassa per le giovani donne (fino a 24 anni) ed una più alta percentuale di attivazioni riservate alla componente femminile per la classe di età 35-44 anni con un +3% (figura 11)

Figura 11 - Distribuzione percentuale dei rapporti di lavoro attivati per genere e classe d'età. Regione Siciliana. Primi tre trim. 2021. ⁸



⁷ Fonte: elaborazione su dati Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie - Unilav

⁸ Fonte: elaborazione su dati Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie - Unilav

La tabella 15 mostra, invece la distribuzione percentuale delle attivazioni per settore economico nei primi tre trimestri del 2020 e del 2021m da cui emerge:

- una sostanziale predominanza della attivazione nel comparto primario (Agricoltura, silvicoltura e pesca) che, nei primi tre trimestri del 2021 rappresenta il 25% del totale delle attivazioni in contrazione rispetto allo stesso periodo del 2020 (-3%);
- una notevole concentrazione delle attivazioni nel comparto Istruzione, sanità ed altri servizi sociali (17%) in crescita del 3% rispetto ai primi tre trimestri del 2020 (come è noto nel settore si concentrano i rapporti di lavoro termine per le attività di supplenza nella scuola e i processi di reclutamento del personale sanitario)
- una rilevate la domanda di lavoro dipendente e parasubordinato in alberghi e ristoranti, nel commercio (23%) seppure in lieve contrazione rispetto ai tre trimestri del 2020;
- debole la domanda nell'industria in senso stretto (5,2%) e nei servizi di informazione e comunicazione (1,9%), la prima in calo e la seconda in crescita rispetto ai tre trimestri del 2020.

Tabella 15 – Attivazione dei rapporti di lavoro per settore produttivo nei primi tre trimestri del 2020 e del 2021. Valori % sul totale dell'attivazione. ⁹

| Settori produttivi | Primi tre trimestri del 2020 | Primi tre trimestri del 2021 |
|---|------------------------------|------------------------------|
| Agricoltura, silvicoltura e pesca | 28,7 | 25,3 |
| Istruzione, sanità ed altri servizi sociali | 13,9 | 17,3 |
| Alberghi e ristoranti | 16,6 | 15,9 |
| Costruzioni | 8,0 | 8,9 |
| Commercio | 8,0 | 7,4 |
| Altri servizi collettivi e personali | 7,7 | 7,0 |
| Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali | 6,5 | 7,0 |
| Industria in senso stretto | 5,4 | 5,2 |
| Trasporto e magazzinaggio | 3,0 | 3,1 |
| Servizi di informazione e comunicazione | 0,9 | 1,9 |
| Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria | 1,1 | 0,9 |
| Attività finanziarie e assicurative | 0,1 | 0,1 |
| Totale complessivo | 100,0 | 100,0 |

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

La tabella 16 fornisce una rappresentazione delle qualifiche con le quali sono stati attivati i rapporti di lavoro nei primi tre trimestri del 2021. La distribuzione percentuale ricalca sostanzialmente quella delle attivazioni per i settori produttivi. Basti pensare che le prime 6 qualifiche descritte coprono il 52% delle attivazioni. Si tratta prevalentemente di profili non qualificati in agricoltura o neri servizi di pulizia (28%), personale addetto alle attività di ristorazione (11,6%) o docenti nei diversi livelli di istruzione (7,8%).

Nel complesso la domanda di lavoro è prevalentemente riservata a profili non qualificati anche se si registra una richiesta non irrilevante di Artigiani ed operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili (2,9%) Agricoltori e operai agricoli specializzati (2,3%), Conducenti di veicoli a motore e a trazione animale (2,8%) Artigiani ed operai specializzati addetti alla pulizia ed all'igiene degli edifici ed Artigiani ed operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni (2%).

⁹ Fonte: elaborazione su dati Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie - Unilav

Tabella 16 – Attivazione dei rapporti di lavoro per qualifica professionale nei primi tre trimestri del 2020 e del 2021. Valori % sul totale delle attivazioni.¹⁰

| Qualifiche professionali nelle attivazioni | Percentuale di attivazioni nei primi tre trimestri del 2021 |
|--|---|
| Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde | 24,2 |
| Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione | 11,6 |
| Addetti alle vendite | 4,8 |
| Professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate | 3,9 |
| Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli | 4,1 |
| Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate | 3,9 |
| Personale non qualificato delle costruzioni e professioni assimilate | 3,3 |
| Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci | 2,8 |
| Conducenti di veicoli a motore e a trazione animale | 2,8 |
| Artigiani ed operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili | 2,9 |
| Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali | 2,7 |
| Altri specialisti dell'educazione e della formazione | 2,6 |
| Agricoltori e operai agricoli specializzati | 2,3 |
| Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati | 2,0 |
| Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari | 2,1 |
| Personale non qualificato addetto ai servizi domestici | 1,5 |
| Specialisti in discipline artistico-espressive | 1,9 |
| Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela | 1,5 |
| Tecnici della salute | 1,1 |
| Artigiani ed operai specializzati addetti alla pulizia ed all'igiene degli edifici | 1,0 |
| Artigiani ed operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni | 1,0 |
| Altre professioni | 15,9 |
| Totale complessivo | 100,0 |

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

È interessante infine osservare la distribuzione percentuale delle attivazioni per provincia confrontando i primi tre trimestri del 2021 con quelli relativi al 2020 (tabella 17).

Nel confronto temporale non si osserva una variazione significativa se non per la grande area urbana di Palermo che assorbe un quinto delle attivazioni nella regione e fa registrare un incremento dell'1,2%.

¹⁰ Fonte: elaborazione su dati Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie - Unilav

Tabella 17 Distribuzione % delle attivazioni nei primi tre trimestri 2020e del 2021 per provincia¹¹

| Provincia | III trimestre 2020 composizione percentuale delle attivazioni | III trimestre 2021 composizione percentuale delle attivazioni |
|---------------------------|---|---|
| AGRIGENTO | 8,7 | 8,7 |
| CALTANISSETTA | 4,7 | 4,7 |
| CATANIA | 18,8 | 19,0 |
| ENNA | 2,8 | 2,8 |
| MESSINA | 13,0 | 13,0 |
| PALERMO | 20,0 | 21,2 |
| RAGUSA | 12,2 | 11,6 |
| SIRACUSA | 9,5 | 9,3 |
| TRAPANI | 10,2 | 9,7 |
| Totale complessivo | 100,0 | 100,0 |

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

3.2.7.3 Il Sistema Informativo Excelsior: i profili professionali di difficile reperimento

È possibile a questo punto fornire una rappresentazione della domanda di lavoro potenziale della regione attraverso i dati previsionali sul totale delle entrate forniti dal Sistema Informativo Excelsior per il 2021.

Rispetto alle numerose indicazioni che l'indagine mette a disposizione si è scelto di considerare uno degli aspetti di maggiore interesse per la programmazione dell'offerta formativa regionale ossia *i profili considerati di difficile reperimento*. Con tale definizione si intende una dichiarazione da parte dell'impresa sulla difficoltà nel reperire, nel territorio in cui opera, candidati idonei a ricoprire la figura professionale ricercata e sulle relative motivazioni. Le difficoltà sono articolate secondo due grandi motivazioni (ridotto numero di candidati o inadeguatezza dei candidati), cui si aggiunge una modalità "altro", eventualmente da specificare. Al fine di rappresentare le difficoltà di reperimento sono state prese in considerazione indicatori:

- la perpetuale dei profili per i quali le imprese intervistate indicano una difficoltà nel reperire i candidati;
- la percentuale delle entrate per ciascun profilo sul totale delle entrate stimate:

La tabella 18 mostra la distribuzione in valore assoluto ed in percentuale delle entrate previste nel 2021 in Sicilia distinguendo tra "Nessuna difficoltà" "Difficoltà di reperimento" e declinando quest'ultima per le ragioni che fanno ritenere il profilo di difficile reperimento ossia la mancanza di candidati, l'inadeguatezza professionale dei candidati e altri motivi non meglio specificati dalle imprese intervistate.

Tabella 18 – Entrate previste nel 2021 per livelli di difficoltà di reperimento

| Livelli di difficoltà di reperimento | Totale Entrate 2021 | Valore percentuale Sul totale delle entrate |
|---------------------------------------|---------------------|---|
| 0 - Nessuna difficoltà | 187750 | 73,5 |
| 1 - Difficoltà di reperimento di cui: | 67680 | 26,5 |
| • 1 - Ridotto numero di candidati | 29560 | 11,6 |
| • 2 - Inadeguatezza dei candidati | 30780 | 12,1 |
| • 3 - Altro | 7350 | 2,9 |
| TOTALE | 255430 | 100 |

¹¹ Fonte C.O. elaborazione Anpal Servizi

Su 255 mila entrate nel sistema produttivo della Sicilia il 73% dei profili individuati dalle imprese non presenta alcuna difficoltà di reperimento, mentre nel 26,5 % dei casi si manifesta una sostanziale difficoltà da parte delle imprese reclutare il profilo ricercato. Nell'11,6 % dei casi la ragione va ricercata nella mancanza di candidati adatti a ricoprire le mansioni indicate dalle imprese e nel 12,1 % a causa della inadeguatezza a cui si aggiunge un 2,9% di altre cause non definite.

A questo punto è possibile rappresentare i profili che sono considerati di difficile reperimento tenendo in considerazione anche il peso percentuale che assumono sul totale delle entrate. La tabella 19 e la tabella 20 riportano due diversi cluster di profili:

- quelli in cui difficoltà di reperimento è superiore a valore medio (26,5%) e per i quali la domanda è significativa (superiore alle 1.500 entrate previste);
- quelli per i quali la difficoltà di reperimento è inferiore al 26,5% ma è superiore al 15% e che si segnalano per un numero di entrate altrettanto rilevante (superiore alle 1.500 entrate previste).

Tabella 19- Profili professionali richieste dalle imprese. Entrate previste nel 2021. Percentuale sul totale delle entrate per difficoltà di reperimento. Medio alta

| Profili professionali | Entrate 2021 | % dei profili ritenuti di difficile reperimento | % del profilo richiesto sul totale delle entrate |
|--|--------------|---|--|
| 52 - Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione | 26090 | 30,0 | 14,6 |
| 74 - Conducenti di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento | 15980 | 32,6 | 9,3 |
| 62 - Artigiani e operai specializzati in metalmeccanica ed elettronica | 7970 | 46,0 | 5,8 |
| 33 - Prof. tecniche in attività amministrative finanziarie e commerciali | 5690 | 46,1 | 4,1 |
| 31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e produttivo | 4670 | 42,6 | 3,2 |
| 32 - Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita | 4460 | 40,7 | 3,0 |
| 26 - Specialisti della formazione e della ricerca | 5250 | 27,6 | 2,8 |
| 65 - Artigiani e operai spec. ind. aliment., legno, tessile, pelle, spettacolo | 2710 | 43,9 | 1,9 |
| 53 - Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali | 2990 | 36,9 | 1,8 |
| 25 - Specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali | 1930 | 34,9 | 1,2 |
| 43 - Impiegati alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria | 1500 | 27,2 | 0,8 |
| Totale Entrate professioni di difficile reperimento | 79240 | | 31,0 |

Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema informativo Excelsior

Il primo cluster è quello in cui la difficoltà di reperimento dei profili è medio alta. Rappresenta il 31 % delle entrate e la percentuale di profili ritenuti di difficile reperimento oscilla tra il 27,2% ed il 46%. La difficoltà di reperimento è dovuta principalmente all'assenza di candidati ed è frequentemente richiesta una esperienza nel settore. Il gruppo rappresenta. Si tratta principalmente di figure con elevati livelli di qualifica e specializzazione tra cui le più ricercate sono Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione; i Conducenti di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento; gli Artigiani e operai specializzati in metalmeccanica ed elettronica; le professioni tecniche in attività amministrative finanziarie e commerciali; le Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e produttivo; le Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita. Per questi profili è essenziale una attività di formazione poiché quelli esistenti non soddisfano il fabbisogno potenziale delle imprese.

Tabella 20- Profili professionali richieste dalle imprese. Entrate previste nel 2021. Percentuale sul totale delle entrate per difficoltà di reperimento medio bassa.

| Profili professionali | Entrate 2021 | % dei profili ritenuti di difficile reperimento | % del profilo richiesto sul totale delle entrate |
|---|--------------|---|--|
| 51 - Professioni qualificate nelle attività commerciali | 26710 | 17,6 | 10,5 |
| 61 - Artigiani e operai specializzati in industria estrattiva e in edilizia | 25170 | 19,7 | 9,9 |
| 54 - Profess. qualif. nei servizi di sicurezza, di pulizia e alla persona | 11530 | 16,9 | 4,5 |
| 42 - Impiegati addetti ai movimenti di denaro e all'assistenza clienti | 8020 | 16,8 | 3,1 |
| 34 - Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone | 6450 | 16,6 | 2,5 |
| 72 - Operai semiquarif. di macchinari lavorazione in serie e al montaggio | 5070 | 23,3 | 2,0 |
| 22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate | 2420 | 24,4 | 0,9 |
| 83 - Profess. non qualif. in agricoltura, silvicoltura e pesca | 1810 | 18,2 | 0,7 |
| Totale | 87180 | | 34,1 |

Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema informativo Excelsior

Il secondo cluster individuato (Tabella 20) include i profili che presentano una difficoltà di reperimento **medio bassa** (cioè si trovano più facilmente) ma che a fronte di una richiesta elevata potrebbero comunque generare fabbisogni delle imprese non coperti. Rappresenta il 34 % delle entrate previste e la percentuale di profili ritenuti di difficile reperimento oscilla tra il 24% ed il 16% che li colloca al di sotto della media regionale (26,5 %). Si tratta di profili per i quali è quasi sempre richiesta una qualifica o comunque una competenza tecnica e tra quelli maggiormente richiesti rientrano le Professioni qualificate nelle attività commerciali, gli Artigiani e operai specializzati in industria estrattiva e in edilizia; le Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, di pulizia e alla persona; gli Impiegati addetti ai movimenti di denaro e all'assistenza clienti.

Le previsioni fornite dal Sistema Informativo Excelsior, ed in particolare quelle relative alle difficoltà di reperimento, nonché le indicazioni tratte dall'analisi sistematica della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato rappresentano il principale ancoraggio per individuare le priorità nella progettazione sia dei percorsi di *upskilling e reskilling* sia per quelli di accompagnamento al lavoro.

3.3 I beneficiari potenziali del Programma GOL

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

Nella definizione dei target di intervento è stata data priorità alle persone beneficiarie di sostegno al reddito (v. tabella seguente). In particolare, verranno individuati tra le categorie di:

- percettori con sostegno al reddito da disoccupazione involontaria (Naspi e Dis-Coll);
- percettori di Reddito di cittadinanza;
- NEET's

Un'attenzione particolare verrà posta anche a un'altra categoria di lavoratori, facenti parte del bacino dei lavoratori socialmente utili, corrispondente a una platea di **4.571 persone alle quali verranno proposti percorsi di riqualificazione (reskilling)** in previsione di una migliore spendibilità delle rispettive professionalità all'interno degli iter di stabilizzazione futuri.

Il bacino dei potenziali beneficiari di GOL in Sicilia, risultante dalle estrapolazioni dal Sistema Informativo Lavoro Sicilia, è composto da una platea complessiva di 766.108 soggetti e con una distribuzione disomogenea nel territorio.

Con riferimento ai 64 Centri per l'Impiego siciliani, vengono analiticamente indicati il numero di beneficiari potenziali che hanno sottoscritto Patti di servizio (o "Patti per il lavoro") con riferimento a Percettori NASPI - Dis-Coll, Beneficiari Reddito di Cittadinanza e aderenti a Garanzia Giovani.

Tabella 21- Bacino potenziali beneficiari distribuiti per CPI

| | PERCETTORI NASPI - DIS- COLL | Patti di servizio sottoscritti dai percettori di naspi | BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA | Patti di servizio sottoscritti dai percettori di R/C | ADERENTI A GARANZIA GIOVANI | Patti di servizio sottoscritti da soggetti aderenti a Garanzia Giovani |
|-------------------|------------------------------------|---|---|---|--------------------------------------|--|
| CPI Agrigento | 4.726 | 780 | 10.301 | 5.169 | 7.985 | 415 |
| CPI Bivona | 407 | 33 | 770 | 333 | 776 | 29 |
| CPI Canicatti' | 2.499 | 114 | 5.412 | 1.762 | 3.114 | 152 |
| CPI Casteltermini | 741 | 27 | 1.543 | 732 | 2.266 | 206 |
| CPI Licata | 1.728 | 143 | 3.659 | 1.041 | 2.114 | 108 |
| CPI Menfi | 565 | 119 | 1.709 | 1.254 | 1.610 | 111 |
| CPI Ribera | 936 | 78 | 2.238 | 991 | 1.521 | 63 |
| CPI Sciacca | 1.300 | 33 | 2.694 | 529 | 2.271 | 92 |
| CPI Caltanissetta | 3.159 | 699 | 7.692 | 3.979 | 6.001 | 160 |
| CPI Gela | 6.618 | 788 | 11.741 | 4.310 | 5.061 | 221 |
| CPI Mussomeli | 2.680 | 399 | 854 | 701 | 1.412 | 39 |
| CPI Catania | 7.003 | 448 | 34.168 | 8.103 | 12.514 | 421 |
| CPI Acireale | 3.323 | 752 | 8.732 | 3.982 | 6.088 | 142 |
| CPI Adrano | 1.495 | 121 | 5.869 | 2.003 | 2.944 | 150 |
| CPI Bronte | 605 | 249 | 1.351 | 1.248 | 2.006 | 55 |
| CPI Caltagirone | 1.168 | 199 | 3.464 | 2.420 | 2.826 | 67 |
| CPI Giarre | 2.144 | 480 | 6.249 | 2.422 | 4.090 | 83 |
| CPI Grammichele | 609 | 155 | 1.701 | 1.022 | 1.347 | 23 |
| CPI Misterbianco | 1.773 | 178 | 7.211 | 2.957 | 3.668 | 144 |

| | PERCETTORI NASPI - DIS- COLL | Patti di servizio sottoscritti dai percettori di naspi | BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA | Patti di servizio sottoscritti dai percettori di R/C | ADERENTI A GARANZIA GIOVANI | Patti di servizio sottoscritti da soggetti aderenti a Garanzia Giovani |
|----------------------------------|------------------------------------|---|---|---|--------------------------------------|--|
| CPI Paternò | 1.843 | 267 | 6.652 | 2.487 | 3.543 | 139 |
| CPI Ramacca | 419 | 114 | 1.520 | 1.083 | 1.099 | 39 |
| CPI Randazzo | 531 | 168 | 1.187 | 927 | 1.411 | 27 |
| CPI Scordia | 920 | 290 | 2.631 | 2.124 | 3.675 | 126 |
| CPI Tremestieri Etneo | 3.596 | 578 | 9.320 | 2.153 | 3.908 | 215 |
| CPI Enna | 1.504 | 357 | 2.938 | 1.462 | 3.113 | 37 |
| CPI Leonforte | 1.034 | 135 | 2.249 | 929 | 2.942 | 99 |
| CPI Nicosia | 794 | 75 | 1.063 | 563 | 2.232 | 115 |
| CPI Piazza Armerina | 1.269 | 76 | 2.868 | 537 | 2.233 | 31 |
| CPI Messina | 7.678 | 1.076 | 19.119 | 7.725 | 9.930 | 405 |
| CPI BARCELLONA POZZO DI GOTTO | 2.156 | 84 | 3.823 | 854 | 2.729 | 85 |
| CPI CAPO D'ORLANDO | 1.488 | 252 | 1.502 | 877 | 2.553 | 34 |
| CPI Francavilla di Sicilia | 361 | 35 | 426 | 323 | 635 | 10 |
| CPI Giardini-Naxos | 1.051 | 135 | 1.484 | 427 | 1.194 | 68 |
| CPI Lipari | 541 | 11 | 739 | 205 | 567 | 4 |
| CPI Milazzo | 1.811 | 331 | 2.434 | 1.138 | 2.225 | 81 |
| CPI Mistretta | 318 | 69 | 467 | 369 | 822 | 10 |
| CPI Patti | 1.175 | 137 | 1.550 | 1.125 | 1.875 | 36 |
| CPI SANT'AGATA DI MILITELLO | 1.388 | 214 | 1.865 | 1.128 | 1.220 | 55 |
| CPI Santa Teresa di Riva | 1.215 | 569 | 1.972 | 1.832 | 3.079 | 56 |
| CPI Santo Stefano di Camastra | 411 | 147 | 728 | 818 | 1.804 | 7 |
| CPI Villafranca Tirrena | 1.377 | 290 | 2.332 | 1.094 | 3.381 | 112 |
| CPI Palermo | 14.682 | 2.160 | 58.280 | 13.382 | 28.619 | 665 |
| CPI Bagheria | 2.679 | 241 | 14.121 | 3.914 | 5.832 | 185 |

| | PERCETTORI NASPI - DIS- COLL | Patti di servizio sottoscritti dai percettori di naspi | BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA | Patti di servizio sottoscritti dai percettori di R/C | ADERENTI A GARANZIA GIOVANI | Patti di servizio sottoscritti da soggetti aderenti a Garanzia Giovani |
|----------------------|------------------------------------|---|---|---|--------------------------------------|--|
| CPI Carini | 2.094 | 434 | 8.221 | 3.110 | 4.388 | 135 |
| CPI Cefalu' | 1.002 | 101 | 1.882 | 1.246 | 2.305 | 65 |
| CPI Corleone | 516 | 155 | 1.161 | 702 | 1.727 | 29 |
| CPI Lercara Friddi | 601 | 21 | 1.559 | 497 | 1.922 | 122 |
| CPI Misilmeri | 1.450 | 212 | 5.707 | 2.952 | 4.881 | 183 |
| CPI Monreale | 1.270 | 83 | 4.821 | 1.705 | 2.680 | 56 |
| CPI Partinico | 1.493 | 80 | 6.462 | 1.160 | 3.765 | 82 |
| CPI Petralia Soprana | 521 | 69 | 714 | 535 | 1.444 | 31 |
| CPI Termini Imerese | 1.394 | 181 | 5.085 | 2.230 | 5.965 | 253 |
| CPI Ragusa | 13.200 | 2.232 | 3.555 | 1.613 | 2.864 | 85 |
| CPI Modica | 2.701 | 333 | 4.068 | 1.768 | 4.927 | 188 |
| CPI Vittoria | 13.071 | 2.649 | 7.184 | 3.266 | 3.849 | 117 |
| CPI Siracusa | 5.601 | 614 | 12.896 | 3.867 | 7.872 | 238 |
| CPI Augusta | 1.934 | 164 | 3.449 | 929 | 2.600 | 48 |
| CPI Lentini | 1.612 | 228 | 4.407 | 1.535 | 2.347 | 17 |
| CPI Noto | 3.245 | 147 | 7.708 | 1.892 | 4.950 | 115 |
| CPI Trapani | 5.093 | 564 | 9.235 | 2.315 | 5.520 | 158 |
| CPI Alcamo | 2.471 | 127 | 3.412 | 1.239 | 3.485 | 57 |
| CPI Castelvetro | 2.618 | 502 | 6.718 | 2.767 | 2.863 | 47 |
| CPI Marsala | 3.154 | 238 | 6.620 | 2.239 | 3.700 | 65 |
| CPI Mazara del Vallo | 1.812 | 54 | 5.693 | 1.698 | 2.061 | 54 |
| TOTALE | 160.573 | 22.799 | 369.185 | 131.699 | 236.350 | 7.467 |

3.4 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro

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

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

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

La Regione Siciliana, già dal 1986, ha demandato le competenze in materia di politiche attive del lavoro e il relativo personale al Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative incardinato nell'Assessorato della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro. Le competenze regionali in materia di formazione sono, invece, demandate al Dipartimento della Formazione Professionale istituito in altro ramo dell'Amministrazione facente capo all'Assessorato dell'istruzione e della formazione professionale.

La struttura organizzativa siciliana prevede, quindi, tali competenze distribuite in due rami differenti dell'Amministrazione: l'Assessorato della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro che ha compiti in materia di programmazione, funzionamento e qualità del sistema integrato dei servizi e degli interventi socio-assistenziali e socio-sanitari, promozione e sostegno delle famiglie, promozione e sostegno del terzo settore, inclusione sociale, vigilanza e controllo sulle Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (Ipab), servizio civile, lavoro, attività ispettive e di vigilanza sul lavoro, emigrazione ed immigrazione, cantieri di lavoro, fondo siciliano per l'occupazione, servizi pubblici per l'impiego, ammortizzatori sociali, politiche attive del lavoro, orientamento e servizi formativi e per l'impiego, incentivi per l'occupazione, formazione in azienda e nell'ambito dei rapporti di lavoro, tirocini e stage in azienda, apprendistato e contratti di inserimento, fondo per l'occupazione dei disabili, lavori socialmente utili e workfare, statistiche, diritti civili, pari opportunità, previdenza sociale e assistenza ai lavoratori e rapporti con gli enti pubblici relativi.

L'Assessorato dell'Istruzione e della formazione professionale con compiti in materia di istruzione di ogni ordine e grado, formazione professionale, assistenza scolastica e universitaria, ricerca scientifica, edilizia scolastica e universitaria e vigilanza sugli enti di settore.

Le strutture amministrative coinvolte nel presente programma sono, quindi: il Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative con competenze sulla gestione amministrativa e sul coordinamento dei Servizi per l'Impiego della regione; il Dipartimento della famiglia e delle politiche sociali e il Dipartimento della Formazione Professionale e l'Ufficio Speciale Immigrazione con competenze nell'implementazione delle politiche legate alla prima e seconda accoglienza dei minori stranieri non accompagnati, raccordo con gli organismi istituzionali a vario titolo coinvolti nelle procedure a sostegno delle politiche migratorie, implementazione dei rapporti con l'Unione Europea per migliorare le strategie di inclusione sociale e lavorativa, attivazione di politiche di integrazione sociale e lavorativa per i MSNA e raccordo con gli assessorati regionali e in particolare con l'Assessorato regionale della salute competente in materia di integrazione sanitaria.

Sono stati istituiti e recentemente ulteriormente implementati, grazie a una piattaforma informatica web-oriented per l'incrocio Domanda/Offerta di lavoro (Sistema IDO), i Servizi alle imprese. Presso i Centri per l'Impiego vengono raccolte direttamente dalle aziende specifiche vacancy, offrendo un servizio di preselezione mediante selezione dei CV presenti in banca dati e pubblicando sulla piattaforma dedicata le offerte di lavoro, raccogliendo e valutando le candidature e inviando all'azienda la rosa dei lavoratori considerati più in linea con il profilo ricercato. Il Servizio viene utilizzato per soddisfare tutte le esigenze di manodopera manifestate e, in particolare, offre la possibilità di selezionare profili professionali altamente qualificati, profili professionali appartenenti a specifici settori, elevati numeri di profili per una stessa impresa. Il servizio si avvale pure della collaborazione della rete EURES per il reperimento di professionalità che il mercato interno non riesce a soddisfare. Di recente istituzione, in collaborazione con le consigliere di parità, è stato implementato il servizio "Sportello donna", finanziato con risorse FSE, che nasce come punto informativo a sostegno dell'imprenditorialità femminile che possono accedere alla formazione in percorsi di inserimento lavorativo.

I Centri per l'Impiego della Sicilia hanno sviluppato, nel tempo, una buona capacità di interazione con il territorio, dimostrando un livello crescente di avvicinamento al tessuto socio-economico locale, misurabile in termini quantitativi con il numero di rapporti, formalizzati e non, con organismi pubblici e privati per l'implementazione e l'integrazione dei servizi per l'impiego. Rispetto ai soggetti coinvolti, la rete consolidata a livello regionale coinvolge quasi 200 attori: Comuni, servizi sanitari, scuole, università, enti di formazione, agenzie per il lavoro, parti sociali, Informagiovani, cooperative sociali, associazioni, INPS, INAIL.

Con riguardo alla **strategia per l'occupazione**, in considerazione anche delle minori risorse complessive (FSE e cofinanziamento nazionale) di cui ha usufruito la Regione rispetto alla precedente programmazione 2007-2013, i principi chiave di riferimento assunti sono stati i seguenti:

- concentrazione su poche priorità ed azioni identificate in base alla loro capacità di aggredire con maggiore efficacia le problematiche con cui si misura la regione;
- recupero nei ritardi di efficienza ed efficacia registrati nell'offerta di servizi formativi, del lavoro e socioassistenziali;
- impegno ad agire secondo un modello di utilizzo integrato e sinergico di tutte le opportunità di finanziamento che, a vario titolo e da fonti diverse, agiscono sul territorio in materia di lavoro, inclusione sociale, integrazione sociosanitaria e istruzione-formazione.

Sulla base dell'adozione dei principi suddetti, le strategie per l'occupazione hanno concentrato la propria azione su quei target di popolazione più colpiti dagli effetti sul mercato del lavoro prodotti dalla combinazione della crisi, e dall'andamento recessivo deflattivo che ne è conseguito, con i ritardi strutturali di cui già soffre il sistema economico sociale siciliano.

Si tratta dei giovani, delle donne, delle componenti più fragili dei lavoratori adulti, quali i disoccupati, in particolare di lunga durata, e quelli che, con un capitale di istruzione e competenze ed abilità professionali di basso livello, sono a maggiore rischio di marginalità lavorativa e sociale. Diversificati sono stati gli interventi. Ad esempio, rispetto alle giovani generazioni, il Programma operativo FSE Sicilia ha inteso in primo luogo assicurare continuità e sviluppo all'azione avviata nel territorio a valere sul Piano Giovani, che la Regione ha realizzato a valere del Piano di Azione e Coesione, e sull'Iniziativa per l'Occupazione Giovanile (*Youth Employment Initiative*).

In generale, la strategia che si è voluta implementare si è fondata su misure di accesso e sostegno ad una istruzione e formazione di qualità e di supporto all'inserimento lavorativo, anche attraverso la creazione d'impresa e il lavoro autonomo, secondo un approccio attento a garantire parità di opportunità di accesso a queste misure, indipendentemente dal background familiare, economico e sociale di provenienza dei potenziali destinatari.

In altri termini le politiche per il lavoro, l'istruzione e la formazione che la Regione Siciliana ha attuato, in particolare quelle a valere sul FSE, hanno rappresentato un asset portante di un percorso di sviluppo economico fondato su vantaggi competitivi e su un contesto sociale equo ed inclusivo, dove a tutti deve essere garantita l'acquisizione delle competenze di cittadinanza, necessarie per accedere al mondo del lavoro e per partecipare attivamente alla vita economica, sociale e collettiva. Un orientamento strategico attento a valorizzare e rafforzare le opportunità di lavoro, e quindi di sviluppo, che in un territorio come quello siciliano, ancora relativamente povero di servizi di cura alle persone, si possono offrire a coloro, in particolare donne, in cerca di occupazione. Un approccio che non ha escluso, tuttavia, di investire nello sviluppo di competenze di alto profilo per la formazione e l'ampliamento di figure professionali di eccellenza.

Le strategie sono state orientate verso una platea di potenziali destinatari purtroppo particolarmente ampia che ha investito, come i giovani, le donne, gli inoccupati/disoccupati adulti. Si è reso necessario intervenire a supporto dell'accesso e al rafforzamento della partecipazione e della permanenza nel mercato del lavoro certamente con azioni di politica attiva e di sostegno all'inserimento lavorativo ma anche non da meno su interventi, più a carattere di sistema, finalizzati ad agire, in maniera incisiva sul rafforzamento nell'accesso e nella qualità dei servizi per l'impiego e di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Rispetto all'approccio strategico assunto dalla Regione a sostegno dell'occupazione - e quindi delle misure di politica attiva del lavoro che coerentemente a questo impegno si è inteso implementare- il consolidamento, potenziamento e sviluppo dei servizi per l'impiego.

Le priorità definite dalla strategia di occupazione siciliana possono essere così di seguito schematizzate:

- accesso all'occupazione per le persone in cerca di lavoro e inattive, compresi i disoccupati di lunga durata e le persone che si trovano ai margini del mercato del lavoro, anche attraverso iniziative locali per l'occupazione e il sostegno alla mobilità professionale
- integrazione sostenibile nel mercato del lavoro dei giovani, in particolare quelli che non seguono studi, inclusi i giovani a rischio di esclusione sociale e i giovani delle comunità emarginate, anche attraverso l'attuazione della Garanzia Giovani;
- l'uguaglianza tra uomini e donne in tutti i settori, incluso l'accesso all'occupazione e alla progressione della carriera, la conciliazione tra vita professionale e vita privata e la promozione della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore;
- la modernizzazione delle istituzioni del mercato del lavoro, come i servizi pubblici e privati di promozione dell'occupazione, migliorando il soddisfacimento delle esigenze del mercato del lavoro, anche attraverso azioni che migliorino la mobilità professionale transnazionale, nonché attraverso programmi di mobilità e una migliore cooperazione tra le istituzioni e i soggetti interessati.

Le priorità regionali si sono tradotte in interventi mirati e incisivi, che hanno ruotato intorno ai seguenti risultati attesi che la Regione Siciliana ha individuato come trainanti per le dinamiche dell'occupazione e del lavoro a livello territoriale.

Si tratta in particolare di:

- Aumentare l'occupazione dei giovani;
- Aumentare l'occupazione femminile;
- Favorire l'inserimento lavorativo e l'occupazione dei disoccupati di lunga durata e dei soggetti con maggiore difficoltà di inserimento lavorativo, nonché il sostegno delle persone a rischio di disoccupazione di lunga durata;
- Migliorare l'efficacia e la qualità dei servizi al lavoro.
- La strategia per l'occupazione nel periodo 2021-2027¹²

Non sono ancora reperibili dati consolidati che possano fotografare compiutamente gli effetti sul mercato del lavoro siciliano dell'emergenza da covid 19. Cionondimeno, le prime stime elaborate tratteggiano un quadro a tinte fosche caratterizzato, al netto del blocco dei licenziamenti disposto dal governo da un forte aumento del numero di persone in cerca di occupazione e da una significativa crescita del sommerso.

Questa situazione certificherebbe l'arresto di quello slancio che tra il 2000 ed il 2006 aveva permesso alla Sicilia di recuperare terreno rispetto alla media nazionale.

Tuttavia, è bene sottolineare che il divario occupazionale nell'isola tende ad essere sempre più marcato rispetto a quanto mediamente rilevato a livello nazionale.

Le strategie per l'occupazione siciliana per il periodo 2021-2027, saranno rivolte a favorire la ripresa occupazionale delle fasce più deboli. Infatti, sono state le fasce più deboli della popolazione (donne, giovani e adulti disoccupati) ad essere maggiormente relegate ad una condizione di sostanziale marginalità sociale ed economica.

Oltre tali fasce si prevede di coinvolgere anche degli interventi volti a incoraggiare l'occupazione dei lavoratori anziani e favorire l'invecchiamento attivo e sostenere la solidarietà generazionale.

¹² *La Sicilia verso le sfide 21-27 Dipartimento regionale programmazione*

Un capitolo di sviluppo a parte merita la condizione femminile. In relazione all'occupazione femminile, è utile analizzare l'indicatore sulla imprenditorialità femminile siciliana. Nel 2018 in Sicilia il suddetto indicatore, calcolato come rapporto tra titolari di imprese individuali donne in percentuale sul totale dei titolari di imprese individuali iscritti nei registri delle Camere di Commercio italiane, era pari al 27.7% stessa percentuale del mezzogiorno. Un obiettivo occupazionale previsto sarà pertanto quello di incrementare tale rapporto.

Altro risultato atteso da conseguire nell'ambito della promozione dell'occupazione e dell'inclusione sociale siciliana è il sostegno al reinserimento lavorativo e al rilancio occupazionale dei disoccupati di lunga durata e dei soggetti maggiormente vulnerabili, nonché il sostegno in favore delle persone potenzialmente a rischio di trovarsi in una condizione di disoccupazione di lunga durata.

Inoltre, l'analisi delle strategie per l'occupazione non può non tenere conto dell'informazione del lavoro irregolare. In particolare, l'indicatore scelto per analizzare questo fenomeno è il tasso di irregolarità degli occupati che integra l'informazione sui tassi occupazionali e delle persone di 15 anni e più in cerca di lavoro.

Tra le politiche per l'occupazione nel periodo 2021-2027 non può non essere presente lo sviluppo dell'istruzione e dell'educazione.

Infatti, in un contesto di opportunità lavorative scarse, ulteriormente colpito dalla crisi Covid 19, il settore dell'istruzione e della formazione acquisiscono una fondamentale importanza strategica di natura prospettica di medio periodo.

Occorre evidenziare che per il settore dell'istruzione, va rafforzandosi l'ipotesi di un forte aumento della cosiddetta "povertà educativa", soprattutto in una regione come la Sicilia, in ritardo storico da un punto di vista infrastrutturale e con una scarsa diffusione familiare della digitalizzazione. In un contesto critico occorre tenere conto della crescente povertà materiale delle famiglie acuita dall'imperversare dell'emergenza covid e dovuta all'inaccessibilità di alcuni plessi scolastici e alle difficoltà per gli studenti appartenenti ai nuclei familiari più socialmente vulnerabili di prendere parte alle attività didattiche a distanza.

Nel medio periodo, le attuali criticità riscontrate in Sicilia nel campo dell'istruzione potrebbero sfociare in una perdita di motivazione e di competenze degli alunni più fragili, nonché in un incremento del tasso di dispersione scolastica. La gestione di tale limite è ovviamente contemplata nelle strategie occupazionali siciliane.

Le politiche di rilancio occupazione in Sicilia vanno altresì integrate con le strategie dell'occupazione dettate dal PNRR (fonte: Riunioni Tavoli tematici Programmazione FERS - Le Policy Regionali in Tema di Inclusione sociale).

Le strategie previste per accompagnare la modernizzazione del sistema economico del Paese e la transizione verso un'economia sostenibile e digitale attribuiscono un ruolo centrale alle politiche di sostegno all'occupazione: formazione e riqualificazione dei lavoratori, attenzione alla qualità dei posti di lavoro creati, garanzia di reddito durante le transizioni occupazionali, sostegno all'empowerment femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere, di incremento delle prospettive occupazionali dei giovani, di riequilibrio territoriale e sviluppo del Mezzogiorno e delle aree interne.

Il PNRR, investe pertanto nelle infrastrutture sociali, rafforza le politiche attive del lavoro e investe nel sistema duale e nell'imprenditoria femminile. Migliora il sistema di protezione per le situazioni di fragilità sociale ed economica, per le famiglie, per la genitorialità. Promuove inoltre lo sport come fattore di inclusione.

Un'attenzione specifica è riservata alla coesione territoriale con il rafforzamento delle Zone Economiche Speciali e della Strategia Nazionale delle Aree Interne.

Uno strumento previsto è il potenziamento del Servizio civile universale e la promozione del ruolo del terzo settore nelle politiche pubbliche.

Questa componente valorizza la dimensione “sociale” delle politiche sanitarie, urbanistiche, abitative, dei servizi per l’infanzia, per gli anziani, per i soggetti più vulnerabili, così come quelle della formazione, del lavoro, del sostegno alle famiglie, della sicurezza, della multiculturalità, dell’equità tra i generi.

L’analisi delle strategie di rilancio dell’occupazione non può tralasciare lo studio dell’utilizzo delle risorse comunitarie ed in particolare del FSE in Sicilia¹³.

Sinteticamente le linee guida più significative sono così individuate:

- Maggiore aiuto ai giovani: agli Stati membri con un alto tasso di NEET verrà richiesto di dedicare almeno il 10% delle dotazioni FSE+ per interventi mirati e riforme strutturali a sostegno dell’occupazione giovanile.
- Promozione dell’inclusione sociale: il regolamento richiederà che almeno il 25% della componente di gestione condivisa del Fondo sia destinato alla promozione dell’inclusione sociale. Ciò promuoverà la dimensione sociale dell’Europa come stabilito nel pilastro, in modo da assicurare una quantità minima di risorse e sostegno materiale ai più bisognosi.
- Sostegno di azioni dell’Unione per l’innovazione sociale, la mobilità e la salute: la gestione diretta e indiretta dell’occupazione, dell’innovazione sociale e della sanità fornirà i mezzi per testare soluzioni innovative, sostenere la mobilità del lavoro in Europa e contribuire a modernizzare i sistemi sanitari negli Stati membri.

La Sicilia sta muovendo i primi passi nella nuova programmazione puntando sulla semplificazione delle procedure e sul rispetto delle scadenze, necessari per un’efficace attuazione della politica regionale europea. Nel periodo 2021-2027 gli investimenti dell’Ue saranno orientati in Sicilia su cinque obiettivi principali, per un’Europa:

- più intelligente mediante l’innovazione, la digitalizzazione, la trasformazione economica e il sostegno alle piccole e medie imprese;
 - più verde e priva di emissioni di carbonio grazie all’attuazione dell’accordo di Parigi e agli investimenti nella transizione energetica, nelle energie rinnovabili e nella lotta contro i cambiamenti climatici;
 - più connessa, dotata di reti di trasporto e digitali strategiche;
 - più sociale, che raggiunga risultati concreti riguardo al pilastro europeo dei diritti sociali e sostenga l’occupazione di qualità, l’istruzione, le competenze professionali, l’inclusione sociale e un equo accesso alla sanità;
- più vicina ai cittadini mediante il sostegno alle strategie di sviluppo gestite a livello locale e allo sviluppo urbano sostenibile in tutta l’UE.

3.4.1 I servizi pubblici per l’impiego

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

In Sicilia, come detto, la gestione delle politiche attive del lavoro è di competenza all’Assessorato Regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro – Dipartimento Lavoro.
Il riferimento normativo che stabilisce le competenze amministrative delle strutture regionali è il Decreto Presidenziale Regione Siciliana 14 giugno 2016, n 12 avente ad oggetto “Regolamento di attuazione del Titolo II della legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19. Rimodulazione degli assetti organizzativi dei

¹³ Verso il PO 2021-2027 FSE – Fondo Sociale Europeo

Dipartimenti regionali di cui all'articolo 49, comma 1, della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9. Modifica del decreto del Presidente della Regione 18 gennaio 2013, n. 6 e successive modifiche e integrazioni".

A questo è affidato l'obiettivo di dare vita ad una rete di servizi per l'impiego efficaci ed in grado di integrare le funzioni tradizionali di collocamento con le nuove politiche attive e di servizio ai cittadini ed alle imprese che siano in grado di operare sia sul versante dell'informazione di base, dell'orientamento e dell'assistenza personalizzata che su quello dei servizi che favoriscono l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Per fare ciò, il Dipartimento regionale del Lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative, si pone, come vertice amministrativo e organizzativo della numerosa platea di operatori istituzionali e non che costituiscono la rete dei servizi per il lavoro siciliano.

La struttura

- Dirigente Generale
- Unità di Staff 1 - Controllo di Gestione
- AREA I - AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE
- AREA II - AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO
- AREA III - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
- SERVIZIO I - COORDINAMENTO ATTIVITÀ DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO - POLITICHE PRECARIATO
- SERVIZIO II - PROGRAMMAZIONE FSE, PAC
- SERVIZIO III - GESTIONE RISORSE FSE E PAC
- SERVIZIO IV - MONITORAGGIO E CONTROLLO DI I LIVELLO - RENDICONTAZIONE INTERVENTI FSE E COMUNITARI
- SERVIZIO V - COORDINAMENTO ISPETTORATI TERRITORIALI DEL LAVORO
- SERVIZIO VI - COORDINAMENTO SERVIZI CENTRI PER L'IMPIEGO
- SERVIZIO VII - POLITICHE GIOVANILI - OCCUPAZIONE GIOVANILE - MOBILITA' NAZIONALE E TRASNAZIONALE

Il Dipartimento ha da sempre favorito una gestione (ed erogazione) dei servizi quanto più capillare e ramificata possibile a livello territoriale, strutturandosi a livello periferico in n. 9 Servizi Centri per l'impiego che trovano la loro localizzazione in ognuno dei 9 capoluoghi di provincia della Sicilia.

- SERVIZIO VIII - SERVIZIO CENTRO PER L'IMPIEGO DI AGRIGENTO
- SERVIZIO IX - SERVIZIO CENTRO PER L'IMPIEGO DI CALTANISSETTA
- SERVIZIO X - SERVIZIO CENTRO PER L'IMPIEGO DI CATANIA
- SERVIZIO XI - SERVIZIO CENTRO PER L'IMPIEGO DI ENNA
- SERVIZIO XII - SERVIZIO CENTRO PER L'IMPIEGO DI MESSINA
- SERVIZIO XIII - SERVIZIO CENTRO PER L'IMPIEGO DI PALERMO
- SERVIZIO XIV - SERVIZIO CENTRO PER L'IMPIEGO DI RAGUSA
- SERVIZIO XV - SERVIZIO CENTRO PER L'IMPIEGO DI SIRACUSA
- SERVIZIO XVI - SERVIZIO CENTRO PER L'IMPIEGO DI TRAPANI

A sua volta, i servizi vengono ulteriormente capillarizzati sul territorio attraverso la gestione di ulteriori n. 55 U.O.B. - Centri Per l'Impiego.



A questi vanno aggiunti 15 uffici di recapito periodico nei comuni più disagiati che erogano unicamente servizi di prima accoglienza.

A essi sono demandate tutte le attività relative ai servizi per l'impiego e al collocamento mirato e all'erogazione delle misure di politica attiva per il lavoro. Si precisa che la stipula del Patto di Servizio/Patto per il Lavoro/Patto RDC sono di esclusiva competenza del CPI e che nonostante la situazione di emergenza sanitaria gli uffici periferici della regione - CPI - utilizzando anche modalità da remoto hanno preso in carico con la sottoscrizione dei Patti di Servizio un numero elevato di soggetti (v. tabella 19).

Al 31/12/2021 il personale impiegato era di 1652 unità, il 70% di categoria A e B e solo il 28% di categoria C e D. Una più organica distribuzione dei profili professionali impiegati potrà essere ottenuta al termine delle procedure concorsuali indette per la copertura di ulteriori 487 unità di personale di categoria C e 537 di categoria D.

A livello nazionale, il riposizionamento della formazione tra gli asset strategici della PA ha certamente posto la questione della valorizzazione del capitale umano utilizzando due specifici angoli di osservazione: il primo riguarda indirettamente gli effetti del COVID 19 e il suo impatto "sistemico" nelle relazioni tra PA e l'insieme cittadini/impresе in termini di capacità di risposta dell'apparato pubblico; il secondo si concentra sull'analisi dell'anzianità della popolazione degli occupati della PA (50 anni nel 2019, media italiana).

Il recentissimo Piano Strategico per la Valorizzazione e lo Sviluppo del Capitale Umano della PA (RI-FORMARE la PA – Persone Qualificate per Qualificare il Paese) ha avviato, in tal senso, un vero e proprio intervento straordinario nazionale di formazione che certamente necessiterebbe di un intervento speculare nella nostra regione, attesa la peculiarità statutaria che assegna alla Sicilia la competenza esclusiva in materia di personale, diretto prioritariamente all'attuale dotazione organica del Dipartimento Regionale del Lavoro.

La relazione sulla Performance 2020 della Regione Siciliana (approvata con D.P.Reg. n. 599 del 20/10/2021) consente, per ciò che attiene la collocazione anagrafica del capitale umano, un impietoso raffronto con i dati a livello nazionale, pubblicati sul sito dell'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni per l'anno 2019, relegando l'apparato regionale siciliano in un contesto di palese criticità. Su una dotazione organica di 11.861 unità, poco più dei 2/3 dell'apparato amministrativo regionale rientra nella classe di età 51-60 (contro il 39% del dato nazionale), il 24 % ha oltre 60 anni (16% dato nazionale) e solo l'8% rientra nella classe 41-50 a fronte del 28% che si registra su scala nazionale.

Erogare con rapidità una formazione di qualità, in modo tale che i frutti dell'investimento formativo possano ricadere nell'arco temporale di attuazione del PNRR, privilegiando in tal modo il ricorso a specifici corsi online (MOOC–Massive Open Online Courses) appare dunque la linea maestra per sostenere l'impatto che il

programma avrà nei confronti del servizio pubblico anche alla luce dei nuovi ingressi, in termini di risorse umane, che avverranno nel corso del 2022, grazie al Piano straordinario nazionale.

Per tale finalità sarà individuato, esperite le verifiche procedurali, un Ente in house regionale e in collaborazione con Anpal Servizi in termini contenutistici, che sottoporrà il personale dei CPI a specifiche azioni formative sul programma Gol utilizzando le risorse all'uso destinate nell'ambito del vigente Piano di rafforzamento regionale dei Centri per l'impiego che destina 3,4 milioni di euro per tale misura e che prevede nello stesso l'assistenza tecnica di Anpal Servizi per la formazione dei nuovi assunti.

Tab. 22 Centri per l'impiego in Sicilia

| SOGGETTI | NUMERO |
|----------------------|--------|
| Centri per l'Impiego | 64 |
| Sedi distaccate | 15 |

3.4.2 I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro

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

In Sicilia i soggetti accreditati per l'erogazione dei servizi per il lavoro sono esclusivamente i soggetti che risultano accreditati ai sensi dell'Avviso pubblico approvato con D.D.G. n. 846 del 27/02/2020 "Nuovo sistema di accreditamento per erogazione servizi per il lavoro", di cui alla Deliberazione della Giunta Regionale n. 34 del 29/01/2019 - "Sistema di accreditamento dei soggetti pubblici e privati per l'erogazione dei servizi per il lavoro in Sicilia. Apprezzamento". Non è stata data la possibilità di svolgere attività inerente i servizi per il lavoro a soggetti non ricompresi nell'elenco unico che viene approvato con a seguito di apertura di finestre temporali trimestrali e che ricomprende tutti gli attori pubblici e privati con l'esclusione dei Centri per l'Impiego che risultano accreditati *ope legis*.

I soggetti accreditati all'erogazione dei servizi per il lavoro in Sicilia operano nei seguenti campi:

1. Orientamento specialistico;
2. Accompagnamento al lavoro;
3. Avviamento alla formazione;
4. Promozione di tirocini extracurricolari;
5. Informazione su incentivi all'occupazione;
6. Promozione di prestazioni socialmente utili;
7. Supporto all'autoimpiego;
8. Attività di incontro domanda/offerta di lavoro (cd. matching);

Il sistema dei Centri per l'Impiego è organizzato in Servizi provinciali con U.O.B. C.P.I. dislocate nel territorio di competenza, il sistema dei servizi è coordinato a livello centrale dal Servizio VI Coordinamento Centri per l'Impiego, i soggetti pubblici e privati sono accreditati a cura del Servizio II Programmazione FSE, PAC del Dipartimento lavoro.

Tab. 23 Servizi privati accreditati

| SOGGETTI | NUMERO |
|---|--|
| APL | Con D.D.G. n. 21 del 19/01/2022 risultano 330 sedi accreditate per 236 Enti - Sono previste finestre di accreditamento con cadenza trimestrale |
| Consulenti del Lavoro delegati dalla Fondazione | La Fondazione Consulenti per il lavoro ha in Sicilia n. 6 sedi accreditate e n. 182 consulenti del lavoro delegati autorizzati che operano nel settore delle politiche attive contribuendo alle attività di intermediazione fra offerta e domanda di lavoro. |
| Enti formativi accreditati ai servizi per il lavoro | In Sicilia non è stata recepita una modalità di accreditamento semplificata per gli enti formativi che sono stati accreditati come APL con procedura ordinaria |
| Organismi Accreditati alla Formazione Professionale | Il numero degli Organismi accreditati alla Formazione in Sicilia sono n. 895 e alcuni sono accreditati ad erogare più tipologie di percorsi di formazione. La suddivisione degli organismi nelle 4 tipologie sono: n. 258 A (Obbligo Istruzione e Formazione); n.743 B (Formazione successiva); n.532 C (Formazione superiore); n. 825 D (formazione continua e permanente). |

3.5 Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente

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

Prima di entrare nel merito della descrizione del sistema di offerta regionale appare doveroso riportare l'andamento di alcuni indicatori per le politiche di sviluppo riferiti all' Obiettivo 10 della programmazione FSE ne comparando il dato regionale con quello nazionale per gli anni 2014 -2020 ossia l'ultimo ciclo di programmazione. La gran parte degli indicatori anche se contrassegnata da valori negativi fa registrare risultati in linea se non migliori rispetto alle performance nazionali (tabella 24). Resta comunque sullo sfondo l'esigenza di promuovere un forte rilancio soprattutto della formazione degli adulti occupati e disoccupati.

Tab. n 24 Indicatori per le politiche di sviluppo Obiettivo tematico 10. Anni 2004 -2020 ¹⁴

| COD_INDICATORE | TITOLO | Sicilia 2014 | Sicilia 2020 | Differenza 2014- 2020 | Italia 2014 | Italia 2020 | Differenza Italia 2014- 2020 |
|----------------|---|-----------------|-----------------|-----------------------------|----------------|----------------|---------------------------------------|
| 63 | Adulti occupati nella classe d'età 25-64 anni che partecipano ad attività formative e di istruzione per 100 adulti occupati nella classe di età corrispondente (percentuale) | 4,9 | 4,7 | -0,2 | 8,8 | 7,6 | -1,2 |
| 67 | Adulti inoccupati (disoccupati e non forze di lavoro) nella classe d'età 25-64 anni che partecipano ad attività formative e di istruzione per 100 adulti inoccupati nella classe d'età corrispondente | 5,4 | 4,7 | -0,7 | 6,9 | 6,4 | -0,5 |
| 101 | Popolazione in età 20-24 anni che ha conseguito almeno il diploma di scuola secondaria superiore (percentuale) | 70,3 | 75,8 | 5,5 | 79,4 | 83,1 | 3,7 |
| 339 | Popolazione in età 30-34 anni che ha conseguito un livello di istruzione 5 e 6 (Isced97) in percentuale sulla popolazione nella stessa classe di età (totale) | 17,7 | 18,6 | 0,9 | 23,9 | 27,8 | 3,9 |
| 342 | Popolazione in età 30-34 anni che ha conseguito un livello di istruzione 5 e 6 (Isced97) in percentuale sulla popolazione nella stessa classe di età (femmine) | 20,9 | 23,2 | 2,3 | 29,1 | 34,3 | 5,3 |

Con la L.R. 14 dicembre 2019, n. 23, la Regione Siciliana, ha istituito e disciplinato il sistema regionale della formazione professionale, ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione, commi 3 e 4, e dell'articolo 10 della legge costituzionale n. 3/2001.

La Legge Regionale ha modificato l'assetto dipartimentale dell'Assessorato regionale dell'Istruzione e della Formazione Professionale prevedendo due distinti Dipartimenti regionali:

- il Dipartimento regionale dell'Istruzione, dell'Università e del diritto allo studio, al quale competono le funzioni e i compiti regionali in materia di istruzione di ogni ordine e grado, assistenza scolastica ed universitaria, ricerca scientifica, edilizia scolastica ed universitaria e vigilanza sugli enti di settore;
- il Dipartimento della formazione professionale, al quale sono attribuite le funzioni e i compiti regionali in materia di formazione professionale;

¹⁴ Fonte Indicatori per le politiche di sviluppo - <https://www.istat.it/it/archivio/16777>

Afferiscono al sistema regionale della formazione professionale i seguenti percorsi formativi:

- a) percorsi di istruzione e formazione professionale, di durata non inferiore a 3 anni, in adempimento al diritto-dovere alla formazione per il conseguimento di una qualifica professionale riconosciuta a livello nazionale ed europeo (IeFP);
- b) percorsi post qualifica che consentono l'acquisizione ed il conseguimento del diploma professionale;
- c) percorsi post diploma di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS);
- d) percorsi post diploma realizzati dagli istituti tecnici superiori (ITS);
- e) integrazione di percorsi formativi per il conseguimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado per l'accesso a corsi ITS o universitari;
- f) azioni di orientamento formativo e al lavoro che prevedono misure di accompagnamento, con particolare riferimento alla prima accoglienza, all'acquisizione da parte degli allievi della piena consapevolezza del percorso da intraprendere, alla personalizzazione dei percorsi, al tutoraggio, all'orientamento, al monitoraggio degli interventi. Tali azioni sono svolte dalla rete dei servizi territoriali di informazione, accoglienza ed orientamento all'interno degli istituti scolastici siciliani, nei centri per l'impiego e negli organismi abilitati.
- g) percorsi di formazione finalizzati all'inserimento lavorativo;
- h) percorsi di formazione in apprendistato in duale;
- i) percorsi di formazione continua e permanente dei lavoratori;
- j) percorsi di formazione per categorie svantaggiate e soggetti in condizioni di vulnerabilità sociale e socioeconomica.

La norma regionale ha anche introdotto l'istituzione del Catalogo regionale dell'offerta formativa (COF); si tratta di un importante strumento di semplificazione che consente agli organismi accreditati di presentare le proprie proposte formative e rendere disponibili, per tutti i potenziali destinatari del sistema regionale di istruzione e formazione professionale, le informazioni relative ai percorsi formativi finanziati con risorse pubbliche sul territorio regionale.

Entro il 2022, l'Amministrazione Regionale renderà disponibile un catalogo regionale dell'offerta formativa per la realizzazione di percorsi formativi di qualificazione, rispondenti agli standard minimi di riferimento di cui al Repertorio delle qualificazioni della Regione Siciliana, mirati al rafforzamento dell'occupabilità in Sicilia, in grado di coniugare i fabbisogni formativi dei destinatari con le esigenze di competenze espresse dalle imprese e dall'economia regionale.

Il Catalogo dell'offerta formativa è stato oggetto di una sperimentazione, avviata nel 2018 con la pubblicazione dell'Avviso 2/2018 (DDG 925 del 26 marzo 2018), con cui si è reso disponibile sulla piattaforma informatica regionale, l'offerta formativa finanziata a valere sul PAC - Piano Straordinario per il lavoro in Sicilia: Opportunità Giovani e/o PAC – Piano Operativo Complementare 2014-2020.

Inoltre, con D.A 315 del 26 marzo 2021 è stato istituito il Catalogo regionale provvisorio dell'offerta formativa dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) riferiti all'anno scolastico 2021/2022.

In merito all'offerta formativa in apprendistato, con DDGN 238 del 25 ottobre 2021 il Dipartimento Regionale dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo studio, ha approvato il Catalogo dell'Offerta Formativa contenente gli elenchi dei percorsi formativi in apprendistato di I livello a.s. e a.f. 2021/2022, già sperimentato con i precedenti Cataloghi dell'offerta formativa relativi agli anni 2018/2019 e 2019/2020, per il conseguimento dei titoli di Qualifica Professionale, Diploma Professionale e Diploma di Istruzione secondaria di II grado, finanziato a valere sulle risorse statali e regionali finalizzate alla promozione dell'apprendistato e del modello duale.

La Regione Siciliana negli ultimi anni ha voluto anche rilanciare il Sistema ITS riconoscendolo come un asset strategico per l'economia regionale, fra i suoi punti di forza si individuano la formazione co-progettata con

le imprese e il contrasto al divario esistente tra le trasformazioni tecnologiche in corso e il sistema formativo del paese, inoltre le Fondazioni ITS sono deputate a divenire **driver dell'innovazione**, poiché si confermano come un sistema sempre più dinamico, flessibile e connesso con le filiere produttive orientate verso il paradigma 4.0., che potrebbe garantire una risposta alla richiesta di competenze specialistiche e trasversali, in grado di fronteggiare e non subire il cambiamento tecnologico, a partire dalla conoscenza e padronanza dei linguaggi digitali e dalla attitudine ad "imparare ad imparare". Per quanto sopra e in coerenza con la Programmazione Territoriale Triennale dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore 2015 – 2017", di cui ai D.A. 8123 del 30 ottobre 2015 e D.A. n. 3315 del 23.05.2017, è stata riconosciuta l'operatività a sei nuove Fondazioni ITS e ampliata l'offerta formativa 2020-2022, che ha previsto percorsi terziari professionalizzanti erogati da 11 Fondazioni (*ITS Nuove tecnologie per il Made in Italy - Sistema alimentare – Albatros – Messina, ITS per le tecnologie dell'informazione e della comunicazione Steve Jobs – Caltagirone - CT, ITS Efficienza Energetica – Enna, ITS per la mobilità sostenibile – Trasporti – Catania, ITS per le tecnologie innovative per i beni e le attività culturali - Turismo - Fondazione Archimede – Siracusa, ITS Madonie Tecnologie e Sistemi Agroalimentari – Castelbuono - PA, ITS per le nuove tecnologie per il made in Italy – Emporium del Golfo – Alcamo - TP, ITS per l'agricoltura e l'alimentazione - Sicani – Bivona - AG, ITS INFOMOBPMO – Palermo, ITS AEREOSPAZIO - Sicilia – Ragusa, ITS A. VOLTA - Nuove Tecnologie per la Vita – Palermo*), operanti nelle 6 aree tecnologiche: efficienza energetica, mobilità sostenibile, nuove tecnologie della vita, nuove tecnologie per il made in Italy (Sistema agro-alimentare, Sistema meccanica), tecnologie dell'informazione e della comunicazione, tecnologie innovative per i beni e le attività culturali – Turismo.

Nel quadro dell'offerta formativa pubblica si inseriscono anche i CPIA con le attività di istruzione degli adulti (target 18-65 anni). Agli adulti che si iscrivono ai percorsi di istruzione sono destinate specifiche attività di accoglienza e orientamento. Tali attività sono finalizzate a produrre il Patto formativo individuale, che consente di personalizzare il percorso. Tali percorsi non prevedono durata uguale per tutti gli iscritti ma sono percorsi personalizzati in base alle competenze possedute in ingresso da ciascun adulto iscritto.

I CPIA possono ampliare l'offerta formativa nell'ambito della loro autonomia, nel rispetto delle competenze delle regioni e degli EELL e nel quadro di accordi con gli EELL ed altri soggetti pubblici e privati con particolare riferimento alle strutture formative accreditate dalle regioni.

Le iniziative di ampliamento dell'offerta formativa consistono in attività coerenti con le finalità del CPIA e che tengono conto delle esigenze del contesto culturale, sociale ed economico delle realtà locali. A tal fine i CPIA possono promuovere progetti integrati di istruzione e formazione (percorsi di formazione continua, percorsi di leFP, percorsi in apprendistato, percorsi di IFTS, percorsi di ITS, etc.), che richiedono la collaborazione con altre agenzie formative pubbliche e private anche partecipando a programmi regionali, nazionali o comunitari.

I CPIA possono quindi realizzare Corsi di Arricchimento che consistono in percorsi finalizzati allo sviluppo di competenze operative, con rilascio di certificazione di competenze. Costano di moduli professionalizzanti (attività pratico-laboratoriali), di arricchimento dell'offerta formativa ordinaria (1° o 2° periodo didattico/1°livello), della durata di 30-60-80 ore aggiuntive a quelle previste dal percorso ordinamentale. Moduli realizzati utilizzando fondi del PON e/o finanziamenti del MIUR ex Legge 440/1997. E Percorsi in raccordo con i percorsi della formazione professionale: percorsi di breve durata finalizzati al conseguimento di qualifiche previste dal repertorio regionale la cui durata complessiva va da circa 500 ore a circa 1800 ore distribuite su un anno scolastico o due.

Infine, per favorire il conseguimento di una qualifica e/o di un diploma professionale da parte di adulti in età superiore a quella prevista per il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione i CPIA, nell'ambito dell'ampliamento dell'offerta formativa, possono realizzare raccordi tra i percorsi di primo livello e i percorsi di apprendistato ovvero i percorsi di istruzione e formazione professionale, nel rispetto dei criteri e dei principi direttivi stabiliti in sede di Conferenza unificata, fermo restando la competenza delle Regioni in materia.

Considerate le precedenti positive esperienze dell'offerta formativa resa fruibile attraverso l'istituzione del Catalogo, si intende implementare tale sistema e ampliarlo, sia in termini di efficacia che di efficienza dei risultati, per raggiungere i destinatari target previsti dal programma GOL assicurando complementarità con quanto previsto nella programmazione FSE + 2021 - 2027.

Con riguardo all'elaborazione del fabbisogno formativo territoriale, il Dipartimento della Formazione Professionale procede sulla scorta delle informazioni rilevate dai diversi rami dell'amministrazione, dall'Osservatorio regionale del Mercato del lavoro, dalle associazioni datoriali, dalle associazioni di categoria e dalle Università.

La mappatura del fabbisogno del contesto produttivo regionale ha lo scopo di facilitare la progettazione dell'offerta formativa in coerenza con gli stessi fabbisogni espressi e consente di procedere con l'aggiornamento del Repertorio delle Qualificazioni della Regione Siciliana.

Tale Repertorio delle qualificazioni, adottato con D.A. n. 2570 del 26 maggio 2016, in applicazione della L.R. 8 del 17 maggio 2016 "Disposizioni per favorire l'economia. Norme in materia di personale, Disposizioni varie", e recepito aggiornamento di cui all'accordo in CSR 01/08/2019 con D.A. n. 7969 del 20/12/2019, in coerenza con i livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.lgs. 13/2013 e sue successive modificazioni e integrazioni, è costituito dalle seguenti tipologie di standard:

- Figure nazionali di riferimento per le qualificazioni leFP, IFTS, ITS come articolate nella rispettiva normativa nazionale di riferimento;
- Profili professionalizzanti: insieme di elementi (competenze/processi di lavoro) riconducibili ad una specifica professionalità;
- Obiettivi: insieme di competenze che possono essere trasversali a diversi Profili, Figure o aree professionali o intese come aggiornamento di profili già definiti.

Il Repertorio prevede, inoltre, i seguenti ambiti:

- Standard di riferimento nazionali suddivisi in:
 - Figure di riferimento per i percorsi triennali di qualifica professionale leFP;
 - Figure di riferimento per i percorsi quadriennali di diploma professionale leFP;
 - Standard di riferimento per i percorsi IFTS;
 - Figure di riferimento per i percorsi ITS;
- Formazione normata: attività professionali regolamentate, il cui esercizio viene stabilito da una normativa nazionale e/o regionale e/o rispetto a cui sono definiti, attraverso specifica normativa, gli standard formativi;
- Formazione non normata: standard che guardano a professioni e ad attività professionali il cui esercizio non è subordinato al possesso di uno specifico titolo di studio o alla frequenza di specifici percorsi di formazione.

L'Amministrazione regionale provvede all'aggiornamento ed integrazione del Repertorio, qualora mutamenti tecnologici, organizzativi e di mercato richiedano l'adeguamento dello standard regionale e della dimensione macro del sistema economico – produttivo, per renderlo un riferimento coerente per le qualificazioni rilasciate nel territorio regionale nell'ambito della formazione professionale e dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze.

Sotto il profilo dei soggetti abilitati all'erogazione dei percorsi di formazione professionale, la formazione avviene a cura di Enti di formazione accreditati, ai sensi del D.P.Reg. n. 25 del 1 ottobre 2015 "Regolamento di attuazione dell'art. 86 della L.R. 7 maggio 2015, n. 9. Disposizioni per l'accreditamento degli organismi formativi operanti nel sistema della formazione professionale siciliana.", che costituisce

l'impianto normativo cui fonda l'intero sistema di accreditamento degli enti di formazione operanti nel territorio regionale.

In un'ottica di valorizzazione dei percorsi di formazione in modalità duale, è possibile prevedere forme di partenariato che coinvolgano anche le imprese (per es. Academy) nell'erogazione delle attività formative.

Esso, oltre a definire il concetto di "accreditamento" e le relative attività specificandone ambiti e macro-tipologie, individua i destinatari e sancisce, per gli stessi, una serie di adempimenti ed obblighi, di natura tecnica ed amministrativa, mediante il rispetto dei quali è possibile ottenere, variare e/o mantenere lo "status" di ente accreditato. Anche nel caso in cui dette prescrizioni normative dovessero essere disattese lo stesso Regolamento disciplina, in ragione delle difformità accertate, le modalità attuative espressamente riferite alle azioni correttive che l'Amministrazione può applicare in ragione della gravità delle diverse situazioni accertate. Il sistema regionale di accreditamento, ai sensi dell'art. 13 del citato Regolamento, è gestito per via telematica attraverso un apposito portale denominato S.Ac (Sistema Accreditamento) gestito dal Servizio competente del Dipartimento Formazione. Detto sistema indica le modalità di registrazione al portale con assegnazione automatizzata di credenziali di accesso alla propria area riservata, nonché le comunicazioni agli adempimenti con i relativi formati, connessi a ciascuna procedura e macro-tipologia di accreditamento.

L'Amministrazione regionale ha, inoltre, normato le procedure per il riconoscimento delle competenze acquisite in contesti informali e non formali, finalizzate anche al possibile e successivo conseguimento di formale e coerente qualifica professionale. L'obiettivo è quello di valorizzare le esperienze individuali, colmando eventuali ritardi formativi e favorendo l'occupazione.

Il percorso normativo per disciplinare i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali di competenza regionale è stato definito con decreto inter-assessoriale (Assessorato regionale dell'Istruzione e della Formazione Professionale di concerto con l'Assessorato regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro) n. 7964 del 20/12/2019, in coerenza con i livelli essenziali di prestazioni e standard minimi di servizio di cui al Decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.13 e alle conseguenti norme secondarie di attuazione.

Al fine di adeguare il Sistema Regionale di Certificazione delle Competenze (SRCC) in ambito non formale e informale alle disposizioni attuative contenute nel Decreto interministeriale del 05/01/2021 e in attuazione del Decreto inter-assessoriale n. 7964 del 20/12/2019, il Dipartimento della Formazione Professionale e il Dipartimento Lavoro della Regione Siciliana hanno elaborato le Linee Guida per l'operatività del sistema di certificazione delle competenze della Regione Siciliana. Tali linee guida elaborate con l'assistenza tecnica di Anpal Servizi e adottate con Decreto Interassessoriale D. A. n. 22 del 04/02/2022, integrano e sostituiscono le disposizioni del "Manuale operativo per l'accesso al Sistema Regionale di certificazione delle competenze informali e non formali" pubblicato con D.A. n. 1257 del 22/12/2020.

Parallelamente, per la messa a punto e definizione del SRCC, è in fase di sviluppo un percorso sperimentale per la certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali ed informali.

Tale percorso sperimentale riguarderà qualificazioni ottemperanti ai requisiti di eleggibilità definiti nel Decreto interministeriale del 05/01/2021. Per il suo avvio, il Dipartimento della Formazione Professionale ed il Dipartimento Lavoro stanno predisponendo le procedure di evidenza pubblica che consentiranno agli enti interessati (CPI, operatori accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi del D.A. n. 7 del 24/03/2015, già modificato dal D.D.G. n. 4905 del 23/12/2019, ed organismi di formazione accreditati ai sensi del D.P.Reg. n.25/2015) di manifestare il loro interesse ad erogare i servizi di individuazione, validazione e certificazione.

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

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

Preliminarmente si vuole rappresentare che la Regione Sicilia con D.P. del 9/07/2021 “Approvazione del documento “Linee guida per la programmazione dei Piani di Zona 2021” è stata ridisegnata la governance distrettuale per la programmazione e attuazione delle politiche del welfare, nell’ottica di una programmazione integrata e di una collaborazione inter-istituzionale multilivello.

In particolar modo, facendo tesoro dell'esperienza già maturata dai distretti socio-sanitari in attuazione del D.lgs. 147/2017 “Disposizioni per l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà”, è stata prevista l'istituzione della Rete territoriale per la protezione e inclusione sociale per la programmazione, gestione e valutazione delle politiche socio-assistenziali realizzate in ambito distrettuale.

Nel citato organismo, oltre ai Comuni facenti parte del distretto, sono previsti i rappresentanti del Terzo Settore, delle Associazioni di categoria, professionali e del mondo della cooperazione, delle Organizzazioni Sindacali, degli Organismi della formazione professionale, delle Istituzioni scolastiche, dei Centri provinciali per l'istruzione Adulti (CPIA), dell'Ufficio Servizio Sociale Minorile (USSM), dell'Ufficio Scolastico Provinciale, dell'Osservatorio sulla dispersione scolastica, dell'Ufficio di Esecuzione Penale Esterna (U.E.P.E), dei Centri per l'Impiego (CPI), delle Università e dei Centri di ricerca, enti e associazioni in rappresentanza dei beneficiari degli interventi e dei servizi sociali.

La Rete territoriale è articolata in più sezioni dedicate alle seguenti aree di intervento:

- Famiglia, minori e anziani
- Disabilità e non autosufficienza
- Povertà ed esclusione sociale

e contribuirà, in particolar modo, alle seguenti azioni:

- a) analisi dei bisogni, attraverso la condivisione di dati;
- b) individuazione delle azioni prioritarie previste dal Fondo Nazionale Politiche Sociali, con riferimento ai percorsi di inclusione sociale e all’offerta integrata di interventi e servizi;

La Rete territoriale garantisce e promuove il coinvolgimento di tutti i soggetti territoriali capaci di proporre idee e soluzioni attraverso Tavoli tematici permanenti, quali strumenti di programmazione aperta per la verifica periodica dell'analisi e degli obiettivi strategici, nonché delle proposte progettuali dei soggetti coinvolti.

L'istituzione della Rete territoriale per la protezione e inclusione sociale é prevista nella convenzione, ex art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.EE.LL.), stipulata dai Comuni facenti parte dei distretti socio-sanitari.

È ormai consolidata la convinzione che l’efficacia degli interventi pubblici risulta ampliata allorquando si produca un lavoro integrato fra istituzioni, servizi, professioni e operatori economici. Questa linea logica negli interventi socioassistenziali siciliana è stata resa operativa con la Circolare n. 30750 del 8 agosto 2021 dell’Assessorato Regionale alla Famiglia, alle politiche sociali e del Lavoro che nello stabilire le direttive per la programmazione dei Piani di Zona 2021 ha imposto un sistema di integrazione progettuale e operativo strutturato e stabile proprio l’istituita “Rete territoriale per la protezione e l’inclusione sociale”.

Questa costituisce il luogo privilegiato per la concertazione territoriale degli interventi sostenuti a valere sul Fondo Nazionale Politiche Sociali (FNPS), Fondo Nazionale per la Non Autosufficienza (FNA), “Fondo del Dopo di noi”, Fondo “Vita Indipendente, Fondo Famiglia, Quota Servizi del Fondo Povertà (QSFP), PON Inclusione, Fondo FAMI per i Migranti. In particolare, sul target migranti, che rappresentano una significativa presenza nel territorio siciliano, si vuole richiamare l’attenzione su un progetto in particolare:

- Il progetto ET-LABORA che prevede la realizzazione all'interno dei Centri per l'Impiego di Punti di accesso informatizzati con dei totem fisici (uno per CPI) dove i cittadini possono ricevere tutti i servizi connessi ai Livelli Essenziali di Prestazione e poter programmare gli appuntamenti con i vari uffici; consente anche la messa a disposizione di tutti i servizi pubblici locali con una mappatura dei servizi geolocalizzati nonché la previsione di interconnessioni con gli uffici di Servizio Sociale. L'utenza, oltre ai totem fisici, ha a disposizione anche degli applicativi su device mobili e su PC in maniera da renderla fruibile da qualsiasi posto.

In tal senso si mutuerà l'utilizzo della piattaforma anche per i cittadini beneficiari di GOL. Nelle varie sezioni del presente PAR sono approfondite le modalità a cui ci si richiama.

La Rete assolve a quanto previsto dal D.Lgs. 147/2017 in merito a "la previsione di organismi permanenti di consultazione con i soggetti del terzo settore, con le organizzazioni sindacali, e gli altri soggetti pubblici impegnati nella realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali".

Invero, i primi passi di cooperazione sinergica fra istituzioni ed enti erano già stati previsti dalle disposizioni del Rdc (Art. 5 Decreto Legislativo 147/2017, Art. 4 Decreto-Legge 4/2019 "Linee guida per la definizione degli strumenti operativi per la valutazione multidimensionale e per la definizione dei patti per l'inclusione sociale", previsti dal D.L. 4/2019).

A tale riguardo la redazione dei Patti per l'Inclusione sociale era stata affidata ai servizi dei Comuni competenti in materia di contrasto alla povertà, che si coordinano a livello di Distretto Socio-Sanitario, nella logica della rete integrata dei servizi e del pieno coinvolgimento del Terzo settore, delle parti sociali, dei Centri per l'impiego e di tutta la comunità.

Il principio chiave era quello del superamento della frammentazione delle responsabilità in tutti i casi in cui è utile il coinvolgimento di attori diversi: il servizio sociale era pertanto il luogo che aveva lo scopo di promuovere una corresponsabilità solidale tra tutti gli attori della rete nel processo di attivazione dei componenti del nucleo familiare e dei diversi attori sociali coinvolti.

Operativamente, la gestione di queste sinergie è stata delegata alla creazione di una Equipe Multidisciplinare che ha avuto il compito di prendere in carico tutti i beneficiari del Rdc per cui sia emersa la necessità di sviluppare una più accurata valutazione multidimensionale. Laddove questa non sia stata necessaria, la definizione del Patto è avvenuto sulla base della sola Analisi preliminare, di responsabilità esclusiva del servizio sociale.

L'equipe multidisciplinare (EM) è in genere composta da uno o più assistenti sociali e da altri operatori afferenti alla rete dei servizi, identificati dal servizio sociale sulla base dei bisogni emersi nell'Analisi preliminare. All'interno dell'equipe viene individuata una figura di riferimento (case manager o operatore "responsabile della famiglia", piuttosto che del "caso") che coordina il lavoro di equipe curando la compilazione del Quadro di analisi e di conseguenza la realizzazione e il monitoraggio del Patto per l'inclusione sociale e che rappresenta per la famiglia la principale figura di riferimento.

Spetta nella pratica dei fatti al Case manager, coinvolgere tutto l'insieme delle persone e delle istituzioni più significative per quella famiglia e il compito di costruire una relazione di qualità con quella famiglia.

Il lavoro in equipe multidisciplinare viene definito dalle linee guida ministeriali, come un luogo inclusivo che offre opportunità di "tessitura" interprofessionale per "cercare di tenere tutti dentro allo stesso progetto", un luogo di co-decisionalità nel quale confrontare i propri punti di vista, al fine di arrivare alla definizione condivisa del Quadro di analisi e della progettazione, evitando la frammentarietà degli sguardi e la dispersione delle informazioni;

Per tale ragione, le Equipe siciliane che hanno prodotto maggior risultati in termini di operatività e di efficienza sono state quelle riferite a distretti sociosanitari di medie dimensioni, in cui i "vincoli di organizzazione" della struttura sono risultati più esigui e che si sono riuscite a dotare di una struttura

operativa leggera e flessibile, quasi destrutturata, in grado di plasmarsi alle diverse esigenze organizzative e ai bisogni espressi dalle famiglie.

È a questa logica di semplificazione e circolarità destrutturata del sapere e delle competenze istituzionali intendiamo ispirare gli interventi di sistema proposti nell'ambito del PAR GOL Siciliano.

4 AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA

4.1 I fattori critici di successo

La sezione contiene - rispetto a quanto già illustrato nell'analisi di contesto e in attuazione del Programma GOL - la descrizione delle modalità di sviluppo delle principali linee di intervento rivolte al rafforzamento delle politiche attive del lavoro, anche evidenziando le sinergie sotto il profilo politico-strategico e ove possibile operativo tra PNRR e il FSE+.

I principali fattori che rendono innovativo il Programma sono da ricercarsi nell'impulso verso la creazione di una rete tra i servizi per il lavoro, i servizi sociali e l'istruzione in sinergia con la ricerca di una sempre maggiore integrazione tra servizio pubblico e servizio privato.

I risultati da conseguire sono molteplici: prossimità dei servizi a cittadini ed imprese; coinvolgimento delle imprese del territorio, per favorire l'incrocio domanda/offerta; strumenti formativi dedicati; integrazione della rete territoriale dei servizi per l'impiego pubblici e privati accreditati; programmazione orientata ai risultati; personalizzazione degli interventi sulla base dei fabbisogni rilevati e dell'andamento del mercato del lavoro; sistema informativo e monitoraggio capillare.

4.1.1 Introduzione

L'impostazione programmatica di seguito declinata trova origine nella consapevolezza che – in un contesto che muta profondamente e velocemente – i modelli di gestione di organizzazioni legati integralmente a schemi che pure hanno dimostrato efficacia in ambiti temporali anteriori, potrebbero non essere attualmente più funzionali.

Quelle che negli scorsi anni erano solo tendenze tecnologiche e sociali, oggi si sono affermate influenzando in modo determinante il presente e il futuro del mondo del lavoro, imponendo pertanto la necessità di considerarle nella pianificazione degli interventi.

L'automazione, l'intelligenza artificiale, le forme di lavoro non standard, l'invecchiamento della popolazione, la maggiore mobilità, modelli sociali di gestione orizzontale delle relazioni costituiscono fattori che aumenteranno le transizioni lavorative e le competenze richieste per affrontarle, rappresentando vettori di cambiamento che influenzeranno contemporaneamente sia le necessità di supporto per più fluidi inserimenti occupazionali degli utenti dei Servizi per il Lavoro, che le modalità di erogazione di tali servizi da parte delle strutture a ciò preposte.

Sono cambiamenti significativi e portano con sé il potenziale per aumentare la qualità della vita di tutti, ma, allo stesso tempo, stanno determinando un aumento della disuguaglianza e della polarizzazione del mercato del lavoro.

Misure di politiche del lavoro efficaci e strutture organizzative di erogazione di servizi efficienti possono fornire un contributo significativo per affrontare queste implicazioni.

Cooperazione, integrazione, coinvolgimento – che vengono indicate dal legislatore come parole chiave da declinare in fattori di successo del Programma GOL - costituiscono altresì, da anni, paradigma strumentale – sintetizzabile nel termine co-progettazione dei servizi - indicato dalla Rete Europea dei Servizi per il Lavoro (PES) per assicurare personalizzazione, contestualizzazione temporale e territoriale, declinazione operativa funzionale delle attività dei Centri per l'Impiego.

Tali paradigmi di riferimento attraversano trasversalmente tutte le azioni necessarie per concretizzare i fattori di successo basilari del Programma: l'integrazione tra politiche del lavoro e quelle della formazione; il consolidamento della Rete territoriale dei servizi; la cooperazione del sistema pubblico e privati; il coinvolgimento delle imprese del territorio.

Partendo da dette considerazioni di fondo, che tengono conto delle analisi e delle raccomandazioni che anche a livello europeo vengono sviluppate, i paragrafi che seguono forniranno elementi di definizione del disegno organizzativo a presidio delle politiche del lavoro regionali, con l'avvertenza che, proprio l'ottica della co-progettazione di servizi - con utenti, operatori e partner della rete - costituirà il paradigma strumentale utilizzato, e che, pertanto, il dettaglio operativo non viene definito in questa sede una volta per tutte ma costituirà oggetto di confronto, elaborazione, monitoraggio, valutazione e revisione in itinere.

Lo strumento a tal fine ipotizzato è la costituzione di un Laboratorio dell'Innovazione nel quale attivare i contributi, coerentemente con le peculiarità, competenze, titolarità di ciascuno dei soggetti partecipanti. In quest'ambito, oltre che raccogliere e diffondere buone prassi, si potranno modellare, pilotare e testare approcci e pratiche innovative.

La crescente complessità e la novità delle tematiche da affrontare richiedono, infatti, approcci collaborativi: le tecnologie digitali che agevolano nuove connessioni e la grande quantità di dati disponibili che consentono nuove elaborazioni, assieme al valore umano e alle *expertise* metodologiche di facilitatori della partecipazione e di designer di servizi, possono costituire elementi base per laboratori di innovazione funzionali. L'obiettivo è la sperimentazione continua per sviluppare servizi mirati e personalizzati che soddisfino maggiormente le esigenze dei diversi target integrando la visione degli utenti in servizi nuovi o da modificare.

Nell'ottica della consapevolezza di questo scenario di contesto, verranno formulate le ipotesi pianificatorie presentate nei paragrafi successivi.

Nello specifico verranno trattati le Azioni previste all'interno per programma per l'integrazione con le politiche della formazione. Le azioni previste hanno lo scopo di predisporre un'offerta formativa, in grado di rispondere ai fabbisogni specifici rilevati in sede di assesment e di orientamento specialistico, nel rispetto del principio della personalizzazione degli interventi, nonché del contesto del mercato di riferimento e dei fabbisogni espressi dalle imprese, attraverso, tra l'altro, l'adozione di un catalogo unico dell'offerta formativa, che garantisca visibilità e consultabilità delle opportunità di apprendimento presenti nel territorio regionale.

Particolare cura sarà data alla descrizione delle Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi, con particolare riguardo all'interazione fra CPI e rete dei Servizi per l'impiego e Servizi sociali e alla definizione di un modello organizzativo che sarà replicato in tutta la regione.

Saranno inoltre trattate nel paragrafo 4.1.4 le Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato.

In particolare, si definirà il complesso meccanismo che attribuisce alcuni LEP ai CPI pubblici ed attribuisce ai soggetti accreditati privati il ruolo di *longa manus* della Regione Siciliana nell'erogazione dei servizi di politica attiva del lavoro di alta qualità, con competenze specifiche, in stretta correlazione con il territorio, il tessuto produttivo e tutti i portatori di interessi collettivi che rappresentano la rete del mercato del lavoro siciliano.

In ultimo, verranno dettagliate le Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio che prevedono delle azioni che coinvolgano le imprese e gli altri attori del territorio attraverso dei servizi specifici erogati dai CPI quali per esempio: accoglienza e assistenza delle imprese nella ricerca e gestione di informazioni; individuazione dei fabbisogni dell'impresa; individuazione di candidature idonee (preselezione); ecc.

4.1.2 Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione

Descrivere le modalità con cui la formazione - nell'ambito del Programma GOL - sarà erogata conformemente a quanto indicato dal Decreto, anche con riferimento alla contestualità dell'attivazione di politiche attive e formazione una volta che il lavoratore sia preso in carico. Descrivere come verrà assicurata la coerenza tra quanto previsto in GOL e il più ampio ambito delle politiche formative regionali a valere su altre risorse (ad esempio FSE+), in particolare evitando sovrapposizioni ed assicurando complementarità (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le attività che saranno realizzate per:

- pianificare l'offerta formativa a valere sul Programma, basata soprattutto sul gap di competenze tra quelle possedute dagli iscritti al programma e il fabbisogno espresso dalle imprese e sulle strategie di sviluppo territoriale;
- garantire la partecipazione dei datori di lavoro alla strutturazione dell'offerta formativa;
- creare una correlazione tra i contenuti del Catalogo dell'Offerta formativa regionale (moduli e percorsi), i percorsi di *upskilling/reskilling* e i gruppi target, anche in riferimento ai percorsi di rafforzamento delle competenze di base;
- rafforzare l'utilizzo della modalità duale all'interno dell'offerta formativa.

In attuazione ai principi alla base del programma GOL, la Regione si impegna a programmare un'offerta formativa finalizzata ad assicurare:

- visibilità e consultabilità delle opportunità di apprendimento;
- contestualità ed effettiva disponibilità delle opportunità di apprendimento;
- adeguata personalizzazione, fermo restando l'esigenza di sostenibilità economica di aggregare la domanda per gruppi classe, con livelli differenziati di partecipazione.

La Regione Siciliana si pone l'obiettivo di rendere disponibile, già a partire dai primi mesi del 2022, un'offerta formativa, in grado di rispondere ai fabbisogni specifici rilevati in sede di *assessment e di orientamento specialistico, attraverso la skill gap analysis*, nel rispetto del principio della personalizzazione degli interventi, nonché del contesto del mercato di riferimento e dei fabbisogni espressi dalle imprese.

Si cercherà di estendere ulteriormente i fattori di personalizzazione degli apprendimenti (in termini di contesti, di contenuti, di tempi e modalità di svolgimento, di supporti didattici e informatici ecc.), mantenendo un'attenzione privilegiata sulle competenze di base (con particolare riferimento a quelle linguistiche, digitali, finanziarie e green), quelle chiave e quelle trasversali, promuovendo il coinvolgimento e la partecipazione da parte di quella popolazione che sembra aver rinunciato, intenzionalmente o meno, ad impegnarsi in questi percorsi.

La pianificazione dell'offerta formativa, a valere sul Programma, avverrà attraverso la mappatura del fabbisogno del contesto produttivo territoriale, attraverso informazioni rilevate dai diversi rami dell'amministrazione, dalle associazioni datoriali, dalle associazioni di categoria e dalle Università.

Si procederà, contestualmente all'aggiornamento del Repertorio delle Qualificazioni della Regione Siciliana con l'obiettivo di rendere "spendibili" le qualificazioni stesse, agevolando il *matching* domanda/offerta di lavoro.

Conseguentemente, l'Amministrazione Regionale renderà disponibile, sulla piattaforma informatica regionale, un catalogo dell'offerta formativa per la realizzazione di percorsi di qualificazione, rivolto ai destinatari che necessitano di livelli di qualificazione/EQF superiori rispetto al livello di istruzione (*reskilling*), rispondenti agli standard minimi di riferimento dello stesso Repertorio.

L'offerta formativa sarà ampliata attraverso l'erogazione di percorsi formativi professionalizzanti specialistici brevi (*upskilling*), rispondenti all'effettivo fabbisogno del contesto produttivo locale e rivolto ai destinatari per i quali emergano, a seguito di *assessment e di skill gap analysis*, la necessità di un percorso formativo di breve durata e a carattere prevalentemente professionalizzante accompagnato da un tirocinio in impresa, alla fine del quale verrà rilasciato un attestato di frequenza con dichiarazione delle competenze acquisite.

Considerato i dati provenienti dal nuovo studio dell'Invalsi sulla cosiddetta "dispersione scolastica implicita" che individua coloro che non riescono a raggiungere "traguardi minimi", dove emerge che la Sicilia detiene il numero più alto di giovani NEET con un dato pari al 36,8%, si intende rafforzare la formazione duale leFP attraverso la costituzione di un catalogo dell'offerta formativa ordinaria e duale, anche in apprendistato di I livello.

Al fine di assicurare le azioni di integrazione tra le misure di politica attiva con quelle della formazione, con Deliberazione di Giunta Regionale 395 del 21 settembre 2021, è stata individuata una cabina di regia, composta dai Dirigenti generali degli Assessorati regionali della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro e dell'Istruzione e della formazione professionale, nonché dal dirigente del Servizio VI-Coordinamento servizi centri per l'impiego del Dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei

servizi e delle attività formative, con il compito di coordinare le azioni di integrazione tra le misure di politica attiva con quelle della formazione, nonché di monitorare e valutare, su un piano quantitativo, i risultati conseguiti su tale processo di integrazione.

Da un punto di vista operativo, al fine di facilitare l'integrazione fra i servizi per il lavoro e le politiche formative, saranno individuate soluzioni organizzative e tecniche finalizzate a:

1. garantire visibilità e consultabilità delle opportunità di apprendimento presenti nel territorio regionale.
2. Garantire la diffusione e fruizione da parte dei CPI e di altri soggetti del sistema regionale dei servizi per il lavoro, dei dati e delle analisi derivanti dall'Osservatorio del mercato del lavoro, che grazie anche al coinvolgimento attivo del sistema della domanda, può diventare il luogo privilegiato per anticipare e/o leggere oggettivamente il fabbisogno di competenze e professionalità;
3. Utilizzare gli esiti derivanti dalla *skill gap analysis* effettuata durante l'orientamento specialistico ai fini della personalizzazione di percorsi formativi modulari e flessibili.
4. adottare strumenti e metodologie condivisi quali l'Atlante del lavoro (settori economico-professionali, processi, sequenze di processi e aree di attività, sistemi di classificazione), per la declinazione del fabbisogno professionale e la progettazione dei percorsi.
5. valorizzare i servizi previsti dal **sistema regionale di certificazione delle competenze acquisite in contesti formali, informali e non formali**, per garantire la capitalizzazione degli apprendimenti e successivamente promuovere l'accesso a singoli segmenti formativi in vista di un inserimento lavorativo.
6. orientare la programmazione dell'offerta formativa verso proposte formative sostenibili e già sperimentate con successo, fra cui quelle derivanti dagli interventi regionali programmati o adottati per i beneficiari del RdC e di quelle a sostegno dell'attivazione del contratto di apprendistato per il conseguimento del titolo di studio.

Concorrono all'obiettivo anche i servizi afferenti alla Rete Regionale dei CPIA e alla Rete Regionale dei Placement Universitari, entrambi in qualità di attori della Rete per l'apprendimento permanente, nell'ottica di un potenziamento dei servizi offerti alla cittadinanza, attraverso la rete dei servizi territoriali (D.G.R n. 434 del 14/10/2021 - Attuazione della Rete Territoriale per l'Apprendimento Permanente), le Fondazioni ITS, che nel quadro della proposta di Riforma del Sistema di Istruzione Terziaria Professionalizzante hanno il compito di sostenere la formazione continua dei lavoratori tecnici altamente specializzati nel quadro dell'apprendimento permanente per tutto il corso della vita, e il trasferimento tecnologico, soprattutto nei riguardi delle piccole e medie imprese.

4.1.3 Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi

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

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

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

- promuovere e rafforzare reti strutturate tra servizi pubblici e privati per il lavoro, i servizi sociali e sociosanitari, coinvolgendo anche gli enti del terzo settore (anche attraverso convenzioni);
- promuovere iniziative per il rafforzamento delle competenze di base attraverso la collaborazione sinergica con i CPIA;

- definire una programmazione integrata operativa che consenta il raggiungimento degli obiettivi del Programma;
- promuovere la conoscenza dei soggetti che operano sul territorio e consentire l'offerta integrata di servizi.

Il sistema dei servizi sociali ha un carattere universalistico e si esplica a più livelli con una forte integrazione con i servizi sanitari e dei Centri per l'Impiego.

Sviluppo dei Punti Unici di Accesso (PUA) che sia stato assicurato in modo prioritario nell'ambito dei servizi socio-sanitari rivolti alla non autosufficienza e alla disabilità, sempre di più negli ultimi anni i PUA estendono la propria competenza anche all'ambito dei Servizi rivolti all'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità anche travalicando gli aspetti di natura strettamente socio-sanitaria.

Sarebbe pertanto necessaria una riforma, nella Regione Siciliana del sistema dei servizi socio-sanitari nel caso di persone con disabilità.

Il sistema regionale dei servizi socioassistenziali

Il sistema regionale dei servizi socio-assistenziali oggi si fonda su:

- un servizio di segretariato obbligatorio per ciascun Comune.
- un albo regionale ai sensi dell'art. 26 della l.r. 22/1986, composto per sezioni (anziani, minori, inabili,) per iscriversi all'albo gli ETS debbono possedere i requisiti organizzativi e strutturali di cui ai D.P.R.S. 29 giugno 1988 e 4 giugno 1996.

I Comuni possono erogare direttamente i servizi socioassistenziali ai propri cittadini oppure stipulare convenzioni con ETS iscritti all'albo regionale.

Al fine di favorire la presa in carico dei beneficiari di GOL più fragili, coloro che in esito all'assessment iniziale mostrano criticità riferite alla sfera personale/sociale, si vuole puntare alla realizzazione di un Punto di Accesso Unico presso i Centri per l'Impiego. Un servizio gestito da operatori dedicati che condurranno l'assessment approfondito e sulla base della rilevazione di un bisogno complesso, orienteranno la persona oltre che verso i servizi e le misure per l'orientamento, la formazione ed il lavoro loro dedicati, anche verso i servizi del territorio e in particolare verso i Servizi Socio-Sanitari (DSS) necessari per la presa in carico integrata dei bisogni di questa utenza. Gli operatori dedicati che gestiscono il Punto di Accesso Unico saranno referenti della presa in carico integrata (LEP N) e preposti al dialogo con i servizi sociali. Gli operatori dei Servizi Sociali a loro volta indirizzeranno verso il Punto di Accesso Unico quegli utenti che a seguito di analisi preliminare necessitano di una valutazione dell'occupabilità da parte del CPI al fine di avviare un percorso per l'inserimento lavorativo e un eventuale accesso a GOL.

L'integrazione fra Servizi sociali e Servizi per l'Impiego per i portatori di forme di disagio complesso (GRUPPO 4)

In questo quadro i servizi presenti sul territorio, che definiscono l'offerta sociale, socioassistenziale ed educativa, sono chiamati ad integrarsi con quella dei Servizi per l'impiego, con particolare riferimento all'utenza portatrice di bisogni complessi (il riferimento è agli utenti del c.d. GRUPPO 4). Si tratta, non solo dei percettori di reddito di cittadinanza, ma dei lavoratori fragili o vulnerabili, quali: i NEET, le donne in condizione di svantaggio, le giovani donne (anche non in condizioni di fragilità conclamata), i lavoratori autonomi che cessano l'attività o i lavoratori con redditi molto bassi.

In tutti questi casi l'intervento dei soli Servizi per l'impiego e di quelli sociali non basta; occorre, invece, integrare le potenzialità assistenziali dei servizi sopra citati nella consapevolezza che:

- Esistono forme di disagio complesse che richiedono l'attivazione di strutture differenti, che integrino la propria azione fra di loro mediante prese in carico congiunte ad opera di tutti i soggetti che operano in campo socio-assistenziale.
- Le forme di disagio complesso richiedono l'integrazione fra competenze (know-how), risorse e funzioni differenti.

- Chi è portatore di forme di disagio complesso non sempre è in grado di «districarsi» fra i diversi servizi territoriali. Dunque, occorre far girare i servizi attorno al soggetto piuttosto che far girare il soggetto tra i servizi.

Gli elementi operativi che dovranno caratterizzare le modalità di trattamento della suddetta tipologia d'utenti dovranno ispirarsi alle seguenti modalità operative:

- A favore dell'utenza di GOL (con particolare riferimento al GRUPPO 4) deve essere attivata la rete dei servizi territoriali, come già in parte avviene per il reddito di cittadinanza.
- A favore dell'utenza di GOL (con particolare riferimento al GRUPPO 4) deve essere attivata l'equipe multidisciplinare, non solo ad opera dei Servizi sociali (come attualmente accade per i percettori di Rdc), ma anche per iniziativa dei CPI.
- Gli utenti suddetti devono essere interessati da «Percorsi lavoro ed inclusione»: le PAL da sole non sono sufficienti a migliorare l'occupabilità del lavoratore, essendo presenti ostacoli e barriere che vanno oltre la dimensione lavorativa. Le azioni possibili possono essere:
 - L'accrescimento delle competenze di base;
 - L'attivazione di servizi sociali e/o socio-sanitari per avvicinare l'utente al lavoro, quando le sue fragilità lo richiedono;
 - la collaborazione con i servizi del territorio – educativi, sociali, sanitari e di conciliazione a favore dello sgravio dei carichi di cura familiari (che possono impedire la partecipazione al mercato del lavoro). La conciliazione fra tempi di lavoro e cura assumerà quindi rilevanza preminente.

Gli step operativi per rendere possibile le azioni sopra enunciate saranno le seguenti:

Definizione di un modello di interazione fra Servizi per l'Impiego e Servizi sociali + altri Soggetti per la presa in carico congiunta

Il network

- ❖ Definizione dell'architettura funzionale del network, con a capo i Servizi per l'impiego (così come prevede il programma GOL) che, di concerto con i Servizi sociali territoriali:
 - Gestisca la rete (terzo settore, cooperative sociali, parti sociali, enti accreditati per l'erogazione delle PAL / della formazione, ...) con riferimento ai portatori di bisogni complessi;
 - Raccolga le segnalazioni dai nodi della rete;
 - Convochi l'Equipe multidisciplinare;
 - Coordini gli interventi sull'utenza secondo un modello di presa in carico plurima o comunque congiunta (Servizi per l'Impiego / Servizi sociali);
 - Gestisca il sistema informativo dei soggetti presi in carico¹⁵.
- ❖ Gli altri attori del network (quali, senza pretesa di esaustività, terzo settore, cooperative sociali, parti sociali, enti accreditati per l'erogazione delle PAL / della formazione, ...) saranno chiamati a:
 - Prendere parte, quando necessario, agli incontri dell'Equipe multidisciplinare;
 - Erogare Servizi per l'empowerment socio-lavorativo del soggetto;
 - Segnalare ai CPI/Servizi sociali i portatori delle forme di disagio complesso (sensori remoti del disagio sociale).

L' interazione fra CPI e rete dei Servizi per l'impiego e Servizi sociali

- ❖ Individuazione delle modalità di segnalazione da parte del CPI ai Servizi sociali di un soggetto su cui effettuare delle verifiche ai fini della presa in carico sociale, ma anche segnalazione dei Servizi sociali al CPI di un soggetto preso in carico dai servizi sociali che, probabilmente, necessita dell'attivazione dei Servizi per l'impiego, in quanto disoccupato o inoccupato o necessitante di azioni di potenziamento della propria occupabilità (quali, ad esempio la formazione);

¹⁵ Il sistema informativo attualmente deve essere implementato. A tale proposito si veda il par. 4.2.3

- ❖ Individuazione delle modalità di segnalazione da parte dei nodi della rete (sensori remoti del disagio sociale), di portatori di forme di disagio complesso ai CPI e ai Servizi sociali;
- ❖ Presa in carico integrata dell'utente da parte del CPI e dei Servizi sociali + Altri servizi mediante l'Equipe multidisciplinare;
- ❖ Verifica periodica congiunta degli esiti delle azioni attivate sul soggetto in sede di Equipe multidisciplinare.

La presa in carico integrata

- ❖ La presa in carico integrata avrà luogo attraverso un primo incontro fra gli operatori coinvolti e un successivo colloquio fra utente, personale del CPI e dei Servizi sociali (+ eventuali altri soggetti istituzionali). Tale gruppo costituisce l'equipe di valutazione multidisciplinare, nel quale si concorda il percorso integrato (misure attivate a favore del soggetto e/o del suo nucleo familiare, impegni a carico del soggetto / dei membri del nucleo) che l'utente dovrà effettuare nell'ambito del rapporto con i Servizi sociali ed i Servizi per l'impiego.
- ❖ Il percorso sarà formalizzato attraverso la stipula del Progetto di intervento personalizzato controfirmato anche dall'utente.

Stesura di un protocollo d'intesa fra Servizi per l'impiego e Servizi sociali che formalizzi il modello organizzativo

I contenuti del protocollo d'intesa saranno i seguenti:

- a) Le finalità della presa in carico multidimensionale (da parte dei CPI, dei Servizi sociali e di tutti gli altri Enti eventualmente coinvolti);
- b) Gli impegni che ciascun Ente coinvolto si assume con particolare riferimento a:
 - Lo scambio di informazioni;
 - Le attività di valutazione dei casi;
 - Le eventuali modifiche / semplificazioni dei procedimenti interni al fine dell'omogeneizzazione di comportamenti e modulistica;
 - La presa in carico integrata dei soggetti in condizione di svantaggio complesso;
 - La partecipazione agli incontri periodici per l'efficiente gestione dei casi da trattare.
- c) I compiti del servizio integrato e le responsabilità in riferimento a:
 - L'unicità dei percorsi di accompagnamento verso l'autonomia esistenziale e lavorativa;
 - La nomina di un responsabile (case manager) del caso (sia presso il CPI che i Servizi sociali);
 - L'accessibilità e la trasparenza dei percorsi;
 - Il rispetto dei termini e dei procedimenti che saranno disciplinati con un apposito regolamento.
- d) La validità (del protocollo d'intesa);
- e) Le modalità di eventuali ulteriori adesioni;
Le modalità di trattamento dei dati personali.

4.1.4 Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato

Descrivere le modalità attraverso cui - nell'ambito del Programma GOL - sarà realizzata la cooperazione tra i servizi pubblici e quelli privati, anche rispetto alla condivisione delle informazioni (ad esempio, favorendo la trasparenza della domanda di lavoro proveniente dalle imprese mediante la collaborazione tra le piattaforme di recruiting pubbliche e private). Specificare, in particolare, le interazioni tra Agenzie per il lavoro, soggetti accreditati per la formazione professionale e privato sociale/altri soggetti riconosciuti dalle Regioni. Descrivere anche le azioni per la messa a fattor comune dei fabbisogni di competenze identificati e della disponibilità di offerte di lavoro (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le attività che saranno realizzate per:

- garantire un'efficace gestione del percorso complessivo a partire dalla condivisione delle informazioni tra soggetti pubblici e privati, a partire dalla condivisione della domanda di lavoro;
- rafforzare la connessione dei CPI con gli altri attori;

- favorire la libera scelta consapevole da parte del beneficiario;
- evitare - in fase di avvio del percorso - fenomeni di selezione avversa dei beneficiari o di mancata finalizzazione dei percorsi, soprattutto con riferimento ai target più distanti dal mercato del lavoro/vulnerabili;
- condividere e garantire la rilevazione di dati utili alla strutturazione di un sistema di rating nazionale nel più ampio ambito del monitoraggio nazionale.

I servizi per l'impiego assicurano alle persone l'esercizio del diritto all'accesso al lavoro sancito dall'art. 4 comma 1 della Costituzione.

L'art. 117 Cost. riserva al comma 2 lettera m), la competenza esclusiva allo Stato nella «determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale», mentre al comma 3, stabilisce che sono soggette alla legislazione concorrente la «tutela e sicurezza del lavoro» con esclusione «della istruzione e formazione professionale» che rimane di competenza esclusiva delle Regioni.

Pertanto, la regolamentazione dei servizi per l'impiego è, in parte di competenza esclusiva dello Stato per la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni (di seguito LEP) e, in parte, di competenza concorrente per le politiche attive e l'organizzazione dei servizi per il lavoro.

L'Art. 117, comma 2, lettera m), della Costituzione: prevede la garanzia su tutto il territorio nazionale dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP). La loro definizione spetta allo Stato, mentre la realizzazione compete ai livelli territoriali.

Il decreto ministeriale n. 4 dell'11 gennaio 2018 ha approvato, per la prima volta nel mondo dei servizi per il lavoro, i "Livelli essenziali delle prestazioni" da erogare su tutto il territorio nazionale, sia alle persone che cercano lavoro sia alle imprese.

Per ciascuna prestazione, il decreto indica e descrive analiticamente le attività da svolgere e i risultati attesi (output e outcome).

La specificazione dei LEP contenuta nell'allegato B del decreto è stata completata con la definizione di standard di servizio e di costo da adottare a livello nazionale (delibera Anpal n. 43 del 21.12.2018).

I **livelli essenziali di prestazione (LEP)** garantiti dai Centri per l'impiego sono:

- 1) accoglienza e prima informazione (art. 11, comma 1, d.lgs. n. 150/2015);
- 2) dichiarazione di immediata disponibilità (DID), profilazione ed aggiornamento della scheda anagrafica professionale (artt. 20 e 21, comma 2, d.lgs. n. 150/2015);
- 3) orientamento di base (artt. 20, 21, comma 2, 18, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 150/2015); 4) patto di servizio personalizzato (artt. 20, 21, comma 2, d.lgs. n. 150/2015);
- 5) orientamento specialistico (art. 18, comma 1, lett. c) e d), d.lgs. n. 150/2015);
- 6) supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo, comprendente: accompagnamento al lavoro, attivazione del tirocinio ed incontro domanda ed offerta di lavoro (art. 18, comma 1, lett. b), f) e g), d.lgs. n. 150/2015);
- 7) assegno di ricollocazione (art. 18, comma 1, lett. f) ed art. 23, d.lgs. n. 150/2015);
- 8) avviamento a formazione (art. 18, comma 1, lett. e), d.lgs. n. 150/2015);
- 9) gestione di incentivi alla mobilità territoriale (art. 18, comma 1, lett. i), d.lgs. n. 150/2015);
- 10) gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti dei minori o di soggetti non autosufficienti (art. 18, comma 1, lett. l), d.lgs. n. 150/2015);

11) predisposizione di graduatorie per avviamento a selezione presso la Pubblica Amministrazione (art. 16, legge n. 56/1987);

12) promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile (art. 18, comma 1, lett. m), ed art. 26, d.lgs. n. 150/2015);

13) collocamento mirato (legge n. 68/1999 e s.m.i.);

14) presa in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità (art. 1, comma 386 della legge n. 208/2015; D.M. 26.5.2016; d.lgs. 15.9.2017, n. 147);

15) supporto all'autoimpiego (art. 18, comma 1, lett. d), e), h), d.lgs. n. 150/2015; legge 22.5.2017, n. 81).

Le prestazioni rivolte alle imprese comprendono:

1) accoglienza ed informazione;

2) incontro tra domanda ed offerta di lavoro

3) attivazione dei tirocini

4) collocamento mirato.

In Sicilia questo sistema del lavoro a trazione pubblica viene integrato da un complesso sistema di accreditamento dei servizi privati.

In coerenza con le condizioni che precedono, infatti, la Regione Siciliana con una disposizione del 8/11/2018 dell'Assessorato Regionale della famiglia, del lavoro e della previdenza sociale si è proposta di realizzare un impianto misto pubblico privato, caratterizzato da un sistema di stretta correlazione tra i CPI ed i soggetti accreditati, all'interno del quale il CPI rappresentano il cardine attorno cui ruota tutto il funzionamento dei servizi per l'erogazione delle politiche attive del lavoro e in capo al quale restano, in modalità esclusiva, le funzioni legate ai servizi di accoglienza, presa in carico, disponibilità al lavoro, patto di servizio e profilazione.

Di contro, i soggetti accreditati privati diventano la longa manus della Regione Siciliana nell'erogazione dei servizi di politica attiva del lavoro di alta qualità, con competenze specifiche, in stretta correlazione con il territorio, il tessuto produttivo e tutti i portatori di interessi collettivi che rappresentano la rete del mercato del lavoro siciliano.

Per le ragioni su esposte il modello proposto fa da cornice ad un sistema di regole stringenti all'interno delle quali gli operatori privati accreditati devono muoversi, ottemperando alle stesse nella erogazione dei servizi.

Attraverso il sistema di accreditamento, i soggetti privati possono svolgere erogare i servizi per il lavoro nel rispetto delle normative nazionali e regionali, e secondo i principi di legalità, non discriminazione, buon andamento, trasparenza ed imparzialità.

I servizi per il lavoro che possono essere erogati in accreditamento, si identificano nelle seguenti attività:

1. Orientamento specialistico;
2. Accompagnamento al lavoro;
3. Avviamento alla formazione;
4. Promozione di tirocini extracurriculari;
5. Informazione su incentivi all'occupazione;
6. Promozione di prestazioni socialmente utili;
7. Supporto all'autoimpiego;
8. Attività di incontro domanda/offerta di lavoro (matching).

Tale sistema di accreditamento sarà alla base della gestione dei rapporti pubblico privati previsti nell'ambito del programma GOL.

Al sistema privato potrà pertanto essere attribuito esclusivamente una parte dei servizi per il lavoro e nello specifico quelli indicati dai superiori punti dall'1 all'8.

Nell'attuazione delle azioni del PAR, la regione metterà in atto tutte le disposizioni necessarie a favorire la libera scelta consapevole da parte dei beneficiari e ad evitare - in fase di avvio del percorso - fenomeni di selezione avversa dei beneficiari o di mancata finalizzazione dei percorsi, soprattutto con riferimento ai target più distanti dal mercato del lavoro/vulnerabili.

Inoltre per evitare possibili forme di interessi congiunti tra gli enti formativi accreditati e le agenzie per il lavoro accreditate nella predisposizione degli avvisi sarà indicata la modalità di adesione solo per una tipologia di servizio o come soggetto erogatore di formazione o di servizi per il lavoro.

Invero, il sistema di coordinamento dei due sistemi (pubblico- privato) sarà agevolato dal fatto che la Regione Siciliana, nell'ottica di migliorare il soddisfacimento delle esigenze del mercato del lavoro ha pubblicato, con nota n. 20604 del 20/05/2021, nel portale dei servizi per il lavoro in Sicilia, il modulo applicativo informatico SILAV IDO relativo al nuovo sistema di incrocio Domanda/Offerta di lavoro (IDO) che consente agli operatori l'inserimento, la pubblicazione, la gestione delle offerte di lavoro, la gestione delle candidature e dei CV e delle adesioni degli utenti e permette la libera consultazione delle offerte ai cittadini e la candidatura a quelle di proprio interesse.

Tale sistema informatico, verrà implementato consentendo anche l'accesso alle aziende per la pubblicazione delle *vacancy* e permetterà di agevolare lo scambio e la condivisione delle informazioni.

L'obbiettivo a tendere è da una parte la qualificazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e dall'altra parte il rafforzamento dei rapporti con la domanda di lavoro, mediante l'interazione delle piattaforme di recruiting pubbliche e private con la realizzazione delle seguenti azioni:

- Promozione delle azioni di Comunicazione (es. social network, stampa, canali istituzionali, etc.)
- Azioni mirate al coinvolgimento dei datori di lavoro (convegno, seminari, etc)
- Promozione delle azioni di scouting della Domanda di Lavoro
- Qualificazione delle attività di Preselezione verso i Datori di Lavoro
- Potenziamento delle capacità di analisi della prossimità tra posizioni aperte e i profili dei beneficiari e composizione di "rose" di potenziali candidati.

Invero tutto il sistema di gestione sarà implementato attraverso il sistema informatico con cui si pensa di potere garantire un'efficace gestione del percorso complessivo a partire dalla condivisione delle informazioni tra soggetti pubblici e privati, a partire dalla condivisione della domanda di lavoro nonché condividere e garantire la rilevazione di dati utili alla strutturazione di un sistema di rating nazionale nel più ampio ambito del monitoraggio nazionale.

Un focus a parte meritano le interrelazioni necessarie ai percorsi lavoro /inclusione riferiti al Gruppo 4. Per questi si prevede un forte coinvolgimento del Terzo Settore sia in fase di coprogettazione e gestione degli interventi innovativi sia nella gestione dei percorsi nel loro insieme.

Si ritiene di potere affidare agli enti del terzo settore accreditati ai servizi del lavoro delle attività di Orientamento Specialistico nelle more della definizione ed attivazione dell'operatore specialistico dedicato all'interno dei CPI. Anche per tali categorie di utenti al CPI verrà affidato un ruolo centrale, limitando i ruoli dei privati alle sole attività di orientamento specialistico.

In tal modo, si ritiene di evitare spiacevoli fenomeni di Creaming e Cherry Picking. Si favoriranno pertanto gli affidamenti ad opera del Centro per l'Impiego, sulla base della vulnerabilità calcolata attraverso la valorizzazione degli indici di Profiling correlata agli indici di occupabilità armonizzati con i risultati dell'Assesment approfondito in ambito sociale. In tal modo, sarà possibile mettere al centro dell'operatività del GOL le persone maggiormente distanti dal lavoro che sono portatori di bisogni complessi.

Si ipotizza per tali attività una pronta cantierabilità e pertanto questi interventi verranno realizzati nel 2022. Ulteriori interventi, saranno affidati agli enti del Terzo Settore. Ci riferiamo in particolare alla formazione in

piccoli gruppo realizzata in sinergia con il CPIA, al sostegno per la gestione dei carichi di cura, ad interventi che permettano di sviluppare dei laboratori di mestiere nonché all'implementazione della misura dei tirocini.

Tenuto conto delle finalità del Programma GOL, uno strumento di cooperazione pubblico-privato di cui la Regione intende avvalersi è la Rete Territoriale per l'Apprendimento Permanente istituita con la Deliberazione n. 434 del 14 ottobre 2021, con cui si recepisce l'Accordo in sede di Conferenza Unificata n.76/CU del 10 luglio 2014, e il collegato Tavolo tecnico per l'apprendimento permanente, partecipato da: Assessorato Istruzione e Formazione Professionale e Assessorato regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro; USR, CPIA, CRUS, Sistema imprenditoriale, Centri per l'impiego, Terzo settore, ANCI Sicilia, ANPAL/ANPAL Servizi.

Si segnala inoltre che anche la regolamentazione regionale del sistema dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC), si fonda sulla cooperazione pubblico-privato, prevedendo il coinvolgimento attivo di diversi attori operanti sul territorio (Centri per Impiego, Operatori pubblici o privati accreditati ai SPL e presenti nell'elenco regionale dei soggetti titolati, Organismi accreditati per la formazione) e la possibilità per gli enti titolati (servizi pubblici e privati per il lavoro) di avvalersi, se necessario, delle competenze tecniche e delle strutture logistiche dei soggetti della rete per l'apprendimento permanente.

Lo sviluppo e l'implementazione del Sistema regionale di IVC può assumere una valenza strategica ai fini del Programma GOL in Sicilia, in quanto può contribuire a sviluppare nel territorio regionale le condizioni di sistema utili a posizionare la filiera delle politiche attive del lavoro e della formazione a favore di specifici target di popolazione.

Questi interventi riteniamo possano facilitare il superamento delle criticità principali afferenti l'inserimento occupazionale e favorire in tal modo il livello di occupabilità dei beneficiari.

4.1.5 Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

L'attuale complessità del mercato del lavoro, l'esigenza di garantire alle imprese maggiore competitività rispetto ai concorrenti e, al contempo, sorreggere la sostenibilità del sistema socio-economico, necessita l'adozione di un apparato di "governance" da svilupparsi ai livelli regionali e territoriali e che sia capace di:

- coinvolgere un ampio numero di stakeholders del mercato del lavoro;
- rispondere alle complesse dinamiche connesse all'individuazione e acquisizione di competenze sia a livello di singola impresa che in ambito territoriale (locale, regionale); ossia capaci di anticipare

l'evoluzione delle dinamiche della D/O di competenze dei sistemi locali e/o settoriali riconducibili ad un territorio specifico.

Rilevante, quindi, è il ruolo che riveste il CPI - punto di riferimento nell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro territoriale - a partire dalle strategie di sviluppo del territorio da allineare con quelle su cui la Regione intende concentrare gli investimenti, soprattutto quelle riferite al PNRR:

- digitalizzazione e innovazione,
- transizione ecologica,
- inclusione sociale.

Il ruolo del CPI, relativamente al sistema delle imprese, non può essere circoscrivibile solamente al sistema delle analisi di matching delle competenze per soddisfare i loro fabbisogni; esso è anche riconducibile ad azioni da avviare per coinvolgere i molteplici attori del territorio includendo - oltre alle imprese e i diversi operatori del mercato del lavoro – anche istituzioni formative, rappresentanze datoriali e sindacali, gli Enti Locali e i soggetti del sistema del sociale che nel territorio svolgono attività sussidiarie.

Per tale ragione, fondamentale è il costante raccordo che il CPI deve poter avere con adeguati sistemi di analisi dei dati su base regionale, in grado di fornire informazioni atte ad orientare gli interventi del Programma GOL (per esempio "l'Osservatorio sul mercato del lavoro" o Organismi analoghi).

Da questo assunto, il CPI diventa Organismo intermedio per realizzare a livello locale le linee strategiche della Regione e molteplici devono essere le azioni per:

- assicurare un coinvolgimento costante ed efficace del sistema imprenditoriale locale nell'implementazione del Programma;
- favorire la conoscenza da parte delle imprese delle opportunità e dei servizi disponibili presso i CPI e gli altri soggetti accreditati;
- massimizzare e condividere vacancy che siano coerenti con le traiettorie di sviluppo più significative del territorio;
- favorire la partecipazione attiva degli enti locali interessati, delle parti sociali, del sistema delle imprese e degli altri stakeholder interessati, ottimizzando – attraverso il ricorso a "patti territoriali" – il rapporto tra i sistemi del lavoro, dell'istruzione e formazione e dell'imprenditoria lungo le filiere produttive settoriali e locali.

Tali azioni, per meglio coinvolgere le imprese e gli altri attori del territorio, è possibile costruirle, almeno inizialmente, all'interno dei servizi già erogati dai CPI quali per esempio: accoglienza e assistenza delle imprese nella ricerca e gestione di informazioni; individuazione dei fabbisogni dell'impresa; individuazione di candidature idonee (preselezione); ecc..

L'area di miglioramento passa necessariamente dal potenziamento della relazione che lega il sistema del lavoro, il sistema della formazione e il mondo delle imprese e dall'interazione degli attori all'interno di tale sistema.

In tale ottica, La Regione Siciliana prevede azioni finalizzate a creare o rafforzare la rete dei servizi territoriali del MdL e il sistema delle imprese. L'azione prevede la creazione di un modello di coinvolgimento da parte del CPI, in raccordo con le Agenzie per il lavoro, verso il sistema della domanda e le istituzioni formative che consenta al CPI di costruire rapporti stabili con il sistema imprenditoriale locale, anche attraverso la costituzione dello sportello imprese, al fine di:

- rilevare i fabbisogni professionali e formativi delle imprese per supportare e valorizzare le filiere produttive locali nel rispetto delle vocazioni del territorio;
- supportare la traduzione del fabbisogno professionale dichiarato dalle imprese in competenze attese al fine di programmare azioni formative utili a soddisfare i fabbisogni formativi e professionali attraverso azioni di coprogettazione istituzione formativa - impresa. A tal fine si evidenzia una buona prassi attivata in Sicilia per la coprogettazione di percorsi di Apprendistato di I e III livello: Istituzioni formative e imprese che hanno espresso fabbisogni professionali hanno coprogettato i

Piani Formativi Individuali dei percorsi di apprendistato di I e III livello. Tali percorsi di coprogettazione si sono sviluppati anche nell'ambito di azioni che hanno coinvolto Anpal Servizi, UnionCamere Sicilia e l'Ufficio Scolastico Regionale).

- trasferire i fabbisogni formativi al fine di supportare la costruzione di un'offerta formativa coerente con i fabbisogni espressi dal tessuto produttivo locale per consentire ai destinatari del programma GOL di acquisire, attraverso percorsi di upskilling o reskilling, competenze coerenti con le richieste delle imprese locali;
- rispondere ai fabbisogni professionali in sinergia con le Agenzie per il lavoro al fine di implementare il livello di intermediazione del Centro per l'impiego e dei Servizi per il lavoro privati e pubblicizzare vacancy che concorrono allo sviluppo economico del territorio di riferimento;
- concorrere a limitare il mismatch tra le competenze in possesso dei destinatari del programma GOL e le competenze richieste dalle imprese del territorio;
- promuovere le opportunità collegate ai percorsi di politiche attive del lavoro attraverso la promozione di bandi e dispositivi sia verso le Istituzioni formative e Agenzie per il lavoro che devono partecipare come enti promotori/soggetti attuatori, sia verso le imprese che concorrono alla coprogettazione dei percorsi per garantire la coerenza dei percorsi in termini di domanda/offerta.

Per valorizzare il patrimonio infrastrutturale, tecnologico e cognitivo delle imprese e rafforzare la loro capacità formativa, la Regione Siciliana intende implementare il raccordo tra Organismi formativi e Imprese finalizzato a:

- coinvolgere le imprese nella progettazione e realizzazione di percorsi di politiche attive del lavoro;
- valorizzare il know how delle imprese e sistematizzare le azioni del trasferimento di competenze tecnico professionali con elevato grado di specializzazione;
- prevedere percorsi di politiche attive del lavoro che prevedano la realizzazione di parte della formazione all'interno dell'impresa per valorizzare il contenuto formativo dell'apprendimento in situazione;
- organizzare azioni di formazione dei Tutor aziendali coinvolti nei processi formativi. A tal fine si può far riferimento ad una buona prassi attivata in Sicilia per la realizzazione di azioni formative rivolte ai Tutor aziendali di percorsi di Apprendistato di I livello, organizzati in collaborazione con Anpal Servizi e Ufficio Scolastico Regionale, attraverso le quali i Tutor aziendali, insieme ai Tutor formativi sono stati coinvolti in attività di confronto e condivisione e, successivamente, sono stati destinatari di azioni formative sul ruolo del Tutor aziendale;
- implementare l'integrazione tra le attività teoriche svolte presso gli Organismi formativi e le attività pratiche in impresa al fine di colmare lo skill gap;

Partendo dal presupposto che per l'effettiva realizzazione e rafforzamento del sistema duale, sia necessario un continuo dialogo tra Organismi formativi e Imprese, e un continuo scambio in termini di codifica dei fabbisogni del mondo delle imprese cui le istituzioni formative possano dare risposte adeguate, si prevede l'organizzazione di azioni formative rivolte ai Tutor aziendali e ai Tutor formativi, che insieme concorrono a garantire il successo formativo e professionale degli apprendisti. Le azioni sono finalizzate a:

- favorire il raccordo didattico e organizzativo tra i soggetti in campo;
- sviluppare le competenze della figura Tutor aziendale quale soggetto deputato a favorire l'inserimento dell'apprendista in impresa, affiancarlo e assisterlo. È altresì, fondamentale, attivare un percorso che implementi gli strumenti, le modalità e i modelli di raccordo con il Tutor formativo per supportarlo nelle azioni di progettazione e valutazione delle attività e dell'efficacia dei processi formativi;
- implementare modelli e strumenti che favoriscano la collaborazione del Tutor aziendale con il Tutor formativo, che assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del percorso di apprendistato. In Sicilia, le modalità di raccordo tra Tutor aziendale e Tutor formativo sono state oggetto dell'intervento di assistenza tecnica di Anpal Servizi, che ha favorito il processo di

coprogettazione, attivazione, monitoraggio e rendicontazione di percorsi di Apprendistato di I e III livello.

Uno dei nodi principali è rappresentato dal rapporto tra i CPI e i soggetti privati accreditati e autorizzati all'erogazione di politiche attive del lavoro.

Tra le possibili forme di rapporto pubblico-privato, è preferibile quella di una cooperazione, soprattutto nelle more del completamento delle nuove assunzioni presso i CPI e in ragione del piano di riqualificazione di molti addetti che, non sempre, sono nelle condizioni di svolgere adeguatamente tutte le funzioni assegnategli (in considerazione delle diverse competenze e del contributo specialistico che ciascun attore può offrire). In questa direzione, sono auspicabili modelli di cooperazione da attivare anche con convenzioni a livello locale con le quali le diverse parti – CPI, ApL, organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori - regolamentano il loro rapporto, individuando ambiti di competenze, modalità di ingaggio degli utenti e metodi di condivisione di buone pratiche.

Considerevole è il ruolo delle organizzazioni che, a livello locale, promuovono le transizioni occupazionali con programmi formativi mirati, aggregano la domanda espressa da diverse imprese e mettono queste in contatto con realtà qualificate del mondo dell'istruzione e formazione (sul modello degli ITS). Per tale ragione, il CPI favorirà e rafforzerà anche l'approccio a modelli ispirati ai "contratti di rete" in cui imprese dello stesso settore o della medesima area geografica, assumono dipendenti progettandone la formazione e coinvolgendole nelle diverse aziende a seconda delle diverse esigenze produttive, garantendo loro un reddito fisso anche in periodi di inattività.

In questo contesto, il coinvolgimento delle imprese e stakeholder del territorio da parte del CPI, avrà particolare importanza in specifici ambiti/territori; tra questi senz'altro le ZES (Zone Economiche Speciali).

Infatti, il PNRR al fine di rendere efficace l'attuazione delle ZES destina a livello nazionale 630 milioni di euro per investimenti infrastrutturali volti ad assicurare un adeguato sviluppo dei collegamenti delle aree ZES con la rete nazionale dei trasporti, a cui si aggiungono - sempre a livello nazionale - ulteriori 1,2 miliardi di euro che il PNRR riserva a interventi sui principali porti del Mezzogiorno. Alle due aree ZES della Sicilia sono destinati 61.408 mln (ZES Sicilia Orientale) e 56.8 Mln (ZES Sicilia Occidentale). Le principali necessità sulle quali si interverrà sono le seguenti:

- collegamento di "ultimo miglio": realizzare efficaci collegamenti tra le aree portuali e industriali e la rete infrastrutturale ferroviaria e stradale facente parte delle reti di trasporto principali, così da consentire ai distretti produttivi di ridurre tempi e costi nella logistica;
- digitalizzazione e potenziamento della logistica, urbanizzazioni green e lavori di efficientamento energetico e ambientale nelle aree retroportuali e nelle aree industriali appartenenti alle ZES;
- potenziamento della resilienza e della sicurezza dell'infrastruttura connessa all'accesso ai porti.

In questi contesti e con tali prospettive, sarà necessario massimizzare e condividere vacancy che siano coerenti con i fabbisogni delle imprese interessate, direttamente o indirettamente, nelle ZES.

A tal fine, il CPI potrà avvalersi di strumenti quali: il Sistema IDO e i Patti Territoriali

Sistema IDO.

Nell'attuazione delle azioni del PAR, la Regione metterà in atto tutte le disposizioni necessarie a favorire la libera scelta consapevole da parte dei beneficiari e ad evitare - in fase di avvio del percorso - fenomeni di selezione avversa dei beneficiari o di mancata finalizzazione dei percorsi, soprattutto con riferimento ai target più distanti dal mercato del lavoro/vulnerabili.

Invero, il sistema di coordinamento dei due sistemi (pubblico - privato) sarà agevolato dal fatto che la Regione Siciliana, nell'ottica di migliorare il soddisfacimento delle esigenze del mercato del lavoro ha pubblicato, con Nota n. 20604 del 20/05/2021, nel portale dei Servizi per il lavoro in Sicilia, il modulo applicativo informatico SILAV IDO relativo al nuovo sistema di incrocio Domanda/Offerta di lavoro (IDO) che consente agli operatori l'inserimento, la pubblicazione, la gestione delle offerte di lavoro, la gestione delle

candidature, dei CV e delle adesioni degli utenti. Il sistema IDO permette la libera consultazione delle offerte ai cittadini e consente la candidatura a quelle di proprio interesse.

Tale sistema informatico, verrà implementato consentendo anche l'accesso alle aziende per la pubblicazione delle vacancy e permetterà di agevolare lo scambio e la condivisione delle informazioni.

L'obiettivo è da una parte la qualificazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e dall'altra parte il rafforzamento dei rapporti con la domanda di lavoro, mediante l'interazione delle piattaforme di recruiting pubbliche e private con la realizzazione delle seguenti azioni:

- Promozione delle azioni di Comunicazione (es. social network, stampa, canali istituzionali, etc.);
- Azioni mirate al coinvolgimento dei datori di lavoro (convegni, seminari, etc);
- Promozione delle azioni di Scouting della Domanda di Lavoro;
- Qualificazione delle attività di Preselezione verso i Datori di Lavoro;
- Potenziamento delle capacità di analisi della prossimità tra posizioni aperte e i profili dei beneficiari e composizione di "rose" di potenziali candidati.

Invero tutto il sistema di gestione sarà implementato attraverso il sistema informatico con cui si pensa di potere garantire un'efficace gestione del percorso complessivo, consentendo, attraverso la condivisione delle informazioni tra soggetti pubblici e privati e la condivisione della domanda di lavoro, la rilevazione di dati utili alla strutturazione di un sistema di rating nazionale nel più ampio ambito del monitoraggio nazionale.

Patti Territoriali.

Nel Decreto GOL i Patti individuano i settori e le filiere produttive scelti dalla Regione sulla base di considerazioni legate alla necessità di intervento in situazioni di criticità ma anche rispetto agli ambiti che mostrano maggiore vivacità nella ripresa e che offrono promettenti opportunità occupazionali. Essi:

- Contribuiscono all'obiettivo del programma GOL di coinvolgimento delle imprese e del territorio;
- Rafforzano le capacità analitiche del mercato del lavoro;

Attivano percorsi mirati di reskilling e upskilling in specifici settori e territori.

A tal fine, saranno attivati partenariati tra soggetti rappresentativi, a livello territoriale, delle filiere dell'istruzione e della formazione e del lavoro: Imprese ed eventuali ulteriori soggetti del sistema produttivo territoriale (Distretti, Consorzi, Fondazioni, ecc.), Camere di commercio, Associazioni di categoria, Sistema regionale dei servizi per il lavoro, Agenzie per il lavoro, Enti di formazione, CPIA, Istituti scolastici, ITS, Università, Centri di ricerca, parti sociali, Terzo settore, Amministrazioni locali.

In coerenza con i livelli di programmazione nazionale (provvedimento/decreto concertato con le Regioni) e regionale (convenzioni/accordi bilaterali tra Ministero del Lavoro e Regione per l'approvazione dei Piani territoriali/regionali) saranno attivati i Patti territoriali con avvisi pubblici regionali finalizzati a selezionare i soggetti attuatori dei Patti e a disciplinare le modalità e i requisiti per la concessione di risorse finanziarie.

I Patti Territoriali, nello specifico favoriranno:

- Analisi di contesto Desk: analisi statistica delle principali dinamiche economiche ed occupazionali di settore (microdati delle forze di lavoro, analisi delle CO, Excelsior ecc.)
- Analisi di contesto ON FIELD (focus group con testimoni privilegiati del sistema imprenditoriale, dell'istruzione e della formazione per rilevare il gap esistente tra i profili professionali e le competenze richieste/emergenti dal mercato del lavoro e una analisi dello skill gap esistente a livello territoriale e settoriale;
- Definizione dei percorsi di carriera: ossia "mappe" relative allo specifico settore di intervento del Patto che: definiscono modalità e step necessari per le transizioni dalla formazione/istruzione al lavoro; descrivono i percorsi di apprendimento necessari per la progressione da un profilo professionale all'altro; erogano un orientamento ed una progettazione dei percorsi formativi personalizzati;

- Identificazione di nuovi profili professionali e costruzione di curricula formativi.

Ai fini della gestione dei percorsi di ricollocazione collettiva dei lavoratori in transizione (Cassa Integrazione) interessati da processi di crisi aziendale, si dovrà coinvolgere attivamente la rete del partenariato economico e sociale per orientare e sostenere le politiche di ricollocazione dei lavoratori a rischio di espulsione dai processi produttivi.

Un ruolo fondamentale va ricercato nella interazione con i sistemi di governo locale che rappresentano il primo presidio del territorio e che generalmente vengono immediatamente interessati dai lavoratori e dalle loro famiglie.

In quest'ottica andrà valutata l'opportunità di implementare la capillarità e la prossimità dei servizi per l'impiego facendo leva sulla interazione con i governi locali che in molti casi, sono anche dotati di sportelli convenzionati con i diversi attori del mercato del lavoro e della società organizzata.

L'implementazione di una rete di servizi territoriali con specializzazioni elevate e con capacità di riportare le problematiche e le proposte ai vari livelli di Governance, facilita le funzioni decisionali e contribuisce a qualificare le politiche attive del lavoro.

Attraverso il coordinamento garantito dal Tavolo regionale istituito presso l'Assessorato regionale del Lavoro e presieduto dall'Assessore del Lavoro, si potranno definire le azioni e le misure più funzionali alla ricollocazione dei lavoratori provenienti da aziende e settori in crisi.

Dal confronto continuo con le parti economiche e sociali, con la rete dei servizi locali e con la rete degli attori del mercato del lavoro, si potranno sviluppare accordi territoriali con l'obiettivo di qualificare le politiche finalizzate all'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, arrivando perfino ad attuare azioni capaci di prevenire l'impatto e le conseguenze delle crisi dei sistemi produttivi.

Nell'ambito di GOL, e con un partenariato competente e fortemente rappresentativo, il Tavolo regionale avrà gli strumenti per proporre al Governo centrale accordi mirati per risolvere le situazioni di pre-crisi o di crisi conclamate. Più in generale, al fine di orientare le scelte di programmazione in sede locale degli interventi sulle competenze dei lavoratori, potranno essere sperimentati "Patti Territoriali", in attuazione degli indirizzi dell'Agenda Europea delle Competenze.

In tale ottica, gli Accordi Quadro tra il Ministero e la Regione sono funzionali all'ottimizzazione, in specifici settori o filiere produttive territorialmente localizzate, del rapporto tra i sistemi del lavoro, dell'istruzione e formazione e dell'imprenditoria per garantire opportunità occupazionali e il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze delle imprese anche in relazione ai processi di innovazione, riconversione e trasformazione industriale.

L'organizzazione derivante dagli accordi quadro, fondata sulla connessione e l'interazione dei diversi attori territoriali, rappresenterà un'opportunità straordinaria per costruire un "Patto per le competenze" da mettere a patrimonio del mercato del lavoro, per rispondere alle esigenze delle imprese, di reperire competenze moderne, innovative, altamente specializzate e in linea con l'obiettivo di innescare e completare la transizione ecologica e digitale.

Il programma GOL rappresenta l'occasione per consolidare la capacità della Governance regionale di attivare i programmi specifici, messi a disposizione dall'Europa, per superare l'impatto delle crisi di impresa e di settore e migliorare la capacità progettuale necessaria per utilizzare ad esempio le opportunità previste dal FEG (Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione).

Il programma GOL deve essere uno spazio di innovazione e sperimentazione nei processi di ricollocazione collettiva dei lavoratori che stanno per perdere o hanno perso il lavoro.

Si dovranno consolidare ed espandere le sperimentazioni come il "Workers Byout" ovvero, le azioni di salvataggio delle aziende grazie al subentro dei lavoratori che, mettendo a disposizione le loro risorse (anticipo della NASPI, conferimento del TFR) e supportati da organismi finanziari come il CFI (Cooperazione

Finanza Impresa) e dalle Centrali cooperative vengono supportati nel “rigenerare” l’azienda in crisi salvaguardando i livelli occupazionali.

Nel supportare la Regione Siciliana ai fini del Programma GOL, Anpal Servizi, ha definito un percorso di ricollocazione collettiva, che delinea non tanto un servizio in senso lato, quanto un modello di intervento da costruire con la concertazione ed il coinvolgimento della rete degli attori del mercato del lavoro.

Sul piano dei servizi, la ricollocazione collettiva dei lavoratori interessati da crisi aziendali e di settore, intercetterà le azioni e le misure di politica attiva del lavoro organizzate dal sistema regionale.

4.2 Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure

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

4.2.1 Introduzione

L’affermarsi dei fattori di successo descritti nel capitolo precedente risulterà tanto più efficace quanto più in termini contestualizzati verranno declinate le azioni strumentali necessarie per rendere operativi gli stessi.

Nelle modalità applicative, pertanto, si sono ipotizzate aree di intervento che lavorino in un’ottica anticipatoria per posizionare nella contemporaneità in itinere strumenti, metodi e interventi di politiche del lavoro. Sviluppare la “manutenzione” connessa alle anticipazioni delle evoluzioni del contesto, infatti, diventa essenziale per assicurare che gli strumenti e le strategie non diventino anacronistici prima di giungere ad operatività: ci si riferisce, in particolare, alla ricostituzione di un Osservatorio del mercato del lavoro, ad un’area di formazione permanente per gli operatori, a laboratori di coprogettazione con utenti e partner della rete per sviluppare personalizzazione dei servizi e capacità analitiche di lettura dei fabbisogni del sistema produttivo; ad un’area per le sperimentazioni di nuovi linguaggi e strumenti per la comunicazione interna ed esterna oltre che ad una maggiore diffusione dell’erogazione di servizi digitali che, in un’ottica di integrazione con quelli in presenza, assicurerà capillarità e prossimità per la fruizione dei servizi stessi.

Allo stesso tempo, pur nella fascinazione di sviluppare ambiti di operatività evolutiva, non si sfugge alla contingenza di considerare innanzitutto la necessità di garantire l’esigibilità dei Livelli Essenziali di Prestazioni - sia in termini di capillarità e prossimità dei punti di erogazione che di tempestività ed efficacia degli interventi - ad una platea ampia e diversificata di utenti.

La riflessione metodologica trova il suo punto di avvio nell’analisi del benchmarking nazionale ed europeo e del contesto territoriale, per trovare una declinazione operativa modulata sugli elementi di seguito indicati.

- ❖ Una strategia di approccio multicanale (in presenza e a distanza) nell’erogazione dei servizi si ritiene essere quella più funzionale. Tale strategia dovrà essere declinata in modalità differenziate di relazione con gli utenti, che può rivelarsi utile per rispondere alla duplice esigenza di personalizzazione del servizio e di ottimizzazione di tempi e personale per i Servizi. Tale approccio, però, può realizzarsi con efficacia se preceduta da una segmentazione e clusterizzazione dell’utenza, da una profilatura dei servizi e delle informazioni da rendere accessibili, da una strategia declinata in attività, tempi di attuazione, strumenti operativi.
- ❖ L’utilizzo dell’innovazione tecnologica – intesa come messa in disponibilità sia di servizi da fruire da remoto per gli utenti che di strumentazione per gli operatori – avrà molteplici funzioni:
 - alleggerire il carico di utenti che si presenteranno fisicamente presso i CPI e consentire agli operatori di focalizzare il proprio lavoro sulle attività a maggior valore aggiunto e su quelle destinate ai target più fragili;

- agevolare l'attività degli operatori dei CPI in termini di razionalizzazione organizzativa (ad es. implementando il meccanismo di tracciamento delle comunicazioni intercorse con gli utenti con sms/mail/contatti telefonici), migliorando anche la pulizia dei dati inseriti e quindi anche il monitoraggio e la valutazione e, in futuro, la possibilità di applicare sistemi di intelligenza artificiale;
- favorire la diffusione di competenze digitali nella cittadinanza, stimolata dalla immediata utilizzabilità delle stesse nella fruizione dei servizi.

L'obiettivo è arrivare, nel medio periodo, ad un ambiente virtuale potenziato - eventualmente accessibile anche tramite app - di accompagnamento all'utente nella stesura del CV, raccolta di informazioni sul mercato del lavoro georeferenziate, fruizione di moduli formativi e webinar a distanza, incrocio domanda offerta. Tale ambiente virtuale risulterà strategico anche nell'ottica di rafforzare i rapporti con il mondo delle imprese attraverso strumenti e servizi capaci di garantire adeguate procedure amministrative, mappare e monitorare i servizi e le misure di politiche attive di interesse delle imprese, promuovere profili competenze e professionalità, mettere a sistema una rete informativa con gli attori del mercato del lavoro.

Andrà infine rafforzata la presenza dei CPI sulla rete social sia come strumento per intercettare utenti e fornire prime informazioni che per aumentare la comprensione delle opinioni del pubblico.

- ❖ Si ravvisa la necessità di creare le condizioni per una permanente fluidificazione della gestione dei flussi documentali e per il consolidamento di una base conoscitiva che uniformi la semantica poiché, alla luce dei cambiamenti dei compiti che i CPI sono chiamati a svolgere, delle modalità di lavoro e degli strumenti che sono chiamati ad utilizzare, sarà necessaria anche una riorganizzazione dei processi.

La trasformazione digitale, che non si concretizzerà solo con la dematerializzazione della gestione documentale informatizzata all'interno della PA e quindi con la sostituzione dei tradizionali supporti cartacei con quelli informatici, richiederà una riorganizzazione dei processi determinata anche dal fatto che la maggior parte dei flussi documentali saranno "nativi digitali", e quindi troveranno origine come dati e non come documenti.

Una gestione efficace dei flussi documentali è uno di quegli ambiti che può contribuire all'incremento dell'efficacia e dell'efficienza di tutta una struttura, mentre, spesso, viene considerato un ambito a basso valore aggiunto e identificato, in termini anche lessicalmente dispregiativi, con il formalismo burocratico.

Questo, se in una fase iniziale comporterà un possibile disorientamento degli operatori e degli utenti - oltre che uno sforzo organizzativo per la progettazione dei nuovi processi - potrà costituire uno straordinario fattore di efficientamento, soprattutto per quei Centri per l'Impiego che devono garantire l'erogazione di servizi in aree ad alta densità demografica e a forte fabbisogno di intervento.

- ❖ L'Osservatorio del mercato del lavoro costituirà un presidio per la raccolta, analisi e utilizzo dei dati in chiave anticipatoria, descrittiva e predittiva.

I dati, analizzati e resi fruibili con modalità diversificate, alimenteranno le azioni di orientamento mirato dei lavoratori in cerca di occupazione, le attività di marketing e intercettazione della domanda di lavoro, il monitoraggio delle attività e degli esiti.

La varietà, velocità e volume dei dati prodotti e circolanti; i progressi nella potenza di calcolo delle macchine; lo sviluppo degli algoritmi di apprendimento che possono imparare dai modelli e sulla base di queste informazioni estrapolare al futuro, stanno cambiando rapidamente e sostanzialmente le attività degli Osservatori del mercato del lavoro.

Se innegabile è l'ormai raggiunta consapevolezza di come la conoscenza degli scenari a venire possa supportare lo sviluppo di attività e servizi basati sul patrimonio informativo relativo al mercato del lavoro, non ancora a completa evoluzione è giunto l'utilizzo dell'intero patrimonio informativo disponibile.

Tale patrimonio comprende certo ancora l'analisi delle comunicazioni obbligatorie, la mappatura delle vacancies richieste dalle aziende, i rapporti excelsior, ma sempre più prevede anche l'utilizzo

di open data e big data, che in tempi di elaborazione praticamente sincroni forniscono informazioni in chiave descrittiva e predittiva. Questo, in particolare, sarà utile per:

- formulare previsioni assunzionali delle imprese e dei settori produttivi presenti nel territorio per sostenere le attività di marketing dei servizi e intercettazione della domanda di lavoro;
 - produrre informazioni funzionali alle azioni di orientamento mirato dei lavoratori in cerca di occupazione;
 - aumentare la comprensione delle opinioni del pubblico, ad es. attraverso l'analisi dei social media;
 - monitorare risultati ed effetti in tempo reale;
 - alimentare le attività di back office degli operatori e di front-office di un eventuale Centro Documentazione (fisico e virtuale) dove i Servizi potranno rendere disponibili agli utenti materiali informativi in auto-consultazione.
- ❖ Attenzione andrà posta alla fluidificazione e gestione della transizione: spesso, infatti, i punti di debolezza delle trasformazioni non sono rappresentati dagli aspetti tecnici bensì da fattori correlati a cultura organizzativa: aspettative, resistenza o disponibilità ad adottare cambiamenti da parte di dipendenti e utenti, comunicazione, collaborazione e relazioni interne delle strutture di servizi.

Al fine di individuare le soluzioni organizzative ottimali per innalzare i livelli di performance di erogazione dei servizi e conseguire gli obiettivi e i milestone progettuali, si ritiene necessario utilizzare il periodo immediatamente successivo all'approvazione del presente documento per pervenire alla definizione puntuale di una pianificazione di dettaglio relativa a:

- ✓ volumi generali di attività (come distribuite e come attribuibili ai diversi LEP);
- ✓ strategie differenziate di relazione con gli utenti, che può rivelarsi utile per rispondere alla duplice esigenza di personalizzazione del servizio da parte dell'utente e di ottimizzazione di tempi e personale per i Servizi. Questa simulazione potrebbe portare, ad esempio, ad ipotizzare: realizzazione di materiali da far fruire in auto-consultazione – eventualmente anche a distanza - agli utenti più autonomi; gestione di seminari di gruppo (in presenza o da remoto) per utenti con autonomia media; erogazione di colloquio individuale soltanto agli utenti con scarsa autonomia o con esigenze specifiche;
- ✓ unità di personale assorbite da ciascuna attività (in termini di numero, competenze, dislocazione); progettazione (elaborazione/aggiornamento) ed implementazione del modello di stakeholders engagement;
- ✓ elaborazione delle procedure operative: linee guida, manuali e strumentazione organizzativa e verifica della funzionalità ed implementazione di eventuali revisioni;
- ✓ condivisione del modello organizzativo definito: progettazione e realizzazione di un percorso informativo per gli operatori.

Nei paragrafi che seguono verranno dettagliate le Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego. In particolare viene previsto l'utilizzo di una piattaforma informativa congiunta con gli stessi servizi socioassistenziali che consentirà agli operatori dei Comuni di comunicare al CPI gli utenti che necessitano di una presa in carico integrata nonché si prevede di aggiungere alle 64 sedi fisse dei CPI dell'Isola, ulteriori 15 sedi di recapiti periodici presso 15 comuni, già presenti nel 2021 e successivamente ulteriori 41 sedi, tali da raggiungere l'obiettivo della presenza fisica/riferimento di un CPI (o sede decentrata o sportello o altra struttura) almeno ogni 40.000 abitanti. Un impegno significativo è stato dedicato a descrivere le Azioni per la digitalizzazione dei servizi con particolare riguardo alla La digitalizzazione dei processi di anagrafe del lavoro e IDO (lavoratori e imprese) e alla digitalizzazione funzionale al trattamento dei portatori di forme di disagio complesso - GRUPPO 4 (Network Servizi per l'impiego – Servizi sociali) per permettere lo scambio di informazioni fra i diversi attori dei network territoriali chiamati a condividere dati sull'utenza presa in carico, portatrice di forme di disagio complesso. Un paragrafo a parte è dedicato a descrivere le Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro. Tali azioni sono correlate alla nascita degli Osservatorio sul mercato del lavoro regionale e territoriale. Tale attivazione

costituisce una condizione essenziale per mettere in condizione i Centri per l'Impiego di anticipare il fabbisogno di competenze e professionalità a livello locale e favorire l'occupazione in modo mirato. Attenzione sarà dedicata alle Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari che si porranno l'obiettivo di sensibilizzare i destinatari delle misure previste dal programma puntando prevalentemente a format di comunicazione veloci che ricorrono ai canali "social. Il capitolo si conclude con una dettagliata analisi dei sistemi di monitoraggio in grado di fornire una serie di informazioni circa l'attuazione del Programma sul territorio di competenza, attraverso un'analisi pressoché continua dei dati di avanzamento relativi ai partecipanti e agli interventi erogati nell'ambito della Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori.

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

Descrivere le attività che la Regione/PA intende realizzare per rendere i Servizi più prossimi ai cittadini e alle imprese, anche quantificandone il numero (vedasi tabella).

Coerentemente con quanto previsto dal Decreto interministeriale pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021 n.306, specificare, anche e soprattutto: le modalità e i tempi attraverso cui sarà raggiunto l'obiettivo della presenza fisica/riferimento di un CPI (o sede decentrata o sportello o altra struttura) almeno ogni 40.000 abitanti.

Nella descrizione evidenziare le modalità di utilizzo dei servizi digitali e le eventuali differenziazioni legate a specificità territoriali (aree marginalizzate, aree metropolitane,...)

Allo scopo di raggiungere, informare i soggetti più fragili e coinvolgerli nei Percorsi attivati dal Programma si prevede una forte collaborazione del CPI con i servizi comunali. Nell'ambito di tale collaborazione si prevede che con cadenza almeno settimanale un operatore del CPI sia presente presso una sede da concordare con il comune individuato per svolgere attività di informazione e prima accoglienza.

Tale sinergia è ancor più auspicabile quando il target è portatore di bisogni complessi e dove, quindi, è richiesta una maggiore collaborazione con i servizi socioassistenziali.

La prossimità del CPI è garantita e supportata anche dall'utilizzo di una piattaforma informativa congiunta con gli stessi servizi socioassistenziali che consentirà agli operatori dei Comuni di comunicare al CPI gli utenti che necessitano di una presa in carico integrata e di un assessment per accedere alle opportunità di GOL in qualità di persona con caratteristiche riconducibili al Percorso 4 di GOL.

In via previsionale, in aggiunta alle 64 sedi fisse dei CPI dell'Isola, alle quali si aggiungono 15 sedi di recapiti periodici presso 15 comuni, già presenti nel 2021, verranno aperte ulteriori 41 sedi, tali da raggiungere l'obiettivo della presenza fisica/riferimento di un CPI (o sede decentrata o sportello o altra struttura) almeno ogni 40.000 abitanti, coerentemente con quanto previsto dal Decreto interministeriale pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021 n.306.

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------|------|------|------|------|
| DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE | 15 | 5 | 10 | 15 | 11 |
| CREAZIONE DI SPORTELLI MOBILI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| EVENTUALI NUOVE SEDI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ALTRO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

4.2.3 Azioni per la digitalizzazione dei servizi

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

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

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

La maggiore inclusività e personalizzazione dei servizi richiesta esplicitamente dal Programma GOL richiede uno sforzo sul fronte di una loro digitalizzazione. Infatti, se personalizzare i servizi è abbastanza sostenibile in contesti territoriali circoscritti, in realtà estese, diventa spesso difficile o impossibile a causa dei corposissimi flussi di lavoratori / imprese.

La soluzione a questo genere di problemi passa anche attraverso la digitalizzazione di parte dei servizi offerti in modo che possano essere svolti in autonomia dall'utenza, con l'eccezione del questionario qualitativo previsto dall'assessment iniziale che deve essere fatto in presenza.

Tutto questo, infatti, permette di velocizzare l'espletamento delle pratiche burocratiche e di affidare direttamente al rapporto diretto fra utente e piattaforme digitali lo svolgimento di parte dei processi prima in carico agli operatori dei CPI.

La digitalizzazione rende più snello e meno burocratico il processo di IDO (incontro domanda e offerta) attenuando molto le asimmetrie informative fra chi offre e domanda lavoro (ma ciò dipende molto dalla qualità delle informazioni immesse nei sistemi informativi), garantendo – al contempo – una maggiore precisione nei processi di matching D/O. Un ulteriore vantaggio è che la digitalizzazione dei processi rende più agevoli, precise ed efficaci le attività di valutazione e monitoraggio.

Tuttavia, la digitalizzazione rende possibile anche prese in carico congiunte fra tutti gli attori appartenenti al network di supporto ai portatori di forme di disagio complesso (GRUPPO 4).

Il concetto di digitalizzazione dei servizi è dunque declinato in questa sede in due direzioni differenti (anche se con elevati margini di complementarità). In particolare:

La digitalizzazione dei processi di anagrafe del lavoro e IDO (lavoratori e imprese) che comprende:

- La digitalizzazione del processo di acquisizione dell'anagrafica (lavoratore e impresa);
- L'acquisizione delle esperienze e della propensione lavorativa (lavoratore);
- La digitalizzazione delle informazioni preliminari per la descrizione delle vacancies (impresa).

La digitalizzazione funzionale al trattamento dei portatori di forme di disagio complesso - GRUPPO 4 (Network Servizi per l'impiego – Servizi sociali) che comprende:

La digitalizzazione delle informazioni che devono essere scambiate fra i diversi attori dei network territoriali chiamati a condividere dati sull'utenza presa in carico, portatrice di forme di disagio complesso (con particolare riferimento fra Servizi sociali e Servizi per l'impiego).

Nel primo caso (la digitalizzazione dei processi di anagrafica e IDO) si tratta di mettere l'utenza (imprese e lavoratori) nella condizione di fornire da soli i dati necessari alla sottoscrizione della DID, dei successivi patti di servizio (lavoratori) e delle informazioni utili all'erogazione dei servizi di matching domanda e offerta (imprese).

Rientrano in questa categoria, senza pretesa di esaustività¹⁶:

*** Lavoratore ***

- I dati anagrafici;
- I titoli di studio;
- Le conoscenze informatiche possedute;
- Le esperienze professionali pregresse;
- Le esperienze formative pregresse;
- Le abilitazioni possedute;
- Il possesso delle patenti;
- Le caratteristiche personali (quali la disponibilità alla mobilità lavorativa, la cura di sé, le condizioni personali e familiari, la capacità di interagire con gli altri,...);
- L'orientamento al lavoro (la conoscenza del MdL locale, il livello di autonomia nella ricerca di lavoro, la conoscenza dei canali utili alla ricerca di lavoro, etc.).

*** Azienda ***

- I dati anagrafici;
- Dati del referente aziendale da contattare;
- Caratteristiche del processo aziendale in cui impiegare le nuove figure professionali;
- Attività che la figura ricercata dovrà svolgere;
- Risultati attesi dalla figura professionale ricercata;
- Conoscenze aggiuntive (rispetto a quelle necessarie per svolgere l'attività) che dovrà possedere la nuova figura professionale;
- Comportamenti necessari a ricoprire il ruolo.

Nel secondo caso (la digitalizzazione funzionale al trattamento dei portatori di forme di disagio complesso) si tratta di efficientare ed istituzionalizzare lo scambio inter-istituzionale di informazioni (fra CPI e Servizi sociali e altro attori del network territoriale, in modo da rendere praticabili le prese in carico plurime dei portatori di forme di disagio complesse.

Rientrano in questa categoria, senza pretesa di esaustività:

Dati sul lavoratore e sul suo nucleo familiare

- Indicatori della situazione economica (dei lavoratori e dei loro nuclei familiari);
- Bisogni di cura, salute e funzionamenti (dei lavoratori e dei loro nuclei familiari);
- Situazione economica (dei lavoratori e dei loro nuclei familiari);
- Situazione lavorativa dei lavoratori;
- Educazione, istruzione e formazione dei lavoratori;
- Condizione abitativa (dei lavoratori e dei loro nuclei familiari);
- Reti di prossimità e sociali (dei lavoratori e dei loro nuclei familiari).

Obiettivi da raggiungere e politiche attivate a supporto dei portatori di disagio

- Obiettivi della presa in carico congiunta;
- Misure di PAL e/o socioassistenziali attivate a favore del soggetto da parte dei CPI e dei Servizi sociali.

¹⁶ tutti gli item riportati sono diretta espressione dei contenuti dell'Accordo della Conferenza permanente Stato – Regioni del 23/11/2020, attraverso il quale si forniscono indicazioni operative per distinguere fra soggetti portatori di disagio "semplice" e "complesso".

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

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

L'azione di potenziamento delle funzionalità dei CPI sul territorio regionale è strettamente collegata all'attivazione degli Osservatorio sul mercato del lavoro regionale e territoriale. Tale attivazione costituisce una condizione essenziale per mettere in condizione i Centri per l'Impiego, attraverso analisi, studio, confronto, raccolta di dati sul territorio, monitoraggio mercato del lavoro, di anticipare il fabbisogno di competenze e professionalità a livello locale e favorire l'occupazione in modo mirato.

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

La Regione Siciliana, così come evidenziato nel Piano di rafforzamento *Piano straordinario di Rafforzamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive per il Lavoro*, in attuazione del *Decreto del Ministero del lavoro e Delle Politiche del Lavoro n. 74 del 28/06/2019*, intende avvalersi dell'assistenza tecnica di Anpal Servizi ai fini dell'attivazione dell'Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro. Tale collaborazione prevede una collaborazione diretta con la Direzione Studi e Ricerche della società che ha messo a punto una serie di strumenti di analisi e di Business intelligence a supporto delle attività degli operatori dei servizi per il lavoro (CPI) e della Regione funzionali ad una sistematica e dettagliata rappresentazione della domanda di lavoro, delle crisi e dei profili professionali a livello Regionale e per CPI.

La collaborazione con Anpal Servizi nell'ambito del futuro Osservatorio Regionale potrebbe consentire di attivare un insieme di servizi di supporto finalizzati alla facilitazione dell'azione dell'incrocio domanda offerta sul territorio regionale, fornendo analisi e strumentazione idonea alla lettura delle diverse fenomenologie legate al mondo del lavoro ad ampio spettro.

La Regione siciliana, così come evidenziato nel Piano straordinario di rafforzamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive per il lavoro (D.M. MLPS n. 74 del 28/06/2019) - esitato favorevolmente nell'agosto 2021 - e coerentemente con le previsioni di cui all'art. 99 del DL n. 34/2020, intende sostenere l'efficacia e l'impatto del PAR GOL-Sicilia, anche attraverso l'istituzione e l'attivazione dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro, individuando il C.I.A.P.I. di Priolo – n.q. di ente in house della Regione siciliana – quale braccio operativo cui affidare la gestione e la segreteria tecnica dell'organismo, in modo tale da assicurare entro il 2022 la piena operatività dell'Osservatorio. Per tale finalità il CIAP I sarà sostenuto anche dall'assistenza tecnica di Anpal Servizi attraverso una collaborazione diretta con la Direzione Studi e Ricerche della società che ha messo a punto una serie di strumenti di analisi e di Business intelligence a supporto delle attività degli operatori dei servizi per il lavoro (CPI) e della Regione, funzionali ad una sistematica e

dettagliata rappresentazione della domanda di lavoro. Coerentemente con le indicazioni strategiche che vedono una forte interconnessione tra il Piano di potenziamento dei CPI con l'avvio delle misure del GOL, le spese di istituzione e di funzionamento dell'Osservatorio ricadono all'interno del perimetro finanziario del citato Piano di rafforzamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive per il lavoro, operativo dall'agosto 2021, per complessivi 1,4 milioni di euro.

In particolare, si segnala la possibilità di attivare:

1. **Monitoraggio dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP)**, finalizzato a restituire informazioni circa la quantità e la qualità dei servizi erogati dagli operatori dei CPI, nel rispetto dei LEP stabiliti dal Ministero del Lavoro.

Nell'ambito di tale monitoraggio sarebbe possibile anche prendere in esame i seguenti ambiti di analisi:

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

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

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

2. **Monitoraggio e valutazione dell'impatto delle politiche attive del lavoro** erogate dall'Amministrazione regionale, quali:
 - Servizi di orientamento (di base e specialistico);
 - Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo (accompagnamento al lavoro e incontro domanda/offerta di lavoro).
 - Tirocini e Borse lavoro;
 - Formazione professionale;
 - Incentivi volti alla creazione di impresa;
 - Incentivi per l'assunzione e/o stabilizzazione del personale;
 - Altri interventi (es. Contributi a sostegno del costo del lavoro; Incentivi alle imprese per investimenti; Contributi specifici settoriali, ecc.)

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

Si tratta di un'azione che risulta di fondamentale importanza per i policy maker, dal momento che va a misurare non solo il livello di partecipazione alle misure di politica attiva in relazione agli investimenti

stanziati, ma offre anche una stima della performance delle politiche erogate in termini di esiti occupazionali, costi sostenuti dall'Amministrazione regionale e principali risultati prodotti.

3. **Indagine conoscitiva sugli utenti dei CPI:** si tratta di uno strumento che non risulta ancora implementato ma in fase di progettazione. Si pone il duplice obiettivo di analizzare le caratteristiche socioeconomiche degli utenti dei CPI. Inoltre, consentirebbe di rilevare il loro livello di soddisfazione circa i servizi usufruiti. Con tale rilevazione, da attuare tramite modalità CAWI nei confronti degli utenti dei CPI, sarà possibile tracciare un "identikit" delle persone che si rivolgono ai Centri per l'Impiego, che comprende anche un'analisi delle loro aspettative, esigenze e motivazioni, individuando al contempo la presenza di elementi di forza e di criticità nell'erogazione dei servizi.
4. **Analisi dei fabbisogni formativi e della qualità percepita degli allievi,** con riferimento ai corsi di formazione professionale erogati da enti accreditati presso la Regione, attraverso l'analisi dei dati contenuti in appositi questionari somministrati tramite modalità CAWI, con la finalità di fornire supporto, attraverso la lettura e l'analisi dei dati raccolti, alla progettazione di nuove politiche formative. Tale analisi si concretizzerebbe nella somministrazione di questionari informatizzati e proposti all'interno di uno strumento di survey finalizzati ad indagare:
 - Individuazione dei fabbisogni, caratteristiche e aspettative (modello ex ante), in cui si rilevano appunto i fabbisogni formativi e le aspettative personali degli allievi che partecipano a corsi di formazione professionale;
 - Customer Satisfaction (modello ex post), in cui viene rilevata la qualità percepita e il livello di raggiungimento delle aspettative rispetto agli obiettivi predefiniti, questionario che viene rivolto anche ai docenti e ai tutor, oltre agli stessi allievi.

Poiché il programma GOL si prefigge l'obiettivo di attivare percorsi funzionali alle esigenze dell'utenza, atti a migliorarne le competenze e le opportunità di occupabilità, la formazione professionale riveste un ruolo fondamentale in tale percorso, pertanto l'attività di analisi illustrata nel presente punto è utile in un'ottica di miglioramento dei percorsi di apprendimento e di riprogettazione degli stessi, al fine di colmare il gap in termini di competenze soprattutto con riferimento ai target più distanti dal mercato del lavoro/vulnerabili.

Oltre agli strumenti sopra descritti sarebbe possibile avvalersi di strumenti analitici di conoscenza dei sistemi locali del lavoro (cruscotti informativi) sviluppati a livello nazionale da Anpal Servizi spa, quali a titolo di esempio:

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

Tale cruscotto consente, tra le altre cose, di calcolare il numero di licenziamenti per territorio, per settore economico e per tipologia di professione, distinguendo tra licenziamenti collettivi, licenziamenti per cessazione di attività e licenziamenti per giustificato motivo oggettivo¹⁷.

- Rapporti di lavoro attivati e cessati per bacino di competenza dei CPI: dedicato all'esplorazione della domanda di lavoro per bacino di competenza dei CPI, che intende supportare l'attività quotidianamente svolta dagli soggetti interessati mediante la valorizzazione del patrimonio informativo delle Comunicazioni Obbligatorie. Il cruscotto propone anche una verifica della

¹⁷ https://public.tableau.com/app/profile/monitor/viz/crisi_agg_giu21/COPERTINA?publish=yes

vocazione produttiva dei bacini di competenza dei CPI, attraverso una mappa interattiva della specializzazione produttiva a livello locale¹⁸.

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

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

- La mobilità dei lavoratori, che permette di visualizzare dove i lavoratori residenti in ciascun bacino si muovono per contratti nella regione fuori da essa;
- I principali indicatori relativi a ciascun bacino, che permettono un confronto anche sulla base di un ranking, con tutti i CPI del paese;
- I picchi mensili di assunzioni, informazione essenziale per valutare quando nello specifico del bacino del CPI avvengono le assunzioni (prevalentemente a carattere stagionale)¹⁹.
- I mercati locali del lavoro²⁰: si tratta di una mappa navigabile dei dati sull'occupazione e la disoccupazione proposti da ISTAT, elaborata da ANPAL servizi a partire dai microdati della rilevazione delle forze di lavoro (RFL). Le informazioni tratte dalla rilevazione campionaria riguardano i livelli di occupazione e di disoccupazione nel nostro Paese. Per via della natura campionaria della rivelazione, i dati sono disponibili a livello regionale, mentre non è possibile la loro rappresentazione per bacino dei CPI in quanto troppo piccolo per garantire un livello statistico di significatività.

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

Descrivere il sistema integrato di attività che la Regione/PA intende realizzare per promuovere il Programma e raggiungere i potenziali beneficiari (cfr. Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma" del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

- raggiungere in maniera capillare i potenziali beneficiari del Programma;
- agevolare l'adesione, la partecipazione e la scelta consapevole dei potenziali beneficiari;
- garantire una conoscenza diffusa delle finalità e delle opportunità che il Programma realizza a favore delle imprese e dei sistemi produttivi territoriali.

Il raggiungimento del target previsto a livello nazionale e regionale, e della conseguente somministrazione delle misure individuate nell'ambito del GOL, presuppone la strutturazione di un piano di comunicazione integrato quale strumento in grado di raggiungere rapidamente i destinatari della politica attiva. Tre, dunque, le linee strategiche da attivare:

- Individuare e informare i beneficiari potenziali sulle opportunità offerte dal programma;
- Innescare un comportamento proattivo degli stessi soprattutto nella delicata fase di assessment;
- Catturare l'attenzione dei portatori d'interesse quale virtuale cassa di risonanza sul Gol e sulle sue opportunità.

Lo strumento dovrà essere quello di una comunicazione multilivello che punti a sensibilizzare i destinatari delle misure previste dal programma puntando prevalentemente a format di comunicazione veloci che ricorrono ai canali "social" e prevedendo, altresì, il rilascio di report periodici che svelino gli stati di

¹⁸ <https://public.tableau.com/app/profile/anpalservizi/viz/shared/R9FP3QYJN>

¹⁹ <https://public.tableau.com/profile/anpalservizi#!/vizhome/Centriperl'impiego/Copertina>

²⁰ <https://public.tableau.com/profile/anpalservizi#!/vizhome/Imercatilocaledellavoro/Home>

avanzamento del programma. Potranno essere promossi, altresì, incontri dedicati alla visibilità e diffusione del programma.

La realizzazione del Piano di comunicazione e sensibilizzazione del programma sarà affidata, laddove verificati i requisiti di legge, a enti in house providing della Regione siciliana.

Il budget di spesa individuato ricade all'interno del perimetro finanziario del Piano di rafforzamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive per il lavoro, operativo dall'agosto 2021, per complessivi 1 milione di euro, sub voce Comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti".

La strategia utilizzata sarà oggetto di specifica valutazione mirante ad individuare il numero di destinatari raggiunti.

4.2.6 Azioni per l'implementazione del sistema informativo

Descrivere le azioni regionali che si intendono adottare per garantire l'interoperabilità tra i sistemi informativi regionali e quello centrale (SIU ed eventualmente Regis), in maniera che l'avanzamento del Programma sul territorio nazionale possa osservarsi capillarmente e in tempo reale ed eventuali correttivi possano essere tempestivamente adottati, anche a garanzia dell'uniformità delle prestazioni su tutto il territorio nazionale (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le azioni che saranno realizzate dalla Regione per:

- raggiungere la piena e tempestiva interoperabilità dei sistemi informativi;
- garantire l'accesso da parte di tutti i soggetti della Rete per l'erogazione dei percorsi;
- garantire il monitoraggio sistematico e *real time* dell'avanzamento del Programma.

Rimane inteso che tutti gli aspetti relativi all'implementazione dei sistemi informativi e alla loro interoperabilità verranno meglio definiti nella Convenzione ANPAL-Regione.

I sistemi informativi regionali in uso hanno consentito finora la piena interoperabilità con i sistemi centrali con soluzioni native o in cooperazione applicativa.

L'esistente consente lo scambio di informazioni sia dal lato gestionale che in sede di rendicontazione.

I provvedimenti che ineriscono alle misure di condizionalità in atto operanti (Rdc e percettori Naspi) sono, di fatto, intermedie dai sistemi informativi INPS, che, allo stato attuale, non hanno garantito una corrispondenza in tempi reali delle informazioni.

Soluzioni condivise con i sistemi centrali garantiranno la piena e immediata interoperabilità e il monitoraggio sistematico dell'avanzamento del Programma.

Sulle soluzioni già adottate per la gestione e rendicontazione del Programma Garanzia Giovani, che consente, peraltro, la possibilità di accesso anche a soggetti esterni accreditati all'esecuzione delle misure finanziate, sarà possibile prevedere la creazione di sistemi analogamente efficienti secondo gli standard tecnici che verranno definiti e condivisi per tutte le regioni.

4.2.7 Azioni per il monitoraggio

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

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

Per rispondere a tale indicazione, si prevede di costruire uno strumento di monitoraggio in itinere del Programma che tenga conto in tempo reale dello stato di avanzamento fisico, finanziario e procedurale di GOL:

- **Monitoraggio fisico:** in grado di fornire indicazioni relative al numero di interventi realizzati e ai partecipanti coinvolti nel programma, con dettaglio territoriale a livello di singolo Centro per l'impiego e suddivisi per tipologia di beneficiari (titolari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro; percettori di NASPI e di DIS-COLL; percettori del reddito di cittadinanza; giovani NEET; donne in condizioni di svantaggio; persone con disabilità; lavoratori over 55enni; disoccupati da almeno sei mesi, giovani e donne, anche non in condizioni di fragilità; lavoratori autonomi che cessano l'attività o con redditi molto bassi; *working poor*). A seconda dei dati disponibili sul SIL sarà inoltre possibile effettuare elaborazioni sulla base di ulteriori variabili, quali a titolo di esempio: sesso, età, residenza, titolo di studio, condizione occupazionale, ecc.
- **Monitoraggio finanziario:** possibilità di elaborare un set di valori e relativi indicatori rapportati allo stato di avanzamento finanziario del programma. A tal fine è utile monitorare in tempo reale per ciascuna linea di attività (misura) valori quali: importo attribuito alla misura sulla base di quanto stabilito nel PAR (ed eventuali successive modifiche); importo stanziato tramite bandi/avvisi pubblici; importo impegnato (impegni giuridicamente vincolanti); importo liquidato; importo rendicontato (comprensivo di eventuali importi sospesi dall'AdC, ritiri, recuperi, ecc.). Oltre a ciò, bisognerà garantire a mantenere un monitoraggio costante di tutte le singole disposizioni di pagamento effettuate, dello stato di avanzamento finanziario dei singoli progetti formativi e dei rendiconti acquisiti per la certificazione delle spese. Il monitoraggio finanziario così strutturato potrà essere adattato alle specifiche esigenze che saranno di volta in volta comunicate dal Sistema centrale di coordinamento del PNRR.
- **Monitoraggio procedurale:** utile a mantenere una panoramica aggiornata di tutte le disposizioni normative attinenti il programma, a partire dai documenti di attuazione (normativa comunitaria, nazionale e regionale), passando per gli avvisi pubblici e le procedure relative al processo di selezione, gestione, liquidazione ed ulteriori comunicazioni per lo svolgimento delle specifiche misure, fino agli eventuali manuali di attuazione e altra documentazione tecnica inerente il corretto svolgimento della Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori.

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

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

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

In coerenza con tale approccio, sarà garantita la rilevazione di tutti i dati e/o informazioni utili ad alimentare gli indicatori che saranno oggetto del sistema di monitoraggio, sia fisico che economico-finanziario, secondo le specifiche che saranno comunicate in corso di esecuzione dal Sistema centrale di coordinamento del PNRR, compatibilmente con le funzionalità e le caratteristiche tecniche degli archivi informatici regionali e con la disponibilità delle informazioni richieste.

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

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

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

4.3.1 Introduzione

Per delineare le azioni per la compatibilità tra il programma GOL e le misure previste a valere sul FSE+, occorre preliminarmente rappresentare la strategia per la definizione della programmazione 2021-2027 del Fondo Sociale Europeo Plus della Regione Siciliana, che si basa sui seguenti principi chiave di riferimento:

- concentrazione su un numero inferiore rispetto al passato di priorità ed obiettivi specifici, focalizzandosi su quelli più in grado di rispondere con maggiore efficacia ai fabbisogni;
- impegno ad agire secondo un modello di utilizzo integrato e sinergico di tutte le opportunità di finanziamento che, a vario titolo e da fonti diverse, agiscono sul territorio in materia di lavoro, inclusione sociale, integrazione sociosanitaria e istruzione-formazione;
- recupero nei ritardi di efficienza ed efficacia registrati nell'offerta di servizi formativi, del lavoro e socio assistenziali;
- approccio strategico, in linea con gli obiettivi del Pilastro europeo dei diritti sociali e il quadro regolamentare per il periodo 2021-2027, che si colloca a pieno titolo nell'ambito delle priorità d'intervento di politica di sviluppo regionale.

In particolare, l'intervento del FSE+ in Sicilia concentra la sua azione, e le risorse di cui dispone, su quei target di popolazione più colpiti dagli effetti sul mercato del lavoro prodotti dalla combinazione della crisi economica generata dalla pandemia, con i ritardi strutturali di cui già soffre il sistema economico sociale siciliano.

Si tratta dei giovani, delle donne, delle componenti più fragili dei lavoratori adulti, quali i disoccupati, in particolare di lunga durata e quelli che, con un capitale di istruzione e competenze ed abilità professionali di basso livello, sono a maggiore rischio di marginalità lavorativa e sociale.

Rispetto alle giovani generazioni, il Programma Regionale FSE+ Sicilia intende in primo luogo assicurare continuità e sviluppo all'azione avviata nel territorio a valere sul Piano Giovani, che la Regione sta realizzando a valere del Piano di Azione e Coesione, e sull'Iniziativa per l'Occupazione Giovanile (Youth Employment Initiative).

La strategia che si vuole implementare si fonda su misure di accesso e sostegno ad una istruzione e formazione di qualità e di supporto all'inserimento lavorativo, anche attraverso la creazione d'impresa e il lavoro autonomo, secondo un approccio attento a garantire parità di opportunità di accesso a queste misure, indipendentemente dal background familiare, economico e sociale di provenienza dei potenziali destinatari.

Relativamente alla Priorità 2 - Istruzione e formazione, si prevede il contenimento del fallimento formativo attraverso azioni di contrasto, compensazione e prevenzione, quali: il consolidamento e lo sviluppo di percorsi d'istruzione e formazione professionale che siano coerenti con i fabbisogni formativi e professionali del territorio e che si pongano in una logica inclusiva e di valorizzazione delle singole competenze e capacità individuali; il supporto alla transizione istruzione/lavoro; il sostegno agli studenti portatori di fragilità che mitighi la polarizzazione o la segregazione delle situazioni di svantaggio e sostenga la vocazione universalistica del sistema scolastico.

La Regione intende, inoltre, dare continuità e sviluppo al sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), rafforzandone e ampliandone l'offerta sia di percorsi triennali per le qualifiche operatore professionale, sia di quelli quadriennali finalizzati al conseguimento del diploma di tecnico professionale.

Si intende realizzare, in via sperimentale, anche alcune piattaforme digitali finalizzate a percorsi di formazione professionale a distanza, caratterizzati da elevata qualità dei contenuti formativi e da oggettiva eccellenza del corpo docente. È altresì previsto un periodo di tirocinio "on the job" presso siti produttivi ed aziende di elevata e riconosciuta qualificazione.

Entro nove mesi dalla disponibilità delle risorse, la Regione Siciliana provvederà ad emanare un bando destinato agli enti di formazione che saranno ammessi a finanziamento, a seguito di valutazione di sostenibilità dei singoli progetti e sulla base della qualità del partenariato proposto, comprendente aziende, specialisti ICT e docenti di riconosciuta competenza.

Ulteriormente, nell'ambito della Priorità 2 - Istruzione e formazione, la programmazione 2021 – 2027 prevede che il miglioramento delle competenze della popolazione e il rafforzamento dell'apprendimento lungo tutto l'arco di vita sia una priorità strategica delle politiche formative di una regione, come la Sicilia, caratterizzata da uno scarso livello di sviluppo e una bassa spinta alla competitività e all'innovazione, e da un livello di istruzione e qualificazione della popolazione in età lavorativa in cui prevalgono profili medio bassi.

Per questo motivo, la Regione Siciliana intende promuovere un'offerta formativa nell'ottica del *lifelong learning* in grado di incrementare il numero di adulti che frequentano un corso di studio o di formazione professionale nell'ottica di una crescita del capitale umano a partire dai livelli di istruzione più bassi fino a coloro che, con qualifiche elevate, operano o cercano di inserirsi nel mercato del lavoro.

Per favorire la partecipazione ed efficacia dell'azione formativa, la Regione si impegna a mettere a punto e sperimentare, in base ed in coerenza con le indicazioni nazionali in materia, un sistema di riconoscimento e certificazione delle competenze sia formali che informali dei destinatari degli interventi di qualificazione e riqualificazione attuati.

L'innalzamento delle competenze della forza lavoro riveste un ruolo cruciale non solo nell'ambito delle politiche formative ma anche nell'ambito delle politiche per l'adattabilità e di risposta positiva alle situazioni di crisi. Un capitale umano competente, dotato di professionalità e capacità necessarie a gestire le innovazioni organizzative e tecnologiche è, infatti, in grado di adattarsi in maniera più dinamica alle trasformazioni ed a contribuire così all'adozione di innovazioni organizzative e tecnologiche da parte del tessuto produttivo.

In questa direzione si orienta la scelta della Regione di incrementare l'offerta di formazione continua alle imprese, assicurando un incremento costante del livello delle competenze professionali degli occupati e del management aziendale in una logica attenta ad anticipare il cambiamento, secondo un modello in grado di valorizzare le connessioni e interazioni tra formazione sistema imprenditoriale, innovazione e ricerca, e orientato nei settori strategici dell'economia siciliana così come indicati dalle policy regionali in tema di ricerca, sviluppo ed innovazione.

L'impegno del FSE+ in questa direzione contribuirà, dunque, ad elevare il numero di persone che partecipano ad attività di formazione, evitando l'obsolescenza nelle conoscenze e competenze della forza lavoro siciliana, garantendone una maggiore possibilità di ricollocazione lavorativa e riducendone i rischi di esclusione professionale e sociale. Si vengono, inoltre, a rafforzare indirettamente le capacità delle imprese di anticipazione e gestione dei cambiamenti, incrementandone la competitività e la capacità di innovazione.

Per il perseguimento delle predette finalità, in stretta complementarietà e integrazione con il PN "Scuola e Competenze" che interviene in questa direzione, si intende sostenere la costruzione di percorsi professionalizzanti per adulti, in particolare per soggetti senza occupazione o in possesso di titoli di studio bassi, finalizzati a incrementarne l'occupabilità in un'ottica di rafforzamento delle specificità dell'economia siciliana e con un particolare focus sull'utilizzo di tecnologie informatiche finalizzate a raggiungere in modo capillare i territori più isolati (come le isole minori) la cui morfologia territoriale è tale da incidere negativamente sull'effettiva possibilità di fruizione delle azioni formative.

In analogia e raccordo con le azioni finalizzate alla riduzione del fallimento formativo, inoltre, l'impegno del FSE+ si dirigerà verso l'implementazione di servizi di accompagnamento centrati, in particolare, su azioni di orientamento e bilancio di competenze che consente di fornire agli adulti gli strumenti essenziali per muoversi nella ricerca di percorsi formativi che possono contribuire al miglioramento della propria condizione professionale. In questo ambito di intervento la Regione Siciliana intende dare impulso al

rafforzamento delle modalità di risposta alla domanda formativa ed alla personalizzazione dei percorsi formativi con priorità su quelle aree di relativo maggiore potenziale bacino occupazionale del sistema produttivo dell'isola, come quello, solo a titolo di esempio, dei servizi di cura e di assistenza alle persone, il turismo, la filiera agro alimentare, le professioni tanto della green quanto della blue economy e più in generale dei settori portanti della policy regionale in tema di ricerca, sviluppo ed innovazione.

Un ulteriore elemento della strategia d'intervento è rappresentato dalla messa a punto e sperimentazione del sistema regionale della certificazione delle competenze, un aspetto che assume un'assoluta rilevanza e attualità rispetto alle problematiche connesse all'accesso al mercato del lavoro e al sistema integrato dell'istruzione e della formazione.

In previsione dell'elevato numero di giovani e disoccupati che potranno richiedere accesso al percorso, si intende promuovere, a loro favore e a domanda, la concessione di voucher a sportello per sostenere gli oneri previsti per il completamento del processo di validazione delle competenze, eventuale integrazione di queste ultime e possibile conseguimento del titolo formale di qualificazione professionale. Gli oneri relativi all'azione di cui trattasi prevedono anche periodi di formazione e aggiornamento, riservati al personale esperto in orientamento e valutazione.

Al fine di rendere coerenti e compatibili le misure regionali per l'istruzione e formazione, fin qui descritte e programmate a valere sul FSE + con la pianificazione degli interventi formativi sul Programma GOL, necessari a soddisfare il fabbisogno formativo della numerosa platea dei destinatari previsti - secondo gli obiettivi regionali assegnati alla Regione Sicilia, quale contributo al raggiungimento del target di cui all'intervento M5C1-1 "1.1. Politiche attive del lavoro e formazione" - si prevede di potenziare alcuni interventi formativi, che sono stati oggetto di positiva sperimentazione nel biennio 2018 - 2020, attraverso la pubblicazione di Avvisi pubblici con apertura di finestre temporali a valere su risorse GOL per il periodo 2022 - 2025 e a valere su risorse della Programmazione Regionale FSE+ per gli anni successivi.

Inoltre, per garantire la complementarità delle politiche formative regionali ed evitare sovrapposizioni, gli interventi specifici ed innovativi rivolti alle persone con disabilità, previsti per favorirne l'incremento dell'occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro, saranno finanziati integralmente con risorse a valere su PR FSE+ 2021 -2027.

L'obiettivo è offrire, a partire dal 2022, un'offerta formativa più ampia e diversificata possibile, anche in assetto lavorativo, in grado di rispondere ai fabbisogni specifici rilevati in sede di assessment, nel rispetto del principio della personalizzazione degli interventi, con un supporto differenziato a seconda dell'età del livello di competenze, della complessità del bisogno delle esigenze di conciliazione, nonché del contesto del mercato di riferimento e dei fabbisogni espressi dalle imprese.

In particolare, con l'Avviso n.33/2019, la Regione Siciliana ha avviato una sperimentazione consistente nell'attivazione di percorsi formativi, della durata fino a 120 ore, generati da formali collaborazioni tra enti di formazione ed imprese, le quali tendono a caratterizzare il percorso medesimo sulla base del proprio fabbisogno produttivo e sulla previsione di turn-over occupazionale qualificato. La misura, destinata primariamente ai NEET, nonché ai disoccupati di lungo periodo e ai lavoratori espulsi dal mondo del lavoro, tende all'assorbimento/riassorbimento occupazionale, con forte e preventivo raccordo tra il fabbisogno aziendale e il modello formativo.

Detta sperimentazione è stata rafforzata con una nuova edizione dell'Avviso 33/2019, a valere sulle risorse PAC Sicilia 2007-2013, attualmente in corso di attuazione, nell'ambito del quale potranno essere coinvolti, già nell'anno 2022, una parte dei potenziali destinatari del programma GOL (STIMA...)

Si intende ulteriormente potenziare l'azione sperimentale avviata, al fine di coinvolgere tutti i destinatari per i quali emergano, a seguito di assessment, la necessità di un percorso formativo di breve durata e a carattere prevalentemente professionalizzante accompagnato da un tirocinio in impresa, alla fine del quale verrà rilasciato un attestato di frequenza con dichiarazione delle competenze acquisite.

Al fine di contribuire al raggiungimento del target assegnato alla Regione Sicilia, anche con riferimento ai soggetti da coinvolgere in formazione per il rafforzamento delle competenze digitali, saranno previsti specifici percorsi formativi che terranno conto delle transizioni ecologiche e digitali in corso.

Inoltre, l'Amministrazione Regionale renderà disponibile, sulla piattaforma informatica regionale, un catalogo regionale dell'offerta formativa per la realizzazione di percorsi formativi di qualificazione, rispondenti agli standard minimi di riferimento di cui al Repertorio delle qualificazioni della Regione Siciliana, mirati al rafforzamento dell'occupabilità in Sicilia, in grado di coniugare i fabbisogni formativi dei destinatari con le esigenze di competenze espresse dalle imprese e dall'economia regionale.

Potranno usufruire dei già menzionati servizi, i destinatari dei percorsi di riqualificazione (reskilling), per i quali è necessaria un'attività di formazione più robusta per avvicinare la persona ai profili richiesti dal mercato e caratterizzata da un innalzamento del livello di qualificazione/EQF rispetto al livello di istruzione.

I percorsi formativi prevedranno specifici moduli per il rafforzamento delle competenze di base e trasversali.

La Regione Sicilia rivolgerà prioritariamente tali interventi alla platea delle persone più vulnerabili quali donne, disoccupati di lunga durata, giovani con meno di 30 anni di età e lavoratori con almeno 55 anni, in modo da contribuire a raggiungere l'obiettivo del 75% del totale dei 3 milioni di beneficiari del Programma, entro il termine del 2025.

Inoltre, per promuovere la diffusione del modello di apprendimento duale fondato sull'integrazione organica di formazione e lavoro, per i destinatari giovani del programma GOL, con età inferiore ai 30 anni, la Regione Siciliana intende rafforzare l'offerta formativa (leFP) ordinaria e in apprendistato di I livello, attraverso la riedizione del Catalogo già sperimentato nel triennio 2018- 2021.

Al fine di assicurare complementarità e sinergie tra i diversi Programmi e Fondi UE, incluso il Programma GOL, la Programmazione Regionale FSE+ Sicilia ha previsto che l'AdG del PR FSE+ assicuri la partecipazione attiva ai diversi meccanismi unitari di coordinamento e monitoraggio, che saranno istituiti ai diversi livelli di governo, sia a livello nazionale con la partecipazione al Comitato direttivo di GOL, sia a livello regionale con la partecipazione alla cabina di regia sulla riforma delle politiche attive istituita con Deliberazione di Giunta Regionale 395 del 21 settembre 2021.

Nei paragrafi successivi, verrà definito il quadro attuale delle misure di politica attiva e formative (per il lavoro) erogate dalla Regione/PA verso i potenziali beneficiari del Programma GOL, con una descrizione specifica circa le misure attualmente gestite e programmate dalla Regione/PA riguardo ai Target rientranti nell'ambito del Programma GOL. L'intervento del FSE+ in Sicilia, nello specifico concentra le sue azioni su target di popolazione regionale maggiormente colpiti dagli effetti sul mercato del lavoro prodotti dalla crisi economica generata dal Covid-19. Si tratta in particolare, di giovani e donne, lavoratori adulti, i disoccupati, di lunga durata e quelli che, con un bagaglio di istruzione e competenze ed abilità professionali di basso livello, sono a maggiore rischio di marginalità lavorativa e sociale. Vengono quindi descritte le misure di politica attiva messe in atto, indicandone il target di riferimento, il periodo di attuazione e descrivendone i punti salienti. In capitolo si conclude con una dettagliata analisi della complementarità tra il programma GOL e le misure previste a valere sul FSE+. La strategia messa in atto dalla Regione Siciliana è quella di attuare misure di accesso e sostegno ad una istruzione e formazione di qualità e di supporto all'inserimento lavorativo, secondo un approccio attento a garantire parità di opportunità di accesso a queste misure, indipendentemente dal background familiare, economico e sociale di provenienza dei potenziali destinatari.

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

Descrivere le misure attualmente gestite o programmate per l'immediato futuro dalla Regione/PA riguardo ai Target rientranti nell'ambito del Programma GOL.

| MISURA DI POLITICA ATTIVA | TARGET DI RIFERIMENTO | PERIODO DI ATTUAZIONE | BREVE DESCRIZIONE |
|--|---|-----------------------|--|
| FORMAZIONE PER LA CREAZIONE DI NUOVA OCCUPAZIONE | Giovani o adulti disoccupati e persone in stato di non occupazione ai sensi del D.lgs. 150/2015 e delle circolari attuative del MLPS in possesso di uno dei seguenti titoli di studio: qualifica professionale; diploma professionale di tecnico; diploma di scuola secondaria superiore; diploma di tecnico superiore; laurea. | 2022 | <p>Questa misura intende incidere sulla riduzione del fenomeno della disoccupazione, specie quella di lunga durata. I percorsi formativi proposti saranno rispondenti alle concrete esigenze delle imprese, così da poter innalzare i livelli di competenza professionale nei settori strategici: agro-alimentare, manifatturiero, artigianato, edilizia, tecnologie dell'informazione e comunicazione, turismo, beni culturali, servizi sociali.</p> <p>L'avviso offre la possibilità di fruire di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un percorso formativo in aula con durata variabile sino a trecento ore; un tirocinio in impresa. Entro i sei mesi dalla fine del percorso, è garantito un risultato occupazionale attraverso un inserimento per un numero di partecipanti non inferiore del 25% del totale, attraverso un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato. |
| REALIZZAZIONE DI PERCORSI DI QUALIFICAZIONE MIRATI AL RAFFORZAMENTO DELL'OCCUPABILITÀ | persone in cerca di prima occupazione, disoccupati ai sensi del D.lgs. 150/2015, persone in esecuzione di pena | 2022 | <p>La misura intende rafforzare l'occupabilità dei cittadini in cerca di prima occupazione, disoccupati e delle persone in esecuzione di pena attraverso la realizzazione di attività formative e stage, finalizzati all'inserimento lavorativo, attraverso l'acquisizione di</p> |

| MISURA DI POLITICA ATTIVA | TARGET DI RIFERIMENTO | PERIODO DI ATTUAZIONE | BREVE DESCRIZIONE |
|---|---|-----------------------|---|
| | | | <p>una qualifica e/o specializzazione in coerenza con il repertorio delle qualificazioni della Regione Sicilia.</p> <p>I percorsi formativi, individuati in base all'analisi dei fabbisogni formativi dell'economia regionale, afferiscono alle seguenti aree professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> --agro-alimentare --cultura informazione e tecnologie informatiche --manifatturiera e artigianato --meccanica impianti e costruzioni --servizi alla persona --turismo e sport |
| <p>Orientamento specialistico Misura 1-C Avviso 1/2020 - Regione Siciliana - Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative. Garanzia Giovani - PAR Sicilia</p> | <p>NEET 15-29 anni e NON NEET 15- 34 anni</p> | <p>2022</p> | <p>La misura ha l'obiettivo di esplorare in maniera approfondita l'esperienza di vita del soggetto, la sua storia formativa e lavorativa per sollecitarne maturazione, proattività e autonomia nella definizione di un progetto personale e ricerca attiva del lavoro.</p> <p>Percorso di orientamento della durata di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 ore profiling 4; - 8 ore profiling 3; - 6 ore profiling 2; - 4 ore profiling 1. |

| MISURA DI POLITICA ATTIVA | TARGET DI RIFERIMENTO | PERIODO DI ATTUAZIONE | BREVE DESCRIZIONE |
|--|---|-----------------------|--|
| <p>Formazione mirata all'inserimento lavorativo Misura 2 Avviso 2/2020 - Regione Siciliana - Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative. Garanzia Giovani - PAR Sicilia</p> | <p>NEET 18-29 anni e NON NEET 18- 34 anni</p> | <p>2022</p> | <p>La misura ha l'obiettivo di fornire ai giovani le conoscenze e le competenze necessarie a facilitare il loro inserimento lavorativo attraverso percorsi formativi specialistici finalizzati all'acquisizione di una Certificazione delle competenze in lingua straniera di livello non inferiore al B1 o di una Certificazione delle competenze informatiche. Percorsi formativi di durata compresa tra 50h e 200 h</p> |
| <p>Assunzione e formazione Misura 2-C Avviso 3/2020 - Regione Siciliana - Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative. Garanzia Giovani - PAR Sicilia</p> | <p>NEET 18-29 anni e NON NEET 18- 34 anni</p> | <p>2022</p> | <p>La misura è destinata ai giovani in possesso solo parzialmente delle competenze per lo svolgimento della mansione per cui sono stati assunti dal proprio datore di lavoro. Il rapporto di lavoro deve essere formalizzato o con contratto a tempo determinato o di somministrazione – entrambi, con durata non inferiore a sei mesi - oppure con contratto a tempo indeterminato. La formazione oggetto della misura 2-C non può essere quella obbligatoria prevista dalle disposizioni vigenti (es. la formazione sulla sicurezza sul lavoro). Percorso formativo individuale di durata fino a 100 h da avviare entro 120 giorni dall'assunzione e da completare entro un anno dall'assunzione</p> |

| MISURA DI POLITICA ATTIVA | TARGET DI RIFERIMENTO | PERIODO DI ATTUAZIONE | BREVE DESCRIZIONE |
|---|--|-----------------------|---|
| <p>Accompagnamento al lavoro Misura 3 Avviso 1/2020 - Regione Siciliana - Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative. Garanzia Giovani - PAR Sicilia</p> | <p>NEET 15-29 anni e NON NEET 15- 34 anni</p> | <p>2022</p> | <p>I servizi di tutorship e di assistenza intensiva sono finalizzati all'inserimento lavorativo del giovane attraverso la sottoscrizione di un solo contratto, con un solo datore di lavoro, entro 6 mesi dall'attivazione del percorso. Percorsi di accompagnamento della durata di 6 mesi dalla sottoscrizione del Contratto di Collocazione</p> |
| <p>Tirocini extracurricolari Misura 5 Avviso 4/2020 - Regione Siciliana - Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative. Garanzia Giovani - PAR Sicilia</p> | <p>NEET 18-29 anni e NON NEET 18- 34 anni</p> | <p>2022</p> | <p>La misura è finalizzata all'attivazione di percorsi che prevedono un periodo di formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro, al fine di favorire l'inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro di giovani disoccupati e/o inoccupati, agevolando le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro. L'attuazione della misura avverrà attraverso le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promozione del tirocinio; ▪ Assistenza e accompagnamento nella definizione del progetto formativo (PFI) legato all'attivazione dei percorsi di tirocinio; ▪ Riconoscimento dell'indennità al giovane che partecipa a un percorso di tirocinio; ▪ Validazione/certificazione delle competenze acquisite; ▪ Promozione dell'inserimento occupazionale dei giovani che concludono con successo il percorso. <p>Tirocini extracurricolari della durata di 6 mesi (12 mesi</p> |

| MISURA DI POLITICA ATTIVA | TARGET DI RIFERIMENTO | PERIODO DI ATTUAZIONE | BREVE DESCRIZIONE |
|--|---|-----------------------|---|
| | | | <p>Target svantaggiati e disabili).</p> <p>Il monte ore settimanale, compreso tra 24 e 30 ore, viene indicato nel Progetto formativo.</p> |
| <p>Percorsi formativo / consulenziali e di affiancamento per il sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità. Misura 7.1</p> <p>Avviso 5/2020 - Regione Siciliana - Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative.</p> <p>Garanzia Giovani - PAR Sicilia</p> | <p>NEET 15-29 anni e NON NEET 15- 34 anni</p> | <p>2022</p> | <p>La misura ha come finalità l'offerta di servizi idonei a soddisfare le esigenze del giovane nella fase preliminare allo start up, facilitando, nel contempo, l'accesso ad incentivi per la creazione di impresa.</p> <p>L'obiettivo è quello di garantire l'occupabilità dei giovani, fornendo loro le competenze necessarie alla successiva attuazione di un progetto di impresa. I percorsi si sostanziano in servizi formativi, consulenziali e di affiancamento, rivolti ai giovani.</p> <p>La strutturazione didattica dei percorsi prevede le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consulenza, coaching e counseling finalizzati allo sviluppo di un'idea imprenditoriale: 10 ore; - Formazione per la redazione del business plan : 30 ore, di cui il 50% da rendersi in modalità individuale (one-to-one) per la definizione del business plan personalizzato; - Accompagnamento per l'accesso al credito ed alla finanziabilità: 10 ore; - Servizi a sostegno della costituzione di impresa: 10 ore. <p>Il soggetto proponente fornirà il proprio supporto qualora il giovane scelga di presentare</p> |

| MISURA DI POLITICA ATTIVA | TARGET DI RIFERIMENTO | PERIODO DI ATTUAZIONE | BREVE DESCRIZIONE |
|--|--|-----------------------|--|
| | | | <p>l'istanza di partecipazione al Fondo rotativo nazionale SELFIEmployment.</p> <p>La durata massima di ogni percorso è di 60 ore complessive per ciascun partecipante, sviluppato sia in modalità one to one (percorsi personalizzati), sia in modalità di gruppo costituito al massimo da 3 persone.</p> |
| <p>Catalogo per l'inserimento e il miglioramento lavorativo per i destinatari del reddito di cittadinanza.</p> <p>Avviso 34/2020 - Regione Siciliana - Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative - FSE</p> | <p>Cittadini beneficiari del reddito di cittadinanza, con un'età compresa tra i 18 e i 60 anni compiuti.</p> | <p>2022</p> | <p>L'avviso è finalizzato a dare un aiuto concreto ai cittadini percettori del reddito di cittadinanza e in special modo alle donne proponendo un'offerta di servizi integrati per l'inserimento e il miglioramento lavorativo. L'avviso offre la possibilità di fruire di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - servizio di orientamento e counseling, caratterizzato da colloquio specialistico, counseling, definizione e condivisione di un progetto professionale; - attività formative finalizzate al miglioramento dell'occupabilità e all'inserimento lavorativo, con durata variabile tra 40 e 120 ore; - servizio per l'inserimento in un percorso di tirocinio extra curricolare, presso enti pubblici e privati, della durata massima di sei mesi, finalizzato all'arricchimento del bagaglio di conoscenze e all'acquisizione di competenze professionali e relazionali nell'ottica dell'inserimento lavorativo. Contributi a totale o parziale copertura di servizi integrati per l'inserimento e il miglioramento lavorativo - |

| MISURA DI POLITICA ATTIVA | TARGET DI RIFERIMENTO | PERIODO DI ATTUAZIONE | BREVE DESCRIZIONE |
|---|---|-----------------------|--|
| | | | <p>dote per l'attivazione lavorativa.</p> <p>Voucher per l'orientamento: 30 ore (40 se disabili) Voucher per la formazione: da 40 a 120 ore</p> <p>Voucher per il tirocinio: 6 mesi</p> <p>Voucher per l'accompagnamento al lavoro: 12 ore orientamento specialistico + 3 mesi supporto all'inserimento lavorativo.</p> |
| <p>Lavoro ed impresa artigiana donne: percorsi per l'inserimento lavorativo e l'avvio d'impresa</p> <p>Avviso 31/2019 - Regione Siciliana - Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative - FSE</p> | <p>Donne disoccupate o inoccupate, di età compresa tra 16 e 56 anni, che abbiano assolto l'obbligo di istruzione/formazione e donne vittime di violenza ed extracomunitarie</p> | <p>2022</p> | <p>L'avviso intende offrire alle donne la possibilità di qualificarsi nell'ambito dell'artigianato artistico e tradizionale e inserirsi concretamente nel mondo del lavoro anche autonomo. I percorsi proposti innalzeranno i livelli di competenza professionale legati alle tradizioni artigiane a rischio di estinzione, riavviando così produzioni caratterizzate da un'alta qualità dei manufatti.</p> <p>L'avviso offre la possibilità di fruire di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attività di orientamento personalizzato; - formazione sul lavoro; - accompagnamento alla creazione d'impresa. <p>Contributo a totale o parziale copertura delle spese per la formazione finalizzata all'inserimento/reinserimento lavorativo e alla creazione d'impresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientamento 24 ore - Formazione 140 ore - Tirocinio in impresa da 360 a 720 ore (max 6 mesi) - Accompagnamento alla creazione d'impresa 160 ore. |

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

In relazione alle misure sopra elencate - se confermate nel periodo di attuazione del Programma - evidenziare le azioni che la Regione/PA intende intraprendere per garantire la complementarità e non sovrapposizione con le misure a valere sulle risorse del Programma GOL.

Per delineare le azioni per la compatibilità tra il programma GOL e le misure previste a valere sul FSE+, occorre preliminarmente rappresentare la strategia per la definizione della programmazione 2021-2027 del Fondo Sociale Europeo Plus della Regione Siciliana, che si basa sui seguenti principi chiave di riferimento:

- concentrazione su un numero inferiore rispetto al passato di priorità ed obiettivi specifici, focalizzandosi su quelli più in grado di rispondere con maggiore efficacia ai fabbisogni;
- impegno ad agire secondo un modello di utilizzo integrato e sinergico di tutte le opportunità di finanziamento che, a vario titolo e da fonti diverse, agiscono sul territorio in materia di lavoro, inclusione sociale, integrazione sociosanitaria e istruzione-formazione;
- recupero nei ritardi di efficienza ed efficacia registrati nell'offerta di servizi formativi, del lavoro e socio assistenziali;
- approccio strategico, in linea con gli obiettivi del Pilastro europeo dei diritti sociali e il quadro regolamentare per il periodo 2021-2027, che si colloca a pieno titolo nell'ambito delle priorità d'intervento di politica di sviluppo regionale.

In particolare, l'intervento del FSE+ in Sicilia concentra la sua azione, e le risorse di cui dispone, su quei target di popolazione più colpiti dagli effetti sul mercato del lavoro prodotti dalla combinazione della crisi economica generata dalla pandemia, con i ritardi strutturali di cui già soffre il sistema economico sociale siciliano.

Si tratta dei giovani, delle donne, delle componenti più fragili dei lavoratori adulti, quali i disoccupati, in particolare di lunga durata e quelli che, con un capitale di istruzione e competenze ed abilità professionali di basso livello, sono a maggiore rischio di marginalità lavorativa e sociale.

Rispetto alle giovani generazioni, il Programma Regionale FSE+ Sicilia intende in primo luogo assicurare continuità e sviluppo all'azione avviata nel territorio a valere sul Piano Giovani, che la Regione sta realizzando a valere del Piano di Azione e Coesione, e sull'Iniziativa per l'Occupazione Giovanile (Youth Employment Initiative).

La strategia che si vuole implementare si fonda su misure di accesso e sostegno ad una istruzione e formazione di qualità e di supporto all'inserimento lavorativo, anche attraverso la creazione d'impresa e il lavoro autonomo, secondo un approccio attento a garantire parità di opportunità di accesso a queste misure, indipendentemente dal background familiare, economico e sociale di provenienza dei potenziali destinatari.

Relativamente alla Priorità 2 - Istruzione e formazione, si prevede il contenimento del fallimento formativo attraverso azioni di contrasto, compensazione e prevenzione, quali: il consolidamento e lo sviluppo di percorsi d'istruzione e formazione professionale che siano coerenti con i fabbisogni formativi e professionali del territorio e che si pongano in una logica inclusiva e di valorizzazione delle singole competenze e capacità individuali; il supporto alla transizione istruzione/lavoro; il sostegno agli studenti portatori di fragilità che mitighi la polarizzazione o la segregazione delle situazioni di svantaggio e sostenga la vocazione universalistica del sistema scolastico.

La Regione intende, inoltre, dare continuità e sviluppo al sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), rafforzandone e ampliandone l'offerta sia di percorsi triennali per le qualifiche operatore professionale, sia di quelli quadriennali finalizzati al conseguimento del diploma di tecnico professionale.

Si intende realizzare, in via sperimentale, anche alcune piattaforme digitali finalizzate a percorsi di formazione professionale a distanza, caratterizzati da elevata qualità dei contenuti formativi e da

oggettiva eccellenza del corpo docente. È altresì previsto un periodo di tirocinio “on the job” presso siti produttivi ed aziende di elevata e riconosciuta qualificazione.

Entro nove mesi dalla disponibilità delle risorse, la Regione Siciliana provvederà ad emanare un bando destinato agli enti di formazione che saranno ammessi a finanziamento, a seguito di valutazione di sostenibilità dei singoli progetti e sulla base della qualità del partenariato proposto, comprendente aziende, specialisti ICT e docenti di riconosciuta competenza.

Ulteriormente, nell’ambito della Priorità 2 - Istruzione e formazione, la programmazione 2021 – 2027 prevede che il miglioramento delle competenze della popolazione e il rafforzamento dell’apprendimento lungo tutto l’arco di vita sia una priorità strategica delle politiche formative di una regione, come la Sicilia, caratterizzata da uno scarso livello di sviluppo e una bassa spinta alla competitività e all’innovazione, e da un livello di istruzione e qualificazione della popolazione in età lavorativa in cui prevalgono profili medio bassi.

Per questo motivo, la Regione Siciliana intende promuovere un’offerta formativa nell’ottica del *lifelong learning* in grado di incrementare il numero di adulti che frequentano un corso di studio o di formazione professionale nell’ottica di una crescita del capitale umano a partire dai livelli di istruzione più bassi fino a coloro che, con qualifiche elevate, operano o cercano di inserirsi nel mercato del lavoro.

Per favorire la partecipazione ed efficacia dell’azione formativa, la Regione si impegna a mettere a punto e sperimentare, in base ed in coerenza con le indicazioni nazionali in materia, un sistema di riconoscimento e certificazione delle competenze sia formali che informali dei destinatari degli interventi di qualificazione e riqualificazione attuati.

L’innalzamento delle competenze della forza lavoro riveste un ruolo cruciale non solo nell’ambito delle politiche formative ma anche nell’ambito delle politiche per l’adattabilità e di risposta positiva alle situazioni di crisi. Un capitale umano competente, dotato di saperi e capacità necessarie a gestire le innovazioni organizzative e tecnologiche è, infatti, in grado di adattarsi in maniera più dinamica alle trasformazioni ed a contribuire così all’adozione di innovazioni organizzative e tecnologiche da parte del tessuto produttivo.

In questa direzione si orienta la scelta della Regione di incrementare l’offerta di formazione continua alle imprese, assicurando un incremento costante del livello delle competenze professionali degli occupati e del management aziendale in una logica attenta ad anticipare il cambiamento, secondo un modello in grado di valorizzare le connessioni e interazioni tra formazione sistema imprenditoriale, innovazione e ricerca, e orientato nei settori strategici dell’economia siciliana così come indicati dalle policy regionali in tema di ricerca, sviluppo ed innovazione.

L’impegno del FSE+ in questa direzione contribuirà, dunque, ad elevare il numero di persone che partecipano ad attività di formazione, evitando l’obsolescenza nelle conoscenze e competenze della forza lavoro siciliana, garantendone una maggiore possibilità di ricollocazione lavorativa e riducendone i rischi di esclusione professionale e sociale. Si vengono, inoltre, a rafforzare indirettamente le capacità delle imprese di anticipazione e gestione dei cambiamenti, incrementandone la competitività e la capacità di innovazione.

Per il perseguimento delle predette finalità, in stretta complementarietà e integrazione con il PN “Scuola e Competenze” che interviene in questa direzione, si intende sostenere la costruzione di percorsi professionalizzanti per adulti, in particolare per soggetti senza occupazione o in possesso di titoli di studio bassi, finalizzati a incrementarne l’occupabilità in un’ottica di rafforzamento delle specificità dell’economia siciliana e con un particolare focus sull’utilizzo di tecnologie informatiche finalizzate a raggiungere in modo capillare i territori più isolati (come le isole minori) la cui morfologia territoriale è tale da incidere negativamente sull’effettiva possibilità di fruizione delle azioni formative.

In analogia e raccordo con le azioni finalizzate alla riduzione del fallimento formativo, inoltre, l’impegno del FSE+ si dirigerà verso l’implementazione di servizi di accompagnamento centrati, in particolare, su azioni di orientamento e bilancio di competenze che consente di fornire agli adulti gli strumenti essenziali per muoversi nella ricerca di percorsi formativi che possono contribuire al miglioramento della propria condizione professionale. In questo ambito di intervento la Regione Siciliana intende dare impulso al rafforzamento delle modalità di risposta alla domanda formativa ed alla personalizzazione dei percorsi

formativi con priorità su quelle aree di relativo maggiore potenziale bacino occupazionale del sistema produttivo dell'isola, come quello, solo a titolo di esempio, dei servizi di cura e di assistenza alle persone, il turismo, la filiera agro alimentare, le professioni tanto della green quanto della blue economy e più in generale dei settori portanti della policy regionale in tema di ricerca, sviluppo ed innovazione.

Un ulteriore elemento della strategia d'intervento è rappresentato dalla messa a punto e sperimentazione del sistema regionale della certificazione delle competenze, un aspetto che assume un'assoluta rilevanza e attualità rispetto alle problematiche connesse all'accesso al mercato del lavoro e al sistema integrato dell'istruzione e della formazione.

In previsione dell'elevato numero di giovani e disoccupati che potranno richiedere accesso al percorso, si intende promuovere, a loro favore e a domanda, la concessione di voucher a sportello per sostenere gli oneri previsti per il completamento del processo di validazione delle competenze, eventuale integrazione di queste ultime e possibile conseguimento del titolo formale di qualificazione professionale. Gli oneri relativi all'azione di cui trattasi prevedono anche periodi di formazione e aggiornamento, riservati al personale esperto in orientamento e valutazione.

Al fine di rendere coerenti e compatibili le misure regionali per l'istruzione e formazione, fin qui descritte e programmate a valere sul FSE + con la pianificazione degli interventi formativi sul Programma GOL, necessari a soddisfare il fabbisogno formativo della numerosa platea dei destinatari previsti - secondo gli obiettivi regionali assegnati alla Regione Sicilia, quale contributo al raggiungimento del target di cui all'intervento M5C1-1 "1.1. Politiche attive del lavoro e formazione" - si prevede di potenziare alcuni interventi formativi, che sono stati oggetto di positiva sperimentazione nel biennio 2018 - 2020, attraverso la pubblicazione di Avvisi pubblici con apertura di finestre temporali a valere su risorse GOL per il periodo 2022 - 2025 e a valere su risorse della Programmazione Regionale FSE+ per gli anni successivi.

Inoltre, per garantire la complementarità delle politiche formative regionali ed evitare sovrapposizioni, gli interventi specifici ed innovativi rivolti alle persone con disabilità, previsti per favorirne l'incremento dell'occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro, saranno finanziati integralmente con risorse a valere su PR FSE+ 2021 -2027.

L'obiettivo è offrire, a partire dal 2022, un'offerta formativa più ampia e diversificata possibile, anche in assetto lavorativo, in grado di rispondere ai fabbisogni specifici rilevati in sede di *assessment*, nel rispetto del principio della personalizzazione degli interventi, con un supporto differenziato a seconda dell'età del livello di competenze, della complessità del bisogno delle esigenze di conciliazione, nonché del contesto del mercato di riferimento e dei fabbisogni espressi dalle imprese.

In particolare, con l'Avviso n.33/2019, la Regione Siciliana ha avviato una sperimentazione consistente nell'attivazione di percorsi formativi, della durata fino a 120 ore, generati da formali collaborazioni tra enti di formazione ed imprese, le quali tendono a caratterizzare il percorso medesimo sulla base del proprio fabbisogno produttivo e sulla previsione di turn-over occupazionale qualificato. La misura, destinata primariamente ai NEET, nonché ai disoccupati di lungo periodo e ai lavoratori espulsi dal mondo del lavoro, tende all'assorbimento/riassorbimento occupazionale, con forte e preventivo raccordo tra il fabbisogno aziendale e il modello formativo.

Detta sperimentazione è stata rafforzata con una nuova edizione dell'Avviso 33/2019, a valere sulle risorse PAC Sicilia 2007-2013, attualmente in corso di attuazione, nell'ambito del quale potranno essere coinvolti, già nell'anno 2022, una parte dei potenziali destinatari del programma GOL.

Si intende ulteriormente potenziare l'azione pilota avviata, al fine di coinvolgere tutti i destinatari per i quali emergano, a seguito di *assessment*, la necessità di un percorso formativo di breve durata e a carattere prevalentemente professionalizzante accompagnato da un tirocinio in impresa, alla fine del quale verrà rilasciato un attestato di certificazione delle competenze acquisite in ambito formale.

Al fine di contribuire al raggiungimento del target assegnato alla Regione Siciliana, anche con riferimento ai soggetti da coinvolgere in formazione per il rafforzamento delle competenze digitali, saranno previsti specifici percorsi formativi che terranno conto delle transizioni ecologiche e digitali in corso.

Inoltre, l'Amministrazione Regionale renderà disponibile, sulla piattaforma informatica regionale, un catalogo regionale dell'offerta formativa per la realizzazione di percorsi formativi di qualificazione,

rispondenti agli standard minimi di riferimento di cui al Repertorio delle qualificazioni della Regione Siciliana, mirati al rafforzamento dell'occupabilità in Sicilia, in grado di coniugare i fabbisogni formativi dei destinatari con le esigenze di competenze espresse dalle imprese e dall'economia regionale.

Potranno usufruire dei già menzionati servizi, i destinatari dei percorsi di riqualificazione (*reskilling*), per i quali è necessaria un'attività di formazione più robusta per avvicinare la persona ai profili richiesti dal mercato e caratterizzata da un innalzamento del livello di qualificazione/EQF rispetto al livello di istruzione.

I percorsi formativi prevedono nel loro iter specifici moduli per il rafforzamento delle competenze di base e trasversali.

La Regione Siciliana rivolgerà prioritariamente tali interventi alla platea delle persone più vulnerabili quali donne, disoccupati di lunga durata, giovani con meno di 30 anni di età e lavoratori con almeno 55 anni, in modo da contribuire a raggiungere l'obiettivo del 75% del totale dei 3 milioni di beneficiari del Programma, entro il termine del 2025.

Al fine di assicurare complementarità e sinergie tra i diversi Programmi e Fondi UE, incluso il Programma GOL, la Programmazione Regionale FSE+ Sicilia ha previsto che l'AdG del PR FSE+ assicuri la partecipazione attiva ai diversi meccanismi unitari di coordinamento e monitoraggio, che saranno istituiti ai diversi livelli di governo, sia a livello nazionale con la partecipazione al Comitato direttivo di GOL, sia a livello regionale con la partecipazione alla cabina di regia sulla riforma delle politiche attive istituita con Deliberazione di Giunta Regionale 395 del 21 settembre 2021.

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

5.1 Le misure per i beneficiari

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

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

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

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

5.1.1 Introduzione

In questa sezione verranno dettagliati gli obiettivi regionali e le modalità attuative definite dalla Regione Siciliana per la realizzazione dei percorsi rivolti ai beneficiari del Programma GOL, con l'obiettivo di una negoziazione con il beneficiario target, finalizzata alla piena condivisione, attraverso la valutazione professionale dell'operatore del Centro per l'Impiego.

Dal lato della domanda di lavoro è stato necessario dotarsi di strumenti e metodologie di skills intelligence in grado di rappresentare le richieste delle imprese analogamente a quanto avviene per l'offerta, rilevando e descrivendo le competenze attraverso classificazioni e metodologie congruenti. È dal confronto tra la domanda e l'offerta di competenze, cioè dallo skill gap, che emergono le scelte specifiche da proporre al beneficiario in termini di indirizzi nella ricerca del lavoro e/o di aggiornamento o riqualificazione delle competenze. Le politiche del lavoro da sole rischiano di essere poco efficaci a fronte di una complessità del bisogno che va oltre la sfera lavorativa: in tali situazioni, da identificare attraverso l'assessment, va costruito un progetto personalizzato che prevede l'attivazione di una rete di servizi territoriali di natura sociale ed educativa. Sulla base del profilo di occupabilità, dell'analisi dello skill gap, della complessità del bisogno verranno infine messi in atto specifici percorsi per gruppi di beneficiari dai bisogni simili, differenziati a seconda dell'intensità degli interventi attivati nelle sfere dell'assistenza nella ricerca del lavoro, della formazione professionale, dei servizi complementari alle politiche del lavoro. Il programma GOL in Sicilia 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.

Il capitolo si conclude con una dettagliata analisi sulle misure "mirate alle donne" o ai "giovani", che tiene conto dei cambiamenti culturali intervenuti nella società per meglio incidere, in modo più o meno diretto, sulle distorsioni del sistema dei servizi e delle misure nel mercato del lavoro del territorio. In quest'ottica, la Regione Sicilia ha scelto di introdurre azioni specifiche sia nell'ambito delle attività considerate trasversali che in quelle che sono legate ai percorsi di inserimento lavorativo.

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 | 64.680 | 48.510 | 17.248 | 6.468 |

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

Descrivere le modalità di adeguamento dei Patti di servizio (o "Patti per il lavoro") antecedenti l'entrata in vigore del Programma per includerne le misure, indicando: le priorità in termini di target e su quali Patti intervenire; il termine entro cui completare l'adeguamento; le modalità attraverso cui saranno aggiornati.

| |
|---|
| <p>Con riferimento alla platea riferita ai percettori di Naspi/Discoll e beneficiari di RdC, che risultano già sottoscrittori del Patto di Servizio/Patto per il Lavoro precedentemente all'avvio del Programma GOL, il CPI competente, previa verifica circa l'effettiva fruizione dell'ammortizzatore sociale, provvederà alla convocazione del beneficiario per il colloquio di assesment, che pur tenendo conto delle modalità definite nell'ambito del § 5.1.4, sarà di durata inferiore poiché buona parte delle informazioni sono già in possesso del CPI.</p> <p>In esito a tale incontro, l'operatore del CPI provvederà alla canalizzazione del percettore in uno dei Cluster identificati dal programma GOL, maggiormente coerente con i bisogni individuati e provvederà all'adeguamento del Patto di servizio identificando, nello specifico: Il Percorso individuato, i servizi/misure fruibili nell'ambito del percorso ed case manager, di riferimento durante fruizione del percorso.</p> <p>Definiti strumenti e metodologie adeguati a garantire uniformità a livello nazionale, nell'ottica dei livelli essenziali delle prestazioni che tengano conto di una profilazione più mirata, stante l'eterogeneità dei target di riferimento, si potrà addivenire a un modello di patto di servizio condiviso, secondo le procedure già sperimentate nella presa in carico dei soggetti percettori di Rdc.</p> <p>La rielaborazione del Patto potrà essere messa a regime sulla piattaforma informatica che gestisce i soggetti iscritti presso i CPI siciliani in tempi brevi.</p> <p>Nella scelta delle priorità si terrà conto dei target definiti con particolare attenzione ai soggetti vulnerabili e ai soggetti che in fase di assesment riveleranno significativi skill gaps.</p> |
|---|

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

Assesment

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

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

Il processo di definizione del profilo degli utenti del Programma GOL da indirizzare verso i differenti percorsi proposti, si compone:

- di una fase di profilazione quantitativa
- di una successiva fase di profilazione qualitativa.

Le indicazioni che provengono dalla profilazione quantitativa vengono arricchite ed approfondite dall'operatore del Cpi attraverso un questionario strutturato ed un'interazione dinamica con gli utenti, in fase di profilazione qualitativa. Tale attività è finalizzata alla costruzione di un profilo composito degli utenti, da cui emergano i differenziati bisogni in termini di supporto, assistenza e accompagnamento nella ricerca di lavoro, oppure di formazione/riqualificazione delle competenze, o ancora di supporto nel dar risposta a bisogni complessi, attivando la rete dei servizi territoriali.

La Regione Siciliana attiverà, comunque, un processo di informatizzazione ed implementerà un'apposita sezione, nel proprio sistema informativo (SILAV), in collaborazione applicativa con il sistema nazionale.

Nelle more dell'implementazione, verranno adottati gli strumenti in coerenza con quanto elaborato dal tavolo nazionale (sottogruppo assessment-profilazione) istituito nell'ambito del Programma GOL, per consentire l'identificazione dei percorsi attivabili.

Dal punto di vista del processo operativo, dunque, la profilazione qualitativa degli utenti del programma GOL risulta strutturata in 2 fasi:

- Assessment iniziale (o primo livello), per tutti i beneficiari del programma GOL, realizzato dai Centri per l'Impiego.
- Assessment di approfondimento, a valle dell'assessment iniziale, in un'ottica di complementarità, nel caso in cui si rilevino elementi di problematicità relativamente alla condizione professionale e/o personale dell'utente. Lo strumento di assessment di approfondimento potrà essere svolto sia da parte dei soggetti accreditati (Agenzie per il lavoro), appositamente selezionati tramite Avviso Pubblico che dai Centri per l'Impiego. Nella prima annualità il coinvolgimento dei soggetti privati sarà più rilevante. Nelle annualità successive, a seguito del rafforzamento dell'organico dei CPI previsto dal piano assunzionale ex DM 74/2019 e s.m.i., si prediligerà l'erogazione dell'assessment da parte dei CPI.

Nel caso di erogazione dei servizi di assessment "approfondito" a soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, l'avviso per il loro reclutamento all'interno del programma GOL della Regione Siciliana sarà costruito in modo da evitare fenomeni di c.d. "creaming" e "cherry picking". In ogni caso, a seguito dell'assessment approfondito la scelta del soggetto erogatore del percorso successivo individuato sarà effettuato presso il CPI competente per evitare qualsiasi conflitto di interesse.

Lo strumento proposto per l'Assessment iniziale si compone di 4 sezioni, le prime 3 dedicate ad indagare specifiche dimensioni del profilo dell'utente e la quarta destinata ad arricchire e meglio "qualificare" tale profilo attraverso aspetti ulteriori intercettati e valutati dall'operatore:

- a. Condizione lavorativa
- b. Competenze
- c. Condizioni personali
- d. Check list valutazione professionale (a cura dell'operatore del CPI)

Ciascuna sezione prevede una serie di domande a risposta chiusa, anche multipla, che guidano l'utente nella prosecuzione del colloquio/intervista.

L'Output dell'Assessment iniziale si auto-compone sulla base dei risultati delle valutazioni, portando ad ottenere sia un punteggio complessivo, sia la descrizione di un profilo che, nell'insieme, costituiscono il

bagaglio informativo idoneo ad indirizzare l'utente al percorso di Reinserimento lavorativo (Ready to work), oppure ad uno degli Assessment approfonditi previsti.

L'Assessment iniziale è completato, ove necessario, da una fase di approfondimento di alcuni aspetti connessi a specifici bisogni dell'utente, relativi alle competenze da aggiornare o da ristrutturare in vista di un inserimento lavorativo, oppure a condizioni e vincoli di natura personale che costituiscono un ulteriore ostacolo all'occupabilità e necessitano dell'attivazione della rete dei servizi territoriali per la presa in carico.

In particolare, in esito all'Assessment iniziale, per tutti coloro che non sono stati valutati per il reinserimento lavorativo (i cosiddetti Ready to work) si prospetta il rinvio a due possibili approfondimenti:

- Assessment di approfondimento (condizioni personali);
- Assessment di approfondimento (competenze, skill gap analysis).

A completamento, quindi, dell'assessment, sulla base dei risultati delle valutazioni, si avranno la descrizione del profilo dell'utente e le informazioni idonee ad indirizzarlo al percorso di Reinserimento lavorativo (percorso 1 Ready to work), oppure ad uno degli assessment approfonditi previsti per l'individuazione del percorso più idoneo (percorsi 2 upskilling, percorso 3 reskilling, percorso 4 lavoro ed inclusione).

La regione, nel proprio PAR, ha previsto che l'assessment approfondito (competenze, skill gap analysis, condizioni personali) avrà una durata di quattro ore.

Tuttavia, in funzione dell'operatività del processo di Assessment, si prevede un'attività specifica di formazione degli operatori dedicati dei Centri per l'Impiego, con l'assistenza tecnica di Anpal Servizi S.p.A.

In esito all'assessment il CPI stipula il Patto di Servizio contenente il percorso idoneo alle caratteristiche del beneficiario. Il percorso inclusione lavoro è uno dei possibili esiti del processo di assessment (profilazione quantitativa e qualitativa).

Se la profilazione quanti-qualitativa evidenzia un profilo con rilevanti problematiche di natura personale si procede all'invio nel Percorso 4 dove verrà svolto dagli "operatori specialistici dedicati" l'"ASSESSMENT DI APPROFONDIMENTO - A - CONDIZIONI PERSONALI" e l'eventuale ASSESSMENT SULLE COMPETENZE, con il ricorso, ove ritenuto necessario, ai servizi sociali di riferimento per l'eventuale attivazione della Equipe Multidisciplinare.

Gli "operatori dedicati" del CPI hanno competenze specifiche maturate sul campo di gestione di casi in raccordo con i servizi sociali e sono in grado di attivare anche tutti gli altri servizi aggiuntivi necessari alla gestione del caso, i CPIA ad esempio per il rafforzamento delle competenze di Base e il conseguimento del titolo di studio; il raccordo con il Terzo Settore per il supporto personalizzato con le azioni di tutoraggio; gli enti di formazione del territorio e gli altri servizi socio – sanitari territoriali.

Gli operatori dedicati avranno di partenza anche competenze di tipo orientativo necessarie per poter affrontare l'Assessment approfondito o saranno a questo scopo specificatamente formati (attraverso azioni di affiancamento ed offerta formativa dedicata di Anpal Servizi) o potranno essere affiancati anche da altri operatori specializzati dell'orientamento del Centro per l'impiego.

Gli operatori dedicati (in autonomia o con l'ausilio di altro personale interno al CPI specializzato in orientamento di 2 livello) procedono all'analisi dettagliata delle risultanze dell'assessment di base attraverso una disamina attenta degli elementi emersi di tipo qualitativo ed effettuano una valutazione sulla modalità di presa in carico necessaria per quel soggetto, contemplando le diverse scelte in base all'intensità e molteplicità dei bisogni emersi.

L'operatore dedicato procede all'elaborazione e alla condivisione del percorso/progetto personalizzato integrato a seconda dei casi e dell'intensità necessaria di supporto da parte dei servizi sociali: la differenza è data dalle misure e servizi previsti, nel coinvolgimento o meno dell'intero nucleo familiare e nell'identificazione di quale servizio (centro per l'impiego o servizio sociale) avrà la responsabilità/regia del progetto. Il progetto personalizzato dovrà contenere al suo interno la descrizione di obiettivi a medio e

lungo termine, le attività che i beneficiari devono realizzare, misure, sostegni previsti, fasi di attivazione delle varie attività ed eventuali propedeuticità, gli attori coinvolti, tempistica per l'aggiornamento del progetto e per la verifica e il monitoraggio con i beneficiari delle attività. Per l'elaborazione del progetto personalizzato l'operatore dedicato avrà a disposizione un panel di misure, servizi e accordi con altri attori, cui attingere, definiti a livello di governance regionale e dai responsabili dei servizi:

- Regia del Centro per l'impiego anche in raccordo con i servizi sociali o altri attori come gli ETS per specifici sostegni o supporti personalizzati, nei casi in cui saranno prevalenti e attivabili nell'immediato azioni di rafforzamento dell'occupabilità e accompagnamento al lavoro e, in misura minore, interventi e servizi a supporto di bisogni diversi dal lavoro, ovvero sociali o sociosanitari;
- Richiesta di supporto per la Valutazione Multidimensionale in caso di bisogno complesso, con Regia dei servizi sociali e sottoscrizione di un progetto personalizzato integrato, in cui le azioni di rafforzamento dell'occupabilità e accompagnamento al lavoro di competenza del Centro per l'impiego/servizi per il lavoro, potrebbero essere attivate non nell'immediato, essendo prevalenti bisogni di natura sociale e sociosanitaria.

Sarà possibile, anche per i Servizi Sociali segnalare per l'invio al Percorso 4 Lavoro e Inclusione, soggetti da loro presi in carico, in particolare percettori di misure di sostegno al reddito, per i quali emerga, anche con il tempo, la necessità del ricorso ai servizi per l'impiego con le misure associate a GOL. È possibile decidere che il percorso sia gestito congiuntamente con gli operatori sociali in una fase a regime, mentre nel 2022 sarà co-gestita con la collaborazione degli Enti a cui sarà affidato il servizio di Orientamento Specialistico.

Nel caso di persone con disabilità l'operatore dedicato, a valle dell'ASSESSMENT DI APPROFONDIMENTO - A - CONDIZIONE PERSONALE, in cui è presente, un'area di indagine specificatamente dedicata al funzionamento sociale, potrà richiedere la collaborazione dell'ufficio competente per il collocamento mirato, che dovrà, comunque, essere attivato per effettuare la verifica della sussistenza dei requisiti richiesti per l'iscrizione nell'apposito elenco ai sensi dell'art. 8, c. 1 della L. n. 68/1999.

Le persone con disabilità già iscritte o iscrivibili al collocamento mirato che presentano criticità personali tali da richiedere l'attuazione, ai fini dell'inserimento lavorativo, di misure di natura sociale e sociosanitaria, saranno indirizzate al percorso inclusione e lavoro.

Potrebbero essere inserite nel percorso 4 lavoro e inclusione anche persone con disabilità non aventi i requisiti per l'iscrizione al collocamento mirato tali da richiedere l'attuazione, ai fini dell'inserimento lavorativo, di misure di natura sociale e sociosanitaria, ovvero che presentano, anche rispetto ad altre aree di indagine (condizioni economiche, conciliazione vita lavoro, reti di sostegno e rapporto con i servizi sociali) criticità personali; per questi casi si dovrà fare riferimento all'attivazione del percorso 4 lavoro e inclusione così come precedentemente descritto.

Nel caso di persone con disabilità iscritte al collocamento mirato e indirizzate al percorso inclusione lavoro, questi saranno presi in carico da parte del Centro per l'impiego, nell'ambito dell'équipe multidisciplinare, che, fino all'emanazione delle nuove Linee Guida sul Collocamento Mirato, di cui all'art. 1 comma 1, del D.Lgs. 151/2001, coinciderà con il Comitato tecnico, e che rappresenta l'accordo tra la componente sociale, sanitaria e lavorativa finalizzato a fornire risposte diversificate nei percorsi di inserimento lavorativo di persone con disabilità (v. deliberazione ANPAL n. 19/2018).

Nel caso specifico, risulta fondamentale la figura dell'operatore del CPI "Responsabile del processo di presa in carico" (case manager), figura che verrà introdotta con le nuove Linee Guida sopra citate e che attiverà le competenze degli altri servizi territoriali sia nella fase di definizione e avviamento che in quella di progettazione/definizione del percorso/progetto personalizzato integrato, durante l'intero iter, sentito il parere del Comitato Tecnico/equipe multidisciplinare.

Prioritariamente, i soggetti beneficiari coinvolti nelle azioni di assessment, per il 2022 sono rappresentati:

- dai percettori di sostegno al reddito da disoccupazione involontaria (NASPI e DIS-COLL), con data successiva all'entrata in vigore del programma GOL;
- dai beneficiari di Reddito di Cittadinanza;
- Giovani Neet;
- Dai soggetti percettori di ammortizzatori in costanza di lavoro.

La Regione Siciliana valuterà l'eventuale coinvolgimento di ulteriori target necessitanti di particolare supporto poiché in condizioni di disagio lavorativo e/o a rischio emarginazione sociale.

Percorso 1 - Reinserimento occupazionale

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

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

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

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

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

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

Il percorso di reinserimento occupazionale è rivolto ai soggetti che più facilmente possono essere reinseriti nel mondo del lavoro perché posseggono delle competenze più spendibili e pertanto più vicini al mercato del lavoro.

Le attività previste per questo percorso sono quelle riconducibili ai Livelli Essenziali delle Prestazioni, definite dal D.Lgs. 150/2015 e specificate nell'allegato B del Decreto ministeriale n.4 del 2018, tra cui:

- LEP F1 – accompagnamento al lavoro
- LEP Q – Incontro Domanda Offerta verso le Imprese (Servizio di Pre-Selezione)
- LEP O – Supporto all'autoimpiego
- *eventuale* LEP J - Gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti

MODALITA ATTUATIVE

LEP F1 – accompagnamento al lavoro e LEP Q – Incontro Domanda Offerta

Il Lep F1 afferisce ai servizi che mirano a supportare la persona nella ricerca di un'opportunità di lavoro tra quelle disponibili anche attraverso laboratori di ricerca attiva. Il servizio può essere svolto in sessioni di gruppo, che riuniscano le tipologie di persone in relazione alle competenze personali o professionali.

Il fine è favorire l'attivazione della persona e lo sviluppo di abilità di ricerca del lavoro, supportandola operativamente nella realizzazione del piano di ricerca attiva del lavoro e progettando le misure di inserimento lavorativo e/o formativo, garantendo il supporto nelle fasi di avvio e gestione delle esperienze di lavoro, nel rispetto della normativa in materia.”

L'erogazione del LEP F1 avverrà secondo il modello di interazione pubblico privato della regione Siciliana che prevede l'assessment (profilazione quali-quantitativa) di competenza del CPI e la successiva scelta da parte del beneficiario se proseguire il percorso 1 con il CPI o presso un soggetto privato (APL).

il Lep Q si configura come servizio volto a soddisfare il fabbisogno di personale delle imprese favorendo l'incontro tra la domanda di lavoro espressa dalle stesse e l'offerta.

A questa descrizione del LEP sono associate le seguenti attività:

Analisi del mercato e selezione delle imprese da contattare anche attraverso la lettura delle informazioni presenti sulla banca dati (es. CO);

- acquisire il fabbisogno e orientare l'impresa nell'individuazione del profilo più adeguato al bisogno;
- individuare le candidature maggiormente rispondenti ai requisiti della ricerca e presente sui siti dedicati;
- supportare la pubblicizzazione delle posizioni vacanti, anche relative al lavoro autonomo;
- contattare i potenziali candidati per la verifica della loro effettiva disponibilità;
- raccogliere e verificare le auto-candidature, anche con riferimento al lavoro autonomo;
- presentare all'impresa una rosa delle candidature pre-selezionate;
- raccogliere gli esiti/feedback dall'impresa;
- supportare l'impresa nell'individuazione di soluzioni per la copertura di eventuali gap di competenze;
- registrazione dell'esito del processo di selezione nel sistema informativo unitario.

L'erogazione del LEP F1 e Q avverrà secondo il modello di interazione pubblico privato della regione Siciliana che prevede l'assessment (profilazione quali-quantitativa) di competenza del CPI e la successiva scelta da parte del beneficiario se proseguire il percorso con il CPI o presso un soggetto privato (APL).

I soggetti privati (APL) che erogheranno il LEP F1 e/o il LEP Q saranno gli Enti accreditati all'erogazione dei servizi per il lavoro in Sicilia che, a seguito di manifestazione di interesse, siano stati inseriti in apposito elenco degli autorizzati all'erogazione della misura, anche per facilitare la libera scelta del beneficiario.

Il servizio di accompagnamento al lavoro / incrocio domanda offerta prevede una durata variabile a seconda dell'esito e rimborsato ai soggetti erogatori della misura a conseguimento del risultato occupazionale, secondo le indicazioni relative ai profili più prossimi al MdL e definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016, che si stima come costo medio singolo di circa € 1.500, 00. La stima del costo medio presa in considerazione ipotizza che i beneficiari siano più vicini al mercato del lavoro.

Il LEP O – Supporto all'autoimpiego

ha come obiettivo sostenere l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali o percorsi di creazione di impresa e lavoro autonomo, attraverso il finanziamento di interventi formativi, consulenziali e di affiancamento, tra loro integrati, tramite i quali si intende fornire ai beneficiari le necessarie competenze.

La durata dei percorsi sarà di 60 ore complessive per ciascun partecipante, sviluppato sia in modalità one to one (percorsi personalizzati), per un importo complessivo per singolo percorso di € 2.400,00. Il supporto all'autoimpiego fa riferimento alle UCS di Garanzia Giovani.

Il LEP J - Gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti

è rivolto ai beneficiari, in esito al servizio di assessment (profilazione quali-quantitativa), nei casi in cui l'operatore del CPI rilevi particolari esigenze che necessitano di supporto alla ricerca di soluzioni sulla gestione dei tempi di vita e di lavoro.

L'erogazione del LEP J è erogato dal CPI e si traduce operativamente nel supporto, attraverso la presentazione, alla conoscenza degli strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti e nell'informazione orientata sui soggetti titolari di strumenti di conciliazione e rinvio ai soggetti della rete competenti.

RIEPILOGO PERCORSO 1

Il percorso 1 prevede il coinvolgimento di n. 10.363 beneficiari di GOL, di cui 3.363 gestiti dal CPI che non generano costi e n. 7.000 gestiti da soggetti privati - come sopra specificato – che generano i seguenti costi:

| PERCORSO | | N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022 | COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE | COSTO DEI PERCORSI Totale (AxB) |
|---------------------------------------|--|-------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| PERCORSO 1 - Reinserimento lavorativo | accompagnamento al lavoro e incorocio DO | 6000 | € 1.500 | € 9.000.000 |
| | percorsi supporto autoimpiego | 1000 | € 2.400 | € 2.400.000 |
| TOTALE | | | | 11.400.000 |

Percorso 2 – Upskilling

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

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

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

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

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

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

A secondo dei fabbisogni espressi in fase di Assessment iniziale, le attività previste per questo percorso saranno quelle riconducibili ai Livelli Essenziali delle Prestazioni, definite dal D.Lgs. 150/2015 e specificate nell'allegato B del Decreto ministeriale n.4 del 2018, tra cui:

LEP E – orientamento specialistico

LEP H – avviamento alla formazione;

LEP F1 – accompagnamento al lavoro

LEP Q – Incontro Domanda Offerta verso le Imprese (Servizio di Pre-Selezione)

le misure saranno erogate dagli Organismi accreditati appositamente individuati tramite Avviso Pubblico.

Lo strumento metodologico che si intende utilizzare per l'individuazione del fabbisogno di competenze è la skill gap analysis; tale strumento, finalizzato ad indirizzare il beneficiario verso un percorso (di aggiornamento, riqualificazione, di validazione e certificazione delle competenze espresse) secondo criteri di pertinenza e personalizzazione, è articolato in tre fasi che identificano le sequenze metodologiche e temporali fondamentali dell'analisi iniziale del fabbisogno di competenze:

- La identificazione del profilo di occupabilità ai fini della skill gap analysis (fase 1) e la valutazione del fabbisogno di competenze (fase 2) che attengono al LEP E;
- L'indirizzamento all'aggiornamento o alla riqualificazione, con riferimento al LEP H.

La durata dell'orientamento specialistico è prevista in 4 ore e con UCS di € 35,5 h come da Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

MODALITÀ ATTUATIVE

Il LEP E mira a rendere la persona più consapevole nella lettura approfondita del contesto, nella ricostruzione e valorizzazione della propria storia professionale e formativa, nell'identificazione delle proprie competenze e risorse personali così da definire i percorsi più idonei per la collocazione nel mercato del lavoro.

Il LEP H mira a:

- identificare nel dettaglio le aree di competenze dell'individuo che richiedono di essere rafforzate in relazione al progetto professionale determinato;
- descrivere i servizi disponibili rispondenti ai bisogni rilevati;
- raccogliere dati aggiornati sull'offerta formativa e sulla opportunità di inserimento lavorativo nel territorio.

L'output in esito alla erogazione delle misure individua il percorso verso il quale indirizzare il beneficiario GOL fra i percorsi di formazione di breve durata volti all'acquisizione di competenze, con particolare riferimento a quelle digitali, utili all'inserimento lavorativo.

Il servizio si pone l'obiettivo di fornire le conoscenze e le competenze necessarie a facilitare l'inserimento lavorativo sulla base dell'analisi degli obiettivi di crescita professionale e delle potenzialità dell'utente, rilevate nell'ambito delle azioni di orientamento e di fabbisogno delle imprese, attraverso percorsi formativi professionalizzanti specialistici brevi, rispondenti all'effettivo fabbisogno del contesto produttivo locale.

Specificatamente, la Regione, si pone il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- il rafforzamento dei livelli di occupabilità di giovani e adulti;
- la creazione di condizioni affinché siano offerte possibilità concrete di inserimento lavorativo a disoccupati e a persone in stato di non occupazione;
- l'accrescimento della competitività e sostenibilità delle imprese siciliane con una particolare attenzione a quelle dei settori come, a titolo di esempio, dei servizi di cura e di assistenza alle persone, il turismo, la filiera agro alimentare, le professioni tanto della green quanto della blue economy e più in generale dei settori portanti della policy regionale in tema di ricerca, sviluppo ed innovazione.

Soggetti attuatori

L'erogazione avverrà a cura di Enti di formazione (in forma singola o associata) accreditati ai sensi del Regolamento di accreditamento DPR 25/2015 della Regione Siciliana.

Selezione dei soggetti attuatori

L'accesso ai finanziamenti per l'erogazione delle attività formative, da parte degli Enti accreditati, avverrà sulla base di avvisi diramati dall'Amministrazione e pubblicati nel sito istituzionale dell'Amministrazione, nel rispetto dell'art. 12 della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Destinatari

Giovani o adulti disoccupati e persone in stato di non occupazione ai sensi del D.lgs. 150/2015 e delle circolari attuative del MLPS.

Modalità di organizzazione dei percorsi

I percorsi di formazione di gruppo avranno durata di min 40 ore/max 120 ore di formazione.

Ogni corso prevede un tirocinio formativo in impresa per una durata minima del 30% del totale delle ore di formazione in aula.

Il numero minimo di allievi per l'avvio del corso formativo è di 15.

Sono previsti moduli formativi aggiuntivi afferenti a competenze di base e trasversali.

A conclusione del percorso, è previsto il rilascio di un attestato di certificazione delle competenze acquisite in ambito formale.

Le operazioni relative al servizio saranno gestite attraverso l'applicazione dei costi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 per formazione di gruppo:

- UCS ora/corso: € 117 (fascia B)

L'erogazione del LEP F1 e Q avverrà secondo il modello di interazione pubblico privato della regione Siciliana che prevede l'assessment (profilazione quali-quantitativa) di competenza del CPI e la successiva scelta da parte del beneficiario se proseguire il percorso con il CPI o presso un soggetto privato (APL).

I soggetti privati (APL) che erogheranno il LEP F1 e/o il LEP Q saranno gli Enti accreditati all'erogazione dei servizi per il lavoro in Sicilia che, a seguito di manifestazione di interesse, siano stati inseriti in apposito elenco degli autorizzati all'erogazione della misura, anche per facilitare la libera scelta del beneficiario.

Il servizio di accompagnamento al lavoro / incrocio domanda offerta prevede una durata variabile a seconda dell'esito e rimborsato ai soggetti erogatori della misura a conseguimento del risultato occupazionale, secondo le indicazioni relative ai profili più prossimi al MdL e definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016, che si stima come costo medio singolo di circa € 1.500, 00. La stima del costo medio presa in considerazione ipotizza che i beneficiari siano più vicini al mercato del lavoro.

RIEPILOGO PERCORSO 2

Il percorso 2 prevede il coinvolgimento di n. 19.217 beneficiari di GOL, di cui 9.000 gestiti dal CPI che non generano costi e n. 10.217 gestiti da soggetti privati - come sopra specificato – che generano i seguenti costi:

| PERCORSO | | N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022 | COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE | COSTO DEI PERCORSI Totale (AxB) |
|------------------------|---------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| PERCORSO 2 Up skilling | upskilling | 10217 | € 1.217 | € 12.434.089 |
| | orient.spec. | 10217 | € 142 | € 1.450.814 |
| | accompagnamento al lavoro | 300 | € 1.500 | € 450.000 |
| TOTALE | | | | 14.334.903 |

Percorso 3 – Reskilling

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

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

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

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

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

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

Il servizio si pone l'obiettivo di accrescere l'occupabilità della popolazione in età lavorativa attraverso l'aggiornamento di conoscenze, abilità e competenze, finalizzato alla riqualificazione delle competenze e al conseguimento di qualifiche professionali in un'ottica di rafforzamento delle specificità dell'economia siciliana.

I percorsi formativi di qualificazione, rispondenti agli standard minimi di riferimento di cui al Repertorio delle Qualificazioni della Regione Siciliana, individuati in base ad analisi dei fabbisogni formativi dell'economia regionale, sono finalizzati ad acquisire competenze professionali direttamente spendibili nel mercato del lavoro con l'obiettivo di agevolare il reinserimento occupazionale di chi è uscito dal mondo del lavoro e/o desidera trovare ricollocazione.

L'offerta formativa che afferirà ai profili formativi individuati dall'Amministrazione Regionale per il rilascio di una qualifica (o rilascio di un'attestazione delle competenze acquisite o di una specializzazione), all'interno del Repertorio Qualificazioni della Regione Siciliana, sarà disponibile mediante Catalogo regionale.

Nel percorso 3 "Reskilling" così come nei percorsi di upskilling, è prevista in via propedeutica, l'attivazione di misure afferenti ai Livelli Essenziali delle Prestazioni quali:

LEP E – orientamento specialistico

LEP H – avviamento alla formazione;

LEP F1 – accompagnamento al lavoro

LEP Q – Incontro Domanda Offerta verso le Imprese (Servizio di Pre-Selezione)

le misure saranno erogate dagli Organismi accreditati appositamente individuati selezionati tramite Avviso Pubblico.

La durata dell'orientamento specialistico è prevista in 4 ore e con UCS di € 35,5 h come da Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

Al termine della fase di valutazione del fabbisogno di competenze, in funzione dello specifico profilo di occupabilità individuato, saranno prioritariamente orientati verso percorsi di reskilling i beneficiari che:

- si collocano nell'area di più elevata distanza dal mercato del lavoro in sede di assessment, sono disoccupati di lunga durata e/o evidenziano fragilità connesse ad esigenze di riqualificazione professionale o comunque di inserimento più strutturato e continuativo nel mercato del lavoro.

- hanno titolo di studio inferiore all'obbligo di istruzione (EQF 1-2) in relazione ad un profilo di occupabilità correlato a un livello uguale o superiore all'EQF 3-4 (qualifica o conseguimento dell'obbligo scolastico, con un eventuale breve periodo di formazione professionale).

- hanno titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore o alla qualifica professionale (EQF 3-4) in relazione ad un profilo di occupabilità correlato ad un livello uguale o superiore all'EQF 3-4 e che evidenziano debolezze in almeno 1 area di competenza di base;

Al fine di favorire il successo formativo, l'offerta dei percorsi di riqualificazione sarà organizzata anche in modalità duale integrando periodi di formazione in assetto lavorativo.

Soggetti attuatori

L'erogazione avverrà a cura di Organismi formativi (in forma singola o associata) accreditati ai sensi del Regolamento di accreditamento DPR 25/2015 della Regione Siciliana.

Selezione dei soggetti attuatori

L'accesso ai finanziamenti per l'erogazione delle attività formative, da parte degli Enti accreditati, avverrà sulla base di avvisi diramati dall'Amministrazione e pubblicati nel sito istituzionale dell'Amministrazione, nel rispetto dell'art. 12 della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Beneficiari

Persone in cerca di prima occupazione, disoccupati ai sensi del D.lgs. 150/2015.

Modalità di organizzazione dei percorsi

Il Catalogo regionale dell'offerta formativa consentirà ai beneficiari di poter scegliere il percorso formativo a cui partecipare mediante iscrizione diretta sulla piattaforma informatica regionale.

Il numero minimo di allievi per l'avvio del corso formativo è di 15.

I percorsi, che potranno essere erogati anche in FAD o in modalità *blended*, prevedono un periodo di stage per un monte ore coerente con quanto previsto dagli standard per la progettazione formativa relativi ai profili individuati.

Le operazioni relative al servizio saranno gestite attraverso l'applicazione dei costi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 per formazione di gruppo:

- UCS ora/corso: € 117 (fascia B)

L'erogazione del LEP F1 e Q avverrà secondo il modello di interazione pubblico privato della regione Siciliana che prevede l'assessment (profilazione quali-quantitativa) di competenza del CPI e la successiva scelta da parte del beneficiario se proseguire il percorso con il CPI o presso un soggetto privato (APL).

I soggetti privati (APL) che erogheranno il LEP F1 e/o il LEP Q saranno gli Enti accreditati all'erogazione dei servizi per il lavoro in Sicilia che, a seguito di manifestazione di interesse, siano stati inseriti in apposito elenco degli autorizzati all'erogazione della misura, anche per facilitare la libera scelta del beneficiario.

Il servizio di accompagnamento al lavoro / incrocio domanda offerta prevede una durata variabile a seconda dell'esito e rimborsato ai soggetti erogatori della misura a conseguimento del risultato occupazionale, secondo le indicazioni relative ai profili più prossimi al MdL e definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016, che si stima come costo medio singolo di circa € 1.500, 00. La stima del costo medio presa in considerazione ipotizza che i beneficiari siano più vicini al mercato del lavoro.

RIEPILOGO PERCORSO 3

Il percorso 3 prevede il coinvolgimento di n. 14.500 beneficiari di GOL, di cui 5.000 gestiti dal CPI che non generano costi e n. 9.500 gestiti da soggetti privati - come sopra specificato – che generano i seguenti costi:

| PERCORSO | | N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022 | COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE | COSTO DEI PERCORSI Totale (AxB) |
|-------------------------|---------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| PERCORSO 3 - Reskilling | reskilling | 9500 | € 4.680 | € 44.460.000 |
| | orient.spec. | 9500 | € 142 | € 1.349.000 |
| | accompagnamento al lavoro | 500 | € 1.500 | € 750.000 |
| TOTALE | | | | 46.559.000 |

Percorso 4 - Lavoro e inclusione

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

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

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

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

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

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

Nel percorso 4 "Lavoro e Inclusione" in particolare ci si riferisce ai LEP quali:

E) Orientamento specialistico

- Bilancio delle competenze della persona per l'individuazione dei percorsi maggiormente rispondenti alle potenzialità della persona in funzione di un percorso di inserimento o reinserimento lavorativo:
 - ri-costruzione delle esperienze formative e professionali del lavoratore;
 - individuazione delle competenze maturate e spendibili nel mercato del lavoro;
 - individuazione dei gap di competenza da colmare;
- colloquio individualizzato anche mediante piccoli gruppi;
- counseling;
- informazione sul sistema e sui percorsi di valutazione/certificazione delle competenze.

N) Presa in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità:

- Individuazione del fabbisogno informativo/orientativo del destinatario
- analisi-valutazione approfondita del profilo di fragilità delle persone
- attivazione/partecipazione ai lavori dell'equipe multi-professionale;
- contributo all'elaborazione, in integrazione con gli altri componenti dell'equipe multi-professionale, del programma personalizzato comprendente misure di politica attiva del lavoro (Patto di Servizio) / sociale e/o sanitario;
- trattamento e registrazione dati nel sistema informativo unitario.

M) Collocamento mirato

-M1) Iscrizione al collocamento mirato

- Acquisizione documentazione;
- verifica della sussistenza dei requisiti richiesti: età lavorativa, status occupazionale, percentuale di invalidità, residue capacità lavorative;
- eventuali richieste di certificazioni/contatti INPS- INAIL.

Se la profilazione quanti-qualitativa evidenzia un profilo con rilevanti problematiche di natura personale si procede all'“ASSESSMENT DI APPROFONDIMENTO - A - CONDIZIONI PERSONALI” e l'eventuale ASSESSMENT SULLE COMPETENZE effettuato attraverso operatori specialistici dedicati, con il ricorso, ove ritenuto necessario, ai servizi sociali di riferimento anche in fase di valutazione dei bisogni, per l'eventuale attivazione della Equipe Multidisciplinare. Gli “operatori dedicati” del CPI hanno competenze specifiche maturate sul campo di gestione di casi in raccordo con i servizi sociali e sono in grado di attivare anche tutti gli altri servizi aggiuntivi necessari alla gestione del caso, i CPIA ad esempio per il rafforzamento delle competenze di Base e il conseguimento del titolo di studio; il raccordo con il Terzo Settore per il supporto personalizzato con le azioni di tutoraggio; gli enti di formazione del territorio e gli altri servizi socio – sanitari territoriali.

Gli operatori dedicati avranno di partenza anche competenze di tipo orientativo necessarie per poter affrontare l'Assessment approfondito o saranno a questo specificatamente formati (attraverso azioni di affiancamento ed offerta formativa dedicata di Anpal Servizi) o potranno essere affiancati anche da altri operatori specializzati dell'orientamento del Centro per l'impiego.

Gli operatori dedicati (in autonomia o con l'ausilio di altro personale interno al CPI specializzato in orientamento di 2 livello) procedono all'analisi dettagliata delle risultanze dell'assessment di base attraverso una disamina attenta degli elementi emersi di tipo qualitativo ed effettuano una valutazione sulla modalità di presa in carico necessaria per quel soggetto, contemplando le diverse scelte in base all'intensità e molteplicità dei bisogni emersi.

L'operatore dedicato procede all'elaborazione e alla condivisione del percorso/progetto personalizzato integrato a seconda dei casi e dell'intensità necessaria di supporto da parte dei servizi sociali: la differenza è data dalle misure e servizi previsti, nel coinvolgimento o meno dell'intero nucleo familiare e nell'identificazione di quale servizio (centro per l'impiego o servizio sociale) avrà la responsabilità/regia del progetto. Il progetto personalizzato dovrà contenere al suo interno la descrizione di obiettivi a medio e lungo termine, le attività che i beneficiari devono realizzare, misure, sostegni previsti, fasi di attivazione delle varie attività ed eventuali propedeuticità, gli attori coinvolti, tempistica per l'aggiornamento del progetto e per la verifica e il monitoraggio con i beneficiari delle attività. Per l'elaborazione del progetto personalizzato l'operatore dedicato avrà a disposizione un panel di misure, servizi e accordi con altri attori, cui attingere, definiti a livello di governance regionale e dai responsabili dei servizi:

La Regia degli interventi e della presa in carico è anche in raccordo con i servizi sociali o altri attori come gli ETS per specifici sostegni o supporti personalizzati, nei casi in cui saranno prevalenti e attivabili nell'immediato azioni di rafforzamento dell'occupabilità e accompagnamento al lavoro e, in misura minore, interventi e servizi a supporto di bisogni diversi dal lavoro, ovvero sociali o sociosanitari;

Si prevede inoltre la richiesta di supporto per la Valutazione Multidimensionale in caso di bisogno complesso, con Regia dei servizi sociali e sottoscrizione di un progetto personalizzato integrato, in cui le azioni di rafforzamento dell'occupabilità e accompagnamento al lavoro di competenza del Centro per l'impiego/servizi per il lavoro, potrebbero essere attivate non nell'immediato, essendo prevalenti bisogni di natura sociale e sociosanitaria.

Sarà possibile, anche per i Servizi Sociali segnalare per l'invio al Percorso 4 Lavoro e Inclusione, soggetti da loro presi in carico, in particolare percettori di misure di sostegno al reddito, per i quali emerga, anche con il tempo, la necessità del ricorso ai servizi per l'impiego con le misure associate a GOL;

È possibile decidere che il percorso sia gestito congiuntamente con gli operatori sociali in una fase a regime, mentre nel 2022 sarà co-gestita con la collaborazione degli Enti a cui sarà affidato il servizio di Orientamento Specialistico.

Nel caso di persone con disabilità l'operatore dedicato, a valle dell'ASSESSMENT DI APPROFONDIMENTO - A - CONDIZIONE PERSONALE, in cui è presente, un'area di indagine specificatamente dedicata al funzionamento sociale, potrà richiedere la collaborazione dell'ufficio competente per il collocamento mirato,

che dovrà, comunque, essere attivato per effettuare la verifica della sussistenza dei requisiti richiesti per l'iscrizione nell'apposito elenco ai sensi dell'art. 8, c. 1 della L. n. 68/1999.

Per le persone con disabilità già iscritte o iscrivibili al collocamento mirato che presentano criticità personali tali da richiedere l'attuazione, ai fini dell'inserimento lavorativo, di misure di natura sociale e sociosanitaria saranno indirizzate al percorso inclusione e lavoro;

Potrebbero essere inserite nel percorso 4 lavoro e inclusione anche persone con disabilità non aventi i requisiti per l'iscrizione al collocamento mirato tali da richiedere l'attuazione, ai fini dell'inserimento lavorativo, di misure di natura sociale e sociosanitaria, ovvero che presentano, anche rispetto ad altre aree di indagine (condizioni economiche, conciliazione vita lavoro, reti di sostegno e rapporto con i servizi sociali) criticità personali; per questi casi si dovrà fare riferimento all'attivazione del percorso 4 lavoro e inclusione così come precedentemente descritto.

Nel caso di persone con disabilità iscritte al collocamento mirato e indirizzate al percorso inclusione lavoro, questi saranno presi in carico da parte del Centro per l'impiego, nell'ambito dell'équipe multidisciplinare, che, per il collocamento mirato, coincide con il Comitato tecnico, che rappresenta l'accordo tra la componente sociale, sanitaria e lavorativa finalizzato a fornire risposte diversificate nei percorsi di inserimento lavorativo di persone con disabilità (vd. deliberazione ANPAL n. 19/2018).

Nel caso specifico, risulta fondamentale la figura dell'operatore del CPI "case manager" che, ricordiamo, è stata introdotta anche per il collocamento mirato, che attiverà le competenze degli altri servizi territoriali sia nella fase di definizione e avviamento che in quella di progettazione/definizione del percorso/progetto personalizzato integrato, durante l'intero iter, nell'alveo del Comitato Tecnico.

L'operatore CPI "case manager" per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, è fondamentale sia presente in tutti i CPI regionali, poiché attualmente l'iscrizione al collocamento mirato e l'avviamento al lavoro avviene a livello provinciale, così come il Comitato Tecnico è convocato e consultato soltanto in sede di Servizio CPI provinciale.

LE MISURE

TIROCINI DI INCLUSIONE SOCIALE

La misura che si intende implementare è quella dei tirocini di inclusione sociale (TIS). Il TIS è un percorso di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzato all'inclusione sociale, all'autonomia e alla riabilitazione delle risorse prese in carico dai servizi sociali e/o dai servizi sanitari competenti.

Questo strumento rappresenta una delle politiche attive del lavoro, riconosciuta quale intervento a contrasto della povertà dal D.Lgs. 147/2017 recante "Disposizioni per l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà".

Il tirocinio si realizza sulla base di un Progetto di Tirocinio di Inclusione Sociale concordato fra il soggetto che ha in carico il tirocinante, il soggetto promotore, il soggetto ospitante ed il tirocinante che definisce gli obiettivi da conseguire nonché le modalità di attuazione.

I destinatari del tirocinio sono le persone prese in carico dai servizi sociali e/o dai servizi sanitari competenti. Sarà data priorità alle persone più vulnerabili identificate quali donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età, lavoratori con almeno 55 anni" in maniera tale da contribuire a raggiungere l'obiettivo del 75% del totale dei 3 milioni di beneficiari del Programma, entro il termine del 2025.

Le già citate Linee Guida del 30 novembre 2018 hanno previsto che in Sicilia appartengono alla categoria di soggetti proponenti anche i Centri per l'Impiego a cui sono affidati i compiti di propulsione e gestione delle attività.

Le disposizioni regionali prevedono che il soggetto promotore del Tirocinio è, di norma, l'Ente capofila cui attribuiscono i compiti di presa in carico del soggetto destinatario della misura.

I Tirocini possono essere promossi anche da parte di soggetti diversi dal CPI, anche tra loro associati:

- Comuni e Consorzi di Comuni;
- Aziende Sanitarie Provinciali;
- Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;
- Enti di formazione accreditati dalla Regione Siciliana;
- Servizi per il lavoro privati accreditati
- Cooperative sociali iscritte all'Albo Nazionale
- Enti del terzo settore accreditati e/o convenzionati con il SSR
- Istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- Soggetti autorizzati all'intermediazione dall'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) ai sensi dell'art. 9 comma 1 lett. h) del D.Lgs. n. 150/2015 e smi ovvero accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi dell'art. 12 del medesimo decreto;
- Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

Gli stessi saranno individuati attraverso un avviso di selezione regionale a cui, in caso di individuazione di un percorso di Tirocinio per soggetto appartenente al target specifico, saranno contemplate spese a valere sul Programma GOL, pari a un costo a risultato di € 500,00 a tirocinio, oltre alle indennità per il tirocinante pari a € 500,00 mensili per un massimo di 6 mesi.

La misura è finalizzata all'attivazione di percorsi che prevedono un periodo di formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro, al fine di favorire l'inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro dei beneficiari del percorso 4 di GOL. L'attuazione della misura avverrà attraverso le seguenti attività:

- Promozione del tirocinio;
- Assistenza e accompagnamento nella definizione del progetto formativo (PFI) legato all'attivazione dei percorsi di tirocinio;
- Riconoscimento dell'indennità al beneficiario che partecipa a un percorso di tirocinio;
- Validazione/certificazione delle competenze acquisite;
- Promozione dell'inserimento occupazionale dei beneficiari di GOL, che concludono con successo il percorso.

Il TIS è uno strumento già utilizzato dai distretti sociosanitari Siciliani, in quanto finanziato dagli avvisi Ministeriali del Pon Inclusion e dagli interventi previsti dalla Quota servizi del Fondo povertà nelle diverse annualità che si sono succedute in Sicilia, ma in qualità di strumento a disposizione dell'utenza più fragile dei CPI quindi a sostegno della loro occupabilità in ambiente protetto non è mai stata finanziata, sarebbe una innovazione riconoscere che non è necessario essere in carico ai servizi sociali o socio – sanitari per beneficiare dell'istituto del Tirocinio di Inclusion.

La principale difficoltà, che il sistema dei comuni ha incontrato in merito alla implementazione operativa dei TIS è stata connessa alla gestione amministrativa dello strumento, che prevedendo una rendicontazione a costi reali di tutte le spese ha di fatto imbrigliato l'operatività dello strumento.

La misura proposta è invece una misura, snella, di breve durata (max 6 mesi) che prevede un riconoscimento delle spese esclusivamente a risultato ed in maniera forfetaria.

In coerenza con quanto già avviene con la misura 5 di Garanzia Giovani, si utilizzeranno i medesimi UCS sia per il soggetto promotore

FORMAZIONE "Breve": La formazione pensata riguarda percorsi di durata massima di 100 ore su gruppi, precedentemente individuati in sede di Assessment dal CPI, di circa 15 persone.

Preliminarmente occorre specificare che la platea di soggetti che saranno coinvolti, trattandosi di target particolarmente fragili, statisticamente hanno delle LOW SKILL o marginalmente Medium SKILL.

Il mercato del lavoro locale per queste categorie di persone, anche se offre opportunità lavorative coerenti con il livello di istruzione o di esperienza il più legato, a titolo esemplificativo, al mercato dell'assistenza alle persone, a settori turistico/alberghieri e della ristorazione, al settore della manipolazione e trasformazione di prodotti agricoli, molto spesso richiede persone che abbiano già acquisito delle certificazioni/attestazioni riguardanti gli obblighi formativi derivante dall'applicazione del D.LGS 81/2008; in particolare ci si riferisce a quella formazioni che avviene in azienda su Corsi Antincendio, Corsi di primo soccorso, Corsi sulla Sicurezza sul lavoro, HACCP. In tal senso la previsione di erogare corsi di questo tipo di formazione rende più "appetibili" nel mercato del lavoro e rappresenta quasi un titolo preferenziali al fine di una preselezione di personale da parte delle imprese. Tenendo conto che si tratta di corsi già regolamentati dalla legge e che l'erogazione sarà demandata agli enti già autorizzati/accreditati dalla Regione, si prevede la strutturazione delle 100 ore di corsi di cui 46 di base e 54 specifici sui seguenti ambiti:

A) Base 46 ore: Corso Antincendio 8 ore, Corso di Primo soccorso 16 ore, Corso sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro 14 ore, Corso HACCP 8 ore – Per tutti i percorsi si tiene conto della gradualità massima prevista dalla norma al fine di consentire ai beneficiari un ampio spettro di utilizzo nei vari settori produttivi in cui possono essere inseriti.

B) Specifica 54 ore: saranno individuati percorsi formativi mirati al consolidamento delle competenze a secondo dell'ambito lavorativo scelto dal beneficiario e concordato con l'operatore specialistico dedicato. Tale formazione sarà erogata coerentemente con quanto già previsto nel Percorso 2 – Formazione breve

Le operazioni relative al servizio saranno gestite attraverso l'applicazione dei costi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 per formazione di gruppo:

- UCS ora/corso: € 117 (fascia B)

ORIENTAMENTO SPECIALISTICO: 4 ore UCS € 35,50 euro/h. Le modalità sono le stesse definite nel LEP E) in premessa richiamato e sarà erogato in sede di prima applicazione e nelle more del rafforzamento di personale dei CPI da Soggetti Accreditati/autorizzati dalla Regione Siciliana analoghe al sistema di Garanzia Giovani.

Azioni complementari e di supporto non a carico del programma GOL ed erogate dagli operatori CPI:

Per gli anni successivi al 2022 si pensa ad azioni più mirate ed attualmente non finanziabili ma necessarie che potranno essere integrate nel catalogo dell'offerta rivolta ai beneficiari del percorso 4 "Lavoro e Inclusione"

TUTORAGGIO PERSONALIZZATO E SCOUTING MIRATO_ Quali azioni specifiche, per il Percorso Lavoro e Inclusione, si guarda in particolare a due Misure, entrambe da collocarsi nella fase dell'Accompagnamento al Lavoro poiché è molto sentita l'esigenza di rafforzare questo segmento specifico della presa in carico da parte dei CPI, queste misure sono: Il Tutoraggio Personalizzato e lo Scouting Mirato.

Sono Misure riconducibili all'Accompagnamento al lavoro per i soggetti vulnerabili e che, come tali, possono essere erogate in un percorso di co – progettazione attivato dalla Regione con gli Enti del Terzo Settore territoriali, in particolare di quegli ETS che hanno scelto, tra le attività di interesse generale previste dal Art. 5 Dlgs 117/2017 di collocarsi in quelle attività di particolare interesse per i CPI, saranno quegli enti del Terzo Settore che avranno individuato come attività prevalente di interesse generale i seguenti ambiti:

- Art. 5 comma 1 lettera p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106;

- Art. 5 comma 1 lettera a) Interventi e servizi sociali
- Art. 5 comma 1 lettera d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;

In una graduazione degli interventi, possiamo definire le ultime due attività, lettera a) e lettera d), come offerta di servizi di supporto e sostegno, nell'ambito dei bisogni sociali, socioassistenziali, ed educativi, propedeutici alla attivazione lavorativa, mentre la prima attività di interesse generale citata, lettera p) è quella più vicina alla dimensione lavorativa rivolta alle persone fragili, svantaggiate, vulnerabili, come individuate dalla normativa per l'impresa sociale. La cooperazione con il Terzo Settore, nell'ambito dei percorsi di lavoro e inclusione del programma GOL, andrà ad essere individuata già in fase di programmazione attraverso gli strumenti della co-progettazione a norma del Decreto 5 Novembre 2021 con Manifestazione di Interesse nella prima fase rivolta agli enti interessati al percorso di co – progettazione e con successivo Avviso Pubblico per l'affidamento delle due attività. Il Servizio di Tutoraggio Personalizzato e lo Scouting Mirato sono rivolti ad enti promotori ETS di natura diversa, ovvero, per il Tutoraggio Personalizzato possono candidarsi alla gestione del servizio sia ETS di natura non imprenditoriale come Associazioni di Promozione Sociale e Associazione di Volontariato, sia ETS di natura imprenditoriale come cooperative sociali di tipo b o miste e imprese sociali. Il servizio di Scouting mirato è invece rivolto ad ETS di natura imprenditoriale come cooperative sociali e imprese sociali.

Descrizione delle Misure

Tutoraggio Personalizzato

È un servizio che associa ad un soggetto beneficiario con bisogni multidisciplinari più o meno complessi, un Tutor che stabilisce con il soggetto un rapporto "one to one", che ne segue il percorso, ne supporta le capacità personali, e si pone come elemento facilitante dei rapporti all'interno della rete coinvolta nella gestione del caso, riportando all'operatore dedicato del CPI (Case Manager), i feed back sull'andamento dei percorsi attivati e sulla tenuta del progetto personalizzato. Sono tutor con specifiche esperienze professionali e formative che "lavorano per il CPI" per assicurare ad ogni utente fragile, un sostegno personalizzato ed in presenza, la cui "dote oraria" viene stabilita dal CPI in base all'esito dell'analisi dei bisogni effettuata durante L'ASSESSMENT approfondito di tipo personale all'ingresso del Percorso Lavoro e Inclusione anche sulla base delle valutazioni congiunte all'interno della Equipe Multidisciplinare. Ad esempio, per ipotesi, con pacchetti modulabili da 1h a 5h settimanali che mensilmente si articolano in un minimo di 4h/mese fino ad un massimo di 20h/mese attribuibili, a seguito di valutazione del CPI. Tali servizi personalizzati si realizzeranno in parallelo e concomitanza con le altre azioni concordate nel Percorso e serviranno propriamente a rafforzare la tenuta del progetto personalizzato dell'utente. La graduazione e la tipologia di tutoraggio verrà definita sempre in fase di attribuzione della dote oraria e si andrà da un tutoraggio di natura più psico – sociale propedeutico alla attivazione del soggetto in percorsi di inserimento lavorativo (come i PUC ad esempio), ad un tutoraggio di natura più orientativa e formativa agganciato a percorsi di inserimento in azienda come Tirocini ed esperienze on the Job (extracurricolari, di inclusione, borse lavoro ecc.). Il servizio declinato in monte ore/uomo, in base alle risorse disponibili, dovrà essere attivato su provinciale (lotti provinciali) con il servizio attivabile a richiesta dei singoli CPI. La scelta di posizionare questo tipo di servizi sugli enti del Terzo Settore è motivata dal fatto che per la particolare platea di riferimento del percorso 4 Lavoro e Inclusione, i bisogni multidimensionali delle persone coinvolte necessitano di personale adeguatamente formato e con esperienza maturata in contesti sociali no – profit.

Scouting Mirato

Il servizio consiste nella individuazione, da parte di Cooperative Sociali e Imprese Sociali, di opportunità di inserimento lavorativo, in quota soggetto svantaggiato L.381/91 e disciplina del Terzo Settore, compresi i soggetti Disabili L.68/99. La Regione, attraverso un avviso pubblico con Manifestazione di Interesse richiederà, ai soggetti imprenditoriali destinatari, di indicare le opportunità per le quali il CPI potrà candidare soggetti inseriti nel Percorso 4 Lavoro e Inclusione. Il percorso, finalizzato all'inserimento occupazionale in

organico in qualità di socio lavoratore per la componente svantaggiata prevista ex lege prevede l'attivazione di Tirocini Extracurricolari, in Cooperative Sociali e Imprese Sociali, da qui il titolo dell'intervento "Scouting Mirato", della durata di 6 mesi, l'indennità di tirocinio finanziata dal progetto e un servizio di tutoraggio aziendale finanziato dal progetto per analoga durata. Si tratta di inserimenti lavorativi guidati in ambienti "protetti". Accanto ad ognuno (1/1) di questi percorsi specificatamente finalizzati al lavoro, gli stessi soggetti, potranno prevedere l'offerta di percorsi esperienziali (work experience) meno intensi e meno complessi, per gli stessi profili, destinati allo sviluppo di competenze di adattabilità e di socializzazione al lavoro, di analoga durata, per la creazione di elenchi di "soggetti idonei al turn over" da assorbire in fasi successive. Tale misura concorre alla messa in trasparenza del mercato del lavoro attraverso l'emersione della domanda specifica nelle imprese e cooperative sociali che risulta di grande interesse per i soggetti fragili in carico ai CPI nel percorso Lavoro e Inclusione di GOL.

RIEPILOGO PERCORSO 4

Il percorso 4 prevede il coinvolgimento di n. 18.900 beneficiari di GOL , gestiti da soggetti privati - come sopra specificato – che generano i seguenti costi:

| PERCORSO | | N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022 | COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE | COSTO DEI PERCORSI Totale (AxB) |
|--------------------------------------|---------------------|-------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| PERCORSO 4 Lavoro e inclusione | tirocini | 4000 | € 3.500 | € 14.000.000 |
| | percorsi upskilling | 3000 | € 780 | € 2.340.000 |
| | orient specialist | 11900 | € 142 | € 1.689.800 |
| TOTALE | | | | 18.029.800 |

Percorso 5 - Ricollocazione collettiva

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

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

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

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

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

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

L'Assessorato del Lavoro della Regione Siciliana ha istituito un Tavolo per gestire le crisi di impresa della Regione.

Al Tavolo regionale partecipano le Parti economiche e sociali con l'intento di prevenire e affrontare i temi relativi alle crisi aziendali, individuando e promuovendo le politiche del lavoro necessarie per salvaguardare le aziende ed i livelli occupazionali.

Il Tavolo è presieduto dall'Assessore regionale del lavoro.

La programmazione G.O.L individua, tra i suoi obiettivi, azioni dedicate ai lavoratori in transizione, ovvero sospesi dal lavoro e a rischio di espulsione dai cicli produttivi.

La Regione Siciliana intende consolidare i processi metodologici già posti in essere nell'ambito della gestione delle crisi aziendali, avendo conseguito risultati soddisfacenti sul piano della ricollocazione dei lavoratori e sul piano del rafforzamento e dell'adattamento delle competenze richieste dalle imprese.

Percorso 5 - Ricollocazione collettiva

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'individuazione delle soluzioni occupazionali, nell'ambito della definizione del Piano di recupero occupazionale, esita da una comune attività degli attori presenti al Tavolo finalizzata a:

- analizzare le caratteristiche della specifica situazione aziendale e del contesto territoriale e produttivo di riferimento: tipologia della specifica crisi, storia aziendale, presenza di asset disponibili/riutilizzabili, area territoriale coinvolta;
- analizzare le caratteristiche anagrafico-professionali dei lavoratori (genere, età, titolo di studio, profilo in uscita)
- identificare il contributo di ciascun attore per l'individuazione delle opportunità di lavoro;

- identificare i contenuti dei percorsi di *upskilling* e *reskilling*, in relazione alle soluzioni occupazionali identificate ed eventuali ulteriori fonti di finanziamento, a partire dalla verifica della possibilità di attivare il FEG – Fondo Europeo di adeguamento alla Globalizzazione.

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

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

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

Tale soluzione organizzativa è, tra l'altro, funzionale anche a:

- qualificare un servizio specialistico in grado di valorizzare effettivamente le peculiarità della ricollocazione collettiva, con adeguate competenze da parte degli operatori dedicati;
- attivare la necessaria regia della cooperazione e del raccordo fra i diversi attori, pubblici e privati, coinvolti nell'erogazione dei servizi e delle misure;
- qualificare e finalizzare al meglio i percorsi di informazione, orientamento, *upskilling* e *reskilling*, in funzione delle nuove competenze richieste dalle trasformazioni delle aziende e dei settori, come risultanti da specifiche analisi settoriali condotte con il coinvolgimento degli attori del partenariato economico sociale, su settori individuati anche in relazione alle aziende di provenienza dei lavoratori inseriti nei percorsi di ricollocazione collettiva, attraverso le seguenti attività:
 - identificazione dei profili professionali a tendere e delle relative competenze strategiche di settore;
 - mappatura dell'offerta formativa regionale disponibile;
 - identificazione, in funzione delle dinamiche di trasformazione e degli assets evolutivi e di sviluppo identificati, dell'offerta formativa integrativa e delle modalità di attivazione, con il contributo di ciascun attore del partenariato settoriale coinvolto;
 - eventuale costruzione e attuazione di un accordo, specifico per settore, fra i diversi attori locali (Patto per le competenze), che definisca gli impegni e il contributo di ciascun attore;
 - predisposizione di materiali utili alla erogazione dei servizi di informazione, orientamento e accompagnamento al lavoro, valorizzando gli esiti delle analisi settoriali condotte e le informazioni disponibili circa l'andamento della vertenza.

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

- Servizi di accompagnamento e supporto all'incrocio D/O
- Aggiornamento professionale (up-skilling)
- Riqualificazione professionale (re-skilling)

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

Si rappresenta qui di seguito il processo di servizio rivolto ai lavoratori:

1. SESSIONE INFORMATIVA – LEP P

nella sessione informativa (da tenersi anche in forma laboratoriale) si punta alla condivisione con i lavoratori delle informazioni su:

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

Nella sessione informativa sono coinvolti i centri per l'Impiego, i consulenti del Lavoro, le organizzazioni di rappresentanza.

La misura/servizio rientra nei costi di funzionamento del centro per l'impiego.

2. ORIENTAMENTO SPECIALISTICO - LEP E

Il Lep E mira a rendere la persona più consapevole nella lettura approfondita del contesto, nella ricostruzione e valorizzazione della propria storia professionale e formativa, nell'identificazione delle proprie competenze e risorse personali così da definire i percorsi più idonei per la collocazione nel mercato del lavoro. In esito alla fase di orientamento specialistico potrà essere prevista l'elaborazione di un Catalogo delle Competenze del gruppo di lavoratori (oltre che dei singoli) da valorizzare nei progetti di risoluzione della crisi;

L'orientamento specialistico sarà erogato dagli Organismi accreditati appositamente individuati selezionati tramite Avviso Pubblico.

La durata dell'orientamento specialistico è prevista in 4 ore e con UCS di € 35,5 h come da Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

3. ORIENTAMENTO DI GRUPPO – LEP E

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

La misura/servizio coinvolge i centri per l'impiego, le organizzazioni di rappresentanza.

COSTI: rientra nei costi di funzionamento del centro per l'impiego.

4. FORMAZIONE – LEP H

mirata all'aggiornamento professionale (up-skilling) o alla riqualificazione professionale (re-skilling) attraverso l'offerta a catalogo e/o integrativa della Regione.

Le modalità attuative, durata e costi sono quelli già indicati nei percorsi 2 e 3. Si prevede il coinvolgimento di n. 500 beneficiari, di cui 200 in upskilling e 300 reskilling.

5. ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO – LEP F1 / INCROCIO DOMANDA OFFERTA – LEP Q

misura/servizio volti all'individuazione del percorso più in linea con le caratteristiche e aspirazioni dei lavoratori e con le ipotesi di soluzioni occupazionali individuati dal Tavolo di gestione della crisi.

In particolare:

- in caso di nuove localizzazioni/investitori sul sito con disponibilità all'assorbimento di tutta, o una parte, della forza lavoro:
 - rilevazione del fabbisogno occupazione espresso;
 - job description dei profili richiesti;
 - analisi dei gap di competenza dei lavoratori interessati (SKILL GAP analysis);
 - supporto all'azienda per l'incrocio D/O;
- in caso di «rigenerazione» dell'azienda (WBO):
 - relazione con le centrali cooperative e CFI;
 - identificazione dei fabbisogni in relazione al nuovo piano industriale;
 - analisi dei gap di competenza in particolare rispetto alla gestione d'impresa (SKILL GAP analysis);
- in caso di ricollocazione agevolata/accelerata dalle relazioni positive espresse dal tavolo (organizzazioni datoriali, sindacali, istituzioni):
 - scouting delle opportunità occupazionali e rilevazione del fabbisogno occupazionale;
 - job description dei profili richiesti;
 - analisi delle disponibilità dei lavoratori e dei gap di competenza dei lavoratori interessati (SKILL GAP analysis);
 - supporto alle aziende per l'incrocio D/O.

L'erogazione del LEP F1 e Q avverrà secondo il modello di interazione pubblico privato della regione Siciliana che prevede l'assessment (profilazione quali-quantitativa) di competenza del CPI e la successiva scelta da parte del beneficiario se proseguire il percorso con il CPI o presso un soggetto privato (APL).

I soggetti privati (APL) che erogheranno il LEP F1 e/o il LEP Q saranno gli Enti accreditati all'erogazione dei servizi per il lavoro in Sicilia che, a seguito di manifestazione di interesse, siano stati inseriti in apposito elenco degli autorizzati all'erogazione della misura, anche per facilitare la libera scelta del beneficiario.

Il servizio di accompagnamento al lavoro / incrocio domanda offerta prevede una durata variabile a seconda dell'esito e rimborsato ai soggetti erogatori della misura a conseguimento del risultato occupazionale, secondo le indicazioni relative ai profili più prossimi al MdL e definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016, che si stima come costo medio singolo di circa € 1.500, 00. La stima del costo medio presa in considerazione ipotizza che i beneficiari siano più vicini al mercato del lavoro.

6. SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO – LEP O

Il LEP O – Supporto all'autoimpiego ha come obiettivo sostenere l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali o percorsi di creazione di impresa e lavoro autonomo, attraverso il finanziamento di interventi formativi, consulenziali e di affiancamento, tra loro integrati, tramite i quali si intende fornire ai beneficiari le necessarie competenze.

La durata dei percorsi sarà di 60 ore complessive per ciascun partecipante, sviluppato sia in modalità one to one (percorsi personalizzati), per un importo complessivo per singolo percorso di € 2.400,00. Il supporto all'autoimpiego fa riferimento alle UCS di Garanzia Giovani.

RIEPILOGO PERCORSO 5

Il percorso 5 prevede il coinvolgimento di n. 1700 beneficiari di gestiti da soggetti privati - come sopra specificato – che generano i seguenti costi:

| PERCORSO | | N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022 | COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE | COSTO DEI PERCORSI Totale (AxB) |
|--|---------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| PERCORSO 5 Ricollocazione collettiva | orient specialist | 700 | € 142 | € 99.400 |
| | upskilling | 400 | € 1.217 | € 486.800 |
| | reskilling | 300 | € 4.680 | € 1.404.000 |
| | accompagnamento al lavoro | 100 | € 1.500 | € 150.000 |
| | supporto autoimpiego | 1000 | € 2.400 | € 2.400.000 |
| TOTALE | | | | 4.540.200 |

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 | X | Numero di nuovi contratti di lavoro, distinti in base al tipo di contratto e alla categoria del profilo |
| Nuovi tirocini regionali/ interregionali/transnazionali | X | Numero di tirocini, distinti in base alla categoria del profilo |
| Tirocini nell'ambito della mobilità interregionale | | Numero di tirocini, distinti in base all'ubicazione e, in caso di mobilità interregionale, alla durata del tirocinio |
| Tirocini nell'ambito della mobilità transnazionale | | Mobilità transnazionale secondo le tariffe |
| Tariffa oraria del sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità | X | Numero di ore di sostegno fornite ai partecipanti |
| Contratti di lavoro in seguito a mobilità professionale interregionale o mobilità professionale transnazionale | | Numero di contratti di lavoro o colloqui di lavoro, distinti per località |
| 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 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 |
|-----------------|-------------------------------|-----------|---------------------------------|-------------|---------------------------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | ... | | | ... |

(*) 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.

Non si utilizzano UCS regionali.

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 * | | | | | | | | |
| PERCORSO 1 - Reinserimento lavorativo | 7.000 | € 1.628,571429 | € 1.628,571429 | | | € 11.400.000 | € 11.400.000 | € 0 |
| | 3.363* | | | | | | | |
| | | | | | | | | € 0 |
| TOTALE | 10.363 | | | | | € 11.400.000 | € 11.400.000 | € 0 |
| PERCORSO 2 - Upskilling | 10.217 | € 1.403,04424 | € 1.403,04424 | | | € 14.334.903 | € 14.334.903 | € 0 |
| | 9.000* | | | | | | | |
| | | | | | | | | € 0 |
| TOTALE | 19.217 | | | | | € 14.334.903 | € 14.334.903 | € 0 |
| PERCORSO 3 - Reskilling | 9.500 | € 4.900,947368 | € 4.900,947368 | | | € 46.559.000 | € 46.559.000 | € 0 |
| | 5.000* | | | | | | | |
| | | | | | | | | € 0 |
| TOTALE | 14.500 | | | | | € 46.559.000 | € 46.559.000 | € 0 |
| | 18.900 | € 953,957672 | € 953,957672 | | | € 18.029.800 | € 18.029.800 | € 0 |

| 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) |
| PERCORSO 4 - Lavoro e Inclusione | | | | | | | | |
| | | | | | | | | € 0 |
| TOTALE | 18.900 | | | | | € 18.029.800 | € 18.029.800 | € 0 |
| PERCORSO 5 - Ricollocazione collettiva | 1.700 | | € 2.670,705882 | | | € 4.540.200 | € 4.540.200 | € 0 |
| | | € 2.670,705882 | | | | | | |
| | | | | | | | | € 0 |
| TOTALE | 1.700 | | | | | € 4.540.200 | € 4.540.200 | € 0 |
| TOTALE | 64.680 | | | | | € 94.863.903 | € 94.863.903 | € 0 |

(*) Rappresenta il numero dei percorsi gestiti dal CPI che non generano costi.

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

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

| NUMERO BENEFICIARI | 2022 (dati bimestrali cumulati) | | | | | |
|--|---------------------------------|----|---------|----------|---------|-----------|
| | I | II | III | IV | V | VI |
| Numero beneficiari coinvolti dal programma GOL (Target 1) | 0 | 0 | 15 mila | 30 mila | 50 mila | 65 mila |
| di cui in attività di formazione (Target 2) | 0 | 0 | 0 | 4 mila | 10 mila | 17,5 mila |
| di cui per il rafforzamento delle competenze digitali (Target 2) | 0 | 0 | 0 | 1,2 mila | 4 mila | 6,5 mila |

5.3 Il contributo a favore delle persone più vulnerabili

Descrivere, coerentemente con quanto previsto dal Decreto interministeriale (cfr. art. 3, comma 3) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021 n.306, come - nell'ambito delle azioni contenute nel Piano - sia data priorità agli interventi, inclusi quelli che prevedono formazione, in favore delle persone più vulnerabili identificate quali donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età e lavoratori con almeno 55 anni.

Il decreto interministeriale che l'adozione del programma nazionale GOL, dispone che nel rispetto degli obiettivi e del traguardo di cui ai commi 1 e 2, le regioni e le province autonome assicurano, tra l'altro, in coerenza con quanto previsto nel Programma GOL alla sezione 5 «I beneficiari», che gli interventi in favore dei percettori di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito per cui sia prevista la condizionalità, siano attivati entro quattro mesi dalla maturazione del diritto alla prestazione economica. Le regioni e le province autonome assicurano altresì che sia data priorità agli interventi, inclusi quelli che prevedono formazione, in favore delle persone più vulnerabili identificate quali donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di trenta anni di età, lavoratori con almeno cinquantacinque anni, in maniera da contribuire al raggiungimento dell'obiettivo secondario M5C1-3 secondo il quale le citate categorie rappresentino almeno il 75% del totale di 3 milioni di beneficiari del Programma entro il termine del 2025.

Per raggiungere questi obiettivi, nel PAR GOL Siciliano, saranno stabilite, compatibilmente con la natura delle azioni previste dai singoli interventi, delle quote di riserva diversificate in base alle diverse tipologie di persone vulnerabili.

Una rappresentazione delle quote di riserva destinata alle persone vulnerabili viene definita dalla seguente tabella.

| Tipologia di vulnerabilità | Quota di riserva prevista |
|-----------------------------|---|
| donne | Almeno il 30% degli interventi deve essere riservato a tale categoria |
| disoccupati di lunga durata | Almeno il 40% degli interventi deve essere riservato a tale categoria |

| | |
|--|---|
| persone con disabilità | Almeno il 5% degli interventi deve essere riservato a tale categoria |
| giovani con meno di trenta anni di età | Almeno il 30% degli interventi deve essere riservato a tale categoria |
| lavoratori con almeno cinquantacinque anni | Almeno il 30% degli interventi deve essere riservato a tale categoria |

Inoltre le azioni previste utilizzeranno delle metodologie atti a favorire la partecipazione delle persone vulnerabili con interventi organizzativi a supporto. Nello specifico ad esempio le attività, ad esempio le attività formative rivolte alle donne, saranno realizzate in un orario compatibile con altre attività familiari o ad esempio quelle rivolte a persone con disabilità dovranno realizzarsi in locali senza alcuna barriera architettonica e con l'eventuale ausilio di strumentazioni atte a migliorare l'efficacia dell'intervento.

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

Descrivere, coerentemente con quanto previsto dal PNRR, come - nell'ambito delle azioni contenute nel Piano - l'attuazione del Programma GOL nel territorio regionale o della Provincia Autonoma favorisca l'eliminazione dei divari di genere e generazionali. Evidenziare inoltre, come contribuisca in ambito regionale a superare i divari territoriali e, laddove esistenti, rispetto alle altre Regioni/PA.

Per descrivere il contributo del PAR Sicilia al riequilibrio e al recupero dei tre grandi divari - di genere, generazionale e territoriale - fortemente presenti, occorre preliminarmente rappresentare come la strategia adottata dalla Regione nello sviluppo delle azioni programmate, e complementari alle misure in atto di definizione nel Programma FSE+ 2021-2027, complessivamente mira al superamento di una logica di mere politiche classificabili come misure "mirate alle donne" o ai "giovani", ma si inserisce in un contesto più ampio che tiene conto dei cambiamenti culturali intervenuti nella società per meglio incidere, in modo più o meno diretto, sulle distorsioni del sistema dei servizi e delle misure nel mercato del lavoro del territorio.

I cambiamenti culturali in atto possono essere, infatti, accelerati da una strategia complessiva che passa anche per le politiche del lavoro e per i servizi erogati dalle strutture pubbliche e private rivolte alle donne e agli uomini, alle ragazze e ai ragazzi che si stanno formando e/o che chiedono di inserirsi nel mercato del lavoro.

La strategia, quindi implica in sé l'adozione di una visione doppia della conciliazione vita lavoro, ossia la messa in campo di misure e di servizi capaci di sostenere un riequilibrio nella gestione dei carichi di cura tra partner, sostenere le donne a partecipare di più nel mercato del lavoro e nello stesso tempo sostenere gli uomini a partecipare di più nelle attività di cura.

In quest'ottica, la Regione Sicilia ha scelto di introdurre azioni specifiche sia nell'ambito delle attività considerate trasversali che in quelle che sono legate ai percorsi di inserimento lavorativo.

Il percorso dei servizi finalizzato all'occupazione

Il percorso dei servizi proposto nell'ambito del programma GOL prevede un processo che consenta una valutazione professionale dell'utente ma non limitata solo a questo. Lo stesso programma, infatti, ammonisce sul fatto che spesso le politiche del lavoro "rischiano di essere poco efficaci di fronte alla complessità del bisogno che va oltre la sfera lavorativa", questo consente di inserire valutazioni finalizzate a far emergere anche le esigenze legate al modello di vita e di lavoro di cui gli utenti, uomini e donne, sono portatori e portatrici e che condizionano non poco le scelte e le aspettative di accesso alla formazione e al

lavoro. Inserire questi elementi nell'erogazione dei servizi consente di costruire un progetto personalizzato capace di rispondere anche alle aspettative complessive dell'utente non solo in riferimento alle proprie competenze e capacità professionali ma anche in riferimento alle proprie condizioni sociali, famigliari attuali e attese.

Percorso 1 – il reinserimento occupazionale

Tale ambito di assessment trova il suo naturale svolgimento nell'ambito del percorso 1-il reinserimento occupazionale, laddove si fa riferimento alla necessità di procedere in tutti i percorsi ad un assessment qualitativo, seppur non approfondito. Si tratta di un "orientamento di base arricchito" che dovrà riguardare tutti i lavoratori, uomini e donne che entrano nel programma, indipendentemente dal passaggio successivo. Tale assessment generale potrà comprendere anche l'analisi delle aspettative in relazione al modello di vita e lavoro dell'utente (uomo o donna) e alle esigenze di condivisione/conciliazione di responsabilità di cura che presenta o che presenterà.

Le azioni con valenza trasversale

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

Lo standard setting – l'adozione del LEP J

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

Rete territoriale dei Servizi

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

Misure di politica attiva e di formazione professionale

Nelle misure di politica attiva e di formazione professionale si potrà considerare di sollecitare i soggetti responsabili della formazione ad includere moduli formativi di sensibilizzazione culturale legati proprio alla questione dell'equità di genere nell'uso del tempo e alla valorizzazione delle aspettative dei beneficiari su questi aspetti, al fine di una maggiore consapevolezza e determinazione nel perseguire un percorso che possa portare alla realizzazione del proprio modello di vita e di lavoro ideale.

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

I Patti territoriali e il rapporto con le imprese

Un ulteriore ambito di operatività in cui si potrà sviluppare tale strategia riguarda i Patti Territoriali e il rapporto con il sistema produttivo locale. La gestione dei tempi di vita e di lavoro, infatti, esprime la sua

criticità proprio nei luoghi di lavoro. L'esperienza di molte aziende di piccole e grandi dimensioni e anche l'esperienza di massa dell'applicazione dello smart working in questi anni ha permesso in molti casi di comprendere che le esigenze di gestione dei tempi di vita e di lavoro da parte di lavoratori e lavoratrici può rappresentare una leva per aumentare la produttività e la redditività aziendale, quando si riesce con il coinvolgimento di tutti a trovare il giusto "incastro" tra le esigenze e le aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici e le esigenze di produzione aziendale.

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

Le iniziative di sperimentazione e di innovazione

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

6 CRONOPROGRAMMA

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

| AZIONI/ATTIVITÀ | 2022 | | | | | | | | | | | |
|--|------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|----|-----|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII |
| AZIONI PRELIMINARI E/O STRUMENTALI PER L'AVVIO DEI PERCORSI | | | | | | | | | | | | |
| Predisposizione dell'assessment e dei percorsi e relativa produzione documentale (istruzioni, Linee guida, etc.) | | | | | | | | | | | | |
| Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio o per il lavoro già sottoscritti prima del PAR | | | | | | | | | | | | |
| Formazione operatori CPI | | | | | | | | | | | | |
| Sensibilizzazione e attivazione della Rete | | | | | | | | | | | | |
| AZIONI DI SISTEMA | | | | | | | | | | | | |
| Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione | | | | | | | | | | | | |
| 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 per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari | | | | | | | | | | | | |

| AZIONI/ATTIVITÀ | 2022 | | | | | | | | | | | |
|--|------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|----|-----|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII |
| 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 | € 11.400.000 | € 11.400.000 | € 0 |
| Percorso 2 - Upskilling | € 14.334.903 | € 14.334.903 | € 0 |
| Percorso 3 - Reskilling | € 46.559.000 | € 46.559.000 | € 0 |
| Percorso 4 - Lavoro e Inclusione | € 18.029.800 | € 18.029.800 | € 0 |
| Percorso 5 - Ricollocazione collettiva | € 4.540.200 | € 4.540.200 | € 0 |
| TOTALE BUDGET 2022 | € 94.863.903 | € 94.863.903 | € 0 |