

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 Lombardia

SOMMARIO

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | INTRODUZIONE | 4 |
| 2 | EXECUTIVE SUMMARY | 6 |
| 3 | ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE | 8 |
| 3.1 | Introduzione..... | 8 |
| 3.2 | L'andamento del mercato del lavoro territoriale | 9 |
| 3.3 | I beneficiari potenziali del Programma GOL | 14 |
| 3.4 | La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro | 30 |
| 3.4.1 | I servizi pubblici per l'impiego..... | 32 |
| 3.4.2 | I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro..... | 36 |
| 3.5 | Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente | 38 |
| 3.6 | Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro | 42 |
| 4 | AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA..... | 44 |
| 4.1 | I fattori critici di successo..... | 44 |
| 4.1.1 | Introduzione..... | 44 |
| 4.1.2 | Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione..... | 46 |
| 4.1.3 | Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi | 48 |
| 4.1.4 | Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato..... | 50 |
| 4.1.5 | Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio | 52 |
| 4.2 | Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure | 53 |
| 4.2.1 | Introduzione..... | 53 |
| 4.2.2 | Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego | 54 |
| 4.2.3 | Azioni per la digitalizzazione dei servizi | 57 |
| 4.2.4 | Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro | 58 |
| 4.2.5 | Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari .. | 61 |
| 4.2.6 | Azioni per l'implementazione del sistema informativo | 62 |
| 4.2.7 | Azioni per il monitoraggio..... | 64 |
| 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..... | 66 |
| 4.3.1 | Introduzione..... | 66 |
| 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..... | 67 |



| | | |
|----------|--|--|
| 4.3.3 | Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali | 69 |
| 5 | INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE | 70 |
| 5.1 | Le misure per i beneficiari..... | 70 |
| 5.1.1 | Introduzione..... | 70 |
| 5.1.2 | Obiettivi regionali (target 1 e target 2) | 70 |
| 5.1.3 | Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR..... | 71 |
| 5.1.4 | Modalità di attuazione dell’assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL ... | 71 |
| | <i>Assessment</i> | 71 |
| | Percorso 1 - Reinserimento occupazionale | 74 |
| | Percorso 2 – Upskilling | 76 |
| | Percorso 3 – Reskilling..... | 79 |
| | Percorso 4 - Lavoro e inclusione..... | 82 |
| | Percorso 5 - Ricollocazione collettiva | 87 |
| 5.1.5 | Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali..... | 89 |
| 5.1.6 | Costo dei percorsi | 92 |
| | Le previsioni sono state realizzate sulla base delle UCS del regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019, aggiornate secondo le percentuali di rivalutazione. | 92 |
| - | Tabella Massimali per percorso. | 95 |
| 5.2 | La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi | 96 |
| 5.3 | Il contributo a favore delle persone più vulnerabili..... | 96 |
| 5.4 | L’apporto all’eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali..... | 97 |
| 6 | CRONOPROGRAMMA | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| 7 | BUDGET | 104 |



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 (Active Labour Market Policies) e formazione professionale - denominata “*Entrata in vigore, a livello regionale, di tutti i piani per i centri per l’impiego*” (PES, *Public Employment Services*) (M5C1-2), con scadenza dicembre 2022. Pertanto, il Piano sarà adottato dalla Giunta Regionale e, in seguito alla valutazione di coerenza espressa da parte di 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’attuale sistema integrato dei servizi di Regione Lombardia: quello dei servizi per la formazione delineato dalla l.r.19/2007 e quello dei servizi per il lavoro delineato dalla l.r.22/2006.

Il Piano concorre quindi al conseguimento dei target della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP’s e formazione professionale che prevede a livello nazionale:

- 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 18.416 beneficiari, (di cui 6.906 in competenze digitali), sui 160.000 previsti a livello nazionale 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 presente 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

Il Piano attuativo di GOL, in Regione Lombardia, si muove nell'ambito dell'offerta di Politiche attive attuata dalla Regione Lombardia con lo strumento di Dote Unica Lavoro (DUL). L'implementazione delle azioni di GOL, nel quadro dell'impianto delle politiche di Regione Lombardia, permette di rafforzare la dimensione universalistica dell'offerta di politiche e si intende sviluppata coerentemente con la legge regionale 22/2006, integrata dalla l. r. 9/2018, contesto fondato sul principio del coinvolgimento diretto degli operatori privati nel mercato del lavoro, in un quadro regolato dal governo pubblico attraverso lo strumento dell'accreditamento (art. 12, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015).

GOL concorre, quindi, allo sviluppo, considerato strategico dalla Regione Lombardia, di una offerta integrata fra politiche del lavoro, formazione lungo tutto l'arco della vita, in funzione all'emersione di bisogni complessi della persona, politiche sociali e politiche di sostegno allo sviluppo.

Il Piano attuativo in Regione Lombardia si propone di:

- ampliare la rete dei punti di contatto con finalità informative per intercettare, in particolare, le persone con maggiore fragilità e distanza dai servizi e l'ampia massa di persone inattive che ancora non si rivolgono ai servizi;
- creare un immediato *rapporto di ingaggio* con le persone, in particolare quelle più distanti, per garantire che, a fronte di una domanda coerente con gli obiettivi del Programma, si attivi un percorso al quale concorrano servizi al lavoro e servizi di ambito sociale, in una logica di rete integrata capace di rispondere a bisogni complessi;
- rafforzare la presenza, nei percorsi di politica attiva, dei beneficiari di sostegni al reddito (Naspi, Dis-Coll, Reddito di Cittadinanza);
- favorire l'ingresso, nel mercato del lavoro, al più ampio numero di persone inattive a partire dal target dei giovani NEET e delle donne, concorrendo a recuperare il divario in termini di tasso occupazionale ancora presente per questi target anche in Lombardia e rispetto alla media delle altre Regioni europee più sviluppate;
- accelerare l'ingresso o il reingresso al lavoro delle persone, riducendo i tempi medi di inattività;
- cogliere le nuove caratteristiche e dinamiche del mercato del lavoro post pandemia, valorizzando esperienze di lavoro anche discontinue e di breve durata, purché funzionali ad un reingresso nel mercato del lavoro e ad un percorso di stabilizzazione;
- semplificare le procedure di accesso e fruizione dei servizi, anche valorizzando l'esperienza del periodo dell'emergenza Covid, tramite soluzioni digitali con il fine di risolvere quegli interrogativi che hanno prevalente contenuto amministrativo tramite soluzioni a distanza;
- favorire l'autonomia delle persone, con interventi di supporto da parte dei Centri per l'impiego, attraverso anche l'utilizzo di soluzioni digitali e riconducendo le attività in presenza alle fasi che richiedono un'interazione personale e/o qualificata;
- coinvolgere soggetti di una rete ampia di punti di contatto per indirizzare le persone, in funzione delle domande espresse e dei bisogni immediatamente rilevabili, verso i servizi più coerenti;
- garantire il complesso delle prestazioni di GOL in tutti i Centri per l'Impiego;
- garantire al complesso della platea dei soggetti che si presentano alla rete dei servizi al lavoro, attraverso la rete pubblico privata, almeno i servizi d'ingresso: presa in carico, orientamento specialistico e inserimento al lavoro. Favorendo la riconoscibilità, da parte dell'utenza, di un approccio unitario;
- realizzare una forte connessione fra disponibilità dell'offerta formativa e domanda di competenze del territorio/del mercato del lavoro di riferimento in base alla tipologia di richiesta e aspettativa della persona;



- coinvolgere il territorio e le articolazioni istituzionali, nonché gli attori del partenariato sociale, in una azione di emersione della domanda di lavoro e di anticipazione dei fenomeni di crisi;
- promuovere una sempre più solida integrazione fra politiche del lavoro e della formazione, sviluppando ulteriormente tale intrinseca caratteristica del modello d'intervento lombardo, al fine di conseguire gli obiettivi di formazione lungo tutto l'arco della vita e di concorrere a raggiungere i target definiti nell'ambito del Pilastro Europea dei Diritti Sociali (per il 2030, del 60 % di tutti gli adulti che partecipano ogni anno ad attività di formazione);
- attuare una governance multilivello, caratterizzata da: chiara condivisione degli obiettivi, assunzione di impegni, programmazione di azioni coerenti e verifica puntuale dei risultati; coinvolgendo e valorizzando Province e Comuni; promuovendo la governance delle reti territoriali;
- dotare i vari livelli di governo e attuazione del programma di una strumentazione conoscitiva, di monitoraggio e di previsione, a supporto delle azioni di programmazione e attuazione;
- promuovere il miglioramento continuo del sistema dei servizi attraverso un monitoraggio costante delle attività realizzate;
- coinvolgere, in una logica di rete ampia, i servizi dell'ambito sociale e gli attori del terzo settore per intercettare e prendere in carico i soggetti più fragili;
- offrire una diffusa azione di alfabetizzazione digitale, utile ad avvicinare la platea vasta delle persone che hanno una domanda di servizi al lavoro ad una interazione con la PA più rapida, interattiva e autonoma;
- operare in partnership con altre Regioni e Province Autonome al fine di ampliare le opportunità verso la platea dei beneficiari.

Il Piano si realizza, in Lombardia, valorizzando la rete consolidata nell'attuazione delle politiche del lavoro attivate negli anni, basata sulla collaborazione fra servizi pubblici e privati accreditati. L'occasione di GOL permetterà di ampliare questa rete anche ad attori del terzo settore, alle amministrazioni locali e ad altri punti di interesse in funzione della tipologia di fabbisogni da intercettare e soddisfare, mantenendo la coerenza e le specificità delle diverse funzioni ma operando in logiche di partenariato e/o di concorso al raggiungimento di un obiettivo con competenze convergenti (accordi di rete).

La valorizzazione del territorio e delle sue capacità di attivare i diversi attori avrà funzione strategica sia per l'emersione della domanda di lavoro diffusa e per l'anticipazione dei fabbisogni di competenze utile in funzione di orientamento dell'offerta formativa, sia in ragione di una gestione attiva e anticipata delle situazioni di crisi consolidando anche le esperienze realizzate in questi anni con gli strumenti di politica attivati dalla Regione.

La connessione, fra le misure realizzate nell'ambito di GOL e le politiche attivate su altre linee di finanziamento, risponde agli obiettivi di:

- ampliare e rendere effettivamente universale l'impianto delle prestazioni del Programma;
- integrare le azioni del Programma con strumenti e misure specifici in funzione di bisogni complessi;
- ampliare l'offerta di servizi e politiche in particolare verso l'accesso all'offerta formativa professionalizzante e all'offerta terziaria;
- realizzare l'obiettivo di una effettiva integrazione della strumentazione attivata (politiche e servizi) intorno al bisogno della persona ed al raccordo con la domanda di lavoro.

GOL, nella visione attuativa adottata dalla Regione Lombardia, rappresenta un'innovazione evolutiva del sistema delle Politiche attive che interessa una platea vasta di persone anche oltre i target che la Regione è impegnata a raggiungere, ed è occasione di cooperazione e di collaborazione a livello interregionale, in una visione solidale tra le Regioni e con il livello statale per conseguire gli obiettivi occupazionali e di aumento delle competenze su tutto il territorio nazionale.



3 ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE

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

Dopo un 2020 segnato dalla crisi pandemica emergenziale, nel 2021 i dati mostrano un progressivo miglioramento delle condizioni economiche di Regione Lombardia. I primi dati di miglioramento si intravedono anche nell'incremento degli ingressi nel mercato del lavoro, secondo i dati ISTAT, da novembre 2020 a novembre 2021 si è rilevato un aumento di 494 mila occupati, di cui 4 mila occupati indipendenti.

In un primo studio congiunturale del 2021, le principali variabili economiche di Regione Lombardia hanno mostrato dei dati in miglioramento: secondo le stime della Banca d'Italia, il prodotto in Lombardia è aumentato del 7% in congruenza con i dati nazionali. Questo dato si riconferma nel secondo trimestre mostrando però, ancora, delle difficoltà di recupero da parte di determinati settori economici dovute alla situazione emergenziale. In particolare, nel 2021, i dati hanno mostrato una ripresa della domanda rivolta alle imprese, con aumento delle esportazioni che supera i dati del 2019.

L'industria e la produzione manifatturiera si mostrano in ripresa, nella prima metà del 2021, con un balzo del 5,4% del PIL regionale rispetto al 2020. Soprattutto il settore manifatturiero mostra dei miglioramenti rispetto sia ai dati nazionali che ai dati europei: un aumento del 9,3 % della produzione manifatturiera regionale rispetto ad un aumento del 4,2% di quella italiana, del 3,1% della Catalunya e del -3,7% del Baden Wurttemberg. Inoltre, questa ripresa interessa sia le imprese di maggiori dimensioni che quelle piccole e medie.

Un altro settore in miglioramento è quello edile; il fatturato dei dati congiunturali del 2021 del settore delle costruzioni ha mostrato una crescita rispetto ai dati del periodo corrispondente del 2019. Secondo i dati regionali, anche le attività nei servizi privati non finanziari hanno mostrato un miglioramento nel 2021, soprattutto nei settori del commercio al dettaglio e dei servizi, come il mondo della ristorazione e il comparto dell'alloggio. Rispetto a questi ultimi, i dati sono in miglioramento, rispetto alle rilevazioni del 2020, ma hanno comunque risentito delle restrizioni all'attività e alla mobilità ancora in atto nel 2021.

Un'altra rilevazione da considerare è il decremento, nel primo semestre del 2021, della domanda dei prestiti alle imprese, dato che rappresenta una maggiore liquidità da parte delle imprese e le minori esigenze di finanziamento del capitale circolante dovute ad un miglioramento della redditività aziendale.

Fonti:

- <https://www.assolombarda.it/centro-studi/booklet-economia-ndeg58-settembre-2021>
- <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2021/2021-0025/2125-lombardia.pdf>

3.2 L'andamento del mercato del lavoro territoriale

Il mercato del lavoro durante la pandemia

Il numero di occupati, nel 2020 in Lombardia, è calato di 77.000 unità rispetto all'anno precedente. Il tasso di occupazione ha registrato un calo, pressoché costante, di circa 2 punti percentuali a partire dal secondo trimestre 2020.

La diminuzione dell'occupazione è stata in larga parte assorbita da un aumento dell'inattività, causata probabilmente da lavoratori che hanno rinunciato a cercare un impiego. La suddivisione per trimestri indica che la diminuzione dell'attività è stata maggiormente pronunciata tra Aprile e Giugno (-3 punti percentuali), il periodo caratterizzato dalle misure di contenimento più rigide. Con l'arrivo dell'estate e il parziale allentamento del *lockdown*, si è registrato un calo molto più contenuto, anche se il tasso di attività ha continuato a scendere su base annua.

Durante il secondo e il quarto trimestre, i periodi maggiormente segnati dalle restrizioni, molti disoccupati hanno probabilmente rinunciato a cercare un lavoro, ingrossando così le fila degli inattivi, che non vengono conteggiati nel tasso di disoccupazione. Questa tendenza si riflette nel tasso di disoccupazione già a partire dal primo trimestre, indicando che molti disoccupati hanno rinunciato a cercare un impiego immediatamente dopo l'introduzione delle restrizioni legate alla pandemia. Nel terzo trimestre i dati indicano che gli scoraggiati sono tornati a cercare lavoro, causando un nuovo incremento della disoccupazione.

L'emergenza pandemica ha scoraggiato l'offerta di lavoro in risposta al crollo della domanda dovuto al blocco della produzione. Con l'allentamento della restrizione, i dati suggeriscono che l'offerta di lavoro tornerà a salire.

La crisi pandemica ha avuto impatti molto diversi in base al settore di attività e al grado di operabilità da remoto delle mansioni svolte. Inoltre, l'intervento pubblico in reazione alla crisi pandemica ha fortemente ammortizzato la perdita di occupazione, congelando di fatto i posti di lavoro di interi comparti. Risulta dunque necessaria un'analisi approfondita di entrambi questi aspetti per avere una lettura completa degli impatti della pandemia sul mercato del lavoro.

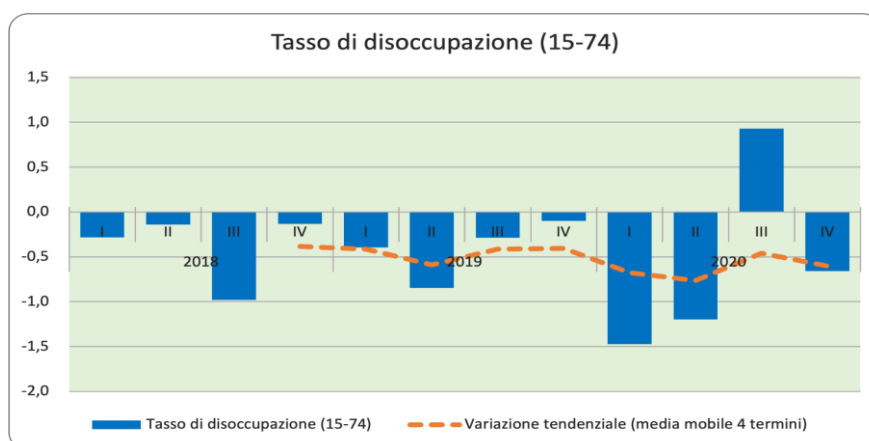
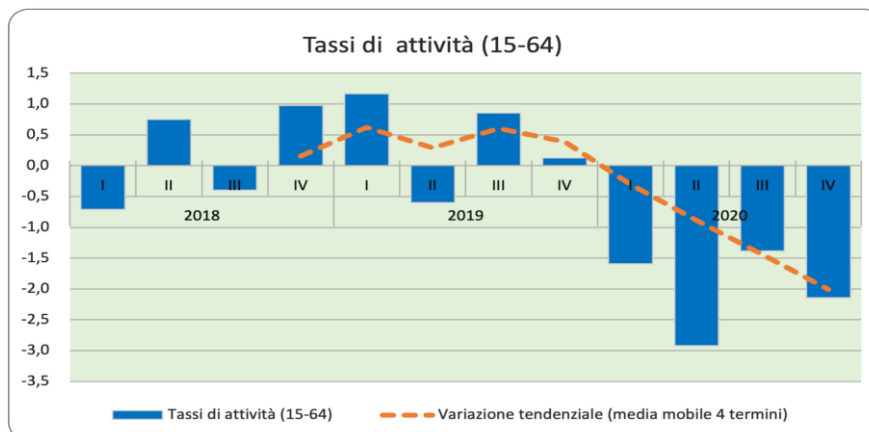
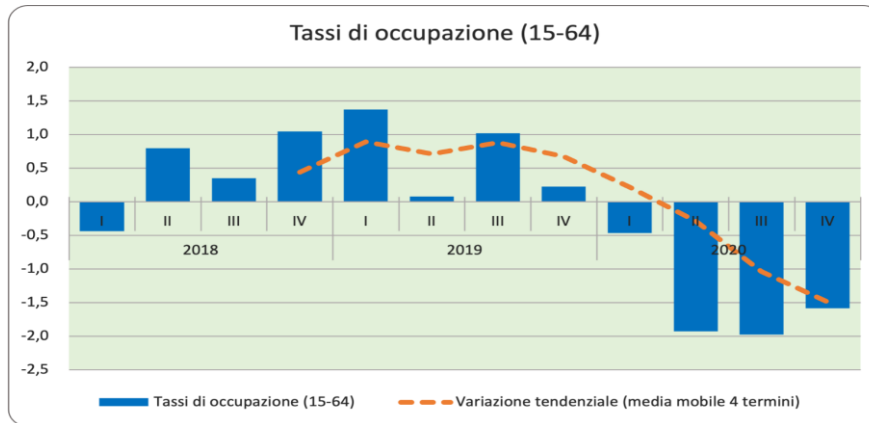
Le categorie e i settori più colpiti

Il calo dell'occupazione durante il 2020 presenta una fortissima eterogeneità tra diversi gruppi di lavoratori e si concentra tra le categorie meno protette.

In particolare, si registra un calo prossimo al 18%, nel numero di occupati, tra i lavoratori provvisti solamente della licenza elementare ed una diminuzione del 5% per quelli che hanno raggiunto la licenza media. Solamente in queste due categorie si registrano 79.000 occupati in meno rispetto allo scorso anno.

L'occupazione è invece sostanzialmente invariata per i lavoratori con titoli di studio più avanzati, con addirittura un leggero aumento tra i laureati. Il drammatico divario, in base all'istruzione, riflette probabilmente la possibilità di svolgere le proprie mansioni da remoto.

Figura 1 – Variazioni tendenziali trimestrali dei tassi di occupazione, attività e disoccupazione in Lombardia, 2018-2020

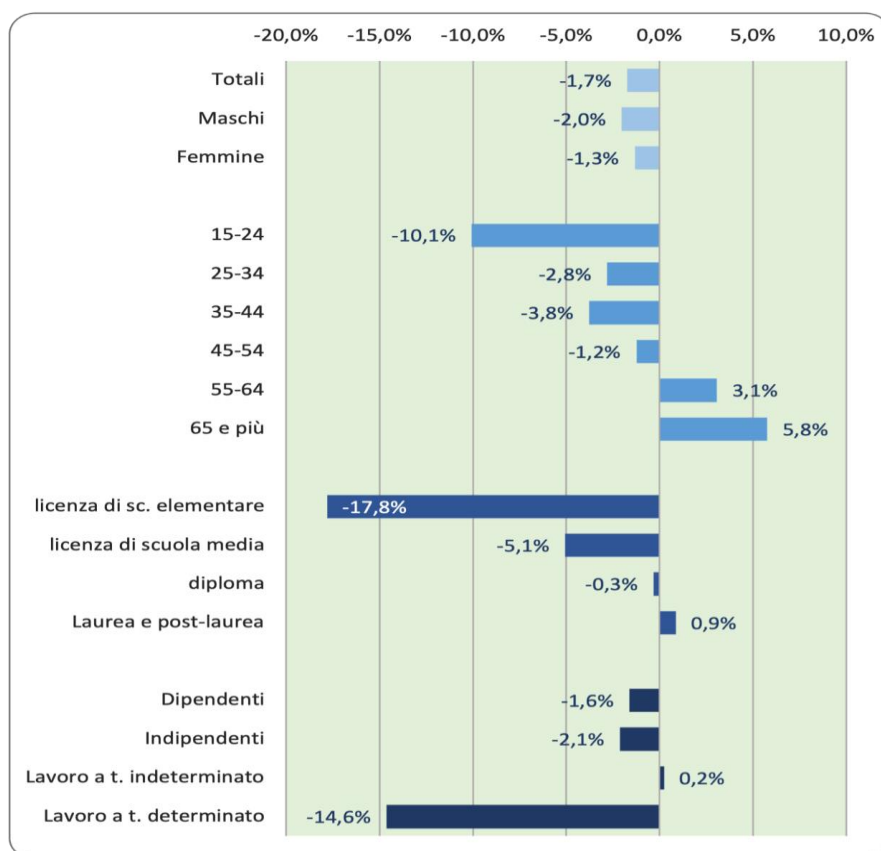


Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati Istat

Anche l'età anagrafica è fortemente associata con il calo dell'occupazione, che si è concentrato tra i lavoratori giovani; si registra il 10% di occupati in meno nella fascia 15-24 anni rispetto al 2019. Il calo risulta più contenuto, tra l'1% e il 4%, fino ai 54 anni, mentre si registra addirittura un aumento degli occupati tra i lavoratori con almeno 55 anni. Quest'ultimo dato deriva probabilmente dalla più alta proporzione di posti di lavoro stabili tra i lavoratori di età più avanzata, maggiormente protetti quindi dalle politiche di sostegno al lavoro, in combinazione con il trend di lungo periodo di allungamento della vita lavorativa legato alla legislazione in materia previdenziale.

Analizzando la situazione contrattuale dei lavoratori, la categoria nettamente più colpita è quella dei dipendenti a tempo determinato. Il numero di occupati a tempo indeterminato è sostanzialmente invariato rispetto al 2019, riflettendo un congelamento del mercato del lavoro tra i dipendenti con contratti stabili, raggiunto grazie al blocco dei licenziamenti e all'utilizzo massiccio della cassa integrazione. I rapporti a tempo determinato registrano un drammatico calo del 14.6% nel numero di occupati rispetto al 2019; quasi un lavoratore a termine su 6, dunque, ha perso il proprio posto di lavoro durante il 2020 in Lombardia.

Figura 2 - Variazione percentuale degli occupati per genere, classi di età, titolo di studio e tipologia di contratto in Lombardia (2020/2019)



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati Istat

Coerentemente con il netto aumento delle cessazioni dei contratti a termine, si registra nel 2020 una notevole diminuzione del tasso di trasformazione in rapporti a tempo indeterminato.

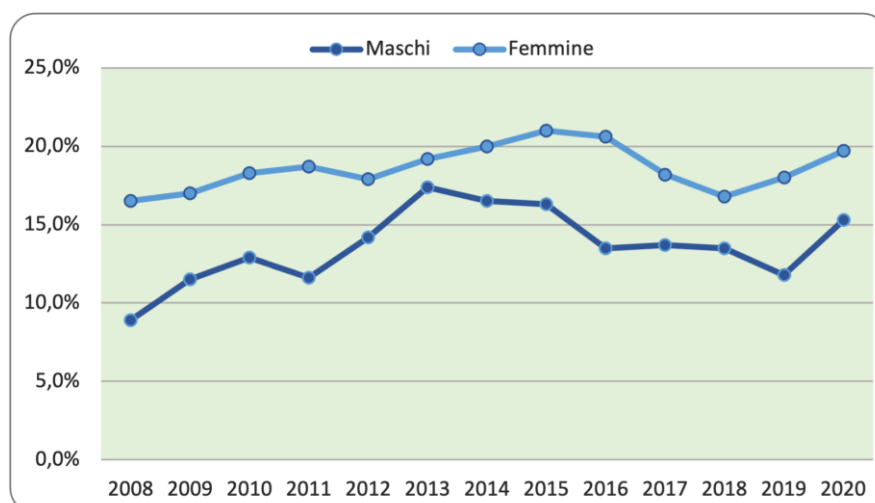
● **Tabella 1** – Trasformazioni di rapporti di lavoro subordinato per genere in Lombardia. Anno 2020

| Trasformazioni a tempo indeterminato | Donne | Uomini | Donne % | Uomini % | 2020/2019 | |
|--------------------------------------|--------|--------|---------|----------|-------------|--------------|
| | | | | | Var donne % | Var uomini % |
| Di rapporti a termine | 46.254 | 72.138 | 81,1% | 83,1% | -27,2% | -23,6% |
| Da rapporti stagionali | 240 | 332 | 0,4% | 0,4% | -27,7% | -19,0% |
| Da rapporti in somministrazione | 981 | 1.957 | 1,7% | 2,3% | -0,6% | -14,5% |
| Da rapporti intermittenti | 1.501 | 1.318 | 2,6% | 1,5% | -26,3% | -40,9% |
| Da contratto di apprendistato | 8.039 | 10.921 | 14,1% | 12,6% | 9,6% | 10,9% |
| Altro | 45 | 93 | 0,1% | 0,1% | 87,5% | 2,2% |
| Totale | 57.060 | 86.760 | 100,0% | 100,0% | -23,2% | -20,6% |

Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati Inps

Nel 2020 si registra un notevole aumento del tasso di giovani tra i 15 e i 29 anni che non sono impegnati in alcuna attività lavorativa, d'istruzione o formazione (NEET), dall'inglese *Not in Employment, Education, or Training*). L'analisi per genere mostra come le giovani donne siano notevolmente sovra-rappresentate tra i NEET, con il dato femminile per il 2020 che raggiunge quasi il 20% rispetto al 18% del 2019. Partendo da un'incidenza più bassa, la percentuale di NEET tra gli uomini peggiora più marcatamente nel 2020, passando dall'11,8% al 15,3%.

Figura 3 – Incidenza dei giovani NEET (15-29 anni) in Lombardia, 2008-2020.



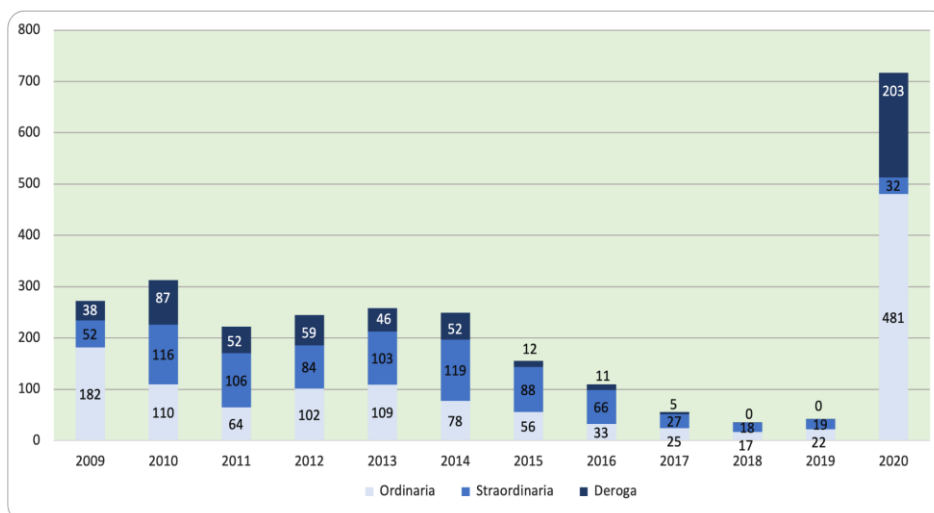
Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati Istat

In Lombardia nel 2020 si contano circa 19.000 cessazioni di impresa nel settore dei servizi, di gran lunga il più colpito, con una diminuzione nel numero di imprese attive dell'11% rispetto all'anno precedente. L'indicatore che meglio riassume la situazione di difficoltà per le imprese è l'evoluzione delle assunzioni, che in media sono calate del 31% rispetto al 2019. Il settore del turismo risulta largamente la categoria di attività con la peggiore diminuzione, registrando un calo del 42%.

La sospensione del lavoro

L'utilizzo della cassa integrazione in Lombardia ha registrato un aumento nel 2020, ha raggiunto i 716 milioni di ore. Si tratta di un livello superiore di oltre 17 volte il dato registrato nel 2019.

Figura 4 – Dinamica delle ore di cassa integrazione autorizzate in Lombardia per tipo di intervento. Valori assoluti in milioni di ore. Anni 2008-2020



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati Inps

Nel 2020 in Lombardia il numero di cessazioni dei rapporti di lavoro è calato del 23.6% per le donne e del 20.4% per gli uomini. Tale diminuzione ha interessato tutte le categorie contrattuali, inclusi i rapporti di lavoro a tempo determinato.

Nel 2020 si registra infatti un calo nel numero di nuovi rapporti di lavoro del 30.8% per le donne e del 25.1% per gli uomini. Come evidenziato in precedenza, il risultato è un calo netto degli occupati, concentrato fra le categorie di lavoratori meno protette.

Allegato 1

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).

La platea dei beneficiari totali (da Decreto) potenziali del Programma GOL in Lombardia è riepilogata nella tabella che segue.

| | Maschio | Femmina | Totale | % |
|-------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 15-24 | 54.957 | 49.440 | 104.397 | 18,90% |
| 25-34 | 55.213 | 62.456 | 117.669 | 21,30% |
| 35-44 | 41.738 | 64.541 | 106.279 | 19,30% |
| 45-54 | 52.280 | 77.937 | 130.217 | 23,60% |
| 55-64 | 44.578 | 47.140 | 91.718 | 16,60% |
| 65-74 | 862 | 922 | 1.784 | 0,30% |
| | 249.627 | 302.436 | 552.063 | 100,00% |
| % | 45,20%e | 54,80% | 100,00% | |

Elaborazione Polis micro-dati ISTAT FORZE LAVORO 2020

Di questa platea nelle tavole successive sono riepilogati i dati relativi ai soggetti che hanno sottoscritto PdS, aderito a Garanzia Giovani, o che rientrano nei target RdC e NASPI.

Allegato 1

| I beneficiari potenziali di GOL | | 2019 | | | | 2020 | | | |
|---------------------------------|-------------------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| Provincia/CMM | Centro per l'Impiego | PSP | NASPI | RdC | GG | PSP | NASPI | RdC | GG |
| Bergamo | Totale | 21.347 | 20.620 | 4.037 | 3.260 | 12.699 | 15.509 | 5.965 | 1.877 |
| | Cpi Albino | 2.030 | 1.637 | 299 | 303 | 1.478 | 1.414 | 501 | 175 |
| | Cpi Bergamo | 5.524 | 5.390 | 1.239 | 827 | 2.589 | 3.544 | 1.881 | 456 |
| | Cpi Clusone | 835 | 703 | 162 | 123 | 684 | 655 | 189 | 61 |
| | Cpi Grumello Del Monte | 2.115 | 1.719 | 208 | 329 | 1.169 | 1.358 | 282 | 204 |
| | Cpi Lovere | 866 | 667 | 146 | 86 | 579 | 642 | 183 | 40 |
| | Cpi Ponte San Pietro | 2.408 | 2.602 | 502 | 446 | 1.769 | 2.065 | 761 | 287 |
| | Cpi Romano Di Lombardia | 1.528 | 1.773 | 311 | 203 | 1.130 | 1.514 | 501 | 131 |
| | Cpi Trescore Balneario | 1.481 | 1.155 | 201 | 144 | 854 | 961 | 289 | 95 |
| | Cpi Treviglio | 3.127 | 3.476 | 716 | 525 | 1.404 | 2.190 | 1.067 | 310 |
| | Cpi Zogno | 1.433 | 1.498 | 253 | 274 | 1.043 | 1.166 | 311 | 118 |
| Brescia | Totale | 26.998 | 31.207 | 5.353 | 4.014 | 19.566 | 23.949 | 8.357 | 2.524 |
| | Cpi Breno | 2.325 | 2.206 | 460 | 245 | 1.701 | 2.084 | 610 | 148 |
| | Cpi Brescia | 8.309 | 8.918 | 2.024 | 1.372 | 6.310 | 6.961 | 3.275 | 855 |
| | Cpi Desenzano Del Garda | 2.680 | 4.830 | 589 | 394 | 1.892 | 3.215 | 980 | 242 |
| | Cpi Iseo | 3.819 | 3.478 | 569 | 501 | 2.508 | 2.656 | 869 | 280 |
| | Cpi Leno | 2.452 | 2.225 | 400 | 465 | 1.732 | 1.859 | 643 | 276 |
| | Cpi Orzinuovi | 2.972 | 3.044 | 524 | 429 | 2.048 | 2.410 | 670 | 311 |
| | Cpi Salo' | 2.011 | 4.368 | 379 | 242 | 1.623 | 3.128 | 679 | 175 |
| | Cpi Sarezzo | 2.430 | 2.138 | 408 | 366 | 1.752 | 1.636 | 631 | 237 |
| Como | Totale | 10.364 | 12.822 | 1.550 | 1.497 | 5.102 | 10.085 | 2.362 | 942 |
| | Cpi Appiano Gentile | 2.035 | 2.853 | 344 | 423 | 879 | 1.939 | 555 | 225 |
| | Cpi Cantu' | 2.150 | 2.387 | 390 | 365 | 1.529 | 1.992 | 564 | 251 |
| | Cpi Como | 3.735 | 4.215 | 473 | 406 | 1.692 | 3.597 | 767 | 254 |
| | Cpi Erba | 1.157 | 1.647 | 218 | 185 | 753 | 1.171 | 290 | 132 |
| | Cpi Menaggio | 1.287 | 1.720 | 125 | 118 | 249 | 1.386 | 186 | 80 |

Allegato 1

| I beneficiari potenziali di GOL | | 2019 | | | | 2020 | | | |
|---------------------------------|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Provincia/CMM | Centro per l'Impiego | PSP | NASPI | RdC | GG | PSP | NASPI | RdC | GG |
| Cremona | Totale | 6.923 | 7.455 | 1.583 | 1.090 | 4.549 | 5.820 | 2.412 | 674 |
| | Cpi Casalmaggiore | 747 | 639 | 178 | 82 | 336 | 496 | 242 | 55 |
| | Cpi Crema | 2.422 | 2.901 | 458 | 462 | 2.118 | 2.311 | 765 | 290 |
| | Cpi Cremona | 2.685 | 2.707 | 707 | 381 | 1.420 | 2.120 | 1.050 | 233 |
| | Cpi Soresina | 1.069 | 1.208 | 240 | 165 | 675 | 893 | 355 | 96 |
| Lecco | Totale | 8.181 | 7.033 | 930 | 842 | 5.844 | 5.460 | 1.242 | 562 |
| | Cpi Lecco | 5.548 | 4.785 | 656 | 561 | 4.040 | 3.742 | 807 | 377 |
| | Cpi Merate | 2.633 | 2.248 | 274 | 281 | 1.804 | 1.718 | 435 | 185 |
| Lodi | Cpi Lodi | 2.784 | 4.546 | 893 | 617 | 2.619 | 3.086 | 1.518 | 355 |
| Mantova | Totale | 3.232 | 7.624 | 1.913 | 982 | 2.596 | 4.777 | 3.123 | 598 |
| | Cpi Castiglione Delle Stiviere | 946 | 2.237 | 484 | 316 | 643 | 1.464 | 811 | 208 |
| | Cpi Mantova | 1.317 | 2.999 | 875 | 383 | 1.069 | 1.795 | 1.446 | 221 |
| | Cpi Ostiglia | 90 | 432 | 170 | 37 | 100 | 196 | 242 | 23 |
| | Cpi Suzzara | 451 | 1.152 | 226 | 143 | 333 | 738 | 342 | 76 |
| | Cpi Viadana | 428 | 804 | 158 | 103 | 451 | 584 | 282 | 70 |
| Milano | Totale | 39.035 | 57.879 | 15.877 | 8.241 | 26.271 | 39.639 | 30.587 | 4.584 |
| | Cpi Corsico | 2.052 | 2.332 | 469 | 344 | 1.487 | 1.739 | 935 | 267 |
| | Cpi Legnano | 3.266 | 4.572 | 958 | 794 | 2.834 | 3.879 | 1.544 | 489 |
| | Cpi Magenta | 2.229 | 3.493 | 694 | 459 | 1.554 | 2.365 | 1.128 | 327 |
| | Cpi Melzo | 5.028 | 6.481 | 998 | 705 | 3.600 | 4.476 | 1.751 | 482 |
| | Cpi Milano | 13.197 | 23.011 | 8.534 | 3.627 | 7.443 | 14.474 | 17.740 | 1.763 |
| | Cpi Cinisello Balsamo | 4.893 | 6.487 | 1.638 | 897 | 3.373 | 4.765 | 3.022 | 415 |
| | Cpi Rho | 4.966 | 6.172 | 1.251 | 793 | 3.613 | 4.552 | 1.998 | 408 |
| | Cpi Rozzano | 1.360 | 2.203 | 676 | 274 | 1.272 | 1.642 | 1.283 | 187 |
| | Cpi San Donato Milanese | 2.044 | 3.128 | 659 | 348 | 1.095 | 1.747 | 1.186 | 246 |
| Monza e B. | Totale | 10.511 | 15.995 | 2.700 | 2.084 | 7.864 | 11.637 | 4.356 | 1.139 |

Allegato 1

| I beneficiari potenziali di GOL | | 2019 | | | | 2020 | | | |
|---------------------------------|--------------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| Provincia/CMM | Centro per l'Impiego | PSP | NASPI | RdC | GG | PSP | NASPI | RdC | GG |
| | Cpi Cesano Maderno | 2.425 | 3.694 | 628 | 444 | 1.469 | 2.676 | 1.071 | 255 |
| | Cpi Monza | 2.570 | 5.107 | 949 | 649 | 2.191 | 3.654 | 1.545 | 389 |
| | Cpi Seregno | 2.906 | 3.799 | 604 | 545 | 2.238 | 2.669 | 968 | 279 |
| | Cpi Vercate | 2.610 | 3.395 | 519 | 446 | 1.966 | 2.638 | 772 | 216 |
| Pavia | Totale | 4.079 | 11.187 | 3.572 | 1.383 | 2.404 | 7.928 | 5.715 | 621 |
| | Cpi Pavia | 1.645 | 4.984 | 1.183 | 633 | 904 | 3.387 | 2.047 | 303 |
| | Cpi Vigevano | 1.072 | 3.185 | 1.438 | 482 | 543 | 2.242 | 2.171 | 206 |
| | Cpi Voghera | 1.362 | 3.018 | 951 | 268 | 957 | 2.299 | 1.497 | 112 |
| Sondrio | Totale | 2.309 | 5.891 | 462 | 517 | 2.249 | 7.110 | 694 | 360 |
| | Cpi Bormio | 231 | 1.511 | 17 | 36 | 313 | 2.108 | 41 | 22 |
| | Cpi Chiavenna | 259 | 1.129 | 37 | 64 | 354 | 1.411 | 53 | 44 |
| | Cpi Morbegno | 774 | 1.159 | 138 | 150 | 485 | 1.330 | 250 | 104 |
| | Cpi Sondrio | 634 | 1.359 | 217 | 190 | 510 | 1.208 | 288 | 132 |
| | Cpi Tirano | 411 | 733 | 53 | 77 | 587 | 1.053 | 62 | 58 |
| Varese | Totale | 8.966 | 15.858 | 3.478 | 1.906 | 5.695 | 11.978 | 5.806 | 1.221 |
| | Cpi Busto Arsizio | 2.444 | 2.855 | 666 | 411 | 1.394 | 2.220 | 1.134 | 222 |
| | Cpi Gallarate | 2.238 | 4.364 | 1.036 | 489 | 1.681 | 3.509 | 1.652 | 376 |
| | Cpi Laveno-Mombello | 297 | 855 | 215 | 69 | 204 | 539 | 346 | 65 |
| | Cpi Luino | 193 | 1.066 | 205 | 62 | 156 | 553 | 414 | 50 |
| | Cpi Saronno | 1.203 | 1.660 | 433 | 256 | 907 | 1.423 | 718 | 128 |
| | Cpi Tradate | 721 | 1.004 | 188 | 145 | 408 | 766 | 293 | 79 |
| | Cpi Varese | 1.870 | 4.054 | 735 | 474 | 945 | 2.968 | 1.249 | 301 |
| Fuori Regione | Cpi Fuori Regione | 89 | 623 | 26 | 43 | 52 | - | 54 | 39 |
| | Totale | 144.818 | 198.740 | 42.374 | 26.476 | 97.510 | 146.978 | 72.191 | 15.496 |

Allegato 1

Nelle tabelle successive sono presentati i dati dell'adesione dei target prioritari di GOL ai Patti di Servizio.

Beneficiari di RdC. Dati di flusso per Provincia e patti di servizio sottoscritti. Situazione al febbraio 2022.

| Provincia | Data riferimento | Persone facenti parte degli elenchi che il MLPS ha notificato alle Regioni in qualità di Soggetti trattabili dai CPI | Persone facenti parte degli elenchi che il MLPS ha notificato alle Regioni in qualità Soggetti trattabili dai CPI e che non sono stati ancora convocati | Persone convocate entro la data definita dal monitoraggio: 01 FEBBRAIO 2022 | Persone convocate che si sono presentate presso i CPI e sono state prese in carico | Numero di PdSRdC sottoscritti per le persone che si sono presentate alla convocazione |
|-----------------|------------------|--|---|---|--|---|
| BERGAMO | 01/02/2022 | 12834 | 4577 | 9431 | 9184 | 6835 |
| BRESCIA | 01/02/2022 | 17714 | 9110 | 11258 | 11068 | 7617 |
| COMO | 01/02/2022 | 5163 | 2368 | 3455 | 3271 | 1714 |
| CREMONA | 01/02/2022 | 5102 | 2690 | 3136 | 3075 | 2007 |
| LECCO | 01/02/2022 | 2825 | 471 | 2491 | 2333 | 1657 |
| LODI | 01/02/2022 | 3134 | 2530 | 942 | 769 | 1025 |
| MANTOVA | 01/02/2022 | 6284 | 3038 | 4542 | 4328 | 2380 |
| MILANO | 01/02/2022 | 58277 | 51662 | 11022 | 10651 | 12323 |
| MONZA E BRIANZA | 01/02/2022 | 9139 | 4790 | 5642 | 5382 | 3403 |
| PAVIA | 01/02/2022 | 11184 | 8145 | 5047 | 4963 | 3086 |
| SONDRIO | 01/02/2022 | 1450 | 280 | 1298 | 1269 | 671 |
| VARESE | 01/02/2022 | 11476 | 8577 | 4839 | 4555 | 2978 |
| | | 144.582 | 98.238 | 63.103 | 60.848 | 45.696 |

Allegato 1

| Popolazione residente, titolari di NASPI e partecipazione alle politiche Anno 2019 | | | | | | | |
|---|----------------------------|--|--------|---------------------|--------------|---------------|---------------------|
| PROVINCIA/CMM | Centro per l'Impiego (CPI) | Popolazione residente al 1° gennaio 2019 | DID | %DID su Popolazione | di cui NASPI | NASPI con PSP | NASPI con PSP e DUL |
| BERGAMO | CPI ALBINO | 97.746 | 2.701 | 0,03 | 1.623 | 1.070 | 49 |
| BERGAMO | CPI BERGAMO | 303.921 | 8.517 | 0,03 | 5.311 | 2.547 | 113 |
| BERGAMO | CPI CLUSONE | 42.769 | 1.131 | 0,03 | 700 | 431 | 5 |
| BERGAMO | CPI GRUMELLO DEL MONTE | 83.710 | 2.597 | 0,03 | 1.702 | 1.281 | 54 |
| BERGAMO | CPI LOVERE | 33.708 | 1.001 | 0,03 | 656 | 545 | 15 |
| BERGAMO | CPI PONTE SAN PIETRO | 145.794 | 3.898 | 0,03 | 2.572 | 1.192 | 66 |
| BERGAMO | CPI ROMANO DI LOMBARDIA | 73.353 | 2.447 | 0,03 | 1.771 | 895 | 26 |
| BERGAMO | CPI TRESORE BALNEARIO | 57.404 | 1.747 | 0,03 | 1.139 | 912 | 29 |
| BERGAMO | CPI TREVIGLIO | 176.299 | 5.166 | 0,03 | 3.460 | 1.532 | 56 |
| BERGAMO | CPI ZOGNO | 90.335 | 2.263 | 0,03 | 1.482 | 702 | 23 |
| BRESCIA | CPI BRENO | 99.885 | 3.109 | 0,03 | 2.205 | 1.513 | 49 |
| BRESCIA | CPI BRESCIA | 395.350 | 12.468 | 0,03 | 8.873 | 5.979 | 234 |
| BRESCIA | CPI DESENZANO DEL GARDA | 141.094 | 5.751 | 0,04 | 4.821 | 1.993 | 43 |
| BRESCIA | CPI ISEO | 155.793 | 4.946 | 0,03 | 3.473 | 2.569 | 76 |
| BRESCIA | CPI LENO | 113.853 | 3.141 | 0,03 | 2.215 | 1.693 | 68 |
| BRESCIA | CPI ORZINUOVI | 128.563 | 3.969 | 0,03 | 3.022 | 2.160 | 70 |
| BRESCIA | CPI SALO' | 109.928 | 5.019 | 0,05 | 4.355 | 1.464 | 53 |
| BRESCIA | CPI SAREZZO | 109.953 | 3.114 | 0,03 | 2.126 | 1.608 | 51 |
| COMO | CPI APPIANO GENTILE | 149.322 | 4.100 | 0,03 | 2.847 | 1.480 | 59 |
| COMO | CPI CANTU' | 132.759 | 3.473 | 0,03 | 2.373 | 1.484 | 35 |
| COMO | CPI COMO | 182.388 | 6.684 | 0,04 | 4.204 | 2.087 | 53 |
| COMO | CPI ERBA | 79.964 | 2.136 | 0,03 | 1.639 | 980 | 22 |
| COMO | CPI MENAGGIO | 53.374 | 2.140 | 0,04 | 1.686 | 920 | 11 |

Allegato 1

| Popolazione residente, titolari di NASPI e partecipazione alle politiche Anno 2019 | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|--|--------|---------------------|--------------|---------------|---------------------|
| PROVINCIA/CMM | Centro per l'Impiego (CPI) | Popolazione residente al 1° gennaio 2019 | DID | %DID su Popolazione | di cui NASPI | NASPI con PSP | NASPI con PSP e DUL |
| CREMONA | CPI CASALMAGGIORE | 39.613 | 1.062 | 0,03 | 638 | 421 | 16 |
| CREMONA | CPI CREMA | 138.682 | 4.001 | 0,03 | 2.875 | 1.574 | 81 |
| CREMONA | CPI CREMONA | 122.741 | 4.137 | 0,03 | 2.704 | 1.574 | 61 |
| CREMONA | CPI SORESINA | 55.114 | 1.643 | 0,03 | 1.202 | 782 | 21 |
| LECCO | CPI LECCO | 218.412 | 7.777 | 0,04 | 4.776 | 3.183 | 101 |
| LECCO | CPI MERATE | 119.262 | 3.629 | 0,03 | 2.242 | 1.556 | 50 |
| LODI | CPI DELLA PROVINCIA DI LODI | 226.949 | 6.171 | 0,03 | 4.533 | 1.806 | 72 |
| MANTOVA | CPI CASTIGLIONE DELLE STIVIERE | 99.863 | 3.195 | 0,03 | 2.230 | 543 | 30 |
| MANTOVA | CPI MANTOVA | 165.808 | 4.246 | 0,03 | 2.975 | 733 | 50 |
| MANTOVA | CPI OSTIGLIA | 43.279 | 552 | 0,01 | 421 | 38 | 5 |
| MANTOVA | CPI SUZZARA | 51.890 | 1.615 | 0,03 | 1.148 | 215 | 8 |
| MANTOVA | CPI VIADANA | 47.011 | 1.174 | 0,02 | 802 | 250 | 8 |
| MILANO | CPI CORSICO | 117.723 | 3.499 | 0,03 | 2.317 | 1.342 | 88 |
| MILANO | CPI LEGNANO | 262.254 | 6.523 | 0,02 | 4.542 | 2.324 | 155 |
| MILANO | CPI MAGENTA | 205.566 | 4.859 | 0,02 | 3.485 | 1.611 | 80 |
| MILANO | CPI MELZO | 339.858 | 8.915 | 0,03 | 6.452 | 3.714 | 190 |
| MILANO | CPI MILANO | 1.395.980 | 40.834 | 0,03 | 22.937 | 7.125 | 535 |
| MILANO | CPI NORD MILANO CINISELLO BALSAMO | 314.496 | 9.834 | 0,03 | 6.460 | 3.336 | 170 |
| MILANO | CPI RHO | 315.534 | 8.670 | 0,03 | 6.149 | 3.608 | 208 |
| MILANO | CPI ROZZANO | 123.990 | 3.080 | 0,02 | 2.187 | 863 | 50 |
| MILANO | CPI SAN DONATO MILANESE | 174.676 | 4.357 | 0,02 | 3.118 | 1.422 | 57 |
| MONZA E BRIANZA | CPI CESANO MADERNO | 182.743 | 5.202 | 0,03 | 3.676 | 1.789 | 92 |

Allegato 1

| Popolazione residente, titolari di NASPI e partecipazione alle politiche Anno 2019 | | | | | | | |
|---|----------------------------|--|----------------|---------------------|----------------|---------------|---------------------|
| PROVINCIA/CMM | Centro per l'Impiego (CPI) | Popolazione residente al 1° gennaio 2019 | DID | %DID su Popolazione | di cui NASPI | NASPI con PSP | NASPI con PSP e DUL |
| MONZA E BRIANZA | CPI MONZA | 277.570 | 7.588 | 0,03 | 5.100 | 1.694 | 137 |
| MONZA E BRIANZA | CPI SEREGNO | 227.636 | 5.618 | 0,02 | 3.784 | 2.231 | 122 |
| MONZA E BRIANZA | CPI VIMERCATE | 179.436 | 4.733 | 0,03 | 3.387 | 1.888 | 120 |
| PAVIA | CPI PAVIA | 219.611 | 7.551 | 0,03 | 4.986 | 977 | 91 |
| PAVIA | CPI VIGEVANO | 182.835 | 4.667 | 0,03 | 3.152 | 745 | 46 |
| PAVIA | CPI VOGHERA | 139.271 | 4.316 | 0,03 | 3.011 | 945 | 34 |
| SONDRIO | CPI BORMIO | 25.247 | 1.585 | 0,06 | 1.481 | 203 | 2 |
| SONDRIO | CPI CHIAVENNA | 24.521 | 1.302 | 0,05 | 1.130 | 155 | 1 |
| SONDRIO | CPI MORBEGNO | 47.219 | 1.582 | 0,03 | 1.152 | 501 | 21 |
| SONDRIO | CPI SONDRIO | 55.344 | 1.756 | 0,03 | 1.345 | 393 | 20 |
| SONDRIO | CPI TIRANO | 28.349 | 889 | 0,03 | 697 | 280 | 7 |
| VARESE | CPI BUSTO ARSIZIO | 149.480 | 4.375 | 0,03 | 2.854 | 1.666 | 68 |
| VARESE | CPI GALLARATE | 249.878 | 6.100 | 0,02 | 4.346 | 1.530 | 86 |
| VARESE | CPI LAVENO-MOMBELLO | 61.463 | 1.041 | 0,02 | 848 | 182 | 20 |
| VARESE | CPI LUINO | 62.020 | 1.206 | 0,02 | 1.060 | 108 | 5 |
| VARESE | CPI SARONNO | 96.198 | 2.281 | 0,02 | 1.646 | 836 | 26 |
| VARESE | CPI TRADATE | 55.521 | 1.450 | 0,03 | 1.004 | 557 | 28 |
| VARESE | CPI VARESE | 210.525 | 6.120 | 0,03 | 4.052 | 1.157 | 144 |
| FUORI REGIONE | CPI FUORI REGIONE | - | 3.720 | - | 1.581 | 32 | - |
| TOTALE | | 10.010.833 | 294.373 | 0,03 | 198.740 | 92.926 | 4.366 |

Popolazione: fonte ISTAT, report: Popolazione al 1°gennai

DID fonte RL - DG FL, si riferiscono ai codici fiscali univoci che hanno rilasciato una Dichiarazione di Immediata disponibilità (DID), incluso chi ha fatto richiesta di una NASPI, nel corso del 2021

Allegato 1

- NASPI** è un di cui del dato precedente
- NASPI con PSP** è il numero di persone che dopo aver fatto richiesta di NASPI hanno sottoscritto un Patto di Servizio (PSP), nell'anno di riferimento
- NASPI con PSP e DUL** è il numero di persone che dopo aver fatto richiesta di NASPI, e dopo aver sottoscritto un PSP, hanno attivato una Dote unica lavoro (DUL) nell'anno di riferimento

| Anno 2020 | | | | | | | |
|---------------|-------------------------|--|-------|---------------------|--------------|---------------|---------------------|
| PROVINCIA/CMM | CPI | Popolazione residente al 1° gennaio 2020 | DID | %DID su Popolazione | di cui NASPI | NASPI con PSP | NASPI con PSP e DUL |
| BERGAMO | CPI ALBINO | 97.426 | 2.107 | 0,02 | 1.414 | 878 | 32 |
| BERGAMO | CPI BERGAMO | 304.357 | 5.440 | 0,02 | 3.544 | 961 | 102 |
| BERGAMO | CPI CLUSONE | 42.557 | 986 | 0,02 | 655 | 384 | 5 |
| BERGAMO | CPI GRUMELLO DEL MONTE | 84.060 | 1.941 | 0,02 | 1.358 | 644 | 20 |
| BERGAMO | CPI LOVERE | 33.701 | 868 | 0,03 | 642 | 377 | 7 |
| BERGAMO | CPI PONTE SAN PIETRO | 146.043 | 2.935 | 0,02 | 2.065 | 984 | 55 |
| BERGAMO | CPI ROMANO DI LOMBARDIA | 73.627 | 2.022 | 0,03 | 1.514 | 659 | 28 |
| BERGAMO | CPI TRESORE BALNEARIO | 57.384 | 1.382 | 0,02 | 961 | 472 | 20 |
| BERGAMO | CPI TREVIGLIO | 176.673 | 3.139 | 0,02 | 2.190 | 577 | 48 |
| BERGAMO | CPI ZOGNO | 90.117 | 1.694 | 0,02 | 1.166 | 564 | 32 |
| BRESCIA | CPI BRENO | 99.628 | 2.785 | 0,03 | 2.084 | 1.087 | 20 |
| BRESCIA | CPI BRESCIA | 395.261 | 9.796 | 0,02 | 6.961 | 4.089 | 176 |
| BRESCIA | CPI DESENZANO DEL GARDA | 141.948 | 4.009 | 0,03 | 3.215 | 1.284 | 53 |
| BRESCIA | CPI ISEO | 156.235 | 3.714 | 0,02 | 2.656 | 1.610 | 59 |
| BRESCIA | CPI LENO | 113.806 | 2.574 | 0,02 | 1.859 | 1.140 | 32 |
| BRESCIA | CPI ORZINUOVI | 129.102 | 3.196 | 0,02 | 2.410 | 1.391 | 47 |

Allegato 1

| Anno 2020 | | | | | | | |
|---------------|--------------------------------|--|--------|---------------------|--------------|---------------|---------------------|
| PROVINCIA/CMM | CPI | Popolazione residente al 1° gennaio 2020 | DID | %DID su Popolazione | di cui NASPI | NASPI con PSP | NASPI con PSP e DUL |
| BRESCIA | CPI SALO' | 109.825 | 3.686 | 0,03 | 3.128 | 1.183 | 32 |
| BRESCIA | CPI SAREZZO | 109.632 | 2.428 | 0,02 | 1.636 | 1.059 | 26 |
| COMO | CPI APPIANO GENTILE | 149.700 | 2.704 | 0,02 | 1.939 | 498 | 50 |
| COMO | CPI CANTU' | 132.989 | 2.851 | 0,02 | 1.992 | 985 | 35 |
| COMO | CPI COMO | 181.858 | 5.024 | 0,03 | 3.597 | 961 | 34 |
| COMO | CPI ERBA | 79.954 | 1.597 | 0,02 | 1.171 | 511 | 20 |
| COMO | CPI MENAGGIO | 53.141 | 1.697 | 0,03 | 1.386 | 99 | 2 |
| CREMONA | CPI CASALMAGGIORE | 39.486 | 727 | 0,02 | 496 | 159 | 19 |
| CREMONA | CPI CREMA | 138.840 | 3.314 | 0,02 | 2.311 | 1.308 | 53 |
| CREMONA | CPI CREMONA | 122.661 | 2.841 | 0,02 | 2.120 | 876 | 31 |
| CREMONA | CPI SORESINA | 54.921 | 1.227 | 0,02 | 893 | 424 | 16 |
| LECCO | CPI LECCO | 218.000 | 5.739 | 0,03 | 3.742 | 2.442 | 66 |
| LECCO | CPI MERATE | 119.142 | 2.514 | 0,02 | 1.718 | 1.172 | 39 |
| LODI | CPI DELLA PROVINCIA DI LODI | 227.412 | 4.260 | 0,02 | 3.086 | 1.708 | 71 |
| MANTOVA | CPI CASTIGLIONE DELLE STIVIERE | 99.862 | 2.199 | 0,02 | 1.464 | 301 | 24 |
| MANTOVA | CPI MANTOVA | 165.659 | 2.839 | 0,02 | 1.795 | 483 | 40 |
| MANTOVA | CPI OSTIGLIA | 42.947 | 342 | 0,01 | 196 | 30 | 1 |
| MANTOVA | CPI SUZZARA | 51.706 | 1.076 | 0,02 | 738 | 149 | 12 |
| MANTOVA | CPI VIADANA | 46.745 | 899 | 0,02 | 584 | 224 | 5 |
| MILANO | CPI CORSICO | 118.154 | 2.528 | 0,02 | 1.739 | 949 | 49 |
| MILANO | CPI LEGNANO | 262.340 | 5.318 | 0,02 | 3.879 | 1.908 | 220 |
| MILANO | CPI MAGENTA | 206.078 | 3.326 | 0,02 | 2.365 | 1.008 | 100 |
| MILANO | CPI MELZO | 341.477 | 6.515 | 0,02 | 4.476 | 2.314 | 155 |
| MILANO | CPI MILANO | 1.406.242 | 23.554 | 0,02 | 14.474 | 3.093 | 472 |

Allegato 1

| Anno 2020 | | | | | | | |
|-----------------|------------------------------|--|-------|---------------------|--------------|---------------|---------------------|
| PROVINCIA/CMM | CPI | Popolazione residente al 1° gennaio 2020 | DID | %DID su Popolazione | di cui NASPI | NASPI con PSP | NASPI con PSP e DUL |
| MILANO | CPI NORD MILANO CINISELLO B. | 315.287 | 6.744 | 0,02 | 4.765 | 2.281 | 122 |
| MILANO | CPI RHO | 316.409 | 6.343 | 0,02 | 4.552 | 2.429 | 159 |
| MILANO | CPI ROZZANO | 124.235 | 2.375 | 0,02 | 1.642 | 807 | 45 |
| MILANO | CPI SAN DONATO MILANESE | 175.105 | 2.581 | 0,01 | 1.747 | 605 | 34 |
| MONZA E BRIANZA | CPI CESANO MADERNO | 183.022 | 3.718 | 0,02 | 2.676 | 965 | 81 |
| MONZA E BRIANZA | CPI MONZA | 278.763 | 5.403 | 0,02 | 3.654 | 1.333 | 107 |
| MONZA E BRIANZA | CPI SEREGNO | 228.200 | 4.020 | 0,02 | 2.669 | 1.453 | 89 |
| MONZA E BRIANZA | CPI VIMERCATE | 180.208 | 3.700 | 0,02 | 2.638 | 1.342 | 85 |
| PAVIA | CPI PAVIA | 219.774 | 4.930 | 0,02 | 3.387 | 407 | 79 |
| PAVIA | CPI VIGEVANO | 181.909 | 3.075 | 0,02 | 2.242 | 277 | 69 |
| PAVIA | CPI VOGHERA | 138.693 | 3.173 | 0,02 | 2.299 | 584 | 30 |
| SONDRIO | CPI BORMIO | 25.273 | 2.233 | 0,09 | 2.108 | 268 | 4 |
| SONDRIO | CPI CHIAVENNA | 24.551 | 1.553 | 0,06 | 1.411 | 268 | 3 |
| SONDRIO | CPI MORBEGNO | 47.259 | 1.666 | 0,04 | 1.330 | 297 | 20 |
| SONDRIO | CPI SONDRIO | 54.997 | 1.521 | 0,03 | 1.208 | 297 | 21 |
| SONDRIO | CPI TIRANO | 28.345 | 1.222 | 0,04 | 1.053 | 426 | 17 |
| VARESE | CPI BUSTO ARSIZIO | 149.515 | 3.196 | 0,02 | 2.220 | 834 | 46 |
| VARESE | CPI GALLARATE | 249.907 | 4.850 | 0,02 | 3.509 | 1.050 | 116 |
| VARESE | CPI LAVENO-MOMBELLO | 61.118 | 770 | 0,01 | 539 | 87 | 11 |
| VARESE | CPI LUINO | 62.152 | 711 | 0,01 | 553 | 70 | 7 |
| VARESE | CPI SARONNO | 96.298 | 1.904 | 0,02 | 1.423 | 627 | 32 |
| VARESE | CPI TRADATE | 55.588 | 1.035 | 0,02 | 766 | 275 | 17 |
| VARESE | CPI VARESE | 210.298 | 4.165 | 0,02 | 2.968 | 477 | 88 |
| FUORI REGIONE | CPI FUORI REGIONE | - | 3.002 | - | - | - | - |

Allegato 1

| Anno 2020 | | | | | | | |
|---------------|-----|--|----------------|---------------------|----------------|---------------|---------------------|
| PROVINCIA/CMM | CPI | Popolazione residente al 1° gennaio 2020 | DID | %DID su Popolazione | di cui NASPI | NASPI con PSP | NASPI con PSP e DUL |
| TOTALE | | 10.027.602 | 211.683 | 0,02 | 146.978 | 58.404 | 3.590 |

- Popolazione:** fonte Istat, report: Popolazione al 1° gennaio
- DID** fonte RL - DG FL, si riferiscono ai codici fiscali univoci che hanno rilasciato una Dichiarazione di Immediata disponibilità (DID), incluso chi ha fatto richiesta di una NASPI, nel corso del 2021
- NASPI** è un di cui del dato precedente
- NASPI con PSP** è il numero di persone che dopo aver fatto richiesta di NASPI hanno sottoscritto un Patto di Servizio (PSP), nell'anno di riferimento
- NASPI con PSP e DUL** è il numero di persone che dopo aver fatto richiesta di NASPI, e dopo aver sottoscritto un PSP, hanno attivato una Dote unica lavoro (DUL) nell'anno di riferimento

Allegato 1

| Anno 2021 | | | | | | | |
|---------------|-------------------------|---|--------|------------------------|-----------------|------------------|---------------------------|
| PROVINCIA/CMM | CPI | Popolazione residente al 1° gennaio 2021 | DID | %DID su Popolazione | di cui NASPI | NASPI con PSP | NASPI con PSP e DUL |
| BERGAMO | CPI ALBINO | 95.823 | 2.124 | 0,02 | 1.314 | 787 | 28 |
| BERGAMO | CPI BERGAMO | 303.212 | 5.886 | 0,02 | 3.339 | 1.027 | 118 |
| BERGAMO | CPI CLUSONE | 41.919 | 895 | 0,02 | 515 | 285 | 16 |
| BERGAMO | CPI GRUMELLO DEL MONTE | 84.248 | 1.896 | 0,02 | 1.174 | 651 | 21 |
| BERGAMO | CPI LOVERE | 33.346 | 826 | 0,02 | 561 | 368 | 9 |
| BERGAMO | CPI PONTE SAN PIETRO | 145.838 | 2.783 | 0,02 | 1.719 | 665 | 35 |
| BERGAMO | CPI ROMANO DI LOMBARDIA | 73.918 | 1.905 | 0,03 | 1.266 | 591 | 21 |
| BERGAMO | CPI TRESORE BALNEARIO | 57.401 | 1.408 | 0,02 | 835 | 446 | 17 |
| BERGAMO | CPI TREVIGLIO | 176.708 | 3.581 | 0,02 | 2.205 | 749 | 57 |
| BERGAMO | CPI ZOGNO | 88.973 | 1.590 | 0,02 | 968 | 445 | 24 |
| BRESCIA | CPI BRENO | 98.582 | 2.382 | 0,02 | 1.665 | 877 | 26 |
| BRESCIA | CPI BRESCIA | 396.783 | 10.076 | 0,03 | 6.751 | 3.916 | 133 |
| BRESCIA | CPI DESENZANO DEL GARDA | 143.111 | 3.827 | 0,03 | 3.040 | 1.133 | 47 |
| BRESCIA | CPI ISEO | 155.754 | 3.461 | 0,02 | 2.235 | 1.330 | 49 |
| BRESCIA | CPI LENO | 113.891 | 2.381 | 0,02 | 1.583 | 906 | 31 |
| BRESCIA | CPI ORZINUOVI | 129.039 | 2.871 | 0,02 | 2.063 | 1.228 | 46 |
| BRESCIA | CPI SALO' | 109.335 | 3.663 | 0,03 | 3.003 | 1.510 | 29 |
| BRESCIA | CPI SAREZZO | 109.214 | 2.597 | 0,02 | 1.724 | 1.129 | 36 |
| COMO | CPI APPIANO GENTILE | 150.294 | 3.066 | 0,02 | 1.985 | 852 | 54 |
| COMO | CPI CANTU' | 132.836 | 2.647 | 0,02 | 1.742 | 861 | 26 |
| COMO | CPI COMO | 180.108 | 4.623 | 0,03 | 3.222 | 951 | 42 |
| COMO | CPI ERBA | 80.055 | 1.707 | 0,02 | 1.120 | 338 | 19 |
| COMO | CPI MENAGGIO | 53.163 | 1.752 | 0,03 | 1.440 | 55 | 9 |
| CREMONA | CPI CASALMAGGIORE | 38.820 | 872 | 0,02 | 556 | 245 | 6 |

Allegato 1

| Anno 2021 | | | | | | | |
|-----------------|-----------------------------------|---|--------|------------------------|-----------------|------------------|---------------------------|
| PROVINCIA/CMM | CPI | Popolazione residente al 1° gennaio 2021 | DID | %DID su Popolazione | di cui NASPI | NASPI con PSP | NASPI con PSP e DUL |
| CREMONA | CPI CREMA | 138.210 | 3.247 | 0,02 | 2.067 | 1.144 | 50 |
| CREMONA | CPI CREMONA | 120.902 | 2.810 | 0,02 | 1.873 | 798 | 44 |
| CREMONA | CPI SORESINA | 54.310 | 1.278 | 0,02 | 874 | 474 | 18 |
| LECCO | CPI LECCO | 216.530 | 5.859 | 0,03 | 3.475 | 2.381 | 76 |
| LECCO | CPI MERATE | 119.209 | 2.771 | 0,02 | 1.638 | 1.125 | 34 |
| LODI | CPI DELLA PROVINCIA DI LODI | 227.343 | 4.380 | 0,02 | 3.006 | 1.699 | 68 |
| MANTOVA | CPI CASTIGLIONE DELLE STIVIERE | 99.595 | 2.056 | 0,02 | 1.318 | 486 | 18 |
| MANTOVA | CPI MANTOVA | 165.874 | 3.135 | 0,02 | 1.905 | 558 | 55 |
| MANTOVA | CPI OSTIGLIA | 42.765 | 388 | 0,01 | 236 | 40 | 3 |
| MANTOVA | CPI SUZZARA | 51.129 | 1.035 | 0,02 | 684 | 216 | 10 |
| MANTOVA | CPI VIADANA | 46.698 | 821 | 0,02 | 553 | 257 | 8 |
| MILANO | CPI CORSICO | 120.330 | 2.799 | 0,02 | 1.649 | 872 | 77 |
| MILANO | CPI LEGNANO | 262.189 | 4.846 | 0,02 | 3.090 | 1.564 | 227 |
| MILANO | CPI MAGENTA | 206.769 | 3.248 | 0,02 | 2.119 | 1.058 | 165 |
| MILANO | CPI MELZO | 343.956 | 6.111 | 0,02 | 3.792 | 2.016 | 149 |
| MILANO | CPI MILANO | 1.374.582 | 24.525 | 0,02 | 12.994 | 3.962 | 569 |
| MILANO | CPI NORD MILANO CINISELLO BALSAMO | 314.703 | 6.416 | 0,02 | 4.174 | 2.099 | 130 |
| MILANO | CPI RHO | 317.999 | 6.071 | 0,02 | 3.875 | 2.115 | 146 |
| MILANO | CPI ROZZANO | 124.835 | 2.487 | 0,02 | 1.495 | 515 | 41 |
| MILANO | CPI SAN DONATO MILANESE | 176.450 | 2.638 | 0,01 | 1.576 | 589 | 40 |
| MONZA E BRIANZA | CPI CESANO MADERNO | 183.920 | 3.681 | 0,02 | 2.282 | 809 | 91 |
| MONZA E BRIANZA | CPI MONZA | 276.426 | 5.324 | 0,02 | 3.197 | 1.152 | 122 |
| MONZA E BRIANZA | CPI SEREGNO | 228.875 | 4.031 | 0,02 | 2.369 | 1.378 | 117 |
| MONZA E BRIANZA | CPI VIMERCATE | 180.892 | 3.555 | 0,02 | 2.201 | 1.178 | 105 |

Allegato 1

| Anno 2021 | | | | | | | |
|---------------|---------------------|--|----------------|---------------------|----------------|---------------|---------------------|
| PROVINCIA/CMM | CPI | Popolazione residente al 1° gennaio 2021 | DID | %DID su Popolazione | di cui NASPI | NASPI con PSP | NASPI con PSP e DUL |
| PAVIA | CPI PAVIA | 218.859 | 5.131 | 0,02 | 3.361 | 518 | 80 |
| PAVIA | CPI VIGEVANO | 180.043 | 3.515 | 0,02 | 2.243 | 373 | 63 |
| PAVIA | CPI VOGHERA | 136.899 | 3.270 | 0,02 | 2.283 | 634 | 35 |
| SONDRIO | CPI BORMIO | 25.216 | 2.090 | 0,08 | 1.945 | 631 | 2 |
| SONDRIO | CPI CHIAVENNA | 24.223 | 1.474 | 0,06 | 1.307 | 358 | 6 |
| SONDRIO | CPI MORBEGNO | 46.959 | 1.488 | 0,03 | 1.177 | 584 | 28 |
| SONDRIO | CPI SONDRIO | 54.389 | 1.484 | 0,03 | 1.124 | 389 | 14 |
| SONDRIO | CPI TIRANO | 28.011 | 1.105 | 0,04 | 938 | 451 | 6 |
| VARESE | CPI BUSTO ARSIZIO | 148.713 | 3.069 | 0,02 | 1.959 | 817 | 57 |
| VARESE | CPI GALLARATE | 248.637 | 4.600 | 0,02 | 2.803 | 735 | 118 |
| VARESE | CPI LAVENO-MOMBELLO | 60.554 | 981 | 0,02 | 620 | 179 | 13 |
| VARESE | CPI LUINO | 61.816 | 1.021 | 0,02 | 695 | 183 | 13 |
| VARESE | CPI SARONNO | 96.438 | 1.932 | 0,02 | 1.215 | 554 | 49 |
| VARESE | CPI TRADATE | 55.539 | 1.042 | 0,02 | 644 | 273 | 20 |
| VARESE | CPI VARESE | 208.396 | 4.098 | 0,02 | 2.691 | 571 | 93 |
| FUORI REGIONE | CPI FUORI REGIONE | - | 4.247 | - | - | - | - |
| TOTALE | | 9.981.554 | 212.878 | 0,02 | 133.472 | 57.080 | 3.859 |

Popolazione: fonte Istat, report: Popolazione al 1° gennaio

DID fonte RL - DG FL, si riferiscono ai codici fiscali univoci che hanno rilasciato una Dichiarazione di Immediata disponibilità (DID), incluso chi ha fatto richiesta di una NASPI (Nuova Assicurazione per l'Impiego), nel corso del 2021

NASPI è un di cui del dato precedente

NASPI con PSP è il numero di persone che dopo aver fatto richiesta di NASPI hanno sottoscritto un Patto di Servizio (PSP), nell'anno di riferimento

Allegato 1

| Anno 2021 | | | | | | | |
|---------------|-----|---|-----|------------------------|-----------------|------------------|---------------------------|
| PROVINCIA/CMM | CPI | Popolazione residente al 1° gennaio 2021 | DID | %DID su Popolazione | di cui NASPI | NASPI con PSP | NASPI con PSP e DUL |

NASPI con PSP e DUL è il numero di persone che dopo aver fatto richiesta di NASPI, e dopo aver sottoscritto un PSP, hanno attivato una Dote unica lavoro (DUL) nell'anno di riferimento



Al fine di raggiungere i target del Programma GOL, e in considerazione della disponibilità finanziaria del Programma stesso, come da indicazioni di ANPAL, Regione Lombardia darà priorità ai seguenti gruppi di lavoratori:

- a) Beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
- b) Beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro (NASPI e DIS-COLL);
- c) Beneficiari di sostegno al reddito di natura assistenziale per i quali sia prevista una condizionalità all'erogazione del beneficio (RdC).

In aggiunta, e in coerenza con quanto previsto dall'art. 3 comma 3 del Decreto Interministeriale 5 novembre 2021, Regione Lombardia considera a pieno titolo destinatari delle prestazioni di GOL, anche attraverso l'impiego di risorse diverse dal Programma, i seguenti gruppi di destinatari:

- a) Lavoratori fragili o vulnerabili: in questa categoria Regione Lombardia intende far rientrare i giovani NEET, le donne in condizioni di svantaggio (es. tra cui quelle sole con figli), le persone con disabilità di cui alla L.n. 68/99, i lavoratori maturi (55 anni e oltre), oltre a tutti coloro che - a prescindere dall'età e dal genere - hanno una presa in carico sociosanitaria e sono inseriti in progetti di inclusione sociale;
- b) Giovani e Donne indipendentemente dalla durata della disoccupazione;
- c) Altri disoccupati con minori chance occupazionali e gli inattivi;
- d) Lavoratori con redditi molto bassi definiti quali lavoratori occupati che conservano lo stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 4 comma 15 quater del D.L 4/2019.

3.4 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro

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

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

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

In Regione Lombardia, gli obiettivi del Programma GOL ricadono nelle competenze della Direzione Generale Formazione e Lavoro che, per alcuni obiettivi, opera in concerto con la Direzione Famiglia, Solidarietà sociale, Disabilità e Pari opportunità.

La Direzione Formazione e Lavoro è organizzata su 4 Unità Organizzative: Servizi all'impiego, Prevenzione e Gestione Crisi Aziendali, Vertenze e Ammortizzatori; Mercato del Lavoro e Politiche Attive; Sistema Duale e Filiera Formativa; Regole e Controlli.

Nell'ambito della Direzione Formazione e Lavoro è compresa anche la responsabilità per lo Sviluppo del Sistema Informativo Direzionale Integrato, in Raccordo con il Sistema Unico dei Servizi per l'Impiego, Open Data e Agenda Digitale.

Il modello lombardo si è caratterizzato, in questi anni, per il concorso di una rete qualificata pubblico-privata alla realizzazione delle politiche pubbliche, formata dai Centri per l'Impiego gestiti dalle Province e dagli Operatori accreditati regionali.

Con la l.r. 9/2018 (che ha aggiornato l'impianto normativo della Legge regionale 28 settembre 2006, n. 22 "Il mercato del lavoro in Lombardia") Regione Lombardia, confermando in capo alle Province e alla Città Metropolitana la gestione dei Centri per l'Impiego, si è posta l'obiettivo di migliorare l'efficienza del servizio pubblico, rafforzando la funzione di governance regionale e, al tempo stesso, la funzione di presidio – in capo alle amministrazioni provinciali come richiamate all'articolo 4 Capo 1 della l.r.22/2006 - della rete dei servizi, attraverso il coinvolgimento delle forze sociali ed economiche del territorio, gli «osservatori», i tavoli di confronto e i partenariati pubblico-privato.

Nel nuovo quadro normativo, sono state ridefinite le competenze dei diversi livelli istituzionali. Spetta alla Giunta regionale l'emanazione di provvedimenti, indirizzi e modalità operative, nel rispetto delle linee di

indirizzi nazionali, volti ad assicurare un adeguato livello di servizi e la loro omogenea erogazione sul territorio. In particolare, la Giunta regionale definisce: a) gli indirizzi e le modalità operative per assicurare l'omogenea erogazione e la qualità dei servizi sul territorio regionale; b) l'organizzazione dei servizi per l'impiego relativamente alle sedi, alla dotazione minima del personale e alle forme di collaborazione con gli enti locali; c) l'integrazione delle procedure in un sistema informativo unitario; d) l'integrazione dei servizi della filiera della formazione, orientamento e politiche attive del lavoro; e) le modalità operative con cui assicurare il rispetto dei principi di integrazione e cooperazione pubblico-privato nella gestione ed erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all'articolo 18 del d.lgs. 150/2015.

Alle Province e alla Città Metropolitana spetta la delega a gestire i procedimenti connessi alle attività dei CPI, compreso il Collocamento Mirato disabili, oltre ad una funzione di ascolto delle parti sociali a livello territoriale e lo sviluppo della rete territoriale dei servizi.

La Città Metropolitana di Milano e la Provincia di Monza e Brianza hanno organizzato l'erogazione dei servizi al lavoro nell'ambito di aziende speciali, ai sensi del TUEL 267/2000, denominate AFOL – Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro, create nell'ottica di razionalizzare la filiera dei servizi per la formazione e il lavoro. Inoltre, per una parte del territorio della Città Metropolitana di Milano, i servizi sono gestiti da una società consortile, in via di trasformazione, con partecipazione maggioritaria della Città Metropolitana di Milano.

Infine, le province e la Città Metropolitana di Milano hanno il compito di definire programmi attuativi degli indirizzi regionali, svolgere attività di monitoraggio e valutazione degli interventi e implementare le iniziative necessarie ad aumentare l'efficacia dei servizi al lavoro e per la gestione delle crisi aziendali.

In tale rinnovato quadro, i Centri per l'Impiego costituiscono uno snodo centrale nell'obiettivo di riqualificare i servizi pubblici per l'impiego, insieme agli operatori accreditati. Questi ultimi, sulla base di quanto previsto all'art.13 comma 3 dalla Legge regionale n.22/2006, concorrono a costituire la rete dei servizi assicurando a tutti i lavoratori disoccupati, secondo gli indirizzi definiti dalla *Regione ai sensi del d.lgs. 181/2000* (oggi D.lgs. 150/2015), i seguenti servizi di:

- a) *acquisizione della dichiarazione sostitutiva dello stato di disoccupazione (oggi DID);*
- b) *colloquio di orientamento;*
- c) *proposta di adesione a iniziative e a misure personalizzate di inserimento lavorativo o di formazione di riqualificazione professionale o altre misure che favoriscano l'integrazione professionale;*
- d) *verifica del rispetto delle misure concordate con il disoccupato fermo restando il permanere dello stato di disoccupazione ai sensi delle norme di legge.*

I servizi di cui al comma 3 sono erogati sulla base di un patto di servizio stipulato dall'operatore accreditato e il lavoratore in cerca di occupazione, recante i rispettivi impegni volti al perseguimento degli obiettivi di occupabilità.

In attuazione di tale previsione di legge, si è consolidata nel tempo una modalità di collaborazione fra CPI e operatori pubblici e privati accreditati che consente ai CPI di organizzare il flusso dell'utenza avvalendosi dell'intera rete di sportelli pubblico-privato, anche per le attività di orientamento specialistico e accompagnamento al lavoro.

Tuttavia, poiché alcune funzioni sono svolte in via esclusiva dai CPI (la verifica e l'aggiornamento dello stato di disoccupazione, la modifica della SAP, la verifica dei requisiti per l'accesso alle politiche attive e ai benefici fiscali), in Lombardia i CPI restano la principale "porta d'ingresso" per i servizi al lavoro.

Attualmente, tutti i CPI erogano servizi di orientamento e sottoscrizione dei patti di servizio, in parte direttamente, in parte avvalendosi degli operatori accreditati. Alcune Province hanno anche organizzato,

tramite propri enti strumentali, una propria offerta formativa e sono pertanto in grado di offrire agli utenti, attraverso i propri CPI, l'intera filiera dei servizi a valle della definizione del PSP.

Con l'introduzione del D.Lgs. 150/2015, le attività propedeutiche alla sottoscrizione del PSP che i servizi accreditati possono svolgere sono state ridefinite alla luce della normativa ed è stato rafforzato il ruolo di coordinamento dei CPI: gli operatori abilitati a sottoscrivere i patti di servizio personalizzato ai sensi dell'art. 20 co.1 del D.Lgs. 150/2015 sono quelli che hanno aderito ad un avviso regionale e hanno sottoscritto un impegno con le Province di riferimento di ciascun CPI per la messa a disposizione dei propri sportelli e del proprio personale. Con la propria adesione, tali operatori si impegnano ad erogare i servizi secondo standard uniformi definiti a livello regionale.

Il ruolo della Regione nel nuovo quadro normativo della l.r.9/2018 è oggi orientato a qualificare sempre più e ad uniformare sull'intero territorio regionale l'attività dei CPI sulla base delle prassi riscontrate e di effettivi indicatori di monitoraggio costruiti secondo la logica delle migliori esperienze europee.

Con D.G.R. n. 3837 del 17/11/2020, Regione Lombardia ha approvato il "Piano regionale di potenziamento dei centri per l'impiego - aggiornamento della D.G.R. 2389 dell'11 novembre 2019 alla luce del d.m.59/2020", che, fra i contenuti, individua le aree di miglioramento dei CPI volte a garantire la copertura dei Livelli Essenziali delle Prestazioni. Il piano di potenziamento dei CPI di seguito illustrato mira anche a rafforzare le competenze del personale, al fine di consentire ai CPI di agire nel modo più efficace il ruolo atteso nell'ambito del programma GOL: di osservatorio nella valutazione dei fabbisogni territoriali del mercato del lavoro, di garante della qualità dei servizi e di coordinamento della rete territoriale.

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.

La rete dei servizi pubblici per il lavoro di Regione Lombardia si compone alla data odierna di n.64 Centri per l'Impiego. Province e Città Metropolitana di Milano hanno un ufficio o una funzione di coordinamento territoriale dei Centri per l'Impiego-, alcuni dei quali sono articolati anche con sedi decentrate.

Per quanto concerne i servizi del Collocamento Mirato per l'integrazione lavorativa delle persone disabili, tutte le Province e la Città metropolitana hanno un ufficio dedicato-, che può essere articolato anche in modo diffuso.

La rete dei centri per l'impiego – sedi principali e decentrate

| <u>Provincia di Bergamo sedi (10)</u> | <u>Provincia di Mantova sedi (5)</u> |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| CPI ALBINO | CPI CASTIGLIONE DELLE STIVIERE |
| CPI BERGAMO | CPI MANTOVA |
| CPI CLUSONE | CPI OSTIGLIA |
| CPI GRUMELLO DEL MONTE | CPI SUZZARA |
| CPI LOVERE | CPI VIADANA |

CPI PONTE SAN PIETRO

CPI ROMANO DI LOMBARDIA

CPI TRESORE BALNEARIO

CPI TREVIGLIO

CPI ZOGNO

Provincia di Brescia sedi principali (8)

CPI BRENO**

CPI BRESCIA

CPI ISEO*

CPI LENO

CPI ORZINUOVI

CPI SALO'*

CPI SAREZZO

CPI DESENZANO DEL GARDA

*La Provincia di Brescia è dotata di ulteriori 4 sedi distaccate, afferenti ai CPI indicati.

Provincia di Como (5)

CPI CANTU'

CPI APPIANO GENTILE

CPI COMO

CPI ERBA

CPI MENAGGIO

Provincia di Cremona (4)

CPI CASALMAGGIORE

CPI CREMA

CPI CREMONA

CPI SORESINA

Provincia di Lecco (2)

CPI LECCO

CPI MERATE

Provincia di Lodi sedi principali (2)

CPI LODI*

CPI CODOGNO

*La Provincia di Lodi è dotata di un'ulteriore sede distaccata, afferente al CPI indicato.

Città Metropolitana di Milano sedi principali (9)

CPI CORSICO

CPI LEGNANO

CPI MAGENTA

CPI MELZO**

CPI MILANO

CPI NORD MILANO CINISELLO

BALSAMO*

CPI RHO**

CPI ROZZANO

CPI SAN DONATO MILANESE

*La Città metropolitana, in collaborazione con AFOL Metropolitana, è dotata di ulteriori 5 sedi distaccate, afferenti ai CPI indicati.

Provincia di Monza Brianza sedi principali (4)

CPI MONZA*

CPI CESANO MADERNO

CPI SEREGNO

CPI VIMERCATE*

*La Provincia di Monza Brianza è dotata di ulteriori 2 sedi distaccate, afferenti ai CPI indicati.

Provincia di Pavia (3)

CPI PAVIA

CPI VIGEVANO

CPI VOGHERA

Provincia di Sondrio (5)

CPI SONDRIO

CPI BORMIO

CPI CHIAVENNA

CPI MORBEGNO

CPI TIRANO

Provincia di Varese (7)

CPI BUSTO ARSIZIO

CPI GALLARATE

CPI LAVENO-MOMBELLO

CPI SARONNO

CPI TRADATE

CPI VARESE

CPI LUINO

Il sistema lombardo dei servizi all'impiego, definito dalla l.r. n. 22/2006, si fonda sulla parità di accesso dei cittadini ai servizi pubblici e privati accreditati. La rete degli operatori accreditati, pubblici e privati, consente di disporre di un maggior numero di sportelli attivi sul territorio al fine di garantire l'adeguato assorbimento dell'intero flusso di utenza.

La rete dei servizi pubblici per l'impiego di Regione Lombardia si rivolge alle persone in cerca di occupazione, agli occupati, alle imprese e agli altri datori di lavoro, offrendo servizi qualificati in materia di lavoro:

- attività di accoglienza e orientamento al lavoro;
- erogazione di servizi finalizzati all'inserimento lavorativo;
- attivazione di percorsi formativi;
- intermediazione fra domanda e offerta di lavoro;
- attività di consulenza alle imprese per un efficace incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- informazioni sugli incentivi, sulle politiche attive di inserimento al lavoro e sulla creazione di lavoro autonomo;
- funzioni amministrative connesse al collocamento previste dalla normativa nazionale e regionale.

Gli operatori privati accreditati ai servizi al lavoro sono coinvolti, al pari dei CPI, nell'erogazione dei servizi di prima accoglienza e orientamento dei disoccupati, di ricerca attiva e di inserimento lavorativo o di formazione. I CPI svolgono inoltre in modo esclusivo gli altri servizi di natura amministrativa, tra cui:

- avviamenti a selezione presso le pubbliche amministrazioni (art. 16 Legge 56/87);
- raccordo con i comuni con i progetti di utilità collettiva PUC (Progetti Utilità alla Collettività) in relazione al Reddito di Cittadinanza;
- gestione delle richieste di accesso agli atti relativi agli stati occupazionali;
- tirocini extracurriculari;
- verifiche degli stati occupazionali e, ove richiesto, rilascio delle certificazioni legate allo stato occupazionale.

In questo quadro operativo si colloca il "Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego" che prevede l'attuazione di azioni strategiche atte ad incidere sull'erogazione di servizi di qualità e di misure di politica attiva del lavoro adatte ai bisogni dell'utenza: inserimento di nuovo personale di ruolo qualificato (massimo di 1378 unità), adeguamento strumentale e infrastrutturale delle sedi dei CPI, potenziamento dei sistemi informativi e della loro interoperabilità, implementazione di un sistema di pianificazione, monitoraggio, controllo e valutazione dei risultati.

Il piano è in avanzata fase di realizzazione, i concorsi regionali previsti sono stati conclusi e completati entro l'estate 2021 e ad oggi sono stati già effettivamente coperti circa l'80% delle posizioni in categoria D e il 50% in categoria C con un Piano di inserimenti scaglionati concordato con le province e la Città metropolitana di Milano.

L'attuazione del piano di potenziamento dei CPI, dunque, diventa strumentale all'attuazione di GOL, in quanto consente una riorganizzazione dei servizi erogati in un'ottica di maggiore efficienza ed efficacia e con attenzione al monitoraggio continuo del raggiungimento dei target al fine di definire in itinere eventuali interventi di supporto, reindirizzamento o integrazione delle misure attuate. Il monitoraggio sarà,

inoltre, connesso ad un sistema di valutazione che permetterà, da un lato, di disporre di uno strumento di benchmarking che metta a confronto i CPI nell'ambito regionale e, possibilmente, dia dei parametri di confronto anche su scala nazionale o comunitaria e, dall'altro lato, consentirà la sperimentazione di innovativi sistemi di premialità basati sulla misurazione della performance. In considerazione della complessità del sistema territoriale lombardo, il sistema di monitoraggio e valutazione terrà conto delle differenze tra stato generale del mercato del lavoro e mercato del lavoro locale, nonché del numero e della dimensione dei CPI, dando valore agli aspetti organizzativi e di governance che permetteranno una più ampia (aspetto quantitativo) e migliore (aspetto qualitativo) erogazione dei diversi LEP.

La formazione degli operatori, tuttora in pieno svolgimento e di cui sono stati attivati più cicli avvalendosi della collaborazione di Formez e di ANPAL Servizi, è orientata ad un forte empowerment del personale e del middle management, e ad accompagnare il potenziamento degli organici con l'adozione di metodi e strumenti di supporto al ruolo e all'organizzazione dei processi.

Percorsi formativi e piano di rafforzamento saranno le condizioni per il raggiungimento dei target previsti in GOL relativamente alla garanzia, che tutti i Centri per l'Impiego raggiungano una piena operatività rispetto a tutte le fasi del programma e assumano sempre più efficacemente il proprio ruolo all'interno del sistema di servizi al lavoro basato sulla cooperazione tra pubblico-privato.

| SOGGETTI | NUMERO |
|-----------------------------------|--------|
| Centri per l'Impiego | 64 |
| Sedi distaccate | 12 |
| Uffici collocamento mirato | 12 |

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.

L'assetto attuale della rete degli operatori che erogano servizi al lavoro prevede che l'accreditamento, sia per i soggetti pubblici che privati, si attui con l'iscrizione all'appositi Albo regionale come condizione per poter accedere ai finanziamenti pubblici. L'atto normativo attraverso il quale la Regione ha provveduto ad istituire l'Albo è la legge regionale n. 22/2006 e s.m.i. Dopo un primo periodo di applicazione, tra il 2011 e il 2015 il sistema è stato oggetto di modifiche e affinamenti volti a migliorare le performance della rete degli operatori e sviluppare sistemi di controllo interno capaci di prevenire situazioni di criticità e promuovere scelte organizzative orientate al pieno raggiungimento degli obiettivi regionali. Il quadro delle disposizioni vigenti è composto dalla d.g.r. 2412/2011 (e s.m.i) che definisce i requisiti e le procedure per l'accreditamento ed il sistema sanzionatorio, dal decreto attuativo 9749/2012, che dettaglia ulteriormente le modalità operative di applicazione delle disposizioni e i requisiti dei profili professionali a presidio delle attività, dal decreto 6615/2015 relativo alle linee guida inerenti agli obblighi di compliance definiti dal d.lgs 231/2001 e dalla l. 190/2012.

Attualmente, nell'albo aggiornato alla data del 4 febbraio c.a. sono presenti 881 sedi accreditate (esclusi i CPI *ope legis* ai sensi della LR 9/2018) che appartengono a n. 226 enti. La rete è costituita prevalentemente da soggetti privati (170) che rappresentano oltre l'80% delle unità organizzative presenti sul territorio. Sono iscritti all'Albo, inoltre, 42 soggetti pubblici e 14 organismi emanazione delle parti sociali e loro partecipate.

Le società di capitali e di persone rappresentano poco più del 40% del totale degli operatori iscritti all'Albo, un altro 40% circa è rappresentato dai soggetti del terzo settore quali società cooperative, cooperative sociali e loro consorzi, associazione riconosciute e fondazioni. Sono inoltre presenti un certo numero di aziende speciali di enti locali o loro associazioni o di Camere di commercio (oltre il 10% del totale), alcuni centri di formazione, dei quali diversi appartenenti al sistema edile (5) e qualche Comune (3). I Consulenti del lavoro accreditati tramite delegazione della Fondazione sono 30. Essendo quindi inclusi nell'albo, possono partecipare ai diversi bandi e interventi. Nell'albo, naturalmente sono presenti anche altre tipologie di soggetti.

N. 14 enti accreditati al lavoro sono anche Agenzie per il lavoro iscritte all'Albo regionale degli autorizzati nelle sezioni I, II e III (Attività di intermediazione, Agenzie di ricerca e selezione del personale, Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale); si tratta di operatori privati, appartenenti prevalentemente al terzo settore (9). Inoltre, una ottantina circa degli enti accreditati al lavoro sono anche presenti nell'Albo nazionale gestito da ANPAL. Si tratta nella gran parte dei casi di enti privati, per i due terzi rappresentati da società di capitali e per il restante terzo da soggetti no-profit del terzo settore.

N. 76 operatori accreditati al lavoro sono accreditati anche alla sezione A dell'Albo degli accreditati per l'erogazione di servizi di formazione e possono quindi realizzare anche i percorsi di secondo ciclo, per l'assolvimento del diritto-dovere e dell'obbligo di istruzione (di durata triennale e quadriennale), percorsi di formazione superiore non accademica successivi al secondo ciclo e

percorsi formativi erogati dagli Istituti Tecnici Superiori, percorsi per il quinto anno integrativo ai fini dell'ammissione all'esame di Stato per l'accesso all'università, all'alta formazione artistica, musicale e coreutica, oltre che i percorsi di specializzazione professionale, formazione continua, formazione permanente e formazione abilitante.

N. 100 operatori accreditati al lavoro sono accreditati anche alla sezione B dell'Albo degli accreditati per l'erogazione di servizi di formazione e possono quindi realizzare i percorsi di specializzazione professionale, formazione continua, formazione permanente e formazione abilitante.

L'albo viene aggiornato ogni settimana.

Le norme che regolano il sistema degli accreditati al lavoro sono in via di trasformazione e, al fine di assicurare una maggiore prossimità all'utenza nell'erogazione dei servizi e una maggiore capillarità territoriale volta ad intercettare tutti i segmenti dei potenziali destinatari delle PAL, prevedono una maggiore flessibilità circa le modalità e gli spazi che potrebbero essere utilizzati per l'erogazione dei servizi (mantenendo comunque l'elevato livello di standard strutturali e di presidio delle attività attualmente garantito in Regione) e i soggetti abilitati all'erogazione di servizi informativi e di base. Nello specifico si prevede:

- di consentire agli enti accreditati al lavoro la possibilità di erogare i servizi anche in modalità a distanza in forma digitale;
- di dare agli enti accreditati al lavoro che ne abbiano la necessità, la libertà di poter erogare i servizi anche avvalendosi di spazi messi loro a disposizione da altri specifici soggetti pubblici o privati dislocati sul territorio, presso i quali possono attivare presidi e collocare proprio personale. Appositi decreti dirigenziali definiranno le tipologie di enti presso i quali gli operatori accreditati al lavoro potranno realizzare tali presidi, i requisiti minimi, nonché le modalità operative per la loro attuazione. Il modello prevede che il ruolo e le funzioni delle risorse umane dislocate dai soggetti accreditati presso i presidi siano regolati da accordi formali di natura privatistica siglati tra i soggetti interessati. Gli accordi dovranno ovviamente fornire piena evidenza della effettiva disponibilità di spazi presso l'ente ospitante ed essere comunicati all'amministrazione regionale;
- in forza di un apposito accordo siglato con le amministrazioni provinciali territorialmente competenti, ulteriori soggetti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, patronati, enti locali, enti del terzo settore, partenariato sociale, ordini professionali e loro aderenti, incubatori d'impresa, coworking e associazioni di lavoratori autonomi, potranno erogare esclusivamente servizi informativi e servizi di base attinenti al mercato del lavoro. Tali soggetti, c.d. "punti di primo contatto" non saranno tenuti all'iscrizione all'Albo per i servizi al lavoro, ma dovranno in ogni caso profilarsi a sistema. L'organizzazione della rete dei punti di primo contatto sarà in capo alle Province e alla Città Metropolitana di Milano in forza della convenzione per la gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro siglata da ciascuna Provincia e dalla Città Metropolitana con Regione Lombardia. Le modalità operative inerenti all'erogazione dei servizi informativi e di base saranno puntualmente descritte nell'accordo siglato tra ciascuna amministrazione provinciale e i punti di primo contatto.

| SOGGETTI | NUMERO |
|---|-------------------------|
| Privati | 170 |
| Pubblici | 42 |
| Emanazione delle parti sociali e loro partecipate | 14 |
| Accreditati al lavoro e alla formazione sezione A | 76 |
| Accreditati al lavoro e alla formazione sezione B | 100 |
| Consulenti del Lavoro delegati dalla Fondazione | 1 operatore per 30 sedi |

3.5 Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente

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

LA FILIERA FORMATIVA PROFESSIONALIZZANTE

Fanno parte del sistema di istruzione e formazione professionale di Regione Lombardia i percorsi di secondo ciclo per l'assolvimento del diritto-dovere e obbligo di istruzione per l'ottenimento della qualifica professionale triennale (IeFP III anno) (livello EQF 3) e il diploma professionale quadriennale (IeFP IV anno) (livello EQF 4). Rientrano, inoltre, all'interno di tale sistema i corsi annuali che permettono l'accesso all'università, all'alta formazione artistica, musicale e coreutica destinati a tutti coloro che sono in possesso di un diploma professionale quadriennale (IeFP IV anno). A livello di formazione superiore non accademica successivi al secondo ciclo sono riconosciuti i corsi per il conseguimento della certificazione tecnica superiore (IFTS) (livello EQF 4) e il diploma di tecnico superiore (ITS) (livello EQF 5). Infine, rientrano nel sistema di istruzione e formazione professionale lombardo i percorsi e le attività formative extra-ordinamentali destinate all'attestazione delle competenze riconducibili alla formazione continua, permanente, abilitate e di specializzazione professionale (cfr. legge regionale del 6 agosto 2007, n. 19, "Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia"; e legge regionale 5 ottobre 2015, n.30 "Qualità, innovazione e internazionalizzazione dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia. Modifiche alle LL. RR. 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul Mercato del Lavoro").

È possibile partecipare ai percorsi del sistema di istruzione e formazione professionale regionali (IeFP, IFTS e ITS) nella modalità duale con l'apprendistato di I e III livello. In questo senso l'offerta formativa di Regione Lombardia si configura come una "filiera professionalizzante" che garantisce, in esito, le competenze

richieste per entrare subito nel mercato del lavoro, grazie a una interconnessione continua, strutturata ed efficace tra formazione e lavoro.

Sono inoltre promossi percorsi di formazione continua, permanente e di specializzazione (o regolamentati) nell'ambito delle politiche attive della Dote Unica Lavoro (DUL), di Garanzia Giovani.

Offerta formativa leFP

I percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) sono destinati a studenti che abbiano concluso il ciclo di istruzione primaria e si costituiscono in percorsi triennali di qualifica (livello EQF 3) e quadriennale di diploma (livello EQF 4), consentendo così l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e il diritto-dovere di istruzione e formazione. Gli standard di riferimento sono quelli del Repertorio nazionale leFP (Accordo in Conferenza Stato Regione del 1° agosto 2019), recepito con D.g.r. n. 3192/2020 che prevede anche articolazioni territoriali di Profilo volte a garantire la massima rispondenza tra formazione professionale e domanda di lavoro regionale.

I percorsi leFP garantiscono ai propri studenti il raggiungimento di competenze di base, nonché di competenze tecnico-professionali, prevedendo lo svolgimento di una parte della formazione nella modalità di alternanza scuola-lavoro. Regione Lombardia è la prima regione in termini di allievi coinvolti nei percorsi leFP e del Sistema Duale, compresi i percorsi in Apprendistato per la Qualifica e il Diploma professionale: questo garantisce un contesto di esperienze, know how e regolamentazione favorevole all'utilizzo di tali percorsi all'interno del programma GOL.

Offerta IFTS

I percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) sono percorsi di istruzione post-secondaria annuali di durata variabile tra le 800-1.000 ore comprensive anche di esperienze di alternanza (tirocinio, anche all'estero, laboratori in impresa, ecc.) pari ad almeno il 40% della durata oraria del percorso.

I percorsi fanno riferimento alle specializzazioni tecniche superiori (livello EQF 4) riconosciute a livello nazionale e tutte presenti nell'offerta formativa regionale: questo consente di agevolare l'inserimento lavorativo in relazione alle esigenze del sistema produttivo lombardo, anche in raccordo con il programma GOL.

Le specializzazioni dei percorsi attivi nell'anno formativo 2021-2022, coprendo le seguenti aree professionali, sono:

- MANIFATTURA E ARTIGIANATO (1 specializzazione)
- MECCANICA IMPIANTI E COSTRUZIONI (9 specializzazioni)
- CULTURA, INFORMAZIONE E TECNOLOGIE INFORMATICHE (4 specializzazioni)
- SERVIZI COMMERCIALI (1 specializzazione)
- TURISMO E SPORT (2 specializzazioni)

Offerta ITS

I percorsi di Istruzione Tecnica Superiore (ITS) sono percorsi di formazione terziaria non accademica e insieme ai percorsi IFTS rispondono agli standard minimi previsti dal DPCM del 25 gennaio 2008.

Possono accedere ai percorsi ITS sia i diplomati del sistema di istruzione secondaria superiore sia i diplomati professionali dei percorsi quadriennali della leFP e sia coloro che sono in possesso di una certificazione IFTS. Il completamento di tali percorsi porta al conseguimento del diploma di tecnico superiore (livello EQF 5) in riferimento a sei aree tecnologiche stabilite a livello normativo nazionale quali:

efficienza energetica; mobilità sostenibile; nuove tecnologie della vita; nuove tecnologie per il made in Italy; tecnologie innovative per i beni e le attività culturali; tecnologie della informazione e della comunicazione.

In Lombardia sono presenti percorsi per tutte le aree tecnologiche previste. In particolare, nell'anno formativo 2021-2022, la metà dei corsi fa riferimento all'area tecnologica delle nuove tecnologie per il Made in Italy (50%, 67 corsi), 28 corsi (21%) all'area delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, 12 corsi all'area delle tecnologie innovative per i beni e le attività culturali (9%), 10 corsi all'area dell'efficienza energetica (7,5%), 9 corsi all'area mobilità sostenibile (6,8%) e 7 corsi all'area nuove tecnologie della vita (5,2%).

Sono presenti percorsi ITS in tutte le province lombarde.

Numero di allievi per percorso del sistema di istruzione e formazione professionale lombardo per l'a.f. 2021/22

| Percorso | Nr. allievi |
|-----------------------|-------------|
| leFP | 52.358 |
| IPTS | 1.960 |
| ITS | 4.688 |
| leFP in apprendistato | 2.158 |
| IPTS in apprendistato | 172 |

POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO E I SERVIZI DI PROMOZIONE DELLA FORMAZIONE CONTINUA, PERMANENTE, DI SPECIALIZZAZIONE E ABILITANTE (O REGOLAMENTATA)

QRSP (approvato con DDUO 11809 del 23 dicembre 2015 a partire dal 20 gennaio 2016)

Il Quadro Regionale degli Standard Professionali di Regione Lombardia (QRSP, approvato con D.D.U.O. n. 11809 del 23 dicembre 2015 "Nuovo repertorio regionale delle qualificazioni professionali denominato "Quadro regionale degli standard professionali", in coerenza con il repertorio nazionale e con il sistema nazionale di certificazione delle competenze) definisce e classifica profili e competenze professionali presenti nella realtà lavorativa lombarda, raggruppati in settori economico professionali.

Il QRSP, costituito in coerenza con le regole e i modelli europei e nazionali, rappresenta il riferimento univoco per la progettazione e la realizzazione dei percorsi di formazione continua, permanente e di specializzazione nonché per la certificazione delle competenze acquisite in qualsiasi ambito, che possano avere un riconoscimento 'pubblico'.

Peculiarità del QRSP è la sua articolazione in profili professionali e competenze indipendenti **che consente un'elevata personalizzazione dei percorsi in base alle effettive esigenze della persona da formare.**

Il QRSP, infatti, si costituisce per essere il riferimento comune per:

- progettare percorsi formativi di specializzazione, di formazione continua e permanente;
- certificare le competenze acquisite in ambito formale (percorsi formativi), non formale (lavoro) e informale (esperienze di vita);
- facilitare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e la spendibilità delle competenze acquisite.

Tale sistema di certificazione delle competenze permette di:

- valorizzare il proprio capitale umano e professionale in competenze, conoscenze e abilità;
- garantire la spendibilità delle competenze acquisite anche a livello nazionale ed europeo;
- tenere conto delle competenze acquisite in tutti i contesti, nella prospettiva dell'apprendimento permanente.

Il quadro dell'offerta formativa regionale attivabile nell'ambito del programma GOL si completa dunque con la formazione professionale regionale, che ha come cardine diverse misure del sistema di formazione e lavoro.

Le misure del Programma Garanzia Giovani

Il bando Garanzia Giovani ha ad obiettivo quello di sostenere i giovani NEET (Not in Education, Employment or Training) su quattro linee di finanziamento distinte in funzione degli specifici interventi previsti. Nello specifico di interesse in termini di offerta formativa, per il programma GOL (e quindi escludendo la linea "servizio civile regionale"):

- la misura Antidispersione, orientata a ridurre la dispersione scolastica e formativa, propone percorsi del sistema IeFP finalizzati alla qualifica professionale, o al rientro nel sistema ordinario di IeFP;
- la misura Formazione Rafforzata promuove percorsi di formazione di gruppo permanente o di specializzazione e di tirocinio in azienda finalizzati a qualificare o riconvertire il profilo professionale dei giovani NEET che hanno difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro o hanno perso il lavoro;
- la linea Multimisura, che tenta di condurre i giovani di età inferiore a 30 anni ad ottenere offerta qualitativamente valide di lavoro o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale, prevede la possibilità di intraprendere percorsi di formazione individuale o individualizzata (massimo tre persone) permanente coerenti con le competenze previste dal QRSP.

Formazione continua

La misura di Formazione Continua è finalizzata a promuovere e favorire, in generale, lo sviluppo del capitale umano rispetto alle esigenze formative specifiche di tutte le figure professionali e di tutte le tipologie di impresa che caratterizzano il tessuto produttivo lombardo, al fine di incrementare la competitività delle imprese e promuovendo e migliorando le conoscenze e le competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori, degli imprenditori o dei liberi professionisti. I percorsi formativi devono essere ricompresi nell'ambito del Catalogo regionale che raccoglie le proposte formative presentate dagli operatori in risposta al fabbisogno espresso dalle imprese e realizzati con riferimento a profili e competenze previsti nel QRSP.

Formare per Assumere

Formare per Assumere è una politica destinata ai disoccupati che si propone di superare il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, permettendo alle imprese di colmare il gap di profili e competenze in fase di assunzione, attraverso il finanziamento di percorsi formativi abbinati ad incentivi occupazionali. A tal fine



sono proposti percorsi di formazione permanente, di specializzazione e abilitanti (o regolamentati) all'interno delle specifiche offerte formative coerenti con il QRSP.

Dote Unica Lavoro

Dote Unica Lavoro è la principale politica attiva del lavoro di Regione Lombardia che si propone di offrire un percorso di accompagnamento al lavoro personalizzato che tenga conto delle diverse esigenze e caratteristiche delle persone che ne fanno richiesta come il genere o l'età del destinatario dell'intervento. Tra i vari servizi proposti sono ammessi anche i servizi di formazione permanente o/e di specializzazione purché avviati e realizzati secondo quanto stabilito dal QRSP.

SINTESI DELL'OFFERTA FORMATIVA ATTIVABILE

Le offerte formative attivabili nell'ambito del programma GOL sono dunque diverse e potenzialmente raggiungono tutti i target di utenti.

| | |
|--------------------------|---|
| Apprendistato | EX ART. 43 D. LGS . 81/2015 (I livello) - leFP |
| | EX ART. 43 D. LGS . 81/2015 (I livello) - IFTS |
| | EX ART. 44 D. LGS . 81/2015 (II livello) - Percorsi Professionalizzanti |
| | EX ART. 45 D. LGS . 81/2015 (III livello) - ITS |
| | EX ART. 45 D. LGS . 81/2015 (III livello) - Alta Formazione e Ricerca |
| leFP | Percorsi triennali |
| | Percorsi quadriennali |
| | Percorsi per il diploma leFP (IV anno) |
| IFTS | Percorsi IFTS |
| ITS | Percorsi ITS |
| Dote Unica Lavoro | Dote Unica Lavoro |
| Garanzia Giovani | Formazione (breve) |
| | Formazione Rinforzata |
| | Antidispersione |

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.

Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro risentono delle specificità territoriali che hanno indotto prassi e modelli parzialmente differenti fra le diverse realtà, pur in un quadro in cui le connessioni sono andate sviluppando anche per gli sviluppi della normativa e delle politiche.

In particolare, grazie alla sperimentazione del REI (Reddito di Inclusione), i territori che avevano una prassi consolidata di collaborazione, hanno proseguito sulla strada del rafforzamento, mentre alcuni hanno



intrapreso, con andamenti non costanti, la collaborazione. L'introduzione del Reddito di Cittadinanza ha segnato un'ulteriore spinta ad un raccordo tra servizi sociali e servizi al lavoro per la presa in carico integrata da parte di un'equipe multidisciplinare delle persone o delle famiglie con bisogni complessi. Al contempo, la collaborazione si è resa necessaria per i Progetti Utili alla Collettività che – con riferimento ai beneficiari in carico ai Centri per l'impiego – richiede delle azioni da compiere sulle piattaforme utilizzate dai CPI (SIUL e MyAnpal) e dai servizi sociali (GEPI).

La collaborazione con la rete dei servizi socioassistenziali è stata regolata, da parte delle Province, attraverso accordi informali e talvolta veri e propri protocolli, in un quadro quindi non uniforme, ma che indica una tendenza positiva nella quale le azioni che si intendono intraprendere nell'ambito di GOL potranno agire positivamente per il rafforzamento.

Regione Lombardia garantisce, attraverso il lavoro collegiale delle proprie Direzioni generali, la piena interazione tra le programmazioni e gli strumenti preposti all'occupazione e all'occupabilità da un lato e quelle destinate ai servizi socioassistenziali alla persona e alla famiglia.

4 AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA

4.1 I fattori critici di successo

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

4.1.1 Introduzione

Il programma di GOL di Regione Lombardia si basa sulla definizione di Obiettivi e Azioni chiave. Gli obiettivi sono declinati a partire dai Target e dalle Milestone da raggiungere in attuazione al Piano nazionale. Il Piano si inserisce nel contesto descritto precedentemente, che vede una consuetudine allo sviluppo di una offerta di Politiche attive che ha coinvolto attori pubblici e privati sul territorio in una logica, sia pur non omogenea, di costruzione di reti.

Tutti gli attori coinvolti ed i diversi livelli Istituzionali operano in un quadro di regole definite e convergenti verso quanto progettato da Regione. Gli obiettivi sono quantitativi e qualitativi e intervengono sia in ragione del flusso ipotizzabile presso la Rete di sportelli che attuano il Programma, sia rispetto alla popolazione esterna al flusso che ad oggi, prevedibilmente, non si rivolge ancora ai servizi per fruire di politiche e permane nella condizione di inattività.

Attraverso lo sviluppo di una Governance esercitata su due livelli si garantirà capacità decisionale e di indirizzo e adattamento alle specificità territoriali.

A Livello regionale, l'iniziativa costante della Regione come soggetto che:

- definisce e regola gli standard qualitativi (contenuti degli accordi di partenariato e della Carta di Servizi quali strumenti utili a garantire l'omogeneità dei servizi erogati da tutti i soggetti);
- definisce obiettivi e modelli sia di intervento che di accordo fra gli attori delle reti;
- monitora le attività ed il raggiungimento degli obiettivi;
- fornisce infrastruttura di sistema (digitale e informativa);
- raccorda l'ecosistema GOL Regionale con il Programma Nazionale.

La Regione curerà particolarmente il costante coinvolgimento e la condivisione del Programma e delle sue fasi di realizzazione nell'ambito delle sedi di confronto previste dalla normativa regionale in particolare con la Sottocommissione al lavoro.

Il tema dell'integrazione con le altre politiche promosse da Regione è strettamente collegato: alla volontà di ampliamento dell'offerta, coerente con GOL, al fine di garantire universalità dei servizi e investe gli ambiti della Formazione e dell'Inclusione, ma anche quelli relativi alle Direzioni Generali Sviluppo Economico, Ambiente e Clima, Innovazione, Università e Istruzione.

Le attività e gli strumenti previsti:

1. Le convenzioni fra Regione e Province con finalità di definizione di obiettivi operativi e di individuazione dei valori target di GOL per ciascun CPI.

2. L'adesione degli Operatori accreditati ai servizi al lavoro al programma GOL, nell'ambito delle funzioni a loro assegnate in base alla l.r.n.22/2006, secondo standard e criteri definiti (linee guida, schemi di accordo di rete, Carta dei servizi).
3. I protocolli di collaborazione con player di rilevanza strategica per il raggiungimento degli obiettivi in particolare verso le fasce di popolazione più lontane dai servizi per il lavoro.
4. Il coinvolgimento di una rete ampia di soggetti, tramite accordi di collaborazione, che avvicini all'offerta delle politiche attive soggetti come gli incubatori di impresa, gli spazi di coworking, le reti professionali con il coinvolgimento di Associazioni e Ordini ed albi.
5. Il raccordo con l'USR (Ufficio Scolastico Regionale).

A livello provinciale e del singolo CPI, è assicurato il coordinamento della rete territoriale dei servizi.

In particolare, i CPI sono responsabili:

- della corretta attuazione dei procedimenti amministrativi connessi alla gestione dello stato di disoccupazione;
- di assicurare l'erogazione dei servizi universali previsti da GOL a tutta l'utenza che si rivolge agli sportelli dei Centri stessi.

Le attività e gli strumenti previsti:

1. L'organizzazione da parte di ciascuna Provincia della propria rete territoriale rispetto agli obiettivi assegnati a ciascun CPI.
2. L'attivazione di presidi, anche temporanei, in particolare in accordo con i Comuni e con la rete degli Operatori Accreditati al lavoro.
3. La sottoscrizione di accordi di partenariato con gli operatori accreditati che aderiranno – su base regionale – all'erogazione della filiera di prestazioni di base (informazione e Presa in Carico, Orientamento e Assessment, Inserimento al lavoro).
4. La definizione delle quote di utenza che ciascun operatore si impegna a trattare su invio del CPI a seguito della fase di assessment.
5. La promozione degli accordi di rete fra Province/Centri per l'Impiego e attori (Comuni, Terzo settore, parti sociali, CPIA, Centri per l'Istruzione degli Adulti, enti formativi per garantire il raccordo con i servizi sociali, le unità di offerta sociosanitaria, i piani di zona e i comuni anche in forma associata).
6. La gestione di osservatori del mercato del lavoro locali e la promozione dei Patti territoriali per le competenze per orientare l'offerta formativa.
7. Il monitoraggio dei risultati e l'esercizio di funzioni di supervisione e di garanzia rispetto all'efficacia e appropriatezza dei servizi nell'ambito della propria rete di operatori.

Considerata la natura strategica del Programma, la Regione Intende estendere e rafforzare le azioni di formazione e aggiornamento delle competenze degli operatori dei Centri per l'Impiego, anche promuovendo momenti di condivisione/confronto con gli operatori accreditati, con particolare riferimento alle competenze per l'orientamento e la gestione delle reti.

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.*

Il Programma GOL individua una leva strategica fondamentale nella realizzazione di una vasta azione di adeguamento e riqualificazione delle competenze dei target interessati. Questo obiettivo risponde, tra l'altro, alle indicazioni europee relative alla necessità di far fronte ai grandi cambiamenti (transizione digitale ed ecologica, trasformazioni ed integrazioni dei mercati) agendo sulla leva della qualificazione del capitale umano (il piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali pone l'obiettivo generale di non meno del 60% della popolazione in età lavorativa interessata ad una attività formativa ogni anno), integrando politiche del lavoro e della formazione, innalzando il livello di competenza della popolazione, valorizzando gli apprendimenti acquisiti in tutti i contesti.

Regione Lombardia persegue da tempo la logica dell'integrazione fra politiche del lavoro e formazione, a partire dallo sviluppo del sistema Duale e dal rafforzamento della leva formativa in raccordo alle dinamiche della domanda di lavoro e alle competenze richieste dal sistema produttivo. Questa strategia ha portato a promuovere un'offerta formativa, nell'ambito dell'Istruzione e Formazione, caratterizzata da stabilità, adattamento alla domanda, attenzione agli esiti occupazionali, qualità dei percorsi formativi; un'offerta in cui la dimensione esperienziale è una garanzia di interazione con il sistema delle imprese ed indicatore predittivo di successo occupazionale. Tale strategia ha anche garantito lo sviluppo di una offerta qualificata di formazione terziaria professionalizzante, naturalmente integrata con il sistema delle imprese ed ha reso dinamica, leggibile e qualificata l'offerta formativa continua, grazie alla costruzione del Quadro Regionale degli Standard Professionali e alla sua implementazione dinamica a partire dalla costruzione puntuale di percorsi formativi.

Le azioni che Regione intende implementare con il Piano Attuativo di GOL si muovono in questo contesto fertile e prevedono di:

- **attivare una offerta formativa, fruibile anche in autoformazione, finalizzata al potenziamento delle competenze di base.** Si tratta di moduli formativi di breve durata, erogabili in funzione del fabbisogno individuale che emerge dalla volontà della persona e dalle indicazioni emerse nel corso dell'assessment di base. L'obiettivo è il rafforzamento delle competenze di base con particolare riguardo a quelle digitali, alfabetiche, matematiche e finanziarie e multilinguistiche, e della conoscenza dei servizi disponibili e di cosa offrano. I moduli (Pillole) sono progettati in coerenza con gli standard internazionali, disponibili, di riferimento (DigComp 2.1, QCER, PIAAC...). Al termine del modulo la persona riceve un'attestazione del percorso attraverso, indicativamente, il rilascio di attestazioni in formato digitale (Digital Badge);
- **supportare orientamento e progettazione formativa** con specifici strumenti a supporto della skill gap analisi. Per circoscrivere gli elementi di discrezionalità nell'individuazione del fabbisogno formativo, l'attività di orientamento formativo nella fase di assegnazione al cluster di upskilling e reskilling, sarà supportata da uno strumento di lettura del territorio dinamico, integrato e accessibile per la



comprensione e analisi delle dinamiche del MdL, dei profili professionali e delle competenze e l'anticipazione dei bisogni delle aziende, sia in termini occupazionali che di apprendimento che agisce, attraverso strumenti di Skill Intelligence, su diverse basi dati, integrando fonti informative (amministrative e non) come descritto al paragrafo 4.2.4.

Centralità della funzione del Centro per l'Impiego e dell'Operatore Accreditato al lavoro nella definizione dei percorsi per l'inserimento/reinserimento al lavoro.

Le prestazioni previste dal Programma sono attuate da una rete di operatori che realizzano una cooperazione organizzata fra centralità del servizio pubblico e apporto dell'operatore accreditato. Il servizio pubblico esercita una funzione di presidio universale di accesso alla filiera dei servizi, che garantisce in quanto LEP definiti dal programma, opera avvalendosi degli operatori accreditati attraverso lo strumento dell'accordo di partenariato. Questi ultimi contribuiscono all'accessibilità del servizio sul territorio, ampliano i segmenti di domanda di lavoro intercettata, attivano reti incrementali rispetto all'azione del servizio pubblico per raggiungere gli obiettivi di qualità e capacità di risposta universale alla domanda delle persone.

Centri per l'Impiego e Operatori Accreditati sono i responsabili del percorso di politica attiva, realizzano l'attività di Orientamento Specialistico con risorse professionali, accompagnano l'intero percorso rappresentato nel Patto di Servizio e nel Piano di azione Individuale anche nelle fasi di accesso ad una offerta formativa, individuata nell'ambito dell'attività di Orientamento Specialistico in funzione dell'attribuzione calcolata dal sistema di profilazione e assessment e delle caratteristiche specifiche della persona osservate dall'operatore.

La disponibilità di strumenti di Skill intelligence e di Analisi della domanda di lavoro, accompagnata alla costruzione di Patti Territoriali per le Competenze, crea il contesto in cui l'azione di progettazione formativa, che si rappresenterà nel Piano Formativo individuale, darà evidenza impegnativa al percorso intrapreso.

La rappresentazione dell'esito dell'attività di orientamento specialistico attraverso lo strumento del Profilo di Competenza Orientato alla ricerca di lavoro (un Bilancio di Competenze finalizzato), che sarà ospitato in un contenitore digitale a disposizione della persona, ed il suo aggiornamento a valle del percorso formativo, supporteranno la ricerca di lavoro.

Rafforzamento del modello Duale nella progettazione ed attuazione del percorso formativo.

Al fine di garantire una formazione effettivamente corrispondente al fabbisogno della persona, nei percorsi formativi attuati nell'ambito di GOL sarà incentivata la previsione di un'esperienza in situazione da attuarsi attraverso lo strumento del tirocinio o di una esperienza lavorativa anche breve (la formula contrattuale più efficace per realizzare questo obiettivo è quella del contratto di somministrazione). Tali esperienze - svolte nel rispetto delle specifiche discipline giuslavoristiche – non saranno riconosciute come risultato del percorso, ma potranno essere valorizzate introducendo "premialità" per i percorsi progettati con modalità duale, agendo sulla combinazione fra la quota di attività riconosciuta a processo e la quota di attività rimborsata a fronte dell'effettiva realizzazione dell'esperienza in situazione.

Raccordo GOL e più ampia offerta formativa Regionale.

Nelle misure di Regione Lombardia che attivano l'offerta formativa relativa alla leFP e alla formazione terziaria professionalizzante, sono presenti elementi di forte raccordo con l'offerta formativa promossa in GOL, in quanto politica universale. Anzitutto è stata da tempo potenziata l'offerta duale, creando una consuetudine da parte degli enti accreditati alla formazione a progettare in questa modalità, inoltre in misure recenti (Formare per Assumere) le Fondazioni ITS sono state riconosciute come soggetti erogatori di Formazione anche per ambiti di qualificazione

professionale. Nell'ultimo triennio sono entrate nel novero dei soggetti che possono realizzare parte di percorsi formativi sia ITS che della leFP anche le Academy aziendali che rappresentano il contesto più innovativo in cui si realizza l'ibridazione fra progettazione e organizzazione dell'offerta formativa e domanda delle imprese, con evidenze importanti in termini di crescita della qualità dell'offerta formativa. Questo tessuto di opportunità, misure ed esperienze sarà accessibile dai partecipanti a GOL come fornitore dell'offerta formativa che, nel caso di percorsi lunghi, quindi non riconducibili all'ambito del finanziamento di GOL, saranno finanziati attraverso altri programmi.

L'obiettivo è mettere a disposizione della progettazione del percorso formativo un ventaglio di opzioni vasto ed effettivamente corrispondente al fabbisogno della persona ricordato alla domanda di lavoro ed alle condizioni e vincoli della persona stessa.

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 Programma GOL ha l'obiettivo di offrire percorsi di politica che, nella prospettiva della riduzione dei fenomeni di disallineamento nel mercato del lavoro, agiscano in particolare sui GAP fra domanda e offerta di competenze attivando percorsi formativi fortemente interconnessi alla domanda di lavoro.

Questi percorsi ed i progetti di avvicinamento/inserimento nel lavoro, assumono una complessità specifica guardando al bacino dei soggetti con fragilità legate alla storia lavorativa, alle competenze possedute, a condizioni personali/ambientali/sociali. Pensando a questa popolazione, il Piano Attuativo in Regione Lombardia intende agire sia per offrire percorsi adeguati alla complessità del target che già si presenta alla rete dei servizi, sia per avvicinare quegli "inattivi" che sono ai margini e che i servizi al lavoro nemmeno intercettano. Si tratta di una strategia basata su molteplici leve: una maggiore prossimità territoriale, il coinvolgimento nella rete di soggetti che già sono prossimi alle fasce di fragilità, un approccio multidisciplinare anche con il coinvolgimento di soggetti diversi, la dotazione di una offerta diffusa di formazione per rafforzare le competenze di base e lavorare sulla riattivazione delle persone.

Una leva importante è anche quella che, a partire dal riconoscimento del bisogno, mobilita risorse utili a ridurre il disallineamento sociale/personale/ambientale attraverso strumenti di conciliazione/condivisione, attivate con fonti finanziarie non ascrivibili al programma.

Una seconda leva è quella della prossimità e integrazione dei servizi. Questo obiettivo è raggiungibile attraverso il concorso dell'azione programmatica della Regione, della azione di coordinamento che possono svolgere le Province ed i Centri per l'Impiego, nel quadro delle competenze previste dalla normativa regionale, e dal coinvolgimento attivo della rete degli attori sul territorio. Oltre che nella prospettiva della prossimità in funzione dell'ingresso nel percorso di servizio delle fasce di svantaggio, l'ampliamento della rete risponde anche all'esigenza di creare occasioni di contatto con servizi e soggetti che possono garantire valore aggiunto alla progettazione dei percorsi di reinserimento sia verso occasioni di autoimprenditorialità, che in ambiti professionali.

Regione Lombardia intende quindi coinvolgere:

- i Comuni per l'attivazione di sportelli ad hoc anche realizzati in collaborazione con i CPI;
- a partire dal coinvolgimento dei Comuni e valorizzando le reti costruite tra CPI e Servizi Sociosanitari per la gestione del Reddito di Cittadinanza e per le politiche del Collocamento Obbligatorio, rafforzare il rapporto con i servizi Sociosanitari;
- la Rete degli Informagiovani anche a partire dalle misure di rafforzamento e sviluppo promosse da Regione Lombardia e rivolte a questi servizi;
- le Camere di Commercio e le articolazioni del Sistema camerale;
- le Organizzazioni del Terzo settore;
- i Patronati e le organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- Fondazioni private che agiscono sul tema dello svantaggio;
- Ordini ed associazioni professionali;
- altri soggetti attivi sul territorio quali spazi di coworking, incubatori di impresa, associazioni datoriali, associazioni e reti di professionisti.

Tali soggetti saranno destinatari di una serie di iniziative articolate, si prevede:

- la definizione da parte di Regione di una Carta dei Servizi che dovrà regolare gli standard di qualità cui si impegna la rete che aderisce all'attuazione del programma GOL pur nei diversi ruoli;
- la definizione da parte delle Province di un piano di sviluppo della rete di contatto territoriale diffusa, finalizzata sia all'attivazione di punti di contatto che alla diffusione di sportelli di servizio nell'ambito di una più capillare presenza territoriale dei CPI e degli Operatori Accreditati, sollecitando anche la creazione di sportelli temporanei;
- la sottoscrizione di Accordi di Rete per ogni Centro per l'Impiego con i soggetti che entrano nella rete dei punti di contatto per il rafforzamento della prossimità di GOL;
- la sottoscrizione di accordi di partenariato da parte dei Centri per l'Impiego con gli operatori accreditati che si rendono disponibili ad attuare il Programma;
- il consolidamento di modelli di collaborazione tra i Centri per l'Impiego e i Comuni per la gestione integrata dall'utenza con maggiori difficoltà di inserimento lavorativo, mediante la presa in carico multidimensionale e l'attivazione di percorsi di accompagnamento al lavoro che favoriscano lo svolgimento di attività lavorative in contesti più favorevoli (Progetti Utili alla Collettività).

La promozione da parte di Regione Lombardia di accordi con player strategici che, a livello regionale, possono operare per raggiungere quelle fasce di popolazione fragili più distanti dal Mercato del Lavoro.

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.

GOL si inserisce nel quadro dell'offerta universale che si è sviluppata con Dote Unica Lavoro basata sui principi della libera scelta della persona, sulla personalizzazione del servizio, sul concorso di pubblico e privato accreditato all'offerta di politiche, su un approccio teso a premiare l'efficacia delle politiche del lavoro e della formazione in stretta connessione con la domanda di lavoro.

Questo approccio, che trova le sue fondamenta nella cornice normativa descritta al paragrafo 3.4, ha permesso di organizzare sui territori un raccordo strutturato fra il sistema pubblico, operatori accreditati ai servizi al lavoro e operatori accreditati alla Formazione, sollecitata in questi anni, in particolare con la spinta verso la diffusione del sistema duale.

Con l'implementazione del Programma GOL, Regione Lombardia intende conseguire un ulteriore sviluppo del proprio sistema di offerta di politiche del lavoro e formative, verso una sempre maggiore efficacia, integrazione e disponibilità delle politiche del lavoro e della formazione rispetto ai fabbisogni delle persone, in particolare quelle con maggiore distanza e fragilità, e delle imprese.

Grazie all'attuazione avanzata del piano di rafforzamento dei Centri per l'Impiego, la cooperazione fra pubblico e privato, trova nel nuovo Programma un'occasione di sviluppo verso l'esercizio di un'azione sul territorio orientata alla programmazione e all'animazione delle reti. I Centri per l'Impiego, coordinati dalle Province utilizzeranno i seguenti strumenti per dare tradurre gli obiettivi definiti nel Piano Regionale in azioni sul territorio:

- gli accordi di partenariato con gli operatori accreditati, finalizzati ad ingaggiare gli operatori nel raggiungimento di obiettivi numerici di presa in carico, nonché ad abilitarli a realizzare prestazioni per conto del servizio pubblico;

- gli accordi di rete con gli sportelli di Comuni, operatori del Terzo settore, parti sociali, attori locali ulteriori, con la finalità di raggiungere quella popolazione più distante dai servizi al lavoro e che oggi nemmeno si presenta rimanendo nel vasto limbo dell'inattività;
- l'attivazione di sportelli dedicati, anche temporanei, nei quali, in collaborazione in particolare con i Comuni, attivare servizi tipici della filiera di GOL presidiati e coordinati dal CPI stesso.

Regione Lombardia definirà gli standard di servizio che devono essere garantiti da parte di questi soggetti, attraverso una Carta dei Servizi e un sistema di monitoraggio, tramite il sistema informativo per il lavoro (SIUL), che garantirà la conoscenza tempestiva dei soggetti che costituiscono la rete, dei livelli di abilitazione rispetto a ciascun servizio, delle prestazioni erogate.

Regione Lombardia intende inoltre dotarsi, nell'ambito dello sviluppo degli strumenti per la conoscenza della Domanda di Lavoro, di una strumentazione di Skill intelligence che integri anche l'analisi puntuale della domanda di lavoro intermediata dagli operatori accreditati e disponibile in rete.

Nel piano di attuazione del Programma si prevede anche l'avvio di Patti territoriali per le competenze per la conoscenza della domanda di lavoro che si realizzino con il concorso delle rappresentanze delle imprese, delle parti sociali, delle Province e del sistema delle Camere di Commercio¹. Queste ultime, in particolare, potranno trovare un ruolo significativo nell'attuazione del programma di GOL della Lombardia, nell'ambito dell'Accordo di collaborazione con il sistema camerale operativo da molti anni (rinnovato da ultimo con la dgr 767 del 12 novembre 2018 per il quinquennio 2019-2023) e altresì grazie all'ampliamento delle funzioni riconosciuto a questi enti dal d.lgs. 219/2016 nello svolgimento di funzioni di orientamento al lavoro e alle professioni.

Il sistema informativo lavoro regionale, integrato verso i gestionali finalizzati alla predisposizione dei percorsi formativi e verso la rendicontazione delle attività a rimborso, permetterà una puntuale conoscenza delle azioni dei diversi attori. Il modello di monitoraggio che sarà messo a punto agirà a supporto sia della governance del progetto, che della osservazione delle performance dei diversi operatori.

Prevenzione dei comportamenti opportunistici e degli effetti di conflitti di interesse

Nella cooperazione pubblico/privato Regione Lombardia avrà cura di prevenire condizioni che possano dare luogo a comportamenti opportunistici e a fenomeni di conflitto di interesse attraverso idonei strumenti di prevenzione e controllo.

Si prevede a tal fine:

- la definizione di slot di disponibilità da parte degli operatori accreditati messa a disposizione del CPI di riferimento per la presa in carico dei beneficiari che transitano dal Servizio Pubblico;
- l'adozione di un unico strumento e modello di assessment, adottato a livello nazionale, al fine di garantire l'individuazione del cluster di appartenenza e la connotazione del fabbisogno formativo secondo criteri il più possibile oggettivi ed uniformi;
- l'adozione di una carta dei servizi al fine di garantire standard di servizi omogenei e l'accesso informato ai servizi da parte dell'utenza;
- lo sviluppo di Patti Territoriali per le Competenze come strumento di anticipazione e indirizzo dell'offerta formativa;
- la dotazione di un set di strumenti di data e skill intelligence, sviluppata da Regione, a supporto:
 - della progettazione formativa,

¹ Il D.lgs. 219/2016, art. 2, comma 2 attribuisce alle Camere di commercio anche la funzione di orientamento al lavoro e alle professioni.

- della verifica di coerenza e validazione dei progetti formativi da parte del Centro per l'impiego;
- di remunerare i percorsi formativi combinando attività a processo ed a risultato in modo da aumentare la componente a risultato in ragione dell'aumentare della durata dei percorsi;
- la previsione di *premiare* i percorsi che prevedano una effettiva attività in situazione;
- la dotazione di strumenti di analisi e monitoraggio atti ad analizzare i comportamenti degli operatori e l'efficacia dei percorsi attuati;
- l'adozione di un sistema premiante per gli operatori che realizzano le performance migliori.

4.1.5 Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

La messa a punto dell'insieme di strumenti di skill intelligence, di analisi della domanda di lavoro in rete e algoritmi di analisi delle informazioni disponibili nelle basi dati amministrative mira a costruire "cruscotti" a supporto dei diversi livelli decisionali, degli stakeholder, dei servizi e dei beneficiari del programma.

Regione Lombardia promuoverà, nel piano attuativo di GOL, la creazione di Tavoli Territoriali attraverso il coinvolgimento delle rappresentanze delle imprese e delle parti sociali e delle Camere di Commercio, con una funzione di animazione e supporto da parte delle Province e dei CPI. La funzione di questi tavoli sarà l'osservazione costante delle dinamiche evolutive della domanda di lavoro, la rilevazione dei fabbisogni di competenze, l'orientamento dell'offerta formativa. Per la loro operatività i tavoli saranno supportati dai "Cruscotti" informativi realizzati da Regione sulla base delle elaborazioni delle informazioni dalle fonti indicate precedentemente. I Tavoli produrranno report periodici sulla base di un format predefinito da Regione.

I Tavoli saranno inoltre interlocutori attivi per la costruzione, sulla base degli indirizzi definiti da Regione Lombardia in raccordo con ANPAL, dei Patti territoriali per le Competenze, in coerenza con l'Agenda Europea per le competenze che ha promosso **Pact for Skills**², un modello di coinvolgimento condiviso per lo sviluppo delle competenze in Europa. Tali Patti saranno finalizzati a:

² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=en>

- 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;
- individuare i settori e le filiere produttive rispetto ai quali Regione intende agire per anticipare criticità, ma anche per sostenere gli ambiti di maggiore vivacità e che offrono promettenti opportunità occupazionali.

I Patti saranno redatti sulla base di un format definito da Regione.

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'attuazione di GOL in Lombardia si innesta in un consolidato quadro di consuetudine alla realizzazione di politiche attive personalizzate ed in una rete diffusa e consolidata di servizi pubblici e privati-accreditati. GOL rappresenta l'occasione per una ulteriore crescita del sistema regionale delle politiche attive e della rete dei servizi per:

- ingaggiare nelle politiche, in particolare formative, i beneficiari di sostegni al reddito;
- raggiungere con una maggiore capillarità in particolare le fasce di popolazione più distanti dal mercato del lavoro e dai servizi al lavoro (pubblici e accreditati);
- coinvolgere nella rete dei servizi i Comuni, gli attori del partenariato sociale, gli enti del terzo settore che hanno naturalmente una consuetudine e prossimità ai bisogni delle fasce di popolazione più fragili;
- rafforzare i fattori fondanti il modello sviluppato in questi anni verso la personalizzazione e capacità di risposta ai fabbisogni delle persone e del tessuto della domanda;
- rafforzare un modello basato sulla cooperazione pubblico/privato in funzione in particolare della capacità di intercettare la domanda di lavoro ed avere tempestiva evidenza delle competenze richieste dalle imprese;
- allineare l'offerta di servizi alle potenzialità offerte dalle tecnologie digitali.

Nel Piano di Regione Lombardia le prestazioni individuate in GOL assumono il ruolo di prestazioni di riferimento da garantire a tutta la popolazione che si presenta ai servizi, una filiera di base. In questa visione l'intero flusso di persone che annualmente si presenta ai servizi è destinatario della filiera di GOL, le azioni del programma saranno prioritariamente rivolte ai beneficiari individuati da ANPAL, ma grazie al concorso di ulteriori risorse attivate su altri fondi si garantirà quell'obiettivo di universalità indicato.

Attraverso una attenta previsione di supporto dei servizi informativi si potrà attribuire con certezza attività in capo alle risorse del Programma e attività finanziate con altre fonti.

Per quanto riguarda i beneficiari di GOL, Regione Lombardia ritiene che affinché la persona sia considerata trattata è necessario:

- che abbia avuto accesso, in forma fisica e/o tramite servizi on line (supportata da un tutor), al pacchetto di servizi base;
- abbia ricevuto informazioni sul programma, sui servizi e sulle misure disponibili;
- sia registrata nel programma;

- abbia avuto modo di ricevere supporto per accesso ad atti amministrativi (se richiesto);
- abbia avuto accesso agli esiti della profilazione e con il supporto di un tutor (anche on line) abbia ottenuto il *profilo di occupabilità* e il quadro di opportunità informative reso disponibile dal sistema regionale di Skill intelligence, *abbia sottoscritto il patto di servizio* e avvii la ricerca autonoma di lavoro, anche con il supporto della prestazione di inserimento lavorativo;
- abbia ricevuto l'elenco dei servizi disponibili;
- abbia avuto modo di accedere a moduli di auto formazione con il supporto di un tutor;
- sia assegnato al cluster 1, 2 e 3, o 4 individuando eventuali bisogni complessi.

Conseguentemente la persona è “TRATTATA” quando, avendo ricevuto il servizio di assessment, come definito a livello nazionale, sottoscrive il patto di servizio nel quale è individuato il percorso di GOL che la persona si impegna a seguire.

Nelle azioni descritte in questo capitolo si disegna una strategia volta a garantire un diffuso accesso al programma, facilitare e supportare l'azione autonoma delle persone, intercettare e far emergere i bisogni complessi, attuare strategie per avvicinare i servizi alla domanda e ai bisogni delle persone in uno stretto raccordo con la domanda delle imprese e del territorio

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

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

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

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

L'Organizzazione della rete dei servizi in risposta alla garanzia della Prestazione di "Ingresso nel Programma, Profilazione e Assessment, Orientamento Specialistico e supporto all'auto-formazione" è articolata su due livelli nei quali sono impegnati soggetti diversi in collaborazione formalizzata con i CPI.

L'ingresso nella rete dei servizi di GOL è universale per tutte le persone che si presentano ai servizi.

Nei due livelli sono garantite prestazioni come di seguito:

- Livello 1: ha l'obiettivo di facilitare l'accesso ai servizi.
 - Orientare verso il sistema dei servizi la popolazione potenzialmente interessata, attraverso l'informazione sull'offerta di servizi disponibile, le politiche per il lavoro e la formazione;
 - mettere a disposizione:
 - materiali informativi sull'offerta di servizi e di politiche,
 - materiali informativi sugli strumenti di conciliazione/condivisione;
 - attivare i contatti con i servizi competenti e supportare l'accesso ai servizi quanto più possibile in forma digitalizzata erogabili a distanza (es. primo colloquio con il CPI per il Livello 2), riservando il passaggio fisico ai servizi alla popolazione che, per problematiche personali o per gap tecnologici, non può accedere tramite soluzioni a distanza;
- Livello 2: ha l'obiettivo di colmare il gap informativo per avviare l'attivazione della persona nella ricerca del lavoro e attivare i servizi specifici di GOL.
 - Supportare nella presentazione della DID (on line);
 - garantire risposta a fabbisogni informativi di base, con servizi erogabili anche in remoto, riservando il passaggio fisico ai servizi alla popolazione che, per problematiche personali o per gap tecnologici, non può accedere tramite soluzioni a distanza;
 - mettere a disposizione strumenti che permettano di favorire la ricerca autonoma di lavoro anche rafforzando competenze essenziali per esercitare la cittadinanza attiva nell'ambito del lavoro. questi strumenti sono:
 - restituzione, a cura dell'orientatore, degli esiti delle attività di assessment come descritte al paragrafo 5.1.4,
 - materiali informativi sulle opportunità di lavoro,
 - materiali informativi sull'offerta di servizi e di politiche,
 - "pillole" formative/informative utili a (a titolo di esempio):
 - rafforzare competenze digitali
 - avere consapevolezza della mappa dei servizi disponibili e di cosa offrano
 - rafforzare competenze di base quali ad esempio: comunicazione in madrelingua, comunicazione in lingue straniere, competenze matematiche
 - acquisire alcune informazioni basilari sul mercato del lavoro e sulla ricerca di lavoro
 - supportare la persona nell'attivazione di strumenti che ne facilitino l'interazione con la PA ed il servizio stesso (come il supporto alla SPID, creazione di caselle di posta, ecc.),
 - avere un servizio di supporto e la possibilità di utilizzare postazioni in autoformazione, ricevendo l'attestazione (digitale),
 - avere informazioni su come e dove proseguire il percorso con i servizi,
 - affiancare la persona per individuare fabbisogni specifici al fine di superare disallineamenti informativi, individuare eventuali vincoli e fragilità con l'assegnazione tempestiva all'ambito di servizi coerente al fabbisogno (es. necessità di iscrizione alla l.68/99 o indirizzo a misure specifiche per condizioni di particolare fragilità,

- sottoscrivere il Patto di Servizio, con il supporto di un tutor (anche a distanza) con l'indicazione di quanto fruito/intende fruire in questa fase di rapporto con i Servizi,
- individuare il Cluster di appartenenza per la prosecuzione delle attività.

COME SI ATTUA

Le Province adottano Piani Annuali finalizzati alla realizzazione degli obiettivi quali-quantitativi di GOL assegnati dalla Regione per ambito di Centro per l'Impiego. A tal fine organizzano la Rete dei Servizi nei due livelli sopra descritti, sottoscrivendo Accordi di Partenariato con gli Operatori Accreditati e Accordi di Rete o convenzioni con altri soggetti del territorio:

- rete di punti informativi del Livello 1, composta da:
 - Comuni (Uffici SIL o Informagiovani)
 - Soggetti del Terzo settore, del Partenariato Sociale, CPIA, ecc.
 - Operatori Accreditati per i Servizi al Lavoro
 - Operatori Accreditati alla Formazione
- servizi delle prestazioni del livello 2, composta esclusivamente da soggetti accreditati ai servizi al lavoro e dai Centri per l'Impiego anche nei punti di presidio territoriale presso i Comuni (Uffici SIL o Informagiovani) o altri soggetti di cui al Livello 1.

Per mettere a punto i Piani annuali le Province e la Città metropolitana hanno a disposizione:

- gli obiettivi numerici sui singoli target ripartiti per ambito territoriale di CPI;
- le candidature, a seguito di avviso regionale, degli operatori accreditati ai servizi al lavoro;
- la Carta dei Servizi definita dalla Regione Lombardia con la quale i soggetti aderenti si impegnano a rispettare standard qualitativi, che a sua volta a fornire materiale informativo puntuale all'utente;
- lo Schema di accordo di rete fra CPI e Operatori non accreditati ai servizi al lavoro (per il Livello 1) definito dalla Regione;
- lo Schema di partenariato fra CPI e Operatori accreditati ai servizi al lavoro (per il Livello 2) definito dalla Regione nell'ambito della cornice normativa della l.r.22/2006 descritta al paragrafo 3.4. Nell'accordo di partenariato sarà data evidenza degli obiettivi numerici che l'operatore accreditato si impegna a garantire nel rispetto dei criteri di interesse pubblico.

Di seguito il quadro prospettico dello sviluppo della rete territoriale, sulla base del dimensionamento del bacino di utenza.

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|------|------|------|------|------|
| DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE | - | 30 | 30 | 40 | 30 |
| CREAZIONE DI SPORTELLI MOBILI | | | | | |
| EVENTUALI NUOVE SEDI | | | | | |

| | | | | | |
|-------|--|----|----|----|----|
| ALTRO | | 20 | 30 | 20 | 20 |
|-------|--|----|----|----|----|

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

Digitalizzazione per l'innovazione nell'accesso ai servizi e la semplificazione delle fasi di rendicontazione e controllo

Gli strumenti digitali a supporto della gestione delle politiche del lavoro di Regione Lombardia risiedono su due piattaforme verticali: il Sistema Informativo del Lavoro e il Sistema Informativo della Formazione (descritti nel Par 4.2.6). Dopo una prima fase di implementazione dei servizi a disposizione degli operatori al lavoro e alla formazione, il sistema sta vivendo una forte evoluzione verso la digitalizzazione completa dei servizi per il Cittadino.

In particolare, inizialmente nell'ambito dei servizi del programma Garanzia Giovani, è stato digitalizzato il processo di validazione dei servizi al lavoro erogati dagli operatori accreditati per i cittadini (NEET) che hanno aderito al bando tramite la realizzazione dell'APPFIRMA. L'App è dedicata ai cittadini e utilizza SPID come sistema di riconoscimento, è progettata e realizzata sfruttando il framework della app nazionale IO e seguendo le linee guida AgiD di design per i servizi digitali della PA.

Il processo è stato completamente dematerializzato, l'impatto sull'intero processo è stato importante, ha consentito di snellire le procedure di rendicontazione e controllo, minimizzando le risorse necessarie per gli espletamenti delle verifiche istruttorie e i tempi di erogazione verso gli operatori accreditati.

Il progetto sta proseguendo con la realizzazione dei servizi di firma digitale dei registri elettronici delle attività formative, della resa della DID e del patto di servizio.

Visto l'esito positivo della sperimentazione sopra descritta, Regione Lombardia intende utilizzare i nuovi servizi realizzati a supporto dei processi di gestione delle politiche del programma GOL.

In linea con quanto previsto dal Programma GOL, proseguendo nell'intento sopra descritto di offrire una gamma sempre più ampia di servizi per i cittadini, il modello di Regione Lombardia prevede l'auto profilazione del Cittadino. L'utente, assistito da strumenti tecnologici (es Chatbot) effettuerà la propria registrazione anagrafico professionale sul portale e questa, una volta valida, consentirà di accedere a strumenti di supporto all'orientamento, e alla fruizione di contenuti digitali.



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

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

Il sistema regionale di erogazione dei servizi di Politica Attiva (PAL) è oggi maturo per rispondere alle esigenze di personalizzazione, flessibilità e capillarità dei servizi offerti al cittadino, introducendo strumenti ed elementi di analisi innovativi, come ad esempio la *skill Intelligence* e la *sentiment analysis*. Tali strumenti sono finalizzati a traghettare verso una modalità di gestione delle PAL più flessibile e aperta, in cui l’erogazione delle politiche del lavoro secondo la specializzazione e le competenze degli operatori sia accompagnata da un nuovo sistema di indicatori di monitoraggio delle performance degli enti stessi. Le innovazioni che Regione Lombardia introduce per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro si inseriscono in un quadro più ampio di governance che vede l’applicazione di un modello a rete in cui i ruoli e le competenze dei diversi attori sono ben definiti, il pubblico supervisiona il privato e garantisce l’equilibrio e la trasparenza del sistema, e in cui si lascia che gli Enti operino al meglio della propria specializzazione (orientamento, matching, collocamento, up-skilling, re-skilling).

La necessità di introdurre ed applicare a 360 gradi strumenti che integrino le capacità analitiche regionali è riconducibile ad un contesto globale in cui i cambiamenti economici, culturali e sociali hanno un forte impatto sul mercato del lavoro e sulla risposta che la PA è chiamata a dare in termini di servizi PAL. Infatti, la rapida evoluzione dell’economia e del mercato del lavoro alimenta il cosiddetto fenomeno dello *skills mismatch* – la discrepanza tra le competenze richieste dalle organizzazioni pubbliche e private e quelle possedute dai lavoratori – fenomeno che riguarda 1,3 miliardi di lavoratori nel mondo ed è in continua crescita: si stima che nel 2030 le persone coinvolte raggiungeranno quota 1,4 miliardi. Aspetti critici conseguenti allo *skill mismatch* riguardano la riduzione della produttività del lavoro e un maggiore rischio di disoccupazione. Per affrontare il fenomeno è necessario, da un lato, rendere più efficiente la ricerca, da parte delle imprese, dei lavoratori che possiedano le competenze effettivamente rilevanti per una determinata mansione; dall’altro lato, adeguare i percorsi formativi dei lavoratori alle mutevoli esigenze del sistema economico. A tal fine, strumenti di *skill intelligence* e/o *skill forecasting* diventano fondamentali per riuscire ad individuare le competenze effettivamente richieste dal tessuto produttivo, e a valutare - in anticipo - quelle che saranno le esigenze future di imprese e istituzioni attraverso l’utilizzo di adeguati strumenti previsionali.

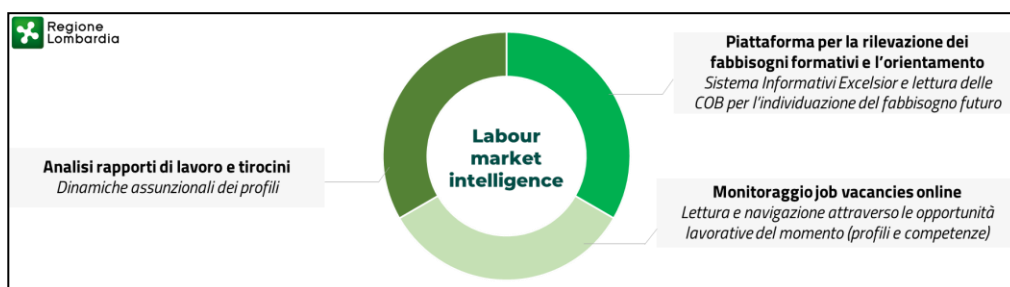
I “dati” diventano quindi i protagonisti del percorso regionale verso la creazione di un sistema di “Labour Market Intelligence” che l’Amministrazione ha di recente intrapreso. In un’ottica di integrazione ed evoluzione dei dati disponibili, il sistema regionale di analisi del mercato del lavoro è basato sull’utilizzo di:

- dati amministrativi (es. COB)
- dati statistici (es. rilevazione forze di lavoro Istat, Indagine Excelsior, etc)
- dati del web (es. annunci di lavoro on line)

La capacità analitica regionale, in questo modo, indirizza due aspetti fondamentali utili a “leggere” le dinamiche del mercato del lavoro: un buon grado di certezza nell’individuazione dei trend *assunzionali* (COB) e la possibilità di intercettare le esigenze espresse dalle aziende attraverso un linguaggio “naturale” grazie all’uso di strumenti di skill intelligence e skill forecasting.

Nello specifico, gli strumenti di skill intelligence consentono di avere a disposizione informazioni molto dettagliate rispetto alle opportunità lavorative (job web vacancies) grazie all’elaborazione di un linguaggio “naturale” delle imprese e aggiornamenti “live” di offerta e domanda di lavoro. Le informazioni a disposizione afferiscono a settori economici, area geografica, competenze richieste, titolo di studio, etc. Dall’altro lato, la piattaforma per la rilevazione dei fabbisogni formativi creata da Regione consente di raccogliere ed elaborare dati statistici (es. indagine Excelsior) per individuare il mismatch tra l’offerta formativa e le competenze richieste dal mercato del lavoro con una prospettiva temporale di 5 anni.

Questi dati, integrati con quelli amministrativi, consentono quindi di ottenere una panoramica a 360 gradi dei trend del mercato del lavoro, utile ad indirizzare ed orientare il target GOL verso determinate offerte di lavoro e/o specifici percorsi formativi finalizzati a colmare il gap di competenze oppure a rafforzarle in linea con l’effettiva richiesta del mercato.



Il sistema di Labour Market Intelligence utilizza diverse fonti dati riconducendole ad un linguaggio comune (es. CP Istat, ATECO, classificazione delle competenze ESCO) gli andamenti del mercato del lavoro locale, i profili professionali richiesti e le competenze ricercate dalle imprese. L’uso del sistema è finalizzato a:

- analizzare le competenze, attuali ed emergenti, rispetto alle caratteristiche del target;
- fornire un quadro delle dinamiche occupazionali, degli andamenti settoriali, anche geolocalizzati, del mercato del lavoro affinché gli operatori possano correttamente indirizzare il target GOL verso offerte di lavoro affini/congrue;
- individuare il gap formativo al fine di potenziare e/o colmare il divario di competenze richieste dal mercato del lavoro.

Regione Lombardia offrirà quindi una piattaforma/cruscotto integrata che agevola e completa l’attività di assessment dell’utente e di modellizzazione del profiling quantitativo e qualitativo e della occupabilità attraverso una valutazione accurata della vicinanza dell’utente al mercato del lavoro grazie a dati e andamenti aggiornati in relazione al profilo professionale emerso. Sul fronte formativo, mira a garantire

un orientamento efficace, consapevole e aggiornato, basato sui desiderata professionali dell'utente e indirizzato in base ad informazioni sulla situazione reale del mercato del lavoro e della offerta formativa ed ai relativi esiti occupazionali. La piattaforma, infine, sarà utilizzata anche per valutare se l'offerta formativa proposta dagli operatori per il target GOL (es. cluster 2 e 3) è effettivamente in linea con le dinamiche del mercato del lavoro. A titolo esemplificativo, se l'operatore progetta un percorso formativo che mira al potenziamento di competenze che – per il soggetto trattato – non sono in linea con il gap individuato o non sono affini e coerenti con il profilo professionale desiderato, il sistema fornirà un "alert" rispetto all'incoerenza identificata al fine di suggerire un ulteriore approfondimento che conduca invece ad un'offerta formativa connessa al reale fabbisogno rilevato.

La piattaforma così integrata sarà messa a disposizione dei soggetti preposti all'attuazione del Programma GOL (CPI e soggetti accreditati) e consentirà di effettuare un monitoraggio costante ed aggiornato della domanda di lavoro in vista del cosiddetto skill matching e del rafforzamento dell'occupabilità dei soggetti che fruiscono dei servizi previsti dal Programma stesso (a seconda del cluster individuato).

Ad integrazione del sistema di labour market intelligence fin qui disegnato, Regione Lombardia intende promuovere in modo dinamico la conoscenza della domanda di competenze delle imprese e sostenere un'attività di orientamento permanente alla domanda di lavoro e la progettazione di percorsi formativi allineati alla richiesta di lavoro, in particolare quella locale, attraverso la mobilitazione degli attori territoriali e la cooperazione con soggetti attivi nell'intercettare i bisogni di competenze.

Come già detto in precedenti parti del Programma, Regione Lombardia intende promuovere l'attivazione di Accordi/Patti territoriali per le competenze per far emergere i fabbisogni formativi delle imprese, attraverso un ruolo attivo delle Camere di Commercio e delle Province, con il coinvolgimento attivo dei Centri per l'impiego e del partenariato sociale.

Si prevede a tale scopo di:

- mettere a punto specifici accordi con il sistema camerale lombardo per la creazione dei tavoli territoriali nell'ambito del vigente Accordi di Collaborazione con Unioncamere Lombardia;
- costruire protocolli di collaborazione con soggetti istituzionali e non, che presidiano sistemi rilevanti per la rilevazione e la risposta alla domanda di competenze delle imprese (Infocamere, Fondi bilaterali, altri) in modo da integrare con ulteriori punti di osservazione i sistemi di skill intelligence.

Verranno quindi definiti:

- uno schema tipo di Patto Territoriale;
- un report tipo per l'emersione della domanda di lavoro;
- una reportistica periodica (semestrale) dedicata alla messa in evidenza delle tendenze del territorio.

Diffusione della rete degli Osservatori per ogni Provincia. Gli Osservatori provinciali sull'offerta di servizi della rete dei CPI e sulle dinamiche della domanda di lavoro, oggi presenti in modo non omogeneo, saranno diffusi in tutte le Province con compiti, in particolare, di osservazione e monitoraggio dell'azione dei servizi, di corrispondenza con gli obiettivi definiti sui target, di analisi delle dinamiche della domanda di servizi da parte delle persone e delle imprese, delle prestazioni garantite dalla rete complessiva di servizi.

Attivazione di una piattaforma regionale per il supporto al rilascio di attestazioni digitali (Digital Badge)
. Questa soluzione ha l'obiettivo di offrire uno strumento univoco di valorizzazione e attestazione di quei



risultati di apprendimento non oggetto di attività di certificazione. Tale soluzione potrà rivelarsi di interesse anche per tracciare dinamiche della domanda e il succedersi di percorsi formativi.

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.*

La strategia di comunicazione dedicata a GOL, Garanzia di Occupabilità per i lavoratori, intende promuovere la visibilità dei servizi di politica attiva del lavoro, previsti dal programma, erogati per migliorare l’inserimento occupazionale.

Per assicurare una maggiore incisività nelle azioni informative, il target dei destinatari, costituito da maggiorenni, disoccupati, inoccupati e coloro che intendono cambiare lavoro, è suddiviso nelle fasce d’età under e over 30.

Le prospettive di miglioramento occupazionale da comunicare per gli under 30 si focalizzano sui seguenti obiettivi:

- ridurre l’inattività
- conoscere le opportunità di orientamento e formazione
- migliorare l’occupabilità
- risolvere il disagio sociale

Per gli over 30, gli obiettivi sono correlati allo sviluppo di capacità di adattamento al contesto economico-occupazionale, superando le criticità della crisi, in particolare:

- rientrare nel mercato del lavoro
- riqualificare la propria professionalità
- migliorare l’occupabilità
- risolvere il disagio sociale

La comunicazione di Regione Lombardia si struttura quindi in due azioni specifiche: la promozione del Programma Gol, affinché tutta la cittadinanza ne sia a conoscenza; l’informazione operativa rivolta ai destinatari, anche con il supporto degli stakeholder, per aderire all’iniziativa.

Il coordinamento regionale consentirà di avere a disposizione materiale informativo dedicato da distribuire coinvolgendo attivamente gli stakeholder nelle azioni promozionali, ad esempio la produzione di un documento digitale da pubblicizzare online.

Gli stakeholder che partecipano alle azioni di comunicazione del programma sono:

- Province e Centri per l’Impiego
- Partenariato Sociale (patronati)
- Soggetti Terzo settore
- Accreditati Formazione
- Associazioni datoriali

- Comuni
- Camere di Commercio
- Associazioni Datoriali
- Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori
- Ordini e Reti di Professionisti e di Lavoratori Autonomi
- Fondazioni ITS
- Sistema scolastico tramite USR e le sue articolazioni

I principali strumenti e canali di comunicazione regionali sono:

- sito di Regione Lombardia: sezione dedicata al programma GOL sia per cittadini, sia per stakeholder. Leaflet informativi digitali per cittadini da veicolare anche tramite i canali degli stakeholder;
- social network: i contenuti saranno differenziati rispetto al target di riferimento, prevedendo l'uso di specifici social come Facebook, LinkedIn e Twitter, come piattaforme dedicate allo sviluppo di figure professionali e con contenuti destinati a un pubblico più maturo; Instagram e TikTok con lo scopo di raggiungere un target giovanile; Youtube con video e approfondimenti esplicativi del programma, dedicati a una platea più vasta;
- cruscotto lavoro, piattaforma regionale destinata principalmente agli enti accreditati per i servizi alla formazione e al lavoro, per comunicazioni rivolte agli stakeholder;
- eventi formativi/informativi sia per i cittadini che per gli stakeholder.

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.

Di seguito sono descritti i principali elementi distintivi e le caratteristiche del sistema informativo finalizzato a garantire la cooperazione applicativa con ANPAL e l'integrazione delle misure finanziate con altre risorse, e ad assicurare il controllo sulla duplicazione dei servizi e sul doppio finanziamento

L'attuale ecosistema regionale della Formazione e Lavoro si compone di piattaforme "verticali" che ricoprono ciascuna specifici processi in base alla tipologia di utente cui sono destinate: CPI, operatori privati che erogano servizi al lavoro o di formazione, utenti finali, Regione Lombardia, altri soggetti coinvolti (es. soggetti privati per le azioni di rete). Per tutti gli operatori che hanno concluso il processo di accreditamento è garantito l'accesso ai seguenti sistemi:

1. Il SIUL - SIUL- Sistema Informativo Unitario Lavoro - è la piattaforma dedicata agli Operatori dei CPI e degli Enti Accreditati per la gestione dei servizi al lavoro, consente di gestire la SAP, la storia lavorativa (COB), stipulare il PSP. Inoltre, consente ai Cittadini di consultare informazioni sui servizi (DID, PSP, Garanzia Giovani, Reddito di Cittadinanza e Domande NASPI), registrarsi al portale selezionando un operatore di riferimento, siglare la DID.
2. Il SIUF – Sistema Informativo Unitario Formazione - è la piattaforma dedicata agli Operatori che offrono servizi formativi (es. IeFP), consente di gestire i corsi attivati, le sessioni di esami e i certificati rilasciati.
3. BOL – Bandi on line è la piattaforma che consente ai diversi soggetti autorizzati di accedere ai bandi regionali, limitatamente alle politiche di formazione e lavoro consente di gestire consente aderire al bando, rendicontare i servizi erogati (es. timesheet), gestire le attività di liquidazione delle attività svolte.
4. SIUO – Sistema Informativo Unitario Operatori - è la piattaforma che consente come iscriversi all'Albo degli accreditati, diventando un Operatore Accreditato per i servizi Istruzione e Formazione Professionale e/o per i servizi al Lavoro per accedere ai finanziamenti pubblici di Regione Lombardia o erogare i servizi alla formazione-lavoro. Consente tramite il processo di profilazione di far registrare anche gli operatori accreditati di diritto come Enti Pubblici o Fondazioni.

Per quanto riguarda il SIUL, risulta già attivo il sistema di cooperazione applicativa tra Regione Lombardia e Anpal, un canale di condivisione e scambio dati che è stato ulteriormente rafforzato con Garanzia Giovani, anche per quanto concerne le attività di verifica e monitoraggio delle domande, dei servizi erogati e degli esiti occupazionali. La cooperazione applicativa riguarda anche i dati relativi alle COB e l'invio delle SAP aggiornate.

La piattaforma SIUO permette a Regione Lombardia di avere un alto tasso di governance semplificata in ottica della digitalizzazione, configurando i controlli e vincoli necessari affinché l'operatore rispetti i criteri di accreditamento, riducendo tempi e modalità di istruttoria e ispezioni. La realtà dinamica dei requisiti dell'accREDITamento viene intrapresa come filosofia e logiche nel SIUO, permettendo configurazioni in tempo reale associabili alla singola forma giuridica per la quale l'accesso all'accREDITamento viene personalizzato e offrendo strumenti di reportistica e monitoraggio dell'albo degli accreditati.

Per quanto riguarda il SIUL, risulta già attivo il sistema di cooperazione applicativa tra Regione Lombardia e Anpal, un canale di condivisione e scambio dati che è stato ulteriormente rafforzato con Garanzia Giovani, anche per quanto concerne le attività di verifica e monitoraggio delle domande, dei servizi erogati e degli esiti occupazionali. La cooperazione applicativa riguarda anche i dati relativi alle COB e l'invio delle SAP aggiornate.

Regione Lombardia vuole dunque confermare modalità e strumenti già in uso, ormai consolidati dall'esperienza degli ultimi anni, impegnandosi a rafforzarli e/o integrarli in considerazione delle attività previste in GOL rispetto a nuove informazioni da condividere, servizi da gestire, ecc.

L'ecosistema regionale consente già oggi di monitorare lo storico dei servizi fruiti dal cittadino, verrà evoluto nell'ottica di avere contezza dell'accesso del cittadino a servizi complementari a valere su risorse economiche di fondi europei (es. FSE) o altri ambiti regionali di intervento (es. disabilità, soggetti a rischio di marginalità o esclusione sociale), tramite interoperabilità con sistemi terzi o direttamente nella fase di verifica della rendicontazione economica in BOL al fine di impedire che lo stesso servizio sia rendicontato due volte.

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 monitoraggio del programma GOL

Il monitoraggio si articola lungo tre linee di lavoro:

- monitoraggio finanziario;
- monitoraggio fisico;
- monitoraggio dei risultati.

Il piano di monitoraggio verrà articolato nel dettaglio da un gruppo tecnico di monitoraggio che coinvolgerà:

- i responsabili dei sistemi informativi;
- i responsabili dell'Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro;
- i dirigenti delle aree coinvolte (formazione, gestione della rete dei CPI...);
- eventuali riferimenti tecnici ed esperti su richiesta dei dirigenti.

Il comitato procederà ad una approvazione di un piano di indicatori che verrà progressivamente adeguato ed articolato seguendo gli sviluppi della misura.

Il piano dovrà includere:

- indicatori dell'impegno delle risorse e della loro destinazione ai percorsi dei singoli partecipanti mano a mano che entrano nei percorsi;
- indicatori del consumo effettivo delle risorse;
- indicatori di tempestività della pagabilità e dei pagamenti effettivi ai destinatari e beneficiari;
- indicatori dell'ingresso pianificato dei destinatari finali nei percorsi e il progressivo avvio delle diverse azioni (orientamento, formazione, etc...);
- indicatori di conclusione dei percorsi;
- indicatori di esito occupazionale (COB) o formativo che forniscano una stima del grado di successo della misura;
- insiemi di valori soglia per attivare eventuali azioni correttive che si rendano necessarie;



- tempi e modi del necessario confronto periodico con gli operatori pubblici e privati per formare alla raccolta delle informazioni e alla loro lettura, per attivare forme di rilevazione qualitativa volte al miglioramento della misura stessa.
- Indicatori di risultato legati agli output e agli obiettivi assegnati alle Province, anche con riferimento all'applicazione della condizionalità dove prevista.

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

Come anticipato al par. 3.3, i potenziali beneficiari del Programma GOL sono un gruppo molto ampio ed eterogeneo di soggetti, in larga parte sovrapponibili a quelli previsti dalla programmazione comunitaria 2021-2027, sia a livello nazionale (in particolare, il PN “Giovani, donne e lavoro”), sia a livello regionale (il PR FSE+). Quest’ultimo Programma, nello specifico, si rivolge agli stessi destinatari del Programma GOL con riferimento alle priorità “Occupazione” e “Occupazione giovanile”, obiettivo specifico a).

Ciò premesso, Regione Lombardia intende:

- 1) con riferimento al periodo in cui l’attuazione dei diversi Programmi si sovrappone (2022-2025), focalizzarsi in primo luogo sulle misure finanziate a valere sul Programma GOL, impiegando le iniziative finanziate a valere sugli altri Programmi nazionali e regionali per realizzare sinergie a massimizzare i risultati, anche in considerazione dell’arco temporale più limitato del Programma GOL (fino al 2025) rispetto a quello degli altri Programmi (fino al 2029);
- 2) successivamente (dal 2026), valorizzare il nuovo modello di politiche attive che si sta realizzando nell’ambito del Programma GOL anche per le iniziative finanziate a valere sugli altri Programmi nazionali e regionali.

Con riferimento al periodo 2022-2025, Regione Lombardia eviterà rigorosamente il rischio di doppio finanziamento, verificando che le iniziative finanziate a valere sui PN e sul PR FSE+ riguardino destinatari altri rispetto a distinti quelli del Programma GOL e/o prevedano logiche di intervento/servizi complementari ma differenti.

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.

Regione Lombardia esprime ed attua da oltre un decennio proprie misure di politica attiva e formativa per il lavoro e intende farle riconoscere fin da subito, in termini di risultati, quali strumenti attuativi del programma GOL coerenti con la loro impostazione e costitutivi, per la Lombardia del repertorio regionale indicato nel decreto interministeriale del 5 novembre 2021.

| MISURA DI POLITICA ATTIVA | TARGET DI RIFERIMENTO | PERIODO DI ATTUAZIONE | BREVE DESCRIZIONE |
|-------------------------------------|---|-------------------------------|--|
| Dote Unica Lavoro | Persone fino a 65 anni che risultano: | Gennaio 2019- Marzo 2022 | Dote Unica Lavoro è lo strumento unitario per l'attuazione delle politiche del lavoro in Lombardia. Si rivolge a tutte le persone in età attiva, con l'obiettivo di accompagnarle in un percorso di occupazione o in un percorso volto al miglioramento delle proprie competenze, garantendo la centralità della persona e la libertà di scelta. A tal fine si propone di offrire: |
| | Disoccupati privi di impiego, residenti e/o domiciliati in Lombardia, anche percettori di Nasp; | | · un percorso personalizzato che tenga conto delle diverse esigenze e caratteristiche delle persone; |
| | Occupati sospesi, in presenza di crisi, riorganizzazione aziendale o cessazione in unità produttive/operative ubicate in Lombardia, che siano percettori di un ammortizzatore sociale attraverso la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), nell'ambito degli istituti dei Fondi di solidarietà e/o Accordi/Contratti/Assegno di solidarietà come disciplinati dal D.Lgs. n. 148/2015 e più in generale coloro che beneficiano di trattamenti di integrazione salariale in deroga e con "causali" COVID-19. | | · un insieme di servizi al lavoro e di formazione attraverso la scelta tra diversi operatori (pubblici e privati) e attraverso modalità che tendono ad incentivare il risultato occupazionale. |
| Azioni di Rete per il Lavoro | Persone in cerca di nuova occupazione provenienti da una o più unità produttive/operative ubicate in Lombardia che risultano: | Febbraio 2021 - Marzo 2022 | La misura finanzia azioni di rete rivolte a gruppi di lavoratori in cerca di nuova occupazione o coinvolti in processi di crisi occupazionali, con la finalità di supportare il mantenimento dei livelli occupazionali nei settori/filiere più compromessi dalla crisi e per favorire la ripresa economica attraverso processi di riqualificazione funzionali alla transizione verso i settori più competitivi. Per raggiungere tali finalità, i progetti: |
| | - Occupati sospesi percettori di un ammortizzatore sociale in costanza di rapporto di lavoro, esclusivamente ove siano prevedibili degli esuberanti; | | - vengono presentati da reti di soggetti del sistema economico-sociale in partenariato che hanno come capofila un operatore accreditato ai servizi al lavoro; |
| | - Disoccupati, residenti o domiciliati in Regione Lombardia, espulsi dal mercato del lavoro da aziende in crisi, percettori o meno di strumenti di | | - prevedono attività a supporto dei lavoratori attraverso l'erogazione di servizi al lavoro e di formazione, facilitando il dialogo tra le parti e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. |

| MISURA DI POLITICA ATTIVA | TARGET DI RIFERIMENTO | PERIODO DI ATTUAZIONE | BREVE DESCRIZIONE |
|---|--|---------------------------|---|
| | sostegno al reddito, cessati da rapporto di lavoro di tipo subordinato. | | |
| Formare per Assumere | Lavoratori che prima dell'assunzione risultavano privi di impiego (di tipo subordinato o parasubordinato) da almeno 30 giorni. | Luglio 2021 – Giugno 2023 | La misura ha l'obiettivo di promuovere l'adattamento delle competenze rispetto alle trasformazioni dei processi produttivi e di ridurre i tempi di reimpiego delle persone espulse dal mercato del lavoro. Nello specifico, l'intervento si propone di superare il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, permettendo alle imprese di colmare il gap di profili e competenze in fase di assunzione attraverso il finanziamento di percorsi formativi abbinati ad incentivi occupazionali. |
| Dote Lavoro – Persone con disabilità | Persone con disabilità presenti in graduatorie del collocamento mirato o liste di cui all'art. 6 della Legge 68/99; | continuativa | <p>La misura è parte di un complesso di iniziative (Dote Lavoro – Persone con Disabilità, Dote Impresa – Collocamento Mirato, Dote Orientamento scuola/lavoro – persone con disabilità, Azioni di sistema per lo sviluppo della governance e della rete per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità), a valere sul Fondo Regionale per l'Occupazione dei disabili che trovano specifica attuazione nei Piani provinciali per l'occupazione dei disabili di carattere pluriennale. La Dote mira a favorire l'occupazione l'accompagnamento della persona nell'inserimento - reinserimento lavorativo o nella riqualificazione professionale, permettendo inoltre di accedere a servizi per il mantenimento dell'occupazione.</p> <p>A tal fine si propone di offrire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un percorso personalizzato che tenga conto delle diverse esigenze e caratteristiche delle persone; - un insieme di servizi al lavoro e di formazione attraverso erogati, in partenariato, da diversi operatori (pubblici e privati) con il supporto degli enti del Terzo settore che operano all'interno di reti territoriali. |

| MISURA DI POLITICA ATTIVA | TARGET DI RIFERIMENTO | PERIODO DI ATTUAZIONE | BREVE DESCRIZIONE |
|---------------------------|------------------------------------|---------------------------|--|
| Garanzia Giovani | Giovani Neet tra i 15 e i 29 anni. | gennaio 2019 - marzo 2023 | L'iniziativa rappresenta l'attuazione del Programma Garanzia Giovani in Lombardia e prevede percorsi di politica attiva finalizzati all'inserimento lavorativo, erogati ai destinatari secondo il modello dotale lombardo. |
| | | | In particolare, l'iniziativa finanzia un set di misure di politica attiva previste dal PON Iniziativa Occupazione Giovani, quali: |
| | | | Misura 1C Orientamento specialistico o di II livello: Colloquio conoscitivo per individuare il percorso di inserimento personalizzato in base alle caratteristiche individuali, formative e professionali; |

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.

Le misure "Dote Unica Lavoro" ed "Azioni di Rete per il Lavoro" per le attività in corso, in quanto relative a misure con una struttura e una previsione di servizi coerenti con GOL, saranno oggetto di puntuale analisi al fine di valutare la presenza di target sovrapponibili ai beneficiari prioritari di GOL. Ai fini della rendicontazione, per tali target, si procederà all'aggiornamento dei patti di servizio e all'erogazione dei servizi di politica attiva secondo quanto verrà definito con Anpal ai fini della rendicontazione nel programma GOL.

Le nuove Misure regionali attivate dopo avvio di GOL saranno coerenti con l'obiettivo di garantire un approccio universale all'offerta di servizi.

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

5.1 Le misure per i beneficiari

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

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

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

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

5.1.1 Introduzione

Il piano che attua il Programma GOL in Regione Lombardia innestandosi nella pratica delle misure già attive nell'ambito delle azioni di politica attiva personalizzate, comprensive di formazione, che si basano sull'attivazione di reti territoriali, si muove in una logica di continuità ed innovazione.

Si prevede di agire con il coinvolgimento dei diversi livelli di governance descritti a partire dalle Province, nell'ambito delle convenzioni operative annuali, al fine di dare progressiva attuazione allo sviluppo della rete di prossimità.

In collaborazione con la Direzione Generale Famiglia e Solidarietà sociale si intendono orientare le misure di inclusione/politica attiva verso i target fragili di GOL in modo da realizzare una immediata coerenza con il Programma nazionale.

Si intende attivare con uno specifico atto regionale, la filiera dei servizi di base di GOL sulla quale innestare, secondo un modello definito e descritto di seguito, l'offerta di percorsi formativi.

Gli obiettivi sui diversi target sono definiti sia rispetto alla popolazione attesa sulla base dei flussi annuali in ingresso nei servizi, sia rispetto obiettivi di ampliamento al fine di raggiungere soggetti lontani dai servizi stessi intercettabili attraverso l'ingaggio di soggetti attivi sul territorio e con azioni specifiche a gestione regionale.

Come indicato da ANPAL si prevede di dare priorità di accesso per i beneficiari di sostegni al reddito senza trascurare gli altri target indicati dal Programma GOL.

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 | 69.060 | 60.000 | 18.416 | 6.906 |

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.

A partire dall'approvazione del Piano Regionale, coloro che avevano un patto di servizio attivo precedentemente l'avvio del Programma, rientranti nei target prioritari, e che risultino ancora privi di occupazione, saranno convocati con una programmazione per Centro per l'Impiego, sulla base di lotti mensili, con l'obiettivo di aggiornare il Patto di servizio nell'ambito di GOL.

Nel transitorio dell'effettivo avvio della nuova misura regionale attuativa di GOL, le persone saranno avviate ai percorsi previsti in Dote Unica Lavoro che comprendono attività di:

- presa in carico con una valutazione del profilo di occupabilità della persona;
- attivazione di servizi di orientamento specialistico e di base;
- attivazione di servizi di accompagnamento al lavoro;
- formazione mirata all'inserimento lavorativo;
- percorsi coordinati con strumenti di facilitazione dell'inclusione.

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

Assessment

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



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

Il percorso consulenziale che accompagna il progetto di ricerca di lavoro trova nel servizio di assessment una componente finalizzata alla definizione del Cluster di appartenenza della persona e delle indicazioni sul percorso formativo più vicino alla riduzione dei problemi di disallineamento dal mercato del lavoro.

La popolazione in ingresso nel Programma è stimata con una numerosità decisamente superiore al Target su cui la pianificazione, concordata con la Commissione, effettuerà le verifiche di raggiungimento degli obiettivi. Tale valutazione tiene conto dell’esigenza di raggiungere gli obiettivi alla luce dell’andamento storico dei tassi di caduta dall’attivazione della DID all’ingresso in una effettiva politica che si sono registrati negli anni, pur facendo leva su una azione stringente di ingaggio della popolazione target prioritaria.

Attraverso il potenziamento dei Centri per l’Impiego e la cooperazione con gli Operatori privati accreditati, Regione Lombardia intende garantire un servizio di Consulenza Orientativa di qualità, imperniato sulla figura del Case Manager, che accompagni l’effettivo sviluppo del percorso di verso l’inserimento (reinserimento) lavorativo, ed in cui l’attività di Assessment strettamente intesa, si realizzerà con l’impianto metodologico e, se disponibile, strumentale definito a livello nazionale.

Dal punto di vista delle risorse che garantiranno tale offerta di servizi il Programma GOL interverrà relativamente ai target prioritari individuati, mentre con le risorse della nuova programmazione o con ulteriori risorse regionali, si garantirà la disponibilità della stessa filiera di prestazioni alla platea vasta indicata.

Mentre l’attività di Assessment ha come finalità l’attribuzione al Cluster di riferimento e la messa in chiaro dei quelle problematiche di natura personale/ambientale/sociale che possono richiedere la presa in carico complessa propria del Cluster 4, il servizio di Orientamento specialistico opera in una dimensione più ampia e accompagna la persona nel percorso di ricerca attiva aiutandola ad approfondire opportunità e condizioni rispetto alle opportunità di lavoro del territorio (o degli ambiti in cui intende avviare la ricerca di lavoro), individua strumenti di condivisione/conciliazione e mira, inoltre, a far emergere quegli elementi non disponibili nella storia amministrativa/occupazionale della persona, quali le esperienze e competenze maturate in ambiti non formali e informali, le soft skill e le attitudini, le esperienze non formalizzate in *rapporti di lavoro dipendente*, ed il tessuto relazionale non immediatamente disponibile o percepito dalla persona. Obiettivo di questa attività consulenziale, che accompagna tutto il percorso con i servizi, è prioritariamente quello di mettere in condizione la persona di accedere ad opportunità di lavoro disponibili nelle dinamiche del mercato del lavoro di riferimento avviando la ricerca di lavoro con il supporto del servizio specialistico.

Il Case Manager valuterà, inoltre, con la persona la possibilità di fruire di quelle “pillole informative” destinate a rafforzare le competenze di base in ambito digitale (compresa l’attivazione della SPID) e non, valorizzandone i risultati attraverso il conseguimento di attestazioni digitali. Si deve considerare che, come indicato nel Decreto, va comunque garantito il “diritto ad una rivalutazione del caso da parte dell’utente mediante una motivata richiesta di approfondimento.

Le attività che sono ricondotte alla prestazione di Orientamento Specialistico, oltre all’Assessment, possono essere erogate, almeno nella maggior parte dei casi, sia in presenza che a distanza.

Nella Tabella che segue, a titolo esemplificativo, si presenta una elencazione di output/esiti della prestazione e delle modalità che si intende ammettere.

La possibilità di erogazione a distanza va intesa come opportunità da valutare nel rapporto fra operatore e persona.

| Orientamento e assessment qualitativo non approfondito | Orientamento e assessment qualitativo approfondito | Output del servizio (intesi come elenco indicativo che verrà nel complesso attivato a regime) | Possibilità di erogazione a distanza (100%: anche completamente a distanza) |
|--|--|---|---|
| X | X | Attestazione di partecipazione all'auto-formazione su contenuti digitali, lingue e mercato del lavoro | 100% |
| | X | Attestazione IVC | no |
| X | X | Profilazione assessment qualitativo non approfondito e Attribuzione a cluster 1, 2 o 3, 4. | 100% |
| | X | Profilazione assessment qualitativo approfondito e Attribuzione a cluster 2 o 3 e valutazione fabbisogno complesso | no |
| X | X | Avvio eventuale a percorsi di auto formazione | 100% |
| X | X | Avvio eventuale a percorsi di auto imprenditorialità | 100% |
| X | X | Dossier della ricerca attiva | Back office |
| | X | Esperienza in situazione/tutoraggio | 50% |
| X | X | Mappa dell'offerta di servizi e delle opportunità di lavoro | 100% |
| X | X | Patto per il Lavoro/Patto di servizio | no |
| X | X | Patto servizio aggiornato | 100% |
| | X | Piano formativo | 100% |
| X | X | Potenziamento della rete ai fini della ricerca di lavoro | 100% |
| X | X | Profilo di competenza orientato alla ricerca di lavoro. | 100% |
| X | X | Supporto per la redazione di CV personalizzato sulla ricerca di lavoro | 100% |
| X | X | Tutoraggio in attività di auto formazione digitale (contenuti vari su dinamiche del mercato del lavoro ma anche contenuti per competenze digitali anche per il rilascio della SPID) | 100% |
| | X | Valutazione multidimensionale del profilo socio lavorativo della persona (solo per Cluster 4) | no |

Orientamento specialistico ed Assessment sono considerati parti di un'unica prestazione, erogabile in parte in presenza, a distanza ed in attività di gruppo.

L'attività di assessment è quindi incardinata nei servizi che vanno dalla presa in carico all'orientamento/assessment e comprende tutto quanto previsto per arrivare all'attribuzione al Cluster ed alla sottoscrizione del patto di servizio.

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.

Come descritto al punto precedente, il servizio di consulenza e affiancamento che sviluppa il Case Manager affianca la persona nelle diverse fasi del percorso consulenziale, nel caso di attribuzione al Cluster 1, questo servizio affiancherà la persona nella definizione della strategia di ricerca attiva, nella valorizzazione delle reti relazionali, nella analisi delle caratteristiche puntuali del mercato del lavoro di riferimento. In questa fase l'operatore è supportato dagli strumenti messi a disposizione da Regione (skill intelligence).

Il servizio di incontro domanda e offerta mirerà invece a far emergere opportunità e condizioni proprie della persona rispetto alle opportunità di lavoro del territorio (o degli ambiti in cui intende avviare la ricerca di lavoro) che daranno luogo ad una agenda di appuntamenti per colloqui di lavoro, invio di CV, altre azioni di ricerca attiva. La persona sarà quanto più possibile messa nelle condizioni di accedere ad opportunità di lavoro immediatamente disponibili nelle dinamiche del mercato del lavoro di riferimento, avviando anche in modo autonomo la ricerca di lavoro; l'azione qualitativa del servizio di incontro domanda e offerta sarà concentrata sull'efficienza dell'esito occupazionale, supportando la persona nell'ampliamento della ricerca, nell'accesso qualificato (personalizzazione del CV, valorizzazione di elementi reputazionali e relazionali, strategie di ricerca attiva, ecc.) ad un bacino di opportunità più ampio.

Il servizio di incontro domanda e offerta agirà in stretto contatto con il Case Manager, che rimane riferimento per tutto il percorso di servizio, anche per sollecitare la fruizione delle "pillole informative" destinate a rafforzare le competenze di base in ambito digitale (compresa l'attivazione della SPID) e non, valorizzando i risultati attraverso il conseguimento di attestazioni digitali. In coerenza con quanto indicato nel Decreto, va comunque garantito il "diritto ad una rivalutazione del caso da parte dell'utente nel caso del permanere della situazione di disoccupazione, mediante una richiesta di approfondimento dell'assessment qualitativo".

Regione Lombardia intende rivedere la composizione della prestazione di inserimento lavorativo pur mantenendola legata al conseguimento del risultato occupazionale, come segue:

Per tutti i Cluster, con esclusione del Cluster 4, il risultato si intende conseguito con un contratto a tempo indeterminato, o determinato di almeno 12 mesi, anche in somministrazione e conseguito anche tramite proroghe o trasformazioni con lo stesso datore di lavoro.

Per il Cluster 4 il risultato occupazionale è riconosciuto al conseguimento di un contratto di durata di almeno 6 mesi. Per specifici target, di particolare complessità, sarà riconosciuto come risultato anche un contratto di durata di 3 mesi.

Rispetto all'UCS definita nell'ambito di Garanzia Giovani, il valore economico del servizio a risultato è riproporzionato in funzione di un più limitato numero di prestazioni rivolte alla persona, come dettagliato in seguito, escludendo nettamente quei servizi che possono essere remunerati nel rapporto privatistico fra operatore e datore di lavoro.

Il valore si intende compreso fra 600 € e 1.500€, per tutti Cluster con esclusione del Cluster 4 per il quale potranno essere mantenuti i parametri attuali di Garanzia Giovani.

La prestazione è confermata a risultato come da Regolamento delegato, ma l'operatore sarà tenuto a conservare quei documenti che ne attestano l'effettiva attuazione.

Rispetto al costo standard di Garanzia Giovani si considerano come pertinenti i seguenti:

- scouting delle opportunità occupazionali;
- accesso alle misure individuate;
- accompagnamento del giovane nell'accesso al percorso individuato e nell'attivazione delle misure collegate;
- assistenza al sistema della Domanda nella definizione del progetto formativo legato al contratto di apprendistato.

Gli Output del servizio da produrre a supporto dell'erogazione sono:

- dossier della ricerca attiva (diario delle attività che sono programmate e realizzate, in prospettiva su Digital Badge su blockchain);
- lista vacancies;
- CV validato per la ricerca mirata;
- empowerment del digital network della persona;
- aggiornamento del profilo digitale.

La proposta avanzata da Regione Lombardia parte dalla comparazione tra le prestazioni previste e disciplinate dalle diverse fonti normative nazionali.

La normativa nazionale di riferimento è rappresentata dal D. Lgs 10 settembre 2003, n. 276, che istituisce ed ordina la figura della somministrazione di lavoro, e dal D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 che riordina la normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive e che disciplina le linee di indirizzo triennali ed i livelli essenziali delle prestazioni (LEP), oltre che dal Decreto del MLPS, n. 4 del 11.01.2018, relativo alle Linee di indirizzo triennali delle azioni di politiche attive (2018-2020) per l'implementazione dei servizi per il lavoro a seguito delle intese raggiunte in sede di Conferenza Stato-Regioni.

La netta demarcazione tra l'ambito privatistico della relazione tra ApL ed azienda utilizzatrice (ex D. lgs 276/2003), e l'ambito di pubblico servizio, costituito dal solo rivolgersi alla persona (ex D.M. n.4/2018), costituisce la base della proposta di Regione Lombardia.

Tale proposta di revisione porta infatti ad escludere completamente dalla filiera le attività che prevedono prevalentemente un'interfaccia con l'azienda e possono essere svolte anche in back office in assenza del destinatario. Circa i riferimenti ai *costi del percorso* si rimanda alla tabella riepilogativa a pag. 94 del presente documento.

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.

Nell'ambito delle azioni che realizzano GOL, viene attivata un'offerta di formazione che ha caratteristiche personalizzate sul fabbisogno della persona in relazione alla domanda di lavoro.

L'obiettivo della formazione è quello di offrire percorsi coerenti con la domanda delle imprese e le caratteristiche/fabbisogni (gap) della persona.

I percorsi formativi potranno essere erogati in presenza e a distanza e possono essere distinti in:

1. percorsi per l'acquisizione delle competenze di base in particolare digitali (su questi percorsi Regione Lombardia attiverà anche una offerta di Pillole Formative finalizzate *all'auto fruizione* da parte delle persone).
2. percorsi formativi di natura mirata/specifica/specialistica finalizzati a colmare/integrare specifiche competenze.
3. percorsi formativi per la riqualificazione il profilo di competenza della persona.
4. percorsi per la riattivazione/inclusione rivolti alle fasce più distanti dal mercato del lavoro e con un fabbisogno complesso, questi percorsi sono prevalentemente orientati al rafforzamento delle soft skill e delle competenze trasversali e vengono co-progettati con il concorso di competenze multidisciplinari di ambito non lavoristico, anche attivando esperienze in situazioni lavorative (quali ad esempio i tirocini di inclusione, ecc.).

Si considerano “coinvolte in attività formative”, secondo quanto indicato nei target definiti dal Decreto attuativo di GOL, le persone che hanno avviato il percorso formativo di upskilling.

L'accesso ai percorsi formativi, sulla base dell'attività di Orientamento Specialistico e dell'attribuzione al Cluster con individuazione del tipo di percorso formativo e della sua finalità (Upskilling o Reskilling), avviene attraverso la Progettazione del Piano Formativo Individuale.

I percorsi di Upskilling sono destinati a coloro che, a seguito dell'assessment rilevano il bisogno di aggiornare le proprie competenze al fine di adattarsi all'evoluzione del mercato del lavoro, anche rimanendo nello stesso campo di lavoro.

Il Piano Formativo individuale è definito in funzione della domanda della persona e delle opportunità del mercato del lavoro di riferimento. Nella progettazione del percorso formativo, il Progettista della Formazione ed il Case Manager avranno a disposizione gli output dell'assessment e la strumentazione di Skill intelligence (attivata in un cruscotto apposito a supporto dell'attività degli operatori) realizzata da Regione Lombardia per il raccordo con le dinamiche della domanda di lavoro locale.

Il responsabile del percorso di upskilling è il soggetto pubblico che, direttamente o con l'avvalimento dell'operatore accreditato al lavoro, in partenariato, garantisce l'erogazione dell'Orientamento specialistico (Case manager). Il destinatario ha la possibilità di scegliere l'offerta disponibile nell'ambito delle indicazioni emerse nell'assessment approfondito.

Il CPI dispone di strumenti per la verifica di coerenza e la validazione dei progetti formativi.

Nel modello che Regione Lombardia intende implementare è prevista una valorizzazione dei percorsi formativi che comprendono esperienze in situazione sia nei percorsi di Upskilling che di Reskilling, sia pure con pesi diversi: la persona avrà la possibilità di accedere a momenti di esperienza in contesto lavorativo finalizzati a rafforzare l'acquisizione di competenze teoriche relazionali, nonché le soft skill, attraverso l'attivazione di un tirocinio formativo, o attraverso l'attivazione di contratti di lavoro brevi.

L'esperienza in situazione è parte di un progetto unitario, che si basa sulla corresponsabilità del Case Manager dell'Orientamento e del progettista della Formazione, nel quale è possibile testare le competenze e le skill attitudinali sulle quali ha agito la formazione. Non dà luogo a remunerazione come risultato (prestazione di Reinserimento occupazionale), ma è considerata valore aggiunto al fine di migliorare il successo del percorso di politica attiva, e quindi valorizzata nelle modalità di seguito illustrate.

In esito al percorso formativo, il soggetto fornitore dello stesso provvederà al rilascio delle certificazioni e/o attestazioni secondo un modello coerente con Piano Nazionale Nuove Competenze, preferibilmente in formato digitale.

I percorsi formativi, coerentemente con il quadro regolatorio di cui si è dotata la Regione, potranno essere realizzati con soluzioni a distanza, o in presenza. L'esperienza in situazione contribuisce, in modo caratterizzante, al conseguimento degli obiettivi del progetto formativo ed amplia il network relazionale della persona.

A conclusione del percorso formativo, la persona ha a disposizione il servizio di inserimento lavorativo fruibile presso lo stesso operatore con cui ha concordato il piano formativo, oppure presso altro operatore.

I percorsi di Upskilling, si stima possano avere durata media di 100 ore e comunque non superiore alle 150 ore. Nell'ambito di tali percorsi, si prevede di inserire una progettazione formativa che operi per moduli

autoconsistenti, di durata breve/media (indicativamente non oltre le 40 ore) anche per rispondere all'evoluzione della domanda di formazione da parte dei beneficiari che, in particolare nel periodo COVID 19, si è sempre più orientata verso unità di formazione brevi, fruibili anche in FAD e su misura³. Gli esiti della formazione dovranno essere riconoscibili, attestabili, valorizzabili attraverso, laddove ne ricorrano le condizioni, la certificazione delle competenze, o tramite attestazioni rilasciate secondo standard definiti da Regione e su supporto digitale (Digital Badge).

L'offerta formativa di upskilling non sarà selezionata da un catalogo rigido predefinito, ma progettata, in coerenza e collegamento con gli standard regionali, sul fabbisogno del gruppo di persone destinatario. Come indicato precedentemente la definizione del percorso formativo avrà a disposizione il supporto degli strumenti di skill intelligence regionali.

Nel progressivo avvio dei Patti Territoriali per le competenze, cui saranno chiamati a contribuire Camere di Commercio, Università, centri di ricerca, attori del partenariato sociale, attori economici e rappresentanze produttive dei lavoratori e delle professioni, ci si attende che i Patti (attraverso le azioni descritte nel punto del PAR relativo) svolgano funzioni di indirizzo dell'offerta formativa.

Per gli interventi formativi di upskilling si prevedono, in modo indicativo, aule, in media, di 10 persone.

Il rimborso della formazione avverrà attraverso una combinazione fra quota a processo e quota a risultato dove si considera risultato nel percorso formativo la presenza di un momento "in situazione" come descritto precedentemente, che potrà essere realizzato con un tirocinio, o con un contratto di lavoro (anche in somministrazione). In presenza di questo evento la formazione sarà rimborsata al 100%. Diversamente sarà rimborsata per la quota che Regione definirà con l'avviso di GOL (indicativamente 70%). Nel caso di non presenza dell'esperienza in situazione per ottenere il 100% del rimborso dovrà essere conseguito il successivo inserimento al lavoro con le regole relative al servizio di Reinserimento occupazionale (quindi al conseguimento di un contratto a TI o a TD superiore a 12 mesi anche con proroghe di contratto TD con lo stesso datore di lavoro).

L'UCS utilizzata è quella del Regolamento delegato (UE) 2019/697 rivalutata, quindi si considerano: € 122 h/corso + € 0,83 h/allievo.

Il **Case Manager** dell'Orientamento Specialistico rimane come riferimento e responsabile unico del percorso di politica attiva, anche durante la fase della formazione, ed affiancherà progettazione della formazione e valorizzazione degli apprendimenti ai fini della costruzione del "Portafoglio" della persona, questa parte del servizio di consulenza orientativa si prevede possa valere sino a 8 ore.

Il percorso formativo dovrà sempre prevedere una quota minima (indicativamente almeno 10% del percorso) di formazione su **competenze digitali** che potrà essere inserita nel percorso stesso come tempo di formazione valorizzato con UCS indicata precedentemente, o esterno al percorso formativo oggetto di rimborso, ma valorizzata nel piano, attraverso l'accesso alle "Pillole Informative/Formative" che Regione ha previsto.

Circa i riferimenti ai *costi del percorso* si rimanda alla tabella riepilogativa a pag. 94 del presente documento.

³ Cedefop, 2020. Coronavirus boosts interest in online learning.



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.

I percorsi di Reskilling sono destinati a coloro che, a seguito dell'assessment qualitativo rilevano il bisogno di acquisire nuove competenze al fine di adattarsi all'evoluzione del mercato del lavoro, anche approdando a una vera e propria riconversione professionale. Avendo la finalità di sviluppare competenze significativamente differenti da quelle possedute dalla persona, o di facilitarne una riconfigurazione anche facendo leva su skill attitudinali, per far sì che la stessa sia in grado di ricoprire un ruolo diverso, o di esercitare il proprio ruolo in un contesto organizzativo e/o di mercato differente, si differenziano profondamente dai percorsi di Upskilling sia per durata, per composizione dei moduli formativi e per la messa in chiaro di obiettivi di "riposizionamento" che devono essere fortemente condivisi dalla persona.

Dal punto di vista dell'i pianto si sviluppano secondo logiche comuni ai percorsi di UpSkilling illustrate nel paragrafo precedente, valorizzando sempre un approccio personalizzato sul fabbisogno della persona e sulla relazione con la domanda di lavoro.

Si considerano "coinvolte in attività formative", secondo quanto indicato nei target definiti dal Decreto attuativo di GOL, le persone che hanno avviato il percorso formativo di reskilling.

L'accesso ai percorsi formativi di reskilling avviene attraverso la Progettazione del Piano Formativo Individuale, sulla base dell'attività di Orientamento Specialistico e dell'attribuzione al Cluster, in funzione della domanda della persona e delle opportunità del mercato del lavoro di riferimento.

Anche per i percorsi di reskilling, il Progettista della Formazione ed il Case Manager avranno a disposizione gli output dell'assessment e la strumentazione di Skill intelligence (attivata in un cruscotto apposito a supporto dell'attività degli operatori) realizzata da Regione Lombardia per il raccordo con le dinamiche della domanda di lavoro locale.

Il responsabile del percorso è il soggetto pubblico che, direttamente o con l'avvalimento dell'operatore accreditato al lavoro, in partenariato, garantisce l'erogazione dell'Orientamento specialistico (Case manager). Il destinatario ha la possibilità di scegliere l'offerta disponibile nell'ambito delle indicazioni emerse nell'assessment approfondito.

Il CPI dispone di strumenti per la verifica di coerenza e la validazione dei progetti formativi.

In particolare, per i percorsi formativi di reskilling sarà favorita la componente di esperienze in situazione: la persona avrà la possibilità di accedere a momenti di esperienza in contesto lavorativo finalizzati a rafforzare l'acquisizione di competenze (sia teoriche che relazionali, nonché le soft skill) attraverso l'attivazione di un tirocinio formativo, o attraverso l'attivazione di contratti di lavoro brevi.

L'esperienza in situazione è parte di un progetto unitario, che si basa sulla corresponsabilità del Case Manager dell'Orientamento e del progettista della Formazione, nel quale è possibile testare le competenze e le skill attitudinali sulle quali ha agito la formazione. Non dà luogo a remunerazione come risultato (prestazione di Reinserimento occupazionale), ma è considerata valore aggiunto al fine di migliorare il successo del percorso di politica attiva, e quindi valorizzata nelle modalità di seguito illustrate come spiegato.

In esito al percorso formativo, il soggetto fornitore dello stesso provvederà al rilascio delle certificazioni e/o attestazioni secondo un modello coerente con Piano Nazionale Nuove Competenze, preferibilmente in formato digitale.

I percorsi formativi, coerentemente con il quadro regolatorio di cui si è dotata la Regione, potranno essere realizzati con soluzioni a distanza, o in presenza. L'esperienza in situazione contribuisce, in modo caratterizzante, al conseguimento degli obiettivi del progetto formativo ed amplia il network relazionale della persona.

A conclusione del percorso di reskilling, la persona ha a disposizione il servizio di inserimento lavorativo fruibile presso lo stesso operatore con cui ha concordato il piano formativo, oppure presso altro operatore. Nell'ipotesi studiata da Regione Lombardia, i percorsi di Reskilling si stima possano avere una durata media di 250 ore, e comunque, indicativamente, non oltre le 400 ore. Anche per questi percorsi, si intende sollecitare una progettazione formativa che operi per moduli autoconsistenti, di durata media (indicativamente non oltre le 60 ore).

Gli esiti della formazione dovranno essere riconoscibili, attestabili, valorizzabili attraverso, laddove ne ricorrano le condizioni, la certificazione delle competenze, o tramite attestazioni rilasciate secondo standard definiti da Regione e su supporto digitale (Digital Badge).

L'offerta formativa non sarà selezionata da un catalogo rigido predefinito, ma progettata, in coerenza e collegamento con gli standard regionali, sul fabbisogno del gruppo di persone destinatario. Come indicato precedentemente la definizione del percorso formativo avrà a disposizione il supporto degli strumenti di skill intelligence regionali.

Nel progressivo avvio dei Patti Territoriali per le competenze, cui saranno chiamati a contribuire Camere di Commercio attori del partenariato sociale, attori economici e rappresentanze produttive, ci si attende che i Patti (attraverso le azioni descritte nel punto del PAR relativo) svolgano funzioni di indirizzo dell'offerta formativa.

Per gli interventi formativi si prevedono, in modo indicativo, aule, in media, di 10 persone.

Anche in questo caso, percorsi formativi potranno essere erogati in presenza e a distanza.

Il rimborso della formazione avverrà attraverso una combinazione fra quota a processo e quota a risultato dove si considera risultato del percorso formativo la presenza di un momento "in situazione" come descritto precedentemente, che potrà essere realizzato con un tirocinio, o con un contratto di lavoro (anche in somministrazione). In presenza di questo evento la formazione sarà rimborsata al 100%. Diversamente sarà rimborsata per la quota che Regione definirà con l'avviso di GOL (indicativamente tra il 50 ed il 70% in ragione della durata dei percorsi, 50% per i percorsi più lunghi). Nel caso di non presenza dell'esperienza in situazione per ottenere il 100% del rimborso dovrà essere conseguito il successivo



inserimento al lavoro con le regole relative al servizio di Reinserimento occupazionale (quindi al conseguimento di un contratto a TI o a TD superiore a 12 mesi anche con proroghe di contratto TD con lo stesso datore di lavoro).

L'UCS utilizzata è quella del Regolamento delegato (UE) 2019/697 rivalutata, quindi si considerano: € 122 h/corso + € 0,83 h/allievo.

Il **Case Manager** dell'Orientamento Specialistico rimane come riferimento e responsabile unico del percorso di politica attiva, anche durante la fase della formazione, ed affiancherà progettazione della formazione e valorizzazione degli apprendimenti ai fini della costruzione del "Portafoglio" della persona, questa parte del servizio di consulenza orientativa si prevede possa valere sino a 16 ore.

Il percorso formativo dovrà sempre prevedere una quota minima (indicativamente almeno 10% del percorso) di formazione su **competenze digitali** che potrà essere inserita nel percorso stesso come tempo di formazione valorizzato con UCS indicata precedentemente, o esterno al percorso formativo oggetto di rimborso, ma valorizzata nel piano, attraverso l'accesso alle "Pillole Informative/Formative" che Regione ha previsto.

Nel caso l'attività di Reskilling richieda percorsi lunghi oltre il tetto che Regione Lombardia riterrà utile fissare per garantire l'equilibrio finanziario del Programma, questo fabbisogno verrà indirizzato verso percorsi a valere sull'Offerta delle **Fondazioni ITS**, o comunque progettati in partnership con le stesse.

Si prevede inoltre di integrare, nel caso di fabbisogni specifici, anche la possibilità di accesso all'offerta formativa dell'Istruzione e/o della **Formazione professionale, o della Formazione Terziaria Superiore** stessa.

Circa i riferimenti ai *costi del percorso* si rimanda alla tabella riepilogativa a pag. 94 del presente documento.



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.

Sono assegnate a questo Cluster tutte le persone che, a seguito dell'attività di assessment in sede di colloquio di orientamento specialistico, manifestano il bisogno di un set di servizi di supporto e di rafforzamento riconducibile all'offerta di servizi/politiche prevista per questo cluster.

Regione Lombardia intende agire per garantire le prestazioni accessibili alla popolazione inserita nel Cluster 4, attraverso:

- l'ampliamento della rete dei punti informativi di contatto del sistema delle politiche di GOL, nella logica di promozione della conoscenza delle opportunità della misura anche verso persone che:
 - sono in una condizione di svantaggio che ne limita la piena partecipazione alla vita sociale ed economica e che siano state "agganciate" dagli enti pubblici e privati che erogano servizi sociali e sociosanitari;
 - non hanno immediata consuetudine nell'accesso ai servizi di politiche per il lavoro;
- la valorizzazione delle esperienze e le reti territoriali di prossimità verso coloro che sono più a rischio di esclusione sociale e promuovendo il coordinamento, la cooperazione e le partnership tra attori e servizi delle politiche attive per l'inserimento/reinserimento lavorativo e attori e percorsi di inclusione sociale attiva in una logica di complementarità;
- la qualificazione dei servizi rivolti a particolari target di svantaggio attraverso la messa a disposizione di figure ad alto livello di specializzazione.

Proprio al fine di ampliare la platea dei soggetti in condizione di svantaggio che entrano in percorsi di politica attiva si muove l'azione di ampliamento dei punti di contatto, così da implementare sul territorio una rete capillare sia di Punti informativi che di veri e propri Presidi del CPI, attivati attraverso un'iniziativa promossa dalle Province per acquisire le candidature di coloro che, successivamente, sottoscriveranno una "Accordo di Rete per l'inclusione sociale e lavorativa" con uno o più Centri per l'impiego territorialmente competenti.

Gli accordi favoriranno altresì l'attivazione da parte dei CPI e degli enti accreditati, a supporto delle finalità delle misure di politica attiva del lavoro, dei servizi di natura sociale e sociosanitaria attraverso il coordinamento e la cooperazione con i soggetti pubblici e privati che nel territorio erogano servizi sociali e/o sociosanitari a sostegno dell'inclusione attiva.

I Punti informativi e i Presidi rappresentano la ramificazione della rete regionale finalizzata ad intercettare la popolazione con maggiore fragilità e sono in stretta connessione con le reti specializzate che Regione ha attivato per rispondere ai bisogni dei diversi target di fragilità.

I soggetti che, in modo prioritario, Regione intende coinvolgere nelle reti sono:

- enti locali, anche in forma associata, e ambiti territoriali, tra cui quelli che gestiscono i servizi di inserimento lavorativo (SIL) per le persone in condizioni di maggiore svantaggio;
- unità di offerta sociali e sociosanitarie;
- enti del terzo settore iscritti al Registro Nazionale del Terzo Settore e altri enti privati no profit, tra cui gli enti iscritti all'albo degli enti di leva civica;
- patronati;
- centri pubblici per l'istruzione degli adulti (CPIA).

Regione Lombardia definirà:

- le linee guida e gli schemi di accordo di rete per l'inclusione sociale e lavorativa per la costituzione di reti di partenariato fra CPI e gli enti sopra richiamati per ambito territoriale;
- gli schemi di accordo di partenariato fra CPI/Collocamenti mirati ed Operatori accreditati che si candidano ad operare per i servizi del Cluster 4 di GOL.

Le Province, in collaborazione con i CPI, pubblicheranno avvisi pubblici:

- rivolti a costituire il catalogo degli enti accreditati per il Cluster 4 che rispondano a requisiti minimi di esperienza;
- avvisi periodici rivolti a soggetti (pubblici e privati) che erogano servizi sociali e/o sociosanitari e agli operatori accreditati del Cluster 4 per la costituzione di reti per il coordinamento e la cooperazione tra attori e servizi delle politiche attive per l'inserimento/reinserimento lavorativo e gli attori e servizi delle politiche di inclusione sociale attiva.

Regione Lombardia si riserva di pubblicare e attivare, anche direttamente, avvisi per il raggiungimento di obiettivi di rete regionale o per accordi con partner di dimensione sovra provinciale

Le reti territoriali che verranno a costituirsi attraverso la modalità sopra richiamata, consentiranno di attivare in primis le reti esistenti che già operano nell'ambito delle politiche di inclusione sociale attiva e/o lavorativa di Regione Lombardia e che trovano attuazione ai vari livelli territoriali delle Province, dei Comuni, degli Ambiti Territoriali o delle Aziende di Tutela della Salute (ATS), consentendo una reale integrazione nei percorsi di GOL anche dei target di destinatari in condizioni di svantaggio.

Attualmente, in Regione Lombardia sono operative reti territoriali per alcuni ambiti specifici, quali:

- l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità;
- il sostegno abitativo e l'inclusione lavorativa per l'accompagnamento alla fuoriuscita dalla violenza in favore delle vittime di violenza;
- l'inclusione attiva di persone in condizione di vulnerabilità sociale (POR FSE 2014-2020);

- l'inclusione sociale di giovani e adulti sottoposti a provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria (POR FSE 2014-2020);
- l'inclusione sociale in favore di giovani e adulti a rischio di marginalità (POR FSE 2014-2020);
- la conciliazione vita-lavoro, con particolare attenzione alle famiglie monogenitoriali e con carichi di cura gravosi;
- il contrasto alla dispersione scolastica.

Il processo di coinvolgimento sopra richiamato consentirà di capitalizzare le sperimentazioni condotte nel corso della programmazione FSE 2014-2020 e di favorire la creazione di nuove reti territoriali e nuove aggregazioni di soggetti intorno a gruppi omogenei di destinatari per facilitarne l'accesso ai servizi.

La modalità

L'accesso alle prestazioni avverrà secondo il modello descritto di seguito.

- le prestazioni relative ai servizi al lavoro e di formazione presenti in GOL sono garantite dai CPI e dai soggetti accreditati regionali per i servizi al lavoro e/o formazione che sono entrati a far parte del catalogo: a) a seguito di accesso diretto, da parte dei destinatari, ai servizi per il lavoro; b) a seguito di segnalazione e accompagnamento dei destinatari ai CPI e soggetti accreditati da parte dei servizi territoriali che operano a sostegno dell'inclusione attiva;
- i singoli dispositivi attuativi individueranno, per specifici target, la possibilità di erogare alcuni servizi (anche aggiuntivi a quelli finanziabili con GOL) a carico delle risorse pubbliche e per i quali il CPI o l'accreditato possa avvalersi di altri soggetti che compongono il partenariato, quali:
 - a. enti locali, anche in forma associata, e gli ambiti territoriali, tra cui quelli che gestiscono i servizi di inserimento lavorativo (SIL) per le persone in condizioni di maggiore svantaggio;
 - b. Unità di offerta sociali e sociosanitarie;
 - c. Enti del terzo settore iscritti al Registro Nazionale del Terzo Settore e altri enti privati no profit, tra cui gli enti iscritti all'albo degli enti di leva civica;
 - d. Patronati;
 - e. Centri pubblici per l'istruzione degli adulti (CPIA).

Per specifici target, i bandi potranno prevedere servizi complementari o specialistici a valere su risorse di altri programmi.

Per il Cluster 4 saranno disponibili i percorsi per la Riattivazione, in questo caso la progettazione formativa coinvolgerà Case Manager, Progettista della Formazione e Team Multidisciplinare. Il Case Manager sarà attivato dal CPI o dall'Operatore Accreditato che è entrato nel catalogo degli enti accreditati per il Cluster 4 che rispondano a requisiti minimi di esperienza.

I percorsi per la Riattivazione saranno in particolare dedicati allo sviluppo delle competenze di cui alla Direttiva 2006/962/CE relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente individuate dall'Unione europea e corrispondenti alle competenze "di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personale, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione" (Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente, 2006), integrata dalla Raccomandazione di data 17 gennaio 2018 - COM(2018) -24 final 2018/0008 (NLE).

Esse vengono individuate in riferimento a otto ambiti generali:

- K1 comunicazione nella madrelingua/lingua italiana;
- K2 comunicazione nelle lingue straniere/lingua inglese;



- K3 competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia;
- K4 competenza digitale;
- K5 imparare a imparare;
- K6 competenze sociali e civiche;
- K7 spirito di iniziativa e imprenditorialità;
- K8 consapevolezza ed espressione culturale.

Questi ambiti di competenza possono essere proposti e sviluppati a diversi livelli e con differenti gradi di approfondimento in considerazione delle caratteristiche del target interessato.

Dal punto di vista delle UCS utilizzate si fa riferimento a quanto descritto per il resto dei percorsi di UpSkilling.

La durata dei Percorsi di Riattivazione è prevista per un massimo di 40 ore. Oltre ai percorsi di Riattivazione è prevista la possibilità di accedere a percorsi di rafforzamento delle competenze professionali, indicativamente, per un massimo di 120 ore.

Nel complesso dalla presa in carico, all'assessment, all'attività di consulenza che si sviluppa nelle varie fasi di rapporto con la persona, l'Attività di consulenza specialistica che realizza il Case Manager potrà impegnare sino a 24 ore massime.

Le attività sono rimborsate con utilizzo dell'UCS del Regolamento delegato (UE) 2019/697 rivalutata del valore di € 37/ h.

I fondi del PNRR interverranno per il Cluster 4 relativamente a:

- Assessment
- Formazione per la Riattivazione
- Consulenza/Orientamento specialistico
- Accesso a percorsi di UpSkilling o Reskilling

Le risorse integrative che attiva Regione Lombardia sono relative, in funzione dei target specifici, a:

- Fondo Regionale Disabili per il progetto di inserimento lavorativo (i progetti possono comprendere risorse per: finanziamento di tirocini di inserimento, incentivi all'assunzione, servizi aggiuntivi)
- FSE+ Contributi per servizi di supporto alle responsabilità di cura
- FSE+ Contributi per Inserimento al lavoro fasce deboli

Circa i riferimenti ai *costi del percorso* si rimanda alla tabella riepilogativa a pag. 94 del presente documento.

I destinatari del Cluster 4 di GOL sono descritti secondo le seguenti tipologie e classificazioni.

| | |
|--|---|
| Persone in condizione di svantaggio | <ul style="list-style-type: none"> - Vulnerabilità connessa alla condizione o rischio di povertà (relativa); - Vulnerabilità connessa alla condizione o rischio di esclusione sociale (ad esempio nuclei monogenitoriali o persone con carichi di cura gravosi); - Vulnerabilità connessa alla condizione o rischio di discriminazione (ad esempio, donne, persone con |
|--|---|

| | |
|---|--|
| | disabilità, persone sottoposte a provvedimenti Autorità Giudiziaria) |
| Persone in condizione di indigenza e grave marginalità | - Persone in condizione di povertà (assoluta) |
| Persone in condizione di fragilità | - Adolescenti/giovani in condizione di disagio psicologico - Adulti in condizione di disagio psicologico - Giovani/adulti a rischio o in condizione di dipendenza - Giovani/adulti con disabilità (fragilità connessa alla ridotta autonomia) |

Percorso 5 - Ricollocazione collettiva

I percorsi di ricollocazione collettiva si innestano nell'esperienza delle azioni di rete consolidata in Regione Lombardia e da ultimo disciplinata dalla DGR n° 4074 del 21/12/2020, per l'accompagnamento e la gestione di situazioni di crisi.

Con apposito avviso la Regione inviterà reti di soggetti con capofila un Centro per l'Impiego o un Accreditato ai Servizi al Lavoro, in partenariato con il CPI di riferimento, alla presentazione di un progetto. Il progetto ha a riferimento una situazione di crisi che ha evidenza in un accordo sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative dei Lavoratori e dalla rappresentanza della/e impresa/e.

In assenza di Accordo Sindacale, lo stesso può essere sostituito da un protocollo sottoscritto fra le OO.SS. e Amministrazione Comunale (o di più Comuni) interessata al fenomeno di Crisi nel quale sia individuato l'ambito (settore, impresa, filiera) cui fa riferimento la crisi, il bacino di lavoratori interessati (occupati e disoccupati).

La rete di partenariato dovrà comprendere, indicativamente, almeno tre soggetti (incluso il capofila) tra: operatori accreditati ai servizi al lavoro e/o di formazione, pubblici e privati, centri per l'impiego; aziende; enti locali territoriali, parti sociali, distretti (L. 317/91 e DGR n. VII/3839 del 16 marzo 2001) e metadistretti industriali (DGR n. VII/6356 del 5 ottobre 2001); distretti commerciali (DGR n. VIII/7730 del 24 luglio 2008); Camere di Commercio, Fondazioni ITS, consulenti/società di outplacement; o organizzazioni del terzo settore, operatori autorizzati nazionali, o agenzie per il lavoro (APL), Istituzioni scolastiche, formative e universitarie. In particolare, nella rete di partenariato dovranno necessariamente essere presenti almeno uno fra: Fondazioni ITS, Istituzioni scolastiche, formative e universitarie

I Percorsi di ricollocazione seguiranno il processo definito per GOL e prevederanno:

Orientamento Specialistico e Assessment: per una durata complessiva di max 24 ore di cui 1 per l'attività di Assessment.

Formazione: Upskilling per una durata massima di 150 ore

Nell'ipotesi studiata da Regione Lombardia, si considerano per i percorsi di Upskilling una durata media di 100 ore. Si intende sollecitare una progettazione formativa che operi per moduli autoconsistenti, di durata breve/media (indicativamente non oltre le 40 ore), anche per rispondere all'evoluzione della domanda di formazione da parte dei beneficiari che, in particolare nel periodo COVID 19, si è sempre più orientata verso unità di formazione brevi, fruibili anche in FAD e su misura. Gli esiti della formazione dovranno essere riconoscibili, attestabili, valorizzabili attraverso, laddove ne ricorrano le condizioni, la certificazione delle competenze, o tramite attestazioni rilasciate secondo standard definiti da Regione e su supporto digitale (Digital Badge).

L'offerta formativa non sarà selezionata da un catalogo rigido predefinito, ma progettata, in coerenza e collegamento con gli standard regionali, sul fabbisogno del gruppo di persone destinatario. Come indicato precedentemente, la definizione del percorso formativo avrà a disposizione il supporto degli strumenti di skill intelligence regionali.

Inoltre, con il progressivo avvio dei Patti Territoriali per le competenze, cui saranno chiamati a contribuire Camere di Commercio attori del partenariato sociale, attori economici e rappresentanze produttive, ci si attende che i Patti (attraverso le azioni descritte nel punto del PAR relativo) svolgano funzioni di indirizzo dell'offerta formativa e di anticipazione delle situazioni di crisi.

Per gli interventi formativi si prevedono, in modo indicativo, aule, in media, di 10 persone.

Il rimborso della formazione avverrà attraverso una combinazione fra quota a processo e quota a risultato dove si considera risultato nel percorso formativo la presenza di un momento “in situazione” come descritto precedentemente. In presenza di questo evento la formazione sarà rimborsata al 100%. Diversamente sarà rimborsata per la quota che Regione definirà con l’avviso di GOL (indicativamente 70%). Nel caso di non presenza dell’esperienza in situazione, per ottenere il 100% del rimborso, dovrà essere conseguito il successivo inserimento al lavoro con le regole relative al servizio di Reinserimento occupazionale (quindi al conseguimento di un contratto a TI o a TD superiore a 12 mesi anche con proroghe di contratto TD con lo stesso datore di lavoro).

L’UCS utilizzata è quella del Regolamento delegato (UE) 2019/697 rivalutata, quindi si considerano: € 122 h/corso + € 0,83 h/allievo.

Il percorso formativo dovrà sempre prevedere una quota minima (indicativamente almeno 10% del percorso) di formazione su **competenze digitali**, che potrà essere inserita nel percorso stesso come tempo di formazione valorizzato con UCS indicata precedentemente, o esterno al percorso formativo oggetto di rimborso, ma valorizzata nel piano, attraverso l’accesso alle “Pillole Informative/Formative” che Regione ha previsto.

Circa i percorsi di Reskilling previsti in questi progetti, che si prevede possano avere una durata media di 250 ore, potranno essere presentati progetti più lunghi sino ad un massimo di 600 ore.

Regione intende rendere disponibili, anche per questo percorso, azioni complementari finalizzate a realizzare percorsi di riqualificazione con accesso all’offerta della IeFP, IFTS ed ITS.

Sono destinatari dei percorsi di “Ricollocazione collettiva” quei lavoratori che, seppur ancora formalmente occupati, siano a rischio esubero e quindi a rischio di uscita dal mercato del lavoro, a seguito di situazioni di crisi aziendale, quali:

- percettori di cassa integrazione guadagni straordinaria concessa per le causali crisi o riorganizzazione;
- attivata per unità produttive ove siano prevedibili esuberanti, anche a fronte di accordi di transizione occupazionale;
- percettori di cassa integrazione guadagni straordinaria attivata per cessazione dell'attività;
- dipendenti di aziende che siano state poste in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria.

Circa i riferimenti ai *costi del percorso* si rimanda alla tabella riepilogativa a pag. 94 del presente documento.

Allegato 1

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

Regione Lombardia intende utilizzare le UCS del Regolamento delegato (UE) 2019/697 svincolate dalle previsioni delle schede di Garanzia Giovani.

Nella fase transitoria utilizzerà le UCS Regionali al fine del riconoscimento delle attività relative alle persone dei target GOL trattate.

| DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE | UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI) | UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019 |
|--|----------------------------------|---|
| Tariffa oraria per sostegno orientativo di I livello | X | Numero di ore di sostegno orientativo di I livello |
| Tariffa oraria per sostegno orientativo specialistico o di II livello | X | Numero di ore di sostegno orientativo specialistico o di II livello |
| Tariffa oraria per iniziative di formazione per tipologia (cfr. atto delegato) | X | Numero di ore per corso di formazione distinte in base al tipo di fascia e numero di ore per studente |
| Tariffa oraria per studente che partecipa all'iniziativa di formazione | X | |

Allegato 1

| DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE | UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI) | UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019 |
|--|----------------------------------|---|
| 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 |

Allegato 1

| DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE | UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI) | UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019 |
|---|----------------------------------|---|
| Colloquio di lavoro nell'ambito della mobilità professionale transnazionale | - | |
| Partecipanti che ottengono un certificato nella formazione per adulti | - | Numero di partecipanti che ottengono un certificato di formazione per adulti, distinti in base alla durata del modulo e al sostegno specifico supplementare |

Altre UCS che Regione si riserva di utilizzare nella fase transitoria sino ad approvazione del PAR e sino ad adeguamento dei sistemi informativi.

| DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE | UCS | UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019 |
|---|---|---|
| Tariffa oraria per la prestazione di servizi di consulenza | REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2021/702 DELLA COMMISSIONE - | Numero di ore di servizi di consulenza prestate |
| Tariffa mensile per la prestazione di servizi di consulenza | | Numero di mesi di servizi di consulenza prestati |
| Tariffa annuale per la prestazione di servizi di consulenza | | Numero di anni di servizi di consulenza prestati |

Allegato 1

5.1.6 Costo dei percorsi

Le previsioni sono state realizzate sulla base delle UCS del regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019, aggiornate secondo le percentuali di rivalutazione.

| PERCORSO | 2022 | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|----------------------------------|---|---|---|---------------------|--|---|
| | A | B | D | E | F | COSTO DEI PERCORSI | | |
| | N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022 | COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE | RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO | | | Totale (AxB) | di cui misure e servizi a valere su PNRR (AxD) | di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE) |
| | | | di cui misure e servizi a valere su PNRR | di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI | Dettaglio ALTRE FONTI | | | |
| Assessment | 29.000 * | 37 | 0 | 37 | <i>FSE+ Occupazione</i> | 1.073.000 | | 1.073.000 |
| | 31.792 ** | 37 | 37,0 | | | 1.176.322 | 1.176.322 | |
| | 74.182 *** | - | - | 0 | | - | | |
| PERCORSO 1 - Reinserimento lavorativo | 7.650 | € 423 | € 0 | € 423 | <i>FSE+ Contributi per servizi di supporto alle responsabilità di cura, FSE+ Incentivi Inserimento Lavoro, FSE+ Occupazione, Fondo regionale Disabili</i> | 3.238.979 | - | € 3.238.979 |
| | 15.896 | € 948 | € 858 | € 90 | | 15.073.847 | 13.644.293 | € 1.429.553 |
| | 5.564 | € 130 | € 0 | € 130 | | 723.279 | - | € 723.279 |
| TOTALE | 29.110 | | | | | € 19.036.104 | € 13.644.293 | € 5.391.811 |
| TOTALE PROGRESSIVO | | | | | | € 21.285.426 | € 14.820.615 | € 6.464.811 |
| PERCORSO 2 - Upskilling | 8.415 | 751 | | 751 | <i>FSE+ Contributi per servizi di supporto alle responsabilità di cura, FSE+ Incentivi Inserimento Lavoro, FSE+ Occupazione</i> | 6.323.166 | | € 6.323.166 |
| | 4.420 | 2.540 | 2290 | 250 | | 11.225.642 | 10.120.682 | € 1.104.960 |
| | 6.630 | 1.621 | 1221 | 400 | | 10.745.714 | 8.093.810 | € 2.651.904 |
| | 884 | 245 | 245 | 0 | | 216.422 | 216.422 | - |
| | 1.326 | 245 | 245 | - | | 324.633 | 324.633 | |

Allegato 1

| PERCORSO | 2022 | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|---|---|---|----------------------|---|---|
| | A | B | D | E | F | COSTO DEI PERCORSI | | |
| | N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022 | COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE | RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO | | | Totale (AxB) | di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD) | di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE) |
| | | | di cui misure e servizi a valere su PNRR | di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI | Dettaglio ALTRE FONTI | | | |
| TOTALE | 19.465 | | | | | € 28.835.577 | € 18.755.547 | € 10.080.030 |
| TOTALE PROGRESSIVO | | | | | | € 50.121.003 | € 33.576.162 | € 16.544.841 |
| PERCORSO 3 - Reskilling | 1835 | 1794 | 0 | 1.793,56 | <i>FSE+ Contributi per servizi di supporto alle responsabilità di cura, FSE+ Incenti Inserimento Lavoro, FSE+ Occupazione</i> | 3.291.187 | - | € 3.291.187 |
| | 2578 | 4010 | 3760 | 250,00 | | 10.338.304 | 9.693.744 | € 644.560 |
| | 4788 | 3451 | 3051 | 400,00 | | 16.523.126 | 14.607.862 | € 1.915.264 |
| | 516 | 611 | 611 | | | 314.973 | 314.973 | € 0 |
| | 958 | 611 | 611 | | | 584.950 | 584.950 | € 0 |
| TOTALE | 9201 | | | | | 31.052.541 | 25.201.530 | 5.851.011 |
| TOTALE PROGRESSIVO | | | | | | € 81.173.544 | € 58.777.692 | € 22.395.852 |
| PERCORSO 4 - Lavoro e Inclusione | 3.000 | 1071 | 0 | 1.071 | <i>Fondo Regionale Disabili FSE + Inserimento lavoro fasce deboli FSE+ Contributi per servizi di supporto alle responsabilità di cura</i> | 3.212.268 | - | € 3.212.268 |
| | 10.500 | 2844 | 2669 | 175 | <i>FSE + Inserimento lavoro fasce deboli</i> | 29.860.278 | 28.022.778 | € 1.837.500 |
| | 19.500 | 693 | 518 | 175 | <i>FSE+ Contributi per servizi di supporto alle responsabilità di cura</i> | 13.518.882 | 10.106.382 | € 3.412.500 |
| TOTALE | 33.000 | | | | | 46.591.428 | 38.129.160 | 8.462.268 |
| TOTALE PROGRESSIVO | | | | | | € 127.764.972 | € 96.906.852 | € 30.858.120 |

Allegato 1

| PERCORSO | 2022 | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|----------------------------------|---|---|--|----------------------|---|---|
| | A | B | D | E | F | COSTO DEI PERCORSI | | |
| | N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022 | COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE | RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO | | | Totale (AxB) | di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD) | di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE) |
| | | | di cui misure e servizi a valere su PNRR | di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI | Dettaglio ALTRE FONTI | | | |
| PERCORSO 5 - Ricollocazione collettiva**** | 1794 | 4.059 | 3.634 | 425 | <i>FSE+ Contributi per servizi di supporto alle responsabilità di cura, FSE+ Incentivi</i> | 7.281.846 | 6.518.887***** | € 762.959 |
| PERCORSO 5 - Ricollocazione collettiva | 1206 | 4.059 | 3.634 | 425 | | 4.895.154 | 4.382.261 | € 512.893 |
| TOTALE | 3000 | | | | | 12.177.000 | 10.901.148 | 1.275.852 |
| TOTALE in Politica | 93.776 | | | | | € 139.941.972 | € 107.808.000 | € 32.133.972 |

* Target Aggiuntivo rispetto a quello assegnato alla Regione

** Stima su: Platea Beneficiari prioritari di GOL RdC, percettori di Naspi da oltre 4 mesi) presi in carico da Operatori Accreditati,

*** Stima su: Platea Beneficiari prioritari di GOL RdC, percettori di Naspi da oltre 4 mesi) presi in carico dai Centri per l'Impiego

**** Platea GOL comprensiva dei soggetti di cui al D.L. 20 luglio 2021 n. 103 Art. 3-bis, destinataria di azioni finanziate con risorse regionali e con risorse a valere sul Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale

***** A valere sul Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale

Dati riepilogativi del Budget Distribuzione percentuale delle attività

| | |
|---------------------------|--------|
| Assessment | 1,1% |
| Inserimento al lavoro | 13% |
| Upskilling | 17% |
| Reskilling | 23% |
| Lavoro Inclusione | 35% |
| Ricollocazione collettiva | 10% |
| | 100,0% |

Allegato 1

- Tabella Massimali per percorso.

| Servizi | UCS** | Percorso 1 | | Percorso 2 | | Percorso 3 | | Percorso 4 | |
|---|---|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|--------------------|------------|--------------------|
| | | Durata max | Importo max | Durata max | Importo max | Durata max | Importo max | Durata max | Importo max |
| Presa in carico | € 37/ h | 1 | € 35,50 | 1 | € 35,50 | 1 | € 35,50 | 1 | € 35,50 |
| Orientamento specialistico Individuale e di gruppo | € 37/ h € 122 h/corso + € 0,83 h/allievo | 8 | € 296,00 | 16 | € 592,00 | 24 | € 888,00 | 48 | € 1.776,00 |
| Formazione* | € 122 h/corso + € 0,83 h/allievo | | | | | | | | |
| Formazione per la riattivazione* | € 122 h/corso + € 0,83 h/allievo | Non prevista | € 0,00 | 150 | € 1.954,50 | 600 | € 7.818,00 | 600 | € 7.818,00 |
| Accompagnamento al lavoro | € 600 - € 1.500 | Non prevista | € 0,00 | Non prevista | € 0,00 | Non prevista | € 0,00 | 30 | € 390,90 |
| Totale | - | 0 | € 1.500,00 | 0 | € 1.500,00 | 0 | € 1.500,00 | 0 | € 1.500,00 |
| Totale | - | | € 1.831,50 | | € 4.082,00 | | € 10.241,50 | | € 11.520,40 |

* Ipotesi: corso con 10 allievi

** Nuove UCS in corso di definizione a livello nazionale

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. Va comunque tenuto conto dell'incertezza e del ritardo con cui il programma GOL partirà a livello nazionale, in una fase già avanzata dell'anno 2022. Le stime fatte sono pertanto fortemente condizionate dalla capacità di ANPAL e del livello nazionale di fornire gli elementi necessari alla celere attivazione del Programma (Linee Guida, SIGECO, circuito finanziario, circuito amministrativo e sistemi informativi di supporto).

| NUMERO BENEFICIARI | 2022 (dati bimestrali cumulati) | | | | | |
|--|---------------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|
| | I | II | III | IV | V | VI |
| Numero beneficiari coinvolti dal programma GOL | 2.500 | 7.000 | 16.000 | 30.000 | 55.000 | 69.060 |
| di cui in attività di formazione | 625 | 1.750 | 4.000 | 7.500 | 13.750 | 18.416 |
| di cui per il rafforzamento delle competenze digitali | 250 | 700 | 1.600 | 3.000 | 5.500 | 6.906 |

5.3 Il contributo a favore delle persone più vulnerabili

La creazione di una rete vasta che coinvolge i servizi delle amministrazioni locali, il terzo settore, le parti sociali sono elementi dal quale ci si attende un forte contributo ad avvicinare le fasce di maggior svantaggio all'offerta di servizi.

Il concorso delle risorse del Fse+ e l'azione convergente delle risorse del Fondo disabili configurano una azione di sistema che costruisce un pacchetto personalizzabile sui bisogni della persona.

L'attività di formazione prevista per i case manager pubblici con il coinvolgimento anche degli attori accreditati permetterà una crescita delle competenze di questi operatori, in particolare nella direzione della personalizzazione e dell'attenzione alle maggiori condizioni di complessità secondo il modello descritto al punto successivo.

Per questa platea di persone, la previsione di una offerta formativa per la riattivazione permetterà di agire in particolare sulle soft skill, sulle competenze digitali di cittadinanza e competenze linguistiche per promuovere una partecipazione attiva.

Inoltre, l'utilizzo di attestazioni digitali (digital badge) in coerenza con le indicazioni della Commissione in materia di micro-credenziali permetterà di valorizzare apprendimenti non certificabili, acquisiti in particolare in ambito non formale ed informale. Tale valorizzazione è riconosciuta come efficace, nel testo della Raccomandazione⁴ in discussione per: “promuovere l'inclusività e le pari opportunità, contribuendo a raggiungere la resilienza, l'equità sociale e la prosperità per tutti, in un contesto di cambiamento demografico e durante tutte le fasi dei cicli economici”.

La stima della platea, sulla base dello storico registrato nell'ultimo biennio di riferimento, che ha avuto accesso a misure di inclusione socio lavorativa vale circa 13.000 persone classificate nella categoria dei “fragili” come indicato per il Percorso 4.

La stima della platea delle persone con disabilità che si iscrivono, ogni anno, al collocamento mirato, di cui alla legge 68/99, è di circa 15.000.

Le modalità con cui Regione Lombardia intende raggiungere le persone più vulnerabili sono descritte nel Percorso 4 e al paragrafo 5.4

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

In coerenza con l'Agenda ONU 2030 e le Raccomandazioni dell'Unione Europea, Regione Lombardia intende dedicare una specifica attenzione alla componente femminile, con l'obiettivo di realizzare interventi in grado di favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, rilanciandone l'occupazione. La partecipazione femminile, pur essendo cresciuta nel tempo, subisce infatti gli impatti di un gap di genere ancora elevato, che rischia di allargarsi ulteriormente in seguito alla pandemia. Tramite il Programma GOL, si intende non soltanto sostenere l'accesso delle donne al mercato del lavoro attraverso le politiche attive, ma anche potenziare gli interventi di conciliazione, modulati sulla base del bisogno rilevato e rivolti in particolare alle persone con più rilevanti carichi di cura. In questo contesto, Regione Lombardia ha inserito tra i propri obiettivi la definizione e l'attuazione di una strategia per la promozione dell'occupazione femminile, sia dal punto di vista di una maggiore occupabilità e occupazione, sia dal punto di vista del miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale delle donne. A tal fine è stata approvata dalla Giunta regionale nella seduta del 13 settembre 2021, una proposta di “Strategia di policy per l'occupazione femminile” finalizzata all'adozione di un apposito Action Plan.

Analogamente, è preminente l'incremento dell'occupazione giovanile sul territorio, a fronte di un tasso di disoccupazione che negli ultimi anni non è diminuito, in particolare agendo per favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro tramite misure di orientamento, formazione specialistica (anche on the job) e accompagnamento al lavoro, incentivando inoltre la collaborazione tra le istituzioni formative e le imprese. È in corso di discussione, a tal fine, in sede di Consiglio regionale, la proposta d'iniziativa della Giunta, di una specifica “legge regionale per i Giovani” che fa delle politiche per il lavoro e per la formazione uno dei suoi punti qualificanti.

Anche la riduzione delle disuguaglianze nelle aree urbane e interne rappresenta un obiettivo prioritario per Regione Lombardia, considerato che la pandemia da COVID-19 ha ampliato i divari, penalizzando in particolare le fasce di popolazione più svantaggiate. Nelle aree urbane le disuguaglianze, materiali ed

⁴ Proposta di RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO relativa a un approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità {SWD(2021) 367 final}

immateriali, si manifestano con la concentrazione in edifici, isolati e quartieri, di quote di popolazione con minori competenze che ne riducono le potenzialità di sviluppo. In particolare, le marginalità si concentrano nelle periferie, dove è più forte la presenza di ambiti di degrado e dove la quantità e qualità di servizi costituisce lo spartiacque tra inclusione, fragilità ed esclusione sociale e lavorativa. Nelle aree interne si manifestano forme di disuguaglianza con accezioni differenti, ma non meno rilevanti. Le difficoltà di accesso ai servizi hanno portato all'abbandono del territorio e si sono acuiti fenomeni di invecchiamento della popolazione, con scarsità dell'offerta di formazione e lavoro e di ridotto dinamismo economico.

Regione Lombardia intende garantire a tutti i territori uguali opportunità per una crescita inclusiva, a partire dal capitale umano. A tal fine, il Programma GOL, anche in raccordo con la strategia regionale "Agenda del controesodo" di cui alla D.G.R. n. XI/5587 del 23/11/2021, intende intervenire in modo ampio e coordinato sui territori più fragili, incentivando nuove traiettorie di sviluppo durevole e sostenibile, a titolo esemplificativo tramite:

- la diffusione di una rete capillare di servizi in grado di aiutare le persone più distanti, con disallineamenti ambientali e relazionali, nell'acquisire familiarità e contatto con i servizi al lavoro mediati da reti di prossimità;
- la promozione di patti territoriali volti all'ottimizzazione del rapporto tra i sistemi del lavoro, dell'istruzione e formazione e dell'imprenditoria locali per garantire opportunità formative e occupazionali anche nelle zone più marginali.

La previsione di un forte impegno con risorse dedicate alla Conciliazione/condivisione agirà a favore della partecipazione paritaria alle opportunità di lavoro.

Attraverso i percorsi formativi, previsti per il personale dei CPI, che coinvolgerà anche gli operatori accreditati, si intende sollecitare una progettazione basata su modelli innovativi ed in particolare, proprio a favore delle fasce più distanti dall'offerta di servizi anche per le problematiche di divario qui considerate, sulla definizione di "**Critical Patway**". La strategia permetterà di operare in una logica di "formazione/azione", operando sulla **segmentazione della domanda** (messa in chiaro dei diversi bisogni), sulla individuazione dei **canali e dei punti di contatto** (funzionale alla promozione di una rete ampia come definita nel PAR), messa a punto dell'**offerta di valore**, definizione delle **attività chiave e della rete dei partner** strategici, infine delle **strategie comunicative e relazionali**.

L'occasione di GOL è anche quella di affrontare una problematica critica del mercato del lavoro disegnando un approccio integrato strategico fra politiche, competenze della rete di operatori dei servizi, in particolare pubblici, e azioni.

6 CRONOPROGRAMMA

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

Nel guardare a tale crono programma, ritenuto percorribile e affidabile da Regione Lombardia, va comunque tenuto conto, come già anticipato al paragrafo 5.2, dell'incertezza e del ritardo con cui il programma GOL partirà a livello nazionale, in una fase già avanzata dell'anno 2022. Le tempistiche indicate sono pertanto fortemente condizionate dalla capacità di ANPAL e del livello nazionale di fornire gli elementi necessari alla



celere attivazione del Programma (Linee Guida, SIGECO, circuito finanziario, circuito amministrativo e sistemi informativi di supporto).

Allegato 1

| 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 | | | | | | | | | | | | |
| Attività 1 Organizzazione dell'offerta di formazione base "Pillole" (Digitale e competenze base) | | | | | | | | | | | | |
| Attività 2 Predisposizione dell'offerta formativa per la riattivazione | | | | | | | | | | | | |
| Attività 3 Predisposizione sistema skill intelligence | | | | | | | | | | | | |
| Attività 4 Predisposizione piattaforma per attestazione digitale micro credenziali | | | | | | | | | | | | |
| Azione per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi | | | | | | | | | | | | |
| Attività 1 Convenzione con le Province | | | | | | | | | | | | |
| Attività Formazione | | | | | | | | | | | | |

Allegato 1

| AZIONI/ATTIVITÀ | 2022 | | | | | | | | | | | |
|--|------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|----|-----|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII |
| Azione per la cooperazione tra pubblico e privato | | | | | | | | | | | | |
| Attività 1 Avviso regionale manifestazione di interesse operatori accreditati | | | | | | | | | | | | |
| Attività 2 Accordi di partenariato | | | | | | | | | | | | |
| Azione per il coinvolgimento delle imprese e del territorio | | | | | | | | | | | | |
| Attività 1 Accordo di collaborazione con il sistema Camerale | | | | | | | | | | | | |
| Attività 2 Attivazione dei tavoli per patti territoriali per le competenze | | | | | | | | | | | | |
| AZIONI STRUMENTALI PER LA PERSONALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DELLE MISURE | | | | | | | | | | | | |
| Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego | | | | | | | | | | | | |
| Attività 1 Manifestazione di interesse provinciali | | | | | | | | | | | | |
| Attività 2 Accordi di rete | | | | | | | | | | | | |
| Azioni per la digitalizzazione dei servizi | | | | | | | | | | | | |
| Attività 1 Attivazione Piattaforma regionale | | | | | | | | | | | | |
| Attività 2 Agenda condivisa | | | | | | | | | | | | |
| Attività 3 Attivazione profili di accesso autonomo cittadini e operatori | | | | | | | | | | | | |
| Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro | | | | | | | | | | | | |
| Attività 1 Predisposizione cruscotti informativi sulle dinamiche della domanda | | | | | | | | | | | | |
| Attività 2 Attivazione dei Tavoli territoriali | | | | | | | | | | | | |

Allegato 1

| AZIONI/ATTIVITÀ | 2022 | | | | | | | | | | | |
|--|------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|----|-----|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII |
| Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari | | | | | | | | | | | | |
| Attività 1 attivazione della sezione del sito regionale | | | | | | | | | | | | |
| Attività 2 piano azione social network | | | | | | | | | | | | |
| Attività 3 attività di promozione mirata | | | | | | | | | | | | |
| Azioni per l'implementazione del sistema informativo | | | | | | | | | | | | |
| Attività 1 integrazione SIUL e cooperazione | | | | | | | | | | | | |
| Attività 2 Integrazione fra sistema gestionale regionale in cooperazione | | | | | | | | | | | | |
| Azioni per il monitoraggio | | | | | | | | | | | | |
| Attività 1 Progettazione del sistema di monitoraggio | | | | | | | | | | | | |
| Azioni per la compatibilità tra il Programma GOL e le misure regionali o nazionali | | | | | | | | | | | | |
| Attività 1 per compatibilità Dote Unica Lavoro | | | | | | | | | | | | |
| Attività 2 per compatibilità Azioni di rete e altre misure | | | | | | | | | | | | |
| ATTIVAZIONE ED ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA REGIONALE | | | | | | | | | | | | |
| Erogazione dei percorsi | | | | | | | | | | | | |
| Attività 1 Manifestazione interesse Operatori Accreditati | | | | | | | | | | | | |
| Attività 2 Manifestazione interesse per costituzione reti Cluster 4 | | | | | | | | | | | | |
| Attività 3 Avviso regionale per attivare offerta GOL | | | | | | | | | | | | |
| Avvio erogazione fase 1 (valorizzazione misure attive) | | | | | | | | | | | | |
| Avvio a regime | | | | | | | | | | | | |



Allegato 1

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 | 2.249.322 | 1.176.322 | 1.073.000 |
| Percorso 1 - Reinserimento lavorativo | € 19.036.104 | € 13.644.293 | € 5.391.811 |
| Percorso 2 - Upskilling | € 28.835.577 | € 18.755.547 | € 10.080.030 |
| Percorso 3 - Reskilling | € 31.052.541 | € 25.201.530 | € 5.851.011 |
| Percorso 4 - Lavoro e Inclusione | € 46.591.428 | € 38.129.160 | € 8.462.268 |
| Percorso 5 - Ricollocazione collettiva | € 12.177.000 | € 10.901.148 | € 1.275.852 |
| TOTALE BUDGET 2022 | € 139.941.972 | € 107.808.000 | € 32.133.972 |

Per i costi non ammissibili al finanziamento nell'ambito del PNRR, Regione Lombardia si riserva di inoltrare richiesta per l'utilizzo delle risorse di assistenza tecnica messe a disposizione dal MEF a valere sugli accordi stipilati dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.