

ALLEGATO A

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 MOLISE

SOMMARIO

1	INTRODUZIONE	4
2	EXECUTIVE SUMMARY	6
3	ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA)	9
3.1	Introduzione.....	9
3.2	L'andamento del mercato del lavoro territoriale	11
3.3	I beneficiari potenziali del Programma GOL	29
3.4	La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro	30
3.4.1	I servizi pubblici per l'impiego.....	38
3.4.2	I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.....	39
3.5	Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente.....	40
3.6	Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro	42
4	AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA.....	45
4.1	I fattori critici di successo.....	45
4.1.1	Introduzione.....	45
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	50
4.1.4	Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato.....	54
4.1.5	Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio	58
4.2	Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure	60
4.2.1	Introduzione.....	60
4.2.2	Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego	61
4.2.3	Azioni per la digitalizzazione dei servizi	63
4.2.4	Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro	65
4.2.5	Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari ..	67
4.2.6	Azioni per l'implementazione del sistema informativo	69
4.2.7	Azioni per il monitoraggio	71
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.....	73
4.3.1	Introduzione.....	73
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.....	74
4.3.3	Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali	77
5	INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE	78
5.1	Le misure per i beneficiari.....	78
5.1.1	Introduzione.....	78

5.1.2	Obiettivi regionali (target 1 e target 2)	79
5.1.3	Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR.....	80
5.1.4	Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL ...	81
5.1.5	Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali.....	119
5.1.6	Costo dei percorsi	121
5.2	La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi	127
5.3	Il contributo a favore delle persone più vulnerabili.....	127
5.4	L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali.....	128
6	CRONOPROGRAMMA	132
7	BUDGET	136

1 INTRODUZIONE

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

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

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

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

Il Piano concorre quindi al conseguimento dei target della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP’s e formazione professionale mediante il raggiungimento dei 3060 (*vedi riparto decreto GOL*) (di cui 306 in competenze digitali) beneficiari previsti entro il dicembre 2022.

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

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

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

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

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

Il Piano è quindi articolato nelle Sezioni che seguono:

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

2 EXECUTIVE SUMMARY

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

Dopo il deterioramento del quadro economico dovuto alla crisi pandemica che ha caratterizzato il 2020, nel 2021 si è registrato un lento rafforzamento del quadro congiunturale, dovuto sia alla campagna vaccinale che all'allentamento delle misure per il contenimento della pandemia. L'aumento della fiducia di famiglie e imprese, ha favorito la ripresa della spesa per consumi e di quella per investimenti, mitigando il forte calo della domanda interna.

Per ciò che riguarda il ricorso agli ammortizzatori sociali e l'utilizzo degli altri strumenti di sostegno al reddito delle famiglie, si registrano valori ancora eccezionalmente elevati rispetto ai livelli precedenti alla pandemia.

In tale contesto, nonostante gli incoraggianti segnali di ripresa, risulta più che mai fondamentale favorire l'occupabilità, riducendo ogni disallineamento tra necessità espresse dalle imprese e le qualifiche prodotte dal sistema educativo e formativo.

L'Esecutivo Regionale, nel **“Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR 2021)”** pone quale obiettivo prioritario per lo sviluppo e la crescita della Regione, il potenziamento delle politiche per l'istruzione, la formazione e l'occupabilità, in coerenza con gli obiettivi della programmazione della politica di coesione per il settennio 2021-2027.

In continuità con il precedente ciclo di programmazione, ancora in itinere, si intende continuare a perseguire il suddetto obiettivo del potenziamento delle politiche volte a migliorare, tra l'altro, il sistema formativo, contribuendo a qualificare maggiormente l'offerta di lavoro, al fine di superare il mismatch tra domanda ed offerta.

In particolare, è necessario sviluppare la capacità di intercettare la domanda di lavoro manifestata dal sistema produttivo, interpretandone le reali esigenze e, nel contempo, sviluppare le competenze nell'individuazione della connessa offerta di lavoro, suggerendo laddove richiesto un'offerta formativa adeguata e coerente.

Per andare in questa direzione, ancor di più si manifesta l'esigenza di potenziamento dei servizi dei CPI, mediante la piena attuazione degli interventi di cui al **“Piano straordinario di potenziamento dei CPI e delle politiche attive del lavoro”**, adottato con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28 giugno 2019.

In coerenza con la programmazione regionale, il presente Piano Attuativo Regionale (PAR) costituisce la declinazione in Molise del Programma GOL, secondo una logica di sistema e di integrazione tra gli ambiti del Lavoro, delle Politiche Sociali, della Formazione, dell'Istruzione e dello Sviluppo Economico.

Sostenendo la logica di intervento prevista da GOL, la Regione Molise si pone degli obiettivi ambiziosi atti a fornire una pronta e adeguata risposta ad un contesto territoriale alle prese con evidenti criticità sia rispetto ai principali indicatori del Mercato del Lavoro, sia con riguardo ai ritardi nel processo di potenziamento dell'intero sistema dei Servizi per il Lavoro.

In tal senso, l'intero Capitolo dedicato all'**analisi del contesto regionale** è stato concepito con l'intento di indagare a fondo all'interno dei gap da colmare rispetto a:

- un Mercato del Lavoro in difficoltà;
- una platea di potenziali beneficiari di GOL con numeri importanti rispetto alla dimensione territoriale;
- una struttura regionale per le Politiche Attive da potenziare rispetto ai Servizi Pubblici per l'Impiego e al coinvolgimento dei soggetti accreditati ai Servizi per il Lavoro;
- un sistema dell'offerta formativa regionale da adeguare alle reali esigenze del territorio e delle imprese;

- una connessione tra la Rete dei Servizi Socio-assistenziali e la Rete dei Servizi per il Lavoro da ricondurre all'interno di processi strutturati e formalizzati.

All'interno delle successive **Azioni per lo sviluppo del programma**, la Regione Molise ha fissato gli obiettivi atti a traghettare le situazioni di criticità verso un sistema dei Servizi per il Lavoro rispondenti al Programma GOL, agendo su:

- **connessione tra le politiche del lavoro e l'offerta formativa** con percorsi di Upskilling e Reskilling tarati sulla rilevazione dei fabbisogni proveniente dal mondo imprenditoriale e funzionale al progressivo superamento del mismatch tra domanda e offerta di lavoro;
- strutturazione di **nuove forme di collaborazione interistituzionale** tra gli Ambiti Territoriali Sociali (ATS), i Centri per l'Impiego (CPI), i Distretti Sanitari (DS), gli uffici regionali dell'INPS, gli organismi del Terzo Settore, gli Enti di Formazione e del Settore istruzione compresi i CPIA;
- concreta **cooperazione e collaborazione tra servizi pubblici e privati** con l'obiettivo di coinvolgere nel Programma GOL, la più ampia rete di soggetti non solo autorizzati/accreditati al lavoro e alla formazione, ma anche riferibili ad altre sfere del pubblico, del privato e del privato-sociale;
- coinvolgimento del **sistema produttivo locale all'interno di un Tavolo di Lavoro di emanazione della Cabina di Regia regionale del Programma GOL**, al fine di co-progettare azioni volte a rafforzare forme di collaborazione e integrazione tra il sistema dei servizi per il lavoro, il sistema della formazione e il tessuto imprenditoriale locale;
- riproposizione del cd. **sistema dei recapiti decentrati dei CPI** regionali per garantire la capillarità dei servizi;
- implementazione degli **strumenti di digitalizzazione dei servizi** da rendere immediatamente disponibili ai cittadini e alle imprese;
- rafforzamento delle **capacità analitiche del mercato del lavoro**, al fine di migliorare sempre di più le attività di incrocio tra la domanda e offerta di lavoro;
- **programmazione regionale delle politiche attive in modo complementare ed integrato con il Programma GOL** e in modo da evitare sovrapposizioni con quanto ivi previsto e con altre iniziative nazionali quali, ad esempio, il Programma Garanzia Giovani.

Infine, dopo aver ribadito la centralità dei CPI quali "porte di accesso del Programma GOL" ed aver disegnato una **Governance Regionale** composta da una **Cabina di Regia Regionale** (con i delegati di: Regione – Aree del Lavoro, Programmazione Sviluppo Economico, dell'Istruzione, della Formazione e Politiche Sociali; Parti Sociali; Parti Datoriali; Organizzazioni di interesse maggiormente rappresentative del territorio; Terzo Settore; Anpal Servizi Spa con funzioni di consulenza) e da **Coordinamenti Operativi Territoriali/Tavoli di Tematici** di diretta emanazione (con referenti di: Agenzia Regionale Molise Lavoro con ruolo di coordinamento dei CPI e di Osservatorio/Monitoraggio azioni; CPI; altri attori coinvolti operativamente in GOL), sono state dettagliati gli **interventi da attivare, le priorità, gli obiettivi e i risultati da conseguire**.

Pertanto, al fine di garantire il conseguimento degli obiettivi fissati per il 2022, si procederà nel senso di:

- assicurare priorità ai percettori di sostegno al reddito (NASPI e Dis-Coll, RdC, CIGS) e successivamente agli altri target fragili e vulnerabili. Per il primo anno sarà garantita una formazione sia di aggiornamento che di riqualificazione ad almeno 816 beneficiari dei quali 306 coinvolti in percorsi di rafforzamento delle competenze digitali;
- garantire l'assessment iniziale e di approfondimento con relativo skill gap analysis a N. 3.060 beneficiari per il tramite dei CPI regionali e funzionale all'assegnazione dell'utente ad uno dei seguenti percorsi indicati all'interno del Patto di Servizio sottoscritto:
 - Reinserimento occupazionale
 - Upskilling (qualificazione)
 - Reskilling (riqualificazione)
 - Lavoro e inclusione

- a partire da maggio 2022, provvedere all'aggiornamento dei Patti di Servizio sottoscritti all'interno dei CPI precedentemente al Programma GOL rispetto alla platea dei potenziali beneficiari, compresi i percettori di CIGS e gli altri soggetti fragili vulnerabili;
- realizzare un'attività di promozione del Programma GOL;
- coinvolgere i soggetti del sistema della formazione (OdF, CPIA, Università ecc) attraverso appositi avvisi, soprattutto con riferimento ai percorsi di Upskilling e Reskilling;
- garantire il servizio di accompagnamento al lavoro da parte dei CPI (almeno nella prima fase del Programma; una volta completato l'aggiornamento della disciplina sull'accREDITamento regionale ai servizi per il lavoro, potrà essere erogato anche dai soggetti accREDITati ai Servizi per il Lavoro).

In conclusione, la Regione Molise – al fine rendere immediatamente operativo e cantierabile il Programma GOL – intende adottare le Unità di Costo Standard di Garanzia Giovani.

3 ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA)

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

3.1 Introduzione

1. Quadro di sintesi dell'economia regionale¹.

L'emergenza Covid-19 ha causato in Italia un brusco deterioramento del quadro congiunturale: già nel primo trimestre del 2020 si è registrata una forte caduta del PIL (-5,4 per cento sul trimestre corrispondente). Secondo le stime basate sul nostro indicatore ITER, nel Mezzogiorno l'attività si sarebbe ridotta in misura lievemente inferiore.

La crisi pandemica ha colpito l'economia del Molise in una fase di rallentamento: in base alle stime di Prometeia, nel 2019 il PIL regionale sarebbe cresciuto dello 0,7 per cento, mezzo punto in meno dell'anno precedente. Nostre stime indicano tuttavia che l'impatto della crisi in Molise, come nel resto del Mezzogiorno, sarà minore che nella media nazionale.

La crisi globale innescata nel 2020 dalla pandemia di Covid-19 ha determinato anche in Molise un brusco deterioramento del quadro economico. Secondo le ultime previsioni fornite da Svimez, nel corso dell'anno il prodotto interno della regione si ridurrà di oltre il 10 per cento. Le limitazioni alle attività economiche dovute all'emergenza sanitaria hanno indotto nel primo semestre un forte calo della domanda interna, non compensato dalla crescita delle esportazioni sospinte dall'*automotive* e dall'alimentare. Come per l'intero Paese, nel corso dei mesi estivi sono emersi segnali di un parziale recupero dei livelli di attività ma l'evoluzione della situazione economica appare condizionata, soprattutto nel comparto dei servizi, dal recente peggioramento del quadro epidemiologico.

Nel settore industriale, nonostante il migliore clima di fiducia riscontrato nel terzo trimestre, il sondaggio condotto tra settembre e ottobre su un campione di aziende con sede in Molise ha rilevato un diffuso calo delle vendite nei primi nove mesi dell'anno e una spesa per investimenti nel complesso debole; le previsioni a breve termine sono state prudenti, mostrando una sostanziale eguaglianza tra la quota di aziende che si attende un'ulteriore flessione del fatturato e quella che ne prefigura un incremento.

Il settore delle costruzioni ha riportato un marcato calo delle ore lavorate e del valore della produzione mentre nel terziario i segnali di recupero emersi nei mesi estivi, che hanno interessato anche commercio e turismo, non hanno compensato la riduzione dell'attività dovuta al calo generalizzato dei consumi.

Nel mercato del lavoro il numero di occupati è tornato a diminuire, interrompendo il moderato recupero dello scorso biennio, con effetti più rilevanti per i lavoratori con contratto a termine e per quelli impiegati nel terziario; le difficoltà nella ricerca di un impiego hanno inoltre influito negativamente sulla partecipazione al mercato del lavoro.

Nel corso del 2021 il recupero delle attività produttive e la prosecuzione delle misure a sostegno dell'occupazione si sono accompagnate, soprattutto dal secondo trimestre, a un miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro, che hanno riguardato il Molise come il resto del Mezzogiorno. Secondo i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL) dell'Istat, disponibili a livello nazionale e di ripartizione, nel primo semestre del 2021 l'occupazione media del Mezzogiorno è cresciuta dello 0,7 per cento rispetto allo

¹ Fonte: Regione Molise - Documento di economia e finanza regionale 2021-2023.

stesso periodo dell'anno precedente (-0,8 in Italia), pur rimanendo di 2,8 punti percentuali al di sotto del corrispondente valore del 2019. Anche la partecipazione al mercato del lavoro è tornata a crescere, con un incremento del 12,6 per cento delle persone in cerca di occupazione; ne è conseguito un più elevato tasso di disoccupazione, analogamente al resto del Paese. In Molise i dati delle comunicazioni obbligatorie², riferiti ai dipendenti del settore privato non agricolo, mostrano per i primi otto mesi dell'anno un parziale recupero del numero delle attivazioni di posizioni lavorative, salite a 15.300 unità, un valore in aumento di circa un decimo rispetto al 2020 ma ancora inferiore di oltre 16 punti percentuali al corrispondente dato del 2019; si è invece ulteriormente ridotto il numero delle cessazioni, sia per le posizioni a tempo determinato sia per quelle a tempo indeterminato, nonostante la parziale rimozione per queste ultime del blocco delle procedure di licenziamento a partire dal 1° luglio scorso³. Il ricorso alla Cassa integrazione guadagni (CIG) si è collocato su valori ancora molto elevati nel confronto storico. Sulla base dei dati dell'INPS, in Molise il numero di ore autorizzate nei primi nove mesi del 2021 è stato pari a 7,3 milioni, in lieve calo rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente ma ancora su un livello di quasi sei volte il corrispondente valore del 2019; la riduzione delle richieste ha interessato la CIG ordinaria, solo in parte compensata dalla crescita della componente straordinaria e in deroga, ed è stata rilevata per tutti i settori di attività a eccezione di alcuni comparti del manifatturiero (alimentare, mezzi di trasporto e abbigliamento). Anche gli interventi di integrazione salariale realizzati tramite i fondi di solidarietà si sono ridotti, portandosi a 1,4 milioni di ore (-16,5 per cento rispetto allo stesso periodo del 2020). Secondo i dati dell'INPS, nel primo semestre del 2021 sono state presentate circa 3.300 domande di accesso alla nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpi) da parte di persone che avevano perso il lavoro, in calo rispetto allo stesso periodo del 2020 e del 2019 (rispettivamente, del 28 e del 25 per cento), anche per effetto del minore numero di cessazioni di rapporti di lavoro nel corso dell'emergenza pandemica.

2. Settori più dinamici e quelli scelti dalla regione per orientare lo sviluppo⁴.

Nei principali documenti di programmazione della Regione Molise emergono emergenze e volontà di sviluppo in determinati settori collegati col versante Occupazione (Obiettivi Specifici d.1 FESR, d.2 FESR, d.5 FESR, 1 FSE+, 2 FSE+, 3 FSE+, 4 FSE+, 6 FSE+)

La politica è orientata al rafforzamento delle Capacità del mercato del lavoro di far emergere, indirizzare e assorbire l'offerta di lavoro inespressa e/o insoddisfatta e di orientare le proprie componenti ai bacini occupazionali promettenti.

Esse sono scomponibili nei seguenti Segmenti di azione:

- ✓ ampliare e innovare la domanda di lavoro;
- ✓ ampliare e innovare l'offerta di lavoro;
- ✓ favorire l'incontro domanda-offerta di lavoro;
- ✓ migliorare la qualità del lavoro.

Per le Capacità di ampliare e innovare la domanda di lavoro si tratta di:

- ✓ Sostenere la domanda di lavoro indipendente, volano anche per la domanda di lavoro dipendente;
- ✓ Sostenere la domanda di lavoro dipendente;
- ✓ Sostenere la domanda di lavoro per upgrading di know how delle imprese;

² Cfr. Banca d'Italia e Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, *Il mercato del lavoro: dati e analisi. Le Comunicazioni obbligatorie*, 5, 2021. L'analisi è basata sui contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a tempo determinato e in apprendistato.

³ Il blocco, introdotto dal DL 18/2020 (decreto "cura Italia"), sospendeva le procedure di licenziamento per motivi economici avviate dopo il 23 febbraio 2020; a partire dal 1° luglio scorso il blocco è stato rimosso per l'industria in senso stretto (a eccezione delle aziende del tessile, dell'abbigliamento e della pelletteria) e per le costruzioni. Il recupero dell'attività produttiva e il perdurare di condizioni favorevoli per l'accesso ai regimi di integrazione salariale hanno contribuito anche in Molise al contenimento della crescita dei licenziamenti in questi settori.

⁴ Programmazione della politica di coesione 2021-2027 Comitato di pilotaggio per la Politica di Coesione regionale 2021-2027. Analisi tecnica per la prioritizzazione dei fabbisogni di investimento per il periodo di programmazione 2021-2027. Obiettivo Strategico/Obiettivo di Policy (OP) 4 "un'Europa più sociale" - Versante Occupazione. Giugno 2021 con Contributi post DGR n. 180/2021.

- ✓ Sostenere la domanda di lavoro nel sociale.

Per le Capacità di ampliare e innovare l'offerta di lavoro si tratta di:

- ✓ Sostenere le competenze professionalizzanti;
- ✓ Sostenere la mobilità professionale;
- ✓ Sostenere i servizi di conciliazione.

Per le Capacità di favorire l'incontro domanda-offerta di lavoro si tratta di:

- ✓ Sostenere work experiences, tirocini extracurricolari e apprendistato professionalizzante;
- ✓ Sostenere i servizi per l'impiego.

Per le Capacità di migliorare la qualità del lavoro si tratta di:

- ✓ Sostenere il lavoro regolare;
- ✓ Sostenere il lavoro duraturo;
- ✓ Sostenere l'equità delle condizioni contrattuali;
- ✓ Migliorare le condizioni e l'ambiente di lavoro.

3.2 L'andamento del mercato del lavoro territoriale

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

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

L'andamento del mercato del lavoro.

Così come in tutto il Paese, anche in Molise il mercato del lavoro a partire dal 2020 è stato contraddistinto da un andamento altalenante, dovuto all'emergenza sanitaria e alle conseguenti misure messe in piedi dal Governo. Per analizzare gli scostamenti registrati nel tempo sono stati messi a confronto alcuni elementi significativi, quali la struttura della popolazione in età da lavoro e i tassi di occupazione e disoccupazione a livello regionale e provinciale.

La tabella 1 mostra la struttura della popolazione tra i 15 e i 64 anni nel 2019 e nel 2020, cioè prima e durante la crisi dovuta alla pandemia da Covid-19. In questo periodo è evidente la diminuzione tanto del numero degli occupati quanto di quello delle persone in cerca di occupazione: i primi passano da 105.322 a 101.807 unità (3.515 in meno), le altre da 15.131 a 11.112 (4.019 in meno). Allo stesso tempo cresce l'area dell'inattività, costituita da persone che, per motivi oggettivi o soggettivi, non sono occupate e neanche in cerca di occupazione: dai 72.739 inattivi del 2019 si passa a 77.209 nel 2020 (+4.470), in prevalenza donne (48.918, ovvero il 63,3% del totale); la fascia di età maggiormente interessata da questo fenomeno nel 2020 è quella dai 15 ai 24 anni, che fa registrare 24.568 inattivi, cioè il 31,8% del totale.

Tabella 1 - La struttura della popolazione in età da lavoro in Molise (v.a.). Anni 2019-2020

	2019			2020		
	Femmina	Maschio	Totale	Femmina	Maschio	Totale
Inattivi	47.059	25.679	72.739	48.918	28.291	77.209
15-24	12.003	11.770	23.774	12.430	12.138	24.568
25-34	7.594	4.335	11.929	7.531	4.580	12.111
35-44	5.849	1.380	7.229	6.876	3.050	9.926
45-54	9.895	2.085	11.980	9.749	2.530	12.278
55-64	11.718	6.109	17.827	12.333	5.993	18.326
Occupati	41.336	63.986	105.322	40.537	61.269	101.807
15-24	1.155	2.128	3.283	558	2.057	2.614
25-34	7.169	11.478	18.647	6.964	10.961	17.925
35-44	11.018	16.305	27.324	10.331	14.598	24.930
45-54	11.875	19.507	31.382	12.630	18.588	31.218
55-64	10.119	14.567	24.686	10.054	15.065	25.120
Persone in cerca di occupazione	7.348	7.783	15.131	4.749	6.363	11.112
15-24	937	1.757	2.694	739	940	1.679
25-34	1.850	2.265	4.115	1.594	1.952	3.546
35-44	2.325	1.841	4.166	1.297	1.284	2.581
45-54	1.794	1.180	2.974	926	1.364	2.290
55-64	442	740	1.182	193	823	1.017
Totale complessivo	95.743	97.448	193.192	94.205	95.923	190.128

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

L'analisi di alcuni indicatori strutturali del mercato del lavoro (tassi di occupazione e disoccupazione, incidenza della disoccupazione di lunga durata, percentuale di NEET in totale e per genere), nell'arco temporale che va dal 2008 al 2020, consente di valutare gli effetti di fenomeni particolarmente

condizionanti (quali la crisi del 2008 e la recente pandemia) nel contesto degli interventi realizzati in due cicli di programmazione dei fondi strutturali (tabella 2).

I dati del 2020 mostrano:

- un tasso di occupazione totale nella regione al 53,5% (inferiore di 4,6 punti rispetto al dato nazionale), e un tasso di occupazione femminile al 43,0% (rispetto al 49,0% in Italia);
- un tasso di disoccupazione sostanzialmente allineato alla media nazionale, sia in totale (9,5%) che per la sola componente femminile (10,2%);
- un'incidenza dei disoccupati di lunga durata di 6,7 punti percentuali in più rispetto alla media nazionale (59,2% in regione contro il 52,5% in Italia), che diventano 11,5 considerando la componente femminile;
- una percentuale di giovani NEET nella classe di età tra i 15 ed i 29 anni superiore di 5 punti rispetto alla media nazionale (4,2 punti percentuali in più si registra anche per le donne).

Se si analizzano gli anni precedenti alla crisi pandemica, tra il 2014 ed il 2019 in Molise si registra una crescita del tasso di occupazione (meno accentuata nella componente relativa all'occupazione femminile) e una parziale riduzione di quello di disoccupazione, quasi in linea con l'andamento nazionale nel medesimo periodo. Si registra, inoltre, un aumento di 9,2 punti percentuali dell'incidenza della disoccupazione femminile di lunga durata (dal 66,2% al 75,4%), in controtendenza rispetto all'andamento della media nazionale, che fa registrare invece una diminuzione dal 62,8% al 56,7%.

Tabella 2 - Indicatori strutturali del mercato del lavoro in Italia ed in Molise (v.%). Anni 2008, 2014, 2019, 2020

Principali indicatori Mercato del lavoro	2008	2014	2019	2020
Tasso di Occupazione totale				
• Molise	54,1	48,5	54,4	53,5
• Italia	58,6	55,7	59,0	58,1
Tasso di Occupazione femminile				
• Molise	41,5	38,9	43,2	43,0
• Italia	47,2	46,8	50,1	49,0
Tasso di Disoccupazione totale				
• Molise	9,1	15,2	12,2	9,5
• Italia	6,7	12,7	10,0	9,2
Tasso di Disoccupazione femminile				
• Molise	12,5	15,3	14,7	10,2
• Italia	8,5	13,8	11,1	10,2
Incidenza della disoccupazione di lunga durata - Quota di persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle persone in cerca di occupazione (percentuale)				
• Molise	51,5	67,1	66,5	59,2
• Italia	45,8	61,5	57,1	52,5
Incidenza della disoccupazione di lunga durata donne - Quota di donne in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle donne in cerca di occupazione (percentuale)				
• Molise	56,3	66,2	75,4	63,8
• Italia	47,6	62,8	56,7	52,3
Percentuale di giovani NEET - Giovani tra i 15 e i 29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione/formazione in percentuale sulla popolazione nella corrispondente classe di età (media annua) (totale)				
• Molise	19,4	28,1	24,7	28,3
• Italia	19,3	26,2	22,2	23,3
Percentuale di giovani NEET - Giovani donne tra i 15 e i 29 anni non occupate né inserite in un percorso di istruzione/formazione in percentuale sulle donne nella corrispondente classe di età (media annua) (totale)				
• Molise	21,5	25,4	23,2	29,6
• Italia	23,0	27,7	24,3	25,4

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

Analizzando il dettaglio degli indicatori a livello provinciale (tabella 3), si rilevano delle differenziazioni. Nella provincia di Campobasso, ad esempio, si registra un calo del tasso di occupazione tra il 2019 e il 2020 di 2 punti percentuali (dal 54,3% al 52,3%), mentre nella provincia di Isernia si ha un aumento di 1,8 punti (dal 55,1% al 56,9%). Tra il 2014 e il 2019 si osserva, invece, un incremento 4,9 punti per la provincia di Campobasso (da 49,4% a 54,3%) e di 9 punti per la provincia di Isernia (da 46,1% a 55,1%).

Tabella 3 - Tasso di occupazione provinciale (v.%). Anni 2008, 2014, 2019, 2020

	2008	2014	2019	2020
Campobasso	53,5	49,4	54,3	52,3
Isernia	55,6	46,1	55,1	56,9
Molise	54,1	48,5	54,4	53,5
Italia	58,6	55,7	59,0	58,1

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

Per quanto riguarda il tasso di disoccupazione (tabella 4), dopo i consistenti aumenti tra il 2008 e il 2014, il calo in entrambe le province è avvenuto tra il 2014 e il 2019. Successivamente, tra il 2019 e il 2020, si registra un ulteriore decremento nonostante la crisi generata dal Covid-19: il calo della disoccupazione trova una compensazione con l'aumento degli inattivi.

Tabella 4 - Tassi di disoccupazione provinciale (v.%). Anni 2008, 2014, 2019, 2020

	2008	2014	2019	2020
Campobasso	9,5	13,9	11,8	9,3
Isernia	8,3	18,6	13,1	10,1
Molise	9,1	15,2	12,2	9,5
Italia	6,7	12,7	10,0	9,2

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

1. La disoccupazione di lunga durata.

Come osservato in precedenza, l'incidenza della disoccupazione di lunga durata (quota di persone in cerca di lavoro da oltre 12 mesi sul totale delle persone in cerca di occupazione) in Molise, nel 2020, si attesta al 59,2%, e accanto a questo dato si registra un'elevata presenza di inattivi nella popolazione in età da lavoro. Il bacino dei disoccupati di lunga durata nel 2020 risulta composto da 6.478 persone di età compresa tra 15 e 64 anni, in netta diminuzione rispetto ai 9.746 del 2019 (tabella 5). La decrescita, come già accennato, è dipesa dall'interruzione delle attività di ricerca di lavoro da parte di coloro che avevano già alle spalle un lungo periodo di disoccupazione (c.d. "effetto scoraggiamento"). Come si desume dai dati per classe di età, la componente giovanile (tra i 25 ed i 34) è la più numerosa, anche se la distribuzione tra le altre classi di età è abbastanza omogenea. Se si considera il 2019, la distribuzione per genere vedeva la componente femminile prevalere rispetto al genere maschile, mentre nel 2020 la situazione si è ribaltata: le donne in cerca di lavoro sono 2.928 (45,2% del totale), gli uomini 3.550 (54,8%).

Tabella 5 - Persone in cerca di lavoro in Molise da più di 12 mesi per classe di età e genere (v.a.). Anni 2019 – 2020

	2019			2020		
Classi di età	Femmina	Maschio	Totale	Femmina	Maschio	Totale
15-24	475	999	1.474	457	577	1.034
25-34	1.411	1.225	2.636	983	999	1.982
35-44	1.763	1.039	2.801	589	886	1.475
45-54	1.410	713	2.123	759	849	1.608
55-64	244	468	712	140	239	379
Totale complessivo	5.302	4.444	9.746	2.928	3.550	6.478

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

I dati relativi ai titoli di studio in possesso delle persone in cerca di lavoro da più di 12 mesi mostrano che nel 2020 i disoccupati di lunga durata laureati sono 881 (di cui 474 donne) e che tali dati sono in linea con quelli registrati nel 2019 con un leggero incremento per gli uomini (più 57), mentre i diplomati sono 2.801 (di cui 1.191 donne). Inoltre, è possibile notare che nel 2020 si è notevolmente ridotto il numero totale dei diplomati (2.380 persone in meno, delle quali 1.655 - cioè il 70% - donne) (tabella 6).

Tabella 6 - Persone in cerca di lavoro in Molise da più di 12 mesi per titolo di studio e genere (v.a.). Anni 2019 – 2020

Titoli di studio	2019			2020		
	Femmina	Maschio	Totale	Femmina	Maschio	Totale
Fino alla licenza media	1.983	1.760	3.743	1.264	1.533	2.797
Diploma	2.846	2.334	5.181	1.191	1.610	2.801
Laurea e più	473	350	822	474	407	881
Totale complessivo	5.302	4.444	9.746	2.928	3.550	6.478

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

Come mostrato in tabella 7, nel 2019 e nel 2020 la quota maggiore di disoccupati di lunga durata è costituita da persone in cerca di lavoro, con precedenti esperienze ed ex-occupati (rispettivamente 3.975 nel 2019 e 2.626 nel 2020). Tra i due anni, la diminuzione maggiore si registra rispetto al numero di persone in cerca di lavoro, con precedenti esperienze, ex-inattivi (da 3.014 a 1.546), in particolare per quel che riguarda la componente femminile, che passa dalle 2.183 unità del 2019 alle 775 del 2020.

Tabella 7 - Persone in cerca di lavoro in Molise da più di 12 mesi per condizione professionale precedente e genere (v.a.). Anni 2019 – 2020

Condizione professionale di provenienza	2019			2020		
	Femmina	Maschio	Totale	Femmina	Maschio	Totale
Persone in cerca, con precedenti esperienze, ex-inattivi	2.183	830	3.014	775	771	1.546
Persone in cerca, con precedenti esperienze, ex-occupati	1.728	2.247	3.975	838	1.788	2.626
Persone in cerca, senza precedenti esperienze	1.391	1.367	2.757	1.315	990	2.306
Totale complessivo	5.302	4.444	9.746	2.928	3.550	6.478

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

La distribuzione per provincia delle persone in cerca di lavoro da più di 12 mesi (in valore assoluto ed in percentuale sul totale dei disoccupati) è mostrata nella tabella 8. I dati relativi al 2019 evidenziano che a Campobasso c'è un'incidenza dei disoccupati di lunga durata superiore a quella della provincia di Isernia e che nel 2020 la differenza tra le due province è significativamente aumentata (61,8% a Campobasso, 50,4% a Isernia).

Tabella 8 - Persone in cerca di lavoro in Molise da più di 12 mesi ed incidenza sul totale dei disoccupati per provincia (v.a. e v. %). Anni 2019 – 2020

Province	2019	2020	2019	2020
	V.A.	V.A.	V%	V%
Campobasso	6.924	4.744	65,5	61,8
Isernia	2.821	1.735	61,8	50,4
Totale complessivo	9.746	6.478	64,4	58,3

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

2. Le forze di lavoro potenziali.

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

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

La somma dei due segmenti rappresenta le cosiddette “forze di lavoro potenziali”; la tabella 9 riporta tale platea per classe di età e titolo di studio. Per l'anno 2020 si tratta di quasi 23.666 persone che di fatto si sommano ai disoccupati e che, nell'ambito delle strategie di intervento regionale in materia di politiche attive del lavoro, dovrebbero rappresentare un target prioritario. Come si evince dai dati, non si tratta esclusivamente di giovani (circa il 40% ha meno di 35 anni), e solo il 13,6% del totale possiede la laurea.

Tabella 9 - Forze di lavoro potenziali in Molise per classe d'età e titolo di studio (v.a. e v. %). Anni 2019 – 2020

	2019	2020	2019	2020
Classi di Età	V.A.	V.A.	V%	V%
15-24	3.383	3.800	16,3	16,1
25-34	5.968	5.558	28,8	23,5
35-44	3.370	5.314	16,2	22,5
45-54	4.508	5.642	21,7	23,8
55 e più	3.528	3.352	17,0	14,2
Titolo di studio				
fino alla licenza media	9.143	10.393	44,0	43,9
diploma	9.396	10.054	45,3	42,5
laurea	2.218	3.218	10,7	13,6
Totale	20.757	23.666	100,0	100,0

Fonte: elaborazione su dati RCFL ISTAT

3. L'impatto della crisi da Covid-19 nel mercato del lavoro molisano.

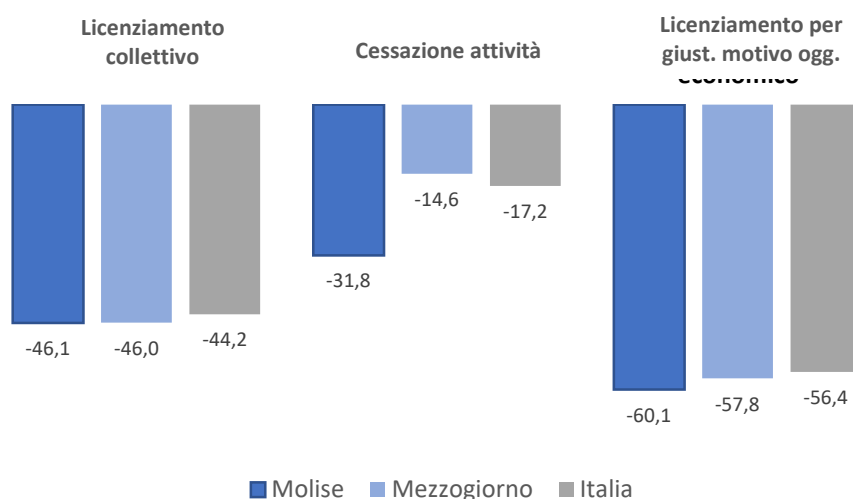
Sin dalle prime fasi dell'emergenza pandemica, il ricorso agli ammortizzatori sociali è fortemente aumentato, anche a seguito dell'introduzione di misure straordinarie di integrazione del reddito. Le ore di CIG complessivamente autorizzate nel 2020 sono state quasi 10 milioni⁵, un valore circa 4,5 volte superiore a quello dell'anno precedente; oltre un quinto degli interventi è riferibile alla componente in deroga. Gli interventi emergenziali di integrazione salariale hanno riguardato anche i Fondi di solidarietà, attraverso i quali sono state autorizzate nel 2020 più di 2 milioni di ore.

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

⁵ I dati sulla cassa integrazione sono tratti da “L'economia del Molise. Aggiornamento congiunturale, 2020”, Banca d'Italia, 2021.

di licenziamento introdotti a marzo del 2020 hanno riguardato i licenziamenti per motivi economici, individuali e collettivi. È per questo motivo che nel corso del 2020, in concomitanza con l'esplosione del ricorso alle varie tipologie di cassa integrazione, si è registrata una riduzione, rispetto al 2019, delle tre tipologie di licenziamento interessate: le *procedure di licenziamento collettivo* si sono ridotte in Molise del 46,1%, in misura simile rispetto al Mezzogiorno e all'Italia; i *licenziamenti per cessazione attività*, che hanno subito in generale un decremento meno sensibile - grazie al fatto che già nel mese di agosto del 2020 sono rientrati tra le deroghe al blocco - mostrano per il Molise valori più alti rispetto a quelli nazionali e del Mezzogiorno; i *licenziamenti per giustificato motivo oggettivo* hanno fatto registrare una flessione del 60,1%, di poco superiore alla media nazionale (grafico 1).

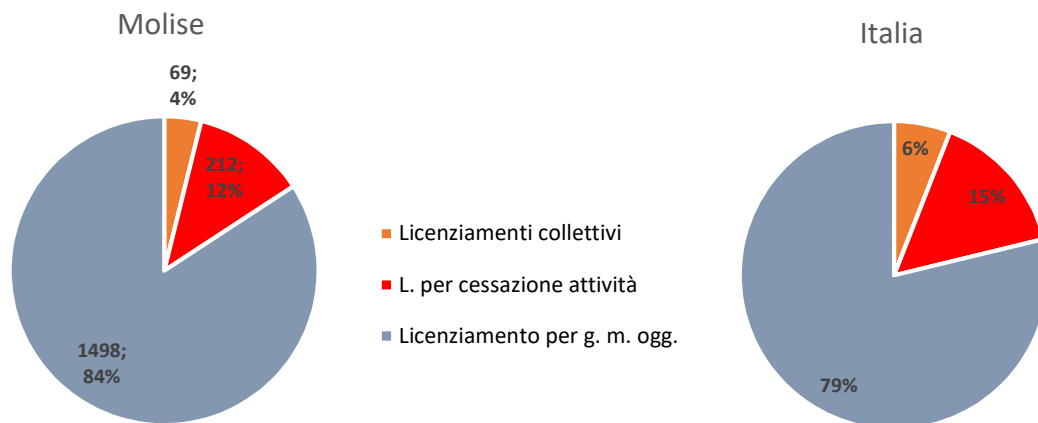
Grafico 1 - Variazione percentuale 2020/2019 dei licenziamenti per motivi economici, distinti per tipologia (v.%). Confronto tra Molise, Mezzogiorno e Italia. Anno 2020



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

Il numero maggiore di licenziamenti per ragioni economiche registrati in Molise nel 2020 rientra tra quelli per giustificato motivo oggettivo (1.498), che hanno un'incidenza dell'84% (a livello nazionale del 79%), seguiti da 212 licenziamenti per cessazione attività, pari al 12% (a livello nazionale 15%) e 69 licenziamenti collettivi (4%, a fronte di una media nazionale del 6%) (grafico 2)

Grafico 2 - Distribuzione percentuale, per tipologia, dei licenziamenti per motivi economici (v.%). Confronto tra Molise e Italia. Anno 2020



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

Prendendo in esame le due tipologie di licenziamento che con maggior precisione identificano situazioni di crisi aziendale (i licenziamenti collettivi e quelli per cessazione di attività), si può osservare che il macrosettore più colpito è quello dei Servizi (52,3%), ma in modo molto più contenuto rispetto alla media nazionale (63,7%). Nel confronto con i valori nazionali, di particolare rilievo risulta il peso percentuale assunto nella regione dall'Agricoltura, pari al 23,1% a fronte del 2% nazionale (tabella 10).

Tabella 10 - Distribuzione per settore di attività della somma di licenziamenti collettivi e per cessazione attività (v.a. e v.%). Confronto tra regione Molise e Italia. Anno 2020

	Molise		Italia	
	V.A.	V.%	V.A.	V.%
Agricoltura	65	23,1	1.187	2,0
Industria	69	24,6	20.322	34,3
Made in Italy	55	19,6	10.099	17,0
Costruzioni	13	4,6	2.995	5,1
Metalmeccanico	1	0,4	5.042	8,5
Altre industrie	0	0,0	607	1,0
Ind. chimica e farmaceutica	0	0,0	1.007	1,7
Utilities	0	0,0	572	1,0
Servizi	147	52,3	37.795	63,7
Servizi turistici e tempo libero	60	21,4	10.611	17,9
Servizi alla persona collettivi e individuali	40	14,2	6.246	10,5
Commercio al dettaglio	34	12,1	7.724	13,0
Ingrosso e logistica	9	3,2	5.959	10,0
Altri servizi	2	0,7	4.469	7,5
Terziario avanzato	2	0,7	2.536	4,3
Servizi finanziari	0	0,0	250	0,4
Totale economia	281	100	59.304	100

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

Le professioni più colpite dai licenziamenti collettivi e dai licenziamenti per cessazione d'attività sono il *Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde* (23,1%) – che spicca per la netta superiorità assunta, in termini di peso percentuale, rispetto al valore nazionale – gli *Esercenti e addetti nelle attività di ristorazione* (16,7%) e gli *Operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni ed assimilati* (13,2%), con un peso percentuale più che doppio rispetto alla media nazionale (tabella 11).

Tabella 11 - Distribuzione per qualifica professionale (3 digit) della somma di licenziamenti collettivi e per cessazione attività (v.a. e v.%). Confronto tra regione Molise e Italia. Anno 2020

Professioni (3 digit)	Molise		Italia	
	V.A.	V.%	V.A.	V.%
Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde	65	23,1	857	1,4
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	47	16,7	7.520	12,7
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni ed assimilati	37	13,2	2.850	4,8
Addetti alle vendite	28	10,0	6.936	11,7
Operatori della cura estetica	19	6,8	1.643	2,8
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	16	5,7	5.238	8,8
Personale non qualif. nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbl.	16	5,7	2.457	4,1
Altre professioni	53	18,9	31.803	53,6
Totale	281	100	59.304	100

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

Osservando i dati delle attivazioni nette - ovvero dei saldi tra attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro – riguardanti i contratti di lavoro subordinato, si evidenzia nel 2020 - l'anno del *lockdown* delle attività - un valore complessivamente positivo e leggermente migliore rispetto all'anno precedente. Il saldo positivo (+685) è attribuibile interamente al saldo registrato sui contratti a tempo indeterminato (+1.247), protetti dal blocco dei licenziamenti. A subire le conseguenze della crisi pandemica sono stati, invece, i contratti a termine (-485), oltre a quelli di apprendistato, seppure in misura minore (-77). Nel 2021 si registra una sensibile crescita dei contratti di lavoro subordinato, in particolar modo di quelli a tempo determinato, mentre i contratti di apprendistato mostrano un'ulteriore flessione (tabella 12).

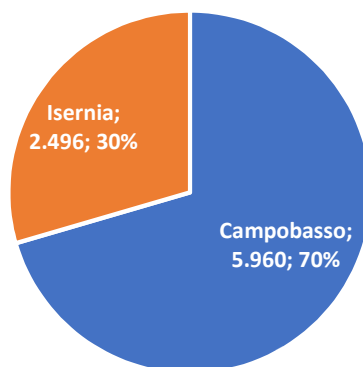
Tabella 12 - Attivazioni nette tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre (v.a.). Confronto tra regione Molise e Italia. Anni 2019, 2020 e 2021

	2019				2020				2021			
	Tempo ind.	Tempo det.	Appr.	Totale	Tempo ind.	Tempo det.	Appr.	Totale	Tempo ind.	Tempo det.	Appr.	Totale
Molise	239	-44	184	379	1.247	-485	-77	685	1.079	1.484	-79	2.484
ITALIA	337.902	-99.016	42.652	281.538	251.903	-253.192	-36.382	-	276.772	363.501	-43.330	596.943

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

Per completare il quadro sulle ricadute, in termini occupazionali, del primo anno di pandemia, è possibile esaminare i dati sulla NASpl: il numero complessivo di beneficiari nella regione Molise, nel 2020, è di 8.456 unità. La maggior parte dei beneficiari si concentra nella provincia di Campobasso (70%) (grafico 3).

Grafico 3 - Distribuzione Beneficiari di NASpl per Provincia (v.a. e v.%). Anno 2020



Fonte: Osservatori statistici INPS

4. Analisi della domanda e delle competenze richieste dalle aziende.

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

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

4.1 La struttura occupazionale nel Molise.

Riguardo alla struttura occupazionale regionale, sul totale dei 108.957 occupati nel 2020:

- il 69,9% ha un lavoro dipendente e, di questi, il 60,6% un contratto a tempo indeterminato e il 9,3% a tempo determinato;
- il restante 30,1% svolge un'attività lavorativa indipendente.

Rispetto al 2019, si osserva una riduzione di oltre 3mila occupati, che si accompagna a una diminuzione del peso percentuale delle persone occupate a tempo determinato e degli occupati indipendenti e a una crescita di quello degli occupati a tempo indeterminato (tabella 13).

Tabella 13 - Occupati di 15 anni e più in Molise per caratteristiche occupazionali (v.a. e v.%). Anni 2019-2020

	2019	2020	2019	2020
	V.A	V.A	V%	V%
DIPENDENTE	74.880	73.877	68,7	69,9
Tempo determinato	12.947	9.813	11,9	9,3
tempo parziale	4.227	4.018	3,9	3,8
tempo pieno	8.720	5.795	8,0	5,5
Tempo indeterminato	61.933	64.064	56,8	60,6
tempo parziale	11.284	13.138	10,4	12,4
tempo pieno	50.649	50.926	46,5	48,2
INDIPENDENTE	34.077	31.800	31,3	30,1
tempo parziale	3.269	2.947	3,0	2,8
tempo pieno	30.808	28.854	28,3	27,3
Totale complessivo	108.957	105.677	100	100

Fonte: elaborazione su dati ISTAT RCFL

Riguardo alla struttura occupazionale per settore produttivo (tabella 14) è possibile evidenziare:

- la prevalenza di tre settori: l'*Industria in senso stretto*, che nel 2020 assorbe il 18,5% degli occupati, l'*Istruzione, sanità e servizi sociali* (16,9%) e il *Commercio* (15,1%);
- una crescita, rispetto all'anno precedente, degli occupati in *Agricoltura*;
- una flessione, rispetto al 2019, del peso percentuale degli occupati nei settori dell'*Istruzione, sanità ed altri servizi sociali* e del *Commercio*.

Tabella 14 - Occupati (dipendenti ed indipendenti) di 15 anni e più in Molise per settore produttivo (v.a. e v.%). Anni 2019-2020

	2019	2020	2019	2020
Settori produttivi	V.A	V.A	V%	V%
Agricoltura, caccia e pesca	6.577	7.772	6,0	7,4
Industria in senso stretto	19.713	19.542	18,1	18,5
Costruzioni	7.177	6.768	6,6	6,4
Commercio	18.028	15.969	16,5	15,1
Alberghi e ristoranti	6.544	6.194	6,0	5,9
Trasporto e magazzinaggio	4.695	4.988	4,3	4,7
Servizi di informazione e comunicazione	1.748	1.245	1,6	1,2
Attività finanziarie e assicurative	1.420	1.758	1,3	1,7
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	10.551	10.129	9,7	9,6
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	8.137	7.819	7,5	7,4
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	19.425	17.882	17,8	16,9
Altri servizi collettivi e personali	4.941	5.610	4,5	5,3
Totale	108.957	105.677	100	100

Fonte: elaborazione su dati ISTAT RCFL

4.2 L'analisi della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato.

Complessivamente, in Molise sono stati attivati 75.581 rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato nel periodo 1° gennaio 2020 - 30 settembre 2021 (tabella 15). La provincia con il più alto numero di attivazioni è Campobasso (58.034, ovvero il 76,8%% del totale).

Tabella 15 - Rapporti di lavoro attivati per provincia (v.a.) dal 1° gennaio 2020 al 30 settembre 2021

Province	I trimestre		II trimestre		III trimestre		IV trimestre	Totale
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	
CAMPOBASSO	8.307	6.840	6.110	9.351	10.088	10.640	6.698	58.034
ISERNIA	2.490	2.280	1.676	2.776	3.081	3.093	2.151	17.547
TOTALE	10.797	9.120	7.786	12.127	13.169	13.733	8.849	75.581

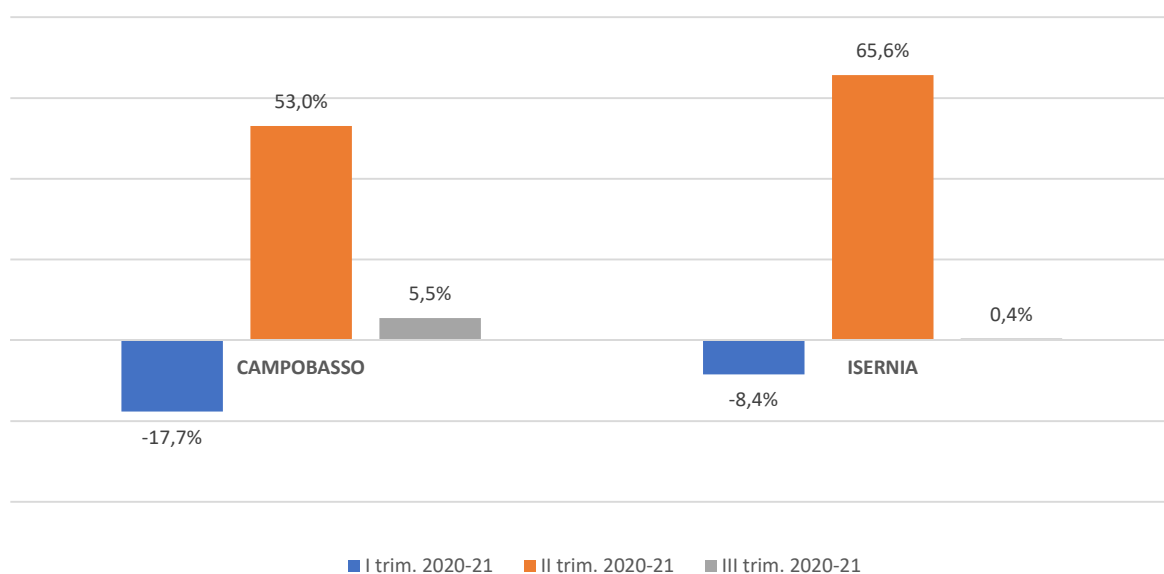
Fonte: elaborazione su dati Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie - Unilav

Il confronto tra il I trimestre 2021 e il corrispondente periodo del 2020 mostra una contrazione delle attivazioni nella provincia di Campobasso del 17,7% (da 8.307 a 6.840), mentre risulta più contenuta la diminuzione nella provincia di Isernia (da 2.490 a 2.280, -8,4%).

Nel II trimestre 2021, rispetto allo stesso periodo del 2020, si assiste, invece, ad un incremento delle attivazioni per entrambe le province, attribuibile all'allentamento delle misure restrittive (*lockdown*) conseguenti alla pandemia da Covid-19; le attivazioni dei rapporti di lavoro della provincia di Campobasso aumentano del 53,0% (da 6.110 a 9.351), mentre quelle di Isernia del 65,6% (da 1.676 a 2.776).

Infine, nel III trimestre, il confronto tra i due anni registra un andamento simile, senza elementi di variazione significativi (grafico 4).

Grafico 4 - Variazioni percentuali dei rapporti di lavoro attivati per provincia. Trimestri I, II e III 2020 e 2021



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

Con riferimento alle tipologie contrattuali, quello a tempo determinato, con 57.639 attivazioni (76,3% del totale), risulta la categoria di rapporto di lavoro più utilizzata, mentre il contratto di apprendistato la meno utilizzata (921 attivazioni, pari all'1,2%) (tabella 16).

Tabella 16 - Rapporti di lavoro attivati per tipologia contrattuale (v.a.) dal 1° gennaio 2020 al 30 settembre 2021

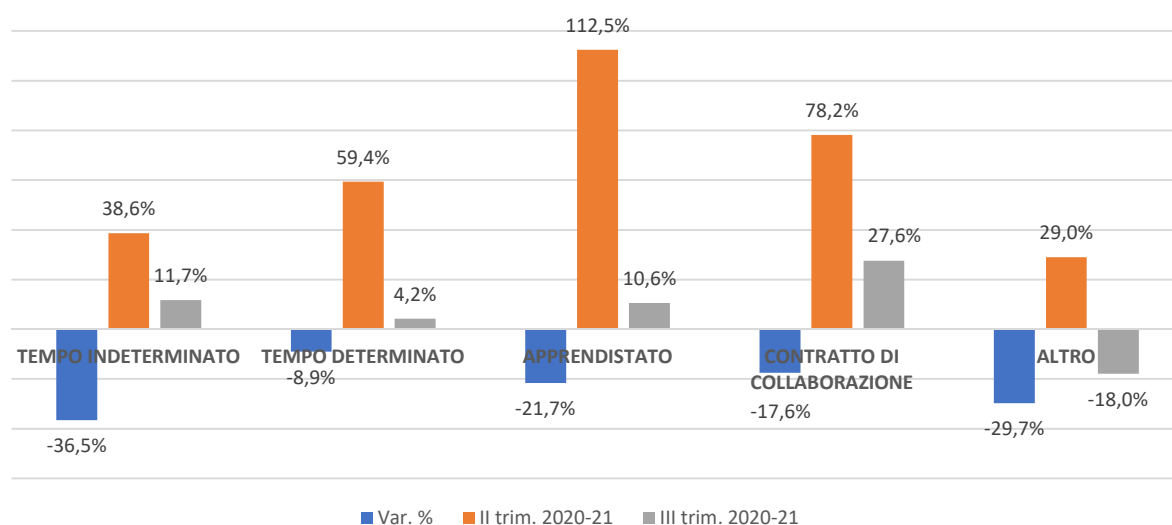
Tipologia contrattuale	I trimestre		II trimestre		III trimestre		IV trimestre	Totale
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	
TEMPO INDETERMINATO	1.728	1.097	932	1.292	1.298	1.450	928	8.725
TEMPO DETERMINATO	7.443	6.777	5.854	9.334	10.560	11.003	6.668	57.639
APPRENDISTATO	143	112	88	187	132	146	113	921
CONTRATTO DI COLLABORAZIONE	752	620	280	499	366	467	503	3.487
ALTRO	731	514	632	815	813	667	637	4.809
Totale	10.797	9.120	7.786	12.127	13.169	13.733	8.849	75.581

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

L'analisi delle variazioni trimestrali tra il 2020 e il 2021 rileva i seguenti andamenti (grafico 5):

- nel I trimestre 2021, rispetto allo stesso periodo del 2020, tutte le tipologie contrattuali subiscono una contrazione, dovuta, come già rilevato nell'analisi per province, al persistere delle misure restrittive (*lockdown*). Le variazioni più significative si rilevano per il contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, che subiscono una flessione delle attivazioni rispettivamente del 36,5% e del 21,7%, mentre è più contenuta la variazione delle attivazioni dei rapporti a tempo determinato (-8,9%);
- nel II trimestre 2021, rispetto allo stesso periodo del 2020, si rileva un incremento delle attivazioni per tutte le tipologie contrattuali; le più favorite sono quelle con contratto di apprendistato (+112,5%) e di collaborazione (+78,2%);
- nel III trimestre, dal confronto tra i due anni si rileva una lieve tendenza all'aumento delle attivazioni per quasi tutte le tipologie contrattuali, in particolare per i contratti di collaborazione (+27,6%).

Grafico 5 - Variazioni percentuali dei rapporti di lavoro attivati per tipologia contrattuale. Trimestri I, II e III 2020 e 2021



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

Da un punto di vista qualitativo la domanda di lavoro è caratterizzata prevalentemente, nel periodo di osservazione dal 1° gennaio 2020 al 30 settembre 2021, da attivazioni di rapporti di lavoro, dipendente e parasubordinato, con un livello di *skill* “medium” (33.489, pari al 44,3%) e “low” (29.942, pari al 39,6%) (tabella 17).

Tabella 17 - Rapporti di lavoro attivati per livello di skill della professione (v.a.) dal 1° gennaio 2020 al 30 settembre 2021

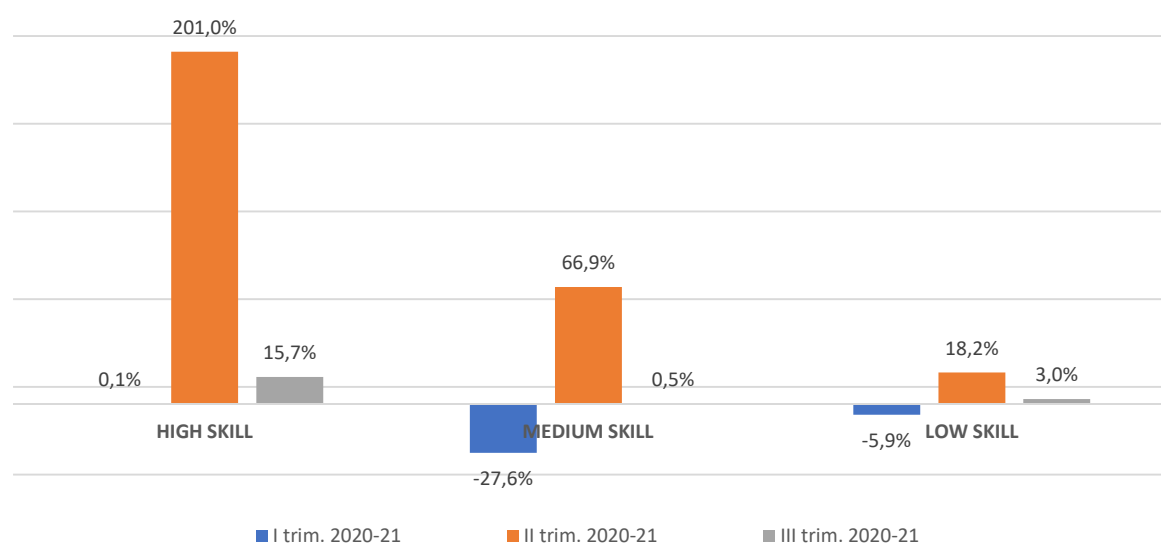
Skill	I trimestre		II trimestre		III trimestre		IV trimestre	Totale
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	
HIGH SKILL	1.402	1.403	625	1.881	2.421	2.800	1.618	12.150
MEDIUM SKILL	5.187	3.756	3.664	6.114	5.506	5.535	3.727	33.489
LOW SKILL	4.208	3.961	3.497	4.132	5.242	5.398	3.504	29.942
TOTALE	10.797	9.120	7.786	12.127	13.169	13.733	8.849	75.581

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

Considerando le variazioni percentuali tra i trimestri, le variazioni più significative si rilevano nel confronto tra il secondo trimestre del 2020 e quello del 2021; più nel dettaglio, si osserva che (grafico 6):

- nel I trimestre 2021, rispetto al I trimestre 2020, non si registrano sostanziali variazioni, fatta eccezione per un moderato decremento delle “medium skill” (-27,6%);
- le variazioni nel II trimestre mostrano segni positivi per tutti i livelli di *skill*, in particolare si rileva un incremento molto marcato per le “high skill” (+201,0%);
- infine, nel III trimestre 2021 non si registrano sostanziali variazioni rispetto al trimestre dell’anno precedente, fatta eccezione per un moderato incremento delle “high skill” (+15,7%).

Grafico 6 - Variazioni percentuali dei rapporti di lavoro attivati per livello di skill della professione. Trimestri I, II e III 2020 e 2021

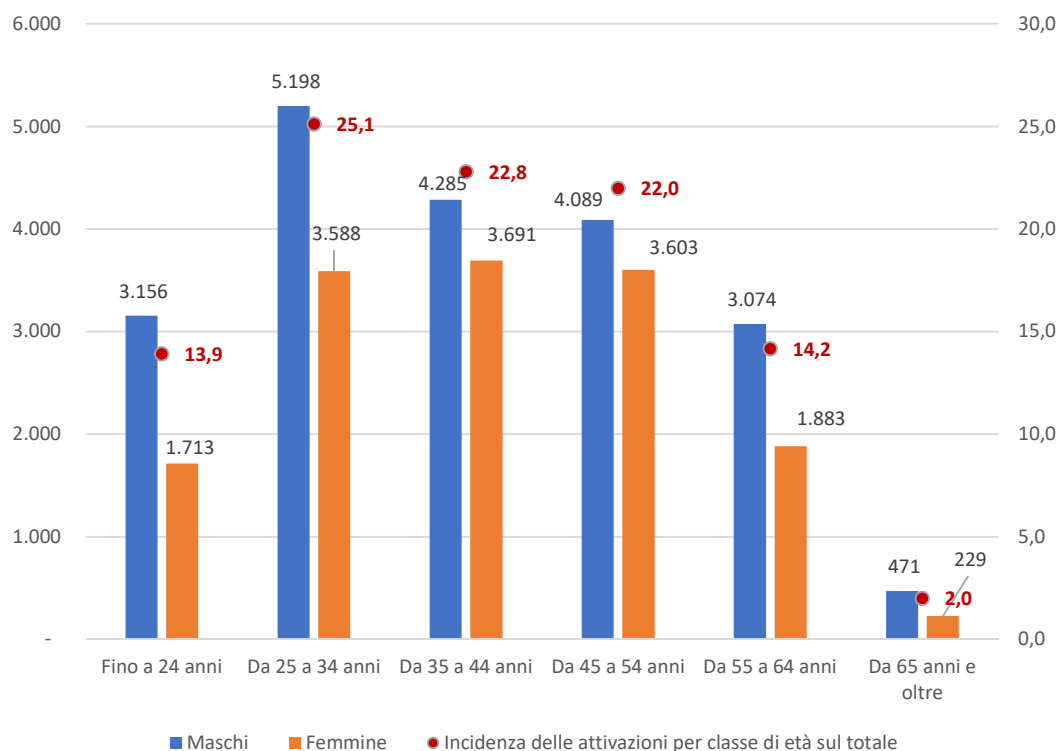


Fonte: elaborazione su dati Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie - Unilav

Limitando il periodo di osservazione ai primi tre trimestri del 2021, il totale delle attivazioni dei rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato ammonta a 34.980, di cui il 58% è composto dal genere maschile.

Le classi di età in cui sono presenti le maggiori attivazioni sono quelle comprese tra 25-34 anni (25,1% sul totale), tra 35-44 anni (22,8% sul totale) e tra 45-54 anni (22% sul totale). Le donne risultano in quota minore in tutte le classi di età (grafico 7).

Grafico 7 - Rapporti di lavoro attivati per genere e classi d'età e incidenza percentuale delle attivazioni sul totale dei rapporti attivati per classe di età dal 1° gennaio 2021 al 30 settembre 2021



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

La tabella 18 mostra il confronto tra la distribuzione delle attivazioni dei rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato per settore economico nei primi tre trimestri del 2020 e del 2021, e la loro variazione in termini percentuali. Nei primi tre trimestri del 2021 si registra un incremento delle attivazioni dell'10% rispetto al corrispondente periodo del 2020. Il settore economico predominante è quello dell'*Agricoltura, silvicoltura e pesca* che rappresenta nel 2020 il 23,8% (7.574) e nel 2021 il 21,8% (7.633) delle attivazioni totali. Gli altri settori che concorrono con quote significative sono *Alberghi e ristoranti* (4.597 attivazioni, cioè il 14,5% del totale, nel 2020 e 5.372, cioè il 15,3%, nel 2021), *Istruzione, sanità ed altri servizi sociali* (4.482, ovvero il 14,4% del totale, nel 2020 e 6.136, ovvero il 17,5%, nel 2021). Questi ultimi due settori registrano anche marcate variazioni positive tra i due periodi di osservazione, +16,9% per il comparto della ristorazione e +36,9% per quello dell'istruzione e sanità.

Tabella 18 - Rapporti di lavoro attivati per settore di attività economica (v.a. e var. %). Trimestri I, II e III 2020 e 2021

Settore di attività economica	I-II-III trimestre
-------------------------------	--------------------

	2020 (v.a.)	2021 (v.a.)	Var. %
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	7.574	7.633	0,8
ALBERGHI E RISTORANTI	4.597	5.372	16,9
ISTRUZIONE, SANITÀ ED ALTRI SERVIZI SOCIALI	4.482	6.136	36,9
COSTRUZIONI	3.371	3.453	2,4
ATTIVITÀ IMM.LIARI, SERVIZI ALLE IMPRESE E ALTRE ATTIVITÀ PROF.LI E IMPRENDITORIALI	2.938	2.834	-3,5
ALTRI SERVIZI COLLETTIVI E PERSONALI	2.639	2.623	-0,6
INDUSTRIA IN SENSO STRETTO	2.464	2.472	0,3
COMMERCIO	1.709	1.873	9,6
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	1.014	1.191	17,5
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	693	1.053	51,9
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	205	258	25,9
ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	66	82	24,2
TOTALE	31.752	34.980	10,2

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

Infine, nella tabella 19, si riportano le attivazioni per qualifiche professionali nei primi tre trimestri del 2020 e del 2021 e la relativa variazione percentuale. Le principali qualifiche utilizzate, coerentemente con quanto già emerso dall'analisi dei settori economici, sono quelle relative al *Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde* (7.132 nel 2020 e 7.214 nel 2021) e agli *Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione* (3.774 nel 2020 e 4.482 nel 2021).

Con riferimento alla variazioni tra i due periodi di osservazioni, le qualifiche che nei primi tre trimestri 2021 hanno registrato significativi incrementi rispetto ai primi tre trimestri del 2020 sono quelle relative all'istruzione: *Altri specialisti dell'educazione e della formazione* (+54,4%), *Professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate* (+39,5%), *Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate* (+18,8%); alla sanità: *Tecnici della salute*, le cui attivazioni sono passate da 461 a 838, facendo registrare il più alto incremento in termini percentuali (+81,8%) e *Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari* (+19,4%); ai servizi in generale: *Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli* (+18,1%) e *Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia* (+32,8%); ai servizi amministrativi *Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali* (+21,4%); ed infine nella ristorazione: *Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione* (+18,8%).

Le qualifiche che, nel periodo di osservazione, hanno, invece, registrato i decrementi maggiori sono: *Artigiani ed operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili* (-15,0%) e *Personale non qualificato addetto ai servizi domestici* (-19,1%).

Tabella 19 - Rapporti di lavoro attivati per qualifica professionale (v.a. e var. %). Trimestri I, II e III 2020 e 2021

Qualifiche professionali	I-II-III trimestre		
	2020 (v.a.)	2021 (v.a.)	Var. %
PERSONALE NON QUALIFICATO NELL'AGRICOLTURA E NELLA MANUTENZIONE DEL VERDE	7.132	7.214	1,1
ESERCENTI ED ADDETTI NELLE ATTIVITÀ DI RISTORAZIONE	3.774	4.482	18,8
ADDETTI ALLE VENDITE	1.922	1.801	-6,3
PERSONALE NON QUAL.TO NEI SER.ZI DI PULIZIA DI UFFICI, ALBERGHI, NAVI, RISTORANTI, AREE PUBBLICHE E VEICOLI	1.537	1.815	18,1
PERSONALE NON QUALIFICATO DELLE COSTRUZIONI E PROFESSIONI ASSIMILATE	1.413	1.514	7,1
PROFESSORI DI SCUOLA SECONDARIA, POST-SECONDARIA E PROFESSIONI ASSIMILATE	1.183	1.650	39,5
CONDUTTORI DI VEICOLI A MOTORE E A TRAZIONE ANIMALE	1.071	1.156	7,9
IMPIEGATI ADDETTI ALLA SEGRETERIA E AGLI AFFARI GENERALI	924	1.122	21,4
ARTIGIANI ED OPERAI SPECIALIZZATI ADDETTI ALLE COSTRUZIONI E AL MANTENIMENTO DI STRUTTURE EDILI	845	718	-15,0
PROFESSIONI QUALIFICATE NEI SERVIZI PERSONALI ED ASSIMILATI	802	774	-3,5
PERSONALE NON QUALIFICATO ADDETTO ALLO SPOSTAMENTO E ALLA CONSEGNA MERCI	778	776	-0,3
PROFESSORI DI SCUOLA PRIMARIA, PRE-PRIMARIA E PROFESSIONI ASSIMILATE	772	917	18,8
PERSONALE NON QUALIFICATO NEI SERVIZI DI ISTRUZIONE E SANITARI	650	776	19,4
PERSONALE NON QUALIFICATO NELLA MANIFATTURA	585	644	10,1
ALTRI SPECIALISTI DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORMAZIONE	509	786	54,4
PERSONALE NON QUALIFICATO ADDETTO AI SERVIZI DOMESTICI	482	390	-19,1
TECNICI DELLA SALUTE	461	838	81,8
AGRICOLTORI E OPERAI AGRICOLI SPECIALIZZATI	405	369	-8,9
ARTIGIANI ED OPERAI SPECIALIZZATI ADDETTI ALLA PULIZIA ED ALL'IGIENE DEGLI EDIFICI	356	394	10,7
PROFESSIONI QUALIFICATE NEI SERVIZI DI SICUREZZA, VIGILANZA E CUSTODIA	345	458	32,8
ARTIGIANI ED OPERAI SPECIALIZZATI ADDETTI ALLE RIFINITURE DELLE COSTRUZIONI	319	340	6,6
ALTRE PROFESSIONI	5.487	6.046	10,2
Totale	31.752	34.980	10,2

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

4.3. Le previsioni della domanda di lavoro per profili professionali il Sistema informativo Excelsior.

In questo paragrafo si fornisce una rappresentazione della domanda di lavoro potenziale espressa dalle imprese della regione Molise attraverso l'utilizzo dei dati previsionali forniti dal Sistema Informativo Excelsior⁶.

Nel periodo febbraio - aprile 2022 le opportunità di lavoro saranno pari a 3.700 (+900 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente).

Con riferimento al mese di febbraio 2022 le entrate complessive previste sono 1.250 (+400 rispetto allo stesso mese dell'anno precedente), a fronte delle 82.200 nel Sud e Isole e delle 318.000 in Italia. Nel 20% dei casi le entrate previste saranno stabili, ossia con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, mentre nell'80% saranno a termine (a tempo determinato o altri contratti con durata predefinita). Le

⁶ Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2021.

entrate si concentreranno per il 67% nel settore dei servizi, interesseranno l'83% delle imprese con meno di 50 dipendenti; per una quota pari al 22% interesseranno giovani con meno di 30 anni, e le imprese che prevedono assunzioni saranno pari al 12% del totale.

Per l'analisi dei profili professionali richiesti dalle imprese, al fine di renderla più robusta, si è optato per ampliare l'orizzonte temporale utilizzando i dati disponibili relativi all'annualità 2021 (tabella 20).

Le entrate previste complessivamente erano 17.560 di cui il 26,9% con difficoltà di inserimento; di questa quota, il 12,0% è relativa alla difficoltà di reperimento per ridotto numero di candidati, il 12,7% alla difficoltà di reperimento a causa dell'inadeguatezza dei candidati e il 2,2% per altri motivi.

Le professioni più richieste distinte per "gruppo professionale" sono: le *Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione* (14,9%), gli *Artigiani e operai specializzati in industria estrattiva e in edilizia* (12,2%), i *Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento* (9,8%), le *Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi* (9,4%) e le *Professioni qualificate nelle attività commerciali* (9,3%).

Tra i "gruppi professionali" più richiesti, quelli di più difficile reperimento sono: gli *Artigiani e operai specializzati in metalmeccanica ed elettronica* per una quota pari al 55,7% (di cui 22,6 % per ridotto numero di candidati e 32,1% per inadeguatezza), i *Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento* per una quota pari al 33,7% (di cui 15,1% per ridotto numero di candidati e 11,0% per inadeguatezza), e le *Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione* per una quota pari al 28,2% (14,1% per ridotto numero di candidati e 12,6% per inadeguatezza).

Tabella 20 - Entrate previste dalle imprese della regione Molise per gruppi professionali e difficoltà di reperimento (v.a. e v.%). Anno 2021 (1)

Gruppi	Entrate totali	Peso delle entrate sul totale complessivo	Nessuna difficoltà di reperimento		Difficoltà di reperimento per ridotto numero di candidati		Difficoltà di reperimento per inadeguatezza dei candidati		Difficoltà di reperimento per altri motivi	
	v.a.	v. %	v.a.	v. %	v.a.	v. %	v.a.	v. %	v.a.	v. %
52 - Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione	2.620	14,9	1.880	71,8	370	14,1	330	12,6	40	1,5
61 - Artigiani e operai specializzati in industria estrattiva e in edilizia	2.140	12,2	1.630	76,2	240	11,2	230	10,7	50	2,3
74 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	1.720	9,8	1.140	66,3	260	15,1	190	11,0	130	7,6
81 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi	1.650	9,4	1.480	89,7	90	5,5	20	1,2	60	3,6
51 - Professioni qualificate nelle attività commerciali	1.640	9,3	1.300	79,3	100	6,1	200	12,2	30	1,8
62 - Artigiani e operai specializzati in metalmeccanica ed elettronica	1.060	6,0	480	45,3	240	22,6	340	32,1	10	0,9
54 - Profess. qualif. nei servizi di sicurezza, di pulizia e alla persona	730	4,2	570	78,1	60	8,2	90	12,3	10	1,4
53 - Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	660	3,8	560	84,8	40	6,1	70	10,6	-	0,0
33 - Profess. tecniche in attività amministrative finanziarie e commerciali	600	3,4	410	68,3	50	8,3	130	21,7	10	1,7
31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e produttivo	530	3,0	330	62,3	70	13,2	130	24,5	10	1,9
72 - Operai semiqualf. di macchinari lavorazione in serie e al montaggio	510	2,9	390	76,5	50	9,8	60	11,8	10	2,0
32 - Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita	480	2,7	250	52,1	130	27,1	80	16,7	20	4,2

41 - Impiegati alle funzioni di segreteria e alle macchine da ufficio	450	2,6	410	91,1	10	2,2	30	6,7	-	0,0
42 - Impiegati addetti ai movimenti di denaro e all'assistenza clienti	420	2,4	330	78,6	50	11,9	40	9,5	10	2,4
65 - Artigiani e operai spec. ind. aliment.,legno,tessile,pelle,spettacolo	340	1,9	180	52,9	110	32,4	50	14,7	10	2,9
84 - Profess. non qualif. nella manifattura, estraz. minerali e costruzioni	310	1,8	290	93,5	10	3,2	10	3,2	-	0,0
43 - Impiegati alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria	280	1,6	230	82,1	20	7,1	40	14,3	-	0,0
83 - Profess. non qualif. in agricoltura, silvicoltura e pesca	220	1,3	190	86,4	-	0,0	40	18,2	-	0,0
22 - Ingegneri, architetti e prof.ni assi.te	180	1,0	120	66,7	30	16,7	30	16,7	-	0,0
73 - Operatori macchinari fissi in agricoltura e nell'industria alimentare	170	1,0	130	76,5	40	23,5	-	0,0	-	0,0
34 - Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	150	0,9	130	86,7	10	6,7	10	6,7	-	0,0
26 - Specialisti della form.ne e della ricerca	140	0,8	110	78,6	10	7,1	20	14,3	-	0,0
25 - Specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali	120	0,7	60	50,0	30	25,0	30	25,0	-	0,0
71 - Conduttori di impianti industriali	110	0,6	90	81,8	20	18,2	10	9,1	-	0,0
82 - Profess. non qualif. nelle attività domestiche, ricreative e culturali	90	0,5	40	44,4	10	11,1	40	44,4	-	0,0
23 - Specialisti nelle scienze della vita	60	0,3	40	66,7	20	33,3	-	0,0	-	0,0
21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, fisiche e naturali	50	0,3	10	20,0	30	60,0	10	20,0	-	0,0
24 - Specialisti della salute	40	0,2	30	75,0	10	25,0	-	0,0	-	0,0
44 - Impiegati raccolta, controllo e conservazione della documentazione	40	0,2	40	100,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
63 - Operai specializ. meccanica precisione, stampa e artigiani artistici	30	0,2	10	33,3	10	33,3	10	33,3	-	0,0
12 - Amm.tori e direttori di grandi aziende	20	0,1	10	50,0	10	50,0	10	50,0	-	0,0
13 - Responsabili di piccole aziende	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
64 - Agricoltori e operai specializzati di agricoltura, zootecnia e pesca	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
TOTALE	17.560	100,00	12.810	72,9	2.100	12,0	2.230	12,7	380	2,2

(1) I valori assoluti sono arrotondati alle decine, per questo motivo i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

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

3.3 I beneficiari potenziali del Programma GOL

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

Premessa metodologica.

L'analisi dei beneficiari potenziali del Programma GOL è stata effettuata attraverso la consultazione di differenti fonti e piattaforme istituzionali nazionali e regionali con riferimento al biennio 2019-2020, con le modalità e i target di seguito descritti:

- **Beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;**
 - **Fonte:** Regione Molise – Tavolo di Crisi della Società GAM Srl (con dati quantitativi inerenti al genere, alle classi di età e ai rispettivi Centri per l'Impiego di competenza).
- **Beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro (NASPI e DIS-COLL);**
 - **Fonti:** INPS - Osservatori statistici ed altre statistiche (con dati quantitativi inerenti al genere e alle classi di età); Portale MyAnpal e strumenti interni ai CPI utilizzati per la registrazione/archiviazione dei Patti di Servizio (con dati quantitativi e inerenti al genere).
- **Percettori del Reddito di Cittadinanza;**
 - **Fonte:** Portale MyAnpal, per la rilevazione dei Patti di Servizio con riferimento ai rispettivi Centri per l'Impiego di competenza (con dati quantitativi e inerenti al genere).
- **Iscritti al programma Garanzia Giovani (NEET);**
 - **Fonti:** ISTAT - Dati statistici del territorio – Regione Molise (con dati quantitativi inerenti al genere, alle classi di età, al livello di istruzione e alla condizione professionale); Portale MyAnpal, per la rilevazione dei Patti di Servizio con riferimento ai rispettivi Centri per l'Impiego di competenza (con dati quantitativi e inerenti al genere).
- **Altri lavoratori fragili e vulnerabili: donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori maturi e disoccupati di lunga durata (oltre i 6 mesi);**
 - **Fonti:** ISTAT – Obiettivo Tematico 8, Promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori; Direzione Studi e Ricerche – Applicazioni Data Science di Anpal Servizi su Dati Istat; Strumenti interni di monitoraggio ai CPI per il target “persone con disabilità”.
- **Working poor;**
 - **Fonti:** ISTAT – Dati statistici del territorio – Regione Molise; Direzione Studi e Ricerche – Applicazioni Data Science di Anpal Servizi su Dati Istat: Spese delle famiglie. Anni 2017-2018-2019-2020.

Analisi quali-quantitativa dei target.

– Beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Il bacino della Regione Molise è riferibile principalmente a **N. 171 lavoratori** della Società Gestione Agroalimentare Molisana Srl – GAM in CIGS fino al 27 giugno 2022, i quali sono già stati coinvolti all'interno di un percorso ad hoc predisposto da Anpal Servizi Spa nel corso del 2021 (a seguito di una richiesta formale di Supporto Tecnico avanzata dalla Regione Molise in data 3 marzo 2021 ad Anpal e dalla stessa accordata in data 4 marzo 2021). In linea con il periodo di fruizione della CIGS, è stato definito un cronoprogramma collegato al Piano operativo di dettaglio denominato “*Fase 1 – profilazione dei Lavoratori*” che prevede l'avvio di incontri di gruppo a partire da febbraio 2022 propedeutici alle attività di profilazione individuale per il tramite di due CPI regionali (Campobasso e Isernia), con il supporto metodologico e di risorse umane di Anpal Servizi Spa, secondo un processo di servizio in linea con quanto esplicitato nel successivo *Capitolo 5* del presente PAR.

Da una prima ricognizione desk di analisi di dettaglio delle caratteristiche anagrafico professionali dei lavoratori della Società GAM Srl effettuata nel corso del 2021, si evidenzia che:

- **N. 185 lavoratori sono stati posti in cassa integrazione guadagni straordinaria**, così come previsto dall'art. 21 - lettera b) del decreto legislativo n. 148/2015, e della legge di bilancio 30 dicembre 2021, n. 234 (GU n.310 del 31-12-2021 - Suppl. Ordinario n. 49) comma 127;
- **N. 171 lavoratori risultano essere in carico alla procedura fallimentare** al 31 dicembre 2021 (14 lavoratori sono già fuoriusciti dal bacino per pensionamento), **le cui principali evidenze sono riportate nelle tabelle sottostanti:**

Totale Lavoratori	Genere		Classi di età			
	Maschi	Femmine	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60-69 anni
171, di cui:	115	56	3	31	105	32

Emerge un forte divario di genere con una **marcata incidenza della rappresentanza maschile**, ed un **numero molto elevato di lavoratori ricompresi nella fascia di età 50-59 anni (105)** che sommati agli over 60, raggiunge la cifra considerevole di 137 lavoratori.

Un altro dato di interesse è relativo all'incidenza numerica del bacino dei 171 lavoratori – tenuto conto del criterio della residenza – rispetto ai Centri per l'Impiego regionali. La maggior parte dei lavoratori sono ricompresi nel **bacino di competenza del CPI di Campobasso (136)**, mentre la restante **platea (35) ricade nel bacino di competenza del CPI di Isernia**, così come riportato in tabella:

Bacino dei lavoratori con ripartizione per CPI di competenza		
Totale Lavoratori	CPI di CAMPOBASSO	CPI di ISERNIA
171, di cui:	136	35

Fonte: Dati Regionali – Rielaborazioni di Anpal Servizi Spa – Molise

- **Beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro (NASpl e DIS-COLL).**

Nelle annualità 2019 e 2020 sono state **18.074 le richieste di NASpl** e **266 le richieste di DIS-COLL**. Tenuto conto dei dati piuttosto contenuti dei percettori di Dis-Coll, nelle tabelle sottostanti si pone maggiore attenzione ai percettori di NASPI riguardo alle ripartizioni per Provincia, per genere e per classi di età, le cui principali evidenze sono: il bacino è caratterizzato da **8.666 beneficiari di genere femminile** e **9.408 di genere maschile**; la suddivisione per fasce d'età è pressoché omogenea (se si eccettua la fascia di età fino ai 19 anni) con una concentrazione maggiore a partire dai 25 anni e fino agli over 55.

Inoltre, vi è uno scostamento di poco al di sopra delle mille unità tra le due annualità, con un dato inferiore riferito al 2020 caratterizzato dal cosiddetto “blocco dei licenziamenti”. Infatti, le richieste di NASPI nel 2020 sono state 8.456 (quelle di Dis-Coll 161), mentre nel 2019 sono state 9.618 (quelle di Disc-Coll 105).

Beneficiari di Naspi anno 2019													
Territorio		numero beneficiari	Genere		Classi di età								
Regione	Provincia		M	F	Fino a 19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55 ed oltre
Molise	Campobasso	6.684	3635	3.049	49	507	901	951	863	868	814	753	978
	Isernia	2.934	1.589	1.345	10	196	321	439	399	381	347	339	500
Molise	Totale	9.618	5.224	4.394	59	703	1.222	1.390	1.262	1.249	1.161	1.092	1.478

Fonte: INPS – Osservatori statistici ed altre statistiche

Beneficiari di Naspi anno 2020													
Territorio		numero beneficiari	Genere		Classi di età								
Regione	Provincia		M	F	Fino a 19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55 ed oltre
Molise	Campobasso	5.960	2.956	3.004	63	521	802	865	846	737	687	619	820
	Isernia	2.496	1.228	1.268	14	168	317	373	343	326	305	268	382

Molise	Totale	8.456	4.184	4.272	77	689	1.119	1.238	1.189	1.063	992	887	1.202
---------------	---------------	--------------	--------------	--------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------	------------	--------------

Fonte: INPS – Osservatori statistici ed altre statistiche

Tuttavia, al fine di programmare un immediato intervento di adeguamento dei Patti di Servizio – in linea con quanto richiesto dal programma GOL e per garantire un maggiore impatto in termini di attivazione di misure di politica attiva e formazione personalizzate – è importante evidenziare il dato riferito ai **perceptor** di NASPI e Dis-Coll che nel biennio 2019/2020 sono transitati presso i CPI regionali ed hanno sottoscritto un **Patto di Servizio**, così come riportato nella tabella seguente⁷:

Perceptor di NASPI e Dis-Coll che nel biennio 2019/2020 hanno sottoscritto un Patto di Servizio presso i CPI regionali										
	CPI di Campobasso			CPI di Termoli			CPI di Isernia			Totale Patti di Servizio
Anno	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	
2019	514	494	1008	322	312	634	405	296	701	2.343
2020	87	91	178	52	55	107	102	72	174	459
Totali	601	585	1186	374	367	741	507	368	875	2.802

Fonte: Regione Molise – Portale MyAnpal e strumenti interni ai CPI di registrazione e archiviazione dei Patti di Servizio.

- Beneficiari di sostegno al reddito di natura assistenziale – Beneficiari di Reddito di Cittadinanza.

Per i beneficiari del reddito di cittadinanza sono stati presi in esame i Patti per il Lavoro/di Servizio sottoscritti nel periodo da ottobre 2019 (data di avvio delle convocazioni presso i CPI) a dicembre 2020.

La tabella sottostante indica la ripartizione degli utenti per anno e per CPI, evidenziando una netta contrazione dei Patti per il Lavoro/di Servizio sottoscritti nel corso del 2020 a causa dei provvedimenti/protocolli di sicurezza adottati a livello regionale per contrastare la Pandemia da COVID-19 (con una iniziale chiusura dei CPI a partire dal mese di marzo 2020, ed una successiva e progressiva ripresa delle attività di erogazione dei servizi, anche con modalità a distanza).

Beneficiari Reddito di Cittadinanza sottoscrittori di Patti di Servizio per CPI e per genere. Anni 2019-2020										
	CPI di Campobasso			CPI di Termoli			CPI di Isernia			Totale PdS
Anno	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	
2019	421	441	862	237	287	524	161	182	343	1.729
2020	70	78	148	123	139	262	95	70	165	575
Totali	491	519	1010	360	426	786	254	211	508	2.304

Fonte: Regione Molise – Portale MyAnpal.

- Giovani NEET con meno di 30 anni.

I dati ISTAT fotografano una platea regionale di **24.471 giovani NEET nel biennio 2019-2020**, con un'equa distribuzione di genere e con un progressivo aumento dei numeri a partire dai 20 anni e fino ai 29 anni. Inoltre, sono da evidenziare due aspetti: la concentrazione maggiore tra coloro che sono in possesso di un Diploma e la condizione professionale che vede un numero elevato (**17.587**) di **inattivi**, così come riportato nelle seguenti tabelle:

Neet (15-29 anni) per genere. Anni 2019/2020			
Regione	Maschi	Femmine	Totale
MOLISE	12.891	11.580	24.471

⁷ I dati – in assenza di un Sistema Informativo Lavoro regionale – sono stati estrapolati attraverso modalità di rilevazione riconducibili in parte alla Piattaforma MyAnpal e in parte ai differenti strumenti di registrazione/archiviazione dei Patti di Servizio in utilizzo nei CPI.

Neet (15-29 anni) per classe d'età. Anni 2019/2020				
Regione	15-19	20-24	25-29	Totale
MOLISE	3.706	9.651	11.114	24.471

Neet (15-29 anni) per livello d'istruzione. Anni 2019/2020				
Regione	fino alla licenza media	diploma	laurea	Totale
MOLISE	7.250	14.037	3.184	24.471

Neet (15-29 anni) per condizione professionale. Anni 2019/2020			
Regione	inattivi	persone in cerca	Totale
MOLISE	17.587	6.884	24.471

Anche in questo caso, ai fini della programmazione delle attività previste da GOL, è rilevante considerare l'adesione al Programma Garanzia Giovani e le relative sottoscrizioni di Patti di Servizio presso i CPI. In tal senso, attingendo dai dati contenuti all'interno della piattaforma MyAnpal, è possibile ottenere un riscontro puntuale in termini numerici e di genere per il biennio 2019-2020, che evidenzia un totale di **439 adesioni** (con uno scarto evidente di – 309 adesioni tra il 2019 e il 2020) e un totale di **293 Patti di Servizio Sottoscritti** (anche in questo caso con un calo evidente nel corso del 2020 correlato all'emergenza COVID-19 che ha condizionato anche l'erogazione dei servizi da parte dei CPI), di cui 155 Maschi e 138 Femmine.

Adesioni a Garanzia Giovani e Patti di Servizio Sottoscritti per CPI e per genere. Anni 2019-2020													
	2019						2020						
	Adesioni			Patti di Servizio			Adesioni			Patti di Servizio			
CPI	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	Totale PdS
CAMPOBASSO	66	49	115	17	4	21	3	0	3	3	0	3	24
TERMOLI	57	58	115	40	36	76	6	24	30	6	24	30	106
ISERNIA	81	63	144	76	55	131	13	19	32	13	19	32	163
TOTALI	204	170	374	133	95	228	22	43	65	22	43	65	293

- **Altri lavoratori fragili e vulnerabili: donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori maturi e disoccupati di lunga durata (oltre i 6 mesi).**

Rispetto agli altri lavoratori fragili e vulnerabili – riferibili alla platea di soggetti che dovrà rappresentare il 75% dei destinatari di GOL entro il 2025 – vengono riportate le principali evidenze regionali (già richiamate nel precedente *paragrafo 3.2*).

Con riguardo alle **Donne in condizioni di svantaggio**, il mercato del lavoro regionale presenta un forte squilibrio di genere evidenziato da:

- un tasso di disoccupazione femminile del 14,7% nel 2019 (oltre la media nazionale dell'11,1%) e del 10,2% nel 2020 (in linea con la media nazionale del 10,2%), con scostamenti rilevanti nel confronto con i tassi del 10,5% del 2019 e del 9% del 2020 per i maschi;
- un tasso di occupazione femminile pari al 43,2% nel 2019 (inferiore al 50,1% di livello nazionale) e al 43% nel 2020 (inferiore al 49% di livello nazionale), di oltre venti punti più basso di quello maschile pari al 65,7% nel 2019 e del 63,9% nel 2020⁸;
- una diminuzione in termini di Donne occupate che, nel confronto congiunturale tra il IV trimestre 2019 (45.683) e il IV trimestre 2020 (38.621), presenta un saldo negativo di – 7.062 unità⁹.

⁸ Fonte: ISTAT – Obiettivo Tematico 8, Promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori.

⁹ Direzione Studi e Ricerche – Applicazioni Data Science di Anpal Servizi su Dati Istat.

Rispetto ai **Disoccupati di lunga durata**, si segnala:

- un tasso di disoccupazione dell'8,1% nel 2019 e del 5,6% nel 2020 (sempre al di sopra del tasso percentuale nazionale rispettivamente del 5,7% nel 2019 e del 4,8% nel 2020);
- un'incidenza della disoccupazione di lunga durata del 66,5% nel 2019 e del 59,2% nel 2020¹⁰, con una evidente contrazione delle persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi tra i due anni di riferimento e con un notevole divario di genere (il 75,4% nel 2019 e il 63,8% nel 2020 di genere femminile; il 58,1% nel 2019 e il 55,8% nel 2020 di genere maschile).

Rispetto ai **Lavoratori maturi**, si segnala:

- un tasso di occupazione per gli over 54 del 56,5% sia per il 2019 che per il 2020 (superiore al tasso nazionale del 54,3% e del 54,2% per il 2019 e per il 2020), di cui il 45,4% per il 2019 e il 44,5% per il 2020 di genere femminile, e il 68% per il 2019 e il 68,8% per il 2020 di genere maschile (ancora una volta evidenziando un forte divario di genere)¹¹.

Rispetto **alle Persone con disabilità**, si riportano i dati riferiti agli iscritti alle liste di cui alla Legge 68/99 per gli anni 2019 e 2020, distinti per Provincia e con un totale di **N. 285 Patti di Servizio sottoscritti**:

Iscritti alle liste Legge 68/99 per gli anni 2019 e 2020 distinti per Provincia e con PdS sottoscritto					
Provincia	2019		2020		Totale PdS
	Iscritti	di cui con PdS	Iscritti	di cui con PdS	
Campobasso	372	134	-	-	134
Isernia	151	151	75	-	151
Totale	523	285	75	-	285

Si può notare come nel 2020 – a seguito dei già citati provvedimenti/protocolli di sicurezza adottati a livello regionale per contrastare la Pandemia da COVID-19 – ci sia stata una contrazione rispetto sia alle iscrizioni che ai PdS sottoscritti.

- **Lavoratori con redditi molto bassi (*working poor*).**

Rientrano in questo ultimo target di beneficiari coloro che, pur avendo un lavoro, conservano lo stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 4, co. 15-quater, del DL n. 4/2019 (cioè sono lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo è inferiore alla soglia dell'incapienza secondo la disciplina fiscale).

In tal senso, è opportuno considerare che in Molise gli indicatori di povertà in generale – compreso il **tasso di povertà da lavoro** – nel corso del 2018 presentavano già parametri più alti rispetto a quelli nazionali. L'incidenza della povertà relativa familiare arrivava al 17,5 per cento a fronte di un dato nazionale pari all'11,8 per cento; l'incidenza della povertà relativa individuale era il 18,0 per cento contro un dato nazionale che si fermava al 15,0 per cento¹².

Nel 2020 la Pandemia da Covid-19 e la conseguente crisi economica, hanno pressoché raddoppiato i numeri¹³, tra cui quelli riferiti agli **individui poveri in età lavorativa** passati dai **10.176 del 2019** ai **22.814 del 2020**.

¹⁰ Quota di persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle persone in cerca di occupazione (percentuale). Cfr. ISTAT - Obiettivo Tematico 8 - Promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori. RA 8.5 - Favorire l'inserimento lavorativo e l'occupazione dei disoccupati di lunga durata e dei soggetti con maggiore difficoltà di inserimento lavorativo, nonché il sostegno delle persone a rischio di disoccupazione di lunga durata.

¹¹ ISTAT - Obiettivo Tematico 8 - Promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori. RA 8.3 - Aumentare l'occupazione dei lavoratori anziani e favorire l'invecchiamento attivo e la solidarietà tra generazioni.

¹² Fonte: ISTAT – Dati statistici del territorio – Regione Molise – 2018.

¹³ Fonte: *Elaborazioni Direzione Studi e Ricerche – Applicazioni Data Science di Anpal Servizi su Dati Istat: Spese delle famiglie. Anni 2017-2018-2019-2020*

	PERCETTORI NASPI - DIS-COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI	TOTALE
CPI di CAMPOBASSO	1.186	1.010	24	2.220
CPI di TERMOLI	741	786	106	1.633
CPI di ISERNIA	875	508	163	1.546
TOTALE	2.802	2.304	293	5.399

3.4 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro

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

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

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

A seguito dell'entrata in vigore della normativa di riforma del mercato del lavoro di cui alla legge 183/2014 ed al D. Lgs. n.150/2015, che ha abrogato il D.Lgs. n.469/97, la gestione operativa delle politiche attive del lavoro e dei servizi per il lavoro e la responsabilità dei Centri per l'impiego è affidata alle Regioni e Province Autonome.

La Regione Molise, per la realizzazione ed attuazione delle politiche del lavoro, si avvale **dell'Agenzia Regionale Molise Lavoro (ARML)**, ente strumentale della Regione, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, con autonomia patrimoniale e contabile istituita con Legge regionale n. 27 del 3 agosto 1999 *"Organizzazione delle politiche regionali del lavoro e del sistema regionale dei servizi per l'impiego"*.

Il legislatore regionale, nelle more del completamento del processo legislativo e regolamentare di riordino del sistema nazionale e locale delle politiche per l'occupazione e del mercato del lavoro, è intervenuto con la L.R. n. 2/2017, che all'art. 11, nel disciplinare il funzionamento dei servizi per l'impiego, riserva in capo alla Regione le funzioni di programmazione e di coordinamento strategico delle politiche per l'occupazione e del mercato del lavoro e conferisce all'Agenzia Regionale Molise Lavoro (ARML), di cui alla L.R. n. 27/99, il coordinamento gestionale ed operativo dei Centri per l'Impiego della Regione. Rimangono assegnate all'ARML, le funzioni inerenti al "Sistema Informativo Lavoro" e all'"Osservatorio del mercato del lavoro".

In particolare, il coordinamento gestionale e operativo dei centri per l'impiego regionali, è affidato all'apposito Servizio "Coordinamento Funzionale dei Centri per l'impiego", istituito presso l'Agenzia Regionale Molise Lavoro. Allo stato attuale, nelle more del conferimento dell'incarico di direzione del predetto Servizio, le funzioni vengono assicurate dal Direttore della predetta Agenzia.

L'attività di coordinamento regionale viene assicurata dal "Servizio Politiche per l'Occupazione" del Dipartimento Terzo, e dal "Servizio Supporto all'Autorità di Gestione del POR FESR-FSE per procedure di appalto ed altri macro processi diversi dagli aiuti" del Dipartimento I e dalle rispettive unità operative organiche: "Disciplina e Coordinamento delle Politiche del Lavoro e dei Servizi per l'Impiego", "Attuazione, monitoraggio operativo e rendicontazione appalti e macro processi diversi dagli aiuti relativi alle azioni di consolidamento e applicazione dei LEP finanziati dalla quota FSE del POR 2014-2020".

La competenza in materia di **politiche per l'occupazione, sistema integrato dell'istruzione e della formazione professionale e programmazione delle politiche sociali** è affidata al **Dipartimento III - "Valorizzazione del capitale umano"** nell'ambito del quale sono allocati i relativi Servizi, aventi le funzioni di seguito specificate¹⁴. All'interno degli stessi sono collocate le competenti unità operative organiche (Uffici).

SERVIZIO POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE

- ✓ Coordinamento, indirizzo e verifica delle attività di programmazione delle politiche del lavoro.
- ✓ Accreditamento dei servizi per il lavoro e gestione dell'albo regionale dei soggetti accreditati.
- ✓ Coordinamento, indirizzo e verifica del sistema regionale dei servizi per l'impiego.
- ✓ Tenuta dell'elenco regionale del personale collocato in disponibilità dalle pubbliche amministrazioni e gestione delle relative procedure di mobilità.
- ✓ Raccordo con le strutture di assistenza tecnica.
- ✓ Interventi per l'implementazione dei servizi per l'impiego e per la realizzazione di politiche attive del lavoro.
- ✓ Monitoraggio finanziario e procedurale degli interventi.
- ✓ Gestione delle crisi aziendali e settoriali nelle procedure di cassa integrazione guadagni straordinaria e per la dichiarazione della mobilità del personale nel settore privato.
- ✓ Approvazione delle liste regionali di mobilità.
- ✓ Gestione degli ammortizzatori sociali in deroga.
- ✓ Gestione del Fondo regionale per le anticipazioni dei trattamenti in deroga.
- ✓ Programmazione ed attuazione di misure ed interventi di sostegno al reddito a favore di lavoratori svantaggiati.
- ✓ Promozione e sostegno dei percorsi di reinserimento al lavoro dei soggetti espulsi dal sistema produttivo.
- ✓ Programmazione interventi finalizzati alla creazione d'impresa, all'autoimpiego e all'inserimento lavorativo.
- ✓ Assistenza tecnica alla Commissione Regionale per l'emersione del lavoro irregolare e raccordo con le Direzioni Provinciali del Lavoro.
- ✓ Programmazione ed attuazione delle misure di intervento finalizzate alla promozione dell'occupazione dei soggetti disabili, di cui alla legge n. 68/99 e alla legge regionale n. 26/2002.
- ✓ Gestione risorse del Fondo nazionale e regionale per l'occupazione dei disabili.
- ✓ Programmazione ed attuazione delle misure di intervento finalizzate alla promozione dell'inserimento lavorativo dei giovani inoccupati e disoccupati.
- ✓ Programmazione ed attuazione delle misure di intervento per la promozione e la valorizzazione dell'apprendistato.
- ✓ Legge n. 53/00 e legge n. 236/93 – Formazione continua e aggiornamento dei lavoratori.
- ✓ Attuazione delle disposizioni di cui alla legge regionale 29 luglio 2013, n. 13, in materia di tirocini.
- ✓ Promozione iniziative per la diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro e per l'aggiornamento professionale dei tecnici della prevenzione della A.S.Re.M. e per l'aggiornamento della dotazione strumentale.
- ✓ Assistenza al Comitato Regionale di Coordinamento per la sicurezza sui luoghi di lavoro e programmazione interventi di formazione professionale in materia di sicurezza sul lavoro,
- ✓ Attuazione e monitoraggio interventi FSC e APQ "Politiche per il lavoro".
- ✓ Responsabile di Azione del Patto per lo Sviluppo del Molise ratione materiae.
- ✓ Supporto e coordinamento alle attività relative alle politiche per le pari opportunità (DGR n.523 del 20 dicembre 2019).

¹⁴L'intero assetto organizzativo regionale, disciplinato dalla legge regionale, n.10/2010 e ss.mm.ii, è stato più volte rimodulato anche tenendo conto delle modifiche di cui alla Legge Regionale 4 maggio 2015, n. 8. Il nuovo Atto di organizzazione delle strutture regionali, adottato con D.G.R. n.321 del 30 giugno 2018 e ss.mm.ii comprende n.4 Dipartimenti e la Direzione generale della Salute.

SERVIZIO SISTEMA INTEGRATO DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

- ✓ Programmazione dell'offerta formativa integrata tra istruzione e formazione.
- ✓ Programmazione offerta formativa istruzione tecnica superiore (I.T.S.).
- ✓ Preparazione, accompagnamento ed attuazione delle funzioni inerenti all'istruzione trasferite, delegate o affidate alla Regione.
- ✓ Programmazione e certificazione dei percorsi formativi e delle competenze.
- ✓ Indirizzi in materia di orientamento scolastico e professionale, in collaborazione con il Servizio competente in materia di politiche attive del lavoro.
- ✓ Studi, ricerche, programmazione, attuazione e coordinamento degli interventi di contrasto della dispersione scolastica.
- ✓ Diritto allo studio nella scuola dell'obbligo e nell'obbligo formativo.
- ✓ Programmazione relativa ai servizi educativi di prima infanzia.
- ✓ Programmazione e anagrafe edilizia scolastica.
- ✓ Individuazione di progetti formativi per i lavoratori interessati agli ammortizzatori sociali.
- ✓ Tirocini di reinserimento/inserimento nel mondo lavorativo.
- ✓ Gestione fondi per la formazione professionale.
- ✓ Accreditamento degli Organismi di formazione ed orientamento professionale regionale.
- ✓ Autorizzazione delle attività libere di formazione professionale.
- ✓ Sistema regionale delle competenze professionali, tenuta ed aggiornamento del Repertorio delle Professioni.
- ✓ Controllo e vigilanza del mantenimento dei requisiti degli enti accreditati di formazione professionale e degli enti di intermediazione dei servizi per l'impiego.
- ✓ Controllo e vigilanza delle attività libere di formazione professionale e/o di ogni altra attività svolta dagli enti accreditati.
- ✓ Attuazione e monitoraggio interventi PAR e Obiettivi di Servizio FSC Molise 2007/2013.
- ✓ Responsabile di Azione del Patto per lo Sviluppo del Molise ratione materiae.

SERVIZIO PROGRAMMAZIONE DELLE POLITICHE SOCIALI

- ✓ Programmazione e organizzazione del sistema integrato di interventi e dei servizi sociali.
- ✓ Programmazione, monitoraggio e verifica degli interventi ed azioni previste dal Piano Sociale Regionale.
- ✓ Emanazione di direttive in materia di organizzazione dei servizi pubblici e definizione dei criteri e dei requisiti organizzativi e tecnici dei servizi e delle attività erogate da soggetti privati, per le materie di competenza del Servizio.
- ✓ Programmazione di interventi socio-assistenziali a sostegno della persona e della famiglia.
- ✓ Promozione delle politiche attive e misure di sostegno in favore dei giovani e delle fasce deboli della popolazione.
- ✓ Programmazione di azioni di sostegno all'infanzia e all'adolescenza.
- ✓ Programmazione servizi di sostegno socio-educativo per la prima infanzia.
- ✓ Organizzazione, attuazione e svolgimento di azioni in materia di Servizio civile.
- ✓ Interventi a favore dei cittadini trapiantati o affetti da gravi patologie non trattabili nelle strutture sanitarie regionali.
- ✓ Riparto del fondo regionale per la gestione dei servizi socio-assistenziali, verifica della spesa locale e dei risultati di gestione dei fondi assegnati.
- ✓ Piani di investimento per la realizzazione e la manutenzione di strutture socio-assistenziali.
- ✓ Osservatorio regionale dei fenomeni sociali e socio-sanitari.
- ✓ Definizione degli standard di competenza regionale per le strutture residenziali e semiresidenziali socio-assistenziali.
- ✓ Coordinamento e supporto alle attività del volontariato e dell'associazionismo di promozione sociale.

- ✓ Interventi per la promozione e lo sviluppo del sistema cooperativo del Molise.
- ✓ Elaborazione di linee guida e piani di intervento sociali in favore di cittadini stranieri appartenenti e non all'Unione Europea.
- ✓ Assistenza sociale agli stranieri e programmazione ed indirizzi per gli interventi.
- ✓ Autorizzazione, accreditamento, indirizzo e controllo delle strutture socio-sanitarie pubbliche e private.
- ✓ Interventi per la disabilità e la non autosufficienza, inerenti alle materie di competenza sociale.
- ✓ Politiche di contrasto alla povertà.
- ✓ Misure di contrasto alla violenza di genere.
- ✓ Coordinamento di progetti di innovazione sociale per la partecipazione a bandi e a reti europea e nazionale.
- ✓ Gestione fondi europei (asse inclusione sociale del FSE e linee dei fondi strutturali).
- ✓ Recepimento di atti e/o intese Stato-Regioni, concernenti atti di indirizzo in merito a specifici aspetti relativi alle materie di competenza del Servizio.
- ✓ Partecipazione ai tavoli tecnici della Conferenza Stato - Regione e unificata per le materie di competenza.
- ✓ Attività di monitoraggio e verifica degli adempimenti posti in essere con gli obiettivi fissati nel piano di rientro e nei successivi programmi operativi, nelle materie di competenza del Servizio.
- ✓ Collaborazione, per le materie di carattere interdisciplinare, con gli altri Servizi del Dipartimento.
- ✓ Riscontro delle interrogazioni parlamentari e consiliari per le materie di competenza del Servizio.
- ✓ Attuazione e monitoraggio interventi FSC APQ "Politiche Giovanili".
- ✓ Responsabile di Azione del Patto per lo Sviluppo del Molise ratione materiae.

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.

I Centri per l'Impiego sono strutture pubbliche per la gestione dei servizi per il mercato del lavoro, tenuti a svolgere attività nei confronti di un'ampia platea di destinatari che comprende non solo i cittadini disoccupati, ma anche i lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro o beneficiari di misure di contrasto alla povertà, i lavoratori occupati in cerca di nuova occupazione e/o di riqualificazione, i cittadini appartenenti a categorie svantaggiate, i datori di lavoro, pubblici e privati.

Il sistema dei servizi pubblici per l'impiego della Regione Molise si compone di tre Centri per l'Impiego, aventi sedi in **Campobasso, Termoli (Cb) e Isernia**. Le sedi distaccate sono tre: Agnone (Is), Venafrò (Is) e Montenero di Bisaccia (Cb). L'attuale diffusione territoriale dei servizi tiene conto della popolazione residente che insiste sul territorio di riferimento, oltre che della particolare conformazione del territorio regionale, soprattutto montano e collinare.

Secondo quanto previsto dall'art.18 del D. Lgs. n.150/2015, le azioni che i Centri per l'Impiego offrono al cittadino sono: la certificazione dello stato di disoccupazione (DID) e il rilascio della SAP; il PSP/Patto per il Lavoro; Orientamento di base e specialistico; Accompagnamento al lavoro; Attivazioni di tirocini extracurricolari; Collocamento mirato; Incrocio domanda e offerta di lavoro in Italia (IDO) e servizi di collocamento all'estero (EURES); Politiche attive legate alla fruizione del RdC e offerte dal PON IOG; Offerte di lavoro presso gli Enti Pubblici (Avviamento a selezione presso la PA).

Inoltre, vengono offerti servizi consulenziali alle imprese al fine di fornire informazioni circa le procedure amministrative per le comunicazioni obbligatorie, gli incentivi e agevolazioni per le assunzioni; la contrattualistica e la normativa in materia di lavoro; le opportunità di accesso alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali. Le imprese si rivolgono al CPI per richiedere personale per coprire i fabbisogni aziendali e per adempiere agli obblighi di assunzione previsti dal Collocamento mirato.

L'art. 28 del D.lgs. n.150/2015 dispone che le prestazioni sopra citate si configurano come livelli essenziali delle prestazioni da garantire alle persone in cerca di impiego e alle imprese su tutto il territorio nazionale. Con successivo D.M. n.4 dell'11.01.2018 sono stati determinati i livelli essenziali delle prestazioni secondo standard definiti con successiva Delibera ANPAL n.43/2018.

Per quanto attiene al personale, la Regione Molise con Legge Regionale del 18 luglio 2018, n.6, in attuazione dell'art.1, comma 793, della legge n.205/2017, ha disposto il trasferimento, a decorrere dal 1° luglio 2018, alla Regione Molise del personale delle Province con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso i Centri per l'Impiego, nonché la successione temporanea nei rapporti a tempo determinato e di collaborazione coordinata e continuativa in essere alla data della citata legge n.205/2017. Successivamente, la Regione Molise, ai sensi dell'art.1, comma 796, della legge n.205/2017, ha provveduto alla stabilizzazione occupazionale, dal 1° luglio 2019, di 10 unità lavorative assunte con contratti di natura flessibile presso i Centri per l'impiego, così come stabilito con deliberazioni della Giunta regionale n.573/2018 e n.604/2018. Ai sensi del comma 7 dell'art.1 della Legge Regionale n.6/2018, il personale è stato distaccato presso l'**Agenzia Regionale Molise Lavoro**, in ragione delle funzioni ad essa attribuite dalla Legge Regionale n.27/1999 e ss.mm.ii". La Regione Molise, inoltre, come previsto dall'art.11 della Legge regionale n.2/2017, al fine di garantire, in continuità, il potenziamento dei servizi, prevede di attivare apposite procedure selettive, preordinate al reclutamento di professionalità aggiuntive da assegnare ai Centri per l'Impiego nei limiti dei fabbisogni rilevabili già dal Piano regionale transitorio delle politiche attive per il lavoro.

Alla data del 31 gennaio 2022 nei Centri per l'Impiego della Regione Molise operano complessivamente **25 risorse professionali**: 7 operatori presso il Cpl di Campobasso, 5 presso il Cpl di Termoli e 13 presso il Cpl di Isernia. Tutti gli operatori hanno un contratto a tempo indeterminato full time.

Il Decreto-legge n.4 del 28/01/2019 convertito in Legge n.26 del 28/03/2019, che ha introdotto il Reddito di Cittadinanza, ha previsto all'art.12, comma 3, l'adozione di un **Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego**. Il Piano, adottato formalmente con D.M n.74 del 28.06.2019, ha assegnato alle Regioni, le risorse necessarie ad attuare il potenziamento professionale e strumentale dei Cpl. La Regione Molise al fine di assicurare i livelli essenziali delle prestazioni dei servizi per il lavoro a cittadini e imprese, garantendo standard minimi e condivisi delle prestazioni ed un adeguato grado di copertura territoriale dei servizi medesimi, ha realizzato il Piano regionale di potenziamento dei CPI - adottato con D.G.R. n.483 del 29.12.2021 - e avviato le procedure concorsuali per il rafforzamento dell'organico. Le risorse assegnate alla Regione Molise consentono la copertura della spesa per l'assunzione di **n.75 operatori**. Con Determinazione del Direttore del III Dipartimento n.172 del 27.12.2021 sono stati emanati gli avvisi pubblici, per titoli ed esami, per l'assunzione delle prime 35 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo pieno in categoria C e D.

SOGGETTI	NUMERO
Centri per l'Impiego	3
Sedi distaccate	3

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.

La Regione Molise, al fine di promuovere un sistema di servizi per il lavoro fondato sulla integrazione e cooperazione tra operatori pubblici e privati, autorizzati ed accreditati secondo le previsioni di cui alle correlate disposizioni normative, ha approvato il Regolamento Regionale del 19 luglio 2013, n.1, che disciplina le procedure, i requisiti per l'accreditamento di servizi al lavoro, le modalità di tenuta dell'elenco regionale dei soggetti accreditati, l'affidamento e revoca dei servizi al lavoro, nonché gli standard essenziali di erogazione dei servizi.

Attraverso l'istituto dell'accreditamento, la Regione Molise riconosce ad un operatore pubblico o privato, l'idoneità ad erogare i servizi al lavoro entro i confini del proprio territorio, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche e a partecipare attivamente alla rete di servizi per il mercato del lavoro.

Al fine di valutare l'efficacia del modello di accreditamento di cui al citato regolamento, è stato previsto un periodo di sperimentazione della durata, originariamente, di due anni a decorrere dalla data di pubblicazione del primo avviso nel BURM, avente come destinatari solo i soggetti autorizzati a livello nazionale, alla somministrazione ed intermediazione, ai sensi degli artt. 4 e 6 del d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, avviso pubblicato il 1 ottobre 2014, n.34, con una sperimentazione di durata fino al 1° ottobre 2016, successivamente prorogato al 1° ottobre 2017 con DGR del 21.02.2017, n.57.

Dopo la DGR n.57 del 2017, non vi sono state ulteriori proroghe, anche nell'ottica di adeguare la normativa regionale all'allora emanando decreto ministeriale di cui all'art.12 del DLG n.150/2015.

Nella prospettiva di costituzione di una rete regionale di servizi per il lavoro integrati, la Regione ritiene fondamentale dover mettere a disposizione dei destinatari del Programma un sistema di servizi per l'impiego e per l'accompagnamento al lavoro che veda nella complementarietà pubblico privato - Centri per l'impiego e Agenzie per il lavoro ed altri soggetti accreditati, un punto di forza affinché la ricerca attiva del lavoro e i percorsi individuali di reinserimento vengano adeguatamente sostenuti. Per tale motivo la Regione sta provvedendo a definire l'adeguamento della normativa di cui al regolamento regionale n.1/2013 in materia di accreditamento, ai criteri indicati dal citato Decreto ministeriale n.3/2018, di cui all'art.12 del D.Lgs.n.150/2015.

SOGGETTI	NUMERO
**L'aggiornamento della disciplina regionale di accreditamento ai SPL ai sensi del DM 11 gennaio 2018 è prevista in progress nel corso del 2022, come indicato nel paragrafo 4.1.4 e nel Cronoprogramma.	-

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.

Il sistema regionale della leFP è regolamentato da linee guida, approvate con D.G.R. n. 303 del 13/09/2021, che prevedono la flessibilità e la personalizzazione dei percorsi in funzione delle evoluzioni delle specifiche peculiarità del territorio di riferimento, in particolare per tutto ciò che concerne le modificazioni intervenute nel mercato del lavoro regionale in termini di specifici fabbisogni di profili professionali.

L'attuale offerta formativa di leFP è rivolta a tutte le figure professionali che sono censite all'interno dell'atlante delle professioni; nell'offerta formativa rientrano tutti gli indirizzi degli istituti professionali di stato operanti nella Regione Molise per quanto definito e riferito alle qualifiche di cui al d.lgs n.61/2017.

L'altra tipologia di offerta, derivante dai corsi finanziati, è finalizzata all'inserimento ed al reinserimento nel mercato del lavoro, per le cui candidature gli Organismi di Formazione Accreditati sono in partenariato con gruppi di imprese; in tale segmento la Regione Molise ha iniziato ad adottare il meccanismo virtuoso, limitatamente ad alcuni percorsi che non hanno avuto incrementi occupazionali, adottando misure di penalizzazione non supportando finanziariamente quelle imprese che non hanno dato riscontro positivo in termini di inserimento lavorativo.

Per quanto concerne i fabbisogni occupazionali e formativi del territorio e i relativi profili di riferimento, al fine dalla programmazione di percorsi finanziati, l'individuazione viene effettuata prevalentemente in base ai risultati di rilevazioni realizzate e condivise da parte dei soggetti formativi accreditati.

Tali rilevazioni costituiscono la base per l'aggiornamento periodico delle linee di indirizzo dell'offerta formativa, definendo standard di riferimento per la presentazione di progetti.

L'accreditamento degli organismi di formazione è regolamentato con D.G.R. n. 533 del 08/08/2012 e successive integrazioni/modificazioni; nell'all. A è riportato quanto previsto dal DM 166/2001:

“l'accreditamento per le attività di formazione professionale viene rilasciato in relazione a tre macro-tipologie formative:

- a) Obbligo formativo: comprende i percorsi previsti dalla L. 144/99 art. 69 comma 1 lett. b) e c), realizzati nel sistema di formazione professionale e nell'esercizio dell'apprendistato;
- b) Formazione superiore: comprende la formazione post obbligo formativo, l'Istruzione Formazione Tecnica Superiore prevista dalla L. 144/99 art. 69, l'alta formazione relativa ad interventi all'interno e successivi ai cicli universitari;
- c) Formazione continua e permanente: destinata a soggetti occupati, in CIG e mobilità, a disoccupati per i quali la formazione è propedeutica all'occupazione, nonché ad apprendisti che abbiano assolto l'obbligo formativo.”

Con la Determinazione Dirigenziale n. 2 del 23/01/2013, avente ad oggetto “Deliberazione della Giunta Regionale n. 533 del 8 agosto 2012 e successive modificazioni - Approvazione schede check-list, schede audit, vademecum per l'obbligo formativo, verbale di verifica, finalizzate alla rilevazione dei requisiti previsti per l'accreditamento presso la Regione Molise degli Organismi di Formazione Professionale”, la Regione Molise definisce le procedure di accreditamento e gli allegati di riferimento, in particolare:

Allegato D – Vademecum Obbligo Formativo,

- declina la costituzione e regolamentazione del proprio Sistema di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) riportandone gli Atti di riferimento, anche per quanto riguarda “L'adozione delle Linee Guida per realizzare organici raccordi tra i percorsi degli Istituti Professionali ed i Percorsi di Istruzione e Formazione Professionale”, le “Linee di indirizzo del Sistema regionale di leFP” e il “Repertorio regionale delle qualifiche professionali triennali di istruzione e formazione professionale”;
- sottolinea l'introduzione dell'obbligo formativo nel nuovo dispositivo sull'accreditamento;
- definisce le categorie di soggetti operanti nell'ambito dell'obbligo formativo a seconda delle proprie peculiarità negli Organismi di Formazione Professionale e negli Istituti Scolastici (Istituti Professionali e Istituti Tecnici in partenariato con Enti di Formazione, come previsto dai DPR 87 e 88 del 2010).

Alla data odierna gli Enti accreditati dalla Regione Molise che svolgono attività di formazione sono in totale 46 di cui:

- n. 4 con sede legale in altra regione e sede operativa in Molise, n. 2 prov. IS e n. 2 prov. CB;
- n. 31 in provincia di Campobasso, di cui n. 14 accreditati all'obbligo formativo;

- n. 11 in provincia di Isernia, di cui 5 accreditati all'obbligo formativo.

In Molise sono presenti n. 2 Centri Provinciali Istruzione Adulti:

CPIA di Campobasso

- Sede Campobasso
- Sede Termoli
- Sede Carceraria Campobasso
- Sede Carceraria Larino

CPIA di Isernia

- Sede Isernia
- Sede Agnone
- Sede Carceraria Isernia

Università: Unimol - Università degli Studi del Molise, con n. 6 dipartimenti e sedi a Campobasso, Pesche (IS) – dip. Bioscienze e Territorio, Termoli – Polo Turistico.

ITS: Fondazione D.E.Mo.S., come Istituto di alta formazione per le nuove tecnologie per il Made in Italy nel comparto agroalimentare.

Ad oggi, purtroppo, non è ancora presente una piattaforma telematica in grado di raggruppare tutta l'offerta formativa regionale e funzionale alla consultazione on-line ai potenziali utenti del sistema formativo regionale, né un sistema di rilevazione dei fabbisogni formativi rispondente alla reale domanda occupazionale espressa dalle aziende residenti in regione.

Di recente il servizio istruzione e formazione professionale della Regione, in sinergia con le esigenze del sistema economico e produttivo del territorio, con DGR n. 204 del 30/06/2021, ha definito le "Linee guida per la costituzione dei Poli tecnico professionali" al fine di ottimizzare il sistema delle qualificazioni professionali volto a valorizzare ed individuare i distretti produttivi regionali per adeguare l'offerta formativa ai fabbisogni reali del territorio.

Con la costituzione dei PTP si vogliono sperimentare interventi di politiche di orientamento e ri-orientamento, tramite metodologie interattive come: la didattica laboratoriale, il potenziamento dei percorsi di leFP, la sperimentazione dell'apprendistato in alternanza scuola-lavoro e il modello Duale. Inoltre, si intende favorire la cultura tecnica e scientifica in funzione di un innalzamento dell'occupabilità dei giovani e per fornire una risposta organica ai complessi e mutevoli fabbisogni formativi emergenti a livello territoriale. Tale azione interviene anche a contrasto alla dispersione scolastica e alla promozione dell'inserimento lavorativo attraverso interventi di politiche attive.

Con DGR n. 8 del 17/01/2022 è stato pubblicato l'avviso per la presentazione delle manifestazioni di interesse alla costituzione dei Poli Tecnici Professionali (PTP). Con tale bando sono state individuate 7 aree economiche professionali nei seguenti settori: 1. Agro-alimentare; 2. Manifattura e artigianato; 3. Meccanica, impianti e costruzioni; 4. Cultura, informazione e tecnologie informatiche; 5. Servizi commerciali, trasporti e logistica; 6. Turismo e sport; 7. Servizi alla persona.

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.

I servizi pubblici per l'Impiego e la rete dei servizi socioassistenziali collaborano principalmente attraverso due azioni:

1. Gestione dai servizi inerenti alle misure di contrasto alla povertà (SIA, REI, RdC);
2. Comitato Tecnico della Regione Molise di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" (art. 8, co. 1-bis).

Per quanto riguarda la **gestione dei servizi inerenti alle misure di contrasto alla povertà**, le collaborazioni tra i servizi per il lavoro ed i servizi socioassistenziali sono iniziate a seguito dell'introduzione, con la legge 208/2015, del Sostegno per l'Inclusione Attiva (SIA), si sono poi intensificate con l'entrata in vigore del decreto legislativo 147/2017 per l'istituzione del Reddito di Inclusione (REI) ed implementate ulteriormente con l'avvio del Reddito di Cittadinanza (RdC), introdotto con il D.L. 4/2019.

Le principali attività di integrazione e collaborazione avvengono tra i Centri per l'Impiego Regionali (CPI) e gli Ambiti Territoriali Sociali (A.T.S.) a cui la Regione Molise con la Legge Regionale n.13 del 06.05.2014, art. 32, ha riconosciuto il ruolo di riferimento unico per la gestione associata delle funzioni, dei servizi e degli interventi sociali.

Mentre i Centri per l'Impiego sul territorio regionale sono 3, gli Ambiti Territoriali Sociali sono 7 e raggruppano i 136 comuni, per tale ragione ogni CPI, in base al territorio di propria competenza, si rapporta con più ATS, come da tabella seguente:

REGIONE MOLISE		
Centri per l'Impiego ed Ambiti Territoriali Sociali di riferimento		
PROVINCIA	CENTRI PER L'IMPIEGO	AMBITO TERRITORIALE SOCIALE
CAMPOBASSO	CAMPOBASSO	1. CAMPOBASSO
		2. RICCIA-BOJANO
	TERMOLI	3. TERMOLI
		4. LARINO
ISERNIA	ISERNIA	5. ISERNIA
		6. AGNONE
		7. VENAFRO

La collaborazione tra la rete dei servizi socioassistenziali e quella dei servizi per il lavoro si basa su accordi informali scaturiti da incontri organizzati principalmente per la gestione prima dei REI e poi del RdC a cui partecipano: Direttore dell'Agenzia Regionale Molise Lavoro (ARML), Responsabili ed operatori dei CPI dedicati al RdC, referenti territoriali di Anpal Servizi ed Navigator, referenti territoriali INPS, coordinatori degli ATS ed assistenti sociali.

Dalla fattiva collaborazione è emersa l'esigenza di inserire i coordinatori degli Ambiti Territoriali Sociali nella **Cabina di Regia** istituita per la gestione della misura del Reddito di Cittadinanza e composta dal Direttore del Servizio Politiche per l'Occupazione, dal Direttore dell'Agenzia Regionale Molise Lavoro, dal Direttore del Servizio Coordinamento Funzionale dei Centri per l'Impiego e dal Responsabile regionale di Anpal Servizi S.p.A. Il ruolo della Cabina di Regia è quello di monitorare e coordinare i processi di servizio relativi alla misura del Reddito di Cittadinanza, tuttavia l'emergenza Covid-19 ha rallentato le attività e rinviato l'ampliamento della stessa. La Cabina di Regia, così strutturata, potrebbe essere un punto di partenza per istituire un tavolo permanente regionale per l'attuazione del programma GOL.

L'assenza di un regolamento regionale che disciplini le modalità di integrazione tra i servizi territoriali competenti per l'area lavoro e l'area sociale, ha portato a concordare procedure, con i singoli ATS, che hanno ad oggetto, in particolare, il "rinvio" dei beneficiari ai servizi comunali competenti per il contrasto della povertà, da parte degli operatori dei Centri per l'impiego, e la gestione della una presa in carico a fronte di un bisogno complesso – ma comunque anche occupazionale – nell'ambito di equipe multidisciplinari. Si è quindi arrivati al seguente accordo: qualora l'operatore del CPI, a valle

dell'orientamento di base, rilevi la presenza di indicatori di un potenziale profilo di fragilità, procederà a una successiva fase di approfondimento, fissando un ulteriore incontro con l'utente e coinvolgendo, attraverso procedure semplificate, l'assistente sociale al fine di individuare il successivo percorso di accompagnamento dei beneficiari all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale, sulla base dei criteri stabiliti dall' Accordo Stato Regioni del 23.11.20 in attuazione dell'articolo 4, co. 5-quater del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 avente ad oggetto "Principi e criteri generali per l'identificazione delle condizioni di particolare criticità in relazione alle quali sia difficoltoso l'avvio di un percorso di inserimento al lavoro di cui all'art. 4, co. 5-quater"

I rapporti di collaborazione tra CPI ed ATS anche se non formalizzati, sono divenuti ormai strutturali per la gestione dei **Progetti Utili alla Collettività (PUC)** destinati ai beneficiari RdC. Ogni Centro per l'Impiego attiva periodicamente incontri con i referenti degli ATS allo scopo di coordinare le attività inerenti l'avvio e la gestione dei PUC: invio da parte degli ATS dell'elenco dei PUC da attivare con indicazione dei percettori in quota ai CPI di riferimento; individuazione, da parte dei CPI, dei percettori; gestione delle criticità rilevate nel contatto dei percettori per l'accettazione formale del PUC; scambio di tutte le informazioni utili alla corretta gestione dei progetti.

Ulteriore tavolo di collaborazione tra servizi pubblici per il lavoro e servizi socioassistenziali è il **Comitato Tecnico della Regione Molise** di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" (art. 8, co. 1-bis). Con DGR 428/2019 la Regione Molise ha costituito i Comitati Tecnici Regionali, organizzati su base provinciale (Campobasso, Isernia), al fine di disciplinarne l'articolazione sul territorio e il funzionamento in maniera uniforme su tutta la regione e per tutti i Centri per l'Impiego. Il Comitato Tecnico è composto dalle seguenti figure: Direttore del Servizio Coordinamento Funzionale dei Centri per l'Impiego dell'Agenzia Regionale Molise Lavoro con funzioni di Presidente, Funzionario del Servizio del Collocamento Mirato, N.2 Esperti Medici Legali di cui uno designato unitariamente dalle Associazioni dei disabili presenti sul territorio, Esperto Medico del Lavoro, Esperto Assistente Sociale. Il Comitato si riunisce, in base alle esigenze, per la valutazione delle residue capacità lavorative degli iscritti negli elenchi del collocamento mirato, la definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento lavorativo, la predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità e di mantenimento sul posto di lavoro, nonché ogni altro compito attribuito dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68. Con decreto n. 26 del 09.04.2020 si è provveduto alla nomina dei componenti dei Comitati Tecnici Territoriali di Campobasso e di Isernia, così come designati dagli Enti e dalle Strutture interessate, con riserva di integrare la composizione degli stessi con i componenti che verranno successivamente designati dalle Associazioni dei disabili e - limitatamente alla trattazione dei disabili da lavoro e per malattia professionale - dalla Direzione Regionale dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) del Molise. Con DGR N. 73 del 07.08.2020 sono stati sostituiti i componenti designati dal CPI di Isernia. A seguito della nomina dei componenti il Comitato Tecnico non si è mai riunito.

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

L'analisi di contesto restituisce uno scenario regionale che, nel biennio 2019-2020, si contraddistingue da una serie di indicatori critici del Mercato del Lavoro, solo in parte mitigati dalle misure messe in piedi dal Governo per fronteggiare la Pandemia da COVID-19. Infatti, osservando alcuni indicatori strutturali del mercato del lavoro (tassi di occupazione e disoccupazione, incidenza della disoccupazione di lunga durata, percentuale di NEET in totale e per genere), emergono ancora diffuse situazioni di sofferenza, tra le quali:

- un **tasso di occupazione totale** nella regione al 53,5% (inferiore di 4,6 punti rispetto al dato nazionale), e un **tasso di occupazione femminile** al 43,0% (rispetto al 49,0% in Italia);
- un **tasso di disoccupazione** sostanzialmente allineato alla media nazionale, sia in totale (9,5%) che per la sola componente femminile (10,2%);
- un'incidenza dei **disoccupati di lunga durata** di 6,7 punti percentuali in più rispetto alla media nazionale (59,2% in regione contro il 52,5% in Italia), che diventano 11,5 considerando la componente femminile;
- una **percentuale di giovani NEET** nella classe di età tra i 15 ed i 29 anni superiore di 5 punti rispetto alla media nazionale (4,2 punti percentuali in più si registra anche per le donne);
- un forte aumento nel **ricorso agli ammortizzatori sociali**, anche a seguito dell'introduzione di misure straordinarie di integrazione del reddito (le ore di CIG complessivamente autorizzate nel 2020 sono state quasi 10 milioni¹⁵, un valore circa 4,5 volte superiore a quello dell'anno precedente; oltre un quinto degli interventi è riferibile alla componente in deroga. Gli interventi emergenziali di integrazione salariale hanno riguardato anche i Fondi di solidarietà, attraverso i quali sono state autorizzate nel 2020 più di 2 milioni di ore).

In tal senso l'attuazione del Programma GOL rappresenta la risposta più adeguata a traguardare una situazione di criticità verso una nuova visione delle politiche del lavoro regionali concertate con tutti gli attori locali in vario modo coinvolti all'interno della Rete complessiva dei Servizi per il Lavoro e per la Formazione (pubblici e privati).

La Regione Molise, partendo da tale approccio sinergico, intende agire su più direttrici, ovvero:

- attraverso una **forte connessione tra le politiche del lavoro e l'offerta formativa** con percorsi di Upskilling e Reskilling tarati sulla rilevazione dei fabbisogni proveniente dal mondo imprenditoriale e funzionale al progressivo superamento del mismatch tra domanda e offerta di lavoro;
- con la strutturazione di **nuove forme di collaborazione interistituzionale** tra gli Ambiti Territoriali Sociali (ATS), i Centri per l'Impiego (Cpl), i Distretti Sanitari (DS), gli uffici regionali dell'INPS, gli organismi del Terzo Settore, gli Enti di Formazione e del Settore istruzione compresi i CPIA;
- mettendo a sistema una concreta **cooperazione e collaborazione tra servizi pubblici e privati** con l'obiettivo di coinvolgere nel Programma GOL, la più ampia rete di soggetti non solo

¹⁵ I dati sulla cassa integrazione sono tratti da "L'economia del Molise. Aggiornamento congiunturale, 2020", Banca d'Italia, 2021

autorizzati/accreditati al lavoro e alla formazione, ma anche riferibili ad altre sfere del pubblico, del privato e del privato-sociale;

- coinvolgendo fattivamente il **sistema produttivo locale all'interno di un Tavolo di Lavoro di emanazione della Cabina di Regia regionale del Programma GOL**, al fine di co-progettare azioni volte a rafforzare forme di collaborazione e integrazione tra il sistema dei servizi per il lavoro, il sistema della formazione e il tessuto imprenditoriale locale.

4.1.2 Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione

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

Indicare le attività che saranno realizzate per:

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

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

Per evitare canali separati di intervento e sovrapposizioni tra strumenti aventi le medesime finalità, è necessario mettere a sistema processi in grado di integrare tra loro i vari interventi di politica di investimento, politiche del lavoro e della formazione (Servizi e misure), in un'ottica di processo unico, in modo da offrire al destinatario finale una presa in carico complessiva, con la possibilità di fruire di percorsi strutturati, con differenti servizi specialistici, misure e incentivi specifici, per favorirne l'inserimento occupazionale.

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

Al fine di garantire di un sistema integrato delle politiche del lavoro, la Regione Molise intende costituire una Cabina di Regia composta da esponenti della Regione (Lavoro, Istruzione e Formazione, Programmazione e Sociale, Sviluppo Economico) e da rappresentanti della Commissione Regionale Tripartita nonché dalle altre organizzazioni di interesse maggiormente rappresentative del territorio (compreso il Terzo Settore). La Cabina di Regia – con ruolo di coordinamento, indirizzo e programmazione – si avvale di specifici Tavoli tematici per definire processi di sinergia tra fondi e programmi di investimento per realizzare forme di integrazione e complementarità di più fonti di finanziamento (Bandi Integrati/complementari).

Pianificazione offerta formativa.

A seguito di una dettagliata analisi della domanda e dei settori/profili ritenuti strategici per lo sviluppo territoriale, con particolare riguardo agli investimenti previsti nell'ambito del PNRR sono previsti approfondimenti anche con il coinvolgimento delle imprese e delle associazioni di categoria e di altri attori della domanda (Sviluppo Italia Molise, FIN Molise, Ordine dei Consulenti per il Lavoro, OdF, ecc..) per un confronto e condivisione degli esiti delle analisi effettuate, su:

- I fabbisogni occupazionali espressi dal territorio, mettendo a sistema le varie fonti di informazione e i primi risultati dell'analisi di contesto territoriale;
- I settori e profili di investimento individuati dalla regione nell'ambito delle strategie di sviluppo per la nuova programmazione;
- l'analisi dell'offerta formativa esistente a livello regionale e individuazione degli obiettivi di programmazione futura per una maggiore flessibilità e una migliore risposta alle esigenze dei settori strategici.

I risultati delle analisi effettuate in precedenza serviranno a:

- programmare l'offerta formativa sulla base dei fabbisogni di competenze e profili individuati dalle analisi regionali e confermate nell'ambito dei patti territoriali e altri modelli organizzativi nei settori strategici, con il coinvolgimento delle reti partenariali;
- definire un prima Mappa dell'offerta formativa regionale disponibile;
- individuare "nuove competenze" e/o "nuovi profili professionali" presso il sistema della domanda attraverso la messa a punto di metodologie e strumenti per la rilevazione dei fabbisogni (rilevazioni *ad hoc*, indagini quali-quantitative, etc.), anche finalizzata all'aggiornamento dei Repertori.

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

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

L'obiettivo è quello di costruire e/o rafforzare reti di collaborazione tra il mondo delle imprese e le istituzioni formative che a livello regionale contribuiscono ad ampliare, aggiornare e arricchire il catalogo dell'offerta formativa. In questa logica, il confronto dovrebbe assumere un aspetto dinamico, in grado di garantire la costituzione di una rete di relazioni stabile e duratura, attraverso forme di cooperazione organica che consentano un costante aggiornamento dei reali fabbisogni espressi da territorio e sui quali strutturare l'offerta formativa regionale di qualità e coerente con le skill richieste dalle aziende/datori di lavoro.

Il confronto, soprattutto con i datori di lavoro, dovrebbe anche contribuire a rafforzare e valorizzare la capacità formativa delle imprese attraverso il loro coinvolgimento nei processi di definizione e realizzazione dei percorsi di upskilling e reskilling, valorizzando il ricorso a forme di esperienza formativa in contesti lavorativi.

A tal fine, la Regione intende:

- definire un piano di animazione territoriale rivolto alle imprese/datori di lavoro attraverso cui coinvolgere il tessuto imprenditoriale locale (sia in maniera trasversale, sia attraverso specifici focus settoriali) nei processi di aggiornamento dei contenuti dell'offerta formativa, valorizzando al contempo la capacità formativa dell'impresa;
- realizzare attività informative/formative per favorire lo sviluppo di comunità professionali su settori strategici e a forte vocazione territoriale;
- realizzare incontri/accordi di approfondimento con i maggiori referenti del sistema della formazione (Odf, ITS; Università, CPIA) e del sistema della domanda: associazioni di Categoria, Sindacati, Ordini dei Consulenti per il Lavoro e Ordine dei Commercialisti, Camera di Commercio, strutture tecniche della Regione (es. FIN Molise, Sviluppo Italia Molise), al fine di individuare sulla base di quanto rilevato nell'analisi della domanda, settori e aziende/datori di lavoro da coinvolgere per gli approfondimenti sui profili, competenze e skill più ricercate;
- promuovere l'attivazione di reti partenariali (ad esempio; accordi, patti territoriali e così via) tra le istituzioni formative, le imprese e i servizi per il lavoro al fine di: rafforzare il coinvolgimento delle imprese in fase di programmazione formativa; facilitare il raccordo tra servizi per il lavoro e sistema imprenditoriale; ampliare e aggiornare il catalogo formativo regionale sulla base dei fabbisogni di competenze individuati dalle reti,
- promuovere la capacità formativa dell'azienda attraverso la predisposizione di avvisi che premiano o incentivino percorsi di aggiornamento o di riqualificazione con esperienze laboratoriali o di tirocinio presso i datori di lavoro;

Lo strumento di riferimento nella fase di rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi è l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni che, a partire dai rami principali dei settori economici-professionali (SEP), procede a identificare all'interno di essi i processi di lavoro (a loro volta suddivisi in sequenze e aree di attività, le cd. ADA) e consente di individuare in quali ambiti produttivi o singoli segmenti di processo, emerge l'esigenza di disporre di specifiche competenze professionali e, quindi, di definire i fabbisogni formativi necessari sulla base dei quali programmare gli interventi formativi.

Mappa dell'Offerta Formativa Regionale.

La Mappa dell'offerta formativa disponibile costituirà la base per la costituzione di un portale/sistema regionale attraverso il quale mettere in trasparenza tutte le opportunità di apprendimento/formazione disponibili. A tal proposito saranno definite dalla Regione Molise specifiche procedure e stipulati appositi accordi con gli enti di formazione, Università, ITS, CPIA ecc., per garantire il flusso di informazioni sull'offerta formativa disponibile e un processo di aggiornamento tempestivo e costante in modo da avere, entro la fine del 2023, una Mappa dell'offerta formativa disponibile a livello regionale, con informazioni aggiornate sui percorsi formativi disponibili nelle diverse filiere dell'istruzione e formazione, da mettere a disposizione dei CPI e dei beneficiari del programma GOL e di qualsiasi altro soggetto interessato.

L'aggiornamento della Mappa sarà obbligatorio per gli enti di formazione che dovranno inserire tutte le informazioni sui percorsi finanziati.

Nella definizione dei percorsi finanziabili, la Regione prevederà che una quota significativa della formazione sia obbligatoriamente collegata ai fabbisogni formativi coerenti con i profili richiesti dal mercato del lavoro locale e di quelli ritenuti strategici per lo sviluppo territoriale a fronte degli investimenti previsti nell'ambito del PNRR.

La Mappa dell'Offerta formativa garantirà la massima **accessibilità** e completezza delle informazioni in merito alle opportunità di apprendimento effettivamente disponibili.

Sarà strutturata per dare evidenza ad una serie di contenuti, tra cui a titolo semplificativo si citano:

- contenuti dei percorsi specificando la forma di certificazione rilasciata;

- requisiti di accesso (target di riferimento), le scadenze principali (selezione delle domande, avvio e conclusione dell'iniziativa formativa) e se si tratti di percorsi di *upskillig* o *reskilling*;
- sedi e agli orari di erogazione del servizio;
- eventuali servizi ulteriori erogati rispetto a quelli formativi (es. prima informazione sul programma GOL, orientamento, accompagnamento al lavoro, ecc.).

Al fine di mettere gli utenti in condizione di individuare agevolmente l'ubicazione del soggetto erogatore della formazione, sarà predisposta anche una geolocalizzazione delle sedi formative con indicazione dello specifico link di riferimento.

La costituzione della Mappa dell'offerta formativa permette inoltre di sostenere l'uso dell'Atlante del lavoro per l'individuazione degli sbocchi professionali in esito ai percorsi formativi e per lo sviluppo dei percorsi di aggiornamento delle competenze *upskillig*, percorsi di riqualificazione *reskilling* e percorsi di potenziamento delle competenze di base e digitali.

Rafforzamento del sistema duale.

Il confronto con i principali attori del sistema della domanda e della formazione sarà utilizzato anche per le attività di promozione e sviluppo dei percorsi formativi in modalità duale e del contratto di apprendistato di I e III livello.

In particolare, per tale attività la regione Molise provvederà a:

- predisporre di materiali e strumenti (es. guide regionali, vademecum, ecc.) per la diffusione e l'applicazione del modello di apprendimento duale (es. apprendistato di I livello, l'alternanza rafforzata e l'impresa formativa simulata);
- trasferire alle Istituzioni formative (OdF, Scuole, Università' e ITS, ecc) le metodologie e gli strumenti per la progettazione, l'attivazione, la gestione e il monitoraggio dei percorsi formativi attivati in modalità duale e/o tramite il contratto di apprendistato di I e III livello;
- realizzare attività di promozione, diffusione e sostegno della transizione duale per favorire il più possibile il coinvolgimento dei datori di lavoro nella erogazione della formazione attraverso gli strumenti delle modelle duale - Impresa formativa simulata, alternanza rafforzata e in particolare l'apprendistato di I e III livello;
- organizzare e gestione Tavoli di confronto che vedano il coinvolgimento di beneficiari e stakeholder (es. Uffici regionali di competenza, Ufficio scolastico regionale, istituzioni formative, associazioni datoriali, consulenti del lavoro, CC.I.AA., ecc.) per il trasferimento di buone prassi e iniziative su tematiche del duale;
- organizzare in collaborazione con enti Bilaterali e Camera di commercio del Molise di percorsi di formazione per tutor aziendali.

Adeguamento del sistema regionale agli standard e criteri definiti dalle Linee guida sul sistema nazionale di certificazione delle competenze per l'erogazione dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze (cd. procedura IVC).

La Regione Molise con il presente programma, intende promuovere, attraverso il recepimento delle Linee Guida in materia di certificazione delle competenze (adottate con Decreto Interministeriale 5 gennaio 2021) il sistema di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC) quale strumento volto ad assicurare ai beneficiari del programma GOL la possibilità di valorizzazione delle conoscenze, delle competenze ed in generale dei risultati dell'apprendimento conseguiti in contesti di apprendimento formali, non formali e informali. La possibilità di certificazione delle competenze risulta di fondamentale importanza per garantire la loro capitalizzazione e per il loro trasferimento ad ulteriori opportunità di apprendimento

formale, nell'ambito dei percorsi di istruzione e formazione professionale di competenza della Regione Molise.

Assicurare a tutti possibilità di valorizzazione le conoscenze e le competenze acquisite, permette all'individuo, attraverso il riconoscimento dei crediti formativi, di poter perfezionare la propria preparazione in coerenza con quelli che sono i fabbisogni espressi da territorio.

Adeguamento SIULP.

Completamento del SIULP Formazione per rendere pienamente operativo il Fascicolo elettronico del lavoratore e per rendere disponibili sistematicamente le informazioni per riprogrammare le politiche.

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.

L'obiettivo che la Regione Molise intende perseguire è l'integrazione tra politiche e servizi territoriali attraverso lo sviluppo e il consolidamento del raccordo e della collaborazione tra servizi per il lavoro, la formazione e i servizi sociali, sociosanitari ed educativi. Si rende quindi necessario un potenziamento della rete territoriale degli interventi e dei servizi per la protezione, l'inclusione e l'attivazione di persone con fragilità/vulnerabilità, comprese le persone con disabilità, in modo da poter realizzare una efficace presa in carico multidisciplinare della persona, finalizzata alla realizzazione di percorsi di lavoro e inclusione. La presa in carico e la realizzazione dei percorsi richiedono la strutturazione di nuove forme di collaborazione interistituzionale (rete) tra i vari organismi coinvolti nella realizzazione delle politiche sociali e del lavoro, quali gli Ambiti Territoriali Sociali (ATS), i Centri per l'Impiego (Cpl), i Distretti Sanitari (DS), gli uffici regionali dell'INPS, gli organismi del Terzo Settore, gli Enti di Formazione e del Settore istruzione compresi i CPIA.

Per il raggiungimento di tale obiettivo si deve tenere conto di quanto già attivato dalla Regione per attuare i livelli essenziali delle prestazioni dei servizi in materia di politiche attive del lavoro (LEP N, M ed S) e quelli previsti dalle misure di contrasto alla povertà ed inclusione sociale (la valutazione multidimensionale dei bisogni, progetto personalizzato, compresi tutti i sostegni in esso previsti, quali offerta integrata di interventi e servizi).

Una prima forma di integrazione tra Servizi Pubblici all'Impiego e Servizi Sociali si è avuta, anche se in maniera informale, nella gestione di particolari target di lavoratori: si possono citare le esperienze del SIA, del REI e, infine, del Reddito di Cittadinanza con particolare riferimento all'attivazione dei Progetti Utili alla Collettività (PUC). Tale forma di collaborazione è avvenuta tra i Centri per l'Impiego Regionali (CPI) e gli Ambiti Territoriali Sociali (ATS) a cui la Regione Molise con la Legge Regionale n.13 del 06.05.2014, art. 32, ha riconosciuto il ruolo di riferimento unico per la gestione associata delle funzioni, dei servizi e degli interventi sociali. Attraverso il ricorso alla forma associativa, i Comuni appartenenti all'ATS determinano una nuova ripartizione delle competenze, spostando in capo ad un'unica struttura amministrativa il potere di esercitare funzioni e servizi, in sostituzione dei singoli enti, attraverso le potestà pubbliche conferitegli dagli enti associati. Data la conformazione territoriale e geografica regionale, l'elevato numero dei comuni appartenenti a ciascun ATS e, in media, la loro contenuta popolazione, nonché la scarsità di risorse economiche dedicate alle funzioni sociali, il documento di programmazione regionale dei servizi sociali ha previsto l'individuazione di un "ufficio comune", presso il Comune capofila, denominato "Ufficio di Piano" a cui è affidata la competenza amministrativa e gestionale dei servizi sociali per l'intero ATS. Gli Ambiti Territoriali Sociali sono 7 e raggruppano 136 comuni mentre i Centri per l'Impiego sul territorio regionale sono 3; per tale ragione ogni CPI, in base al territorio di propria competenza, si rapporta con più ATS.

Gli ATS erogano servizi stabili, riconducibili ai "livelli essenziali di prestazioni regionali", finanziati principalmente dal Fondo Nazionale delle Politiche Sociali (FNPS), dal Fondo Sociale Regionale (FSR), dal Fondo per la Non Autosufficienza (FNA), dal Fondo Povertà (QSFP) e dal cofinanziamento dei comuni ai Piani di Zona (PDZ) gestiti dalla Regione e/o dagli Ambiti Sociali. Restano esclusi i servizi gestiti e finanziati con fondi comunali, ovvero progetti, anche di rilevante importanza (come quelli in favore dei migranti attraverso il **Sistema di accoglienza e integrazione SAI**) assegnati agli enti locali singoli ed associati (o anche alla Regione o per il tramite di essa), ma in risposta, di volta in volta, a specifici bandi o avvisi nazionali.

Altri fondi Regionali, come il POR Molise, vengono erogati tramite Avviso Pubblico rivolto agli Ambiti Territoriali Sociali per la presentazione di progetti e l'individuazione dei destinatari con procedura di evidenza pubblica. Si tratta di interventi di presa in carico multiprofessionale, attraverso tirocini, finalizzati all'inclusione lavorativa di persone maggiormente vulnerabili e a rischio di discriminazione e in generale alle persone che per diversi motivi sono prese in carico dai servizi: detenuti, soggetti in misura alternativa alla detenzione o in misura di sicurezza, soggetti affetti da dipendenze.

Negli ultimi anni, per sostenere le **misure di conciliazione, l'incremento dell'occupazione femminile** e rispondere alla necessità di **combinare i tempi di lavoro e gli impegni familiari delle donne**, la Regione Molise ha attivato due tipologie di Avvisi per la concessione di voucher di conciliazione. Il primo rivolto alle donne con figli da 24 a 36 mesi d'età per l'acquisizione di servizi per la prima infanzia-Sezioni Primavera, attraverso il sostegno di quota parte dei costi relativi al servizio stesso, per contribuire a favorire il miglioramento dei tempi di vita-lavoro ed al contempo a fare crescere la cultura dell'acquisizione di servizi per la prima infanzia rispetto all'utilizzo del sistema parentale. Il secondo rivolto a donne in età lavorativa che hanno in carico lavori di cura familiare, per favorire la partecipazione delle stesse a percorsi di politica attiva o facilitare la loro partecipazione al mondo del lavoro, attraverso l'acquisizione di servizi per gli anziani non autosufficienti presenti nel nucleo familiare.

Tra le aree prioritarie di intervento, la Regione Molise dà ampia rilevanza al sostegno della famiglia e alla tutela dei diritti dei bambini, attuando politiche per la promozione di interventi volti a valorizzare il ruolo della famiglia e potenziare le reti di assistenza, tutelare la donna nel suo ruolo di madre, prestare cure ed educazione ai bambini in età infantile e contemporaneamente favorire le condizioni per garantire la conciliazione dei tempi di cura e di lavoro.

La Regione Molise con il Regolamento 1/2015 di attuazione della Legge regionale 6 maggio 2014, n.13 "Riordino del sistema regionale integrato degli interventi e Servizi sociali", (D.G.R. 10 febbraio 2015, n. 10 e ss mm.), individua i Servizi educativi per la prima infanzia, che si dividono in:

- Asilo Nido/Nido d'infanzia. Rientrano sotto questa tipologia gli asili nido pubblici, gli asili nido aziendali e i Micronidi e le sezioni 24-36 mesi aggregate alle scuole dell'infanzia";
- Servizi integrativi per la prima infanzia. In questa categoria rientrano i servizi previsti dall'art. 5 della legge 285/97 e i servizi educativi realizzati in contesto familiare. In particolare: spazi gioco per bambini dai 18 ai 36 mesi (per massimo 5 ore); centri per bambini e famiglie; servizi e interventi educativi in contesto domiciliare".

Ogni anno con lo scopo di favorire la socializzazione dei bambini nei primi anni di vita, utili al loro percorso di crescita e di sviluppo, oltre che sostenere le famiglie nel loro ruolo di cura ed educazione dei figli, la Regione promuove interventi per il consolidamento e la qualificazione del sistema integrato dei servizi educativi per l'infanzia Nido, Micro Nido e Sezione Primavera, rivolti ai bambini da 0-3 anni.

I destinatari della procedura sono i Comuni che aderiscono all'iniziativa e che si impegnano ad individuare locali idonei allo svolgimento del/i servizi prescelti, individuare un eventuale soggetto gestore privato idoneo nel rispetto delle norme in materia di evidenza pubblica e alla negoziazione di idoneo progetto educativo su base territoriale; individuare i beneficiari finali; cofinanziare il progetto attraverso proprie risorse economiche e/o strumentali al fine di favorire la massima qualità possibile dei servizi e flessibilità; prevedere forme di contribuzione differenziata, da parte delle famiglie, in relazione alle condizioni socio-economiche delle famiglie e sulla base di criteri di equità e tutela delle fasce sociali meno abbienti, in base a dichiarazione ISEE.

I servizi per il lavoro oltre a realizzare l'integrazione con i servizi sociali, devono anche interagire con i Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA) per pianificare eventuali interventi sulle competenze di base degli utenti.

Sul territorio regionale sono presenti N. 2 CPIA (Campobasso ed Isernia) organizzati in modo da stabilire uno stretto raccordo con le autonomie locali, il mondo del lavoro e delle professioni e realizzano un'offerta formativa strutturata per livelli di apprendimento. In conformità alla normativa nazionale e regionale, le attività dei CPIA sono rivolte ai:

- soggetti adulti, anche stranieri, a partire dai 18 anni di età, a cui possono essere riconosciute tutte le attività di formazione volte al conseguimento dei diplomi di qualifica e di specializzazione conseguiti nell'ambito dei percorsi di leFP, svolti sia in percorsi diurni che serali;
- soggetti che hanno compiuto il sedicesimo anno di età, anche stranieri, che non sono in possesso del titolo di studio conclusivo del primo ciclo di istruzione, ferma restando la possibilità di iscriversi, nei limiti dell'organico assegnato e in presenza di particolari e motivate esigenze, coloro che hanno compiuto il quindicesimo anno di età (DPR 263/2012 art. 3, comma 2).

I CPIA realizzano un'offerta formativa finalizzata al conseguimento di una certificazione attestante:

- il livello di istruzione corrispondente a quello previsto dall'ordinamento vigente a conclusione della scuola primaria, di titoli di studio di primo e secondo ciclo (Istituti tecnici, Istituti professionali, Licei artistici);
- l'acquisizione delle competenze di base connesse all'obbligo di istruzione;
- il raggiungimento di un titolo di studio riguardante il livello di conoscenza della lingua italiana, non inferiore al livello A2 del QNQ/EQF per la conoscenza delle lingue.

Al fine di attivare e consolidare la rete territoriale dei servizi per il lavoro, la formazione, i servizi sociali, sociosanitari, educativi e la realizzazione del percorso inclusione e lavoro, la Regione Molise individua le seguenti attività, da avviare a partire dal 2022 e realizzare durante l'intero periodo di programmazione del PAR GOL:

- A. Governance ed assetto territoriale.
- B. Raccordo e collaborazione tra servizi territoriali.
- C. Lavoro di rete tra gli operatori dei servizi territoriali/Equipe multidisciplinari/Comitato Tecnico.

A. Governance ed assetto territoriale

- Costituzione di un **gruppo di lavoro integrato** (di emanazione della Cabina di Regia regionale) con competenze in materia di lavoro, formazione e politiche sociali che, dal punto di vista programmatico, proponga una lettura integrata delle priorità e degli indirizzi specifici rispetto al consolidamento della rete territoriale dei servizi e all'attuazione dei percorsi inclusione lavoro, fornendo indicazioni per:
 - ✓ la definizione di linee guida operative per il raccordo e la collaborazione tra servizi territoriali e relativi accordi per l'attivazione e il funzionamento delle equipe multidisciplinari;
 - ✓ l'identificazione dell'offerta integrata e complementare di servizi/misure (nell'ambito del percorso inclusione lavoro) e le relative modalità di attuazione ed erogazione da realizzare anche in raccordo con soggetti del Terzo Settore e su cui eventualmente attivare bandi di progettazione partecipata anche attraverso il recepimento e l'adozione, a livello regionale, delle linee guida dei rapporti tra Pubblica amministrazione e soggetti del terzo settore che regolano cooperazione, affidamento e raccordo tra PA e ETS (DM 72/2021);
 - ✓ la definizione delle modalità e degli strumenti di monitoraggio e valutazione della rete e delle misure e servizi promossi in forma integrata (percorsi di inclusione lavoro).

Il gruppo di lavoro integrato sarà di emanazione regionale e coinvolgerà i rappresentanti delle Direzioni regionali competenti nelle diverse aree coinvolte, nonché rappresentanti di stakeholders esterni alla Regione coinvolti nella progettazione ed erogazioni di servizi rivolti alle persone svantaggiate/vulnerabili.

- Definizione delle scelte organizzative in merito ai Centri per l'Impiego e ai Servizi Sociali territoriali secondo un approccio di ottimizzazione delle risorse. A tal fine sarà verificata la fattibilità di definire ambiti territoriali di programmazione omogenei per il comparto sociale, sanitario e delle politiche del lavoro, caratterizzati dalla coincidenza degli ambiti territoriali sociali con le delimitazioni territoriali dei distretti sanitari e dei Centri per l'impiego. (L. 26/2019 viene mantenuto in vigore l'art. 23 del D. Lgs. 147/2017, in cui si ribadisce l'esigenza/utilità della coincidenza territoriale).

B. Raccordo e collaborazione tra servizi territoriali

- Definizione e aggiornamento **di linee guida operative** per l'attivazione e il consolidamento della rete dei servizi territoriali (sociali, sociosanitari, CPIA, servizi socioeducativi, ecc...), anche valorizzando strumenti e procedure già in uso a livello territoriale. Tali linee guida saranno condivise e validate dal gruppo di lavoro integrato (di emanazione della Cabina di Regia regionale). Le linee guida per il raccordo tra servizi forniranno indicazioni su:
 - le modalità di collaborazione finalizzate alla realizzazione dei *percorsi lavoro e inclusione* tra i Centri per l'impiego, Servizi sociali e sociosanitari (Ambiti Territoriali Sociali), i CPIA ed altri servizi

territoriali. Nello specifico per i CPIA saranno attivate delle convenzioni per garantire un'erogazione quanto più capillare e vicina ad un'utenza fragile e vulnerabile;

- le modalità operative per la costituzione delle *équipe multidisciplinari* (regole generali di funzionamento);
- le modalità di collaborazione con i Comitati tecnici nel caso di percorsi rivolti a persone con disabilità o la possibilità di ampliare le medesime *équipe multidisciplinari* (delibera ANPAL n. 19/2018);
- gli strumenti a disposizione (anche digitali) di supporto alla valutazione dei bisogni, la progettazione e l'erogazione delle misure e dei servizi (percorsi inclusione lavoro);
- le forme, supportate o meno da piattaforme informatiche, per la comunicazione e lo scambio informativo tra i soggetti della rete sui beneficiari, le misure e i servizi
- la modalità di erogazione, monitoraggio e valutazione delle misure e dei servizi erogati nell'ambito dei percorsi inclusione lavoro.

Il gruppo di lavoro integrato regionale, attraverso le linee guida operative, valuterà se fornire indicazioni generali che dovranno poi essere dettagliate negli accordi operativi a livello territoriale (ambito/distretto) o se fornire indicazioni già dettagliate che poi saranno recepite a livello territoriale.

C. Lavoro di rete tra gli operatori dei servizi territoriali/Equipe multidisciplinari/Comitato Tecnico.

- Definizione di eventuali accordi territoriali per l'attivazione delle *équipe multidisciplinari*, in cui si specificano:
 - i ruoli e le responsabilità dei servizi coinvolti;
 - le figure professionali coinvolte (compresa quella del case manager);
 - le modalità di funzionamento, le procedure, le tempistiche e l'organizzazione del lavoro per la gestione dei percorsi lavoro e inclusione, compresa la definizione di come si individua l'operatore referente dei progetti personalizzati;
 - le modalità di attivazione del Comitato tecnico e la gestione dei percorsi delle persone con disabilità;
 - l'utilizzo degli strumenti per la realizzazione e il monitoraggio dei percorsi;
 - le modalità di formazione e aggiornamento degli operatori coinvolti.
- Progressiva attivazione e organizzazione sul territorio delle *équipe multidisciplinari*, che dovranno attivarsi non solo per iniziativa dei servizi sociali, ma anche per iniziativa dei Centri per l'impiego, nei casi di bisogni delle persone che presuppongono l'attivazione della rete dei servizi territoriali.
- Progettazione di percorsi di formazione congiunta e aggiornamento degli operatori della rete dei servizi (lavoro e sociale), prevedendo il coinvolgimento successivo anche degli operatori del terzo settore, sulle modalità di lavoro, la strutturazione dei percorsi, gli strumenti.

4.1.4 Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato

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

Indicare le attività che saranno realizzate per:

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

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

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

Il miglioramento delle dinamiche del mercato del lavoro, quindi, non può che realizzarsi attraverso politiche di **cooperazione e collaborazione tra servizi pubblici e privati** e pertanto l’obiettivo che si pone la Regione Molise è il coinvolgimento nel Programma GOL e, più in generale nel sistema di politiche attive del lavoro, della più ampia rete di soggetti non solo autorizzati/accreditati al lavoro e alla formazione, ma anche riferibili ad altre sfere del pubblico, del privato e del privato-sociale.

L'integrazione, sia istituzionale che operativa, dei soggetti pubblici e privati, delle strutture, delle risorse e dei servizi, diventa un fattore assolutamente strategico per ragioni di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi erogati.

Al fine di realizzare una politica di governo del territorio unica, ma concertata e partecipata, con la governance in capo ai soggetti pubblici, **la Regione Molise si avvale della Cabina di Regia regionale** (come già evidenziato nel precedente *paragrafo 4.1.2*) composta dai referenti di tutti i soggetti coinvolti, con l’obiettivo di pianificare le attività, definire le modalità di condivisione delle informazioni, con particolare riferimento alla domanda di lavoro.

Nell’ambito del programma GOL la Regione prevede la progettazione di **due tipologie di reti di cooperazione pubblico/privato**: una molto vasta e capillare, destinata alla promozione e diffusione delle informazioni del Programma GOL, ed una più ristretta, composta dai soggetti accreditati al lavoro ed alla formazione, con il compito di realizzare le azioni destinate ai diversi “cluster” di beneficiari.

Rete dei punti informativi GOL

Per la costruzione della rete dei *“Punti Informativi GOL”* potranno essere realizzate le seguenti attività a cura della Regione Molise:

- acquisizione delle adesioni/manifestazioni di interesse a promuovere il Programma “a titolo non oneroso” destinato ad una vasta platea di soggetti composta non solo dai soggetti accreditati al lavoro e alla formazione, ma anche da diversi soggetti pubblici (Comuni, incubatori di start-up, Scuole e Università), privati e del privato sociale (Patronati, CAF, Associazioni datoriali, sindacali, Enti del terzo settore, le Fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti

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

- predisposizione della mappa delle sedi dei soggetti che hanno manifestato l'interesse a far parte della rete regionale dei "Punti informativi GOL", dando rilevanza alla capillarità e presenza sul territorio con particolare riferimento alle aree più periferiche e svantaggiate (c.d. aree interne).
- progettazione e realizzazione di una sessione in-formativa sul programma GOL e sulle azioni previste dal PAR destinata a responsabili ed operatori delle sedi dei "Punti Informativi GOL" sul territorio anche attraverso l'utilizzo di piattaforme per la formazione a distanza in modalità sincrona e asincrona.

La mappa georeferenziata dei Punti Informativi GOL sarà consultabile sul sito istituzionale della Regione Molise.

La Regione Molise curerà il monitoraggio rispetto alla qualità e la quantità dei servizi informativi erogati dalla rete.

Rete degli attori del Programma GOL.

Questa seconda tipologia di rete, più ristretta rispetto a quella descritta prima e che comprende i centri per l'impiego pubblici e i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ed alla formazione, ha l'obiettivo di erogare servizi e misure di politica attiva verso i beneficiari iscritti al Programma GOL.

Il modello di gestione dei servizi che si immagina è di tipo cooperativo, **con i soggetti accreditati che agiscono in raccordo con i Centri per l'Impiego e l'amministrazione regionale che mantiene il ruolo di coordinamento e regia della rete** oltre che il controllo degli obiettivi.

A tal fine, la Regione Molise, per ampliare e rafforzare gli interventi realizzati dalla rete dei servizi pubblici per l'impiego regionali con l'ingresso dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, prevede di:

- **aggiornare entro il mese di luglio 2022 la disciplina regionale sull'accREDITamento ai servizi per il lavoro** ai sensi del Decreto Ministeriale dell'11 gennaio 2018 "Criteri per la definizione dei sistemi di accREDITamento dei servizi per il lavoro";
- pubblicare nel mese di settembre 2022 un avviso rivolto ai soggetti interessati all'accREDITamento ai servizi per il lavoro;
- dotarsi, entro fine anno 2022, di un primo elenco di soggetti accreditati per l'erogazione dei servizi per il lavoro ai quali saranno rivolti, a partire dal 2023, gli avvisi specifici del programma Gol per le attività di accompagnamento al lavoro.

Rispetto alla molteplicità delle misure che saranno attuate nell'ambito del programma GOL, la Regione intende agire differenziando dettagliatamente compiti e ruoli di specifica competenza dei CPI con quelli gestiti in cooperazione con APL, altri soggetti accreditati ai servizi per il lavoro e gli Enti di formazione accreditati.

La Regione Molise attribuisce al Centro per l'Impiego pubblico il ruolo di regia del programma rispetto alle azioni che interverranno sui beneficiari, rispettando il ruolo esclusivo previsto dal decreto legislativo 150/2015, ossia la registrazione, l'assessment completo, la stipula del Patto di Servizio personalizzato/Patto per il Lavoro ed eventuale skill gap analysis. Il Centro per l'Impiego potrà erogare tutti i servizi previsti dai percorsi GOL con particolare riferimento ai servizi di accompagnamento al lavoro.

Dopo la stipula del Patto di Servizio/Patto per il lavoro, al beneficiario sarà data facoltà di continuare ad avvalersi del servizio pubblico ovvero di altri soggetti. Al netto, quindi, dei servizi di competenza esclusiva del

CPI, gli altri servizi e misure di politica attiva del lavoro potranno essere oggetto di cooperazione tra attori pubblici ed attori privati o altri soggetti accreditati ai servizi al lavoro e/o alla formazione.

Nel Piano Regionale GOL la rete si realizzerà attraverso i seguenti passaggi operativi:

- Pubblicazione di appositi Avvisi Pubblici (per gli Enti di Formazione nel corso del 2022; per gli Enti accreditati ai Servizi per il Lavoro, a partire dal 2023) volti a coinvolgere i soggetti accreditati al lavoro ed alla formazione in riferimento alle attività previste dai percorsi GOL. Al soggetto accreditato (APL o ODF) sarà data facoltà di manifestare l'interesse a partecipare al Programma indicando proprie sedi operative che potranno erogare misure di accompagnamento al lavoro ovvero di formazione rispetto a:

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

Per evitare rischi di malfunzionamento del programma in relazione alla qualità dei servizi offerti, negli Avvisi Pubblici verranno regolate le modalità e le condizioni atte a prevenire le situazioni di conflitto di interesse.

- Pubblicazione dell'esito delle candidature creando per ciascun percorso GOL un elenco di sedi accreditate al lavoro ovvero alla formazione in corrispondenza di ciascun bacino di impiego/CPI. Questa operazione consentirà di verificare la prossimità e la capillarità degli interventi su tutto il territorio regionale.
- Una volta composta la rete dei soggetti erogatori, al fine di garantire un'efficace gestione del percorso complessivo, sarà favorita la condivisione delle informazioni tra i soggetti della rete e verrà garantita la **formazione sul programma GOL**, sulle azioni previste dal PAR, sui sistemi informativi adottati, destinata a responsabili ed operatori delle sedi accreditate sul territorio attraverso l'utilizzo di piattaforme per la formazione a distanza in modalità sincrona e asincrona.
- Pubblicazione di una **mappa georeferenziata dei soggetti e delle sedi accreditate GOL** sul proprio sito istituzionale e/o sul portale eventualmente dedicato all'iniziativa GOL affinché gli operatori del centro per l'impiego possano indicare ai beneficiari eventuali altri soggetti che possano supportarli nelle azioni di accompagnamento al lavoro e formazione previsti dai 5 percorsi GOL.

La Regione Molise, inoltre, per favorire la circolarità delle informazioni rispetto al corretto funzionamento del programma con particolare riferimento alla diffusione delle opportunità occupazionali raccolte sul territorio, convocherà periodicamente dei **coordinamenti operativi territoriali/tavoli tematici** composti da dirigenti e funzionari regionali nonché dai referenti dei Centri per l'Impiego e delle sedi operative delle APL e ODF.

La Regione si occuperà altresì di monitorare la qualità e la quantità dei servizi di accompagnamento e formazione erogati dalla rete dei soggetti erogatori anche in relazione alla definizione di un sistema di rating regionale che possa orientare, nelle annualità successive alla prima, la scelta da parte dei beneficiari delle sedi operative più performanti. Il sistema di rating utilizzerà come indicatore principale il tasso di placement dei beneficiari trattati.

I **Soggetti Attuatori** sono tenuti alla attivazione, presso ciascuna sede autorizzata, di un Corner dedicato al Programma, inteso come un'unità operativa riconoscibile che eroghi a tutti gli utenti potenzialmente interessati i servizi di accoglienza, informazione ed accesso al programma. Ciascun Soggetto Attuatore è tenuto a dare ad ogni destinatario, o potenziale tale, tutte le informazioni richieste sul Programma, indipendentemente dal fatto che lo stesso sia già registrato o che lo abbia scelto come Soggetto Attuatore, senza porre in atto prassi o comportamenti di tipo discriminatorio.

Per lo svolgimento delle attività di accoglienza, informazione ed accesso al programma, non è riconosciuta alcuna remunerazione, spettante esclusivamente per l'erogazione della politica attiva, con le modalità e nel rispetto delle procedure previste per l'attuazione del PAR GOL, nonché nel rispetto della normativa e della disciplina di riferimento, definite a livello nazionale o regionale e conseguentemente alla ammissibilità delle spese definite in esito ai controlli a seguito di presentazione di una domanda di rimborso. Il PAR Molise, i singoli dispositivi e gli orientamenti procedurali per i beneficiari, stabiliscono le condizioni specifiche per il sostegno e le modalità di calcolo della remunerazione. Il rimborso è previsto sulla base delle Tabelle Standard di Costo Unitarie approvate dalla Commissione con il Regolamento delegato 2017/90 e ss.mm.ii. per il PON IOG.

4.1.5 Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

Raccordo con il sistema delle imprese e operatori economici

Il coinvolgimento delle imprese e del più ampio sistema della domanda rappresenta un asse centrale su cui la Regione Molise intende fare leva per promuovere azioni volte a rafforzare forme di collaborazione e integrazione tra il sistema dei servizi per il lavoro, il sistema della formazione e il tessuto imprenditoriale locale.

Per rendere operativo il processo di coinvolgimento del sistema produttivo locale sarà creato un Tavolo di Lavoro di emanazione della già citata Cabina di Regia regionale funzionale a:

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

A seguire, verrà definito un processo di lavoro che vedrà protagonista, su base locale, ciascun Cpl in raccordo con gli attori del territorio, con l'obiettivo strategico di creare una stretta sinergia fra i Cpl e gli attori locali, facendo sì che questi ultimi possano conoscere, promuovere ed utilizzare costantemente i servizi offerti dai Cpl e favorire una loro diffusione fra le imprese locali.

Nello specifico si procederà a:

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

Nel lungo periodo, per favorire una sempre maggiore prossimità dei Centri per l'Impiego ai cittadini e alle imprese, si utilizzeranno metodologie di tecniche di *case management* sulla domanda e offerta di lavoro.

Per garantire una stretta connessione fra politiche attive del lavoro e della formazione professionale, facendo sì che questa possa rispondere concretamente ai fabbisogni specifici espressi dalle imprese, il coinvolgimento delle parti sociali dovrà essere costante, garantendo un confronto stabile sia in riferimento al contenuto della formazione quanto alla definizione di percorsi formativi specificatamente richiesti in base ai fabbisogni professionali espressi dalle imprese, tenendo conto delle specificità territoriali e distrettuali. Ciò avverrà anche attraverso accordi/protocolli di intesa che consentano di sperimentare relazioni stabili al fine di facilitare il coinvolgimento delle imprese sia nella definizione dei contenuti formativi per l'attivazione di percorsi di upskilling e reskilling, sia per agevolare l'inserimento in azienda dei destinatari di GOL.

La Regione avvierà direttamente o per il tramite dei Cpl:

- specifiche azioni di comunicazione per il coinvolgimento territoriale degli attori che rappresentano la domanda di lavoro, finalizzato alla migliore esplicitazione del fabbisogno professionale delle aziende attraverso la definizione e realizzazione di un piano di marketing per il coinvolgimento strategico e la sensibilizzazione del tessuto produttivo regionale e della rete dei soggetti accreditati al lavoro e alla formazione sugli obiettivi e le azioni del Programma GOL;
- programmazione di eventi periodici (job day, roadshow...) attraverso cui mettere in contatto imprese e operatori economici regionali con la rete dei servizi pubblici per l'impiego;
- implementazione di metodologie, strumenti e azioni innovative per favorire l'incremento delle quote di matching tra domanda e offerta di lavoro.

Entro la fine della programmazione, la Regione intende:

- promuovere l'adozione di "Patti Territoriali" come strumenti di programmazione e attuazione partecipata, strettamente legati alla dimensione locale e settoriale/di filiera al fine di supportare la creazione di partenariati tra imprese ed eventuali ulteriori soggetti del sistema produttivo territoriale (Distretti, Consorzi, Fondazioni, ecc.), Associazioni di categoria, parti sociali, Camere di commercio, Terzo settore; Istituzioni formative, CPIA; Sistema regionale dei servizi per il lavoro,

Agenzie per il lavoro; Amministrazioni locali, ecc. Il ricorso diffuso e strutturale a strumenti di partecipazione diretta consentirà alla Regione di coinvolgere le imprese e il sistema della domanda nella lettura dei fabbisogni del mercato del lavoro e nella progettazione ed erogazione di percorsi formativi;

- sostenere lo sviluppo di reti e filiere produttive, anche su base multi-regionale, per individuare fabbisogni formativi e professionali comuni alle aziende appartenenti alla rete e/o alla filiera organizzate secondo la logica del prodotto finale, sviluppando modelli e interventi integrati di formazione del personale, anche con azioni di tipo sperimentale o prototipale;
- costruire momenti di confronto periodici dove sviluppare riflessioni comuni e condivise fra attori del lavoro, della formazione, associazioni di rappresentanza, Camere di Commercio e altri attori economici e sociali, al fine di orientare ed intercettare i finanziamenti previsti dai Fondi Next Generation EU, dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – Next Generation Italia - e dal ciclo di programmazione comunitaria 2021-2027, diretti al supporto di azioni che risultano maggiormente rilevanti ai fini del rilancio del tessuto socioeconomico e produttivo locale.

4.2 Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure

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

4.2.1 Introduzione

La Regione Molise, in considerazione dello stato attuale dei Centri per l'Impiego, si pone l'obiettivo ambizioso di procedere nel più breve tempo possibile all'attuazione del Piano di Potenziamento degli stessi, al fine di garantire uno standard uniforme su tutto il territorio regionale nei confronti di tutte le fasce di utenza.

Trattasi di un processo articolato che prevede, oltre al potenziamento delle infrastrutture e dei sistemi informativi, un sensibile incremento numerico del personale interno ai Centri per l'Impiego e un costante aggiornamento/rafforzamento delle competenze da parte degli operatori. In questa direzione, gli operatori dei Cpl regionali sono stati coinvolti - già a partire da giugno 2021 - in un percorso formativo offerto a titolo non oneroso da Anpal Servizi Spa sulla piattaforma Forplus in cui, per rispondere anche alle esigenze del PAR, sono previsti dei moduli sull'aggiornamento dei Patti di Servizio e l'attuazione dell'assessment nei CPI.

Rispetto alla necessità di garantire una maggiore capillarità dei servizi, la Regione Molise – anche in considerazione del fattore morfologico per il quale il Molise è costituito per il 55% del suo territorio da montagna e per il 44% da collina: 123 dei suoi 136 comuni sono situati in zone montuose – adotterà nell'arco temporale 2022-2025 degli interventi volti riproporre e valorizzare il cd. **sistema dei recapiti decentrati** afferenti ai principali 3 Centri per l'Impiego regionali e strutturati in modo da costituire le prime porte di accesso ai Servizi per il Lavoro per i cittadini.

Rispetto alla digitalizzazione dei servizi, verranno ottimizzate e potenziate le esperienze sperimentate negli ultimi due anni a seguito dell'emergenza pandemica, funzionali a svincolare gli uffici dagli adempimenti amministrativi e renderli fruibili attraverso una piattaforma digitale; in tal senso è stato progettato un nuovo sito web, ARML- CPI, secondo le Linee Guida Agid, organizzato con varie sezioni tra le quali l'organizzazione amministrativa, in termini di dematerializzazione della documentazione cartacea, e di digitalizzazione dei servizi da rendere immediatamente disponibili ai cittadini e alle imprese, quali certificazione on line e l'agenda degli appuntamenti. Sarà, inoltre, possibile erogare on line: il rilascio di certificati all'utenza dei CPI dello storico CO; la prenotazione degli appuntamenti per la DID e per la stipula dei Patti di Servizio (secondo le modalità di accesso SPID); l'erogazione di informazioni e servizi dedicati agli utenti dei Programmi di politiche attive in corso (Garanzia Giovani e GOL) con la possibilità di scaricare la documentazione necessaria.

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, ...)

Premessa

Il Decreto 5 novembre 2021 di Adozione del Programma GOL fornisce indicazioni puntuali in merito alla necessità di promuovere e garantire l'accesso ai servizi ritenendo *“fondamentale che l'informazione, la consulenza e l'orientamento sui servizi offerti sia diffusa sul territorio e facilmente accessibile. L'accesso al Programma non deve essere un mero passaggio burocratico – una “registrazione”, magari al solo fine di ottenere o mantenere una prestazione economica – ma l'attivazione di un percorso nei servizi appropriato rispetto alle caratteristiche di chi lo intraprende e comunque finalizzato a migliorare le chance di occupabilità. È in questo senso che i centri per l'impiego, in quanto presidio territoriale pubblico per l'erogazione delle politiche attive del lavoro, devono interpretare il loro ruolo di porta d'accesso a GOL. Per svolgere questo ruolo, i centri per l'impiego devono aprirsi alla comunità, diventare servizi presenti e riconosciuti nel territorio, parte di una rete con gli altri servizi territoriali”*.

In tal senso è necessario prevedere **la presenza fisica dei servizi** soprattutto *“per le persone senza competenze digitali ovvero con bisogni poco compatibili con un servizio “a distanza” – come nel caso di alcune fragilità. Inoltre, la presenza diffusa aiuta anche la promozione di politiche attive del lavoro presso componenti della popolazione target difficilmente raggiungibili (ad es. giovani NEET o altri inattivi lontani dal mercato del lavoro). La maggiore capillarità della presenza fisica non va necessariamente intesa come nuove sedi in grado di erogare tutti i livelli essenziali delle prestazioni, ma anche come **unità mobili o sportelli temporanei o punti informativi**, da realizzarsi ad esempio mediante **accordi con i comuni o con soggetti terzi**, al fine di garantire una presenza perlomeno saltuaria, facilitare l'accesso alle prestazioni, indirizzare correttamente l'utenza, fornire consulenza e orientamento in particolare a quella più fragile o più difficilmente raggiungibile”*.

La sfida della prossimità nella Regione Molise.

Il legislatore regionale già con la legge regionale n.27/99 “Organizzazione delle politiche regionali del lavoro e del sistema regionale dei servi per l'impiego”, ha previsto la proiezione dei CPI sul territorio attraverso: a) postazioni mobili sperimentali; b) terminali informativi di base, valorizzando le potenzialità delle reti telematiche esistenti. In virtù di tale disposizione fu creato un sistema decentrato dei CPI, mediante i cosiddetti “Recapiti”, per la maggior parte, a tutt'oggi, disattivati. Attualmente, ne sono operativi solo n. 3, n.1 nell'ambito della Provincia di Campobasso e n.2 nella Provincia di Isernia.

In virtù delle indicazioni puntuali fornite dal citato Decreto di adozione di GOL e tenuto conto dell'avviato iter procedimentale diretto al potenziamento professionale dei CPI, la Regione Molise è nella condizione di poter adottare nell'arco temporale 2022-2025 degli interventi volti a promuovere la prossimità dei servizi attraverso la riproposizione e valorizzazione del citato modello pregresso; trattasi del sistema dei cd. **recapiti decentrati** afferenti ai principali 3 Centri per l'Impiego regionali e strutturati in modo da costituire le prime porte di accesso ai Servizi per il Lavoro per i cittadini, secondo una struttura di seguito sintetizzata, che tiene in considerazione anche il fattore morfologico per il quale il Molise è costituito per il 55% del suo territorio da montagna e per il 44% da collina: 123 dei suoi 136 comuni sono situati in zone montuose.

1) **Centro per l'Impiego di Campobasso¹⁶**, con i seguenti recapiti:

- Boiano
- Cercemaggiore
- Riccia
- Sant'Elia a Pianisi
- Sepino
- Trivento

2) **Centro per l'Impiego di Termoli¹⁷**, con i seguenti recapiti:

- Campomarino
- Casacalenda
- Castelmauro
- Guglionesi
- Larino
- Montefalcone del S.
- Montenero di Bisaccia
- San Martino in Pensilis
- Santa Croce di M.
- Ururi

3) **Centro per l'Impiego di Isernia¹⁸**, con i seguenti recapiti:

- Agnone
- Venafro

Il modello rappresentato darebbe l'opportunità di avviare un processo di creazione di **Uffici Decentrati Integrati di Servizi** (con convenzioni formali tra CPI, Comuni, ATS e INPS) in grado di offrire servizi trasversali e ponendo rimedio all'attuale mancata coincidenza dei bacini di riferimento dei CPI, dell'INPS e degli ATS.

La contestuale messa a sistema del Piano di Potenziamento dei CPI, contribuisce a rendere sostenibile un intervento capillare sul territorio con la presenza di Operatori dedicati – per alcuni giorni della settimana – in grado di erogare i primi servizi di:

- Accoglienza e prima informazione a cittadini e imprese;
- Assessment e Sottoscrizione del Patto di Servizio;
- Promozione e supporto nell'utilizzo degli strumenti digitali.

L'attivazione del sistema decentrato favorisce, altresì, il perseguimento dei seguenti obiettivi:

¹⁶ Con competenza per i territori dei seguenti Comuni: Baranello, Boiano, Busso, Campobasso, Campochiaro, Campodipietra, Campolieto, Casalciprano, Castellino del Biferno, Castropignano, Cercemaggiore, Cercepiscopoli, Civitacampomarano, Colle d'Anchise, Duronia, Ferrazzano, Fossalto, Gambatesa, Gildone, Guardiaregia, Ielsi, Limosano, Lucito, Macchia Valfortore, Matrice, Mirabello Sannitico, Molise, Monacilioni, Montagano, Oratino, Petrella Tifernina, Pietracatella, Pietracupa, Riccia, Ripalimosani, Roccavivara, Salcito, San Biase, San Giuliano del Sannio, Sant'Angelo Sant'Elia a Pianisi, Sepino, Limonano, San Giovanni in Galdo, San Massimo, San Polo Matese, Spinete, Torella del Sannio, Toro, Trivento, Tufara, Vinchiaturro.

¹⁷ Con competenza per i territori dei seguenti Comuni: Acquaviva Collecroci, Bonefro, Campomarino, Casacalenda, Castelbottaccio, Castelmauro, Colletorto, Guardialfiera, Guglionesi, Larino, Lupara, Mafalda, Montecilfone, Montefalcone del Sannio, Montelongo, Montemitro, Montenero di Bisaccia, Montorio nei Frentani, Morrone del Sannio, Palata, Petacciato, Portocannone, Providenti, Ripabottoni, Rotello, San Felice del Molise, San Giacomo degli Schiavoni, San Giuliano di Puglia, San Martino in Pensilis, Santa Croce di Magliano, Tavenna, Termoli, Ururi.

¹⁸ Acquaviva D'Isernia, Agnone, Bagnoli Del Trigno, Belmonte Del Sannio, Cantalupo Nel Sannio, Capracotta, Carovilli, Carpinone, Castel Del Giudice, Castel San Vincenzo, Castelpetroso, Castelpizzuto, Castelverrino, Cerro Al Volturno, Chiauci, Civitanova Del Sannio, Colli A Volturno, Conca Casale, Filignano, Forlì Del Sannio, Fornelli, Frosolone, Isernia, Longano, Macchia D'Isernia, Macchiagodena, Miranda, Montaquila, Montenero Val Cocchiara, Monteroduni, Pesche, Pescocostanzo, Pescopennataro, Pettoranello Del Molise, Pietrabbondante, Pizzone, Poggio Sannita, Pozzilli, Rionero Sannitico, Roccamandolfi, Roccasicura, Rocchetta a Volturno, San Pietro Avellana, Santa Maria Del Molise, Sant'Agapito, Sant'Angelo del Pesco, Sant'Elena Sannita, Scapoli, Sessano del Molise, Sesto Campano, Vastogirardi, Venafro.

Al contempo, verrebbero perseguiti i seguenti obiettivi: • Aumentare il numero degli utenti dei CPI; • Migliorare l'accessibilità ai servizi offerti dal CPI; • Facilitare l'incontro tra domanda/offerta di lavoro.
--

I numeri riportati in tabella fanno riferimento ai nuovi **recapiti decentrati** dei CPI che verranno aperti rispettivamente negli anni: 2023 (N. 4), 2024 (N. 8) e 2025 (N. 4), per un totale di N. 16.

	2021	2022	2023	2024	2025
DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE			4	12	16
CREAZIONE DI SPORTELLI MOBILI					
EVENTUALI NUOVE SEDI					
ALTRO					

4.2.3 Azioni per la digitalizzazione dei servizi

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

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

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

L'Agenzia Molise Lavoro (ARML), quale ente strumentale della Regione Molise, in relazione ai sopraggiunti compiti di coordinamento gestionale delle attività amministrative dei Centri per l'Impiego regionali e di controllo dei livelli di erogazione delle prestazioni essenziali, ha avviato un processo di pianificazione della transizione digitale, con l'obiettivo di promuovere, alla luce del nuovo contesto normativo, la modernizzazione e digitalizzazione della propria azione amministrativa ed operativa, e funzionalmente delle attività dei CPI con un maggiore utilizzo degli strumenti informatici e con l'implementazione di nuovi servizi digitali. Come già emerso nel periodo dell'emergenza COVID, durante il quale i tre centri per l'impiego regionali, seppur in assenza di servizi telematici all'uopo destinati, hanno dovuto interagire con gli utenti essenzialmente con contatto telefonico e tramite apposite mail dedicate per il rilascio della certificazioni, per garantire, con successo, l'erogazione dei servizi all'utenza, l'Agenzia ha reso operativo, in una logica di continua implementazione e riprogettazione, un nuovo sito web, ARML- CPI. Tale sito, implementato secondo le Linee Guida AgID, e in linea con quanto imposto dalla legislazione sulla privacy, è finalizzato ad assicurare ai cittadini e alle imprese informazioni e servizi on line, rafforzando la capacità di fornire risposte
--

efficienti ai cittadini anche in situazioni di forte difficoltà, in ragione del perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione.

Il sito si configurerà come una nuova interfaccia, non solo informativa, ma essenzialmente interattiva e di dialogo con i cittadini e gli stakeholder, al fine di permettere una maggiore frequenza nei contatti con gli operatori dei centri, anche se a distanza. Infatti, massima attenzione è stata dedicata all'accessibilità e all'interoperabilità del sito web con il programmato sistema informativo regionale per l'accesso ai *servizi on line*, che garantirà all'utente la possibilità di richiedere i certificati, direttamente da casa, con il supporto e l'ausilio, per soggetti con difficoltà, di assistenza tecnica personalizzata. Tale interattività sarà resa maggiormente strutturata, quando sarà operativo il SIL; ad oggi all'interno del suddetto sito web nell'ambito della specifica macro-sezione dedicata ai Centri per l'Impiego si assicurerà il rilascio dei documenti (Sap, storico e DID) in modalità on-line, accreditandosi ai sistemi e/o con accesso tramite SPID e CIE, assicurando un supporto personalizzato, tramite **apposito Help Desk**, agli utenti che hanno difficoltà e poca dimestichezza nell'uso dei sistemi telematici, anche con assistenza (numero telefonico dedicato) per il rilascio dello SPID. Per ogni servizio si inserirà un'agenda degli appuntamenti, in modo da poter programmare in maniera efficiente l'erogazione dei servizi, evitando accessi non programmati e difficilmente gestibili, soddisfacendo sia l'amministrazione in termini di riduzione dei costi e della razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane presenti presso i CPI, sia i bisogni dei cittadini per la semplificazione dei rapporti con i vari uffici, anche in termini di miglioramento della qualità della vita, con azzeramento degli spostamenti sul territorio e di riduzione dei tempi di attesa presso gli sportelli fisici

Inoltre, seppur su appuntamento, si intende prevedere, almeno per una platea di destinatari con un minimo di competenze digitali, la presa in carico dei lavoratori, (per target di utenza), da remoto, con *modalità a distanza* tramite l'utilizzo di piattaforme informatiche interattive disponibili sul predetto sito, a cui ogni operatore ha accesso, in area riservata e a cui i cittadini accedono con le modalità già descritte. Tale modalità a distanza è stata già sperimentata durante la fase della pandemia, con i mezzi telematici più diffusi (teams, jiutsi) tramite le mail istituzionali degli operatori, interagendo solo con una minima parte della platea, quella degli utenti con un livello di istruzione più elevato.

Un'attenzione particolare sarà dedicata al rapporto con le imprese; per ogni Centro nell'ambito della sezione dedicata al servizio IDO, l'azienda richiedente, tramite accesso accreditato, compila on line la scheda di *richiesta di personale*, dopo aver letto i termini di servizio, indicando il profilo ricercato, requisiti professionali, tipologia di assunzione, disponibilità e tempi di reclutamento. La *richiesta* aziendale, validata dal responsabile, andrà on line e rimarrà pubblicata fino alla scadenza. La persona in cerca di lavoro interagirà sul sito, con il sistema di accredito SPID/CIE compilando una *scheda di candidatura on line*, che ricalca i contenuti della scheda di richiesta aziendale on line

L'azienda riceverà, in via telematica, le sole candidature, validate dal responsabile corrispondenti al profilo ricercato; se le candidature non sono in linea con il profilo, il responsabile contatta l'azienda per definire meglio i requisiti o per ripubblicare l'offerta. Il candidato riceverà una comunicazione dal sito se è idoneo alla selezione.

Tale accesso telematico permetterà:

- da parte dell'impresa (domanda), la riduzione dei tempi di attesa per le attività di preselezione, e la possibilità di intercettare la ricorso in un breve lasso di tempo senza escludere la possibilità di un costante e continuo rapporto diretto con l'azienda, nella fase di preselezione.
- da parte del candidato, la conoscenza in tempo reale dell'esito della sua candidatura.

Per conoscere gli esiti della preselezione, si chiederà all'azienda, in una logica di collaborazione, di connettersi al sito per compilare un *modulo*, disponibile on line, in cui indica il risultato della selezione effettuata e il nominativo selezionato, in modo da poter avere un monitoraggio degli esiti, che verrà catalogato sulla to-do List del responsabile del servizio.

Inoltre, sul sito web, al di fuori della sezione dei Centri, sarà prevista una sezione dedicata alle misure

di politica attiva, suddivise in altrettante sottosezioni dedicate alle misure di intervento regionali e nazionali. In particolare, due aree saranno dedicate ai programmi Garanzia Giovani e GOL, con la possibilità di attingere alla documentazione informativa, scaricare i bandi ed avvisi, verificare le FAQ e tramite appositi link rinviare ai siti istituzionali per poi interagire con altri attori/responsabili delle misure avviate sui predetti Programmi.

Il sito web sarà fruibile, tramite APP, dagli utenti sul proprio smartphone, qualora non fossero dotati di apparecchiature informatiche.

Sullo stesso sito si potrà accedere alla mappa dell'offerta formativa (come richiamato nel *paragrafo 4.1.2*), non appena disponibile sul sito istituzionale, attraverso il quale i diversi utenti possano individuare percorsi di sviluppo delle competenze, di upskilling e/o reskilling tramite ricerche sul portale istituzionale della Regione Molise, supportati anche dagli operatori del servizio di orientamento.

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

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

Il rafforzamento delle capacità analitiche rappresenta uno degli obiettivi del programma GOL, che deve essere perseguito attraverso lo sviluppo di strumenti informativi utili ad accrescere la conoscenza dei sistemi locali del lavoro e la previsione dei nuovi fabbisogni di competenze.

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

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

1. **Monitoraggio dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP)**, finalizzato a restituire informazioni circa la quantità e la qualità dei servizi erogati dagli operatori dei CPI, nel rispetto dei LEP stabiliti dal Ministero del Lavoro. In attesa della completa attuazione del Sistema Informativo Unitario nazionale

(SIU), tali informazioni potranno essere elaborate sulla base dei dati di natura amministrativa raccolti dalla Regione.

Nello specifico potranno essere presi in considerazione i seguenti ambiti di analisi:

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

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

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

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

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

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

Si tratta di un'azione che risulta di fondamentale importanza per i *policy maker*, dal momento che va a misurare non solo il livello di partecipazione alle misure di politica attiva in relazione agli investimenti stanziati, ma offre anche una stima della *performance* delle politiche erogate in termini di esiti occupazionali, costi sostenuti dall'Amministrazione regionale e principali risultati prodotti.

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

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

3. **Indagine conoscitiva sugli utenti dei CPI:** si tratta di uno strumento che si pone il duplice obiettivo di analizzare le caratteristiche socio-economiche degli utenti dei CPI, nonché di rilevare il loro livello di soddisfazione circa i servizi usufruiti. Con tale rilevazione, da attuare tramite modalità CAWI nei confronti degli utenti dei CPI, sarà possibile tracciare un "identikit" delle persone che si rivolgono ai Centri per l'Impiego, che comprende anche un'analisi delle loro aspettative, esigenze e motivazioni, individuando al contempo la presenza di elementi di forza e di criticità nell'erogazione dei servizi.

Oltre a ciò, la Regione Molise si avvale di strumenti analitici di conoscenza dei sistemi locali del lavoro (cruscotti informativi) sviluppati a livello nazionale da Anpal Servizi Spa, quali a titolo di esempio:

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

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

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

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

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

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

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

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

L'adozione di un Piano di Comunicazione ha l'obiettivo di garantire il coordinamento delle iniziative di comunicazione sulle singole misure e opportunità per i target, in sinergia con la strategia generale di comunicazione che si intende adottare.

Il Piano individua due principali livelli di intervento:

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

Gli obiettivi per entrambi sono riconducibili a due macro-risultati:

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

Complessivamente le azioni previste si rivolgono ai seguenti destinatari:

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

L'articolazione delle attività si svilupperà su due livelli di comunicazione afferenti ad altrettanti ambiti di attività:

1) *campagne di informazione e diffusione*

In questo ambito viene prevista la predisposizione di un *Piano di comunicazione* articolato per la definizione della strategia comunicativa. Consentirà in modalità sinergica e coordinata l'attivazione del mix di strumenti e canali per garantire la conoscenza e la sensibilizzazione dell'intera platea interessata al Programma e alle misure, con uno specifico orientamento verso la comunità degli operatori e dei beneficiari.

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

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

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

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

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

Tra le principali tipologie di iniziative, vi sono:

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

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

4.2.6 Azioni per l'implementazione del sistema informativo

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

Indicare le azioni che saranno realizzate dalla Regione per:

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

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

Il Sistema Informativo Lavoro SILMOLISE, avviato nel 2014, attualmente si compone di un nodo di coordinamento regionale e di due sistemi provinciali denominati "Promuove" e "Job Agency", in essere presso i CPI rispettivamente di Campobasso-Teroli e Isernia.

Allo stato la base informativa delle suddette infrastrutture necessita di un intervento urgente finalizzato alla contestualizzazione delle funzionalità previste dal Dlgs n. 150/2015 e dalle successive disposizioni intervenute in materia di erogazione dei livelli delle prestazioni essenziali in capo ai Centri per l'Impiego, nell'ambito della complessiva riorganizzazione della rete dei Servizi per il Lavoro regionale, in vista delle nuove misure di politiche attive del lavoro e dei Programmi ad esse correlati.

A tal proposito, l'Agenzia Regionale Molise Lavoro, titolare della programmazione e gestione del SIL MOLISE, in attesa di procedere alla implementazione di un nuovo SIL UNICO MOLISE e alla conclusione del progetto esecutivo, ha inteso avviare un intervento di potenziamento dell'infrastruttura esistente che ha visto in primo luogo il riallineamento del sistema CO con gli standard vigenti, al fine di recuperare il patrimonio informativo dei dati in possesso. In particolare, l'implementazione del nuovo SIL, sarà strutturato in modo da garantire l'accesso di tutti i soggetti della Rete nell'erogazione dei percorsi previsti nel Programma GOL, nonché il Monitoraggio sistematico dell'avanzamento delle azioni.

Attesa la presenza all'interno del SIL MOLISE del cruscotto Garanzia Giovani in cooperazione applicativa con il sistema SIU, avviato e sperimentato nella I fase del Programma "Garanzia Giovani", che ha permesso la gestione di tutte le fasi del suddetto Programma, compreso il monitoraggio a livello regionale delle misure erogate che ha interessato tutti i soggetti coinvolti a vari livelli, allo stato attuale si intende replicare la pratica collaudata in vista dei nuovi interventi nell'ambito delle politiche attive del PRNN. Intanto si sta procedendo ad un intervento di adeguamento delle funzionalità coerenti con le nuove azioni previste dalla II fase del Programma YG e, contestualmente, ad un recupero/riallineamento delle SAP presenti sul sistema ferme alla I Fase di Garanzia Giovani, al fine di rendere maggiormente efficace la personalizzazione e la differenziazione delle misure sui target individuati.

In vista dell'attuazione del Programma GOL, alla stregua di quanto già sperimentato, si intende provvedere alla ulteriore implementazione, all'interno del cruscotto descritto, di un applicativo specifico "GOL" per rendere operative e uniformi all'interno del sistema regionale tutte le fasi previste, permettendo l'utilizzo della piattaforma a tutti i soggetti coinvolti nella erogazione delle misure individuate dal PAR regionale, nonché agevolando il tracciamento ed il monitoraggio della politica stessa, così come previsto specificatamente negli obiettivi del suddetto Programma.

Da una indagine conoscitiva effettuata sul sistema regionale e sulla piattaforma My Anpal, per la realizzazione di quanto descritto risulta preliminare recuperare con urgenza i dati mancanti sulle SAP, attraverso l'attuazione di un intervento di riallineamento sul sistema regionale delle stesse, e, laddove alcune informazioni non siano rinvenibili sul sistema My Anpal, o contestualmente sui sistemi in uso presso i CPI, sarà necessario recuperare le stesse, utilizzando l'archivio cartaceo dei Patti di Servizio presenti nei CPI regionali.

Tutto ciò per comporre una prima base di dati, in vista della realizzazione del fascicolo elettronico del lavoratore, che impone la sistematizzazione all'interno delle SAP, in grado di contenere l'anamnesi completa dei lavoratori, quali il bagaglio esperienziale, professionale e formativo di ciascuno.

Infine, bisognerà potenziare il sistema federato delle attuali piattaforme regionali, con la predisposizione della interoperabilità tra i rispettivi sistemi dei CPI, con il nodo di coordinamento regionale e il SIU nazionale.

Nelle more del potenziamento del cruscotto Garanzia Giovani mediante l'applicativo specifico "GOL", in attesa della realizzazione delle funzionalità sopra descritte, si chiederà, al fine di facilitare l'avvio delle misure previste dal PAR GOL Molise, la sussidiarietà per la gestione su MyAnpal delle fasi operative delle varie misure.

4.2.7 Azioni per il monitoraggio

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La raccolta dei dati per la costruzione degli indicatori sarà quindi basata su fonti informative provenienti principalmente dal costituendo Sistema informativo regionale del lavoro (SIL) e da eventuali altri sistemi informativi interni, nonché dai sistemi statistici nazionali e da altre banche dati provenienti da archivi informativi/amministrativi, come già illustrate nel precedente *paragrafo 4.2.4*. In particolare, l'attività di monitoraggio dei LEP già introdotta nel suddetto paragrafo, permetterà un monitoraggio costante della platea di beneficiari e degli interventi realizzati, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni stabiliti a livello nazionale.

I principali risultati ottenuti periodicamente dal piano di monitoraggio e valutazione del programma saranno presentati in occasione degli incontri periodici della Cabina di Regia regionale o di incontri specifici con le parti sociali, prevedendo anche una fase di discussione e coinvolgimento circa le eventuali azioni correttive da intraprendere, in un'ottica di *"reengineering"* del processo.

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

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

4.3.1 Introduzione

La programmazione regionale sulle politiche attive sarà strutturata in modo complementare ed integrato con il Programma GOL e in modo da evitare sovrapposizioni con quanto ivi previsto e con altre iniziative nazionali quali, ad esempio, il Programma Garanzia Giovani.

Considerati gli obiettivi del presente PAR GOL, la Regione Molise si impegna ad integrare gli stessi rendendoli coerenti nelle successive deliberazioni sulle politiche regionali inerenti alla formazione e alle politiche attive per la popolazione adulta, per i giovani, per gli occupati e per i disoccupati, allo scopo di consolidare sul livello regionale un'offerta di servizi flessibile, innovativa e proattiva.

In particolare, nell'attuazione degli interventi la Regione si impegna ad operare per evitare sovrapposizioni, prevenire ogni rischio connesso al doppio finanziamento e individuare strategie comuni in grado di migliorare gli impatti, assicurare le sinergie, promuovere la massima partecipazione alle opportunità da parte dei potenziali destinatari e garantire la continuità delle politiche. La Regione Molise, in fase di programmazione attuativa, garantisce – anche attraverso la Cabina di Regia – la piena collaborazione tra le strutture competenti per l'implementazione del Piano Regionale FSE+ 2021-2027, del programma GOL, del PNRR e dei Programmi nazionali. La finalità è quella di evitare sovrapposizioni tra strumenti aventi le medesime finalità e, laddove necessario, intervenire per arricchire/rafforzare l'offerta, massimizzandone

l'efficacia e gli impatti e/o per renderla maggiormente rispondente alle specificità territoriali, nonché per ampliare la platea di potenziali destinatari.

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

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

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
Misura 1 - "UTILIZZO DI LAVORATORI IN LAVORI AD UTILITÀ DIFFUSA CON PRESUPPOSTI DIVERSI DA QUELLI DELINEATI DALL'ART. 26 DEL D.LGS. N. 150/2015 E MECCANISMI SEMPLIFICATI"	DISOCCUPATI AI SENSI DEL D.LGS. 150/2015; RESIDENTI NELLA REGIONE MOLISE; PERCETTORI DI AMMORTIZZATORI SOCIALI E LAVORATORI IN CIGS	Dal 01/09/2019 al 31/12/2022	Sostegno al reddito alle persone disoccupate che vivono in uno stato di disagio a fronte della loro partecipazione attiva ai progetti a beneficio delle comunità locali
Misura 2 - "PROSECUZIONE DELLE ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO PRESSO I CENTRI PER L'IMPIEGO DELLA REGIONE, NELL'AMBITO DELLE AZIONI DEL SISTEMA REGIONALE DI ORIENTAMENTO PERMANENTE"	DISOCCUPATI AI SENSI DEL D.LGS. 150/2015; PERCETTORI DI AMMORTIZZATORI SOCIALI E LAVORATORI IN CIGS	Dal 01/04/2018 al 30/06/2022	Sistema integrato di misure di politiche attive del lavoro allineate e coerenti con la condizione specifica del lavoratore e con le esigenze dell'impresa e del mercato del lavoro
Misura 3 – 6.1.1 "Misure di politica attiva, con particolare attenzione ai settori che offrono maggiori prospettive di crescita (ad esempio nell'ambito di: green economy, servizi alla persona, servizi socio-sanitari, valorizzazione del patrimonio culturale, ICT)" del POR FSE/FESR 2014-2020 (Asse 6 - Occupazione, Obiettivo Specifico 6.1 Favorire l'inserimento lavorativo e l'occupazione dei disoccupati di lunga durata e dei soggetti con maggiore difficoltà di inserimento lavorativo, nonché il sostegno delle persone a rischio di disoccupazione di lunga durata, adottata con D.D. Dipartimento I n. 11/2021)	disoccupati di lunga durata e dei soggetti con maggiore difficoltà di inserimento lavorativo, nonché il sostegno delle persone a rischio di disoccupazione di lunga durata	Ottobre 2021 – in corso	Percorsi formativi gestiti dagli organismi di formazione accreditati della Regione Molise ai sensi della DGR n. 533/2012, nei settori con maggiori possibilità di occupabilità e/o di ricollocamento (es. servizi alla persona, servizi socio-sanitari, green economy, ICT)
Avviso pubblico per la presentazione e selezione di progetti formativi finalizzati alla realizzazione di percorsi in diritto dovere di istruzione e formazione professionale – anno scolastico 2019 – 2020, approvato con DGR n. 346 del 2/09/2019 e successivamente integrato con DGR n. 542 del 5/03/2021 e modificato con DGR n. 296/2021	NEET: - di età compresa tra i 15 e i 18 anni (fino al compimento dei 19 anni) - disoccupato ai sensi del combinato disposto dell'art. 19 del d.lgs. n. 150/2015 e dell'art. 4, co.15-quater del d.l. n. 4/2019 (circolare ANPAL n. 1/2019); - non inserito in un regolare percorso di studi, - non inserito in un corso di formazione, percorsi di tirocinio curriculare e/o extracurriculare; - residenti in una delle seguenti regioni: Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia, Abruzzo, Molise e Sardegna	dalla data di approvazione dell'Avviso fino al 31/12/2023	La misura di politica attiva attuata dall'Avviso è finalizzata a ridurre la dispersione scolastica e formativa attraverso la realizzazione di percorsi formativi modulari rivolti ai giovani di età inferiore ai 19 anni, privi di qualifica o diploma, che hanno abbandonato un percorso formativo per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e/o dell'obbligo formativo. Scopo dell'Avviso è quello di consolidare le conoscenze di base dei destinatari e favorire il successivo inserimento nel mondo del lavoro e nella società.
Avviso pubblico per il finanziamento di voucher per la partecipazione a	Destinatari dell'Asse 1 bis:	dalla data di approvazione dell'Avviso fino al 31/12/2023	Obiettivo dell'Avviso è quello di supportare i giovani che intendono

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
percorsi di ITS (annualità formative 2019/2020 – 2020/2021) approvato con DGR n. 41 del 5/03/2021	-Giovani fino a 35 anni non compiuti -Residenti nella Regione Molise -Inoccupato o disoccupato -iscritti ad un percorso ITS della Regione Molise o di altre Regioni (Regioni in transizione (Abruzzo, Molise e Sardegna) e nelle Regioni meno sviluppate (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia)		isciversi a corsi degli istituti Tecnici Superiori (ITS) per innalzare il loro livello di competenze specialistiche e incrementare le loro opportunità occupazionali. L'Avviso mira quindi ad incrementare il numero di nuovi iscritti ai percorsi ITS, anche di giovani che scelgono percorsi in una regione diversa dalla loro residenza. Il supporto ai giovani si traduce nell'erogazione di finanziamenti a copertura del contributo di iscrizione ai corsi ITS, di eventuali spese di viaggio, alloggio e vitto, qualora la frequentazione dei corsi avvenga in una regione diversa dalla propria residenza, (Regioni in transizione (Abruzzo, Molise e Sardegna) e nelle Regioni meno sviluppate (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia)) nonché l'erogazione di una indennità di partecipazione durante il periodo di stage o di tirocinio curriculare.
Avviso Pubblico Accompagnamento al lavoro (in corso di approvazione)	Destinatari dell'Asse 1 bis: - giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni (34 anni e 364 giorni) - Inoccupato o disoccupato - non inserito in un regolare percorso di studi (secondari superiori, terziari non universitari o universitari; - non inserito in un corso di formazione, percorsi di tirocinio curriculare e/o extracurriculare; - residenti in una delle seguenti regioni Abruzzo, Molise e Sardegna Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia	dalla data di approvazione dell'Avviso fino al 31/12/2023	L'Avviso ha l'obiettivo di definire l'offerta regionale per l'erogazione di servizi di accompagnamento al lavoro nell'ambito del PAR Molise Garanzia Giovani - II Fase. In particolare, la misura è tesa a progettare e attivare le misure di inserimento lavorativo, sostenendo il giovane nelle fasi di avvio e ingresso alle esperienze di lavoro, attraverso: · scouting delle opportunità; · definizione e gestione della tipologia di accompagnamento e tutoring; · matching rispetto alle caratteristiche e alle propensioni del giovane
Avviso pubblico tirocini extra-curricolari di inserimento e reinserimento per giovani iscritti alla garanzia giovani regione Molise II fase (in corso di approvazione)	NEET - età compresa tra i 18 compiuti e i 29 anni; -disoccupati ai sensi del combinato disposto dall'art.19 del D.Lgs. n. 150/2015 e dell'art. 4, co. 15- quater del D.L. n. 4/2019; -non inseriti in un regolare percorso di studi (secondari superiori, terziari non universitari o universitari; - non inseriti in un corso di formazione, percorsi di tirocinio curriculare e/o extracurriculare; -cittadini italiani ovvero cittadini di uno Stato appartenente all'Unione Europea	dalla data di approvazione dell'Avviso fino al 31/12/2023	L'Avviso mira ad agevolare le scelte professionali e favorire l'occupabilità dei giovani NEET nel percorso di transizione tra la scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro. Favorire l'inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro di giovani disoccupati/inoccupati.

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
	ovvero cittadini di uno Stato extracomunitario con regolare permesso di soggiorno nel territorio dello Stato Italiano; - residenti nelle Regioni italiane o nella Provincia autonoma di Trento		
Avviso Pubblico Creazione di reti territoriali per l'attivazione di contratti di apprendistato di I, II e III livello (In attesa di visto di conformità ANPAL)	Giovani NEET - età compresa tra i 18 compiuti e i 29 anni; -disoccupati ai sensi del combinato disposto dall'art.19 del D.Lgs. n. 150/2015 e dell'art. 4, co. 15- quater del D.L. n. 4/2019; -non inseriti in un regolare percorso di studi (secondari superiori, terziari non universitari o universitari; - non inseriti in un corso di formazione; - residenti nelle Regioni italiane o nella Provincia autonoma di Trento	dalla data di approvazione dell'Avviso fino al 31/12/2023	L'avviso ha lo scopo di sostenere la creazione di reti sul territorio della Regione Molise che siano in grado di garantire ai giovani fino a 29 anni di età un'offerta di servizi qualificati e personalizzati, favorendone la transizione verso il mercato del lavoro. Puntando sull'attività delle reti territoriali, attraverso la valorizzazione di partenariati già esistenti o mediante la promozione di partenariati di nuova costituzione, l'Avviso si pone i seguenti obiettivi specifici: • incentivare l'attivazione del contratto di apprendistato di I livello di cui all'art. 43 d.lgs. n. 81/2015, al fine combattere la dispersione scolastica dei giovani tra i 15 e 25 anni (25 anni +364 giorni) ed aumentare i livelli di occupazione e di occupabilità; • incentivare l'attivazione del contratto di apprendistato di II livello di cui all'art. 44 d.lgs. n. 81/2015, al fine di aumentare la professionalità dei giovani tra i 18 e 29 anni (29 anni +364 giorni) e il loro livello di occupazione e di occupabilità; • incentivare l'attivazione del contratto di apprendistato di III livello di cui all'art. 45 d.lgs. n. 81/2015, al fine di aumentare la professionalità dei giovani tra i 18 e 29 anni (29 anni +364 giorni) e innalzare il livello di istruzione terziaria degli stessi, nonché di occupazione e di occupabilità.
Avviso Pubblico Formazione mirata all'inserimento lavorativo (In attesa di visto di conformità ANPAL)	1.giovani Neet di età compresa tra i 16 e i 29 anni, non iscritti a scuola né all'Università, che non lavorano e non seguono corsi di formazione o aggiornamento professionale; 2. giovani anche non Neet di età compresa tra i 16 a 35 anni (34 anni e 364 giorni) di cui all'Asse 1 bis	dalla data di approvazione dell'Avviso fino al 31/12/2023	Obiettivo dell'avviso è quello di fornire ai giovani partecipanti al PAR attraverso percorsi formativi professionalizzanti, specialistici e anche di alta formazione, le conoscenze e le competenze necessarie a facilitare l'inserimento lavorativo sulla base dell'analisi degli obiettivi di crescita professionale e delle potenzialità del giovane, rilevate nell'ambito delle azioni di orientamento e dei fabbisogni delle imprese. La Misura è inoltre finalizzata ad agevolare la riqualificazione per giovani NEET e anche non NEET di età compresa tra i 16 a 35 anni (34 anni e 364 giorni) con un titolo di studio debole o con caratteristiche personali di fragilità o che hanno abbandonato percorsi universitari.

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.

Al fine di incentivare la complementarità e la non sovrapposizione delle risorse finanziarie derivanti da fonti diverse di finanziamento, si opterà per una integrazione e, laddove necessaria, una riprogrammazione delle risorse allocate nei fondi europei FSE/FSE+ e FSC.

Pertanto, con riferimento al Programma GOL, la Regione procederà:

- differenziando i beneficiari tra i differenti fondi;
- finanziando le misure previste in ciascun percorso di GOL unicamente con fondi del programma;
- inserendo negli avvisi pubblici apposite disposizioni a garanzia della non sovrapposizione delle misure.

L'informatizzazione del flusso di servizi erogati dai CPI/APL/Soggetti accreditati ai SPL/Enti di formazione, permetterà di avere evidenza rispetto alla tipologia di misura erogata per uno specifico destinatario. Al termine dell'assessment, gli stessi CPI, indirizzeranno i differenti beneficiari verso gli interventi attuati che risultano più in linea con quanto espresso nel patto di servizio.

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

A partire da una valutazione dei differenti bacini di destinatari delle azioni del programma, realizzata in sede di assessment iniziale (Profilazione quantitativa e qualitativa) e assessment di approfondimento con skill gap, in coerenza con la specifica Milestone definita dal Piano GOL per la Regione Molise, saranno sviluppate una serie di azioni e interventi funzionali a garantire il conseguimento degli obiettivi fissati per il 2022.

Nella fase di avvio ci si concentrerà su ciò che è sostenibile e pertinente, costruendo contemporaneamente le condizioni per strutturare un modello regionale di servizi per l'occupazione attraverso il quale, alla fine del programma, sarà possibile mettere a sistema e garantire a tutti i beneficiari una rete di servizi e una serie di misure che avranno dimostrato di essere maggiormente efficienti ed efficaci.

In coerenza con il bacino di beneficiari di cui al precedente *paragrafo 3.3*, sarà assicurata priorità ai percettori di sostegno al reddito (NASPI e Dis-Coll, RdC, CIGS) e successivamente agli altri target fragili e vulnerabili. Per il primo anno sarà garantita una formazione sia di aggiornamento che di riqualificazione ad almeno 816 beneficiari dei quali 306 coinvolti in percorsi di rafforzamento delle competenze digitali.

I percorsi dei servizi e relative misure di politica attiva e della formazione, saranno strutturati in modo da assicurare su tutta la regione l'omogeneità dei LEP e rispondere al principio di appropriatezza, in coerenza dell'esito del processo di valutazione ed assessment.

All'esito del percorso di assessment, verrà definito un percorso personalizzato coerente con le specifiche esigenze del beneficiario e strutturato a seconda del profilo di occupabilità.

Sarà proprio dal confronto tra la domanda di lavoro e l'offerta di competenze – skill gap – che emergeranno le specifiche scelte da proporre ai lavoratori in termini di indirizzi per la ricerca del lavoro e/o aggiornamento e riqualificazione delle competenze.

Nella fase di avvio del programma le attività di assessment iniziale e di approfondimento con relativo skill gap analysis saranno gestite dai CPI regionali.

A partire da maggio 2022, i Centri per l'impiego sulla base degli elenchi disponibili provvederanno all'aggiornamento dei Patti di Servizio sottoscritti precedentemente al programma GOL, considerando la platea di potenziali beneficiari – compresi i percettori di CIGS e gli altri soggetti fragili vulnerabili – così come individuati nel precedente *Paragrafo 3.3*.

In concomitanza alle attività di aggiornamento dei PdS e in coerenza con quanto indicato nel precedente paragrafo 4.2.5, sarà realizzata una attività' di promozione sul programma GOL

Per la formazione, soprattutto con riferimento a quella di aggiornamento e riqualificazione, saranno coinvolti i soggetti del sistema della formazione (OdF, CPIA, Università ecc) attraverso appositi avvisi.

I percorsi formativi riguarderanno:

- **Competenze di base e trasversali;**
- **Competenze tecnico professionali (singole UC) e competenze propedeutiche al conseguimento di titoli e abilitazioni per l'esercizio della professione,** definite sulla base delle specifiche esigenze emerse dall'analisi dei fabbisogni del territorio e della programmazione regionale in merito agli ambiti di sviluppo.

Con specifici avvisi, a valere anche su altri fondi di finanziamento, saranno messe in campo misure di politica attiva volte a favorire l'inserimento degli utenti nel mercato del lavoro.

Il servizio di accompagnamento al lavoro sarà garantito dai CPI almeno nella prima fase del programma (2022); una volta completato l'aggiornamento della disciplina sull'accreditamento regionale ai servizi per il lavoro, potrà essere erogato anche dai soggetti accreditati ai Servizi per il Lavoro.

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	3.060	2.295	816	306

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.

Priorità di target per aggiornamento del Patto di Servizio.

Le priorità di target terranno in considerazione il numero dei Potenziali Beneficiari di cui al precedente *Paragrafo 3.3* con una programmazione delle convocazioni secondo il seguente ordine, **a partire da maggio 2022**:

1. Beneficiari di Reddito di Cittadinanza con un Patto per il Lavoro attivo che non sono impegnati in una politica attiva. Per questi utenti, come previsto all’art. 1, c.74 della Legge di Bilancio 2022, ci saranno delle convocazioni a colloquio in presenza con cadenza mensile per il monitoraggio delle attività svolte. Nel primo incontro di verifica si provvederà ad adeguare il Patto per il Lavoro attivo con l’adesione al Programma GOL, previa l’erogazione dell’assessment, e con la definizione del percorso da intraprendere.
2. Beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro (NASPI e DIS-COLL) e non impegnati in alcun programma di politica attiva;
3. Beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro non impegnati in percorsi di formazione e politica attiva;
4. Altri target fragili e vulnerabili.

Il termine entro il quale completare l’adeguamento dei Patti di Servizio, è dettato dagli obiettivi regionali già fissati nella Tabella 2 del D.M. 5 novembre 2021, con riferimento a N. 3.060 beneficiari di GOL di cui N. 1.530 riguardati al 31 dicembre 2022.

Modalità di aggiornamento

Tutte le fasi sono gestite dagli operatori dei CPI, come di seguito indicato:

➤ **Fase Pianificazione incontri.**

Sulla base dei target prioritari e degli elenchi disponibili dei sottoscrittori dei Patti di Servizio antecedenti alla approvazione del piano GOL, presso ogni CPI saranno predisposte delle agende elettroniche (o sistema alternativo -Excel) per la pianificazione degli appuntamenti per l’aggiornamento dei Patti di Servizio.

➤ **Fase convocazione per aggiornamento Patti di Servizio.**

Partendo dalla pianificazione degli incontri, gli operatori dei CPI procederanno alla convocazione dei beneficiari, che potrà essere fatta con mezzi informali, quali:

- messaggistica telefonica;
- posta elettronica mail o PEC;
- contatto telefonico.

L’operatore del CPI registra l’esito della convocazione sull’agenda elettronica.

Nel caso di mancata presentazione del beneficiario alla prima convocazione saranno attivate le seguenti azioni:

- a) Verifica ulteriore dei dati in disponibilità del CPI;
- b) Utilizzo ulteriori dati di contatto (es doppio numero di telefono);

- c) Recall telefonico e attivazione/contatto con reti di prossimità ossia con ulteriori soggetti che possano sensibilizzare e/o accompagnare il beneficiario (Caritas, servizi sociali, ecc).

Nel caso in cui il beneficiario non si presenti alla seconda convocazione, in assenza di giustificato motivo, si procede ad una terza convocazione a mezzo di raccomandata A/R o PEC (qualora l'utente ne sia provvisto).

Nel caso di mancata presentazione alla terza convocazione e in assenza di un giustificato motivo documentato, verrà attivata dal CPI la procedura di condizionalità secondo le modalità e termini indicati per legge.

La presenza di un giustificato motivo deve essere in ogni caso comunicato dal beneficiario/utente al CPI.

Nel caso di assenze non giustificate per la terza convocazione, sarà cura dei CPI provvedere a informare i beneficiari, mediante comunicazioni ufficiali, relativamente:

- alle comunicazioni effettuate all'INPS sulle circostanze suscettibili di dar luogo alle sanzioni di decurtazione o decadenza dalle prestazioni di sostegno al reddito;
- perdita dello stato di disoccupazione.

➤ **Fase aggiornamento Patti di Servizio.**

Le attività di aggiornamento dei Patti di Servizio sono svolte in presenza, su appuntamento o su convocazione da parte del CPI.

Gli utenti saranno avviati al percorso di Assessment (profilazione quantitativa e qualitativa) e, sulla base degli esiti dello stesso, inseriti nel percorso 1 inserimento occupazionale oppure, ove dovessero emergere problematicità di natura personale o di competenze, avviati alla fase di Assessment di approfondimento. Come da linee nazionali, l'Assessment si conclude con la stipula del Patto di Servizio aggiornato.

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

Assessment

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

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

L'attività di valutazione complessa ed approfondita dell'utenza del programma GOL sarà garantita dagli operatori dei CPI della Regione Molise, utilizzando gli strumenti e seguendo un processo di servizio standardizzato e condiviso a livello nazionale.

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

Con l'assessment l'obiettivo è approfondire alcune dimensioni essenziali a garantire una personalizzazione dei percorsi, principalmente le dimensioni legate alla distanza dal mercato del lavoro, al possesso o meno di competenze specialistiche o di base (quali ad esempio le competenze digitali) e alla presenza di elementi

che possono ostacolare una piena e attiva partecipazione al mercato del lavoro, come ad esempio difficoltà di conciliare vita e lavoro.

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

In uscita dal percorso di assessment iniziale, il Centro per l'Impiego (unico soggetto deputato alla realizzazione della misura) procede con l'assegnazione del beneficiario ad uno dei percorsi previsti dal programma.

Ove in fase di assessment iniziale emergano possibili fragilità di natura personale, l'operatore effettuerà uno specifico approfondimento, assessment approfondito, sulle condizioni personali dell'utente al fine di valutare se sia più idonea l'attivazione di un percorso integrato di Lavoro e inclusione, assegnando lo stesso al Percorso 4. Gli utenti assegnati a questo percorso saranno presi in carico da un gruppo multidisciplinare di operatori (cd. équipe multidisciplinari) oppure da operatori specializzati dell'orientamento del Centro per l'impiego, che, a partire dalle risultanze degli assessment, analizzeranno in modo più approfondito i bisogni e le caratteristiche della persona, per comprendere il livello di complessità del caso e definire se è necessario attivare un percorso di presa in carico integrata. Per quanto riguarda l'assessment personale, 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, si fa riferimento a quanto indicato nel successivo Percorso 4.

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

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

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

La Skill gap Analysis sarà quindi sempre prevista in caso di rilevazione di un bisogno formativo (percorsi 2 – 3) e potrà essere effettuata, in base al modello organizzativo definito, dagli operatori del centro per l'impiego o da uno dei soggetti accreditati al lavoro e alla formazione. In caso di affidamento ai soggetti accreditati, la regione garantirà che l'analisi e il successivo orientamento ai percorsi formativi non produca meccanismi distorsivi legati ad eventuali conflitti di interesse o comportamenti opportunistici.

Le attività di assessment iniziale, assessment di approfondimento e skill gap analysis, saranno svolte in presenza, su appuntamento o su convocazione da parte del CPI competente.

Formazione operatori dei CPI sull'assessment.

A far data dall'approvazione del PAR, sarà avviato dalla Regione, un percorso di aggiornamento sull'assessment previsto da GOL rivolto agli operatori dei CPI.

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.

Al Percorso 1- Reinserimento occupazionale - sono assegnati tutti gli utenti per i quali il percorso di Assessment iniziale, non evidenzia necessità di approfondimento (su competenze e/o su vincoli personali) e che per tale motivo sono immediatamente destinati all'inserimento occupazionale.

Fase di definizione PdS e accompagnamento al lavoro.

Gli elementi qualificanti del percorso di **Reinserimento occupazionale** possono essere così sintetizzati:

- ✓ Analisi dettagliata delle risultanze dell'Assessment iniziale attraverso una disamina attenta degli elementi emersi di tipo quantitativo e qualitativo;
- ✓ Inserimento/aggiornamento del percorso individuato, nel Patto di Servizio Personalizzato (LEP B- D);
- ✓ Supporto all'inserimento e reinserimento lavorativo: servizi e misure per l'**accompagnamento al lavoro** modulari e di intensità variabile a seconda della capacità di autonomia della persona rispetto alla lettura del contesto e alla realizzazione di percorsi di ricerca attiva (LEP F);
 - Inserimento nelle Banche dati dei CPI regionali per l'incrocio Domanda/offerta di lavoro. Nel dettaglio, il servizio Incrocio Domanda/Offerta analizza le competenze, le qualifiche e le propensioni in capo all'utente, per stabilire le concrete possibilità di impiego e ricerca le offerte di lavoro maggiormente compatibili con il profilo professionale individuato. Tale servizio si sostanzia attraverso una serie di azioni che includono: gestione della banca dati dei candidati, raccolta ed esame di autocandidature, raccolta di domande di lavoro da parte di aziende e loro pubblicizzazione, analisi e rilevazione della figura professionale ricercata (cd. Job description) e attività di pre-selezione dei soggetti potenzialmente idonei prima del loro invio al datore di lavoro.
 - Informazioni sull'analisi della domanda e delle opportunità occupazionali rilevate nell'ambito delle azioni scouting;

- ✓ Percorso di autonoma attivazione nonché di servizi fruibili presso il Centro per l'impiego (LEP E e F): orientamento specialistico per l'inserimento/reinserimento occupazionale, realizzato attraverso seminari informativi su andamento del mercato del lavoro locale e sulle reti territoriali dei servizi per il lavoro, supporto alla redazione o revisione del CV, Laboratori per la ricerca attiva del lavoro, scouting opportunità occupazionali;
- ✓ Definizione e condivisione del percorso personalizzato, in cui saranno pianificati e concordati tempi e modalità dei successivi incontri ai fini del monitoraggio delle azioni previste sul PdS.

Fase aggiornamento

In esito alle azioni svolte, il Cpl, ove lo ritenga opportuno, può disporre per l'utente il rinvio interno ad azioni di orientamento specialistico (LEP E) o Assessment di approfondimento e la riassegnazione ad altro percorso del Programma oltre quello previsto dall'Assessment iniziale.

Raccordo pubblico privato

Come specificato nei paragrafi precedenti, la Regione Molise intende promuovere e mettere a disposizione dei destinatari del Programma un sistema di servizi per l'impiego e per l'accompagnamento al lavoro, che veda nella cooperazione tra Centri per l'impiego e Agenzie per il lavoro e soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, un punto di forza per facilitare l'inserimento/reinserimento lavorativo, attraverso percorsi di ricerca attiva del lavoro e i percorsi individuali di reinserimento occupazionale.

Una volta definito il sistema regionale di accreditamento ai servizi per il lavoro, verrà aperto a tutti i soggetti accreditati il servizio di reinserimento lavorativo.

Servizi e misure Percorso 1 - Reinserimento occupazionale:

- A. ORIENTAMENTO SPECIALISTICO
- B. ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO
- C. SUPPORTO PER L'AUTOIMPIEGO E L'AUTOIMPREDITORIALITA'
- D. INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA

In coerenza con il fabbisogno rilevato, ciascun beneficiario potrà fruire di tutte, o parte, delle misure sopra elencate.

- A. ORIENTAMENTO SPECIALISTICO

Obiettivo/finalità

Il processo orientativo nell'ambito del Percorso 1 è finalizzato ad esplorare in maniera approfondita l'esperienza di vita del soggetto per sollecitarne maturazione, pro-attività e autonomia nella ricerca attiva del lavoro. Questa azione risponde al bisogno di sostenere la motivazione personale a mettersi in gioco in modo aperto e a valorizzare la presenza di condizioni favorevoli per favorirne l'inserimento/reinserimento lavorativo.

Descrizione Attività

- I fase: Analisi e definizione, concordata con l'utente, dell'obiettivo del reinserimento lavorativo attivabile nel contesto territoriale di riferimento;
- II fase: Ricostruzione della storia personale con particolare riferimento all'approfondimento della storia formativa e lavorativa;
- III fase: preparazione alle fasi di selezione e colloquio di lavoro.

A sostegno del processo verranno utilizzati una serie di strumenti:

- **Colloqui individuali.** Rappresentano lo strumento fondamentale di un'azione di orientamento di II livello e vanno condotti da un professionista esperto nel rispetto del *setting*, inteso non solo come luogo e spazio adatti, ma anche in relazione agli obiettivi condivisi;
- **Laboratori di gruppo** orientamento specialistico per l'inserimento/reinserimento occupazionale, realizzato attraverso seminari informativi su andamento del mercato del lavoro locale e sulle reti territoriali dei servizi per il lavoro, supporto alla redazione o revisione del CV, Laboratori per la ricerca attiva del lavoro, scouting opportunità occupazionali;
- **Inserimento nella banca dati** di incrocio domanda offerta di lavoro dei CPI.

Durata

Fino a 4 h, elevabili ad 6 h sulla base dei fabbisogni e delle caratteristiche dell'utente.

Parametro di costo

UCS: 35,50 euro/h a processo, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 e ss.mm.ii.

Output

Il risultato atteso è riconducibile:

- alla ricostruzione e valorizzazione delle esperienze di vita e di lavoro;
- all'attivazione del destinatario nella ricerca di opportunità di inserimento nel mercato del lavoro;
- all'incrocio con offerte di lavoro congrue al profilo professionale del beneficiario.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego regionali. *Non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI.*
- Agenzie accreditate in Regione Molise per l'erogazione dei servizi per il lavoro (individuate con apposita procedura a seguito dell'aggiornamento della disciplina regionale in materia di accreditamento ai servizi per il Lavoro).

B. ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

Obiettivo/finalità

Progettare e attivare le misure di inserimento lavorativo, sostenendo il destinatario del Programma nelle fasi di avvio e ingresso alle esperienze di lavoro attraverso: lo *scouting* delle opportunità, la definizione e gestione della tipologia di accompagnamento e *tutoring*, il *matching* rispetto alle caratteristiche e alle propensioni rilevate in fase di assessment.

Descrizione Attività

- *scouting* delle opportunità occupazionali;
- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei beneficiari presso il sistema imprenditoriale;
- pre-selezione;
- accesso alle misure individuate e accompagnamento del beneficiario nell'accesso al percorso individuato e nell'attivazione delle misure collegate;
- assistenza al sistema della Domanda nell'individuazione della tipologia contrattuale più funzionale al fabbisogno manifestato.

Durata

Massimo 4 mesi.

Parametro di costo

Il servizio erogato sarà rimborsato al conseguimento del risultato così come definito dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 e ss.mm.ii.

Il servizio erogato sarà rimborsato ai soggetti privati accreditati ai servizi per il lavoro al conseguimento del risultato occupazionale, secondo le tabelle che seguono:

Tipologia contrattuale	Rimborso (fascia di profiling media)	Rimborso vulnerabili e fragili (fascia di profiling alta)
Rapporto a tempo indeterminato	2.000	2.500
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	1.300	1.600
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi	800	1.000

Output

Attivazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, indeterminato, in somministrazione o in apprendistato.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'Impiego. *Per le attività svolte dai CPI non è prevista alcuna remunerazione.*
- Soggetti autorizzati e/o accreditati ai servizi per il lavoro in ambito regionale (individuati con apposita procedura a seguito dell'aggiornamento della disciplina regionale in materia di accreditamento ai servizi per il Lavoro).

C. SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO E ALL'AUTOIMPRENDITORIALITÀ

Obiettivi/finalità

Sostenere l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali, per i target rientranti nel Programma, anche attraverso la concessione di finanziamenti agevolati a tasso zero.

Lo scopo è offrire servizi integrati e mirati e promuovere la realizzazione di progetti per il sostegno e lo sviluppo di specifiche idee imprenditoriali (da individuarsi già alla presentazione della domanda) ovvero progetti che favoriscano l'individuazione e la crescita di prospettive occupazionali legate all'autoimprenditorialità e/o autoimpiego.

Descrizione Attività

Saranno previste azioni mirate e personalizzate di accompagnamento allo start up di impresa, come ad esempio:

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

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

Per fruire della misura, la Regione prevederà alternativamente:

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

Altre modalità di attuazione della misura a livello nazionale, potranno essere mutate a livello locale dalla Regione, avvalendosi o meno del contributo di Unioncamere, nonché del supporto di Sviluppo Italia Molise. L'articolazione delle attività, in questo caso, potrà prevedere due fasi distinte del percorso:

- una prima parte di formazione in aula finalizzata al miglioramento e accrescimento delle conoscenze e competenze imprenditoriali;
- una seconda parte di accompagnamento personalizzato, finalizzata alla definizione dell'idea imprenditoriale e redazione del business plan.

Durata

La durata prevista è di massimo 60 ore.

Parametro di costo

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

La remunerazione è così suddivisa:

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

Output

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

Principali attori coinvolti

Soggetti accreditati o autorizzati dalle Regioni all'erogazione dei servizi formativi, altri soggetti accreditati presso la Regione/P.A. per i servizi al lavoro, Regioni ed Enti locali – in particolare i SUAP (Sportelli Unici per le Attività Produttive); enti e strutture in house regionali/provinciali; Unioncamere e Camere di Commercio; INVITALIA- Sviluppo Italia Molise; Ente nazionale per il microcredito; Associazioni rappresentanti dei professionisti e delle loro casse di previdenza; Associazioni datoriali; soggetti pubblici e privati che erogano servizi di consulenza; Enti Bilaterali; Università, enti di formazione di secondo livello, Centri di ricerca, e tutti gli altri soggetti in possesso di specifico know how.

D. INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA

Per favorire l'auto-imprenditorialità dei beneficiari del Programma, la Regione si riserva, a valere su propri fondi regionali, la possibilità di finanziare il sostegno alla creazione di nuove imprese produttive o di servizi con sede legale e operativa nel territorio molisano in grado di creare anche nuova occupazione.

Saranno utilizzati percorsi ed avvisi già sperimentati dalla Regione Molise promuovendo, in un'ottica di complementarità, una premialità a favore di chi abbia concluso il percorso relativo al Supporto all'Autoimpiego e all'Autoimprenditorialità.

La Regione si riserva di prevedere, con specifici avvisi a valere su fondi regionali:

- ✓ Incentivi all'assunzione (anche in somministrazione) per i target;
- ✓ Eventuali misure per la conciliazione Vita Lavoro previa verifica della cumulabilità e compatibilità con altri incentivi nazionali.

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.

Al Percorso 2 - Percorso di aggiornamento Upskilling - sono assegnati tutti gli utenti per i quali il percorso di Assessment iniziale e di approfondimento con Skill gap Analysis, hanno rilevato la necessità di percorsi formativi di breve durata e con contenuti prevalentemente professionalizzanti.

Fase di definizione del percorso di aggiornamento professionale Upskilling:

- ✓ Analisi dettagliata delle risultanze dell'Assessment iniziale attraverso una disamina attenta degli elementi emersi di tipo quantitativo e qualitativo;
- ✓ Orientamento specialistico e di skill gap analysis per definire i gap di competenze del beneficiario, concordando con lo stesso un percorso di aggiornamento personalizzato sulla base delle esigenze rilevate e dell'offerta formativa esistente;
- ✓ Inserimento/aggiornamento del percorso individuato, nel Patto di Servizio Personalizzato (LEP B- D);
- ✓ Individuazione e delle opportunità formative disponibili a livello regionale e/o di altre regioni dove disponibili, con riferimento ai percorsi di Upskilling;
- ✓ Organizzazione presso i CPI di incontri con gli enti di formazione accreditati al programma GOL, al fine di illustrare i contenuti dei percorsi formativi e le modalità di adesione. Gli incontri saranno strutturati, ove possibili con gruppi classe definiti sulla base delle specifiche esigenze formative;
- ✓ Avviamento a formazione (LEP H);
- ✓ Successivamente al completamento del percorso formativo l'utente può essere supportato all'inserimento e reinserimento lavorativo attraverso servizi e misure per **l'accompagnamento al lavoro** modulari e di intensità variabile a seconda della capacità di autonomia della persona rispetto alla lettura del contesto e alla realizzazione di percorsi di ricerca attiva (LEP G);

Modalità attuative

I percorsi di aggiornamento Upskilling prevedono una durata fino a 150 ore, a cui possono aggiungersi eventuali ulteriori ore di alternanza, tirocinio e formazione interna e sono focalizzati su contenuti prevalentemente professionalizzanti e possono integrare, nel caso in cui in fase di rilevazione di specifici fabbisogni del destinatario o di analisi dei fabbisogni territoriali ne sia stata rilevata l'esigenza, anche moduli di consolidamento delle competenze di base e trasversali. In particolare, ove in fase di profilazione sia rilevata la necessità di un approfondimento/rafforzamento delle competenze digitali, ai destinatari sarà anche consigliato la frequenza di un modulo di potenziamento della durata fino a 40 ore per il rafforzamento delle competenze digitali. Tutti i percorsi di Upskilling prevederanno un breve modulo dedicato all'alfabetizzazione digitale.

Sulla base delle esigenze professionali emerse in occasione dell'analisi dei fabbisogni professionali e dal confronto con la rete della domanda (datori di lavoro del territorio, associazioni di categoria, ecc), la Regione provvederà a pubblicare uno specifico avviso, rivolto ai soggetti accreditati alla formazione, per la progettazione di attività formative modulari (prevedendo la replicabilità di una o più unità di competenze) inerenti alle competenze tecnico professionali e specialistiche nonché su quelle digitali, necessarie a completare o arricchire il profilo professionale del destinatario.

In esito al percorso, il soggetto attuatore deve rilasciare attestazione, validazione o certificazione degli apprendimenti conseguiti, valorizzabili nell'ambito di processi di validazione e certificazione delle competenze.

La durata di un percorso, strutturato anche in uno o più moduli, non dovrà essere inferiore alle 40 ore e superiore alle 150 ore.

L'avviso sarà strutturato a "sportello" e agli enti di formazione sarà richiesto l'impegno ad avviare le attività entro i 30 giorni successivi alla formalizzazione dell'ammissione a finanziamento.

In un'ottica di complementarità a valere su fondi FSE o su altri fondi, saranno strutturati specifici avvisi che prevedono incentivi all'assunzione.

Allo scopo di promuovere la formazione in modalità duale, sarà favorita con specifiche forme di incentivo o premialità, la partecipazione di aziende allo svolgimento dei moduli per l'erogazione di attività pratiche da svolgersi in contesti lavorativi (es. apprendistato, tirocinio con rimborso dell'indennità in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, ecc).

Tutti i percorsi saranno inseriti nella mappa dell'offerta formativa regionale nella quale saranno specificati quelli di Upskilling e di Reskilling.

Con riferimento al raccordo pubblico privato sarà comunque garantita la libertà di scelta dell'utente rispetto ai soggetti ai quali rivolgersi.

Misure

- A. ORIENTAMENTO SPECIALISTICO;
- B. FORMAZIONE BREVE (FINO A 150 ORE);
- C. TIROCINIO EXTRACURRICOLARE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO;
- D. ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO;
- E. SUPPORTO PER L'AUTOIMPIEGO E L'AUTOIMPRENDITORIALITÀ;
- F. INCENTIVO PER LA CREAZIONE DI IMPRESA.

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

A. ORIENTAMENTO SPECIALISTICO

Obiettivi finalità

L'orientamento specialistico nel Percorso 2 è diretto ad approfondire l'esperienza professionale del soggetto e condividerne la necessità di un intervento di breve durata volto ad aggiornare il proprio profilo professionale e aumentarne l'occupabilità in coerenza con i fabbisogni di competenze espressi dal mercato del lavoro territoriale.

L'orientamento specialistico risponde alla necessità di prendere consapevolezza della propria progettualità professionale, ad analizzare i deficit formativi ed incrociare tale analisi con l'offerta formativa disponibile, in modo da indirizzare il beneficiario verso percorsi di rafforzamento delle competenze.

Descrizione Attività

Il processo orientativo di II livello si articola essenzialmente in tre fasi:

I fase: Analisi necessità di riqualificazione, formulazione e definizione dell'obiettivo di aggiornamento delle competenze e del percorso di reinserimento lavorativo e della sua praticabilità nel contesto territoriale di riferimento della persona;

II fase: Approfondimento del gap formativo dell'utente (Skill Gap Analysis);

III fase: Avvio alla formazione: verifica e matching con l'offerta formativa disponibile.

A sostegno del processo possono essere utilizzati una serie di strumenti. Tra i principali:

- **Colloqui individuali:** Rappresentano lo strumento fondamentale di un'azione di orientamento di II livello e vanno condotti da un professionista esperto nel rispetto del setting, inteso non solo come luogo e spazio adatti, ma anche in relazione agli obiettivi condivisi;
- **Laboratori di gruppo:** orientamento specialistico per l'inserimento/reinserimento occupazionale, realizzato attraverso seminari informativi su andamento del mercato del lavoro locale e sulle reti territoriali dei servizi per il lavoro, supporto alla redazione o revisione del CV, Laboratori per la ricerca attiva del lavoro, scouting opportunità occupazionali;
- **incontri** con enti di formazione per presentazione percorsi formativi.

Durata

Fino a un massimo di 4 ore.

Parametro di costo

UCS: 35,50 euro/h a processo, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 e ss.mm.ii.

Output

Il risultato atteso è riconducibile:

- alla ricostruzione e valorizzazione delle esperienze di vita e di lavoro e definizione del Patto di Servizio;
- all'attivazione del destinatario nella ricerca di opportunità di inserimento nel mercato del lavoro.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego. *Non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI.*
- Soggetti autorizzati e/o accreditati ai servizi per il lavoro in ambito regionale (individuati con apposita procedura a seguito dell'aggiornamento della disciplina regionale in materia di accreditamento ai servizi per il Lavoro).

B. FORMAZIONE BREVE (UPSKILLING)

Obiettivi/finalità

Agevolare l'aggiornamento professionale per destinatari del Programma riducendo il gap di competenze, aumentando il grado di occupabilità in coerenza con quanto richieste dal mercato del lavoro.

Descrizione attività

Supportare il beneficiario nella scelta del percorso formativo più idoneo per fornire le conoscenze e le competenze necessarie a facilitare l'inserimento lavorativo.

Partecipazione dei destinatari del programma (Percorso 2) al percorso formativo di *upskilling*.

Rilascio di un'attestazione per la messa in trasparenza delle conoscenze competenze acquisite in esito al percorso di formazione.

Durata

Le attività formative di aggiornamento professionale ascrivibili al Programma GOL – Percorso 2 Upskilling – hanno una durata, di norma, dalle 40 ore alle 150 ore.

- Formazione breve – Competenze digitali: 40 ore.
- Formazione breve – Competenze di base e trasversali: 60 ore.
- Formazione breve – Competenze tecnico professionali: 150 ore

Parametri di costo

Costi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 per formazione di gruppo:

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

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

Output

- Attività formativa su profili non generalisti e coerenti con mansioni e fabbisogni aziendali.
- Attestazione di frequenza per la messa in trasparenza, la validazione o la certificazione delle competenze acquisite (ai sensi del d.lgs 13/2013).

Principali attori coinvolti

- Soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione all'erogazione dei servizi formativi.

C. TIROCINIO EXTRACURRICULARE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Obiettivo/finalità

Agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei destinatari del Percorso 2, nella transizione tra disoccupazione e lavoro mediante una formazione in contesto lavorativo con lo scopo di favorirne l'inserimento/reinserimento alla fine del percorso di tirocinio.

Descrizione Attività

- Promozione del tirocinio;
- Assistenza e accompagnamento nella definizione del progetto formativo legato all'attivazione dei percorsi di tirocinio;
- Riconoscimento dell'indennità a favore del tirocinante;
- Riconoscimento di una remunerazione, al soggetto promotore, erogata a risultato.

Durata

Tirocini:

- fino a 2 mesi.

Parametro di costo

UCS come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019.

La soglia massima dell'indennità mensile a carico del Programma è fino a € 500,00. All'azienda ospitante sarà richiesta una co-partecipazione all'indennità minima definita negli specifici avvisi regionali.

Al soggetto promotore privato è corrisposta una remunerazione a costi standard e a risultato a partire dal trentesimo giorno dalla fine del tirocinio pari a massimo € 500,00.

Ove il tirocinio sarà attivato dal CPI non sarà prevista alcuna remunerazione.

Output

- Inserimento del destinatario del Programma in un percorso formativo on the job e attestazione delle competenze acquisite.
- Facilitazione all'attivazione di un rapporto di lavoro al termine del periodo di tirocinio.

Principali attori coinvolti

- Soggetti promotori, come individuati dalle Linee guida in materia di tirocini di cui all'accordo Stato-Regioni del 2017. Per la fase transitoria, fino al recepimento, rimangono i soggetti promotori autorizzati o accreditati secondo le normative regionali.
- Soggetti ospitanti pubblici o privati presso i quali viene realizzato il tirocinio, in coerenza con la normativa regionale e le Linee Guida sui Tirocini.

D. ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO**Obiettivo/finalità**

Progettare e attivare le misure di inserimento lavorativo, sostenendo il destinatario del Programma nelle fasi di avvio e ingresso alle esperienze di lavoro attraverso: lo *scouting* delle opportunità, la definizione e gestione della tipologia di accompagnamento e *tutoring*, il *matching* rispetto alle caratteristiche e alle propensioni rilevate in fase di assessment.

Il servizio di accompagnamento al lavoro sarà garantito dai CPI almeno nella prima fase del programma; una volta completato l'aggiornamento della normativa sull'accreditamento regionale ai servizi per il lavoro potrà essere erogato anche dai soggetti accreditati, per i quali sarà prevista una premialità a conseguimento del risultato, differenziato sulla base della tipologia contrattuale e del percorso del beneficiario (1,2,3,4).

Descrizione Attività

- *scouting* delle opportunità occupazionali;
- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei beneficiari presso il sistema imprenditoriale;
- pre-selezione;
- accesso alle misure individuate e accompagnamento del beneficiario nell'accesso al percorso individuato e nell'attivazione delle misure collegate;
- assistenza al sistema della Domanda nell'individuazione della tipologia contrattuale più funzionale al fabbisogno manifestato.

Durata

Massimo 4 mesi.

Parametro di costo

Il servizio erogato sarà rimborsato al conseguimento del risultato così come definito dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019.

Il servizio erogato sarà rimborsato ai soggetti privati accreditati al conseguimento del risultato occupazionale, secondo le tabelle che seguono:

Tipologia contrattuale	Rimborso (fascia di profiling media)	Rimborso vulnerabili e fragili (fascia di profiling alta)
Rapporto a tempo indeterminato	2.000	2.500
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	1.300	1.600
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi	800	1.000

Output

Attivazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, indeterminato, in somministrazione o in apprendistato.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'Impiego. *Per le attività svolte dai CPI non è prevista alcuna remunerazione.*
- Soggetti autorizzati e/o accreditati ai servizi per il lavoro in ambito regionale (individuati con apposita procedura a seguito dell'aggiornamento della disciplina regionale in materia di accreditamento ai servizi per il Lavoro).

E. SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO E ALL'AUTOIMPRENDITORIALITA'

Obiettivi/finalità

Sostenere l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali, per i target rientranti nel Programma, anche attraverso la concessione di finanziamenti agevolati a tasso zero.

Lo scopo è offrire servizi integrati e mirati e promuovere la realizzazione di progetti per il sostegno e lo sviluppo di specifiche idee imprenditoriali (da individuarsi già alla presentazione della domanda) ovvero progetti che favoriscano l'individuazione e la crescita di prospettive occupazionali legate all'autoimprenditorialità e/o autoimpiego.

Descrizione Attività

Saranno previste azioni mirate e personalizzate di accompagnamento allo start up di impresa, come ad esempio:

- percorsi specialistici mirati e consulenza specialistica (coaching, counseling, assistenza finalizzate allo sviluppo di un'idea imprenditoriale);
- formazione per il business plan (definizione di dettaglio dell'idea imprenditoriale, acquisizione conoscenze/competenze, studi di fattibilità e ricerche di mercato, azioni di marketing territoriale e piani di comunicazione, etc...)
- assistenza personalizzata per la stesura del business plan, con affiancamento specifico in relazione alla tipologia di attività;
- accompagnamento per l'accesso al credito e alla finanziabilità;
- servizi a sostegno della costituzione di impresa (informazioni su adempimenti burocratici e amministrativi – anche rispetto agli enti previdenziali, supporto per la ricerca di partner tecnologici e produttivi, supporto in materia di proprietà intellettuale, etc.).

Per fruire della misura, la Regione prevederà alternativamente:

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

Altre modalità di attuazione della misura a livello nazionale, potranno essere mutate a livello locale dalla Regione, avvalendosi o meno del contributo di Unioncamere, nonché del supporto di Sviluppo Italia Molise. L'articolazione delle attività, in questo caso, potrà prevedere due fasi distinte del percorso:

- una prima parte di formazione in aula finalizzata al miglioramento e accrescimento delle conoscenze e competenze imprenditoriali;
- una seconda parte di accompagnamento personalizzato, finalizzata alla definizione dell'idea imprenditoriale e redazione del business plan.

Durata

La durata prevista è di massimo 60 ore.

Parametro di costo

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

La remunerazione è così suddivisa:

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

Output

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

Principali attori coinvolti

Soggetti accreditati o autorizzati dalle Regioni all'erogazione dei servizi formativi, altri soggetti accreditati presso la Regione/P.A. per i servizi al lavoro, Regioni ed Enti locali – in particolare i SUAP (Sportelli Unici per le Attività Produttive); enti e strutture in house regionali/provinciali; Unioncamere e Camere di Commercio; INVITALIA- Sviluppo Italia Molise; Ente nazionale per il microcredito; Associazioni rappresentanti dei professionisti e delle loro casse di previdenza; Associazioni datoriali; soggetti pubblici e privati che erogano servizi di consulenza; Enti Bilaterali; Università, enti di formazione di secondo livello, Centri di ricerca, e tutti gli altri soggetti in possesso di specifico know how.

F. INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA

Per favorire l'auto-imprenditorialità dei beneficiari del Programma, la Regione si riserva, a valere su propri fondi regionali, la possibilità di finanziare il sostegno alla creazione di nuove imprese produttive o di servizi con sede legale e operativa nel territorio molisano in grado di creare anche nuova occupazione.

Saranno utilizzati percorsi ed avvisi già sperimentati dalla Regione Molise promuovendo, in un'ottica di complementarità, una premialità a favore di chi abbia concluso il percorso relativo al Supporto all'Autoimpiego e all'Autoimprenditorialità.

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.

Al Percorso 3 - Riqualficazione professionale Reskilling, sono assegnati tutti gli utenti per i quali il percorso di Assessment iniziale e di approfondimento con Skill gap analysis, hanno rilevato la necessità di percorsi formativi di durata più ampia e volti ad un innalzamento dei livelli di qualificazione (EQF) rispetto al livello di istruzione posseduto e per i quali possono essere previsti anche interventi funzionali al rafforzamento delle competenze di base e trasversali.

Fase di definizione del percorso di Riqualficazione Professionale

- ✓ Analisi dettagliata delle risultanze dell'assessment attraverso una disamina attenta degli elementi emersi di tipo quantitativo e qualitativo;
- ✓ Orientamento specialistico e di Skill gap analysis per definire i gap di competenze del beneficiario, concordando con lo stesso un percorso di aggiornamento personalizzato sulla base delle esigenze rilevate e dell'offerta formativa esistente;
- ✓ Inserimento/aggiornamento del percorso individuato, nel Patto di Servizio Personalizzato (LEP B- D);
- ✓ Individuazione delle opportunità formative disponibili a livello regionale e/o di altre regioni dove disponibili, con riferimento ai percorsi di Reskilling;
- ✓ Organizzazione presso i CPI di incontri con gli enti di formazione accreditati al programma GOL, al fine di illustrare i contenuti dei percorsi formativi e le modalità di adesione. Gli incontri saranno strutturati, ove possibili con gruppi classe definiti sulla base delle specifiche esigenze formative;
- ✓ Avviamento a formazione di percorsi Reskilling (LEP H);
- ✓ Successivamente al completamento del percorso formativo l'utente può essere supportato all'inserimento e reinserimento lavorativo attraverso servizi e misure per **l'accompagnamento al lavoro** modulari e di intensità variabile a seconda della capacità di autonomia della persona rispetto alla lettura del contesto e alla realizzazione di percorsi di ricerca attiva (LEP G).

Modalità attuative

I percorsi di Reskilling prevedono una durata massima di 600 ore e prevederanno anche un breve modulo dedicato all'alfabetizzazione digitale.

Sulla base delle esigenze professionali emerse in occasione dell'analisi dei fabbisogni professionali e dal confronto con la rete della domanda (datori di lavoro del territorio, associazioni di categoria, ecc), la regione provvederà a pubblicare uno specifico avviso, rivolto ai soggetti accreditati alla formazione, per la progettazione di attività formative modulari (prevedendo la replicabilità di una o più Unità di competenze), inerenti le competenze tecnico professionali e specialistiche nonché su quelle digitali, necessarie a completare o arricchire il profilo professionale del destinatario.

I percorsi formativi saranno strutturati in moduli e devono prevedere attività formative su Unità di competenze afferenti ad un profilo professionale a partire dagli standard di unità di competenze presenti nel Repertorio Regionale. In esito al percorso, il soggetto attuatore deve rilasciare attestazione, validazione o certificazione degli apprendimenti conseguiti, valorizzabili nell'ambito di processi di validazione e certificazione delle competenze.

L'avviso sarà strutturato a "sportello", agli enti di formazione sarà richiesto l'impegno ad avviare le attività entro i 30 giorni successivi alla formalizzazione dell'ammissione a finanziamento.

In un'ottica di complementarità a valere su fondi FSE o su altri fondi, saranno strutturati specifici avvisi che prevedono incentivi all'assunzione.

Allo scopo di promuovere la formazione in modalità duale, sarà favorita con specifiche forme di incentivo o premialità, la partecipazione di aziende allo svolgimento dei moduli per l'erogazione di congrue attività pratiche da svolgersi in contesti lavorativi (es apprendistato, tirocinio con rimborso dell'indennità in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, ecc).

Tutti i percorsi saranno inseriti nella Mappa dell'Offerta Formativa regionale nella quale saranno specificati quelli di Upskilling e di Reskilling.

Con riferimento al raccordo pubblico privato sarà comunque garantita la libertà di scelta dell'utente rispetto ai soggetti ai quali rivolgersi.

Misure

- A. ORIENTAMENTO SPECIALISTICO;
- B. FORMAZIONE LUNGA (FINO A 600 ORE);
- C. SUPPORTO PER L'AUTOIMPIEGO E L'AUTOIMPRENDITORIALITÀ;
- D. ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO;
- E. INCENTIVO PER LA CREAZIONE DI IMPRESA.

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

- A. ORIENTAMENTO SPECIALISTICO

Obiettivi finalità

L'orientamento specialistico nel Percorso 3 è finalizzato ad esplorare l'esperienza professionale del soggetto e a condividere la necessità di una formazione volta alla riqualificazione/riconversione del proprio profilo professionale al fine di sostenere l'occupabilità e risponde alla necessità di prendere consapevolezza della propria progettualità professionale, ad analizzare i deficit formativi e a incrociare tale analisi con l'offerta formativa disponibile.

Descrizione Attività

L'orientamento specialistico nel percorso 3 prevede le seguenti fasi:

I Fase: Analisi, formulazione e definizione dell'obiettivo del reinserimento lavorativo e della sua praticabilità nel contesto territoriale di riferimento della persona, esplorando anche la necessità di riqualificazione o riconversione professionale;

II Fase: Approfondimento del gap formativo dell'utente (Skill Gap Analysis);

III Fase: Avvio alla formazione, verifica e matching con l'offerta formativa disponibile.

A sostegno del processo possono essere utilizzati i seguenti strumenti:

- **Colloqui individuali** condotti da un professionista esperto in analisi dei deficit formativi in relazione agli obiettivi condivisi;
- **Incontri con gli enti di formazione** accreditati al programma GOL, al fine di illustrare i contenuti dei percorsi formativi e le modalità di adesione. Gli incontri saranno strutturati, ove possibili con gruppi classe definiti sulla base delle specifiche esigenze formative;
- Attività di incrocio domanda/offerta.

Durata

Fino a un massimo di 4 ore.

Parametro di costo

UCS: 35,50 euro/h a processo, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 e ss.mm.ii.

Output

Il risultato atteso è riconducibile:

- alla ricostruzione e valorizzazione delle esperienze di vita e di lavoro e definizione del Patto di Servizio;
- all'attivazione del destinatario nella ricerca di opportunità di inserimento nel mercato del lavoro.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego. *Non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI.*
- Soggetti autorizzati e/o accreditati ai servizi per il lavoro in ambito regionale (individuati con apposita procedura a seguito dell'aggiornamento della disciplina regionale in materia di accreditamento ai servizi per il Lavoro).

B. FORMAZIONE LUNGA

Obiettivi/finalità

Agevolare l'aggiornamento professionale ed ove possibile innalzando i livelli di qualificazione (EQF) di partenza, per destinatari del Programma riducendo il gap di competenze, aumentando il grado di occupabilità in coerenza con quanto richiesto dal mercato del lavoro.

Descrizione attività

Supportare il beneficiario nella scelta del percorso formativo più idoneo per fornire le conoscenze e le competenze necessarie a facilitare l'inserimento lavorativo.

Partecipazione dei destinatari del programma (Percorso 3) al percorso formativo di *Reskilling*.

Rilascio di un'attestazione per la messa in trasparenza delle conoscenze competenze acquisite in esito al percorso di formazione.

Durata

Le attività formative di aggiornamento professionale ascrivibili al Programma GOL – Percorso 3 Reskilling – hanno una durata, di norma, dalle 150 ore alle 600 ore.

Parametri di costo

Costi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 per formazione di gruppo:

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

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

Output

- Attività formativa su profili non generalisti e coerenti con mansioni e fabbisogni aziendali.
- Qualificazione o Attestazione per la messa in trasparenza, la validazione o la certificazione delle competenze acquisite (ai sensi del d.lgs 13/2013).

Principali attori coinvolti

- Soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione all'erogazione dei servizi formativi.

C. SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO E ALL'AUTOIMPREDITORIALITÀ**Obiettivi/finalità**

Sostenere l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali, per i target rientranti nel Programma, anche attraverso la concessione di finanziamenti agevolati a tasso zero.

Lo scopo è offrire servizi integrati e mirati e promuovere la realizzazione di progetti per il sostegno e lo sviluppo di specifiche idee imprenditoriali (da individuarsi già alla presentazione della domanda) ovvero progetti che favoriscano l'individuazione e la crescita di prospettive occupazionali legate all'autoimprenditorialità e/o autoimpiego.

Descrizione Attività

Saranno previste azioni mirate e personalizzate di accompagnamento allo start up di impresa, come ad esempio:

- percorsi specialistici mirati e consulenza specialistica (coaching, counseling, assistenza finalizzate allo sviluppo di un'idea imprenditoriale);
- formazione per il business plan (definizione di dettaglio dell'idea imprenditoriale, acquisizione conoscenze/competenze, studi di fattibilità e ricerche di mercato, azioni di marketing territoriale e piani di comunicazione, etc...);
- assistenza personalizzata per la stesura del business plan, con affiancamento specifico in relazione alla tipologia di attività;
- accompagnamento per l'accesso al credito e alla finanziabilità;
- servizi a sostegno della costituzione di impresa (informazioni su adempimenti burocratici e amministrativi – anche rispetto agli enti previdenziali, supporto per la ricerca di partner tecnologici e produttivi, supporto in materia di proprietà intellettuale, etc.).

Per fruire della misura, la Regione prevederà alternativamente:

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

Altre modalità di attuazione della misura a livello nazionale, potranno essere mutate a livello locale dalla Regione, avvalendosi o meno del contributo di Unioncamere, nonché del supporto di Sviluppo Italia Molise. L'articolazione delle attività, in questo caso, potrà prevedere due fasi distinte del percorso:

- una prima parte di formazione in aula finalizzata al miglioramento e accrescimento delle conoscenze e competenze imprenditoriali;
- una seconda parte di accompagnamento personalizzato, finalizzata alla definizione dell'idea imprenditoriale e redazione del business plan.

Durata

La durata prevista è di massimo 60 ore.

Parametro di costo

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

La remunerazione è così suddivisa:

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

Output

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

Principali attori coinvolti

Soggetti accreditati o autorizzati dalle Regioni all'erogazione dei servizi formativi, altri soggetti accreditati presso la Regione/P.A. per i servizi al lavoro, Regioni ed Enti locali – in particolare i SUAP (Sportelli Unici per le Attività Produttive); enti e strutture in house regionali/provinciali; Unioncamere e Camere di Commercio; INVITALIA- Sviluppo Italia Molise; Ente nazionale per il microcredito; Associazioni rappresentanti dei professionisti e delle loro casse di previdenza; Associazioni datoriali; soggetti pubblici e privati che erogano servizi di consulenza; Enti Bilaterali; Università, enti di formazione di secondo livello, Centri di ricerca, e tutti gli altri soggetti in possesso di specifico know how.

D. ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

Obiettivo/finalità

Progettare e attivare le misure di inserimento lavorativo, sostenendo il destinatario del Programma nelle fasi di avvio e ingresso alle esperienze di lavoro attraverso: lo *scouting* delle opportunità, la definizione e gestione della tipologia di accompagnamento e *tutoring*, il *matching* rispetto alle caratteristiche e alle propensioni rilevate in fase di assessment.

Il servizio di accompagnamento al lavoro sarà attivato a partire dal 2023 in quanto nel corso del 2022 gli utenti saranno impegnati nei percorsi di formazione lunga; una volta completato l'aggiornamento della normativa sull'accreditamento regionale ai servizi per il lavoro, oltre che dai CPI, il servizio potrà essere erogato anche dai soggetti accreditati, per i quali sarà prevista una premialità a conseguimento del risultato, differenziato sulla base della tipologia contrattuale e del percorso del beneficiario (1,2,3,4).

Descrizione Attività

- *scouting* delle opportunità occupazionali;
- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei beneficiari presso il sistema imprenditoriale;
- pre-selezione;
- accesso alle misure individuate e accompagnamento del beneficiario nell'accesso al percorso individuato e nell'attivazione delle misure collegate;

- assistenza al sistema della Domanda nell'individuazione della tipologia contrattuale più funzionale al fabbisogno manifestato.

Durata

Massimo 4 mesi.

Parametro di costo

Il servizio erogato sarà rimborsato al conseguimento del risultato così come definito dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019.

Il servizio erogato sarà rimborsato ai soggetti privati accreditati al conseguimento del risultato occupazionale, secondo le tabelle che seguono:

Tipologia contrattuale	Rimborso (fascia di profiling media)	Rimborso vulnerabili e fragili (fascia di profiling alta)
Rapporto a tempo indeterminato	2.000	2.500
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	1.300	1.600
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi	800	1.000

Output

Attivazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, indeterminato, in somministrazione o in apprendistato.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'Impiego, **a partire dal 2023**. *Per le attività svolte dai CPI non è prevista alcuna remunerazione.*
- Soggetti autorizzati e/o accreditati ai servizi per il lavoro in ambito regionale (individuati con apposita procedura a seguito dell'aggiornamento della disciplina regionale in materia di accreditamento ai servizi per il Lavoro), **a partire dal 2023**.

E. INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA

Per favorire l'auto-imprenditorialità dei beneficiari del Programma, la Regione si riserva, a valere su propri fondi regionali, la possibilità di finanziare il sostegno alla creazione di nuove imprese produttive o di servizi con sede legale e operativa nel territorio molisano in grado di creare anche nuova occupazione.

Saranno utilizzati percorsi ed avvisi già sperimentati dalla Regione Molise promuovendo, in un'ottica di complementarità, una premialità a favore di chi abbia concluso il percorso relativo al Supporto all'Autoimpiego e all'Autoimprenditorialità.

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.

Il *percorso inclusione lavoro* è uno dei possibili esiti del processo di *assessment* (profilazione quantitativa e qualitativa). Se la profilazione qualitativa evidenzia un profilo con rilevanti problematiche di natura personale si procede all' "ASSESSMENT DI APPROFONDIMENTO CONDIZIONI PERSONALI/FRAGILITÀ", i cui risultati forniranno indicazioni per l'assegnazione del beneficiario al *percorso inclusione e lavoro*.

Tra i lavoratori che possono accedere al Programma GOL viene identificato il target dei cosiddetti lavoratori fragili o vulnerabili, indipendentemente dalla presenza di un sostegno al reddito: giovani NEET (meno di 30 anni), donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori maturi (55 anni e oltre).

La persona assegnata al *percorso inclusione e lavoro* sarà presa in carico da un gruppo multidisciplinare di operatori (vd. *équipe multidisciplinari*) oppure da operatori specializzati dell'orientamento del Centro per l'impiego, che, a partire dalle risultanze dell'ASSESSMENT (quantitativo e qualitativo), analizzeranno in modo più approfondito i bisogni e le caratteristiche della persona, per comprendere il livello di complessità del caso e definire se è necessario attivare un percorso di presa in carico integrata. Il Centro per l'impiego in raccordo con i servizi sociali o altri attori, attiverà il percorso di presa in carico integrata nei casi in cui saranno prevalenti e attivabili nell'immediato azioni di rafforzamento dell'occupabilità e accompagnamento al lavoro e, in misura minore, interventi e servizi a supporto di bisogni diversi dal lavoro, ovvero sociali o sociosanitari. Nel caso di bisogni particolarmente complessi e persone non attivabili nell'immediato nell'inserimento lavorativo, il percorso sarà attivato dal servizio sociale.

Nel dare priorità agli interventi, inclusi quelli che prevedono formazione in favore delle persone più vulnerabili, sarà implementata, nell'ambito del percorso inclusione lavoro, la misura del tirocinio di inclusione sociale, quale strumento di orientamento, formazione, inserimento/reinserimento finalizzato

all'inclusione sociale, all'autonomia e alla riabilitazione di persone o nuclei familiari con bisogni complessi in carico al servizio sociale professionale e/o servizio sanitario.

Il tirocinio di inclusione sociale è stato utilizzato in Molise prevalentemente dagli Ambiti Territoriali Sociali (ATS), mentre nell'ambito del Programma GOL è inteso come strumento per la sperimentazione di forme di occupazione "protetta" o percorsi di accompagnamento dedicato all'inserimento al lavoro per persone più fragili e vulnerabili, contribuendo in tal modo anche al raggiungimento dell'obiettivo del 75% del totale dei 3 milioni di beneficiari del Programma entro il 2025. Di conseguenza, anche i Centri per l'Impiego – oltre agli ATS – potranno essere soggetti promotori.

Fase di definizione del percorso Lavoro ed Inclusione

- ✓ **Analisi dettagliata delle risultanze dell'assessment quantitativo e qualitativo ed eventuale valutazione (multidimensionale) di approfondimento;** se si evidenzia la necessità di una valutazione multidimensionale (del singolo e del nucleo familiare), sarà l'*équipe multidisciplinare* gestita dai servizi sociali, di cui il Centro per l'impiego fa parte, a procedere all'approfondimento.
- ✓ **Elaborazione e condivisione del percorso/progetto personalizzato integrato;** il progetto personalizzato dovrà contenere al suo interno la descrizione di obiettivi a medio e lungo termine, le attività che i beneficiari devono realizzare, misure, sostegni previsti, fasi di attivazione delle varie attività ed eventuali propedeuticità, gli attori coinvolti, tempistica per l'aggiornamento del progetto e per la verifica e il monitoraggio con i beneficiari delle attività (etc.). Per l'elaborazione del progetto personalizzato l'operatore di riferimento/case manager avrà a disposizione un panel di misure, servizi e accordi con altri attori, cui attingere, definiti a livello di governance regionale e dai responsabili dei servizi.
- ✓ **Attivazione dei servizi e delle misure del percorso/progetto personalizzato integrato** con tempi definiti dal progetto, saranno attivate misure e servizi specifici per il rafforzamento dell'occupabilità.

Il Percorso 4 prevede le seguenti **misure**:

- A. ORIENTAMENTO SPECIALISTICO
- B. FORMAZIONE (breve e lunga)
- C. ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO
- D. TIROCINI D'INCLUSIONE SOCIALE
- E. SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO E ALL'AUTOIMPRENDITORIALITÀ
- F. INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA

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

A. ORIENTAMENTO SPECIALISTICO

L'orientamento specialistico valuta se è necessario procedere con la valutazione multidimensionale o se gli elementi evidenziati dall'Assessment sono sufficienti a definire un progetto personalizzato gestito dal Centro per l'impiego che prevede anche attività da realizzare in sinergia con altri servizi del territorio.

Con riferimento alle attività formative l'orientamento risponde alla necessità di prendere consapevolezza della propria progettualità professionale, ad analizzare i deficit formativi e a incrociare tale analisi con l'offerta formativa disponibile accompagnando con figure professionali (case manager) l'utente durante il percorso formativo e di reinserimento.

Descrizione Attività

Il processo orientativo di II livello nel percorso 4 consiste essenzialmente di 2 fasi:

I fase: Analisi dei vincoli e delle difficoltà dell'utente e predisposizione di misure sociali e di supporto per il loro superamento. Analisi e definizione dell'obiettivo del reinserimento lavorativo e della sua praticabilità nel contesto territoriale di riferimento della persona, esplorando la necessità di riqualificazione o riconversione professionale;

Il fase: Verifica e matching con l'offerta formativa disponibile.

Per l'attuazione del percorso possono essere utilizzati:

- **Colloqui individuali** condotti da un professionista esperto in progettazione sociale individualizzata e analisi dei deficit formativi in relazione agli obiettivi condivisi;
- **Confronto diretto** con enti gestori delle attività formative.

Durata

Fino a un massimo di 8 ore.

Output

- Attivazione di misure sociali di conciliazione e di sostegno.
- Attivazione del destinatario rispetto all'offerta formativa e al suo fabbisogno di competenze.
- Valorizzazione della disponibilità e congruità nel corrispondere a proposte di formazione.

Parametro di costo

UCS: 35,50 euro/h a processo, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 e ss.mm.ii.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego (linea di attività: consulenza orientativa + servizi inserimento mirato L.68/99).
- Comuni - Servizi Sociali – Ambiti Territoriali Sociali (laddove i servizi sociali siano gestiti in forma aggregata).
- Soggetti autorizzati e/o accreditati ai servizi per il lavoro in ambito regionale (individuati con apposita procedura a seguito dell'aggiornamento della disciplina regionale in materia di accreditamento ai servizi per il Lavoro).

B. FORMAZIONE (breve e lunga)

Obiettivi/finalità

Saranno previsti due tipologie di percorsi:

- Percorso competenze chiave volte all'approfondimento/rafforzamento delle competenze per la cittadinanza, competenze digitali, competenza personale e sociale. I percorsi possono riguardare le competenze di base, per cui si rende necessaria una collaborazione sinergica con i CPIA territoriali da attivarsi attraverso specifiche convenzioni, per garantire un'erogazione quanto più capillare e vicina ad un'utenza fragile e vulnerabile, soprattutto di percorsi di formazione per la riattivazione (competenze alfanumeriche), ma anche di moduli su competenze di base e digitali. Trattandosi di target particolarmente fragili con delle low skill o marginalmente medium skill, l'offerta di formazione breve potrà riguardare percorsi di formazione anche per il superamento del digital divide oppure essere finalizzata alla acquisizione di certificazioni/attestazioni riguardanti, ad esempio, gli obblighi formativi derivanti dall'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 (corsi antincendio, corsi di primo soccorso, corsi sulla Sicurezza sul lavoro, HACCP).
- Percorso di Reskilling: agevolare l'aggiornamento professionale ed ove possibile innalzando i livelli di qualificazione (EQF) di partenza, per destinatari del Programma riducendo il gap di competenze,

aumentando il grado di occupabilità in coerenza con quanto richiesto dal mercato del lavoro sulla base dell'analisi degli obiettivi di crescita professionale e delle potenzialità rilevate nell'ambito dell'Assessment e delle azioni di orientamento al fabbisogno delle imprese.

Agevolare la riqualificazione per destinatari del Programma con un titolo di studio debole o con caratteristiche personali di fragilità o che hanno abbandonato percorsi di studio curricolari o universitari.

Descrizione attività

Supportare il beneficiario nella scelta del percorso formativo più idoneo per fornire le conoscenze e le competenze necessarie a facilitare l'inserimento lavorativo.

Partecipazione dei destinatari del Programma (Percorso 4) ai percorsi individuati.

Rilascio di un'attestazione per la messa in trasparenza delle conoscenze competenze acquisite in esito al percorso di formazione Reskilling.

Durata

Le attività formative relative alle competenze chiave su competenze trasversali, su competenze digitali di base hanno di norma una durata che va dalle 40 alle 120 ore.

Le attività formative di aggiornamento professionale ascrivibili al Programma GOL – Percorso 4 Reskilling – hanno una durata, di norma, dalle 150 ore alle 600 ore.

Parametri di costo

Costi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 per formazione di gruppo:

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

Con riferimento alla formazione d'aula per la definizione delle fasce di costo fa fede il curriculum del personale docente, data la particolarità del target di riferimento, verranno utilizzati docenti di Fascia "B".

Output

- Attività formativa su competenze di base e abilità trasversali finalizzate alla riattivazione del soggetto nella ricerca del lavoro e nel percorso di reinserimento. Attività connesse a migliorare l'accesso ai servizi e l'occupabilità del soggetto.
- Attività formativa su profili non generalisti e coerenti con mansioni e fabbisogni aziendali.
- Attestazione adeguata al setting dei servizi di validazione o certificazione delle competenze. Conseguimento di una qualificazione (o parte di essa) inclusa nel Repertorio Nazionale. Rilascio di attestazione di trasparenza, validazione o certificazione (ai sensi del d.lgs 13/2013).

Principali Attori Coinvolti

- Soggetti accreditati alla erogazione di servizi formativi.
- Soggetti del Terzo settore attive nelle pratiche di supporto, sostegno sociale e inserimento lavorativo di soggetti disabili, svantaggiati, vulnerabili.

C. ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

Obiettivo/finalità

Progettare e attivare le misure di inserimento lavorativo, sostenendo il destinatario del Programma nelle fasi di avvio e ingresso alle esperienze di lavoro attraverso: lo *scouting* delle opportunità, la definizione e gestione della tipologia di accompagnamento e *tutoring*, il *matching* rispetto alle caratteristiche e alle propensioni rilevate in fase di assessment.

Il servizio di accompagnamento al lavoro sarà garantito dai CPI almeno nella prima fase del programma; una volta completato l'aggiornamento della normativa sull'accreditamento regionale ai servizi per il lavoro potrà essere erogato anche dai soggetti accreditati. In particolare, le attività di **tutoraggio personalizzato e scouting mirato**, potranno essere erogate in un percorso di co-progettazione attivato dalla Regione con gli Enti del Terzo Settore territoriali a norma del Decreto 5 novembre 2021 con Manifestazione di interesse nella prima fase rivolta agli enti interessati al percorso stesso di co-progettazione e con successivo Avviso Pubblico per l'affidamento delle due attività. Per il servizio di tutoraggio personalizzato possono candidarsi alla gestione sia Enti del Terzo Settore (ETS) di natura non imprenditoriale (associazioni di promozione sociale, associazioni di volontariato) sia ETS di natura imprenditoriale come cooperative di tipo A o B e imprese sociali. Il servizio di scouting mirato è invece rivolto a ETS di natura imprenditoriale come cooperative sociali e imprese locali.

Descrizione Attività

- *scouting* delle opportunità occupazionali;
- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei beneficiari presso il sistema imprenditoriale;
- pre-selezione;
- accesso alle misure individuate e accompagnamento del beneficiario nell'accesso al percorso individuato e nell'attivazione delle misure collegate;
- assistenza al sistema della Domanda nell'individuazione della tipologia contrattuale più funzionale al fabbisogno manifestato.

Durata

Massimo 6 mesi.

Parametro di costo

Il servizio erogato sarà rimborsato al conseguimento del risultato così come definito dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019.

Il servizio erogato sarà rimborsato ai soggetti privati accreditati al conseguimento del risultato occupazionale.

Tipologia contrattuale	Rimborso (fascia di profiling molto alta)
Rapporto a tempo indeterminato	3.000
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	2.000
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi	1.200

Output

Attivazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, indeterminato, in somministrazione o in apprendistato.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'Impiego. Per le attività scelte dai CPI non è prevista alcuna remunerazione.
- Soggetti autorizzati e/o accreditati ai servizi per il lavoro in ambito regionale (individuati con apposita procedura a seguito dell'aggiornamento della disciplina regionale in materia di accreditamento ai servizi per il Lavoro).

D. TIROCINI D'INCLUSIONE SOCIALE**Obiettivi/finalità**

I tirocini di inclusione per i quali anche i CPI saranno soggetti promotori, si connotano come percorsi integrati di inclusione socio-lavorativa che prevedono un periodo di formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro volto a far acquisire/recuperare alla persona abilità lavorative tali da consentirne il successivo inserimento lavorativo. Come soggetti promotori dei tirocini di inclusione, i Centri per l'impiego potranno svolgere un ruolo di promozione e gestione di tale strumento, ferma restando la stretta collaborazione con i servizi sociali e sanitari con i quali sarà condivisa la presa in carico dell'utente, con particolare riferimento alle persone con bisogni maggiormente complessi che necessitano di una valutazione multidimensionale e la definizione di un programma formativo personalizzato di azioni di inclusione sociale e inserimento lavorativo. La gestione dell'intervento sarà realizzata coinvolgendo anche gli altri Soggetti accreditati per la promozione dei tirocini e l'accompagnamento al lavoro, con particolare riferimento ai soggetti del Terzo Settore (Imprese Sociali, cooperative sociali, ecc.), anche proponendo l'attivazione di partenariati per la gestione degli interventi, nei limiti delle competenze di norma attribuiti in merito alle politiche del lavoro e delle politiche sociali.

Descrizione attività

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

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

Durata

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

Parametri di costo

UCS come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019.

La soglia massima dell'indennità mensile a carico del Programma è fino a € 500,00.

Principali Attori Coinvolti

- Centri per l'impiego.
- Ambito Territoriale Sociale e comuni in forma singola.

- Soggetti del Terzo settore.
- Altri soggetti accreditati per la promozione dei tirocini indicati nelle Linee Guida sui tirocini approvate in sede di Conferenza Stato Regioni il 25 maggio 2017, recepite con D.G.R. n. 252 del 7 luglio 2017 della Regione Molise e le Linee guida dei Tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione con D.G.R. 487/2019 Regione Molise.

E. SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO E ALL'AUTOIMPRENDITORIALITÀ

Obiettivi/finalità

Sostenere l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali, per i target rientranti nel Programma, anche attraverso la concessione di finanziamenti agevolati a tasso zero.

Lo scopo è offrire servizi integrati e mirati e promuovere la realizzazione di progetti per il sostegno e lo sviluppo di specifiche idee imprenditoriali (da individuarsi già alla presentazione della domanda) ovvero progetti che favoriscano l'individuazione e la crescita di prospettive occupazionali legate all'autoimprenditorialità e/o autoimpiego.

Descrizione Attività

Saranno previste azioni mirate e personalizzate di accompagnamento allo start up di impresa, come ad esempio:

- percorsi specialistici mirati e consulenza specialistica (coaching, counseling, assistenza finalizzate allo sviluppo di un'idea imprenditoriale);
- formazione per il business plan (definizione di dettaglio dell'idea imprenditoriale, acquisizione conoscenze/competenze, studi di fattibilità e ricerche di mercato, azioni di marketing territoriale e piani di comunicazione, etc...);
- assistenza personalizzata per la stesura del business plan, con affiancamento specifico in relazione alla tipologia di attività;
- accompagnamento per l'accesso al credito e alla finanziabilità;
- servizi a sostegno della costituzione di impresa (informazioni su adempimenti burocratici e amministrativi – anche rispetto agli enti previdenziali, supporto per la ricerca di partner tecnologici e produttivi, supporto in materia di proprietà intellettuale, etc.).

Per fruire della misura, la Regione prevederà alternativamente:

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

Altre modalità di attuazione della misura a livello nazionale, potranno essere mutate a livello locale dalla Regione, avvalendosi o meno del contributo di Unioncamere, nonché del supporto di Sviluppo Italia Molise. L'articolazione delle attività, in questo caso, potrà prevedere due fasi distinte del percorso:

- una prima parte di formazione in aula finalizzata al miglioramento e accrescimento delle conoscenze e competenze imprenditoriali;
- una seconda parte di accompagnamento personalizzato, finalizzata alla definizione dell'idea imprenditoriale e redazione del business plan.

Durata

La durata prevista è di massimo 60 ore.

Parametro di costo

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

La remunerazione è così suddivisa:

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

Output

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

Principali attori coinvolti

Soggetti accreditati o autorizzati dalle Regioni all'erogazione dei servizi formativi, altri soggetti accreditati presso la Regione/P.A. per i servizi al lavoro, Regioni ed Enti locali – in particolare i SUAP (Sportelli Unici per le Attività Produttive); enti e strutture in house regionali/provinciali; Unioncamere e Camere di Commercio; INVITALIA- Sviluppo Italia Molise; Ente nazionale per il microcredito; Associazioni rappresentanti dei professionisti e delle loro casse di previdenza; Associazioni datoriali; soggetti pubblici e privati che erogano servizi di consulenza; Enti Bilaterali; Università, enti di formazione di secondo livello, Centri di ricerca, e tutti gli altri soggetti in possesso di specifico know how.

F. INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA

Per favorire l'auto-imprenditorialità dei beneficiari del Programma, la Regione si riserva, a valere su propri fondi regionali, la possibilità di finanziare il sostegno alla creazione di nuove imprese produttive o di servizi con sede legale e operativa nel territorio molisano in grado di creare anche nuova occupazione.

Saranno utilizzati percorsi ed avvisi già sperimentati dalla Regione Molise promuovendo, in un'ottica di complementarità, una premialità a favore di chi abbia concluso il percorso relativo al Supporto all'Autoimpiego e all'Autoimprenditorialità.

Percorso 5 - Ricollocazione collettiva

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

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

- orientamento specialistico, eventualmente necessario oltre a quello già presente nell'Assessment ai fini dell'assegnazione al Percorso;
- avvio alla formazione;
- formazione breve/formazione lunga;
- accompagnamento al lavoro (anche tramite attività specialistiche di gruppo);
- altre misure (come nel caso di interventi di *Workers Buyout*);
- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura regionale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

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

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

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

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

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

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

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

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

- valorizzazione del **contributo dei diversi attori** presenti al tavolo di gestione della crisi nella individuazione di soluzioni perseguibili;
- possibilità di **integrare politiche attive con politiche di sviluppo e di attrazione di nuovi investimenti** sul territorio, valorizzando il patrimonio di competenze disponibili nel gruppo di lavoratori e riqualificando più efficacemente in funzione di uno specifico fabbisogno;
- presenza del **sito produttivo/asset utilizzabili per l'individuazione di nuovi acquirenti**, per la verifica della riutilizzabilità di parte degli asset da parte dei lavoratori (**WBO**), per l'individuazione di imprese

che possono assorbire la forza lavoro, per la possibile **sinergia nella individuazione di opportunità** occupazionali presso il sistema imprenditoriale locale;

- **attrazione/integrazione di ulteriori risorse economiche** per potenziare le misure di supporto alla ricollocazione.

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

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

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

La Regione, nell'esercizio del proprio ruolo di coordinamento dei tavoli di gestione delle crisi, promuove la definizione di piani di recupero occupazionale con il concorso di tutti gli attori presenti al Tavolo, per l'individuazione delle possibili soluzioni occupazionali:

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

L'individuazione delle soluzioni occupazionali, nell'ambito della definizione del Piano di recupero occupazionale, esita da una comune attività degli attori presenti al Tavolo finalizzata a:

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

Le soluzioni occupazionali individuate dal Tavolo di gestione della crisi, evidentemente dinamiche e che necessitano di un tempo di costruzione e maturazione, sono fortemente condizionate dalle caratteristiche

e dalle competenze dei lavoratori interessati, nonché dalle loro aspettative; viceversa, i servizi e le misure che vengono offerti ai lavoratori sono orientati dalle soluzioni occupazionali via via individuate dal Tavolo.

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

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

Tale soluzione organizzativa è, tra l'altro, funzionale anche a:

- qualificare un servizio specialistico in grado di valorizzare effettivamente le peculiarità della ricollocazione collettiva, con adeguate competenze da parte degli operatori dedicati;
- attivare la necessaria regia della cooperazione e del raccordo fra i diversi attori, pubblici e privati, coinvolti nell'erogazione dei servizi e delle misure;
- qualificare e finalizzare al meglio i percorsi di informazione, orientamento, *upskilling* e *reskilling*, in funzione delle nuove competenze richieste dalle trasformazioni delle aziende e dei settori, come risultanti da specifiche analisi settoriali condotte con il coinvolgimento degli attori del partenariato economico sociale, su settori individuati anche in relazione alle aziende di provenienza dei lavoratori inseriti nei percorsi di ricollocazione collettiva, attraverso le seguenti attività:
 - identificazione dei profili professionali a tendere e delle relative competenze strategiche di settore;
 - mappatura dell'offerta formativa regionale disponibile;
 - identificazione, in funzione delle dinamiche di trasformazione e degli assets evolutivi e di sviluppo identificati, dell'offerta formativa integrativa e delle modalità di attivazione, con il contributo di ciascun attore del partenariato settoriale coinvolto;
 - eventuale costruzione e attuazione di un accordo, specifico per settore, fra i diversi attori locali (Patto per le competenze), che definisca gli impegni e il contributo di ciascun attore;
 - predisposizione di materiali utili alla erogazione dei servizi di informazione, orientamento e accompagnamento al lavoro, valorizzando gli esiti delle analisi settoriali condotte e le informazioni disponibili circa l'andamento della vertenza.

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

- A. ORIENTAMENTO SPECIALISTICO DI GRUPPO (anche INDIVIDUALE e per l'AVVIO ALLA FORMAZIONE);
- B. FORMAZIONE BREVE (UPSKILLING);
- C. FORMAZIONE LUNGA (RESKILLING);
- D. ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO;
- E. SUPPORTO PER L'AUTOIMPIEGO E AUTOIMPRENDITORIALITA';
- F. INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA.

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

I lavoratori sono coinvolti in una **SESSIONE INFORMATIVA (anche in forma laboratoriale)** per la condivisione delle informazioni in merito:

- allo stato della crisi e a quanto definito al Tavolo di gestione;
- prime informazioni orientative sull'andamento del settore e dei profili di riferimento nel contesto locale, sulla base degli esiti delle analisi settoriali condotte;
- illustrazione dei servizi e delle misure predisposte per i lavoratori in riferimento al Programma GOL;
- illustrazione tempi e modalità di fruizione dei servizi e misure dedicate; opportunità e condizionalità; esplicitazione attese, aspettative, opinioni dei lavoratori.

A. ORIENTAMENTO SPECIALISTICO DI GRUPPO (anche INDIVIDUALE e per l'AVVIO ALLA FORMAZIONE)

Obiettivi/finalità

Il processo di orientamento specialistico di gruppo (anche individuale) nel Percorso 5 è finalizzato ad esplorare l'esperienza professionale del soggetto e ad approfondire la conoscenza del mercato del lavoro in riferimento al settore/comparto e ai profili professionali coinvolti dalla crisi d'impresa. Inoltre, è implementato anche per l'individuazione del gap di competenze dei lavoratori (skill gap analysis) al fine di individuare il percorso formativo più opportuno di aggiornamento o riqualificazione delle competenze.

L'orientamento specialistico risponde altresì al bisogno di sostenere la motivazione personale del lavoratore e a valorizzare la presenza di condizioni favorevoli ad un inserimento lavorativo differente (proposte di impiego, work experience brevi o autoimpiego). L'orientamento risponde alla necessità di prendere consapevolezza della propria progettualità professionale. Si configura come attività propedeutica all'attivazione del tirocinio e dell'accompagnamento al lavoro, che deve concludersi con una proposta di tirocinio o di contratto di lavoro.

Descrizione Attività

L'orientamento specialistico nel Percorso 5 consiste essenzialmente di 3 fasi:

I fase: Approfondimento della storia lavorativa dell'utente, analisi formulazione e definizione dell'obiettivo del reinserimento lavorativo e della sua praticabilità nel contesto territoriale di riferimento della persona;

II fase: Eventuale analisi del gap formativo (skill gap analysis) e rinvio alla formazione;

III fase: Preparazione alla fase di selezione e al colloquio di lavoro.

L'orientamento specialistico può essere condotto con le seguenti modalità:

- **Colloqui individuali:** Rappresentano lo strumento fondamentale di un'azione di orientamento specialistico e vanno condotti da un professionista esperto nel rispetto del setting, inteso non solo come luogo e spazio adatti, ma anche in relazione agli obiettivi condivisi;
- **Laboratori di gruppo:** con lavoratori provenienti dallo stesso contesto lavorativo e con caratteristiche sotto il profilo occupazionale simili. In questo caso è prevista l'attività di back office di max 2 ore per la preparazione della documentazione.

Durata

Fino a un massimo di 4 ore, elevabili ad 8 ore a favore di soggetti fragili o vulnerabili, di cui 1 ora per l'attività di skill gap analysis elevabile a 2 ore per soggetti fragili o vulnerabili.

Parametro di costo

UCS: 35,50 euro/h a processo, così come specificato dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019. Il

rimborso sarà riconosciuto a processo in base alle ore di servizio erogate.

Output

Il risultato atteso è riconducibile:

- all'attivazione del destinatario nel mercato del lavoro (occupabilità del soggetto);

- all'avvio verso un percorso di formazione che ne aumenti l'occupabilità;
- alla ricostruzione e valorizzazione delle esperienze di vita e di lavoro;
- alla disponibilità e congruità nel corrispondere a proposte di lavoro.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego. *Non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI.*
- Soggetti autorizzati e/o accreditati ai servizi per il lavoro in ambito regionale (individuati con apposita procedura a seguito dell'aggiornamento della disciplina regionale in materia di accreditamento ai servizi per il Lavoro).

B. FORMAZIONE BREVE (UPSKILLING)

Obiettivi/finalità

Agevolare l'aggiornamento professionale per destinatari del Programma riducendo il gap di competenze, aumentando il grado di occupabilità in coerenza con quanto richieste dal mercato del lavoro.

Descrizione attività

Supportare il beneficiario nella scelta del percorso formativo più idoneo per fornire le conoscenze e le competenze necessarie a facilitare l'inserimento lavorativo.

Partecipazione dei destinatari del programma (Percorso 5) al percorso formativo di *upskilling*.

Rilascio di un'attestazione per la messa in trasparenza delle conoscenze competenze acquisite in esito al percorso di formazione.

Durata

Le attività formative di aggiornamento professionale ascrivibili al Programma GOL – Percorso 2 Upskilling – hanno una durata, di norma, dalle 40 ore alle 150 ore.

- Formazione breve – Competenze digitali: 40 ore.
- Formazione breve – Competenze tecnico professionali: 150 ore

Parametri di costo

Costi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 per formazione di gruppo:

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

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

Output

- Attività formativa su profili non generalisti e coerenti con mansioni e fabbisogni aziendali.
- Attestazione di frequenza per la messa in trasparenza, la validazione o la certificazione delle competenze acquisite (ai sensi del d.lgs 13/2013).

Principali attori coinvolti

- Soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione all'erogazione dei servizi formativi.

C. FORMAZIONE LUNGA (RESKILLING)

Obiettivi/finalità

Agevolare l'aggiornamento professionale ed ove possibile innalzando i livelli di qualificazione (EQF) di partenza, per destinatari del Programma riducendo il gap di competenze, aumentando il grado di occupabilità in coerenza con quanto richiesto dal mercato del lavoro.

Descrizione attività

Supportare il beneficiario nella scelta del percorso formativo più idoneo per fornire le conoscenze e le competenze necessarie a facilitare l'inserimento lavorativo.

Partecipazione dei destinatari del programma (Percorso 3) al percorso formativo di *Reskilling*.

Rilascio di un'attestazione per la messa in trasparenza delle conoscenze competenze acquisite in esito al percorso di formazione.

Durata

Le attività formative di aggiornamento professionale ascrivibili al Programma GOL – Percorso 3 Reskilling – hanno una durata, di norma, dalle 150 ore alle 600 ore.

Parametri di costo

Costi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 per formazione di gruppo:

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

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

Output

- Attività formativa su profili non generalisti e coerenti con mansioni e fabbisogni aziendali.
- Qualificazione o Attestazione per la messa in trasparenza, la validazione o la certificazione delle competenze acquisite (ai sensi del d.lgs 13/2013).

Principali attori coinvolti

- Soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione all'erogazione dei servizi formativi.

Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale.

In riferimento a quanto disposto dal "Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale" (FPCRP) pubblicato con il DL 30 giugno 2021 n.99 (art.4 comma 11) e poi successivamente ripartito con la tabella pubblicata in G.U. del 27-12-2021, ovvero contribuire al finanziamento di progetti formativi rivolti a lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale con una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 30% sulla base di 12 mesi, saranno predisposti adeguati progetti formativi proprio a valere sulla quota ripartita ed attribuita alla Regione Molise che ammonta ad Euro 260.000,00.

D. ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

Obiettivo/finalità

Progettare e attivare le misure di inserimento lavorativo, sostenendo il destinatario del Programma nelle fasi di avvio e ingresso alle esperienze di lavoro attraverso: lo *scouting* delle opportunità, la definizione e gestione della tipologia di accompagnamento e *tutoring*, il *matching* rispetto alle caratteristiche e alle propensioni rilevate in fase di assessment.

Il servizio di accompagnamento al lavoro sarà garantito dai CPI almeno nella prima fase del programma; una volta completato l'aggiornamento della normativa sull'accreditamento regionale ai servizi per il lavoro potrà

essere erogato anche dai soggetti accreditati, per i quali sarà prevista una premialità a conseguimento del risultato, differenziato sulla base della tipologia contrattuale e del percorso del beneficiario (1,2,3,4).

Descrizione Attività

- *scouting* delle opportunità occupazionali;
- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei beneficiari presso il sistema imprenditoriale;
- pre-selezione;
- accesso alle misure individuate e accompagnamento del beneficiario nell'accesso al percorso individuato e nell'attivazione delle misure collegate;
- assistenza al sistema della Domanda nell'individuazione della tipologia contrattuale più funzionale al fabbisogno manifestato.

Durata

Massimo 6 mesi

Parametro di costo

Il servizio erogato sarà rimborsato al conseguimento del risultato così come definito dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019.

Il servizio erogato sarà rimborsato ai soggetti privati accreditati al conseguimento del risultato occupazionale, secondo le tabelle che seguono:

Tipologia contrattuale	Rimborso (fascia di profiling media)	Rimborso vulnerabili e fragili (fascia di profiling alta)
Rapporto a tempo indeterminato	2.000	2.500
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	1.300	1.600
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi	800	1.000

Output

Attivazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, indeterminato, in somministrazione o in apprendistato.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'Impiego. *Per le attività scelte dai CPI non è prevista alcuna remunerazione.*
- Soggetti autorizzati e/o accreditati ai servizi per il lavoro in ambito regionale (individuati con apposita procedura a seguito dell'aggiornamento della disciplina regionale in materia di accreditamento ai servizi per il Lavoro).

E. SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO E ALL'AUTOIMPRENDITORIALITÀ

Obiettivi/finalità

Sostenere l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali, per i target rientranti nel Programma, anche attraverso la concessione di finanziamenti agevolati a tasso zero.

Lo scopo è offrire servizi integrati e mirati e promuovere la realizzazione di progetti per il sostegno e lo sviluppo di specifiche idee imprenditoriali (da individuarsi già alla presentazione della domanda) ovvero progetti che favoriscano l'individuazione e la crescita di prospettive occupazionali legate all'autoimprenditorialità e/o autoimpiego.

Descrizione Attività

Saranno previste azioni mirate e personalizzate di accompagnamento allo start up di impresa, come ad esempio:

- percorsi specialistici mirati e consulenza specialistica (coaching, counseling, assistenza finalizzate allo sviluppo di un'idea imprenditoriale);
- formazione per il business plan (definizione di dettaglio dell'idea imprenditoriale, acquisizione conoscenze/competenze, studi di fattibilità e ricerche di mercato, azioni di marketing territoriale e piani di comunicazione, etc...);
- assistenza personalizzata per la stesura del business plan, con affiancamento specifico in relazione alla tipologia di attività;
- accompagnamento per l'accesso al credito e alla finanziabilità;
- servizi a sostegno della costituzione di impresa (informazioni su adempimenti burocratici e amministrativi – anche rispetto agli enti previdenziali, supporto per la ricerca di partner tecnologici e produttivi, supporto in materia di proprietà intellettuale, etc.).

Per fruire della misura, la Regione prevederà alternativamente:

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

Altre modalità di attuazione della misura a livello nazionale, potranno essere mutate a livello locale dalla Regione, avvalendosi o meno del contributo di Unioncamere, nonché del supporto di Sviluppo Italia Molise. L'articolazione delle attività, in questo caso, potrà prevedere due fasi distinte del percorso:

- una prima parte di formazione in aula finalizzata al miglioramento e accrescimento delle conoscenze e competenze imprenditoriali;
- una seconda parte di accompagnamento personalizzato, finalizzata alla definizione dell'idea imprenditoriale e redazione del business plan.

Durata

La durata prevista è di massimo 60 ore.

Parametro di costo

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

La remunerazione è così suddivisa:

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

Output

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

Principali attori coinvolti

Soggetti accreditati o autorizzati dalle Regioni all'erogazione dei servizi formativi, altri soggetti accreditati presso la Regione/P.A. per i servizi al lavoro, Regioni ed Enti locali – in particolare i SUAP (Sportelli Unici per le Attività Produttive); enti e strutture in house regionali/provinciali; Unioncamere e Camere di Commercio; INVITALIA- Sviluppo Italia Molise; Ente nazionale per il microcredito; Associazioni rappresentanti dei professionisti e delle loro casse di previdenza; Associazioni datoriali; soggetti pubblici e privati che erogano servizi di consulenza; Enti Bilaterali; Università, enti di formazione di secondo livello, Centri di ricerca, e tutti gli altri soggetti in possesso di specifico know how.

F. INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA

Per favorire l'auto-imprenditorialità dei beneficiari del Programma, la Regione si riserva, a valere su propri fondi regionali, la possibilità di finanziare il sostegno alla creazione di nuove imprese produttive o di servizi con sede legale e operativa nel territorio molisano in grado di creare anche nuova occupazione.

Saranno utilizzati percorsi ed avvisi già sperimentati dalla Regione Molise promuovendo, in un'ottica di complementarità, una premialità a favore di chi abbia concluso il percorso relativo al Supporto all'Autoimpiego e all' Autoimprenditorialità.

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

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

DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
Tariffa oraria per sostegno orientativo di I livello	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	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	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	
Nuovi contratti di lavoro risultanti dall'accompagnamento al lavoro	X	Numero di nuovi contratti di lavoro, distinti in base al tipo di contratto e alla categoria del profilo
Nuovi tirocini regionali/ interregionali/transnazionali	X	Numero di tirocini, distinti in base alla categoria del profilo
Tirocini nell'ambito della mobilità interregionale	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Numero di tirocini, distinti in base all'ubicazione e, in caso di mobilità interregionale, alla durata del tirocinio
Tirocini nell'ambito della mobilità transnazionale	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Mobilità transnazionale secondo le tariffe
Tariffa oraria del sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità	X	Numero di ore di sostegno fornite ai partecipanti
Contratti di lavoro in seguito a mobilità professionale interregionale o mobilità professionale transnazionale	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Numero di contratti di lavoro o colloqui di lavoro, distinti per località
Colloquio di lavoro nell'ambito della mobilità professionale transnazionale	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	

DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
Partecipanti che ottengono un certificato nella formazione per adulti	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	Numero di partecipanti che ottengono un certificato di formazione per adulti, distinti in base alla durata del modulo e al sostegno specifico supplementare
...	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	...
...	<i>Barrare con una X se utilizzata</i>	...

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

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

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

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

5.1.6 Costo dei percorsi

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

PERCORSO	2022							
	A	B	D	E	F			
	N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO			COSTO DEI PERCORSI		
			di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	Dettaglio ALTRE FONTI	Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere su PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (Ax E)
Assessment *	3.151	0	0	0	Potenziamento CPI	0	0	0
PERCORSO 1 - Reinserimento lavorativo	1.200	€ 240	€ 240	€ 0		€ 288.000	€ 288.000	€ 0
TOTALE	1.200					€ 288.000	€ 288.000	€ 0

PERCORSO 2 - Upskilling	526	€ 1.510	€ 1.510	€ 0		794.100,33 €	794.100,33 €	- €
TOTALE	526					€ 794.100	€ 794.100	€ 0
PERCORSO 3 - Reskilling	340	€ 3.355	€ 3.355	€ 0		1.140.595,83 €	1.140.595,83 €	- €
TOTALE	340					€ 1.140.596	€ 1.140.596	€ 0
PERCORSO 4 - Lavoro e Inclusione	866	€ 2.385	€ 2.385	€ 0		2.065.032,00 €	2.065.032,00 €	- €
TOTALE	866					€ 2.065.032	€ 2.065.032	€ 0
PERCORSO 5 - Ricollocazione collettiva	128	€ 1.565	€ 1.565	€ 0		200.271,83 €	200.271,83 €	- €
	91	€ 2.857	€ 0	€ 2.857	Fondo potenziamento delle competenze e riqualificazione professionale	€ 260.000	0	€ 260.000
TOTALE	219					€ 460.272	€ 200.272	€ 260.000
TOTALE	3.151					4.748.000	4.488.000	260.000

La Regione Molise, al fine di assicurare la necessaria integrazione e complementarietà di interventi nonché scongiurare effetti di confusione o sovrapposizione ed evitare concorrenza o antagonismi con programmi attivati a livello regionale e di quelli che saranno sviluppati in sede di nuova programmazione, intende garantire unitarietà e uniformità in merito ai costi standard applicati ai servizi e alle misure di politica del lavoro e della formazione. Per tale motivo la Regione Molise, nelle more della revisione delle UCS nazionali propone l'utilizzo di unità di costo standard di Garanzia Giovani, come di seguito esplicitato:

- **Assessment: N. 3.151** beneficiari di GOL riceveranno il servizio di assessment dai CPI regionali, di cui **N. 3.060** a valere sulle risorse del programma GOL.
- **Percorso 1. Reinserimento lavorativo.** Si ipotizza di coinvolgere **N. 1.200 utenti** che verranno presi in carico e trattati esclusivamente dai CPI regionali rispetto ai servizi di accoglienza, assessment, orientamento e accompagnamento al lavoro (*quest'ultimo servizio, per il 2022, sarà erogato esclusivamente dai CPI; dal 2023 saranno coinvolti anche i soggetti accreditati ai Servizi per il Lavoro*). Circa **N. 120 utenti**, poi, potrebbero accedere ad un **percorso formativo inerente alla creazione di impresa** con un costo standard pari a 40 €/h per un massimo di 60 ore di corso per un totale complessivo di **€ 288.000,00**.
- **Percorso 2. Upskilling.** Si ipotizzano percorsi di Upskilling per **N. 526 utenti** che verranno presi in carico e trattati esclusivamente dai CPI regionali rispetto ai servizi di accoglienza, assessment, orientamento e accompagnamento al lavoro; tutti i **N. 526 utenti** saranno avviati a percorsi formativi della durata media di 60 ore per le **Competenze di base e trasversali (per circa N. 254 utenti)** e 120 ore in media per le **Competenze tecnico-professionali (per circa 230 utenti)** a cui sono collegati dei moduli di 40 ore medie sulle **Competenze digitali (per N. 154 utenti ricompresi nei N. 526 utenti totali)**. Le classi saranno composte da una media di 6 persone e prevederanno delle UCS pari a 73,13 €/h per costo docente e 0,80 €/h per alunno per un totale complessivo stimato di **€ 794.100,33**. Al fine di favorire l'inserimento occupazionale dei soggetti che hanno ultimato i corsi di formazione, saranno previsti **N. 38 percorsi di tirocinio extracurricolari** della durata massima di 2 mesi con un'indennità media mensile di € 500,00 (come da normativa regionale che prevede una indennità proporzionale che va da € 300 per un impegno massimo di 15 ore settimanali a € 600 per un impegno massimo di 30 ore settimanali¹⁹) e con un'indennità di promozione non superiore a € 500,00 (secondo il profiling che va da € 200,00 a € 500,00) con una stima di costi pari a **€ 57.000,00**. Saranno altresì previsti dei **percorsi di accompagnamento al lavoro per N. 90 utenti** che, per il 2022, non prevederanno costi in quanto il servizio sarà garantito solo dai CPI. Circa **N. 42 utenti**, poi, potrebbero accedere ad un **percorso formativo inerente alla creazione di impresa** con un costo standard pari a 40 €/h per un massimo di 60 ore di corso per un totale complessivo di **€ 100.800,00 (per un totale di N. 526 formati)**.
- **Percorso 3. Reskilling.** **N. 340 utenti** potrebbero essere ricondotti al percorso in oggetto, a seguito della fase di assessment. Anche in questo caso i **N. 340 utenti** verranno presi in carico e trattati esclusivamente dai CPI regionali che provvederanno all'accoglienza, all'assessment e all'orientamento. Tutti i **N. 340 utenti** saranno avviati a percorsi di formazione a carico delle risorse di GOL, di cui **N. 310 per Formazione lunga** della durata media di 500 ore (**con previsione di moduli sulle competenze digitali**) con UCS pari a 73,13 €/h per le docenze e 0,80 €/h per alunno, per un totale di **€ 1.140.595,83. Non sono**

¹⁹ La normativa in materia di tirocini è disciplinata dalla DGR n.252/2017, che ha recepito le Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento, approvate in sede di conferenza Stato Regione del 25 maggio 2017, che per quanto in essa non previsto fa rinvio alla direttiva adottata con DGR n.600 del 2013 - Tirocini formativi, legge regionale del 29 luglio 2013 n.13 – art.7 - Direttiva Attuativa.

previsti percorsi di accompagnamento al lavoro, in considerazione del fatto che la durata della formazione lunga impegnerà i beneficiari fino alla fine del 2022. Tuttavia, per gli utenti interessati, saranno messi in disponibilità **N. 30 percorsi di formazione per autoimpiego** per un costo di 40 €/h per un massimo di 60 ore e per un totale complessivo di **€ 72.000,00**.

- **Percorso 4. Lavoro e inclusione.** Sono stati ipotizzati percorsi di lavoro e inclusione per **N. 866 utenti** che verranno trattati dai CPI/Equipe multidisciplinari che provvederanno all'accoglienza, all'assessment, all'orientamento e all'accompagnamento al lavoro. Di questi si prevede che **N. 214 utenti** siano avviati a formazione a carico delle risorse GOL con percorsi formativi della durata media di 120 ore per le **Competenze di base e trasversali (per circa N. 94 utenti)** e 500 ore in media di **Formazione lunga (per circa N. 120 utenti)** a cui sono collegati dei moduli di 40 ore medie sulle **Competenze digitali (per N. 54 utenti ricompresi nei N. 214 utenti totali)**. Le classi saranno composte da una media di 6 persone per i primi due percorsi di formazione breve e di 12 persone per i percorsi di formazione lunga e prevederanno delle UCS pari a 117 €/h per costo docente (ciò è giustificato dalla possibilità di utilizzare docenti di fascia più alta rispetto alle esigenze particolari del target) e 0,80 €/h per alunno, per totale complessivo stimato di **€ 905.832,00**. Circa **N. 23 utenti**, poi, potrebbero accedere ad un **percorso formativo inerente alla creazione di impresa** con un costo standard pari a 40 €/h per un massimo di 60 ore di corso per un totale complessivo di **€ 55.200,00**. **Il totale dei formati è pari a N. 237 utenti, di cui N. 54 sulle competenze digitali.** Al fine di favorire l'inserimento occupazionale dei soggetti, saranno previsti **N. 184 percorsi di tirocinio di inclusione sociale** della durata massima di 12 mesi con un'indennità mensile di € 500,00 (come da DGR n.478/2019 – Linee guida dei tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione che all'art 15 comma 3 prevede: *al tirocinante dovrà essere corrisposta un'indennità per la partecipazione al Tirocinio di importo non inferiore ad € 300,00 mensili per 15 ore settimanali ed un massimo pari ad euro 800,00 per 40 ore settimanali; il numero delle ore giornaliere e settimanali non può essere superiore a quanto previsto dal contratto collettivo applicato dal soggetto ospitante in riferimento alle attività oggetto del progetto personalizzato. L'importo minimo aumenta proporzionalmente in relazione all'impegno del tirocinante*) con una stima di costi pari a **€ 1.104.000,00**. Saranno altresì previsti dei **percorsi di accompagnamento al lavoro per N. 90 utenti** che, per il 2022, non prevederanno costi in quanto il servizio sarà garantito solo dai CPI.
- **Percorso 5 – Ricollocazione Collettiva.** Sono stati ipotizzati percorsi di ricollocazione collettiva per **N. 219 utenti** che verranno presi in carico e trattati esclusivamente dai CPI regionali che provvederanno all'accoglienza, all'assessment, all'orientamento e all'accompagnamento al lavoro. Di questi si prevede che **N. 39 utenti** siano avviati a formazione a carico delle risorse GOL, di cui **N. 19 utenti per percorsi di Formazione lunga** della durata media di 500 ore e **N. 20 utenti per percorsi di Formazione breve di adeguamento delle competenze digitali**, per un totale di **€ 104.271,83**. Circa **N. 40 utenti**, poi, potrebbero accedere ad un **percorso formativo inerente alla creazione di impresa** con un costo standard pari a 40 €/h per un massimo di 60 ore di corso per un totale complessivo di **€ 96.000,00** a carico del programma GOL. Attraverso l'utilizzo delle risorse del **Fondo per il Potenziamiento delle competenze e la riqualificazione professionale, che assegna alla Regione Molise la somma aggiuntiva di € 260.000,00** per sostenere la crescita delle competenze dei beneficiari in CIGS e NASPI, **N. 43 utenti saranno avviati a percorsi di Formazione breve** della durata media di 150 ore e **N. 48 utenti saranno avviati a percorsi di formazione lunga** della durata media di 500 ore per un costo complessivo di **€ 260.000,00**. Le classi saranno composte da una media di 6 persone per i percorsi di Formazione breve e di 12 persone per i percorsi di Formazione lunga e prevederanno delle UCS pari a 73,13 €/h per costo docente e 0,80 €/h

per alunno. Sono altresì previsti dei **percorsi di accompagnamento al lavoro per N. 49 utenti** che, per il 2022, non prevedono costi in quanto il servizio sarà garantito solo dai CPI.

Al fine di ottimizzare le risorse del programma GOL rispetto ai processi sopra descritti, la Regione Molise si riserva di effettuare delle rimodulazioni di risorse finanziarie in progress, tenuto conto delle possibili economie derivanti da percorsi formativi non attivati e/o che prevedono una adesione inferiore di beneficiari rispetto a quelli programmati.

N. destinatari dei percorsi a valere sulle risorse del Programma GOL ed extra GOL

	Destinatari per ciascun percorso	Di cui GOL
PERCORSO 1	1.200	1.200
PERCORSO 2	526	526
PERCORSO 3	340	340
PERCORSO 4	866	866
PERCORSO 5	219	128
TOTALI	3.151	3.060

Destinatari percorsi formativi					
	GOL		Fondo potenziamento delle competenze e riqualificazione professionale		
	Formati	Di cui Comp. Dig	Formati	Di cui Comp. Dig	TOTALE
PERCORSO 2	526	154			526
PERCORSO 3	340	310			340
PERCORSO 4	237	174			237
PERCORSO 5	79	19	91	69	170
TOTALI	1.182	657	91	69	1.273

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

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

NUMERO BENEFICIARI	2022 (dati bimestrali cumulati)					
	I	II	III	IV	V	VI
Numero beneficiari coinvolti dal programma GOL (Target 1)	-	-	765	1.530	2.295	3.060
di cui in attività di formazione (Target 2)	-	-	204	408	612	816
di cui per il rafforzamento delle competenze digitali (Target 2)	-	-	76	152	228	306

5.3 Il contributo a favore delle persone più vulnerabili

Descrivere, coerentemente con quanto previsto dal Decreto interministeriale (cfr. art. 3, comma 3) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021 n.306, come - nell'ambito delle azioni contenute nel Piano - sia data priorità agli interventi, inclusi quelli che prevedono formazione, in favore delle persone più vulnerabili identificate quali donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età e lavoratori con almeno 55 anni.

La definizione di una priorità di intervento e di una strategia d'azione rispetto al target della vulnerabilità è strettamente correlata con quanto emerso nell'analisi di contesto riportata a inizio documento. In particolare, la Regione Molise intende raggiungere con il programma GOL, a partire dal mese di maggio 2022:

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

Risulta evidente che la vulnerabilità è un fattore trasversale a tutti i target sopra elencati. Diventa, dunque, fondamentale effettuare un'analisi preliminare ed un assesment dei soggetti in grado di far emergere l'intensità e la tipologia di vulnerabilità dei singoli casi presi in carico, al fine di interpretare in maniera precisa le necessità dei soggetti coinvolti e di essere in grado di incanalarle nel giusto percorso di risoluzione della problematica complessa.

Quindi, partendo dall'integrazione dei Patti già sottoscritti, si recepiranno gli interventi di cui al programma GOL. Successivamente, l'esito dell'analisi preliminare attiverà gli attori presenti sulla rete territoriali dei servizi sociali, di cui si sono già esaminate le modalità di consolidamento e coordinamento.

Nello specifico, le strategie di attuazione della Regione Molise poggiano su:

- la predisposizione di Linee Guida regionali utili alla graduale adozione di strumenti univoci di condivisione di metodologie, processi e soluzioni organizzative (compresa la funzionalità delle Equipe Multidisciplinari);
- il coinvolgimento degli attori del Terzo Settore, che, tramite la predisposizione di meccanismi di accreditamento per lo svolgimento di attività legate ai servizi per il lavoro, consentirà loro di gestire gli utenti con bisogni sociali e, se in possesso di specifiche professionalità, accompagnarli nei percorsi di acquisizione di competenze e di lavoro tramite azioni di tutoraggio personalizzato e di inserimento lavorativo in contesti formati e strutturati. Va sottolineata anche l'apporto ed il contributo che tale apparato potrà fornire in termini di coprogettazione di interventi finalizzati a dare risposte a bisogni complessi;
- una maggiore sinergia con i CPIA, con i quali verranno stipulati delle convenzioni, al fine di aumentare l'accessibilità dei percorsi per l'ottenimento di un adeguato livello di studio a favore dei soggetti vulnerabili, per i quali, molto spesso, la mancanza di un titolo di studio ne determina una maggiore difficoltà non solo nell'inserimento lavorativo ma anche nelle azioni di inclusione sociale;
- l'incentivazione di un ruolo maggiormente propositivo degli Organismi di Formazione nella progettazione di interventi di reskilling e di rafforzamento delle competenze di base e digitali.

Inoltre, la strategia così delineata, si pone l'obiettivo di rafforzare il Servizio del Collocamento Mirato, che, nell'ambito del potenziamento dei Servizi Pubblici all'Impiego, diventa la struttura organizzativa maggiormente deputata a svolgere un ruolo di raccolta, sintesi e coordinamento degli apporti della rete del sociale nell'elaborazione di risposte "multidisciplinari" a fabbisogni complessi.

Un potenziamento del Servizio Pubblico, sia in termini di risorse umane sia in termini di rivisitazione dell'assetto organizzativo a livello macro (struttura del servizio) e micro (formazione degli operatori), consente, in collaborazione con gli altri soggetti sopra menzionati, di mettere in atto una forma di Accompagnamento al Lavoro personalizzato trasversale a tutti i target rientranti nel programma GOL.

L'efficacia di tale azione si ripercuote naturalmente sull'intera rete, ponendo le basi per una presa in carico integrata condivisa e proceduralizzata.

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

Descrivere, coerentemente con quanto previsto dal PNRR, come - nell'ambito delle azioni contenute nel Piano - l'attuazione del Programma GOL nel territorio regionale o della Provincia Autonoma favorisca l'eliminazione dei divari di genere e generazionali. Evidenziare inoltre, come contribuisca in ambito regionale a superare i divari territoriali e, laddove esistenti, rispetto alle altre Regioni/PA.

Le sei Missioni del PNRR condividono delle priorità trasversali relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali. L'impatto sul recupero del potenziale dei giovani, delle donne e dei territori, rappresentano elementi fondamentali delle misure adottate. La promozione del lavoro femminile e il raggiungimento della parità di genere nei contesti lavorativi sono obiettivi presenti da tempo nei documenti di policy nazionale e comunitaria, che hanno trovato nuovo e deciso impulso nell'ambito del PNRR e della nuova programmazione dei fondi europei. La pandemia in atto ha reso infatti in poco tempo ancora più evidente il gender gap, già dovuto a molteplici fattori di natura culturale e strutturale. Gli squilibri di genere nel nostro Paese sono strettamente legati all'inequiva distribuzione del tempo tra lavoro retribuito e non retribuito (ossia del tempo speso in attività di cura familiare e domestica). Su questo aspetto occorre superare la logica di mere politiche di conciliazione, per cui solo alle donne sono rivolte le misure per "conciliare" vita e lavoro, per orientarsi verso politiche e misure di condivisione equa della cura, che sostengano, cioè, sia gli uomini che le donne a condividere le scelte di vita e di lavoro, in maniera libera e paritaria, anche quelle relative al carico delle cure familiari.

Nei paesi e nelle aree regionali europee che registrano tassi di occupazione femminili più alti, il peso delle cure è maggiormente distribuito tra i partner, le donne lavorano di più e possono scegliere più liberamente di impegnare i loro talenti e gli studi fatti nel lavoro e nella professione. Dall'altra parte gli uomini, pur mantenendo alti tassi di partecipazione al lavoro, dedicano più tempo alla famiglia e alla cura domestica. Non meno importante, laddove si rileva un maggiore bilanciamento nell'uso del tempo tra uomini e donne si registra anche una maggiore realizzazione dei desideri di genitorialità. In Italia, studi recenti hanno stimato che i tassi di rinuncia alla maternità sono tra i più alti in Europa e sono causati principalmente dalle difficoltà a conciliare l'impegno lavorativo con le responsabilità familiari. Dall'altro lato, si conferma che nei paesi che presentano un maggiore bilanciamento nell'uso del tempo tra donne e uomini si registra una più alta natalità.

Il programma GOL della Regione Molise si propone di produrre effetti sui meccanismi che sono alla base delle disuguaglianze, attraverso politiche attive del lavoro, attività formative, servizi per il lavoro e di conciliazione, che accrescano i benefici per l'intera collettività, producendo un impatto positivo sui livelli occupazionali, con un accento particolare a quello femminile, tenuto conto che il tasso di occupazione femminile in Molise è pari al 43,2% nel 2019 (inferiore al 50,1% di livello nazionale) e al 43% nel 2020 (inferiore al 49% di livello nazionale). I cambiamenti possono essere accelerati da una strategia complessiva, che veda obiettivi comuni per le politiche attive per il lavoro e i servizi per l'impiego erogati dalle strutture pubbliche e dai soggetti privati, rivolti alle donne e agli uomini, alle ragazze e ai ragazzi che stanno formando le loro competenze e che chiedono di accedere nel mercato del lavoro, cambiamenti in grado di sostenere le donne ad elevare il livello di partecipazione nel mercato del lavoro e gli uomini ad essere più partecipi nelle attività familiari e cura. Il PAR intende promuovere la parità di genere, ridurre le disparità generazionali e di favorire il riequilibrio dei divari territoriali, intervenendo su diversi ambiti tematici.

La filiera dei servizi proposta nell'ambito del programma GOL prevede un percorso di assessment dell'utente, che consente di costruire un progetto personalizzato capace di rispondere alle aspettative complessive dell'utente, non solo in riferimento alle proprie competenze e capacità professionali ma anche in riferimento alle proprie condizioni sociali, familiari attuali e attese. L'adozione del LEP J (Relativo al percorso di lavoro ed inclusione del Gruppo 4 – Lavoratori distanti dal MdL con bisogni complessi) permette ai servizi per il lavoro di dare concretezza a queste prestazioni relative alla valutazione generale, professionale e sociale/familiare e per dare informazioni e soluzioni sulla gestione dei temi di vita e di lavoro funzionale a favorire una maggiore presenza delle donne nel lavoro e la contestuale maggiore presenza degli uomini nella cura. In coerenza con la strategia proposta, la rete dei servizi da conoscere e coinvolgere è legata a quei servizi ordinari e straordinari, flessibili e integrativi che possano sostenere uomini e donne nella gestione delle attività di cura familiare (non solo gli asili, ma anche i servizi di trasporto, sportivi e ricreativi, ecc.).

Nella fase di programmazione e progettazione degli avvisi a evidenza pubblica per l'attuazione degli interventi di GOL, la Regione Molise intende inserire il principio di parità di genere, il cosiddetto **gender procurement**, come indicato nel decreto-legge 77 del 2021 (cd. DL Governance e prime Semplificazioni). La norma riguarda la strutturazione complementare di: clausole per accedere alle gare e di sistemi di premialità, volti a promuovere l'assunzione di donne e giovani con età inferiore a trentasei anni, a selezionare imprese che utilizzino specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro e che mostrino un buon equilibrio di genere nei livelli retributivi e tra gli apicali. È inoltre importante facilitare la partecipazione delle donne al programma GOL, promuovendo l'accesso a incentivi all'assunzione mirati (a valere su risorse nazionali/regionali) e gli strumenti di sostegno all'avvio e alla realizzazione di progetti aziendali per imprese a conduzione femminile o a prevalente partecipazione femminile e sensibilizzando il sistema della domanda di lavoro sull'opportunità di *equilibrio numerico di genere nelle aziende*.

Nelle misure di politica attiva e di formazione professionale si potrà considerare di sollecitare i soggetti responsabili della formazione ad includere moduli formativi di sensibilizzazione culturale legati proprio alla questione dell'equità di genere nell'uso del tempo e alla valorizzazione delle aspettative dei beneficiari su questi aspetti, al fine di una maggiore consapevolezza e determinazione nel perseguire un percorso che possa portare alla realizzazione del proprio modello di vita e di lavoro ideale. Al fine di aumentare il numero

di donne negli ambiti professionali tradizionalmente maschili, ovvero quelli tecnici e scientifici, sono previste attività formative per il rafforzamento delle competenze digitali che se attuate nella consapevolezza dei divari di genere esistenti possono indirettamente contribuire a riequilibrare il numero di uomini e donne. Interventi diretti verso diversi target svantaggiati e/o vulnerabili porteranno sicuri vantaggi sia per le donne che per le fasce più giovani della popolazione e, pertanto, avranno impatti indiretti su quelli che sono i **divari di genere e generazionali**; in particolare la garanzia del rispetto della parità di genere nell'attivazione dei servizi per il collocamento mirato e la qualificazione dei processi di presa in carico di lavoratori con bisogni complessi per l'inserimento socio-lavorativo delle persone con disabilità, avrà un impatto sul divario di genere.

Un ulteriore ambito tematico riguarda i **Patti Territoriali**, da realizzare nell'ambito del ciclo di realizzazione di GOL, ed il **rapporto con il sistema produttivo locale**. La gestione dei tempi di vita e di lavoro, infatti, esprime la sua criticità proprio nei luoghi di lavoro. Nell'ambito dei Patti territoriali e nel coinvolgere il sistema delle imprese potrà essere dedicato uno spazio alla formazione e alla condivisione con le aziende di modalità, pratiche ed esperienze di introduzione di schemi orari flessibili e di welfare aziendale funzionali a migliorare la gestione dei tempi di vita e di lavoro e a garantire un miglioramento della redditività e produttività aziendale.

L'occasione offerta da GOL, e più in generale dal PNRR, richiama ad una maggiore capacità di programmazione e di attuazione di uno sviluppo integrale della regione. La realizzazione di un'azione di sistema volta a uno sviluppo omogeneo dei servizi e delle politiche attive del lavoro su tutto il territorio regionale, finalizzata a garantire uguale esigibilità e accesso ai servizi e gestione della fase di assessment, diffondendo l'utilizzo degli stessi strumenti in tutti i Cpl e il raggiungimento di Livelli Essenziali delle Prestazioni e di standard di servizio omogenei, possono contribuire all'avvio di un processo di superamento dei divari territoriali interni alla regione Molise.

In particolare, in considerazione del fattore morfologico del Molise (costituito per il 55% del suo territorio da montagna e per il 44% da collina con 123 dei suoi 136 comuni situati in zone montuose e con marcate criticità infrastrutturali), contribuiscono alla riduzione dei divari territoriali:

- la maggiore prossimità dei servizi per il lavoro rivolti ai cittadini e alle imprese e lo sviluppo delle competenze degli operatori dei servizi per il lavoro, in una prospettiva di specializzazione dei servizi;
- l'intervento di recupero del gap delle competenze in quei territori in cui risulta più significativo, in particolare nelle aree interne della regione;
- l'esplicitazione di un flusso di attività di analisi e valutazione da parte degli operatori dei centri per l'impiego dei processi di preselezione delle aziende;
- l'utilizzo complementare dei fondi di finanziamento al fine di "moltiplicare" gli interventi di coesione territoriale e di incidere sui divari presenti nella regione;
- le azioni per qualificare il sistema della domanda nell'ambito dei modelli duali, in particolare con riguardo a soggetti imprenditoriali meno evoluti e innovativi, contribuisce indirettamente alla riduzione dei divari territoriali.

La condivisione di un Piano di comunicazione del Programma GOL più efficace potrà avere un impatto sulla fruizione dei servizi stessi da parte di una più ampia platea e, pertanto, sui **divari territoriali, di genere e generazionali**. Costruire un'identità comune e integrata dei servizi per il lavoro, avrà un impatto primario sui divari territoriali in termini di conoscenza dei servizi e omogeneità di accesso riducendo, al contempo, anche i divari di genere e generazionali.

Relativamente al **divario generazionale**, negli ultimi decenni si è notevolmente ampliato, per cause socio-economiche non favorevoli, che hanno da una parte rallentato le innovazioni e adeguamenti di processo e di prodotto del nostro sistema produttivo, dall'altro limitato l'ingresso al lavoro dei giovani, se non con contratti limitati nel tempo e precari, che non hanno favorito il contributo degli stessi al progresso e all'innovazione del sistema regionale. L'età di ingresso nel mondo del lavoro dei giovani si è notevolmente

alzata, creando quella pericolosa sacca di Neet che alimenta il divario tra le generazioni e che alimenta pericolosi fenomeni sociali. Il PAR GOL comprende una serie di misure ed interventi “potenzialmente generazionali” che incidono positivamente, a vario titolo, sul divario generazionale seppur non indirizzate esclusivamente al target giovani under 35 e sono dirette all’incremento delle competenze e delle prospettive occupazionali dei giovani, ponendo particolare attenzione a:

- attività formativa per il rafforzamento delle competenze digitali, ed in generale ai percorsi di upskilling e reskilling ed in apprendimento duale, che possono potenziare le competenze dei giovani innalzando la loro occupabilità;
- offerta formativa regionale da aggiornare costantemente rispetto al gap di competenze che il tessuto imprenditoriale manifesta;
- elevati livelli di istruzione e formazione, competenze green e digitali, centralità delle work experience durante il processo formativo;
- cooperazione tra servizi per il lavoro pubblici e privati ed enti di formazione nella presa in carico degli utenti, nell’attivazione delle persone e nell’erogazione di politiche attive del lavoro e della formazione.

6 CRONOPROGRAMMA

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

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
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 – Istituzione della Cabina di Regia												
Attività 2 – Rilevazione Fabbisogni e Pianificazione Offerta Formativa												
Attività 3 – Predisposizione Avviso per percorsi di aggiornamento-upskilling												
Attività 4 - Predisposizione Avviso per percorsi di riqualificazione-reskilling												
Attività 5 – Adeguamento del Sistema regionale di Certificazione delle competenze												
Azione per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi												
Attività 1 – Costituzione di un Gruppo di Lavoro integrato della Rete Territoriale dei Servizi (di emanazione della Cabina di Regia)												

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Attività 2 – Formalizzazione delle equipe multidisciplinari												
Attività 3 – Integrazione e Potenziamento del Comitato Tecnico Lex 68/99												
Azione per la cooperazione tra pubblico e privato												
Attività 1 – Aggiornamento della disciplina regionale sull'Accreditamento ai Servizi per il Lavoro												
Attività 2 – Creazione di una Rete dei punti informativi su GOL												
Azione per il coinvolgimento delle imprese e del territorio												
Attività 1 – Costituzione di Tavoli tematici (di emanazione della Cabina di Regia) con il coinvolgimento delle imprese per la definizione dei fabbisogni professionali e formativi												
Attività 2 – Programmazione di eventi periodici con il coinvolgimento delle imprese												
AZIONI STRUMENTALI PER LA PERSONALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DELLE MISURE												
Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego												
Attività 1 – Programmazione della riapertura dei recapiti CPI (a partire dal 2023)												
Azioni per la digitalizzazione dei servizi												
Attività 1 – Servizi on-line												
Attività 2 - Interoperabilità sito ARML/CPI - SILMOLISE												
Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro												
Attività 1 – Report periodici sugli andamenti del MdL territoriale (comprese le situazioni di crisi aziendali)												

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Attività 2 – Report periodici di analisi sui fabbisogni delle figure professionali più richieste dal MdL												
Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari												
Attività 1 - Comunicazione sui siti istituzionali e canali social												
Attività 2 - Mailing e informative ai destinatari												
Attività 3 - Eventi sul territorio in collaborazioni con Comuni, Associazioni, Imprese, strutture formative, Istituzioni scolastiche Atenei												
Azioni per l'implementazione del sistema informativo												
Attività 1 – Adeguamento Cruscotto GG con attivazione applicativo GOL												
Attività 2 – Riallineamento SAP												
Azioni per il monitoraggio												
Attività 1 - Definizione del piano di monitoraggio trimestrale												
Attività 2 - Implementazione del sistema di monitoraggio												
ATTIVAZIONE ED ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA REGIONALE												
Erogazione dei percorsi												
Attività 1 - Presa in carico e trattamento beneficiari												

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Attività 2 - Avvio attività orientamento e accompagnamento al lavoro Percorso 1												
Attività 3 - Avvio attività di orientamento specialistico – Formazione- accompagnamento al lavoro Percorso 2												
Attività 4 - Avvio attività di orientamento specialistico, Formazione- Accompagnamento al lavoro Percorso 3												
Attività 5 - Avvio attività di orientamento specialistico – formazione – accompagnamento al lavoro Percorso 4												
Attività 6 - Avvio percorsi di riqualificazione ricollocazione per crisi aziendali Percorso 5												

7 BUDGET

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

	BUDGET 2022 (€)		
	TOTALE	di cui a servizi/misure valere su PNRR	di cui servizi/misure a valere su ALTRE FONTI
Assessment			
Percorso 1 - Reinserimento lavorativo	288.000,00 €	288.000,00 €	
Percorso 2 - Upskilling	794.100,33 €	794.100,33 €	
Percorso 3 - Reskilling	1.140.595,83 €	1.140.595,83 €	
Percorso 4 - Lavoro e Inclusione	2.065.032,00 €	2.065.032,00 €	
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	460.271,83 €	200.271,83 €	€ 260.000,00
TOTALE BUDGET 2022	4.748.000,00 €	4.488.000,00 €	€ 260.000,00