

**Allegato B alla Delib.G.R. n. 17/33 del 19.5.2022**

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

**Programma Nazionale per la  
Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori - GOL**

**PIANO ATTUATIVO REGIONALE**

**Regione Autonoma della Sardegna**

## SOMMARIO

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>EXECUTIVE SUMMARY</b> .....	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA)</b> .....	<b>8</b>
3.1	Introduzione.....	8
3.2	L'andamento del mercato del lavoro territoriale .....	9
3.3	I beneficiari potenziali del Programma GOL .....	19
3.4	La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro .....	25
3.4.1	I servizi pubblici per l'impiego.....	28
3.4.2	I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.....	32
3.5	Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente .....	33
3.6	Le connessioni tra la rete dei servizi socio assistenziali e la rete dei servizi per il lavoro .....	37
<b>4</b>	<b>AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA</b> .....	<b>40</b>
4.1	I fattori critici di successo.....	40
4.1.1	Introduzione.....	40
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.....	57
4.2	Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure .....	59
4.2.1	Introduzione.....	59
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 .....	65
4.2.4	Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro .....	68
4.2.5	Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari... ..	73
4.2.6	Azioni per l'implementazione del sistema informativo .....	75
4.2.7	Azioni per il monitoraggio .....	77
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.....	79
4.3.1	Introduzione.....	79
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 .....	80
4.3.3	Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali .....	85
<b>5</b>	<b>INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE</b> .....	<b>85</b>
5.1	Le misure per i beneficiari.....	85

5.1.1	Introduzione.....	86
5.1.2	Obiettivi regionali (target 1 e target 2) .....	87
5.1.3	Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR .....	88
5.1.4	Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL....	89
5.1.5	Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali.....	110
5.1.6	Costo dei percorsi.....	112
5.2	La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi.....	114
5.3	Il contributo a favore delle persone più vulnerabili.....	114
5.4	L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali .....	115
<b>6</b>	<b>CRONOPROGRAMMA .....</b>	<b>118</b>
<b>7</b>	<b>BUDGET .....</b>	<b>122</b>

## 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 dell'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 5.968 (di cui 2.238 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", il PAR declina:

- 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 beneficiari, 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 (o della Provincia Autonoma);
4. Azioni per lo sviluppo del Programma;
5. Interventi da attivare, priorità, obiettivi e risultati da conseguire;
6. Cronoprogramma;
7. Budget.

## 2 EXECUTIVE SUMMARY

Il Piano di attuazione del Programma GOL si inserisce ed integra l'attuale quadro delle politiche attive della Regione Sardegna, che esercita il ruolo di indirizzo politico e programmazione in materia di politiche per il lavoro e governa il sistema regionale dei servizi garantito dai soggetti pubblici e privati che svolgono i loro compiti in modo integrato e coordinato ( L.R. 9/2016 "Disciplina dei servizi e delle politiche per il lavoro").

La *governance* regionale su lavoro, formazione e inclusione sociale è il risultato dell'azione congiunta dell'Assessorato al lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale e dell'ASPAL (Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro), organismo tecnico della Regione deputato all'erogazione dei servizi per il lavoro.

Nell'ambito della cornice normativa sopra richiamata, il Programma GOL consente alla Regione Sardegna di sviluppare la sua azione in maniera più incisiva e in coerenza con gli indirizzi strategici europei e nazionali e con il Programma regionale di sviluppo 2020-2024.

Il Piano di attuazione regionale della Sardegna, in linea ed in complementarità con le risorse assegnate dal Piano di potenziamento dei CPI, si propone di:

- promuovere l'occupazione, l'attivazione al lavoro e l'occupabilità e potenziare il sistema di incontro fra domanda e offerta di lavoro;
- garantire la presa in carico dei beneficiari e prevedere misure specifiche e personalizzate per il loro inserimento lavorativo con particolare attenzione nei confronti delle persone più fragili;
- rafforzare le competenze degli operatori dei CPI, attraverso una formazione mirata e continua;
- accrescere la capacità di collocamento e l'efficienza complessiva dei Centri per l'impiego;
- garantire il rispetto dei Livelli essenziali delle prestazioni (LEP) in modo uniforme sul territorio;
- sviluppare ulteriormente i sistemi informativi ed orientare le prassi gestionali verso la digitalizzazione dei procedimenti e dei servizi.

Nell'ambito della cooperazione tra sistema pubblico e privato il Piano si propone di valorizzare e ampliare la rete attuale attraverso la realizzazione di un sistema integrato dei servizi per il lavoro costituito dai soggetti pubblici e privati, al fine di intercettare con maggiore efficacia anche i soggetti più distanti dal mercato del lavoro e garantire un'offerta di servizi differenziata, ma omogenea su tutto il territorio regionale, in un'ottica di prossimità.

Il Piano prevede il coinvolgimento delle imprese e del territorio finalizzato a:

- promuovere un maggiore scambio di informazioni, per favorire una reale conoscenza delle situazioni locali;
- rafforzare la rete dei Job Account, figure specialistiche presenti in tutti i CPI, che assicurano una relazione diretta con il mondo professionale e imprenditoriale, fondamentale per programmare l'offerta formativa in linea con i fabbisogni rilevati dalle imprese;
- rafforzare l'Osservatorio regionale del mercato del lavoro;
- promuovere e valorizzare le Academy aziendali quali centri strategici per avviare percorsi formativi sperimentali, in collaborazione con Agenzie formative accreditate o istituti tecnici superiori, finalizzati a:
  - rafforzare e aggiornare le competenze dei lavoratori;
  - garantire adeguate competenze professionali a giovani e donne disoccupati;
  - favorire il trasferimento delle conoscenze tra lavoratori e il passaggio generazionale nelle imprese;
  - accrescere la competitività aziendale, valorizzando le competenze maturate dalle imprese;
  - favorire il trasferimento dei processi di innovazione a tutti i componenti delle filiere produttive;
- favorire la negoziazione territoriale attraverso i Patti Territoriali;

- rafforzare la rete degli Sportelli Regionali Integrati (Sp.R.Int.), che si configurano come un innovativo servizio integrato e complementare per affiancare la rete dei servizi pubblici per il lavoro già operativa, attraverso l'offerta di una serie di servizi a supporto e integrazione delle attività garantite dai CPI.
- Il Piano si propone di intercettare i beneficiari e le beneficiarie del Programma, assicurando prioritariamente misure capaci di soddisfare i target individuati dal Programma, implementando l'offerta formativa sempre più rispondente alle esigenze del tessuto economico e produttivo regionale attraverso le seguenti azioni:
- ampliare la rete dei punti di contatto con finalità informative per intercettare, in particolare, le persone con maggiore fragilità e distanza dai servizi e l'ampia massa di persone inattive che ancora non si rivolgono ai servizi;
- attivare un mix di servizi funzionale al tempestivo reinserimento occupazionale dei percettori di Naspì, ovvero dei soggetti "ready to work", e dei percettori di Reddito di cittadinanza;
- realizzare percorsi brevi di formazione per accelerare l'inserimento o il reinserimento occupazionale;
- attivare percorsi integrati che tengano conto del quadro complessivo del beneficiario in ambito professionale e sociale per rispondere efficacemente a bisogni complessi;
- coinvolgere la rete dei servizi sociali e gli attori del terzo settore per intercettare e favorire l'occupabilità dei soggetti più fragili;
- promuovere e sostenere l'autoimpiego e l'avvio di nuove attività imprenditoriali e di lavoro autonomo, in particolare delle donne;
- prevedere azioni idonee a garantire l'inserimento e la permanenza nel mercato del lavoro delle persone con disabilità, dei soggetti a rischio di esclusione sociale;
- creare nel territorio integrazione e coordinamento tra i servizi e le politiche attive del lavoro, quelle formative e le altre misure di tipo socio-assistenziale;
- assicurare alle imprese servizi finalizzati a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ad accedere agli incentivi e alle misure di politica attiva e ad anticipare e gestire le situazioni di crisi;
- promuovere la parità di genere;
- favorire l'ingresso nel mercato del lavoro di un maggior numero di giovani (neet) e donne;
- potenziare le competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, in particolare quelle digitali;
- garantire l'individuazione, validazione e certificazione delle competenze;
- rafforzare e rendere più incisiva la comunicazione per consentire una maggiore accessibilità ai servizi per tutti i beneficiari e gli attori pubblici e privati coinvolti individuati dal Programma.

Nell'attuazione del Piano sarà garantito il pieno rispetto del principio di complementarità per ampliare la platea dei beneficiari, diversificando le misure per i differenti *target* a garanzia di una puntuale personalizzazione degli interventi, con l'obiettivo di arricchire e rafforzare l'offerta dei servizi massimizzandone l'efficacia e gli impatti e rendendola maggiormente rispondente alla specificità territoriali.

Per evitare la duplicazione degli interventi e delle azioni finanziate dal FSE + , sia attraverso il PRS della regione Sardegna, che attraverso i Programmi Nazionali, sarà fondamentale l'adeguamento del sistema informatico Sardegna Lavoro, che sarà integrato a supporto del Programma GOL, sviluppando un nuovo modulo del Sistema Informativo Regionale Globale del Lavoro, per garantire il collegamento, l'accesso, la condivisione, lo scambio e l'aggiornamento delle informazioni tra tutti i sistemi e le banche dati regionali, nonché la totale interoperabilità con tutti i sistemi informativi nazionali.

Il Piano offrirà alla Regione Sardegna l'occasione per cogliere e mettere a sistema le dinamiche di un mercato del lavoro in continua evoluzione, anche alla luce della crisi economica determinata dalla pandemia, e rappresenterà un'innovazione del sistema delle politiche attive e della formazione, che interesserà una platea vasta di persone, ben più ampia del target che la Regione sarà impegnata a raggiungere.

L'approccio che caratterizzerà il Piano di attuazione regionale sarà ispirato a raggiungere una maggiore coesione sociale, riducendo i divari territoriali interni e superando in parte quelli determinati dalla condizione di insularità, così da allineare le opportunità dei sardi agli standard nazionali ed europei.

### 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

Un importante fattore di successo del programma GOL sarà la capacità di ciascuna regione di adattarlo alla specificità del proprio mercato del lavoro, così come rimodellato dalla pandemia Covid-19, iniziata in Italia nei primi mesi del 2020, un vero e proprio "tsunami" non solo sanitario ma anche economico.

In Sardegna, la pandemia ha impattato su un mercato del lavoro in forte ripresa, ma reso fragile dai postumi della grande crisi finanziaria del 2007/2008, che di fatto ne ha modificato la struttura interna, favorendo lo sviluppo di lavori a basso contenuto professionale rispetto a quelli qualificati e di contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato. Questa situazione ha favorito l'amplificazione di alcuni fenomeni, raggiungendo i valori più alti d'Italia. Si ritiene utile in questa introduzione utilizzare alcune analisi presenti nell'ultimo *Rapporto sull'Economia in Sardegna* realizzato dal Centro Ricerche Economiche Nord Sud (CRENoS) dell'Università di Cagliari, pubblicato nel giugno 2021.

Il primo elemento che emerge è che il mercato del lavoro sardo si è indebolito, per il totale della popolazione tra i 15 e i 64 anni, nei due suoi macro-indicatori più importanti: il tasso di attività e il tasso di occupazione. Tali riduzioni registrano le percentuali più alte rispetto alle altre regioni italiane.

La pandemia si è abbattuta sul tasso di attività, riducendone la percentuale dal 2019 al 2020 di quasi tre punti percentuali, toccando il valore più basso dei dieci anni precedenti (45%). In valori assoluti, fra il 2019 e il 2020, la popolazione attiva si è ridotta di 43.000 unità, delle quali 24.000 sono donne, poco meno del 55,8%. Si riapre quindi la forbice fra partecipazione maschile e femminile al mercato del lavoro.

Il tasso di occupazione segue la stessa dinamica, cala infatti quasi del 2% fra il 2019 e il 2020, annullando il recupero avvenuto nel corso dei nove anni precedenti. Gli occupati si riducono fra il 2019 e il 2020 di 27.000 unità, di cui 15.000 donne.

I due indicatori, oltre che al genere, si sono dimostrati sensibili anche al livello di istruzione: maggiore è il livello di istruzione, maggiore risulta essere la partecipazione al mercato del lavoro e più ridotta la forbice fra uomini e donne.

L'ultimo macro-indicatore analizzato è il tasso di disoccupazione. Fra il 2019 e il 2020 cala dell'1,5%, passando dal 14,7% al 13,2%, valore più basso dell'ultimo decennio. La riduzione però non è attribuibile esclusivamente alla riduzione del numero delle forze lavoro. La lettura congiunta dei tre macro - indicatori evidenzia, infatti, come la riduzione della disoccupazione non sia dovuta all'aumento dell'occupazione, ma all'uscita di una parte di disoccupati dal mercato del lavoro. Tra il 2019 e il 2020, gli inattivi aumentano di oltre 39.000 unità, di cui circa un terzo entra a far parte delle cosiddette "forze lavoro potenziali", cioè coloro che non cercano attivamente lavoro, ma sarebbero disposti a lavorare a certe condizioni, mentre i restanti due terzi non lavorano, non cercano lavoro e confluiscono nelle "non forze lavoro".

Anche per quanto riguarda il tasso di disoccupazione il dato è sensibile al genere e al titolo di studio, anche se le differenze di genere sono meno marcate rispetto agli altri indicatori.

Altro dato indicativo relativo ai dati sulla disoccupazione è quello che prende in considerazione le classi d'età, in particolare la composizione della disoccupazione per età tra il 2011 e il 2020. Nel 2011 la fascia d'età più colpita dalla disoccupazione era quella dei giovani dai 15 ai 34 anni, che contava da sola oltre la metà della disoccupazione, mentre nel 2020 la percentuale dei giovani diminuisce e aumenta, fino a

diventare la componente più numerosa, la percentuale di adulti con un'età fra i 35 e i 54 anni. Cresce anche la percentuale dei disoccupati anziani.

Questo è dovuto anche alla composizione dell'occupazione per settori economici: il settore dei servizi registra un calo netto di occupati, mentre aumentano gli addetti dell'agricoltura e dell'industria, in particolare con riferimento al settore delle costruzioni. Anche in questo caso, i risultati della Sardegna superano le medie nazionali: i servizi perdono il 7,2% degli addetti contro il 2,8% nazionale, mentre rimangono stabili i dati di industria e agricoltura, che in Sardegna crescono.

Infine, un elemento che arricchisce le informazioni sulla struttura del mercato del lavoro sardo è la distribuzione dei lavoratori per tipologia di contratto a tempo pieno e a tempo parziale. Nel 2020, la Sardegna risulta essere la prima per numero di contratti a tempo parziale.

Questi dati danno un primo inquadramento generale della situazione del mercato del lavoro sardo nella quale dovrà calarsi il programma GOL. Un mercato del lavoro caratterizzato da una debolezza di fondo nel contrastare gli eventi esterni, con un tasso di scoraggiamento che porta i disoccupati a ridurre l'intensità della ricerca del lavoro se non a uscire dal mercato, per entrare a far parte delle "non forze" di lavoro e con una "ristrutturazione" della disoccupazione, dove i più colpiti sono gli adulti, le donne e coloro che hanno un basso livello di istruzione.

La pandemia ha generato, inoltre, grandi incognite riguardo all'efficacia degli interventi in materia di servizi per l'impiego, dal momento che impatta nella relazione operatore – disoccupato. E' necessario, pertanto, un ripensamento generale delle modalità di erogazione dei servizi, a partire dalla capacità di erogare (e di fruire) dei servizi a distanza per annullare le limitazioni imposte a partire dall'inizio del 2020.

### 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'analisi della struttura e delle tendenze del mercato del lavoro regionale si basa sia sui dati Istat dell'Indagine sulle forze di lavoro, che sui dati delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) presenti sul Sistema Informativo Lavoro (SIL) della Regione Sardegna. Le due basi dati contengono informazioni piuttosto diverse tra loro, sebbene complementari ai fini di una miglior comprensione del mercato del lavoro.

I dati Istat sono dati campionari e contengono informazioni di *stock* sul mercato del lavoro, si basano sui seguenti indicatori: attivi e tassi di attività, inattivi e tassi di inattività, occupati e tassi di occupazione, disoccupati e tassi di disoccupazione, consentendo anche una comparazione tra unità territoriali distinte sul territorio nazionale.

I dati delle Comunicazioni obbligatorie sono dati amministrativi che contengono informazioni di flusso sul mercato del lavoro e si basano sui seguenti indicatori: attivazioni, cessazioni, attivazioni nette e posizioni lavorative attive. Rispetto ai dati Istat sono dotati di un maggior dettaglio territoriale che si spinge sino al livello comunale, mentre i primi sono a livello provinciale. Inoltre, mentre i dati Istat di livello regionale vengono aggiornati annualmente (sono attualmente disponibili al 31/12/2020), quelli delle comunicazioni obbligatorie sono più aggiornati e disponibili quasi in tempo reale (quelli considerati nel presente documento sono al 31/12/2021).

Di seguito si illustra il quadro del mercato del lavoro regionale rispetto alle due basi dei dati. La prima sezione, basata sui dati ISTAT, traccia il quadro su un periodo piuttosto lungo (10 anni), in modo da evidenziare le radici della sua struttura attuale, e fornisce anche il confronto tra la realtà regionale sarda e la media nazionale e del Mezzogiorno. La seconda sezione, in base ai dati delle CO, si concentra sugli ultimi tre anni e fornisce dettagli sino al livello comunale.

#### MERCATO DEL LAVORO REGIONALE - DATI ISTAT (aggiornati al 31.12.2020)

In Italia, la pandemia da Covid-19 colpisce un'economia e un mercato del lavoro già profondamente segnati da una lunga crisi che ha avuto origine nel 2008 e che si è configurata come un *double dip*, ovvero sia come una crisi recessiva in due fasi, separate da un breve periodo di crescita. La prima fase è quella finanziaria del 2008, che parte negli Stati Uniti d'America a fine 2006 ed è causata dal *crack* finanziario legato ai mutui c.d. *subprime*. La seconda fase è quella del debito sovrano partita nel 2010-2011, colpendo i paesi ad alto debito pubblico: panico dei mercati finanziari, aumento incontrollato degli *spread* e conseguente rischio di insolvibilità e fallimento degli stati.

Dopo la seconda fase della crisi, in Italia la ripresa è stata molto lenta, tanto che quando nel 2020 esplose la pandemia, l'economia non è ancora del tutto tornata ai livelli pre-crisi: si consideri che nel 2019 il PIL reale pro capite italiano era ancora inferiore a quello del 2007 (26.910 Euro contro 28.730 Euro)<sup>1</sup>.

Per il mercato del lavoro della Sardegna la fase più acuta di questa crisi è stata attraversata negli anni 2013 e 2014, successivamente si è assistito ad un progressivo miglioramento sino a raggiungere negli anni 2018 e 2019 livelli simili a quelli pre-crisi sotto molti punti di vista.

Tali tendenze sono evidenti nei grafici 1 e 2, dove si traccia una panoramica sull'andamento del mercato del lavoro regionale negli ultimi dieci anni, alla luce dei principali indicatori tratti dall'indagine sulle forze di lavoro: occupati, disoccupati e inattivi. Il grafico 1 riporta l'andamento di tali indicatori in termini assoluti; il grafico 2 riporta invece l'andamento delle variazioni assolute dei tre indicatori rispetto all'anno precedente.

<sup>1</sup>Fonte Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/decent-work-and-economic-growth>

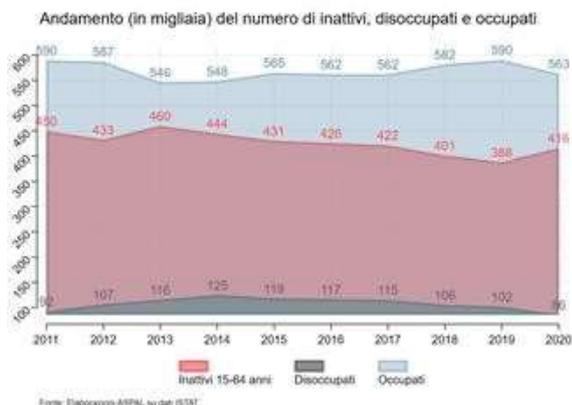


Grafico 1



Grafico 2

Dopo la buona *performance* degli anni 2018 e 2019, nell'anno 2020 in Sardegna, a seguito dell'esplosione della pandemia da Covid-19, si è verificato un netto calo degli occupati (-27 mila) che, tuttavia, non si è riflesso in un incremento dei disoccupati (anch'essi ridotti di -16 mila unità) ma in un aumento consistente degli inattivi (+28 mila). Questa tendenza è correlata al fatto che numerosi individui hanno rinunciato a cercare un'occupazione.

Dai raffronti fatti tra il mercato del lavoro isolano e le medie nazionale e il Mezzogiorno, emerge che in Sardegna il mercato del lavoro è peggiorato in modo particolarmente netto: riduzione degli occupati del -5% (contro il -2% sia a livello nazionale che del Mezzogiorno); incremento degli inattivi del +7% (contro il +4% della media nazionale e il +3% del Mezzogiorno). A controbilanciare parzialmente i precedenti valori molto negativi a livello regionale, si segnala una riduzione dei disoccupati che in Sardegna è un po' più accentuata sia rispetto al livello nazionale che al Mezzogiorno: -16% contro, rispettivamente, -11% e -13%.

Naturalmente, la crisi non ha colpito in modo uniforme tutta la popolazione, al contrario si segnalano effetti molto eterogenei: sul territorio regionale alcune province sono state colpite in modo più duro; in alcuni settori l'occupazione si è ridotta pesantemente, in altri è addirittura cresciuta; i più giovani sono stati colpiti in misura maggiore dei più anziani e le donne più degli uomini.

### Dinamiche settoriali

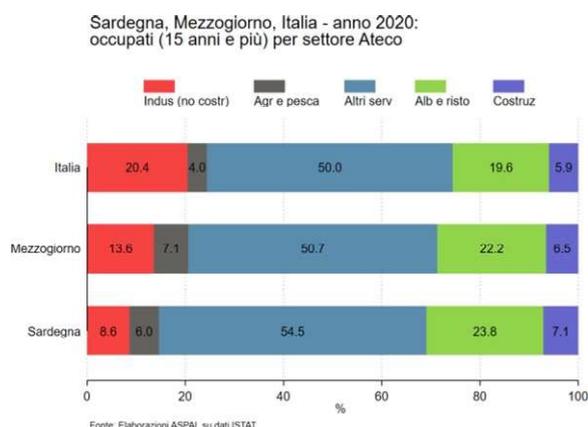


grafico 3

Da un punto di vista strutturale il mercato del lavoro sardo, rispetto alla media italiana e del Mezzogiorno, è fortemente trainato dal settore "Alberghi e ristoranti" e da quello "Altri servizi". Presentano, invece, un'incidenza bassissima gli occupati nel settore "Industria" (si veda il grafico 3). È utile esaminare l'evoluzione che ha portato all'attuale composizione settoriale. In proposito, il grafico 3 raffronta l'evoluzione della struttura del mercato del lavoro isolano dal 2011 al 2019 alla media nazionale e del Mezzogiorno.

Il settore che ha subito la contrazione più sostanziosa è quello delle "Costruzioni" che registra un -36%, un dato significativamente più elevato sia di quello del Mezzogiorno che di quello nazionale. Tuttavia, a colpire maggiormente è il crollo del settore industriale (-18%), un calo in controtendenza sia rispetto al dato nazionale che del Mezzogiorno, dove l' "Industria" risulta in crescita, seppur moderata. Invece il settore

“Alberghi e ristoranti”, presenta un valore di crescita di circa il 13%: quasi il doppio rispetto a quello medio del Mezzogiorno e di quello medio nazionale (grafico 4).

Nel 2020 tuttavia, in piena pandemia, la tendenza si modifica notevolmente. Infatti, in base al Grafico 5, rispetto al 2019 crescono in modo estremamente deciso e di gran lunga superiore al Mezzogiorno e alla media italiana le “Costruzioni” (+19%); si riducono invece in misura maggiore che nel Mezzogiorno e nella media italiana sia gli “Altri servizi” che gli “Alberghi e ristoranti” (entrambi -7% in un solo anno).

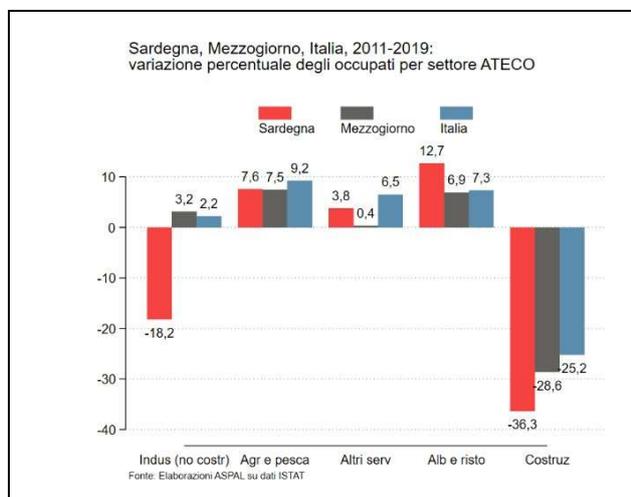


grafico 4

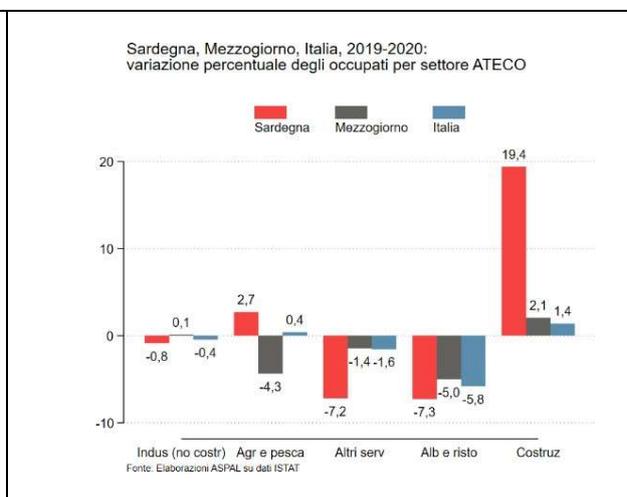


grafico 5

### Dinamiche geografiche

Dai raffronti a livello provinciale si nota una grandissima eterogeneità degli effetti, misurati confrontando i valori del 2020 con quelli dell'anno precedente (l'ultimo pre - pandemia) la provincia di Sassari spicca per l'incremento percentuale più accentuato degli inattivi (+15%) e la contestuale riduzione più grave degli occupati (-11%). In questa stessa provincia, in controtendenza rispetto alle altre province sarde, aumentano anche i disoccupati (+3%). I valori particolarmente negativi di questa provincia sono probabilmente legati alla centralità e al peso rivestito dal settore turistico, tra i più colpiti dalle restrizioni governative per contenere il diffondersi dei contagi.

### Qualità dell'occupazione

Negli ultimi dieci anni si è assistito ad una lenta erosione della qualità del lavoro. Infatti, si osserva un netto incremento dei contratti part-time e una riduzione, seppur meno accentuata, di quelli full-time. Inoltre, si rileva un incremento dei contratti a tempo determinato e una lenta riduzione di quelli a tempo indeterminato. Nel 2020, a fronte di un calo abbastanza moderato di contratti a tempo indeterminato, i contratti a tempo determinato subiscono un vero e proprio tracollo. Questo andamento è senz'altro frutto degli strumenti di sostegno a favore del lavoro introdotti dal Governo, che sono andati prevalentemente a vantaggio dei contratti a tempo indeterminato (si pensi al blocco dei licenziamenti e agli ingenti stanziamenti a favore della cassa integrazione).

### Differenze di genere

I differenziali di genere riguardano principalmente i tassi di inattività e di occupazione, mentre i tassi di disoccupazione maschile e femminile tendono ad essere piuttosto vicini.

Nel 2020 i tassi di occupazione sono molto più elevati per i maschi rispetto alle femmine (59% contro 45,1%), mentre i tassi di inattività sono più elevati per le femmine rispetto ai maschi (47,9% contro 31,7%). Questi *gap* notevoli tra uomini e donne sono una caratteristica strutturale del mercato del lavoro regionale, ulteriormente esacerbato dalla crisi da Covid-19.

Anche altri indicatori evidenziano la maggiore difficoltà femminile a inserirsi nel mercato del lavoro. Uno di questi è rappresentato dalla maggiore incidenza dei contratti part-time nella componente femminile rispetto a quella maschile: circa il 35% contro circa il 10%.

Interessante anche notare che lo svantaggio femminile nel mercato del lavoro non è in alcun modo giustificato alla luce di un'eventuale minor produttività delle donne rispetto agli uomini tanto che gli occupati di genere femminile sono dotati di livelli medi di capitale umano decisamente superiori a quelli di genere maschile: ad esempio la percentuale di laureati tra le donne è doppia di quella degli uomini (33% contro 17%).

#### Differenziali generazionali

Complessivamente, emerge una fotografia delle dinamiche giovanili nel mercato del lavoro regionale che presenta luci ed ombre. Il tasso di disoccupazione giovanile appare estremamente elevato (40,9%), molto più che la media nazionale (29,4%) anche se dal 2014 è in lenta ma continua riduzione. L'incidenza dei NEET sulla popolazione 15-34 anni è ancora molto elevata (27,2%), più della media nazionale (25,1%) ma meno di quella del Mezzogiorno (36,1%), anch'essa in riduzione costante dal 2014 e ad una velocità più rapida della media nazionale.

L'alta incidenza dei NEET dipende, almeno in parte, dai tassi di abbandono scolastico che sono estremamente alti in Sardegna. Tuttavia, anche questi ultimi mostrano una tendenza alla riduzione più accentuata della media sia nazionale che del Mezzogiorno. In definitiva, esiste una grande questione giovanile nel mercato del lavoro regionale, che in parte è dovuta alla distanza del sistema educativo da una larga fetta di popolazione giovanile; in parte è dovuta a un mercato del lavoro poco inclusivo verso i più giovani. Tuttavia, sono visibili diversi segnali di lento miglioramento.

#### Livelli di istruzione

Si rileva che i livelli di istruzione continuano ad avere un valore piuttosto elevato nel mercato del lavoro: i tassi d'occupazione tra i laureati sono più che tripli rispetto a coloro che hanno la licenza elementare o non hanno alcun titolo (77,5% contro 25,8%) e, inoltre, i laureati sono anche gli unici il cui tasso di occupazione non si è ridotto nel 2020, anzi è addirittura lievemente aumentato.

#### MERCATO DEL LAVORO REGIONALE - DATI COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE (aggiornati al 31.12.2021)

Nell'anno 2021, i principali indicatori del mercato del lavoro basati sulle Comunicazioni obbligatorie si attestano su valori molto simili e, in alcuni casi, anche superiori a quelli dell'ultimo anno pre-crisi (il 2019): sia per le attivazioni nette che per la media delle posizioni lavorative giornaliere<sup>2</sup>.

Occorre anche segnalare che, come già rilevato dai dati Istat, la crisi sembra avere innestato un processo di trasformazione del mercato del lavoro che non sembra essersi ancora concluso. I dati rilevati dalle CO confermano che la crisi pandemica ha colpito soprattutto le posizioni lavorative a tempo determinato che nel 2020 si sono ridotte del 22%, anche se nel 2021 vi è stata una netta ripresa: +4%. Le posizioni a tempo indeterminato sono rimaste invece sostanzialmente invariate<sup>3</sup>, soprattutto grazie alla protezione offerta dalla normativa nazionale che ha imposto il blocco dei licenziamenti e il possibile ricorso alla cassa integrazione<sup>4</sup>. Sarà importante osservare in futuro l'andamento dei contratti a tempo indeterminato allo

<sup>2</sup> I rapporti di lavoro attivi nel giorno t. Ovverosia i rapporti di lavoro con data di attivazione minore o uguale a t e data di cessazione maggiore di t (o data di cessazione non indicata nel caso di contratti a tempo indeterminato).

<sup>3</sup> Si noti che i percettori di cassa integrazione, nelle comunicazioni obbligatorie risultano occupati a tutti gli effetti.

<sup>4</sup> Secondo i dati INPS nel 2020 in Sardegna sono state erogate 13 milioni di ore di CIG in deroga, 17 milioni di ore di CIG Ordinaria. Rispetto all'anno appena considerato nel 2021 le ore erogate si riducono rispettivamente del -49,39% (CIG Ordinaria) e del -13,47% (CIG in deroga. Si veda il Report mensile Gennaio 2022. Cassa integrazione guadagni e Disoccupazione; INPS- Coordinamento Generale Statistico Attuariale.

<https://www.inps.it/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1008>

scadere di questi ammortizzatori sociali. Dai dati delle CO del 2021, benché su base annua il numero di posizioni lavorative a tempo indeterminato sia sugli stessi livelli del periodo pre-pandemia, emerge che vi è stato un calo soprattutto a partire dal mese di luglio, in coincidenza con il termine del periodo temporale che imponeva il blocco dei licenziamenti (30 giugno 2021).

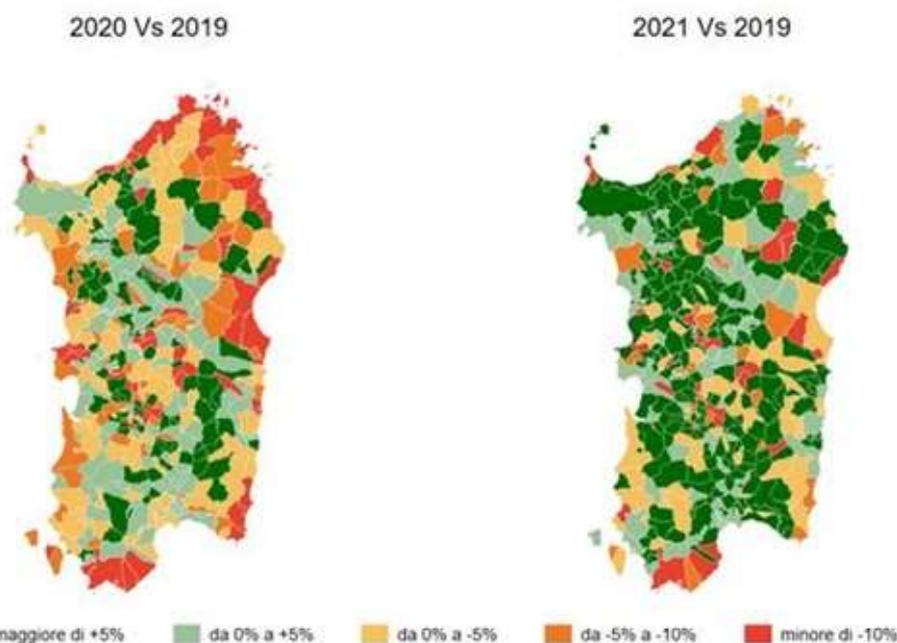
#### Dinamiche settoriali

Da un punto di vista delle dinamiche settoriali non stupisce che il settore degli “Alberghi e Ristoranti” nel 2020 sia stato particolarmente colpito, anche in considerazione delle misure restrittive varate dal Governo per il contenimento della pandemia, *in primis* la limitazione della mobilità geografica. Il settore ha subito la flessione più marcata delle posizioni lavorative medie giornaliere (- 8% rispetto al 2019) e anche quello che, seppur di poco, continua a presentare valori negativi anche nel 2021 (-1%). Il secondo settore più penalizzato dalla pandemia è rappresentato da “Altri Servizi” (-3% nel 2020 e +2% nel 2021). Si è invece mantenuto stabile il settore dell’”Industria”, mentre è cresciuto in modo estremamente significativo il settore delle “Costruzioni”, sia nel 2020 (+6% rispetto al 2019) che, soprattutto, nel 2021 (+19%). Tale crescita è stata fortemente favorita dagli incentivi statali, quali il bonus 110%.

#### Dinamiche geografiche

Da un punto di vista geografico, nel 2020 le flessioni più marcate delle posizioni lavorative rispetto al 2019 sono state registrate nelle aree a forte vocazione turistica, ossia nella maggioranza delle aree costiere della Sardegna. Nel 2021 si assiste ad un netto miglioramento su tutto il territorio regionale, fatta eccezione per alcune aree, in particolare la zona del Sulcis.

### Variazioni % delle posizioni lavorative giornaliere\* a livello comunale Periodo gennaio-dicembre



Fonte: elaborazioni ASPAL su dati SIL Sardegna  
\*Settori PNA, periodo gennaio-dicembre

#### Differenze di genere

L’occupazione femminile nel 2020 è stata più colpita di quella maschile (rispettivamente -5% e -2% rispetto al 2019) tendendo a recuperare più lentamente nell’arco del 2021 (0% contro +4% di quella maschile). Una tendenza negativa che va ad aggravare ulteriormente un *gap* di genere già molto marcato nel mercato del lavoro regionale.

#### Differenziali generazionali

Si osserva una correlazione piuttosto marcata tra impatto della pandemia ed età dei lavoratori; infatti, i più giovani nel 2020 hanno perso una percentuale maggiore di posizioni lavorative rispetto al 2019 e nel 2021 hanno recuperato e più lentamente rispetto alle classi d'età più elevate. Anche nel caso dell'occupazione giovanile, le tendenze in corso rischiano di aggravare un *gap* nel mercato del lavoro storicamente già molto accentuato.

#### Livelli di istruzione

Sembra esserci una correlazione anche tra il grado di studio e l'impatto della pandemia, poiché titoli di studio più elevati hanno mostrato una maggior resilienza rispetto alla crisi: hanno perso una minor percentuale di posizioni lavorative nel 2020 e hanno recuperato maggiormente nell'arco del 2021.

Nel complesso, dall'analisi delle Comunicazioni obbligatorie, dopo il calo molto marcato del 2020, nel 2021 emerge un quadro piuttosto positivo: le posizioni lavorative totali sono tornate sui livelli pre-crisi ad un ritmo elevato e, probabilmente, superiore alle aspettative. Allo stesso tempo però è anche necessario evidenziare l'esistenza di alcune dinamiche che sembrano poter concorrere ad aggravare alcune debolezze strutturali del mercato del lavoro regionale, particolarmente il *gap* di genere e quello generazionale. Inoltre, è necessario tenere l'attenzione alta su tutti i contesti aziendali che attualmente stanno ricevendo sussidi pubblici per il mantenimento dei posti di lavoro, poiché si tratta di situazioni che in futuro potrebbero portare ad una perdita di nuove posizioni lavorative a tempo indeterminato.

#### CARATTERISTICHE DEGLI UTENTI DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO (periodo 2019 – 2020)

La fonte dei dati di seguito analizzati è il SIL Sardegna, che consente di avere una panoramica su alcune delle caratteristiche dei 241.920 utenti dei CPI registrati nel 2019 (104.823) e 2020 (137.097). Il conteggio tiene conto dell'ultimo servizio fruito, per cui se lo stesso utente ha usufruito di più di un servizio viene conteggiato una sola volta.

Rispetto alla nazionalità degli utenti si rileva che la componente italiana rappresenta il 94,66% dell'intero bacino (pari 228.974 persone) e che quella straniera è costituita dal 5,04% degli utenti (12.202 persone). Queste due componenti si distribuiscono in modo analogo tra le classi di età<sup>5</sup>, con una leggera sovrarappresentazione della componente giovanile (<30 anni) tra gli italiani. Nella fascia intermedia (tra 30 e 55 anni), la più numerosa in entrambe le categorie, troviamo 134.860 italiani e 7.578 stranieri. Questa fascia di età, percentualmente, è leggermente sovra rappresentata nella componente straniera. Per quanto concerne i titoli di studio si nota che tra gli stranieri la percentuale di popolazione che presenta bassi titoli di studio è superiore rispetto alla componente italiana.

Per quanto riguarda le differenze di genere (si veda la Tabella 01) complessivamente la componente femminile rappresenta il 48,28% dell'utenza mentre quella maschile il restante 51,72%.

Tra i più giovani la componente maschile è leggermente più numerosa. Questa rappresenta con 35.946 persone, il 53,68% dell'intero ammontare.

Nella fascia di età intermedia le donne sono in maggioranza e rappresentano il 50,63% con 72.189 casi, mentre i maschi sono il 49,37%.

Tra i più anziani la forbice aumenta nuovamente a favore della componente maschile che rappresenta il 58% della popolazione.

<sup>5</sup> La suddivisione in classi di età seguirà la differenziazione in macro aggregati proposta nel format GOL, ovvero per la generazione più giovane sarà considerata la fascia "< 30 anni", quella intermedia sarà rappresentata dalla fascia "da 30 a 55 anni" e la più anziana "> 55 anni".

Tabella 01: utenti dei CPI nel periodo 2019-2020 per fascia d'età e sesso

Fascia di età	Sesso				Totale
	F	F%	M	M%	
<30	<b>31.014</b>	<b>46,32%</b>	<b>35.946</b>	<b>53,68%</b>	<b>66.960</b>
da 30 a 55	<b>72.189</b>	<b>50,63%</b>	<b>70.380</b>	<b>49,37%</b>	<b>142.569</b>
>55	<b>13.589</b>	<b>42,00%</b>	<b>18.764</b>	<b>58,00%</b>	<b>32.353</b>
<b>Totale</b>	<b>116.792</b>	<b>48,28%</b>	<b>125.090</b>	<b>51,72%</b>	<b>241.882</b>

Rispetto al titolo di studio posseduto al momento dell'ultimo colloquio si rileva che quasi la metà degli utenti giovani (< di 30 anni) ha il diploma (46,54%) mentre ha una laurea o un titolo post-laurea il 9% delle persone. È residuale la percentuale di giovani con ha la licenza elementare (2,1%).

Quando entro le proporzioni appena descritte introduciamo la variabile di genere, si nota immediatamente che le donne presentano nel complesso titoli di studio più elevati (post laurea) tra i più giovani. Mentre, la componente maschile è più sbilanciata verso i titoli di studio più bassi.

Tra i titoli di studio più elevati spicca il 70,79% registrato dalle donne con Laurea. Questa proporzione, anche se leggermente ridotta la troviamo anche nella categoria "Post-Laurea".



Anche nella fascia di età "da 30 a 55 anni" le donne, nel complesso, presentano titoli di studio più elevati rispetto agli uomini. Entro la componente femminile coloro che possiedono un titolo di studio elevato (ovvero "Diploma" o più) rappresenta il 55,57% mentre quella con bassi titoli è del 41,69%, per parte restante (2,74%) non si hanno informazioni.

Tra i 70.380 maschi compresi in questa fascia di età invece, solo il 36,12 % ha conseguito alti titoli di studio. Quelli con bassi titoli di studio sono invece 43.245 e rappresentano il 61,45% del totale, anche in questo caso per il restante 2,33% non si dispone delle informazioni necessarie.

Entrando più nello specifico, delle differenze tra i generi all'interno dei singoli titoli di studio ci accorgiamo che le donne laureate sono più del doppio rispetto ai maschi, rispettivamente 10.826 e 4.360. Questa

differenza la ritroviamo anche tra i diplomati e le diplomate seppur con margini più ridotti. In questo caso le 28.238 donne rappresentano il 57,82% del bacino mentre i 20.601 maschi il 42,18%.



Nella fascia di età “> di 55”, che nel complesso è la meno popolata con 33.353 persone (13,38%), si ritrova un numero di donne con alti titoli di studio superiore rispetto agli uomini. Tuttavia, i divari di genere, rispetto a quelli evidenziati nelle altre fasce, sono minori.

#### LE COMPETENZE RICHIESTE DALLE IMPRESE

Attualmente, a livello regionale, non vengono raccolti dati specifici sulle competenze richieste dalle imprese. Per porre rimedio a tale carenza saranno formulate proposte specifiche nella sezione del PAR GOL dedicata alle “Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro”.

Le informazioni sulle competenze richieste delle imprese, anche a livello regionale, possono essere reperite nei materiali del Sistema Informativo *Excelsior* - Unioncamere.net. I dati di seguito illustrati si basano sul bollettino annuale della Sardegna relativo al 2020 per la parte sulle competenze. Qualche anticipazione delle richieste occupazionali delle imprese per il trimestre in corso (gennaio-marzo 2022) è reperibile nei bollettini mensili.

Unioncamere, col progetto *Excelsior*, propone annualmente i programmi occupazionali delle imprese (rilevati dal sistema delle camere di commercio) e offre un dettaglio a livello regionale e settoriale evidenziando anche le difficoltà di reperimento delle figure ricercate. Le previsioni di medio periodo riflettono proiezioni a livello nazionale, offrono pertanto alcune ipotesi su cui basarsi, consapevoli che potrebbe essere non perfettamente aderente al mercato del lavoro regionale.

#### Le competenze richieste nell’Isola

Le competenze richieste (Tabella 02), suddivise in comunicative, tecnologiche, trasversali e *green*, non mostrano variazioni legate al periodo storico, risentono invece molto di più della tipologia di professione richiesta, del titolo di studio e del settore occupazionale. A titolo esemplificativo la competenza trasversale “flessibilità e adattamento” è una caratteristica a cui danno molto rilievo le imprese che descrivono il candidato ricercato. Infatti, il 64% delle imprese che intende assumere richiede livelli medio alti di questa competenza.

Tabella 02 - L'importanza delle competenze per le figure professionali richieste in regione nel 2020 (% di imprese che richiede tale competenza per livello richiesto)

		livello base	livello medio	livello alto
Comunicative	Capacità comunicative in lingua italiana	15	17	36
	Capacità comunicative in lingua straniera	16	17	15
Tecnologiche	Capacità matematiche e informatiche	18	15	14
	Competenze digitali	19	17	16
	Capacità di applicare tecnologie "4.0"	13	9	10
Trasversali	Lavorare in gruppo	15	21	50
	<i>Problem solving</i>	18	22	37
	Lavorare in autonomia	18	23	41
	Flessibilità e adattamento	9	22	64
Green	Risparmio energetico e sostenibilità ambientale	16	21	43

Fonte Excelsior - Bollettino annuale della Sardegna 2020. Le imprese attribuiscono a ciascuna competenza un punteggio da 0 (competenza non richiesta) a 4: il livello base corrisponde alla percentuale di imprese che attribuiscono a quella competenza un punteggio pari a 1, il livello medio un punteggio pari a 2 e il livello alto un punteggio pari a 3 o 4.

Competenze trasversali medio alte sono richieste sia per i profili professionali con titolo di studio universitario o istruzione tecnica superiore, sia per le professioni che richiedono titoli di studio inferiori, mentre le competenze tecnologiche, soprattutto quelle digitali, si riferiscono prevalentemente ai profili per i quali è richiesto un titolo di studio universitario.

Le previsioni di assunzioni per il primo trimestre del 2022 in Sardegna

Nei primi tre mesi del 2022 sono in programma, secondo la rilevazione di Unioncamere, quasi 23 mila nuove assunzioni, i due terzi delle quali con contratti a termine. I settori più interessati sono: costruzioni (quasi il 20%), servizi di alloggio, ristorazione e servizi turistici (18%), servizi alle persone (16%) e a scendere il commercio e gli altri servizi. Non ci sono indicazioni sulle competenze richieste per queste assunzioni, ma si conoscono le preferenze per titolo di studio dei potenziali lavoratori: la richiesta di laureati è del 15%, di diplomati del 33%, con qualifica professionale del 19% e alla restante parte dei nuovi assunti non si richiede alcun titolo di studio specifico.

Previsione del fabbisogno occupazionale periodo 2021-2025<sup>6</sup>

La stima del fabbisogno occupazionale fornita dall'Unioncamere è data dalla somma della *replacement demand* (quella per sostituire i lavoratori in uscita) e della *expansion demand* (quella prevista in base alla variazione della produzione e della crescita economica).

<sup>6</sup> Fonte: Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2021-2025) - Unioncamere

Della prima componente è stimata in Sardegna una percentuale di occupati over 60 pari al 10,6% (a fronte di un valore medio nazionale pari al 9,1%) del totale degli occupati dei settori privati. Nell'Isola sono più gli occupati uomini over 60 rispetto alle donne (11,9% i primi, 8,4% le seconde), sul totale degli occupati dei settori privati.

Le stime della *expansion demand* invece si riferiscono alle filiere e non alle ripartizioni territoriali. Esse mostrano che la filiera “informatica e telecomunicazioni”, che ha registrato una tenuta durante la fase pandemica, dovrebbe essere caratterizzata dal tasso di crescita più elevato della *expansion demand* nel periodo 2021-2025, accentuando e consolidando la tendenza positiva in atto da diversi anni. La previsione di forte crescita della filiera risente non solo della spinta tecnologica, ma anche dell'effetto dei programmi di investimento comunitari, che puntano molto sulle tecnologie digitali per favorire lo sviluppo sostenibile dell'economia europea.

Anche la filiera “finanza e consulenza” risentirà positivamente della spinta tecnologica che ha modificato profondamente le caratteristiche delle figure professionali coinvolte. Il settore della consulenza è infatti il primo ad intercettare il cambiamento in atto e si stima possa offrire servizi innovativi che riflettano il cambiamento strutturale indotto dalla digitalizzazione: molti servizi consulenziali sono infatti fortemente specializzati nel settore tecnologico dove trovano impiego molte figure professionali innovative anche nell'ambito ICT, quali il *data scientist* o il *cyber security expert*. Inoltre, la crisi innescata dalla pandemia ha messo in luce l'urgenza di riqualificare il sistema sanitario e con esso l'intera filiera della “salute”: la crescita della domanda si riferisce sia alla crescente domanda di personale medico e paramedico, che al fenomeno della ricollocazione di parte della filiera di produzione di beni medicinali e di dispositivi medici.

Le filiere di cui sopra si considerano le più rilevanti anche per la Sardegna.

Previsione del fabbisogno occupazionale periodo 2022-2026<sup>7</sup> e l'impatto del PNRR

Le previsioni fornite da Unioncamere per il triennio 22-26 confermano quanto già previsto per il periodo 21-25 con l'aggiunta dell'impatto che avrà il PNRR sulle filiere produttive. Ce ne sono alcune, come le filiere informazione e telecomunicazioni, finanza e consulenza e formazione e cultura, che richiedono già una quota elevata di competenze *green* e digitali ai propri occupati, e in questo caso le politiche previste nel PNRR non faranno altro che intensificare il contenuto di queste *skill*. Ce ne sono altre, invece, come le filiere moda, agroalimentare, mobilità e logistica, che presentano una richiesta inferiore alla media sia delle competenze verdi che di quelle digitali. In queste si può prevedere che gli investimenti del PNRR potranno attivare dei processi di transizione che porteranno all'incremento del possesso di entrambe le competenze per i lavoratori di questi settori.

### 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).*

<sup>7</sup> Fonte: Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2022-2026) - Unioncamere ([https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=114&Itemid=2656](https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=114&Itemid=2656))

Al fine di quantificare i potenziali beneficiari del Programma GOL si è fatto riferimento ai dati amministrativi contenuti nel sistema informativo regionale (SIL Sardegna), che contengono informazioni a livello individuale e rappresenta lo strumento di lavoro quotidiano dei CPI.

L'articolazione della quantificazione del *target* è stata effettuata a livello dei CPI; la tabella 03 riporta la numerosità dei diversi target per CPI e la sommatoria del *target* dei 28 CPI regionali rappresenta il totale regionale per il biennio 2019 - 2020.

Al fine di rendere maggiormente agevole la lettura della tabella, le celle sono state colorate con diversi colori associati al valore riportato per ciascuna cella:

- ✓ i valori più bassi sono associati al colore verde;
- ✓ i valori intermedi al colore giallo;
- ✓ i valori più alti al colore arancio.

Tabella 03: I Beneficiari potenziali del programma GOL in Sardegna

CPI	Over55	Under30	Donne	Disabili L68	Naspi-Dis-Coll	Cig-Cigs	Neet	RdC	Totale target GOL
Ales	71	101	156	17	380	103	10	269	852
Alghero	357	941	1.359	131	4.005	1.082	277	1.673	7.374
Assemini	685	1.913	2.788	203	6.120	1.969	619	4.332	14.508
Bonorva	74	159	241	20	699	183	52	361	1.388
Cagliari	610	1.790	2.481	157	5.816	2.732	771	5.110	15.445
Carbonia	367	973	1.377	126	99	41	233	2.141	4.267
Castelsardo	170	396	577	50	2.143	548	59	820	3.645
Cuglieri	101	340	422	20	1.151	216	38	660	2.258
Ghilarza	98	226	340	24	715	261	149	445	1.715
Iglesias	263	570	809	94	38	31	163	1.450	2.709
Isili	78	217	285	21	23	20	109	543	1.022
Lanusei	315	819	1.211	81	3.897	796	155	1.547	6.738
Macomer	103	248	388	28	952	248	224	617	2.110
Mogoro	53	112	155	7	423	92	27	249	892
Muravera	92	227	302	15	29	14	32	214	714
Nuoro	405	1.177	1.597	149	4.041	1.147	492	2.376	8.543
Olbia	803	2.212	3.475	177	12.900	2.800	664	2.431	19.348
Oristano	300	915	1.232	115	3.113	1.226	178	1.828	6.881
Ozieri	111	416	468	55	1.376	430	109	693	2.811
Quartu Sant'Elena	660	2.086	2.833	184	6.890	2.672	1.040	4.901	16.548
San Gavino Monreale	276	636	898	93	199	40	224	1.709	3.268
Sanluri	248	559	776	49	82	42	327	1.287	2.665
Sassari	768	2.299	2.882	297	9.709	3.665	743	7.000	21.696
Senorbi'	164	392	502	33	103	24	73	899	1.766
Siniscola	210	606	879	52	3.352	680	232	1.173	5.449
Sorgono	86	199	256	26	600	113	125	468	1.414
Tempio Pausania	154	459	585	52	2.245	579	71	649	3.692
Terralba	122	302	441	41	908	323	70	696	2.266
Nd	9	13	20	0	46	155	0	1.665	1.880
<b>Sardegna</b>	<b>7.744</b>	<b>21.290</b>	<b>29.715</b>	<b>2.317</b>	<b>72.008</b>	<b>22.077</b>	<b>7.266</b>	<b>46.541</b>	<b>161.984</b>

Su base regionale, il *target* più numeroso è sicuramente rappresentato dal *target* Naspi-Dis-Coll: tra il 2019 e il 2020 in Sardegna oltre 72 mila cittadini hanno beneficiato di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro. Segue, per numerosità, il *target* percettori di Reddito di cittadinanza, rappresentato da oltre 46.500 cittadini occupabili appartenenti a famiglie che tra il 2019 e il 2020 hanno cominciato a ricevere questo tipo di sussidio statale. Al terzo posto, con quasi 30 mila casi, compaiono le donne che hanno sottoscritto una DID nel periodo 2019-2020. In quarta posizione vi sono i beneficiari di CIG in deroga e CIGS nel periodo 2019-2020: oltre 22.000 casi. Sono quasi di pari numerosità (al quinto posto con oltre 21 mila casi) i cittadini under-30 che nel 2019-2020 hanno sottoscritto una DID. Al sesto posto, i quasi 8 mila cittadini

over 55 che, nel periodo 2019-2020, risultano aver sottoscritto una DID. Infine, al settimo e ottavo posto compaiono, nell'ordine i *Neet* che nel 2019-2020 hanno cominciato il programma Garanzia Giovani (oltre 7 mila casi) e i Disabili iscritti agli elenchi della legge 68 entro il 2020 che nel periodo 2019-2020 hanno sottoscritto una DID (oltre 2 mila casi).

Tuttavia, in un numero abbastanza elevato di casi lo stesso cittadino può appartenere contemporaneamente a più gruppi *target*. Ad esempio, una donna di 25 anni che ha partecipato al Programma Garanzia Giovani come *Neet* può figurare contemporaneamente in tre gruppi *target*: Donne, *Under30* e *Neet*. Per conoscere il numero complessivo di beneficiari potenziali, al netto degli inevitabili duplicati dovuti alla presenza di cittadini che per proprie caratteristiche personali possono appartenere a più *target* del Programma, bisogna fare riferimento all'ultima colonna sulla destra "Totale *target* GOL" in cui non sono stati conteggiati cittadini duplicati all'interno del singolo gruppo *target*. Quest'ultima colonna riporta, pertanto, il numero complessivo di cittadini potenzialmente coinvolti nel programma. Questa scelta comporta che il totale *target* potenziale GOL presenta valori più bassi rispetto alla sommatoria dei singoli *target*.

La Tabella 04 è complementare alla precedente e rappresenta i valori percentuali dei vari gruppi *target* per CPI; è ottenuta dividendo il valore di ciascun gruppo *target* per il "Totale *target* GOL". Poiché, come già indicato il valore assoluto del *target* GOL è inferiore alla sommatoria dei gruppi *target*, la sommatoria delle percentuali appartenenti ai gruppi *target* di ciascun CPI produrrà valori superiori al 100%. Su base regionale tale sommatoria corrisponde al 129%, un valore che deve essere interpretato come segue: il 29% della sommatoria dei gruppi *target* è rappresentato da cittadini che figurano in due o più gruppi *target*.

Anche questa tabella presenta celle colorate secondo la stessa tecnica utilizzata in a quello precedente. L'analisi può rappresentare un punto di partenza per la programmazione del lavoro dei CPI in vista della gestione del Programma GOL. È infatti evidente che il lavoro di ciascun CPI non potrà essere uniforme, proprio perché i gruppi *target* non sono diffusi uniformemente su base territoriale ma dovrà essere adattato in funzione del proprio specifico mix di gruppi *target*.

Tabella 04: Percentuale di beneficiari del programma GOL in funzione del gruppo target, per CPI

CPI	Over55	Under30	Donne	Disabili L68	Naspi-Dis-Coll	Cig-Cigs	Neet	RdC	Totale target GOL
Ales	8%	12%	18%	2%	45%	12%	1%	32%	130%
Alghero	5%	13%	18%	2%	54%	15%	4%	23%	133%
Assemini	5%	13%	19%	1%	42%	14%	4%	30%	128%
Bonorva	5%	11%	17%	1%	50%	13%	4%	26%	129%
Cagliari	4%	12%	16%	1%	38%	18%	5%	33%	126%
Carbonia	9%	23%	32%	3%	2%	1%	5%	50%	126%
Castelsardo	5%	11%	16%	1%	59%	15%	2%	22%	131%
Cuglieri	4%	15%	19%	1%	51%	10%	2%	29%	131%
Ghilarza	6%	13%	20%	1%	42%	15%	9%	26%	132%
Iglesias	10%	21%	30%	3%	1%	1%	6%	54%	126%
Isili	8%	21%	28%	2%	2%	2%	11%	53%	127%
Lanusei	5%	12%	18%	1%	58%	12%	2%	23%	131%
Macomer	5%	12%	18%	1%	45%	12%	11%	29%	133%
Mogoro	6%	13%	17%	1%	47%	10%	3%	28%	125%
Muravera	13%	32%	42%	2%	4%	2%	4%	30%	130%
Nuoro	5%	14%	19%	2%	47%	13%	6%	28%	133%
Olbia	4%	11%	18%	1%	67%	14%	3%	13%	132%
Oristano	4%	13%	18%	2%	45%	18%	3%	27%	129%
Ozieri	4%	15%	17%	2%	49%	15%	4%	25%	130%
Quartu Sant'Elena	4%	13%	17%	1%	42%	16%	6%	30%	129%
San Gavino Monreale	8%	19%	27%	3%	6%	1%	7%	52%	125%
Sanluri	9%	21%	29%	2%	3%	2%	12%	48%	126%
Sassari	4%	11%	13%	1%	45%	17%	3%	32%	126%
Senorbi'	9%	22%	28%	2%	6%	1%	4%	51%	124%
Siniscola	4%	11%	16%	1%	62%	12%	4%	22%	132%
Sorgono	6%	14%	18%	2%	42%	8%	9%	33%	132%
Tempio Pausania	4%	12%	16%	1%	61%	16%	2%	18%	130%
Terralba	5%	13%	19%	2%	40%	14%	3%	31%	128%
Nd	0%	1%	1%	0%	2%	8%	0%	89%	101%
<b>Sardegna</b>	<b>5%</b>	<b>13%</b>	<b>18%</b>	<b>1%</b>	<b>44%</b>	<b>14%</b>	<b>4%</b>	<b>29%</b>	<b>129%</b>

Infine, la Tabella 05, per ciascun CPI della Sardegna, riporta il numero di beneficiari potenziali del Programma che nel periodo 2019-2020 hanno sottoscritto un Patto di Servizio (o per il Lavoro). In questo caso i gruppi *target* con avvio nel 2019-2020 presi in esame sono i seguenti:

- ✓ percettori di Naspi-Dis-coll;
- ✓ beneficiari di Reddito di cittadinanza;
- ✓ beneficiari di Garanzia giovani.

Rispetto alle due tabelle precedenti, il *target* contenuto in quest'ultima tabella è più specifico. Infatti, si tratta di persone che non solo hanno sottoscritto una DID o appartengono a un particolare gruppo di beneficiari potenziali del programma GOL, ma hanno anche sottoscritto un Patto di Servizio (o per il Lavoro).

A livello regionale, il maggior numero di patti nel periodo 2019-2020 è indubbiamente riscontrabile tra i percettori di Naspi e Dis-coll (oltre 71 mila patti), seguono i beneficiari del Reddito di cittadinanza (oltre 10 mila hanno sottoscritto un patto entro la fine del 2020), infine compaiono i beneficiari del Programma Garanzia Giovani (oltre 5 mila patti). Si noti che, come nelle tabelle precedenti, l'ultima colonna a destra con il totale presenta numeri inferiori alla sommatoria dei vari gruppi *target* considerati, poiché vi sono individui che negli anni 2019-2020 hanno sottoscritto più di un patto. Tuttavia, a differenza che nelle tabelle precedenti, tale scostamento è davvero molto limitato (appena il 2% dei cittadini totali risultano aver stipulato più di un patto).

Tabella 05: Beneficiari potenziali del programma GOL percettori di Naspi-Dis-coll, Reddito di cittadinanza o Garanzia giovani, che hanno sottoscritto un patto di servizio (o per il lavoro) nel periodo 2019-2020

CPI	Naspi-Dis-Coll	Garanzia giovani	RdC	Totale
Ales	380	9	159	535
Alghero	4.005	234	360	4.473
Assemini	6.120	404	247	6.673
Bonorva	699	51	144	871
Cagliari	5.816	243	135	6.144
Carbonia	99	125	181	404
Castelsardo	2.143	57	343	2.456
Cuglieri	1.151	31	306	1.449
Ghilarza	715	141	145	961
Iglesias	38	154	573	762
Isili	23	107	232	356
Lanusei	3.897	137	590	4.514
Macomer	952	223	196	1.319
Mogoro	423	16	83	515
Muravera	29	25	50	100
Nd	46	0	1	47
Nuoro	4.041	436	897	5.192
Olbia	12.900	623	633	13.798
Oristano	3.113	168	601	3.798
Ozieri	1.376	109	190	1.630
Quartu Sant'Elena	6.890	618	980	8.289
San Gavino Monreale	199	111	416	721
Sanluri	82	210	466	747
Sassari	9.709	708	1.267	11.425
Senorbi'	103	66	265	429
Siniscola	3.352	185	269	3.702
Sorgono	600	112	188	858
Tempio Pausania	2.245	69	261	2.509
Terralba	908	64	341	1.272
<b>Sardegna</b>	<b>71.146</b>	<b>5.372</b>	<b>10.178</b>	<b>84.677</b>

### 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.*

#### Soggetti e competenze

La *governance* regionale su formazione, lavoro e sociale si attua attraverso l'azione congiunta dell'Assessorato al lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale, dell'ASPAL (Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro) e dei soggetti pubblici e privati accreditati nel sistema dei servizi per il lavoro e della formazione professionale. I soggetti che possono essere inclusi nell'elenco dei soggetti accreditati e le condizioni di accreditamento nel sistema regionale del lavoro e della formazione sono gli stessi specificati agli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (art. 2 c. 2).

La L.R. 9/2016 individua inoltre, quali ulteriori soggetti che "concorrono" a definire gli indirizzi e le scelte programmatiche della Regione in materia di politiche attive del lavoro, i componenti della Commissione regionale per i servizi e le politiche del lavoro (art.7), ossia: le organizzazioni sindacali, le organizzazioni dei datori di lavoro, il *forum* del terzo settore, il mondo dell'istruzione e della formazione, la consigliera/il consigliere regionale di parità, l'ANCI, le associazioni delle persone con disabilità, i soggetti accreditati per l'erogazione dei servizi per il lavoro. La Commissione è istituita presso l'Assessorato del lavoro ed è presieduta dall'Assessore regionale del lavoro (o da un suo delegato).

La stessa legge regionale, oltre che un organo collegiale nel quale approfondire i temi delle politiche attive del lavoro, prevede anche uno "spazio pubblico" di confronto e partecipazione, ossia la Conferenza regionale per le politiche del lavoro (art.8), che si svolge una volta all'anno, alla quale partecipano le rappresentanze istituzionali ed economico-sociali per formulare orientamenti e proposte in merito alla strategia regionale in materia di lavoro. La conferenza è indetta e presieduta dall'Assessore regionale del lavoro (o da un suo delegato) e all'ASPAL è affidata la segreteria organizzativa.

La Giunta regionale, nell'ambito delle strategie delineate nel Programma regionale di sviluppo e negli atti di programmazione europea e in coerenza con quanto previsto dagli indirizzi nazionali, definisce, con propria deliberazione, le linee di intervento in materia di politiche del lavoro e servizi per l'impiego. Questa deliberazione è "rafforzata" poiché la L.R. 9/2016 prevede un passaggio nella Commissione del Consiglio regionale competente per materia, che esprime il proprio parere. Solo dopo il parere o trascorsi venti giorni senza che questo sia rilasciato, la deliberazione può essere approvata in via definitiva. Questo sottolinea la particolare importanza riconosciuta dal legislatore alle tematiche delle politiche del lavoro e dei servizi per l'impiego. Tali linee di intervento sono elaborate anche alla luce delle risultanze della Conferenza e dei dati e delle elaborazioni prodotti dall'Osservatorio regionale del mercato del lavoro (art. 18); in esse sono stabiliti "gli obiettivi annuali dell'azione regionale con particolare riguardo agli interventi di politica attiva del lavoro, agli strumenti, ai beneficiari, agli indicatori e alle modalità di valutazione dei risultati definiti all'interno di un quadro programmatico unitario delle risorse finanziarie disponibili regionali, statali ed europee, prevedendo anche eventuali forme di integrazione programmatica con altre politiche regionali" (art. 6).

Nelle materie di assistenza sociale, che per alcuni aspetti si interfacciano con le tematiche in argomento, è cruciale il ruolo dell'Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale che, con le attività della Direzione generale delle politiche sociali, cura tutte le attività inerenti le politiche per la famiglia e

l'inclusione sociale, gli interventi integrati alla persona, l'attuazione della programmazione sociale e le attività connesse al registro Unico del Terzo Settore.

Per tale interconnessione degli ambiti di intervento è auspicabile un sempre maggiore lavoro di rete interassessoriale, già in corso per specifiche tematiche.

Ruolo e compiti dell'Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale

Con Decreto n.1 Prot. n. 1077 del 06.03.2020 l'Assessore del Lavoro, formazione professionale cooperazione e sicurezza sociale ha disposto la modifica dell'assetto organizzativo della Direzione generale del lavoro ridefinendo i Servizi responsabili dell'attuazione delle politiche, delle azioni di sistema e degli strumenti finanziari negli ambiti di competenza della Direzione generale, promuovendo una separazione per materie fondata sulla natura giuridica dei beneficiari finali e intermedi istituendo:

- un centro di responsabilità mirato ai fabbisogni dei cittadini (Servizio Attuazione delle Politiche per i Cittadini);
- un'ulteriore articolazione dedicata agli enti collettivi (Servizio Attuazione delle Politiche per le PA, le Imprese e gli Enti del Terzo Settore);
- un centro di responsabilità competente delle attività trasversali di supporto all'attivazione e alla gestione contrattuale e finanziaria in capo ai Servizi di Attuazione delle Politiche;
- un Servizio di Supporto all'autorità di Gestione del FSE;
- un Servizio di Supporto alla Gestione delle Risorse Comuni con competenze di supporto diretto al Direttore generale in relazione alle questioni direttamente affidategli dalla legge;
- un Ufficio del Direttore generale, con funzioni specialistiche relative alle relazioni interne ed esterne nell'ambito della definizione e dell'attuazione dei programmi di politiche del lavoro.

La distribuzione delle competenze in capo ai singoli Servizi, così come riportata all'interno del menzionato Decreto Assessoriale, ha tenuto conto essenzialmente delle logiche della qualità applicate alla gestione delle istituzioni pubbliche:

- orientamento al miglioramento continuo;
- definizione di strutture organizzative snelle, in linea con gli approcci manageriali denominati *lean organization*, in grado di focalizzarsi su processi produttivi specifici;
- distinzione tra le fasi di preparazione, attuazione, controllo, valutazione/revisione secondo il ben noto processo iterativo denominato ciclo di *Deming*;
- digitalizzazione progressiva dei rapporti con i cittadini (*e-democracy*) e della gestione dei procedimenti amministrativi, in applicazione dei principi *digital first* e *cloud first* che ispirano la cosiddetta Agenda Digitale;
- innovazione con uno spiccato orientamento alla semplificazione e alla conseguente riduzione degli oneri amministrativi per i beneficiari delle politiche di competenza;
- *accountability*.

L'Assessorato inoltre:

- 1) governa il Sistema di Accreditamento Regionale delle Agenzie e delle Sedi Formative ai sensi della DGR del 22./02./2005 n. 7/10, così come disciplinato dal D.M. 166 del 25/05/2001, con cui si riconosce "la possibilità di svolgere attività di formazione professionale sul territorio regionale a tutte le strutture pubbliche e private, indipendentemente dalla loro natura giuridica, nel rispetto dei fondamentali principi di trasparenza, parità di trattamento, mutuo riconoscimento e proporzionalità". Per formazione professionale si intende l'attività di formazione di cui all'art. 141 del DLgs 31 marzo 1998, n. 112, ed attività collegate, incluse tutti i percorsi formativi che hanno come obiettivo il conseguimento di:
  - qualificazioni/certificazioni delle competenze ricomprese nel Repertorio Regionale dei Profili di Qualificazione;
  - titoli di istruzione e formazione professionale;

- tutte le qualificazioni inerenti professioni il cui accesso è regolamentato dalla normativa nazionale e/o regionale e la cui formazione è di competenza regionale);
- 2) è competente nella definizione, aggiornamento ed adeguamento tecnico funzionale del Repertorio Regionale dei Profili di Qualificazione (RRPQ), che rappresenta lo standard professionali di riferimento regionale per tutti gli operatori del mercato del lavoro sardo, attraverso il quale è possibile esplicitare le competenze ed i profili di qualificazione rispetto ai quali avviene la programmazione dell'offerta formativa regionale. L'RRPQ, inoltre costituendo riferimento unico in Sardegna per il riconoscimento degli apprendimenti comunque acquisiti e per la trasparenza delle qualificazioni rilasciate che hanno pertanto validità sull'intero territorio nazionale, si pone come un valido supporto:
- alle imprese nella formulazione delle offerte di lavoro e nell'esplicitazione dei fabbisogni formativi e professionali;
  - ai cittadini nel processo di auto-orientamento e compilazione del proprio curriculum.
- 3) presidia la *governance* del sistema regionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze ai sensi del Decreto Legislativo 13/2013 con riferimento alle qualificazioni di cui è ente titolare, a tal fine:
- ha attivato il Sistema di Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze con DGR n. 32/18 del 7.8.2014 - Sistema regionale per l'individuazione e validazione delle competenze e successiva DGR n. 33/9 del 30.6.2015 - Istituzione del Repertorio Regionale dei Profili di Qualificazione e del Sistema regionale per l'individuazione, validazione e certificazione delle competenze;
  - ha istituito il regime transitorio per la certificazione delle competenze in esito a percorsi formativi riconosciuti dalla Regione Autonoma della Sardegna con apposita Determinazione n. 56434 del 16.12.2015 e successive revisioni;
  - ha attivato la sperimentazione del servizio regionale di individuazione e validazione delle competenze comunque acquisite e si accinge a mettere a sistema gli esiti della sperimentazione nei soggetti titolari individuati (CPI e servizi accreditati) e la certificazione in esito ai percorsi di validazione.

#### Ruolo e compiti dell'ASPAL

L'*Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro (Agenzia sarda pro su traballu)*, istituita con la L.R. 9 del 2016, è l'organismo tecnico della Regione, che eroga i servizi per l'impiego, gestisce le politiche attive del lavoro connesse alle funzioni e ai compiti della Regione e svolge tutti gli altri compiti in materia di lavoro che la Giunta regionale le affida. L'ASPAL, inoltre, gestisce il collocamento mirato delle persone portatrici di disabilità (L.68/99) e svolge le funzioni di Osservatorio regionale del mercato lavoro.

L'ASPAL si articola a livello territoriale in uffici aperti al pubblico, i Centri per l'Impiego (CPI, art. 10 della L.R. 9/2016), che hanno assorbito al loro interno le strutture che operavano sul territorio prima della regionalizzazione: i *Centri servizi per il lavoro* (CSL) delle province, i *Centri servizi inserimento lavorativo* (CeSIL), dedicati ai lavoratori svantaggiati, dei comuni e le *Agenzie di sviluppo*. Di questi organismi l'ASPAL ha acquisito funzioni, strutture e personale attraverso il Piano di subentro (artt. 36 e 37 L.R. 9/2016).

I Centri per l'impiego erogano i servizi per il lavoro e le misure di politica attiva e rappresentano poli territoriali nei quali possono convergere una pluralità di servizi anche di natura socioassistenziale e previdenziale.

I CPI erogano i servizi per l'inserimento o reinserimento lavorativo delle persone disoccupate o a rischio di disoccupazione, dei lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e occupati in cerca di nuova occupazione e delle imprese (art.12 della L.R. 9/2016).

Contribuiscono, inoltre, all'attuazione degli interventi previsti da programmi nazionali, tra cui Garanzia Giovani, e di interventi di inclusione attiva, attraverso il supporto all'utilizzo degli istituti relativi ai diversi "redditi di inclusione" che si sono susseguiti nel tempo: Sostegno per l'inclusione attiva (SIA), Reddito di

Inclusione (Rel) e Reddito di Cittadinanza (RdC). Questi interventi, realizzati a favore di specifiche categorie di cittadini portatrici di bisogni complessi, hanno promosso la collaborazione fra centri per l'impiego e i servizi sociali dei comuni e in particolare con gli Uffici di Piano degli ambiti Piani Locali Unitari dei Servizi (PLUS), ossia gli uffici territoriali che si occupano di servizi sociali della Regione Sardegna. Nella gestione di queste misure si è avuto modo di sperimentare sul territorio *equipe* multidisciplinari composte da operatori dei centri per l'impiego e operatori dei servizi sociali.

Infine, si segnala che fino al 2019 operavano gli *Sportelli territoriali per la Mediazione Interculturale* (STEMI) presso i CPI delle città capoluogo delle province di Nuoro, Oristano e Sassari e del Sud Sardegna e della Città metropolitana di Cagliari, per la realizzazione di un progetto sperimentale finanziato dal POR FSE e assegnato all'Agenzia regionale per il lavoro (ARL) dalla Giunta regionale. Gli STEMI supportavano gli operatori dei CPI nella presa in carico di lavoratori stranieri e svolgevano le attività di mediazione interculturale anche in ambiti non lavoristici (in particolare scuola, sanità e giustizia). Successivamente il servizio di mediazione interculturale è stato garantito mediante soggetti privati appositamente convenzionati.

Le modalità di interazione tra pubblico e privato

La promozione e la realizzazione di reti di collaborazione incentrate sull'integrazione tra pubblico e privato, è avvenuta mediante la pubblicazione di Avvisi e Bandi ad evidenza pubblica che hanno di volta in volta coinvolto soggetti del privato sociale per l'affidamento di specifici interventi finalizzati all'inclusione attiva (es. Avviso Pubblico progetti di Mediazione interculturale, Progetti integrati di inserimento lavorativo e sociale L.I.B.E.R.I., Inserimenti specialistici Individualizzati IN.S.I.E.ME) o servizi per il lavoro accreditati per l'attuazione di programmi di politiche attive a respiro nazionale o regionale (ADR; Misura Accompagnamento al Lavoro Scheda 3 PAR-YEI; Avviso CRIS; Programma Flexicurity).

La normativa regionale prevede che gli attori del sistema regionale dei servizi per il lavoro pubblici e privati operino in maniera coordinata ed integrata. Ai sensi del comma 2 art. 18 del D.Lgs 150/2015 la stessa attribuisce ai Servizi Pubblici (CPI) funzioni esclusive nella gestione della DID, del PSP – Patto di Servizio Personalizzato e di tutto quanto direttamente connesso allo stato di disoccupazione del cittadino ai sensi del D.Lgs 150/2015 modificato dalla L. 26 del 28/03/2019.

Nella nostra Regione le esperienze fino a qui condotte rispondono ad un modello di tipo partenariale in cui i servizi erogati dai soggetti accreditati sono affiancati a quelli erogati dai CPI al quale il cittadino deve comunque rivolgersi per l'accesso ai servizi stessi: prime informazioni, presa in carico, avvio della misura, etc.

Le esperienze condotte hanno permesso di far emergere limiti e risorse dell'erogazione di servizi per il lavoro, ma anche di sperimentare buone prassi nel raccordo dei servizi pubblici e privati utili per la più capillare fruibilità dei percorsi in tutto il territorio.

Le reti di collaborazione hanno previsto anche la partecipazione di altri soggetti pubblici, per esempio in caso di interventi specifici come l'Ufficio Esecuzione Penale Esterna (U.E.P.E) o il Tribunale dei minori.

### 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.*

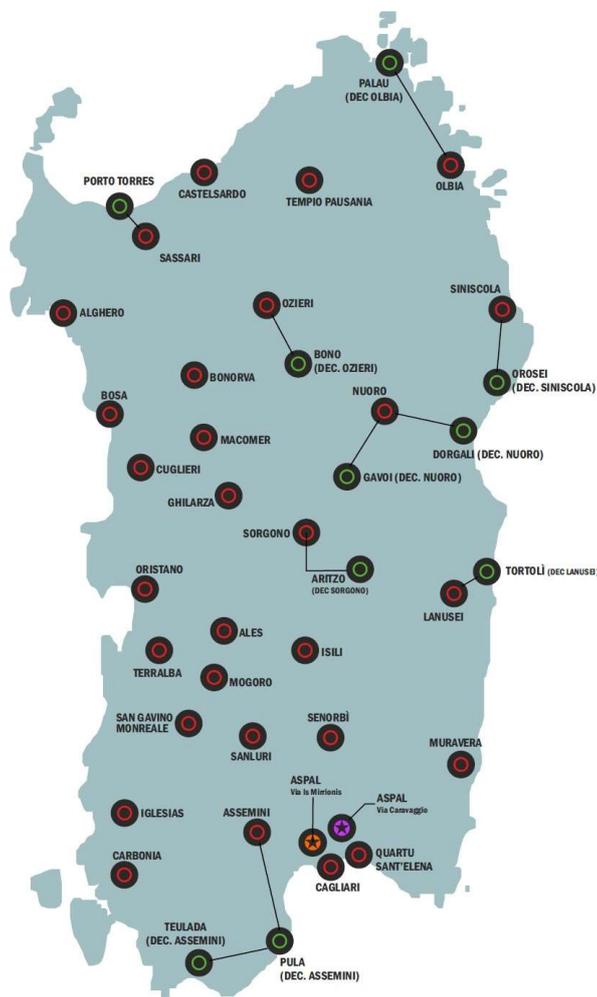
ASPAL è un'organizzazione complessa che, per stare vicino ai bisogni dell'utenza e del mondo produttivo, può contare su un sistema di 39 sedi periferiche che coprono l'intero territorio regionale.

Il sistema delle sedi dei Centri per l'Impiego (CPI) dipende dalla sede centrale dell'ASPAL, ubicata a Cagliari. Dal punto di vista funzionale, i CPI dipendono, relativamente all'organizzazione dei servizi e la concreta

erogazione delle politiche attive del lavoro, dal Dirigente del Servizio Coordinamento dei servizi territoriali e *governance*, che è pertanto garante anche del raggiungimento dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) su tutto il territorio regionale.

A presidio di ciascuna sede è posto un Coordinatore, che a livello locale provvede all'organizzazione delle attività e dei servizi ai cittadini ed alle imprese, in raccordo con la sede centrale.

SOGGETTI	NUMERO
Centri per l'Impiego	29
Sedi distaccate	10



Gli operatori dei Centri per l'Impiego della Sardegna al 31.12.2021, al netto delle unità di personale in servizio presso la sede centrale e/o in assegnazione presso altre amministrazioni, risultano 631 (considerando anche le immissioni in ruolo di 166 unità tramite i fondi a valere sul Piano di Potenziamento dei CPI), così distribuiti per sede operativa e livello di inquadramento:

Sede di lavoro	A	B	C	D	Totale
CPI di ALES			3	4	7
CPI di ALGHERO		3	4	16	23
CPI di ASSEMINI		7	7	19	33
CPI di ASSEMINI sede distaccata di PULA			2	2	4
CPI di ASSEMINI sede distaccata di TEULADA				1	1
CPI di BONORVA		1	2	4	7
CPI di BOSA			2	3	5
CPI di CAGLIARI	1	4	14	30	49
CPI di CARBONIA		2	6	18	26
CPI di CASTELSARDO		1	2	8	10
CPI di CUGLIERI		2	1	4	7
CPI di GHILARZA		2	3	7	12
CPI di IGLESIAS		2	9	8	19
CPI di ISILI		2	2	8	12
CPI di LANUSEI		2	2	10	14
CPI di LANUSEI sede distaccata di TORTOLI'		2	3	12	17
CPI di MACOMER		1	3	7	11
CPI di MOGORO		1	3	4	8
CPI di MURAVERA		1	2	10	13
CPI di NUORO		1	17	24	42
CPI di NUORO sede distaccata di DORGALI				2	2
CPI di NUORO sede distaccata di GAVOI				4	4
CPI di OLBIA		2	6	35	43
CPI di OLBIA sede distaccata di PALAU		1	5	4	10
CPI di ORISTANO		4	10	16	30

CPI di OZIERI			2	5	7
CPI di OZIERI sede distaccata di BONO		1	1	4	6
CPI di QUARTU S.E.		8	3	25	36
CPI di S. GAVINO M.LE		3	5	12	20
CPI di SANLURI		4	7	11	22
CPI di SASSARI		5	11	36	52
CPI di SASSARI sede distaccata di PORTO TORRES			3	7	10
CPI di SENORBI'		2	4	10	16
CPI di SINISCOLA			1	11	12
CPI di SINISCOLA sede distaccata di OROSEI			2	4	6
CPI di SORGONO			8	5	13
CPI di SORGONO sede distaccata di ARITZO			1		1
CPI di TEMPIO P.		1	1	7	9
CPI di TERRALBA		3	4	5	12
<b>Totale</b>					<b>631</b>

All'interno dei Centri per l'impiego è garantita l'accoglienza e la presa in carico di tutte le tipologie di utenza (cittadini e imprese) e sono presenti figure specialistiche di diverso tipo, che da un lato erogano colloqui di accompagnamento al lavoro, orientamento e supporto alla creazione d'impresa, e dall'altro promuovono i servizi presso le imprese, ne intercettano i bisogni recandosi presso di esse in tutto il territorio regionale grazie ai *job account* e favoriscono attività di animazione economica.

Al fine di garantire omogeneità e capillarità nell'erogazione dei servizi più specialistici, sono state identificate e nominate delle figure professionali caratterizzate dal possesso di specifiche conoscenze e competenze.

La sede centrale ASPAL al momento coordina le seguenti reti professionali che costituiscono dei punti di riferimento per l'erogazione di servizi specialistici o per il monitoraggio della corretta applicazione degli stessi su ambiti territoriali:

- ✓ FACILITATORI DIGITALI (10 unità);
- ✓ JOB ACCOUNT (39 unità);
- ✓ OPERATORI EURODESK (12 unità);
- ✓ OPERATORI PERFORMANSE (73 unità);
- ✓ REFERENTI COLLOCAMENTO MIRATO SERVIZI AI CITTADINI (31 unità);
- ✓ REFERENTI CPIA (30 unità);
- ✓ REFERENTI GARANZIA GIOVANI (56 unità);
- ✓ REFERENTI LEP J (25 unità);
- ✓ REFERENTI P.A. (39 unità);

- ✓ REFERENTI RESTO AL SUD (30 unità);
- ✓ OPERATORI SPORTELLI IMPRESA (133 unità);
- ✓ REFERENTI TIROCINI (89 unità);
- ✓ RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO DEI NUCLEI INSERIMENTO MIRATO (8 unità).

### 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.

I servizi privati accreditati nel sistema regionale dei servizi per il lavoro devono garantire nell'ambito delle funzioni minime essenziali lo svolgimento di attività di accesso e informazione, orientamento di I livello e facilitazione dell'incontro domanda e offerta. A queste si aggiungono, dietro specifico accreditamento, le funzioni di orientamento specialistico, accesso ai percorsi di accompagnamento al lavoro e i servizi alle imprese.

Per soggetti privati, ai sensi dell'art. 2 della L.R. 9/2016, devono intendersi tutti i soggetti iscritti nell'Elenco regionale dei soggetti accreditati per lo svolgimento dei servizi per il lavoro ai sensi della Delibera di Giunta Regionale n.48/15 del 11.12.2012 che disciplina le *Disposizioni concernenti le procedure ed i requisiti per l'accreditamento dei Servizi per il Lavoro, le modalità di tenuta dell'elenco regionale dei soggetti accreditati e l'affidamento dei servizi per il lavoro*, oltre a tutti i soggetti comunque inseriti nell'Albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro tenuto da ANPAL.

Il riconoscimento dell'accreditamento, l'affidamento dei servizi di base e specialistici sono subordinati al possesso di specifici requisiti strutturali, giuridici, economico finanziari e alla presenza nel proprio organico di un numero minimo di figure professionali in possesso di specifiche competenze. Ciascun soggetto deve garantire la presenza di un Responsabile organizzativo per non più di tre unità organizzative, e di almeno un operatore del mercato del lavoro in grado di svolgere le attività di accesso e informazione, orientamento di base e di facilitazione dell'incontro domanda e offerta, orientamento specialistico, accesso ai percorsi di accompagnamento al lavoro e servizi alle imprese per ciascuna unità organizzativa. Il soggetto accreditato deve essere in possesso di una carta dei servizi descrittiva di: finalità, modi, criteri e strutture attraverso cui il servizio viene attuato, nonché diritti e doveri dell'utente e le procedure di reclamo e controllo, secondo lo *standard* definito dalla Regione Autonoma della Sardegna.

Inoltre, i servizi accreditati devono garantire di:

- a) interconnettersi con il Sistema Informativo Lavoro - SIL Sardegna messo a disposizione dalla Regione Autonoma della Sardegna, interconnesso con il sistema informativo nazionale ANPAL e comunque trasmettere a detto Sistema Informativo ogni informazione utile al buon funzionamento del Mercato del Lavoro, secondo le modalità definite dalla Regione;
- b) comunicare alla Regione le buone pratiche realizzate nonché le informazioni e i dati relativi all'attività svolta e ai risultati conseguiti;
- c) fornire le proprie prestazioni a tutti gli utenti, persone e imprese che ad essi si rivolgono, nel rispetto dei principi della non discriminazione e delle pari opportunità, con particolare attenzione alle categorie più deboli e a quelle con maggiore difficoltà di inserimento lavorativo;
- d) svolgere i propri servizi senza oneri per i lavoratori nonché per la Regione, salvo che non si operi sulla base di incarichi specifici conferiti a seguito di Bando pubblico;
- e) osservare le disposizioni concernenti il trattamento dei dati personali secondo la normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali.

In raccordo con servizi pubblici la Regione promuove la partecipazione ed il coinvolgimento dei servizi privati accreditati nell'attuazione di politiche attive e programmi carattere nazionale e regionale attraverso Avvisi

e Bandi ad evidenza pubblica, per i quali l'iscrizione nell'elenco regionale o in quello nazionale è *conditio sine qua non*.

Attualmente sono iscritti nell' Elenco regionale dei soggetti accreditati per lo svolgimento dei servizi per il lavoro 46 soggetti, dislocati nel territorio regionale per complessive 67 sedi.

A questi vanno aggiunti i 4 soggetti attualmente non inseriti nell'elenco regionale e operanti nei territori di Cagliari, Sassari ed Olbia, mediante accreditamento nazionale (Feres Agenzia Per il Lavoro S.P.A.; Tempor, Cbs Lavoro S.P.A., Quojobis Spa) La ripartizione tra Agenzie Per il Lavoro (APL) , Fondazione consulenti del Lavoro, Agenzie Formative, Università, Comando militare dell'esercito e la loro distribuzione sul tutto il territorio regionale emergono rispettivamente nelle tabelle che seguono:

SOGGETTI	NUMERO	SEDI NEL TERRITORIO
APL	9	10
Consulenti del Lavoro delegati dalla Fondazione	1	10
Enti formativi accreditati ai servizi per il lavoro	34	45
Università	1	1
Comando Militare Esercito Sardegna	1	1

### 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.*

L'offerta formativa regionale si compone di 4 filoni, distinti in base alla tipologia di beneficiari:

- formazione per gli occupati (continua);
- formazione per l'assolvimento del diritto dovere di istruzione e formazione professionale (IeFP);
- formazione per i disoccupati;
- alta formazione.

a. La formazione per gli occupati (continua)

La formazione continua attualmente si articola in due principali filoni:

- apprendistato professionalizzante;
- formazione dei dipendenti delle MPMI.

Nell'apprendistato professionalizzante, disciplinato dal D.lgs n.81/2015, la formazione è inserita all'interno del contratto di lavoro, la cui causa è lo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione a cui si aggiunge l'obbligo formativo a carico del datore di lavoro. La formazione integrata nel contratto di lavoro è utile, non solo per i giovani, ma anche per coloro che intendono acquisire nuove competenze per reinserirsi nel mondo di lavoro. Per questo, tramite l'apprendistato professionalizzante, è possibile assumere anche lavoratori in mobilità o percettori di un trattamento di disoccupazione. Data la specifica finalità di riqualificazione professionale non è previsto alcun limite di età per tale rapporto di apprendistato. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica che garantisce la quota di formazione formale relativa alle competenze di carattere di base e trasversale.

A far data dal 05 novembre 2021, in Regione Sardegna è disponibile un Catalogo dell'offerta Formativa Pubblica, gestito da Agenzie Formative Accreditate e totalmente informatizzato sul portale Sardegna Lavoro, a cui possono accedere i datori di lavoro o loro delegati per presentare le domande di iscrizione per gli apprendisti. I moduli, della durata di 40 ore ciascuno, sono stati progettati in forma autoconsistente e possono essere fruiti in modalità FAD.

Tale modalità, non prevista inizialmente dall'Avviso ma resasi necessaria nel periodo di pandemia, ha consentito di riattivare il Catalogo dell'Offerta Formativa Pubblica, chiuso nel marzo del 2019, consentendo agli apprendisti la formazione base e trasversale, alle imprese di ottemperare quanto previsto dalla norma e nel contempo di rafforzare la loro propensione nell'utilizzo dell'apprendistato e della capacità formativa delle imprese stesse.

La riattivazione, in un'ottica di circuito virtuoso, delle risorse ministeriali consentirà di procedere alla programmazione di un nuovo Avviso nel secondo semestre del corrente anno attraverso il recupero delle somme attribuite dai Decreti di ripartizione risorse alle Regioni ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 276/2003.

Per quanto attiene la formazione dei dipendenti delle MPMI, il Servizio Attuazione delle Politiche per le P.A., le Imprese e gli Enti del Terzo Settore dell'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale ha inteso migliorare la competitività delle imprese attraverso il rafforzamento delle competenze dei lavoratori, con particolare riferimento ai settori del commercio e dell'artigianato, sulla base dei fabbisogni formativi segnalati dai portatori di interesse, con particolare riferimento alle Associazioni di categoria rappresentative dei settori sopra indicati. Con Determinazione 45573/4507 del 15.11.2019 si è approvato l' "Avviso Pubblico per il finanziamento di percorsi di formazione continua per le imprese del settore dell'artigianato e del commercio - Anno 2019" ai sensi dell'art. 7 comma 8, della L.R. 48/2018 "Misure urgenti a sostegno dell'artigianato e del commercio".

Attraverso una logica di programmazione condivisa con le Associazioni datoriali più rappresentative, con le quali si sono attivati tavoli tecnici volti alla rilevazione dei fabbisogni formativi e professionali, espliciti e latenti, si è attivato un sistema che ha consentito la pubblicazione di un Avviso in cui fosse esplicitato un rapporto biunivoco tra la formazione proposta e le esigenze del Mercato del Lavoro consentendo l'aggiornamento e la valorizzazione professionale dei lavoratori, supportando i processi di adeguamento delle competenze al fine di favorire la permanenza al lavoro e generare nuove opportunità di crescita. La formazione è stata realizzata dalle Agenzie formative accreditate che, rispondendo all'Avviso, hanno contestualmente allegato le lettere di incarico delle aziende in cui era richiesto la partecipazione per i loro dipendenti ai corsi individuati nell'Avviso stesso (Percorsi brevi – Formazione normata/Certificazione delle Competenze), scaturiti dal lavoro del tavolo tecnico.

b. La formazione per l'assolvimento del diritto dovere di istruzione e formazione professionale (IeFP)

L'istruzione e la formazione professionale (IeFP) è rivolta ai giovani che non hanno assolto il diritto-dovere all'istruzione e formazione, inclusi i NEET per i quali sono stati attivati specifici percorsi a valere sulla Scheda 2B di Garanzia Giovani. Inoltre, è rivolta anche ai giovani che hanno assolto il diritto-dovere che vogliono conseguire il diploma di tecnico professionale.

Dal 2018 questa tipologia formativa ha una forte componente di formazione in azienda e prevede l'alternanza tra scuola e lavoro, in cui l'istituzione formativa è affiancata dall'impresa nel processo formativo.

I percorsi formativi permettono il conseguimento di una qualifica (EQF 3) o un diploma professionale (EQF 4) attraverso il *Work Based Learning* (WBL) e l'utilizzo degli strumenti propri dell'alternanza formativa in sistema duale (apprendistato, impresa formativa simulata, alternanza formazione-lavoro) in cui la circolarità tra teoria e pratica, analisi e situazione, osservazione e azione, consente l'acquisizione delle competenze derivanti dall'applicazione e dall'esperienza. L'apprendimento in contesti lavorativi costituisce circa il 50% del monte ore dell'intero percorso formativo. L'adozione di questa metodologia formativa consente una più rapida transizione dei giovani dal mondo della formazione a quello del lavoro. Permette infatti, oltre all'acquisizione di

competenze professionalizzanti, anche l'acquisizione di atteggiamenti e norme comportamentali utili all'inserimento negli organici aziendali, facilitando inoltre la conoscenza reciproca tra lavoratori e imprese prima di procedere ad un eventuale inserimento lavorativo.

La leFP, inoltre, è utilizzata in un'ottica di contrasto alla dispersione scolastica anche per la capacità dell'offerta formativa di essere più adattabile anche ai casi personali più complessi grazie all'approccio basato sull'alternanza tra sperimentazione dei saperi in situazione/consolidamento teorico. La dimensione esperienziale rappresenta, infatti, un immediato luogo di contatto con la dimensione produttiva, contribuendo positivamente a ridurre il *mismatch* e offrendo ai giovani la possibilità di assolvere all'obbligo scolastico o di proseguire oltre il sistema della scuola secondaria di primo grado, in un percorso professionalizzante, in linea con la domanda del mercato del lavoro. La leFP regionale agisce non solo in termini di formazione professionale in senso stretto ma anche delle *life skills*, ovvero delle abilità relazionali e personali utili a gestire la quotidianità e a relazionarsi con fiducia con se stessi e con la società in generale e risolvere eventuali problemi nell'ottica del futuro inserimento nel mondo del lavoro.

Attualmente il Catalogo dell'offerta formativa leFP è stato costruito in base alle proposte dei percorsi formativi presentate dalle Agenzie formative accreditate in relazione all'analisi dei fabbisogni elaborate dalle stesse Agenzie formative. Il finanziamento dei percorsi costituenti il Catalogo dell'offerta formativa è disposto per i percorsi formativi che per primi raggiungono il numero minimo di iscrizioni da parte dei beneficiari, fino all'esaurimento della dotazione finanziaria.

#### c. Formazione per i disoccupati

La formazione per i disoccupati è così articolata:

##### *c.1 formazione breve*

La formazione è caratterizzata da moduli formativi che hanno una durata di 200 ore e sono finalizzati alla certificazione di due unità di competenza del Repertorio regionale dei profili di qualificazione (RRPQ) di 90 ore ciascuna. Sono previste inoltre 20 ore di competenze chiave di cui alla Raccomandazione del Consiglio del 22.05.2018(2018/C 189/01), individuate in relazione allo specifico percorso formativo. I percorsi prevedono che almeno il 30% delle ore dedicate alle unità di competenza sia erogato in modalità *Work Based Learning* (WBL).

Le Agenzie formative, rispondendo ad un Avviso pubblico, propongono dei percorsi formativi contenenti le analisi dei fabbisogni delle imprese e la loro disponibilità ad assumere i beneficiari. Le proposte ammissibili costituiscono il Catalogo dell'offerta formativa in base al quale i cittadini possono presentare al CPI competente la richiesta di iscrizione. Il CPI svolge un'azione determinante nell'orientare i richiedenti verso il percorso più adatto a loro e che offra una maggiore possibilità occupazionale.

##### *c.2 formazione nei settori strategici per l'economia regionale*

La Regione Sardegna ha attivato diverse linee di intervento a valere sulla *Green & Blue Economy* rivolte ad occupati e disoccupati da formare nei settori innovativi della Strategia di specializzazione intelligente S3 (ICT; Turismo e beni culturali e ambientali, Reti per la gestione intelligente dell'energia, *Agrifood*, Biomedicina, Aerospazio, Bioeconomia). In particolare, sono stati finanziati:

- progetti rivolti ai disoccupati per l'accompagnamento, l'*empowerment* e la formazione professionale finalizzati al rilascio di qualifica e/o di certificazione di competenze o alla promozione di nuova imprenditorialità;

- progetti volti a stimolare il lavoro autonomo e l'imprenditorialità attraverso il coinvolgimento diretto di raggruppamenti di partner che rappresentano sia gli enti pubblici sia gli operatori economici presenti nelle aree rurali e costiere della Sardegna (Gruppi di Azione Locale- GAL e Gruppi di Azione Costiera-GAC);
- progetti per occupati e disoccupati finalizzati alla formazione specialistica di profili di qualificazione innovativi nell'ambito della *Green & Blue Economy*;
- progetti rivolti ai disoccupati per qualificare l'offerta formativa degli Istituti tecnici superiori (ITS), attraverso la compartecipazione di imprese locali, nazionali e transnazionali.

Inoltre, sono stati attivati percorsi formativi necessari al sistema socioeconomico sardo per affrontare le difficoltà generate dall'emergenza epidemiologica da Covid-19 al fine di salvaguardare il patrimonio pluriennale di competenze professionali del sistema imprenditoriale e dei lavoratori della Sardegna. Nello specifico, la Regione ha inteso rafforzare le competenze dei lavoratori in ambiti particolarmente utili a fronteggiare l'emergenza socio-sanitaria, come lo sviluppo delle competenze digitali e quelle dei settori che hanno un elevato potenziale di sviluppo come la *green e blue economy*, l'economia circolare e l'*hospitality management*. Questi settori sono in parte compresi nella Strategia di specializzazione intelligente della Regione Sardegna, già oggetto degli interventi a valere sulla *Green & Blue Economy*. Gli interventi formativi sono finalizzati all'acquisizione di una qualificazione regionale nell'ambito dei profili di qualificazione del RRPQ di livello EQF 5 o superiore, attraverso le linee di intervento appena descritte per soddisfare l'esigenza di cambiamento che sta investendo il mondo del lavoro e che richiede competenze ed abilità sempre più specifiche in ambito "green" e digitale.

#### d. Alta formazione

A ulteriore sostegno della Strategia regionale di specializzazione intelligente S3 è stato programmato un intervento di alta formazione (Sardinia HVET) per consentire, a lavoratori e disoccupati, l'acquisizione di conoscenze e competenze per il raggiungimento di elevati livelli di specializzazione corrispondenti ai livelli EQF 6, 7 e 8 del Quadro Europeo di qualificazione. Il Programma Sardinia HVET focalizza l'attenzione sui temi dell'ambiente, della produzione e dello sviluppo sostenibile, dell'economia circolare e della transizione verso un'economia più *green*, dell'efficienza energetica, dell'attrattività turistica e culturale, del potenziamento del tessuto economico commerciale legato alle tradizioni e delle produzioni tipiche sarde, attuando importanti sinergie tra le azioni di valorizzazione del patrimonio identitario, nonché delle tecnologie innovative e dell'ICT. Il programma è attuato attraverso l'attivazione di *executive masters*; cicli di seminari specialistici; scuole stagionali; percorsi specialistici volti al rafforzamento della capacità istituzionale e amministrativa; percorsi di formazione continua (CVET) per gli attori chiave del sistema della formazione professionale e dei servizi per il lavoro in Sardegna.

#### MODULI UTILIZABILI NELL'AMBITO DEL PROGRAMMA GOL

Riguardo ai moduli utilizzabili nell'ambito del Programma GOL si confermano le misure attivate precedentemente descritte con gli adattamenti necessari relativamente alla durata dei percorsi di formazione breve che non devono superare le 150 ore.

I percorsi formativi della leFP, che potranno beneficiare del programma di investimento Sistema Duale (SD) che promuove l'acquisizione di nuove competenze da parte dei giovani, favorendo il *matching* tra il sistema dell'istruzione e della formazione e il mercato del lavoro attraverso il potenziamento delle misure di alternanza e del contratto di apprendistato duale.

In particolare con il presente Piano la Regione, in continuità con le azioni già avviate, intende ancor più orientare le proposte formative sulla base dei fabbisogni dei sistemi locali del lavoro, muovendosi contemporaneamente sia sul fronte di una più ampia diffusione sui territori sia sul fronte di una intercettazione della loro vocazione

produttiva. Negli scorsi anni, infatti, si è cercato di sovrapporre ai sistemi locali del lavoro un sistema della formazione e dell'istruzione professionale.

Pertanto con il presente Piano proseguiranno in particolare:

- la formazione breve di cui al punto c.1) dedicata ai disoccupati che necessitano di aggiornamento professionale per una durata di 150 ore;
- gli interventi formativi nei settori strategici per l'economia regionale (S3) con particolare riguardo alla *Green Economy* e alle competenze digitali di cui al punto c.2) e all'alta formazione di cui al punto d).

### 3.6 Le connessioni tra la rete dei servizi socio assistenziali 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.*

Nella Regione Sardegna la rete territoriale socioassistenziale e occupazionale rappresenta uno degli *asset* strategici per favorire l'inclusione lavorativa delle persone più svantaggiate. Essa si colloca in un quadro ampio che riguarda l'adeguamento alle novità introdotte dalla recente normativa nazionale e regionale che hanno modificato i concetti di disoccupato e di presa in carico, ridefinendoli nell'ambito dell'approccio bio-psico-sociale alla fragilità, introducendo nuove procedure e nuovi LEP da standardizzare su tutto il territorio nazionale e nuove modalità di collaborazione tra le organizzazioni e gli enti che devono far parte del Sistema dei servizi per il lavoro.

Il collocamento delle persone con svantaggio, per sua definizione e vocazione, presuppone l'integrazione tra i Servizi per il Lavoro, i Servizi sociali comunali, della Sanità, della Giustizia, il Dipartimento Salute Mentale, il SERD, le associazioni di categoria, le organizzazioni sindacati e datoriali, il terzo settore. Collaborazioni queste che, nel corso degli anni, si sono realizzate nel territorio Regionale mediante l'adozione di accordi e convenzioni formali e con l'attivazione di progetti specifici.

I soggetti svantaggiati hanno difficoltà non solo riconducibili alla dimensione lavorativa per loro, quindi, le politiche attive del lavoro potrebbero non essere sufficienti per incrementarne l'occupabilità e incentivarne l'occupazione. Si tratta di utenti con bisogni complessi da affrontare secondo l'approccio multidimensionale di analisi e d'intervento e per i quali la Regione Sardegna ha attuato la programmazione e la realizzazione di interventi mirati a raggiungere le finalità proprie delle principali misure nazionali di contrasto alla povertà e all'esclusione socio-lavorativa.

#### IL COLLOCAMENTO MIRATO

Il collocamento mirato rappresenta una delle funzioni istituzionali che la Regione Sardegna esercita, nel rispetto della Legge 68/99 e ss.mm.ii.. La programmazione degli interventi è affidata all'ASPAL.

Ai fini di un adeguamento di quanto previsto dalla Legge Regionale 9/2016 con quanto stabilito a livello Statale per il collocamento mirato, l'ASPAL nel 2017 si è dotata di un Servizio apposito che gestisce le *Politiche in favore di soggetti a rischio di esclusione*. Il Servizio ha come suo *target* le persone in condizioni di particolare fragilità, siano esse portatrici di disabilità, di stigma sociale (ex tossicodipendenti, ex detenuti, migranti ecc.), o in condizioni di deprivazione tali da richiedere l'intervento dei servizi sociali.

Gli interventi sono legati ai servizi per l'impiego (presa in carico di soggetti fragili o iscritti alla L.68/99, sportelli informativi all'interno delle case circondariali ecc) o a misure specifiche di politica attiva del lavoro (tirocini di inclusione, progetti personalizzati ecc.)

Nel 2017 il Servizio Politiche in favore di soggetti a rischio di esclusione è stato articolato in tre settori, tra i quali il Settore Collocamento mirato e gestione della Legge 68/99. I compiti del Settore si raggruppano in 4 macrocategorie: collocamento mirato lato aziende, collocamento mirato lato cittadini, ideazione e gestione di progetti specifici e *governance* dei processi interni ed esterni inerenti il collocamento mirato.

Per la gestione del collocamento mirato lato aziende, l'ASPAL si è dotata di 8 nuclei di inserimento mirato territoriali che svolgono le funzioni degli uffici competenti previsti dalla Legge 68/99. I Nuclei di inserimento mirato sono ospitati nei CPI di Cagliari, Sassari, Olbia, Oristano, Lanusei, Carbonia, Sanluri e Nuoro. Tra le varie attività in capo ai nuclei inserimento mirato vi sono:

- gli avviamenti numerici a favore della Pubblica amministrazione (previsto dal D.Lgs. 165/2001);
- i tirocini specifici finalizzati all'assolvimento degli obblighi di cui alla Legge 68/99.

Per quanto riguarda il collocamento mirato lato cittadino, l'attuazione è in capo a tutti i CPI del territorio regionale, che hanno il compito di garantire la corretta informazione e presa in carico del soggetto con disabilità che intende iscriversi o è iscritto alle liste previste all'articolo 8 della Legge 68/99.

Rispetto alla governance del collocamento mirato, il settore si occupa della definizione e attuazione dei rapporti e della circolarità delle informazioni sui procedimenti tra il Servizio, i Nuclei, i CPI, gli altri Servizi ASPAL e gli enti esterni.

Nella gestione di progetti specialistici inerenti il collocamento mirato, l'ASPAL si è posta come obiettivo l'adeguamento della qualità dei servizi resi, anche attraverso il coinvolgimento a livello regionale degli Enti individuati dal Capo I del D. Lgs. 150/2015, come facenti parte della Rete dei servizi per le politiche del lavoro.

In quest'ottica, già nel 2018 l'ASPAL ha sottoscritto con l'Azienda per la Tutela della Salute un protocollo d'intesa per l'istituzione dei Comitati tecnici, previsti dalla normativa di settore, proprio con lo scopo di giungere alla valorizzazione professionale delle persone con disabilità. Nel 2019 è stato sottoscritto il protocollo d'intesa con l'INAIL, soggetto istituzionale che il D. Lgs. 151/2015 individua esplicitamente come essenziale nodo della rete quando trattasi di disabili del lavoro. L'obiettivo del protocollo d'intesa è quello di promuovere la collaborazione tra ASPAL e INAIL nell'ambito delle politiche della disabilità in favore di disabili del lavoro.

Inoltre, l'ASPAL è impegnata nell'attuazione del progetto N.O.I. - Network per l'Occupabilità e l'Inclusione, progetto integrato per il rafforzamento del collocamento mirato in Sardegna che, in coerenza con le raccomandazioni specifiche del Consiglio europeo per l'Italia e in linea con le indicazioni del *Position Paper*, intende favorire la parità di trattamento delle persone con disabilità in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, valutando le esigenze concrete e particolari, al fine di dare una risposta alle loro difficoltà di inserimento lavorativo. Nell'ambito del progetto N.O.I. è in corso di istituzione la rete integrata dei servizi per il collocamento mirato, la specializzazione della presa in carico secondo un approccio bio-psico-sociale e l'attuazione di specifiche misure di politica attiva. Nell'ambito del progetto, a seguito di una prima fase di indagine conoscitiva e mappatura dei servizi nel territorio regionale che a diverso titolo si occupano di disabilità, sono stati individuati i soggetti istituzionali che faranno parte della Rete: INPS, INAIL, ASL, Servizi sociali dei Comuni, Uffici di piano dei PLUS, Università, Assessorato Regionale del Lavoro, Assessorato regionale delle politiche sociali, CPIA. Con tali soggetti sarà opportuno sottoscrivere un Protocollo d'Intesa affinché la collaborazione nella Rete del collocamento mirato diventi finalmente formale ed efficace. Ai soggetti istituzionali si aggiungeranno i soggetti operanti nel Terzo settore (Imprese sociali, cooperative sociali, associazioni di disabili ecc.).

La Rete è da intendersi come una rete aperta, ossia integrabile con ulteriori soggetti istituzionali e del terzo settore che vorranno farne parte, in quanto promotori di servizi per la disabilità nel territorio regionale.

Con la costituzione della rete si è dato il via ad un primo processo di confronto tra operatori di Enti che forniscono servizi diversi, che ha dato come risultato la condivisa esigenza di utilizzare un linguaggio comune e un processo comune di presa in carico, applicando l'approccio bio-psico-sociale. A seconda delle esigenze dell'utenza, potranno essere attivati nodi differenti della rete e istituite *equipe* differenti, costituite da

professionalità diverse, che elaboreranno un progetto personalizzato di inserimento lavorativo efficace perché condiviso con l'utente e rispondente pienamente alle sue esigenze.

Per la formalizzazione del modello di cooperazione, l'ASPAL proporrà Protocolli di intesa con i soggetti istituzionali e accordi territoriali con le organizzazioni sindacali e datoriali, le cooperative sociali, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, che saranno sottoscritti al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

La rete così costituita non avrà solamente il compito di partecipare alla presa in carico del cittadino secondo un approccio multidimensionale, ma sarà coinvolta nella programmazione integrata di interventi di politica attiva del lavoro e di progetti specifici che possano ritenersi utili per fornire valore ai progetti personalizzati e per giungere all'effettivo inserimento lavorativo e sociale del soggetto portatore di disabilità.

Sarà infatti attraverso la programmazione integrata che sarà possibile cogliere le peculiarità e i bisogni dei diversi ambiti territoriali che costituiscono la Regione, concordando e differenziando così gli interventi.

#### INTERVENTI D'INCLUSIONE SOCIO LAVORATIVA

Nei fatti, una collaborazione fra operatori che si occupano di Lavoro e operatori che si occupano di Sociale è sempre esistita, ma il vero punto di svolta nella relazione fra CPI e Servizi Sociali Comunali è stata indubbiamente l'introduzione del SIA – Sostegno per l'Inclusione Attiva, che ha portato ad un modello di intervento centrato sui servizi di segretariato sociale, sul servizio sociale professionale, sulle *equipe* multidisciplinari e su una rete di interventi e servizi integrati per l'attuazione dei progetti.

Al fine di promuovere l'implementazione di tale modello di intervento nel 2016 sono stati stipulati appositi Accordi tra la DG dell'Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale e la DG dell'ASPAL. Conseguentemente l'ASPAL ha sottoscritto con gli Ambiti PLUS gli Accordi di collaborazione finalizzati alla presa in carico integrata dei beneficiari SIA così come individuati dal Decreto interministeriale del 10 gennaio 2013, costituente il riferimento normativo per la definizione dei rapporti di collaborazione operativa tra i servizi socio-sanitari, servizi formativi, CPI ed Ambiti PLUS.

Su questo modello operativo si è poi innestato, in linea di continuità, il Decreto Legislativo 147/2017 istitutivo del REI – Reddito di Inclusione, che proseguiva con l'intento di realizzare un sistema integrato di interventi e servizi di inclusione attiva. Questo ha portato alla realizzazione di esperienze di collaborazione che hanno favorito il raccordo interistituzionale e interprofessionale a livello territoriale tra gli Ambiti PLUS (Piani Locali Unitari dei Servizi alla persona), coordinati dalla DG Politiche Sociali e i Centri per l'impiego, coordinati dall'ASPAL.

L'introduzione del RdC - Reddito di cittadinanza ha poi cambiato ancora l'impostazione del lavoro. La nascita delle due piattaforme (GePI per i Patti per l'inclusione sociale e dell'Anpal per i Patti per il lavoro) ha determinato, infatti, un doppio punto di ingresso dell'utenza nel percorso RdC, imponendo un ripensamento del modello di collaborazione e il superamento di un protocollo imperniato sul Servizio sociale quale unico polo di direzione e gestione del flusso. La non immediata interoperabilità delle due piattaforme ha determinato che i rapporti fra CPI e Servizio sociale proseguissero sostanzialmente tramite canali di scambio informali, dettati dalla difficoltà di conciliare le agende degli operatori e dal volume ragguardevole di utenza.

In Sardegna, in continuità con quanto avviato in passato sulle altre misure SIA e REI, è stato stipulato un apposito Accordo inter-istituzionale per la rete di inclusione sociale (RAA Aspal 314/2020) tra l'Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale, l'ASPAL, l'Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale, l'ATS Sardegna, il Centro per la Giustizia minorile della Sardegna, l'INAIL. Con il passaggio dal REI al Reddito di Cittadinanza e in attuazione dell'Accordo è stato infatti istituito il "Tavolo bilaterale della rete territoriale per l'inclusione sociale e lavorativa dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza" composto dalla DG Politiche Sociali e dall'ASPAL. Il Tavolo mira a favorire la collaborazione tra

gli Ambiti Plus e i Centri per l'impiego in base a procedure operative di lavoro condivise e uniformi sull'intero territorio regionale.

Nonostante le inevitabili differenze territoriali, sono numerosissimi i CPI che collaborano costantemente con i servizi sociali a livello d'ambito e/o comunale per l'attuazione del Reddito di Cittadinanza. In ogni CPI sono state organizzate attività svolte in interconnessione con i Servizi sociali/Plus per la definizione e l'attuazione di percorsi personalizzati e multidisciplinari a favore dei beneficiari RDC per i quali si è rilevato un profilo di fragilità.

La rete così costituita è risultata centrale anche e soprattutto nell'attuazione e gestione dei Tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione di inclusione (D.G.R. n. 34/20 del 7.7.2015), che dal 2017 anche l'ASPAL promuove in favore delle persone prese in carico dai Servizi Sociali e/o Socio Sanitari, portatrici di particolari fragilità anche sotto il profilo della distanza dal mercato del lavoro.

Un'esperienza di integrazione tra i Servizi in tale ambito è quella rappresentata dal Protocollo d'Intesa (operativo dal 2019) che vede l'ASPAL collaborare con la Procura della Repubblica presso il Tribunale per i Minorenni di Cagliari, il Tribunale per i Minorenni di Cagliari, l'Università degli Studi di Cagliari, l'Archivio di Stato di Cagliari, il Centro per la Giustizia Minorile per la Sardegna.

L'obiettivo generale dell'accordo è quello di organizzare l'attività di conservazione del materiale di interesse storico, proveniente dagli archivi, in modo da promuovere conoscenza e sensibilità per la materia minorile attraverso la costruzione di percorsi di collaborazione operativa tra lo studente universitario e il ragazzo in carico agli uffici dell'USSM (Ufficio Servizi Sociali Minori) e CGM.

## 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

Come indicato nell'analisi di contesto, anche la Sardegna, come il resto delle regioni italiane, si è trovata a dover fronteggiare le conseguenze che la pandemia da CoVid-19 ha prodotto sul tessuto socio-economico regionale. Si noti che il mercato del lavoro sardo ha risentito dell'effetto pandemico più di quanto abbia fatto il resto d'Italia, presentando valori più alti in tutti i macro-indicatori. Pertanto, oltre all'ordinaria azione di programmazione strategica definita in seno al PRS 2020-2024 (Programma Regionale di Sviluppo) e agli strumenti in attuazione delle politiche del lavoro e della formazione, si è resa ancora più evidente la necessità di un forte orientamento dell'azione politica regionale verso il perseguimento degli Obiettivi di sostegno alla crisi mettendo in campo urgenti soluzioni anche organizzative mai intraprese fino ad ora per fronteggiare un'emergenza sanitaria straordinaria e imprevedibile. Il forte rallentamento dell'economia, sia nel versante dell'offerta, a causa della riduzione della produzione e del rallentamento nell'erogazione dei servizi, sia nel lato della domanda, causata dall'inevitabile inattività della forza lavoro, ha causato importanti ripercussioni sul mercato del lavoro regionale, il quale continua ad evidenziare un basso dinamismo con riferimento alla maggior parte degli indicatori: alto tasso di inattività, alto tasso di disoccupazione e basso tasso di occupazione.

Per dare risposta a tali criticità e soprattutto per consentire la ripresa economica dopo la crisi dovuta alle conseguenze della pandemia, sono state pertanto disegnate una serie di "misure strategiche" che hanno consentito la messa in campo di strumenti integrativi a quelli nazionali (estensione ai lavoratori degli strumenti di protezione del reddito; blocco dei licenziamenti, etc.). Tali misure hanno evitato conseguenze

economiche e sociali ben più drammatiche di quelle che comunque sono state vissute e tuttora non sono ancora risolte. In particolare la Regione è intervenuta in maniera straordinaria durante il periodo pandemico attraverso il sostegno dei lavoratori e delle imprese, “iniettando” sul mercato locale oltre 300 milioni di euro per attività ordinarie e straordinarie sforzandosi a ricercare sinergia e complementarietà tra le diverse fonti finanziarie e programmatiche afferenti a risorse comunitarie, nazionali e regionali. Nello specifico, con l’approvazione delle Leggi regionali n. 8, n. 22, n.30, n. 32 del 2020, n. 8 e n 17 del 2021, si sono attivate misure straordinarie e importanti a favore del rilancio del “Sistema Sardegna” e in particolare a favore di lavoratori, famiglie e imprese.

Significativa l’istituzione del Fondo per lo sviluppo delle attività produttive e del mercato del lavoro in ambito regionale e locale denominato “Lavoro in Sardegna”, presso l’Assessorato regionale competente in materia di lavoro, formazione professionale. Il “Fondo Lavoro in Sardegna” intende operare quale leva per lo sviluppo degli investimenti imprenditoriali esistenti e per l’attrazione di nuove attività imprenditoriali in complementarietà con il fondo di cui all’articolo 3, comma 1, lettera b), della legge regionale n. 30 del 2020, e il FONDO (R)ESISTO, istituito dall’art.14 della Legge Regionale n. 22 del 23 luglio 2020. Che rispettivamente hanno inteso:

- erogare sovvenzioni dirette alle imprese operanti nel territorio regionale finalizzate alla riduzione del costo del lavoro, alla salvaguardia e mantenimento della forza lavoro degli effettivi in servizio;
- sostenere le imprese e i lavoratori in conseguenza della sospensione o ridotta attività dovuta all’emergenza da Covid-19 e salvaguardare i livelli occupazionali.

Tra gli interventi sovvenzionati dal “Fondo Lavoro in Sardegna” si segnalano:

- i programmi regionali e locali per la realizzazione di politiche attive del lavoro, con particolare riferimento all’orientamento professionale, a percorsi formativi mirati all’acquisizione e all’adeguamento continuo delle competenze professionali per l’accesso e la permanenza nel mercato del lavoro;
- il trasferimento delle conoscenze tra lavoratori e il passaggio generazionale nelle imprese con strumenti adeguati a rafforzare le competenze del personale coinvolto, per accrescere la competitività aziendale, valorizzare le competenze maturate dalle imprese e per favorire il trasferimento dei processi di innovazione a tutti i componenti delle filiere produttive;
- le Academy aziendali, che consentono di creare sinergie tra l’infrastruttura formativa regionale e il sistema economico-produttivo territoriale e contribuiscono a delineare gli “Attrattori produttivi territoriali”.

L’indirizzo prioritario per lo sviluppo di tali misure ha previsto che nella definizione dei progetti territoriali sia favorito l’incontro tra domanda e offerta formativa coinvolgendo il sistema dei Servizi per il Lavoro e le imprese meglio strutturate per lo sviluppo delle competenze, anche attraverso la forma in “RETE”, consentendo nel contempo la valorizzazione degli attrattori produttivi territoriali e delle aziende o Academy, anche dando valore alla “formazione nei settori strategici per l’economia regionale”.

Nel disegnare le misure strategiche, che a livello locale hanno inteso dare risposta al contesto di “crisi pandemica”, di cui si è finora data sintetica descrizione indicativa e non esaustiva, si è utilizzato l’approccio della concertazione, con un periodico coinvolgimento e un importante ruolo attivo assunto dai vari componenti dei tavoli permanenti, sia in seno alla programmazione regionale che comunitaria. Infatti, le sinergie tra i temi trattati dalla Commissione Regionale per i servizi e le politiche del lavoro, per la definizione del PAR/GOL, e del Tavolo di partenariato, per la predisposizione del Programma FSE+ 2021/2027, hanno consentito di ragionare con gli attori coinvolti sugli elementi prioritari di particolare rilevanza nella definizione del PAR ma anche per quanto riguarda la definizione del FSE+ 2021-2027, che si è basato sull’analisi degli elementi di replicabilità e di miglioramento/innovazione delle policy per la programmazione 2021/2027.

Quindi, il metodo per sviluppare le principali linee di intervento del Piano Attuativo Regionale (PAR) della Sardegna, rivolte al rafforzamento delle politiche attive del lavoro, per il raggiungimento del traguardo

(milestone) M5C1-2, di cui all'allegato della decisione di esecuzione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021 riferibile al PNRR, mutua l'esperienza e la governance finora messa in campo dalla Regione per la programmazione degli interventi ordinari e strategici, ovvero il metodo della "concertazione e confronto costante" con i portatori di interesse, nonché la garanzia di non sovrapposizione con altri strumenti e soprattutto garantendo la complementarietà delle azioni del PAR con le "politiche formative regionali" attivate con gli strumenti regionali o a valere sulle risorse del FSE+, in coerenza con le linee di indirizzo del GOL.

La Regione, in particolare, con lo strumento del "Fondo Lavoro in Sardegna" (L.R. 17/2021, art.10), ha inteso mettere in campo un dispositivo che, tra le finalità, ha lo scopo di innovare le politiche attive del lavoro in ambito regionale. In particolare, le già citate *Academy* aziendali rappresentano quell'aspetto innovativo tanto auspicato a livello nazionale, inteso come un nuovo modello di formazione *on the job*. Lo strumento "Lavoro in Sardegna", di fatto anticipa l'approccio adottato dal GOL oltre che per i contenuti anche per il metodo che dà valore alla pluralità di attori rafforzando la "RETE" e si integra con gli altri strumenti consentendo al GOL di divenire complementare e sinergico.

Il Programma GOL, infatti, rappresenta il perno delle nuove politiche attive del lavoro, che prevedono anche il Piano per le nuove competenze, il potenziamento dei centri per l'impiego e il rafforzamento del sistema duale. Pertanto, il nostro PAR rappresenta l'opportunità per dare impulso al quadro strategico regionale in atto, riferibile alle politiche del lavoro e della formazione da attuare a livello regionale, in coerenza con le caratteristiche ed i fabbisogni del mercato territoriale del lavoro, ma riconducibili ad una cornice unitaria e condivisa al fine di concentrare l'impegno di tutti i soggetti, garantire l'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni in modo omogeneo sul territorio e soddisfare i bisogni dell'ampia platea di beneficiari.

A questo proposito, al fine di evitare la sovrapposizione tra strumenti aventi le medesime finalità, nel rispetto delle indicazioni contenute nel Programma GOL, l'azione della Regione è orientata ad ampliare la platea dei beneficiari, diversificando le misure per i differenti target a garanzia di una puntuale personalizzazione degli interventi, con l'obiettivo di arricchire e rafforzare l'offerta dei servizi massimizzandone l'efficacia e gli impatti rendendola maggiormente rispondente alla specificità territoriali. Pertanto il programma GOL sarà attuato in complementarietà e/o sinergia, senza duplicazione rispetto agli interventi e alle azioni finanziate dal FSE + , sia attraverso il POR della regione Sardegna, che attraverso i Programmi Nazionali. In questa direzione sarà dirimente l'adeguamento del sistema SIL, che sarà integrato a supporto del Programma GOL sviluppando un nuovo modulo del Sistema Informativo Regionale Globale del Lavoro, che dovrà garantire il collegamento, l'accesso, la condivisione, lo scambio e l'aggiornamento delle informazioni tra tutti i sistemi e le banche dati regionali in attività, nonché la totale interoperabilità con tutti i sistemi informativi nazionali.

In coerenza con il quadro strategico europeo, nazionale e regionale, con i piani e i documenti strategici per l'attuazione del GOL, con il quadro dei fabbisogni regionali e le scelte programmatiche già fissate con il PRS 2020-2024, gli obiettivi strategici che si intende raggiungere con il Programma GOL, inteso come un programma di riforma dei servizi per il lavoro e delle politiche di formazione, finalizzato alla riduzione della distanza dal mercato del lavoro della cittadinanza, sono:

1) Rafforzamento dei servizi per il lavoro pubblici attraverso il Piano di potenziamento dei CPI

In coerenza con gli obiettivi del Programma GOL, la strategia della Regione è orientata a dare piena attuazione al Piano di potenziamento dei centri per l'impiego, così da assicurare al sistema pubblico il ruolo di regia sul territorio e rinforzare l'operatività dei CPI, anche a seguito dell'introduzione nel 2019 del Reddito di cittadinanza, misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, la cui gestione si è rivelata particolarmente complessa. Obiettivo della Regione, di pari passo con il rafforzamento dei CPI, è assicurare un'adeguata formazione agli operatori - con risorse a valere sul Piano di Potenziamento - così da garantire le necessarie competenze e affrontare in maniera efficace le molteplici sfide che la Riforma delle politiche attive del lavoro mette in campo con il Programma GOL.

Tra gli obiettivi prioritari relativi ai servizi pubblici per l'impiego:

- rafforzare le competenze degli operatori dei CPI, attraverso una formazione mirata e continua;
- rafforzare e modernizzare il sistema dei servizi per l'impiego e le politiche attive del lavoro;
- accrescere la capacità di collocamento e l'efficienza complessiva dei Centri per l'impiego;
- garantire il rispetto dei Livelli essenziali delle prestazioni (LEP) in modo uniforme sul territorio;
- sviluppare ulteriormente i sistemi informativi ed orientare le prassi gestionali verso la digitalizzazione dei procedimenti e dei servizi.

## 2) Cooperazione tra sistema pubblico e privato

Il Programma GOL sarà un'occasione per incentivare e incrementare la cooperazione tra servizi pubblici e privati, al fine di assicurare un sistema di servizi dinamico capace di intercettare con maggiore efficacia anche i soggetti più lontani dal mercato del lavoro, con l'obiettivo di garantire i servizi in un'ottica di prossimità. L'obiettivo sarà attivare una rete comune dove possano confluire sia il fabbisogno delle competenze che la progettazione in maniera capillare su tutto il territorio regionale, garantendo un'offerta di servizi differenziata, ma omogenea. La Regione, pertanto intende ricondurre a sistema e perseguire con più efficacia le azioni già intraprese, per potenziare anche sotto il profilo normativo, una maggiore sinergia tra sistema pubblico e privato.

Il modello pubblico-privato può rivelarsi la soluzione vincente per affrontare le sfide dell'economia globale e vincere quelle che presenta l'attuale mercato del lavoro. Il coordinamento, l'integrazione e l'interdipendenza dei due settori favorisce, infatti, una maggiore e più capillare offerta dei servizi per assicurare la massima efficacia degli interventi previsti, così da garantire l'inclusione lavorativa e sociale su tutto il territorio regionale.

Le recenti e continue evoluzioni del mercato del lavoro richiedono pertanto una riconfigurazione del sistema, dove il servizio pubblico, pur conservando il ruolo di regia porta unica di accesso ai servizi e coordinamento, si dimostra capace di realizzare una rete dove i soggetti accreditati secondo la vigente normativa, possano erogare servizi per l'occupazione adeguati alle attuali necessità degli attori coinvolti e rispettare gli obiettivi fissati dal Programma GOL.

In linea con le più recenti strategie adottate a livello europeo, la strada che si intende percorrere è quella di regolamentare questa prospettiva attraverso procedure ad evidenza pubblica al fine di affidare agli operatori privati un elenco mirato di servizi fin dalla fase di avvio.

L'obiettivo è quello di mettere a sistema una rete di fornitori tra i soggetti accreditati a supporto e integrazione delle attività programmate dai servizi pubblici per l'impiego (PES) operanti in ambito regionale. In tal modo non si intende depotenziare il ruolo del servizio pubblico che, al contrario, è al centro di un grande piano di rafforzamento quantitativo e qualitativo, ma avviare una sperimentazione virtuosa per la riorganizzazione dei servizi per il lavoro a garanzia del principio di prossimità richiamato nel presente piano e a soddisfare le differenti ed emergenti necessità dei singoli cittadini nei diversi ambiti territoriali di riferimento.

## 3) Coinvolgimento delle imprese e del territorio

La Regione intende mettere in atto ogni azione utile a ridurre il cosiddetto "mismatch", orientando il campo d'azione nei confronti delle imprese, degli enti del terzo settore e degli operatori economici del territorio regionale.

Oltre a promuovere un maggiore scambio di informazioni, per favorire una reale conoscenza delle situazioni locali, particolare attenzione sarà rivolta a rafforzare la rete dei *Job Account*, figura centrale per garantire una relazione diretta con il mondo professionale e imprenditoriale, dove la conoscenza delle problematiche e dei bisogni esistenti possano produrre una efficace risposta soprattutto in termini di formazione professionale, non solo nell'immediato, ma anche in prospettiva secondo un approccio ispirato al "forecasting" (transizioni produttive e occupazionali), con l'indispensabile e progressivo rafforzamento dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro.

A supporto delle azioni per raggiungere un rapporto più dinamico con il mondo delle imprese sul territorio, la Regione intende valorizzare il ruolo delle *Academy* aziendali, che possono rappresentare una reale innovazione rispetto all'impianto tradizionale della formazione professionale.

Inoltre, in relazione al coinvolgimento delle imprese e del territorio per realizzare una rete capace di creare un punto di riferimento per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, la Regione intende sperimentare – laddove sussistano le condizioni - la negoziazione territoriale attraverso i Patti Territoriali. Uno strumento che potrà rivelarsi determinante per potenziare la vitalità di alcuni territori in determinate filiere e contrastare l'impoverimento del tessuto produttivo nelle aree dove permangono persistenti criticità economiche e sociali.

La Regione è inoltre impegnata a rafforzare la rete degli Sportelli Regionali Integrati (Sp.R.Int.), che potranno fornire assistenza, informazione e animazione nel territorio regionale. Intervento già previsto nel PRS 2020/2024 e che si inserisce nella strategia dell'obiettivo Tematico 8 del POC nell'ambito dell'Asse Occupazione (POC SPAO).

Gli Sportelli nascono per dare piena attuazione alla strategia regionale di rafforzamento della rete dei servizi per il lavoro e per sperimentare un nuovo approccio della Regione con il territorio, attraverso l'offerta di una serie di servizi a supporto e integrazione alle attività dei CPI e dell'Assessorato del lavoro.

Gli Sp.R.Int. si configurano come un innovativo servizio integrato e complementare alla rete dei servizi pubblici per il lavoro già operativa, per rispondere adeguatamente ai crescenti bisogni da parte di cittadini e delle imprese ed assicurare la presenza della Regione e la sua disponibilità in termini di rapidità di risposte e capacità di ascolto e di assistenza.

Si richiama infine l'attenzione sulla Strategia di specializzazione intelligente (detta S3), risultato di un processo di concertazione a partire dall'identificazione dei fabbisogni del territorio, dall'analisi dei punti di forza e di debolezza del sistema regionale, della ricerca e dell'innovazione e delle imprese e da un'attenta lettura degli elementi di opportunità e di rischio connessi. Strategia con la quale la Regione punta a identificare le eccellenze territoriali in termini di ricerca e innovazione e a individuarne le potenzialità di crescita. Investire in ricerca e innovazione con una finalizzazione più marcata al tessuto imprenditoriale offre la possibilità di creare un sistema territoriale più competitivo orientato alla crescita sostenibile e inclusiva, in grado anche di valorizzare le competenze esistenti, di crearne di nuove e di intercettare segmenti anche del mercato esterno.

La Regione intende capitalizzare la pluriennale esperienza, sviluppata nell'ambito del FSE, nella definizione dei percorsi di formazione ancorati alle aree di specializzazione della S3, con particolare riferimento agli ambiti della *green e blue economy* su proposta di partenariati strategici costituiti da Agenzie formative, datori di lavoro e soggetti collettivi protagonisti dello sviluppo locale partecipativo (GAL, FLAG, Unione dei Comuni).

#### 4) Target prioritari e misure da implementare

In relazione ai target individuati dal Programma come prioritari, la Regione intende in via prioritaria rendere disponibili un mix di servizi funzionale al tempestivo reinserimento occupazionale dei percettori di Naspi, ovvero dei soggetti "*ready to work*", e dei percettori di Reddito di cittadinanza, che, invece per un insieme di cause e concause, si dimostrano tendenzialmente più distanti dal mercato del lavoro: bassa scolarizzazione, limitate capacità professionali, condizioni socio-sanitarie critiche e marginalità sociale.

Sebbene presentino le differenti caratteristiche evidenziate, la Regione in fase di avvio del Programma intende attivare per queste due categorie, percorsi brevi di formazione (*upskilling* digitale) che possano accelerare l'inserimento o il reinserimento occupazionale, anche in virtù del principio di condizionalità richiamato nel Programma.

#### 5) Capitalizzazione del valore aggiunto prodotto da progetti a finanziamento diretto della UE.

Nell'ambito della piena attuazione del Programma GOL, si evidenzia l'importanza strategica dei progetti ai quali ha aderito la Regione grazie ai finanziamenti diretti dell'Unione Europea che, rispetto ad alcuni

obiettivi strategici del Piano, sono da considerarsi un valore aggiunto in relazione alla formazione, al potenziamento delle competenze, in particolare di quelle digitali, all'individuazione, validazione e certificazione delle competenze. A questo proposito è utile richiamare l'attenzione sui seguenti progetti:

► MA.R.E. (*Marché Transfrontalier Du Travail et Réseau Des Services Pour l'Emploie*) si pone l'obiettivo di contribuire al rafforzamento del mercato del lavoro transfrontaliero. Lo scopo del progetto è quello di sperimentare nuovi servizi di rafforzamento dell'incrocio domanda-offerta di lavoro. Il progetto prevede la costruzione di una rete che coinvolga coloro che operano all'interno dei servizi al lavoro e di un *forum* degli operatori dei centri per l'impiego transfrontalieri per sviluppare attività di apprendimento reciproco e scambio di esperienze. MA.R.E. si propone di definire un modello congiunto di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC) utile a favorire il riconoscimento delle competenze formali ed informali e a sperimentare attività formative specifiche per profili professionali congiunti nelle filiere prioritarie transfrontaliere (*blue e green*) nei diversi territori coinvolti.

Si ricorda che, successivamente alla pubblicazione delle Linee Guida Nazionali per la Certificazione delle Competenze del 05.01.2021 è in atto in Regione Sardegna, ente titolare al rilascio delle certificazioni regionali, la riscrittura del processo e delle modalità operative del servizio di individuazione e validazione delle competenze nell'ambito del quale si intende far confluire e valorizzare l'esito del percorso formativo di certificazione delle competenze per i RIVaC (Responsabile dell'Individuazione e Validazione delle Competenze") che è previsto nell'ambito del progetto M.A.R.E.

► GEGS (*Good E-Guidance Stories*), progetto sperimentale Erasmus+, che intende rispondere al crescente bisogno di innovazione nei settori IAG (*Information, Advice and Guidance*) e VET (*Vocational, Educational and Training*) e dove la Regione Sardegna partecipa come *leader* strategico. GeGS è una misura innovativa che unisce la transizione digitale dei sistemi e servizi di orientamento con l'introduzione e l'adattamento di tecnologie avanzate e *tailor-made* rivolte all'utenza, in coerenza con i bisogni dei giovani, con l'evoluzione del mercato del lavoro e con i processi di digitalizzazione.

Tra gli obiettivi:

- fornire agli operatori IAG (Informazione, Consulenza, Orientamento) uno strumento formativo digitale completo, coinvolgente e facile da usare;
- introdurre gli operatori all'utilizzo di strumenti avanzati per l'orientamento digitale (*e-guidance*) basati sull'intelligenza artificiale;
- GeGS prevede la sperimentazione dell'orientamento digitale per i giovani tra 15 e 29 anni attraverso la piattaforma di *e-guidance Jobiri*, innovativa perché:
  - offre un mix perfetto di servizi riuscendo a calibrare le esperienze orientative in presenza e *online*, offerte da orientatori esperti e i servizi in *self-service*;
  - è uno strumento intelligente a misura di utente che accompagna i diversi *stakeholder* a perseguire e raggiungere i propri obiettivi sulla base di tecnologie intelligenti;
  - funge da Sportello Unico dove i fruitori possono trovare risposta a tutti i bisogni orientativi sul mondo del lavoro e della formazione;
  - valorizza i territori e le reti sostenendo le specificità di modelli e servizi locali e abilitando l'attivazione di sinergie virtuose di competenze, modelli e best practice.
- VALUE CHAIN *Competitiveness*, che prevede la realizzazione di un'offerta formativa per implementare principalmente le competenze digitali di base dei lavoratori. Tale azione formativa su misura, flessibile e di qualità, si rivolge a beneficiari scarsamente qualificati e tiene conto delle specifiche necessità di *upskilling/reskilling* del *target* individuato. Il progetto, dopo l'iniziale predisposizione di strumenti validi per la valutazione delle competenze, prevede l'individuazione di un particolare *target* di lavoratori (in particolare quello degli over 50, scarsamente qualificati, con scarse competenze digitali) e l'erogazione della formazione attraverso percorsi di rafforzamento delle competenze di base digitali.

Il percorso formativo si conclude con la validazione e certificazione delle competenze acquisite.

Tra gli obiettivi principali:

- l'incremento delle competenze digitali dei lavoratori che si trovano ad affrontare processi di trasformazione digitale;
- la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi personalizzati volti ad aumentare le competenze digitali di base e quelle trasversali;
- lo sviluppo di processi e dispositivi di validazione e riconoscimento delle competenze acquisite;
- la sensibilizzazione e la conoscenza dei benefici a lungo termine per il sistema delle imprese e dei loro principali *stakeholder* (associazioni rappresentative, sindacati, pubbliche amministrazioni) relativi agli investimenti per migliorare le competenze e per la riqualificazione dei lavoratori adulti e in particolare di quelli di età superiore ai 50 anni.

#### 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.

Descrizione della modalità di erogazione della formazione

L'attività di *assessment* definirà l'intensità dell'intervento finalizzata a colmare il *gap* tra le competenze possedute dai beneficiari del Programma e il fabbisogno espresso dalle imprese (es.: bilancio di competenze e di prossimità o altri strumenti di *assessment* che saranno messi a disposizione a livello nazionale). Successivamente, gli operatori dei CPI individueranno i percorsi formativi adeguati al beneficiario attraverso la consultazione del Catalogo regionale dell'offerta formativa. Il Catalogo sarà declinato sulla base delle Aree di Attività (AdA) presenti nel Repertorio regionale dei profili di qualificazione (RRPQ) in modo da consentire all'operatore la personalizzazione dell'intervento formativo e annullare il *gap* tra le competenze del beneficiario e la domanda di lavoro espressa dalle imprese.

La formazione sarà erogata secondo una logica di flessibilità, sia nei sopraccitati termini di personalizzazione (anche individualizzata o per piccoli gruppi) sia in termini temporali garantendo la contestualità della formazione e delle politiche attive. Inoltre, come scritto successivamente, la formazione, in un'ottica di progressività, sarà erogata secondo il principio di prossimità del servizio, passando dalla attuale distribuzione provinciale degli interventi agli ambiti territoriali dei CPI.

Descrizione della modalità con cui sarà assicurata la coerenza tra quanto previsto in GOL e il più ampio ambito delle politiche formative regionali

Il Programma GOL sarà utilizzato dalla Regione per riformulare tutte le sue politiche attive e della formazione a prescindere dalle fonti di finanziamento (e quindi dei programmi) che saranno utilizzate in favore dei beneficiari di tali politiche, incluse quelle formative che prevedranno la costituzione di un Catalogo unico regionale dell'offerta formativa.

Le modalità con cui sarà assicurata coerenza tra i diversi programmi regionali e GOL e sarà evitato il rischio di sovrapposizioni, sono descritte ai paragrafi 4.3.2 e 4.3.3.

Modalità di pianificazione dell'offerta formativa sul Piano regionale e modalità di partecipazione di imprese/datori di lavoro alla strutturazione dell'offerta formativa

Attualmente la Regione delega l'attività di raccordo con il mondo delle imprese e dei datori di lavoro alle Agenzie formative accreditate che, di norma, in fase di presentazione delle proposte, sono tenute a presentare un elenco di imprese intenzionate ad assumere i disoccupati, presso le quali essi sono tenuti a svolgere la parte pratica della formazione in modo da facilitarne la transizione al lavoro.

Con la presente programmazione la Regione intende tuttavia coinvolgere sempre di più le imprese nella fase di predisposizione dell'offerta formativa. Una prima elaborazione dell'offerta sarà fatta attraverso le analisi dell'Osservatorio regionale del Mercato del Lavoro, anche attraverso lo sviluppo dei sistemi descritti successivamente ai paragrafi 4.2.4 e 4.2.6.

A seguito di questa analisi della domanda e dei settori/profili ritenuti strategici per lo sviluppo territoriale, con particolare riguardo agli investimenti previsti nell'ambito del PNRR, potranno essere previsti approfondimenti anche con il coinvolgimento delle imprese e delle associazioni di categoria per un confronto e condivisione degli esiti delle analisi effettuate, su:

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

I risultati delle analisi effettuate in precedenza potranno essere utili a:

- programmare l'offerta formativa sulla base dei fabbisogni di competenze, 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;
- mettere a regime un Catalogo dell'offerta formativa regionale;
- 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.

In particolare, l'amministrazione regionale si occuperà di predisporre e promuovere presso le istituzioni formative e le imprese, un Catalogo dell'offerta formativa con un contenuto minimo di ore di apprendimento in situazione.

La rilevazione *desk* 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 sia di erogazione dei percorsi di aggiornamento (*upskilling*) e riqualificazione (*reskilling*). Questa esigenza risponde alla necessità di personalizzare il più possibile l'offerta formativa regionale anche rispetto ai fabbisogni specifici rilevati in sede di *assessment* dei beneficiari e in stretta coerenza che 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 ed arricchire il Catalogo dell'offerta formativa. In questa logica, il confronto assumerà un aspetto dinamico, in grado di garantire la costituzione di una rete stabile di relazioni, attraverso forme di cooperazione organica che consentano un costante aggiornamento dei reali fabbisogni espressi dal territorio sui quali strutturare l'offerta formativa regionale di qualità e coerente con le competenze richieste dalle aziende e dai datori di lavoro.

Il confronto, soprattutto con i datori di lavoro, potrà contribuire anche 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.

La Regione, quindi promuoverà una o più delle seguenti azioni:

- attività informative/formative per favorire lo sviluppo di comunità professionali su settori strategici e a forte vocazione territoriale;
- incontri di approfondimento con i maggiori referenti del sistema della formazione 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 al fine di individuare, a partire da quanto rilevato nell'analisi *desk*, settori e aziende/datori di lavoro da coinvolgere per gli approfondimenti sui profili, competenze e *skill* più ricercate;
- promuovere la capacità formativa dell'azienda attraverso la predisposizione di misure che prevedano percorsi in cui parte della formazione sarà svolta *on the job*;
- attivazione di reti partenariali 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 dalla rete.

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

Il Catalogo unico regionale della formazione professionale sarà organizzato nelle seguenti sezioni:

1. AdA/UC del RRPQ;
2. Competenze di base e trasversali (competenze chiave ad eccezione della competenza digitale);
3. Competenze digitali di base.

Nell'ambito del presente Programma, il Catalogo regionale dell'offerta formativa consentirà alla Regione di offrire ai beneficiari, che saranno presi in carico attraverso i CPI, percorsi formativi in funzione del loro posizionamento nel mercato del lavoro. In base all'analisi effettuata dai CPI (*assessment*), attraverso la quale sarà determinata la complessità del bisogno, sarà definita l'intensità dell'intervento formativo. Il Catalogo, articolato in AdA/UC del Repertorio, sarà pertanto adatto sia ai percorsi di aggiornamento (moduli di *upskilling*) sia a quelli di riqualificazione (percorsi di *reskilling*).

I primi saranno strutturati in moduli di breve durata (una o due AdA/UC) poiché i cittadini interessati necessiteranno di un'attività formativa meno intensa e con contenuti prevalentemente professionalizzanti. Lo scopo è, infatti, l'acquisizione delle nuove competenze richieste dall'evoluzione del mercato del lavoro e favorire la mobilità verso profili di qualificazione prossimi a quelli posseduti e maggiormente richiesti dal mercato del lavoro.

I secondi saranno, invece, caratterizzati da una più robusta attività formativa. L'attività formativa, infatti, potrà essere volta alla certificazione progressiva di tutte le AdA/UC afferenti ad un intero profilo di

qualificazione o alla certificazione di AdA/UC afferenti a differenti profili di qualificazione richiesti dal mercato del lavoro.

In base all'*assessment*, potranno prevedersi anche interventi funzionali al rafforzamento delle competenze di base e trasversali di cui alla Raccomandazione del Consiglio (2018/C 189/01). Il Catalogo prevedrà, infatti, anche una sezione dedicata a queste competenze che il CPI potrà associare alle competenze professionalizzanti.

Nel Catalogo sarà, inoltre, presente una sezione dedicata specificamente all'acquisizione delle competenze digitali di base. A tal fine potranno anche essere utilizzati i risultati disponibili a breve del progetto *Value chain competitiveness* che coinvolge nel partenariato un'ampia rappresentanza istituzionale (Ministero del lavoro, diverse Regioni, tra cui la Sardegna, INAPP e ANPAL).

L'acquisizione, da parte dei soggetti partner del progetto, di DigComp 2.1, "quadro di riferimento per le competenze digitali dei cittadini", diventerà poi patrimonio condivisibile all'interno della piattaforma *e-learning RAS*, l'ambiente di apprendimento online della Regione Autonoma della Sardegna per l'erogazione di percorsi di formazione a distanza e per lo sviluppo delle competenze digitali del personale del sistema della PA regionale.

Tale piattaforma integrerà contenuti didattici multimediali in apprendimento autonomo (lezioni multimediali, videolezioni, interviste) con strumenti e metodologie attive e collaborative che sfruttano le potenzialità delle tecnologie internet (aule virtuali, *webinar*, attività di *community*).

*E-learning* fornirà direttamente i contenuti didattici relativi alle competenze digitali acquisite dal programma *Value chain* e sarà altresì strumento messo a disposizione per ulteriori contenuti didattici che verranno curati dagli attori regionali della formazione professionale.

Rafforzamento della modalità duale all'interno dell'offerta formativa

Il programma GOL intende rafforzare le forme di apprendimento duale nei diversi percorsi formativi previsti, con l'inserimento di esperienze di apprendimento in situazione.

La Regione intende istituire, anche attraverso l'integrazione delle diverse fonti di finanziamento, una filiera formativa professionalizzante integrata che comprende la formazione secondaria (Scuole secondarie, CPIA, IP, IeFP, FP, IFTS), quella terziaria (ITS, Università) e la formazione rivolta agli adulti, con particolare attenzione alle forme di apprendimento in modalità 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 di apprendimento duale e del contratto di Apprendistato di I e di III livello.

In particolare, per tale attività la Regione Sardegna provvederà a:

- recepire la normativa in materia di apprendistato di I e di III livello;
- predisporre materiali e strumenti anche in formato digitale per la diffusione e l'applicazione del modello di apprendimento duale;
- trasferire alle istituzioni formative metodologie e strumenti per la progettazione, l'attivazione, la gestione e il monitoraggio dei percorsi formativi attivati in modalità duale;
- realizzare attività di promozione, diffusione e sostegno delle modalità di apprendimento duale;
- coinvolgere e valorizzare il ruolo delle Università e degli ITS nella programmazione di percorsi formativi a valere sul programma GOL;
- sviluppare i percorsi IFTS.

Il rafforzamento del sistema duale è previsto nel PNRR-che ha stanziato 600ml di euro per raggiungere entro il 2025 un *target* nazionale di almeno 135 mila partecipanti.

La modalità duale è già presente nell'offerta formativa regionale, come descritto al punto 3.5, sia in relazione ai percorsi di leFP sia con riferimento alla formazione breve e lunga (WBL - *Work Based Learning*).

Con specifico riferimento alla leFP, attraverso le risorse del programma di investimento Sistema Duale (SD), la Regione intende ampliare il numero dei beneficiari che svolgeranno la formazione con tale sistema, anche attraverso il completamento dell'offerta dell'intera filiera dell'Istruzione e Formazione Professionale, garantendo la continuità formativa attraverso un'offerta stabile di percorsi di quarto e quinto anno (IFTS), che consentirà ai beneficiari l'accesso ai percorsi per il conseguimento del Diploma di tecnico superiore (livello 5 EQF).

L'ampliamento del numero dei beneficiari è al momento ostacolato dalla scarsa conoscenza della leFP da parte delle famiglie che continuano a preferire i percorsi scolastici tradizionali. Pertanto, la Regione intensificherà le campagne di informazione e comunicazione volte a ridurre i pregiudizi che ancora gravano su questa tipologia di formazione.

Al rafforzamento del sistema duale si contribuirà inoltre con l'attivazione di moduli aventi come obiettivo la certificazione di singole unità di competenza del Repertorio delle figure nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali (leFP).

Questi moduli, extra diritto-dovere, saranno rivolti ai giovani che non hanno superato i 25 anni, ivi inclusi i lavoratori in transizione per *reskilling*, quelli formati dai CPIA e a coloro che hanno già partecipato a percorsi leFP ordinamentali e potranno essere inseriti in percorsi di transizione duale. I moduli potranno inoltre essere attivati per beneficiari in stato di NEET, se non individuati nell'ambito delle misure del PON IOG.

#### 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 socio-sanitari 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 socio-sanitari, 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'emergenza pandemica ha messo in rilievo, come mai prima d'ora, la necessità di affrontare sistematicamente gli aspetti connessi alla conciliazione tra i tempi della vita e quelli del lavoro. Un tema che negli ultimi anni è apparso sempre più sullo sfondo nella progettazione e attuazione delle politiche attive del lavoro e che, invece, oggi si propone come urgente, imprescindibile e strutturale per affrontare gli attuali mutamenti epocali nell'organizzazione delle imprese e delle famiglie.

## LEP J in ASPAL

A questo riguardo sul territorio regionale sono state avviate esperienze progettuali orientate allo sviluppo e rafforzamento della rete territoriale dei servizi. In tal senso il progetto “Lep J in ASPAL” accresce il valore dei servizi offerti alle persone e alle imprese attraverso una qualificata consulenza specifica su tutti i temi della conciliazione, grazie alla creazione della figura del referente per la conciliazione all’interno di ciascun CPI, affiancando al classico supporto tecnico la capacità di attuare un’attenta disamina delle situazioni specifiche e la competenza per definire soluzioni il più possibile funzionali al miglioramento delle condizioni familiari e imprenditoriali. Obiettivo del progetto, inoltre, è fornire informazioni sulle tematiche relative alla conciliazione e, più in generale sulla parità di genere e lotta alle discriminazioni, incentivare l’occupabilità femminile attraverso l’attività di orientamento e accompagnamento finalizzate all’individuazione di obiettivi professionali e strategie di ricerca attiva adeguate alle esigenze personali e familiari delle cittadine/utenti.

Il Referente ASPAL per le politiche di conciliazione eroga i propri servizi a favore dei cittadini, delle imprese e del territorio compresi all’interno di specifici ambiti territoriali. Gli ambiti territoriali individuati sono i seguenti (negli ambiti territoriali sono ricomprese anche le sedi distaccate afferenti ai CPI):

ambiti	Sedi Cpi	n. referenti
1	CPI SASSARI – SEDE DISTACCATA PORTO TORRES - CPI CASTELSARDO – CPI ALGHERO	3
2	CPI OLBIA – SEDE DISTACCATA PALAU - CPI TEMPIO PAUSANIA. - CPI SINISCOLA - SEDE DISTACCATA OROSEI	3
3	CPI OZIERI - SEDE DISTACCATA BONO - CPI BONORVA	1
4	CPI NUORO - SEDE DISTACCATA GAVOI – SEDE DISTACCATA DORGALI - CPI GHILARZA - CPI SORGONO - SEDE DISTACCATA ARITZO	2
5	CPI LANUSEI – SEDE DISTACCATA TORTOLI’ - CPI MURAUVERA	2
6	CPI ORISTANO - CPI CUGLIERI - CPI BOSA - CPI MACOMER	2
7	CPI TERRALBA - CPI ALES - CPI MOGORO - CPI ISILI	2
8	CPI SAN GAVINO M. - CPI SANLURI - CPI SENORBI'	2
9	SEDE CENTRALE - CPI CAGLIARI - CPI ASSEMINI - SEDE DISTACCATA PULA - CPI QUARTU SANT'ELENA	6
10	CPI CARBONIA - CPI IGLESIAS – SEDE DISTACCATA TEULADA	2

Il numero dei referenti per ambito è stato definito sulla base di un indice statistico appositamente costruito dall’osservatorio del mercato del lavoro che correla i servizi presenti sul territorio con i bisogni conciliativi.

Inoltre, la Regione ha intrapreso già dal 2018 delle importanti azioni atte a promuovere le misure di conciliazione attraverso il sostegno del POR FSE 2014-2020 con la finalità di incentivare misure di *welfare* aziendale, permanenza nel mondo del lavoro delle lavoratrici al rientro dalla maternità, politiche *family friendly*, sostenibili e durature, rispondenti ai bisogni del territorio, delle aziende, delle lavoratrici e dei

lavoratori, incentrate su una strategia tesa a concentrare più fonti di finanziamento in chiave di effetto moltiplicatore su tutti gli *stakeholder* e sul mercato del lavoro regionale nel suo complesso.

Al di là di queste iniziative, la partecipazione della componente femminile al mercato del lavoro resta un elemento di debolezza del mercato; in aggiunta, la pandemia ha colpito categorie fragili come gli stranieri e i lavoratori con basso livello di istruzione. Queste tendenze di sintesi, tuttavia, per quanto rafforzate nell'ultimo biennio, costituiscono caratteristiche del mercato del lavoro sardo, evidenziate nelle analisi dell'osservatorio del mercato del lavoro anche negli anni precedenti alla pandemia.

Pertanto, l'attenzione all'offerta formativa dedicata specificatamente a queste categorie di utenti, ha sempre caratterizzato l'attività dei centri per l'impiego.

#### Le reti territoriali

In risposta a tali bisogni, l'ASPAL, sulla base delle esperienze maturate, ha inteso costruire una rete di collaborazione stabile con i CPIA, attraverso la stipula di un protocollo d'Intesa, attivo dalla seconda metà del 2020, per consentire agli operatori dei CPI di avere un Catalogo di corsi attivi presso i CPIA ai quali poter indirizzare gli utenti con particolari difficoltà di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro a causa della bassa scolarità o per la scarsa competenza linguistica e che contribuisse, parallelamente, a rafforzare le azioni di educazione permanente degli adulti promosse dal Ministero per il tramite dei CPIA.

Nell'ambito del protocollo, l'ASPAL, attraverso i Centri per l'impiego, ha portato avanti azioni di informazione/formazione degli operatori dei CPIA, con specifico riferimento all'ordinamento, finalità, obiettivi e contenuti dei Servizi erogati dai CPI; promozione delle opportunità formative e di istruzione offerte dal CPIA nei confronti degli utenti; orientamento rivolto agli adulti che hanno abbandonato precocemente gli studi, anche ai fini di sviluppare le proprie competenze per un migliore inserimento nel mercato del lavoro.

La collaborazione ha inoltre avuto per oggetto la costruzione ed utilizzo a livello sperimentale di uno strumento condiviso per la rilevazione del fabbisogno nel coinvolgimento delle altre istituzioni territoriali locali, in primis i Comuni, nell'attività di analisi del contesto territoriale in relazione al fabbisogno di istruzione dei cittadini per favorire il loro inserimento/reinserimento lavorativo.

La programmazione delle azioni di implementazione della rete territoriale CPIA-CPI è stata sviluppata attraverso una collaborazione con il CPIA1 (capofila della rete) e con il coinvolgimento dei seguenti CPIA territoriali:

- CPIA1 -Cagliari
- CPIA2- Serramanna
- CPIA3-Nuoro
- CPIA4-Oristano
- CPIA5-Sassari

Nel 2021, la collaborazione permanente tra ASPAL e CPIA è estesa a tutto il territorio regionale in maniera stabile e strutturata al fine di promuovere e raccogliere le adesioni ai corsi per i cittadini adulti e supportarli nelle domande di accesso e di programmare interventi più adeguati al reale fabbisogno dei cittadini.

Coordinarsi costantemente con la rete territoriale offre la possibilità di realizzare con i cittadini un vero intervento integrato, non una risposta spot ad un problema imminente, ma la creazione di un sistema in cui il cittadino viene accolto e reso capace di trovare strategie di medio e lungo termine per superare le difficoltà insorte. Il generale impoverimento dei nuclei e le grosse difficoltà legate al mondo del lavoro richiederanno tempi di intervento lunghi e strutturati.

Nell'ambito del collocamento mirato l'ASPAL ha attivato un processo di confronto con i soggetti istituzionali che sono individuati dal Decreto Legislativo 151/2015 come i soggetti necessari nella istituzione della rete dei servizi per il collocamento mirato: Servizi Sanitari, INAIL, INPS, Comuni, PLUS, Assessorato regionale al Lavoro e formazione professionale, Assessorato regionale ai Servizi Sociali e sanitari, Assessorato regionale alla Pubblica Istruzione, CPIA, Università degli studi di Cagliari e Sassari.

Il risultato di tale confronto è stato l'unanime interesse alla attivazione della Rete dei servizi per il collocamento mirato e alla collaborazione per il rafforzamento della presa in carico dei soggetti con disabilità. Scopo comune dell'istituzione formale della rete regionale dei servizi per il collocamento mirato è quello di collaborare nella presa in carico del soggetto disabile che si rivolge ai CPI e ricerca un inserimento lavorativo e, conseguentemente, un riconoscimento economico e sociale. A tale scopo la rete si deve comporre di tutti gli attori che nel territorio regionale offrono, a diverso titolo, servizi all'utenza disabile e che sono in possesso di forti competenze ed esperienze utili all'efficacia del processo di presa in carico e al raggiungimento dell'obiettivo di inserimento lavorativo e sociale della persona con disabilità.

Per il miglioramento dell'occupabilità dei soggetti svantaggiati, i servizi per il lavoro devono necessariamente integrarsi con gli altri servizi territoriali competenti per il superamento di quelle barriere che, seppur estranee alla dimensione lavorativa, ne ostacolano l'inserimento nel mercato del lavoro (es. carichi di cura per familiari anziani o disabili).

In Regione Sardegna, per merito di una costante collaborazione tra l'ASPAL e la DG Politiche sociali dell'Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale (realizzata anche tramite appositi Accordi e Tavoli bilaterali), da anni è operativo l'interscambio e il raccordo tra i Servizi per il lavoro e i Servizi sociali/Plus.

La collaborazione tra CPI e Servizi Sociali Comunali, particolarmente attiva per la misura del Reddito di cittadinanza e per la promozione dei Tirocini di inclusione sociale, si realizza sulla base di procedure operative chiare e condivise (Linee di indirizzo, manuali operativi per la gestione delle misure e degli strumenti di inserimento lavorativo, rapporti collaborativi diretti tra operatori di servizi differenti) ma, nonostante ciò, si registra una disomogenea collaborazione territoriale.

#### Le azioni di rafforzamento

Per il rafforzamento dei servizi a favore dei soggetti a rischio di esclusione deve essere prioritariamente potenziata la rete territoriale per l'inclusione socio lavorativa costituita in primo luogo dai CPI e dai Servizi sociali comunali e favorita maggiormente l'integrazione in rete dei servizi ma anche quella della prossimità degli interventi a favore delle categorie di utenza più fragile.

Il potenziamento della rete di inclusione socio-lavorativa dovrà riguardare, da una parte, l'aumento dei Comuni e dei Plus che collaborano costantemente con i CPI. Dall'altra, dovrà essere estesa la platea degli utenti interessati alla presa in carico integrata realizzata insieme dai Servizi sociali comunali/Plus e dai CPI. Infatti, per l'attuazione del Programma GOL verrà meno il "privilegio", normativamente previsto, che consentiva di indirizzare ai servizi sociali, in particolare, i beneficiari del Reddito di cittadinanza per una presa in carico unica (cd. "trasformazione") o integrata tra CPI e Servizi sociali.

Il rafforzamento dei Servizi per il lavoro a favore dei soggetti svantaggiati, anche nell'ottica di attuazione del Programma GOL, necessita obbligatoriamente dei Servizi sociali ed è per questo motivo indispensabile la collaborazione interistituzionale. Tenuto conto della consolidata collaborazione a livello regionale tra gli organi di gestione degli interventi di politica del lavoro e sociali (ASPAL e DG Politiche sociali come sopra richiamati), si ritiene di programmare con il competente Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale un nuovo Accordo o una estensione degli Accordi precedenti già stipulati per misure differenti (ved. SIA, REI, RDC), con il comune obiettivo di favorire il raccordo tra servizi per una presa in carico integrata anche attraverso la partecipazione alle equipe multidisciplinari a favore dell'utenza con bisogni complessi. Tale programmazione concernente le azioni di intervento a livello territoriale degli ambiti PLUS potrebbe essere supportata con interventi a livello comunale qualora fosse necessario.

Per il rafforzamento dei servizi di inclusione socio-lavorativa viene definita una programmazione integrata operativa con i diversi servizi del territorio che partecipano in rete al raggiungimento degli obiettivi del Programma GOL a favore dei soggetti più fragili. La programmazione promuoverà innanzitutto il raccordo istituzionale tramite la formalizzazione di accordi tra le istituzioni interessate, *in primis* Servizi per l'impiego e i Servizi sociali Comuni/Plus. In seguito, verrà promosso il raccordo professionale degli operatori della rete per valorizzarne le competenze di ciascuno ma in una logica di lavoro di gruppo finalizzato al perseguimento

di obiettivi comuni, attraverso la condivisione di Linee guida operative sulle procedure e gli strumenti di profilazione e di presa in carico dell'utente con bisogni complessi esulle modalità di costituzione, convocazione e partecipazione alle equipe multidisciplinari per la elaborazione e attuazione del progetto personalizzato di inclusione socio-lavorativa.

#### 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.*

Nell'ambito del Programma GOL, si intende rafforzare la cooperazione tra i servizi pubblici e quelli privati, e la capacità di interazione tra i soggetti accreditati per la formazione professionale e il sistema di politiche attive della Regione.

Si illustrano di seguito le azioni per il miglioramento della relazione pubblico – privato nel sistema dei servizi per il lavoro:

1. Definizione di un modello di relazione/integrazione per l'erogazione dei servizi alle imprese ed ai cittadini, che sulla base delle buone prassi già sperimentate, sviluppi una rete comune, in cui al servizio pubblico, si affianchino servizi per il lavoro accreditati.

L'individuazione e l'intervento dei servizi per il lavoro riguarderà l'attribuzione di uno o più servizi, o di specifiche attività come ad esempio l'incontro domanda e offerta di lavoro, piuttosto che l'orientamento o la scelta formativa.

L'abbinamento servizi/azioni e servizio accreditato, potrà tenere conto anche della capacità di gestione di *target* mirati valorizzando l'alto livello di competenza ed efficacia prestazionale storicamente dimostrati da coloro che sono votati alla loro gestione.

Il servizio pubblico quindi conserva il ruolo primario di regista, coordinatore e porta unica di accesso ai servizi.

Il rinvio ad un soggetto accreditato o interno ai CPI avverrà dopo l'assessment di 1° e/o 2° livello in capo agli operatori dei CPI.

La scelta delle misure e delle attività da attuare, così come del soggetto erogatore dovrà tenere conto dei bisogni e delle volontà espresse dall'utente che ne fruisce, sia esso persona o impresa.

Compito primario di chi lo accoglie sarà quello di fornire informazioni a 360° sulle opportunità, disponibili e di fornire supporto alla scelta.

2. Aggiornamento e adeguamento del sistema regionale di accreditamento dei servizi per il lavoro, alle caratteristiche di flessibilità, globalizzazione e accessibilità.
3. Attuazione accreditamenti specialistici aggiuntivi (D.G.R. 48/15 del 11/12/2012):
  - a. definizione di requisiti specifici e degli indirizzi regionali per l'accREDITamento all'erogazione di servizi specialistici rivolti a target specifici;
  - b. definizione dei target specifici e di specifiche tipologie di accREDITamento specialistico;
  - c. ampliare le tipologie di soggetti atti a presentare domanda di accREDITamento, per includere soggetti specializzati nell'area dell'inclusione socio – lavorativa.
4. Adeguamento dello strumento di incrocio domanda/offerta Borsa Lavoro allocato all'interno del portale regionale Sardegna lavoro secondo gli interventi descritti nel paragrafo 4.2.6.
5. Adeguamento del sistema SIL predisponendo, verosimilmente all'interno della SAP del cittadino, una sezione specifica per l'inserimento del PAI – Piano di Azione individuale- che affiancata al PSP – permetta di registrare, aggiornare, monitorare e rendere visibili per tutti le azioni concordate ed intraprese. Ciò è realizzabile tenendo in considerazione quanto attuato nella misura regionale CRiS, nella misura di Accompagnamento al Lavoro Scheda 3 PAR-YEI, nelle misure attinenti gli ammortizzatori sociali in deroga 2010-2013 e nell'ADR all'interno della piattaforma nazionale ANPAL. Questa modalità permetterebbe anche di risolvere le problematiche connesse con l'aggiornamento delle misure e delle azioni previste dal PSP già proposte prima dell'avvio del programma GOL.
6. Garanzia di maggiore flessibilità nella gestione del processo di *recruiting* e selezione da parte degli operatori dei servizi pubblici, attraverso una riduzione dei vincoli imposti dalla natura pubblicista del servizio.
7. Facilitazione della collaborazione con gli enti locali per la messa a disposizione di strutture logistiche inutilizzate o sottoutilizzate, anche al fine di favorire la prossimità dei servizi e la capillarità territoriale degli stessi.

Si illustrano di seguito le azioni per il miglioramento della formazione e della sua integrazione con il sistema delle politiche attive:

1. Aggiornamento e revisione del sistema regionale di accreditamento delle Agenzie e delle sedi formative, per garantire maggiore efficacia ed efficienza del sistema formativo regionale attraverso un processo di riconoscimento dei requisiti ad operare come agenzia formativa, più flessibile e ancorato all'attuale evoluzione del contesto di riferimento;
2. Ampliamento della fruibilità dell'offerta formativa territoriale e sostegno alla partecipazione delle imprese nella definizione della formazione e del suo contenuto, rendendo visibile in un unico Catalogo regionale la formazione riconosciuta dalla Regione, sia in autofinanziamento che finanziata, nonché quella finanziata con i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua (art 118 della L. 388/200e smi) e con i fondi bilaterali (art. 12 comma 4 D.Lgs. 176/2003) e smi) censiti da ANPAL;
3. Recupero della formazione finalizzata all'assunzione, prevedendo, a garanzia dell'impegno assunto dall'impresa e dall'agenzia formativa, il completamento dell'erogazione finanziaria solo a conclusione dell'iter di assunzioni concordate per l'avvio dell'attività formativa;
4. Sulla scia di quanto previsto nell'ambito delle azioni di formazione nei programmi RDC e Flexicurity, definizione di un sistema di offerta formativa aperto associato ad un sistema di incentivi a favore dell'azienda (modello flexicurity) e dell'agenzia formativa (modello RDC);
5. Tempestività nel soddisfacimento del fabbisogno formativo delle aziende e delle persone prevedendo:
  - a. possibilità di ridefinizione del concetto di Catalogo formativo, sulla base di elementi di maggiore elasticità e flessibilità, come ad esempio il suo ancoraggio temporale non alle date di aperture e chiusura di singoli Avvisi, ma alla durata dei fondi;

- b. possibilità di rendere più facilmente attivabili i percorsi formativi specifici per ogni profilo di qualificazione presente nel Repertorio Regionale dei Profili di Qualificazione (RRPQ), attraverso un ampliamento dello stesso Repertorio con una sezione dedicata o agli standard formativi o agli standard di valutazione, sulla linea tracciata dal lavoro sulle “schede di caso” svolto all’interno dell’Atlante Nazionale del Lavoro e delle Qualificazioni;
  - c. rafforzamento dell’offerta formativa immediatamente fruibile per l’azione di upskilling con il sistema delle microqualificazioni, coerentemente a quanto proposto dal Punto Nazionale di coordinamento EQF nella proposta tecnica di Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al quadro europeo EQF;
  - d. ampliamento della fruibilità di *elearning RAS*, l’ambiente di apprendimento *online* della Regione Autonoma della Sardegna per l’erogazione di percorsi di formazione a distanza;
  - e. possibilità per tutti gli attori del sistema (aziende singole e in gruppo; associazioni di categoria/datoriali; servizi per il lavoro pubblici ed accreditati; Comuni; privato sociale impegnato in azioni di inserimento e reinserimento) di partecipare ad una rete nella quale sia possibile esprimere il fabbisogno formativo rilevato nel proprio ambito di azione;
  - f. messa a disposizione di un sistema di doti formative che rendano più veloce l’accesso ai percorsi.
6. adeguamento dell’operatività Sistema SIL relativamente a:
- a. Sistema di accreditamento delle Agenzie e delle sedi formative;
  - b. Catalogo formativo ed accesso alle funzionalità di iscrizione, rendicontazione, sia con riferimento alle funzionalità derivanti dall’erogazione dei servizi, che con riferimento alle funzionalità di *back office*;
  - c. relazione e interoperabilità tra Catalogo formativo - PAI (Piano di Azione Individuale) – PSP (Patto di Servizio Personalizzato), SAP (Scheda Anagrafica del Cittadino) e relativa area Formazione, Sistema regionale di Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze, SIU (Sistema Informativo Unico Nazionale);
7. consolidamento di modelli di rete per l’inserimento e reinserimento come quello sperimentato con il programma CA.R.P.E.D.I.E.M. “Catalogo regionale dei progetti eleggibili di inclusione e di empowerment” POR FSE 2014-2020 Regione Autonoma della Sardegna CCI 2014IT05SFOP021 Asse prioritario 2 Inclusione sociale e lotta alla povertà, destinato ai nuclei familiari percettori della misura di sostegno regionale REIS. L’intervento, prevedeva, dopo la presa in carico e l’*assessment*, anche con il coinvolgimento di un’equipe multidisciplinare, l’inserimento del beneficiario in un percorso di conoscenza di se e delle proprie competenze e di formazione o di tirocinio, all’interno di un Catalogo di proposte presentate da RT che coinvolgevano Agenzie formative, soggetti specializzati nell’orientamento nell’inserimento e nel reinserimento lavorativo e cooperative sociali;
8. Facilitazione della collaborazione con gli enti locali per la messa a disposizione di strutture logistiche inutilizzate o sottoutilizzate, anche al fine di favorire la prossimità dei servizi e la capillarità territoriale degli stessi.

Rispetto alle “regole di ingaggio” e azioni per il superamento degli “opportunisti” legati all’accreditamento come soggetti erogatori di interventi formativi e di servizi per il lavoro

1. Ridefinizione dei requisiti minimi per l’accreditamento in una direzione funzionale all’erogazione dei nuovi servizi ipotizzati e al soddisfacimento dei relativi LEP;
2. Possibilità di definire requisiti di accreditamento specifici per il programma GOL, nell’ottica della sperimentazione di un adeguamento strutturale del sistema;
3. Procedure ad evidenza pubblica per l’affidamento ai servizi per il lavoro accreditati, di servizi integrati su specifici *target* e settori, per migliorare la capillarizzazione della rete e la capacità di risposta ad esigenze di attivazione immediata di percorsi per l’occupabilità.

#### 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.

Le evoluzioni del panorama economico-sociale che caratterizzano il tessuto territoriale regionale risultano spesso difficilmente comprensibili agli operatori economici di medie e piccole dimensioni, sovente poco strutturati, a causa del difficile accesso ad informazioni puntuali ed immediatamente fruibili che costituiscono la base fondamentale per la loro gestione, sviluppo e adattamento ai nuovi e mutevoli contesti. Tale rappresentazione assume aspetti di severa rilevanza nei contesti economici, come quello regionale, caratterizzati da scarsa specializzazione produttiva e da ridotte dimensioni delle imprese, per le quali la conoscenza dei piani di sviluppo regionali e delle attuali e potenziali opportunità costituisce, da un lato, la direttrice verso la quale orientare le energie di crescita e, dall'altro lato, la base per la comprensione delle immediate e future esigenze di lavoro e delle relative competenze di base e specialistiche necessarie ad assicurare uno sviluppo radicato e duraturo. Sotto quest'ultimo aspetto, l'informazione assume carattere bidirezionale, dalla Pubblica Amministrazione agli operatori economici riguardo le direttive di sviluppo e di opportunità definite dai piani regionali e dagli operatori economici all'Amministrazione riguardo le necessità di competenze attuali e future e la condivisione delle posizioni professionali vacanti determinate dalla domanda di lavoro, con la finalità di favorire il *match* domanda-offerta e ridurre il *mismatch* attuale e potenziale attraverso gli strumenti definiti dal Programma.

Appare, quindi, necessario orientare l'attività dei Centri per l'impiego verso la domanda di lavoro, favorendo i momenti di ascolto e di scambio con le imprese, gli enti di terzo settore, il settore professionale e, in genere con il complesso degli operatori economici, con l'obiettivo di:

- favorire il flusso d'informazioni dal Centro per l'Impiego alle Imprese relativamente agli strumenti agevolativi per le assunzioni e per lo sviluppo e gli orientamenti definiti dai piani regionali;
- favorire il flusso d'informazioni dagli operatori economici al Centro dell'Impiego focalizzando l'attenzione sulle competenze attuali e future che caratterizzano la domanda di lavoro, in relazione alla vocazione del territorio e alla struttura imprenditoriale;
- favorire momenti di scambio e di confronto, che favoriscano la conoscenza reciproca e la vicinanza dei servizi per il lavoro al mondo imprenditoriale.

Le azioni che verranno attuate per il raggiungimento degli obiettivi sono:

1. Rafforzamento della rete dei *Job Account*.

Il *Job Account* è la figura specializzata con il compito di promuovere i servizi del centro per l'impiego presso le imprese, fornire informazioni relative alle misure agevolative regionali e nazionali, rilevare le esigenze professionali e raccogliere le *vacancies*. Attualmente, la figura professionale è presente in modo omogeneo all'interno dei Centri dell'Impiego e copre completamente il territorio regionale, per un totale di 39 dipendenti. Il servizio reso, favorisce la prossimità dei servizi attraverso il contatto diretto con le imprese del territorio di riferimento, accompagnando lo sviluppo dell'operatore economico e aiutandolo nell'individuazione delle figure professionali che, in relazione alle esigenze di sviluppo e all'orientamento strategico, sono più idonee alle esigenze.

Il rafforzamento prevede:

- a. l'aumento del numero dei *Job Account* sulla base di specifici indici di imprenditorialità e sulla base della struttura imprenditoriale presente nel territorio di riferimento;
- b. il rafforzamento delle competenze della funzione, in relazione alla necessaria comprensione delle prospettive di sviluppo economico sulla base dei piani comunitari, nazionali e regionali, in modo da fornire un servizio informativo e un aiuto nel rafforzamento della visione strategica dell'operatore economico, raccogliendo le *vacancies*, favorendo il *match* domanda-offerta di lavoro e fornendo gli elementi essenziali di pianificazione delle attività di rafforzamento dell'offerta di lavoro previsti dal programma, riducendo così il *mismatch*;
- c. il rafforzamento delle conseguenti attività di promozione dei servizi offerti dai Centri dell'Impiego, in modo da favorire la rappresentazione delle strutture territoriali per il lavoro come punti di riferimento degli operatori economici presenti;
- d. la pianificazione delle attività svolte dai *Job Account* concentrando gli sforzi in relazione ai potenziali sviluppi economici, sulla base dei programmi definiti dai piani regionali e dalle politiche nazionali e comunitarie.

2. Il rafforzamento dei servizi alle imprese erogati dagli sportelli imprese presenti nei CPI.

Attualmente in ogni Centro per l'Impiego è presente uno Sportello Imprese che ha il compito di effettuare il servizio di preselezione delle candidature presentate per le *vacancies* raccolte, erogare un servizio informativo e fornire assistenza amministrativa agli operatori economici. Il rafforzamento in termini professionali e numerici dello Sportello presenta il duplice vantaggio di creare operatori specializzati nel servizio di *matching*, favorendo un ruolo di facilitatore nella riduzione del *mismatch* attraverso l'erogazione di informazioni fondamentali agli operatori dedicati all'orientamento degli utenti *target* del Programma, in relazione a eventuali carenze riscontrate nei fabbisogni formativi e professionali dei profili ricercati.

Il rafforzamento prevede:

- a. l'istituzionalizzazione fisica dello sportello, in modo da renderlo riconoscibile, e l'omogenizzazione della dotazione organica in base alle *vacancies* intermedie da ciascun centro per l'Impiego, sulla base di indici stabiliti annualmente;
  - b. il rafforzamento delle competenze degli operatori dello sportello orientato verso il colloquio motivazionale, lo *screening*, la riduzione del *mismatch*;
  - c. il rafforzamento dell'efficacia dei flussi informativi domanda-offerta di lavoro, in relazione alla carenza dei fabbisogni formativi e professionali attraverso la loro procedurizzazione intersettoriale.
3. Sviluppo della Piattaforma di borsa Lavoro, attraverso la sua reingegnerizzazione, in modo coerente con gli sviluppi in chiave di digitalizzazione dei servizi, condiviso con i sistemi d'incontro domanda offerta di lavoro presenti a livello nazionale e con gli operatori del sistema regionale dei servizi per il lavoro.
4. Favorire la partecipazione attiva degli enti locali interessati, delle parti sociali, del sistema delle imprese e degli altri *stakeholder*.  
Nel rispetto degli obiettivi fissati dal programma GOL, in relazione al coinvolgimento delle imprese e del territorio per realizzare una rete capace di creare un punto di riferimento per l'incrocio tra domanda e

offerta di lavoro, la Regione intende sperimentare – laddove sussistano le condizioni - la negoziazione territoriale attraverso i Patti Territoriali.

Attraverso questo strumento la Regione mira alla costruzione di processi partecipati in grado di coinvolgere tutti gli attori locali in un percorso comune di sviluppo, con particolare attenzione nei confronti delle aree che mostrano particolari criticità socio-economiche, ma anche per quelle che, al contrario, hanno dimostrato una maggiore tenuta durante la crisi economica determinata dalla pandemia e possono offrire opportunità occupazionali e investimenti per il futuro.

Grazie a questo strumento la Regione potrà orientare nella maniera più efficace la sua programmazione delle attività legate, in particolare, alla formazione. Una volta individuati territori, settori e filiere produttive di interesse strategico per arginare la crisi e potenziare le economie emergenti, attraverso gli Accordi Quadro tra il Ministero e la Regione si potrà ottimizzare il sistema del lavoro nel suo complesso.

Fondamentale sarà il coinvolgimento degli attori economici capaci di orientare il mercato del lavoro locale: imprese, Agenzie del lavoro pubbliche o private, enti di formazione, scuole e Università.

In questo contesto occorrerà tener conto delle specificità territoriali e delle condizioni economiche e sociali in ambiti in cui si delineano situazioni di criticità e altre, al contrario, in cui si rilevano situazioni di vivacità.

Al fine di stipulare Patti territoriali con gli obiettivi fissati, che saranno attuati tramite Piani operativi territoriali condivisi con il Ministero e l'ANPAL, la Regione si impegna a rispettare le indicazioni previste nel Programma che prevedono:

- l'analisi della domanda, dell'offerta e dello *skill gap* esistente nel territorio;
- l'analisi dell'offerta formativa esistente in relazione al fabbisogno locale;
- la definizione dell'offerta mancante e di quella necessaria per ridurre lo *skill gap*;
- il rafforzamento del coordinamento dei servizi per il lavoro pubblici e privati con il sistema della formazione;
- individuare opportuni strumenti per la formazione condizionata all'assunzione.

Tali obiettivi saranno definiti a partire dal coinvolgimento degli attori istituzionali ed economici capaci di orientare il mercato del lavoro locale delle aree individuate: enti locali, imprese, Agenzie del lavoro pubbliche o private, enti di formazione, scuole e Università, associazioni sindacali, organismi professionali e finanziari. I tempi e le modalità per promuovere gli incontri territoriali saranno definite entro il 31.12.2022.

## 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.*

### 4.2.1 Introduzione

Le misure previste dal programma GOL in Sardegna, a partire dall'*assessment* iniziale che inserisce i beneficiari nei cinque percorsi previsti, di competenza dei centri per l'impiego (CPI), sono realizzate dall'ASPAL, all'interno della quale i CPI sono incardinati.

Alcuni processi, legati a migliorare la qualità, l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati, che oggi sono capisaldi del programma GOL, nascono con l'ASPAL stessa nel 2016. Lo sforzo di avvicinamento all'utenza è leggibile già dalla lettura dell'organigramma, dove è presente un servizio con deleghe specifiche in materia di collocamento mirato e di inclusione attiva, impegnato nella realizzazione di progetti sperimentali a favore di categorie di lavoratori con gap particolari (lavoratori stranieri extracomunitari, percettori di redditi di inclusione in quanto in condizione di povertà, persone sottoposte a misure di detenzione, lavoratori portatori di disabilità), che indica uno sforzo di personalizzazione degli interventi a partire dal riconoscimento delle caratteristiche della propria utenza.

Uno dei compiti che la Regione, attraverso l'ASPAL, si è assunta è stato proprio quello di riconoscere la complessità del mercato del lavoro sardo e provare a specializzare il proprio intervento già nell'assetto organizzativo, che attualmente è in fase di ripensamento per adeguarlo ancora di più alle esigenze del territorio, con la proposta di istituzione di servizi di gestione diretta dei CPI e dell'erogazione dei servizi corrispondenti articolati non per competenze, come oggi, ma per territorio, nei limiti della normativa regionale (che prevede un massimo di quattro servizi territorializzati).

A partire da alcuni processi ancora in fase di studio, come per esempio l'utilizzo dello *smart working*, la necessità di rispondere alle criticità causate dalla pandemia Covid-19, che ha ridotto al minimo le interazioni dirette, spingendole su piattaforme virtuali, ha accelerato in maniera formidabile l'innovazione delle prassi ordinarie, che da quel momento sono state oggetto di riflessione costante, sia per trovare soluzioni immediate e d'emergenza, sia per progettare assetti più adeguati a situazioni di cui si dovrà tenere conto nel prossimo futuro.

L'adesione al programma GOL, che intende dare una cornice omogenea al modo in cui soggetti pubblici e privati si prendono cura dei cittadini che cercano un lavoro o che rischiano di perderlo, svolge il ruolo di catalizzatore dei processi in atto, fornendo il quadro giuridico di riferimento, gli obiettivi, le modalità e stimolandone la realizzazione attraverso l'individuazione di *milestone* e *target* definiti nel tempo e percorsi differenziati a seconda delle specifiche caratteristiche dei cittadini beneficiari.

I servizi erogati per i beneficiari del programma GOL pertanto risponderanno ai criteri di *personalizzazione* e *prossimità* attraverso interventi di incremento della presenza di sportelli sul territorio e al contempo di "disintermediazione" di alcuni servizi – in particolare per chi ha maggior dimestichezza con i mezzi informatici – in modo che chi ha più difficoltà possa essere supportato attraverso incontri di persona e in presenza, mentre chi ha più facilità d'uso dei mezzi informatici possa ottenere in autonomia quanto necessario (per esempio la scheda anagrafica personale – SAP), sia per quanto riguarda gli adempimenti amministrativi, sia per la costruzione di percorsi di orientamento individualizzati.

L'unità base e fondamentale dell'intera costruzione diventa quindi il CPI, nella sua versione concreta, fatta di operatori che incontrano gli utenti all'interno delle sedi locali e nella versione virtuale, il vCPI, capace di erogare gli stessi servizi, ma svincolato dal limite della territorialità. La "deterritorializzazione" del servizio assume grande importanza dal punto di vista strategico perché permette ad un numero dato di operatori qualificati di poter garantire servizi specialistici di qualità ad un numero molto più ampio di cittadini, annullando di fatto le esternalità derivanti dagli spostamenti sul territorio o dalla carenza nel territorio di figure professionali specifiche.

Questo risultato sarà raggiunto avendo piena consapevolezza dei limiti derivanti dalle caratteristiche dell'utenza che abitualmente si rivolge ai CPI, spesso poco esperta nell'utilizzo dei mezzi informatici, sia attraverso iniziative di *empowerment* che la mettano nelle condizioni di poter fruire dei servizi informatizzati attraverso l'istituzione del "tutor digitale", un operatore che assiste il cittadino e lo aiuta ad acquisire maggiore dimestichezza con le tecnologie informatiche di base che mediante un servizio di assistenza multicanale "*customer care*", già attivo e sperimentato per la realizzazione di interventi, anche di contrasto alla pandemia (per esempio per la presentazione di domande *online* per l'ottenimento delle indennità di ristoro per i lavoratori stagionali), che li supporta nella fruizione dei servizi.

Accanto a queste iniziative, che mirano a potenziare l'efficacia e l'ampiezza di diffusione degli interventi, saranno realizzate azioni che avvicinino i centri per l'impiego ai cittadini, sia attraverso l'incremento di sportelli di informazione e supporto, come gli Sportelli Regionali Integrati (Sp.R.Int.), realizzati in collaborazione con l'Assessorato regionale del lavoro, sia attraverso una più stretta collaborazione con gli stessi enti locali territoriali per l'erogazione di specifici servizi.

Si mira alla personalizzazione degli interventi anche attraverso l'aumento degli sportelli territoriali, e l'integrazione all'interno di uno stesso luogo di più servizi in una logica di *one spot shop*, almeno per i servizi erogati dalla Regione, che trovano negli ex centri di formazione regionale (CPFL) lo spazio fisico ideale.

In sintesi, gli interventi richiesti dal programma GOL, che mirano a garantire attività, misure, servizi personalizzati e territorialmente prossimi, sono già stati intrapresi prima del licenziamento del Programma che si potrà avvalere del potenziamento delle infrastrutture interne, materiali e immateriali, attraverso:

- l'acquisizione di ulteriore personale, la formazione degli operatori, la costruzione di "famiglie" professionali di specialisti. Quest'ultima azione è già iniziata sia con la creazione della figura professionale del *job account* (un operatore che si reca presso le imprese per informarlo sulle opportunità occupazionali e rilevarne fabbisogni formativi e di forza lavoro), sia con la formazione di una *task force* di operatori in grado di utilizzare uno strumento di analisi dei punti di forza e di attenzione del lavoratore come *PerformanSe*, diffusissimo a livello internazionale e già utilizzato dall'ASPAL anche in un'esperienza di intervento per crisi aziendali. Nella stessa direzione la costituzione di una *task force* esperta nella presa in carico dei lavoratori con disabilità mediante un approccio integrato bio-psico-sociale, in modo meno strutturato e più "on the job", di operatori che si sono formati nelle equipe multidisciplinari, prevista anche come modalità operativa nella proposta di riorganizzazione dell'ASPAL;
- il potenziamento degli strumenti di comunicazione e collaborazione a distanza fra operatori ASPAL, con la possibilità di collaborazione anche con altri soggetti;
- lo sviluppo degli applicativi utili per l'analisi del mercato del lavoro e soprattutto il potenziamento del sistema informativo, potenziando in particolare il dispositivo della *Borsa Lavoro Sardegna*, che ha bisogno di una forte reingegnerizzazione capace di renderla di più semplice utilizzo e quindi capace di esercitare una maggiore attrattiva nei confronti delle imprese, per quanto riguarda l'inserimento delle *vacancies*, dei fabbisogni professionali, dei profili e delle competenze ricercate e dei cittadini, con l'inserimento dei dati utili per un più rapido incontro fra domanda e offerta, dell'istruzione fino alle aspirazioni individuali.

La direzione intrapresa porta verso un approccio "*case management*" nei confronti dell'utenza, con un unico operatore capace di una presa in carico generale e integrata ("olistica" direbbe taluno) che supporti il cittadino nella transizione dal non lavoro al lavoro, che sia esso "*ready to work*", come previsto dal primo percorso del programma GOL, bisognoso di qualche tipo di formazione o portatore di bisogni complessi che necessitano di competenze e cure particolari.

#### 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)*

Una delle sfide più rilevanti per la Regione nei prossimi anni è quella di assicurare una maggiore capillarità e prossimità dei Servizi pubblici per l'Impiego.

Negli ultimi anni la Regione Sardegna ha investito ingenti risorse e raggiunto alcuni rilevanti obiettivi, guidati da due istanze di base:

- la PROSSIMITA', ossia la capacità dell'amministrazione di far sentire la propria vicinanza nella risposta ai bisogni del cittadino soprattutto nei piccoli centri dove influisce il problema dello spopolamento e l'utenza è maggiormente caratterizzata da difficoltà nell'uso degli strumenti informatici e maggiore resistenza nei confronti dei servizi a distanza;
- l'ACCESSIBILITA', ossia la capacità dell'Amministrazione di risultare fruibile con facilità da parte di una qualsiasi tipologia di utente.

In particolare, attraverso le risorse messe in campo dal Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego CPI, che saranno eventualmente integrate da ulteriori risorse regionali, la Sardegna ha già avviato una sistematica azione di potenziamento della rete dei servizi pubblici per l'impiego, al fine di garantirne una maggiore prossimità dei servizi. Ad oggi è garantita la presenza di **un centro ogni 40.770 abitanti** tenendo in considerazione le sedi principali, quelle distaccate e gli sportelli.

Con le risorse messe a disposizione dal Piano si sta provvedendo a:

- ✓ adeguare e rafforzare le sedi fisiche dei CPI, ossia si sta lavorando all'adeguamento dimensionale delle sedi dei CPI, in collaborazione con i Comuni ospitanti, risultanti non più adeguate, sul piano dimensionale, ad ospitare il personale in esito all'espletamento dei concorsi regionali finalizzati all'aumento dell'organico. Sono, inoltre, in corso interlocuzioni con i soggetti della rete dei servizi pubblici per l'impiego ai fini della eventuale individuazione di sportelli che garantiscono una più estesa copertura territoriale;
- ✓ potenziare l'offerta di servizi digitali, mediante l'attivazione e il potenziamento dei servizi da remoto e la definizione di azioni di supporto agli utenti meno digitalizzati

La Regione ha inoltre avviato due percorsi organizzativi paralleli: la ridefinizione degli ambiti territoriali dei CPI e il rafforzamento della rete dei punti di accesso ai servizi rivolti ai cittadini.

I Centri per l'impiego uffici territoriali dell'ASPAL rappresentano i poli che erogano i servizi per il lavoro e le misure di politica attiva, nei quali i cittadini e le imprese possono usufruire di una pluralità di servizi, con la finalità di favorire l'occupabilità delle persone e di supportare le aziende in riferimento al fabbisogno occupazionale e formativo.

La rete dei CPI è articolata su tutto il territorio regionale e sono gestiti unitariamente dall' ASPAL. A ciascun CPI è stato assegnato un ambito territoriale di dimensione variabile, coincidente con il territorio dei comuni afferenti al CPI stesso.

Oltre agli sportelli fisici dei CPI presenti sul territorio la Regione intende rafforzare il processo di digitalizzazione già avviato e in fase di potenziamento negli ultimi anni. Sulla scia della rapida diffusione della pandemia da Covid-19, a partire da marzo 2020, al fine di superare le criticità imposte dalla pandemia e garantire il funzionamento dei CPI, l'ASPAL ha intrapreso un percorso di digitalizzazione che ha consentito in tempi rapidi l'erogazione di alcuni servizi, precedentemente erogati esclusivamente in presenza, anche da remoto. Tale processo ha consentito di aumentare il numero di servizi offerti e di migliorare l'efficienza nella loro erogazione.

Il processo di digitalizzazione si riflette in modo marcato anche sulla definizione degli ambiti territoriali per l'erogazione dei servizi, in quanto perde di significato il concetto di ambito territoriale, poiché non sarà più necessario che gli utenti si rechino fisicamente presso i CPI e conseguentemente non sarà necessaria la presenza di operatori specializzati in tutti i servizi in ciascuna sede di CPI, consentendo pertanto una maggior efficienza organizzativa grazie al fatto che uno stesso operatore potrà servire un territorio più ampio.

Nonostante i vantaggi rilevati sussistono alcuni ostacoli sul processo di sviluppo della digitalizzazione. Occorre del tempo affinché si possa raggiungere un livello di stabilità e maturità inoltre, non tutti i servizi si prestano ad essere digitalizzati, poiché in alcuni casi il rapporto “*face-to-face*” nell’erogazione, è un elemento essenziale del servizio stesso.

Pertanto, perché la digitalizzazione non si trasformi in una barriera d’accesso ma rappresenti un’opportunità in più per gli utenti, sono previste attività di assistenza e supporto informatico e digitale agli utenti, sia interne alle sedi dei CPI che esterne (es. biblioteche, comuni, altri soggetti presenti sul territorio...) di assistenza capillare e vicinanza all’utenza. Le azioni di supporto sono finalizzate al trasferimento delle competenze digitali minime che consentano di accedere ai servizi a distanza attraverso l’attività di una *task force* appositamente creata e operante presso la sede centrale e che operi con strumenti diversificati (assistenza diretta in loco, via mail, telefonica...).

Per l’erogazione dei Servizi per il Lavoro con la massima capillarità in tutto il territorio regionale si intende strutturare un insieme di ambiti territoriali “a geometrie variabili”, che consenta una maggior efficienza nell’erogazione dei servizi garantendo il rapporto “*face-to-face*” con il cittadino e, al contempo, l’erogazione dei servizi digitalizzabili. Quindi alcuni servizi continueranno ad essere erogati in presenza, a livello degli ambiti territoriali tradizionali dei singoli CPI, mentre i servizi digitalizzati (in numero progressivamente crescente) saranno erogati in un ambito territoriale che potrà allargarsi in modo variabile, in funzione delle caratteristiche di ciascun servizio, con la finalità di massimizzarne l’efficienza nell’erogazione definendo tre livelli differenti:

- il primo a livello di singolo CPI, prevede l’erogazione dei servizi di base e quelli che richiedono necessariamente il rapporto in presenza con l’utente;
- il secondo a livello di macroarea, sulla base della ripartizione del territorio regionale in quattro macroaree, prevede l’erogazione della maggior parte dei servizi digitalizzati;
- il terzo a livello regionale, che prevede l’erogazione dei servizi specialistici che non richiedono vicinanza geografica tra l’operatore e l’utente, che possono essere gestiti per tutto il territorio regionale da un numero limitato di operatori e che necessitano di un coordinamento forte.

Relativamente all’esigenza di prossimità ed accessibilità dei servizi, la Regione ha previsto l’implementazione dei punti di presenza sul territorio di punti di accesso ai servizi per il lavoro attraverso l’attivazione di Sportelli Regionali Integrati (Sp.R.Int.), finalizzati a presidiare il territorio da parte dell’amministrazione regionale e degli enti accreditati per l’erogazione dei servizi per il lavoro. Lo Sportello Regionale Integrato nasce per sperimentare un nuovo approccio della Regione con il territorio, attraverso l’offerta di una serie di servizi di tipo informativo e di assistenza tecnica sia per i cittadini sia per le imprese in merito a:

1. servizi per il lavoro erogati dal Centro per l’Impiego regionale;
2. offerta della formazione professionale a livello regionale;
3. misure, incentivi, interventi e politiche per il lavoro erogati dall’Assessorato del lavoro;
4. obiettivi ed azioni inerenti le politiche del lavoro e la formazione nell’ambito dei programmi nazionali e comunitari.

Lo sportello dovrà, inoltre, fornire assistenza e supporto ai cittadini in relazione alla:

- compilazione informatizzata delle domande di partecipazione alle preselezioni gestite dai CPI in merito ai cantieri comunali e all’Art. 16 della L.54/86;
- registrazione al portale SIL Sardegna;
- compilazione del CV e consultazione di offerte di lavoro nella Borsa Lavoro del SIL Sardegna.

Gli sportelli si configurano come un innovativo servizio integrato e complementare alla rete dei servizi pubblici per il lavoro già operativa, che sarà in grado di rispondere adeguatamente al crescente bisogno da parte dei cittadini e delle imprese di “sentire” la presenza della Regione e la sua disponibilità in termini di rapidità di risposte, capacità di ascolto e di assistenza.

Gli Sportelli Sp.R.Int., gestiti in modo integrato dall'Assessorato del Lavoro e da ASPAL, avranno sede all'interno delle sedi dei Centri Polifunzionali Lavoro e Formazione (o CPLF).

Dal punto di vista logistico, queste sedi saranno oggetto di una riprogettazione degli spazi in base alle nuove funzioni e ai nuovi servizi. Nei CPLF, infatti, la Regione vuole concentrare fisicamente i servizi per il lavoro del territorio (CPI, Assessorato del lavoro, Sportelli Sp.R.Int.) con l'obiettivo di renderli il punto di accesso unico per i cittadini e le imprese: un *one stop shop* del lavoro, punto anche fisico di ricezione del bisogno e di erogazione di servizi per il lavoro ad ampio spettro.

La riprogettazione funzionale di tutti i CPLF regionali, come previsto dal mandato della DGR n. 37/18 del 9.09.2021, sarà portata a termine grazie alle risorse del Piano di potenziamento dei CPI della Sardegna destinate agli interventi infrastrutturali.

Con l'apertura dello SPRINT di Tonara il rapporto scenderebbe a 1: 39.751, pienamente dentro l'obiettivo previsto dal Programma, per quanto si debba tenere in considerazione la necessità di rivedere gli ambiti territoriali di operatività dei centri e rafforzare le esperienze di sportelli temporanei.

Sportelli dedicati a soggetti fragili e vulnerabili

Gli sportelli Sp.R.Int. rispondono, oltre a quanto sopra specificato, in particolar modo alla possibilità di raggiungere i soggetti più "fragili" per i quali la digitalizzazione e/o informatizzazione dei processi, pur indispensabile per efficientare e rendere contemporanea l'erogazione dei servizi, appare come un impedimento insormontabile se affrontato in solitudine, senza supporto e accompagnamento. Avere a disposizione un luogo fisico non virtuale dove trovare ascolto e supporto pratico nell'espletamento anche di semplici adempimenti, rappresenta soprattutto per questi utenti un punto di riferimento importante.

Allo stesso modo si ritiene importante la possibilità di consolidare le sperimentazioni già attuate con l'attivazione di sportelli mobili presso le carceri e gli istituti penitenziari, intesi come punti temporanei di sostegno all'accesso ai servizi. In quest'ambito è già stato sperimentato uno Sportello Info-Lavoro presso l'Istituto Penitenziario di Cagliari – Uta e presso la Casa di Reclusione di Isili, poi proseguita con l'attivazione degli sportelli anche presso gli Uffici locali per l'Esecuzione Penale Esterna (U.E.P.E.) e gli Uffici di Servizio Sociale per Minorenni (U.S.S.M.) della città metropolitana di Cagliari. In questa maniera è stato possibile offrire un servizio dedicato ad una platea vasta garantendo una presa in carico integrata anche per i soggetti sottoposti ad esecuzione penale esterna. In quest'ambito, anche attraverso il coinvolgimento diretto di altri Enti ed Istituzioni, sono stati promossi interventi innovativi per permettere ai detenuti, agli ex detenuti e a tutti coloro i quali si trovano in regime di esecuzione penale, minori compresi, di usufruire di servizi e azioni pensate per facilitare il più possibile il loro reinserimento sociale e lavorativo.

	2021	2022	2023	2024	2025
DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	1	-	-	-	-
CREAZIONE DI SPORTELLI MOBILI	-	2	-	-	-
EVENTUALI NUOVE SEDI	-	1	-	-	-
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.

Lo sviluppo dei sistemi informativi del lavoro costituisce l'asse portante per l'erogazione di politiche del lavoro moderne ed efficaci e per l'erogazione, in presenza e a distanza, delle prestazioni previste dal Programma.

L'emergenza epidemiologica ha fatto emergere pienamente la necessità della digitalizzazione dei servizi per il lavoro che garantisca al cittadino la possibilità di poter dialogare a distanza con il CPI, adeguare il proprio stato occupazionale e fruire della consulenza orientativa, dell'accompagnamento alle scelte e del supporto nella ricerca del lavoro anche a distanza. In particolare, alcune tipologie di beneficiari previste dal programma GOL è formata, da soggetti con ridotte competenze digitali. I servizi per l'impiego dovranno dunque essere sempre più decentrati e virtualizzati ma anche, più personalizzati e adeguati ai bisogni dei diversi target previsti dal Programma.

Di seguito sono elencate le azioni che la Regione intende perseguire per il potenziamento in chiave digitale dei servizi erogati dall'ASPAL nell'ambito degli interventi previsti dal Programma GOL, i cui obiettivi e principi ispiratori sono:

- aprirsi al cambiamento utilizzando e sperimentando nuove soluzioni tecnologiche;
- mettere in atto una trasformazione culturale ed operativa di erogazione dei servizi;
- dotarsi di servizi in grado di supportare il continuo e rapido cambiamento del mercato del lavoro anche attraverso la transizione dal digitale a quella intelligente;
- erogare servizi attraverso un approccio multicanale fruibile da qualunque dispositivo;
- offrire una gamma di servizi amministrativi 24 ore su 24 fruibili sia dal computer che dallo *smartphone*.

##### CPI Virtuale

Si prevede l'attivazione di un sistema vCPI (CPI virtuale) che consentirà ai cittadini di fruire dei servizi offerti dai Centri per l'Impiego in telepresenza. I servizi saranno fruibili dai cittadini attraverso l'area dedicata sul portale SardegnaLavoro nella sezione “cittadino” o attraverso un'App che sarà disponibile per i sistemi *Android* e *IOS*. Inoltre, il servizio sarà accessibile attraverso le credenziali di accesso al portale Sardegna Lavoro in *Single Sign On* e attraverso l'*Access Manager Regionale* (SPID).

Il CPI virtuale prevede l'erogazione di servizi in modalità sincrona “live” in tele presenza, tra il cittadino e l'operatore del CPI: l'utente potrà collegarsi in modalità *live* con l'operatore del CPI utilizzando la *chat*, la sola chiamata vocale e, se necessario, la *webcam* per il riconoscimento personale e per determinati servizi che la rendano indispensabile/preferibile (es.: colloqui individuali). Durante tali sessioni il cittadino e l'operatore potranno condividere documenti e modulistica all'interno di una area di interscambio per la presa visione, la sottoscrizione o la presentazione dei documenti necessari.

Le sottoscrizioni e le transazioni documentali saranno svolte in regime di autenticazione con *Access Manager Regionale (SPID Level 2)* e il sistema provvederà a tracciare tutte le transazioni delle operazioni amministrativamente significative.

#### Attuazione del LEP E

La Regione intende adottare quale modello per l'erogazione del Lep E (orientamento specialistico) una metodologia *web based* che permetta di restituire all'utente un primo bilancio sugli ambiti di riferimento importanti per l'accrescimento della propria occupabilità e la predisposizione di un percorso finalizzato all'occupazione. Tale tipologia di strumento è stata già sperimentata nella gestione del personale rientrante in aree di crisi all'interno di progetti speciali per la riconversione del personale e si è dimostrato efficace nella gestione delle attività di:

- bilancio competenze;
- colloquio individualizzato;
- *counseling*.

#### Interventi di Manutenzione evolutiva SIL

La piattaforma del SIL Sardegna, sarà oggetto di un intervento di totale rinnovamento e di interventi di manutenzione evolutiva, tra i quali l'aggiornamento in tempo reale della scheda anagrafico professionale (SAP) da parte degli utenti. L'utente, dopo essersi loggato con SPID, potrà aggiornare e modificare i propri dati dal portale e renderli disponibili in tempo reale aggiornando la SAP del cittadino. Con questa funzionalità il cittadino potrà in ogni momento e in tempo reale, visualizzare la propria condizione occupazionale e richiedere la certificazione della stessa. Tale evoluzione dei sistemi informativi permetterà di potenziare i servizi consulenziali di tipo specialistico al fine del raggiungimento degli obiettivi previsti dal programma GOL.

#### Progetto sperimentale Erasmus+ G.E.G.S. - *Good E-Guidance Stories*

Nell'ambito degli obiettivi fissati dal Programma GOL per il potenziamento dei servizi digitali di orientamento per semplificare l'accesso ai servizi e favorire i contatti con gli operatori, la Regione Sardegna partecipa come *leader* strategico al Progetto sperimentale Erasmus+ "G.E.G.S.: *Good E-Guidance Stories*".

Il progetto, a finanziamento diretto UE, risponde al crescente bisogno a livello europeo di innovazione nei settori IAG (*Information, Advice and Guidance*) e VET (*Vocational, Educational and Training*). GeGS è una misura innovativa che unisce la transizione digitale dei sistemi e servizi di orientamento, con l'introduzione e l'adattamento di tecnologie avanzate e *tailor-made* rivolte all'utenza, in coerenza con i bisogni dei giovani, con l'evoluzione del mercato del Lavoro e con i processi di digitalizzazione.

L'approccio innovativo del progetto è basato su due elementi cruciali:

- fornire agli operatori IAG (Informazione, Consulenza, Orientamento) uno strumento formativo digitale completo, coinvolgente e facile da usare;
- Introdurre gli operatori all'utilizzo di strumenti avanzati per l'orientamento digitale (*e-guidance*) basati sull'intelligenza artificiale.

Il progetto prevede l'utilizzo della piattaforma di *e-guidance* (consulente di carriera digitale) *Jobiri AI GeGS* basato su Intelligenza Artificiale. GeGS prevede la sperimentazione dell'orientamento digitale per i giovani tra 15 e 29 anni attraverso la piattaforma di *e-guidance Jobiri*.

#### Allestimento di postazioni virtuali

L'obiettivo dell'Agenzia, relativamente a questa azione, è l'utilizzo di tecnologie all'avanguardia per migliorare la comunicazione, la collaborazione in *team*, l'accesso, la condivisione e l'aggiornamento di informazioni e contenuti, indipendentemente dal fatto che si trovino nello stesso ufficio, in una sede decentrata o che operino in *smart working*.

In particolare, la Regione intende dotare i dipendenti di ASPAL di *software* di produttività in *cloud* che forniscano l'utilizzo di app specifiche con prestazioni e fruibilità a livelli di sicurezza avanzati. I *software* sono già stati introdotti sperimentalmente e hanno permesso di migliorare la produttività, consentendo la collaborazione a distanza e la creazione di gruppi di lavoro *online*. Tale soluzione ha evidenziato la sua efficacia durante il periodo dell'emergenza sanitaria, in quanto ha garantito la piena operatività del personale che ha partecipato alla sperimentazione.

Facilitare le relazioni e il *case management*

La fase più acuta della pandemia ha reso necessario migliorare e ottimizzare la comunicazione interna tra la sede centrale ASPAL e i CPI territoriali attraverso l'analisi e il riallineamento dei processi di comunicazione dal punto di vista di modalità, linguaggio e strumenti, al fine di consentire con tempestività lo scambio, l'archiviazione e la consultazione di informazioni e materiali (disposizioni, note interne, procedure). L'obiettivo, nell'ambito del Programma GOL, è di rafforzare l'utilizzo della piattaforma di collaborazione a distanza in modo da consentire ai CPI di essere costantemente e tempestivamente informati e mantenere un canale di comunicazione sempre attivo tra sede centrale e strutture territoriali.

Nella tabella sono riepilogati sinteticamente gli obiettivi e le principali azioni che saranno messe in atto:

Obiettivi	Azioni
Omogenizzare i processi e le modalità di gestione e progettazione di misure e servizi	<ul style="list-style-type: none"> <li>sviluppare standard di servizio e di processo in relazione all'adeguamento e allo sviluppo digitale a supporto delle attività previste, che garantiscano connessioni con i diversi operatori della rete.</li> </ul>
Rinnovamento della piattaforma SIL Sardegna 2.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>rinnovo del portale SardegnaLavoro (Area pubblica e Area privata);</li> <li>rinnovo del portale di <i>BackOffice MonitorWeb</i>;</li> <li>integrazione del sistema di Autenticazione SPID;</li> <li>estensione dei meccanismi di interoperabilità per la cooperazione applicativa della piattaforma SIL con altri sistemi Regionali e Ministeriali;</li> <li>sviluppo progetto SIWE per integrare i principali sistemi regionali "settoriali" (SSR, Politiche Sociali, Lavoro) e i sistemi informativi di altri soggetti istituzionali che erogano prestazioni e sussidi a supporto dei bisogni sociali della popolazione (Comuni, INPS, Servizi sociali della giustizia, ecc.).</li> </ul>
Garantire la fruibilità delle informazioni e dei servizi ai soggetti <i>target</i> in possesso di <i>skills</i> digitali che non necessitano di accompagnamento specifico	<ul style="list-style-type: none"> <li>assicurare l'accesso alle informazioni con un approccio multicanale fruibile da qualunque dispositivo (PC, mobile, tablet, etc.);</li> <li>predisporre tutorial di supporto.</li> </ul>
Garantire la fruizione delle attività previste dal programma ai soggetti <i>target</i> privi di <i>skills</i> digitali o di strumenti informatici	<ul style="list-style-type: none"> <li>potenziamento e gestione Sportelli Sp.R.Int.</li> </ul>
Garantire la gestione remota dei colloqui di orientamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>implementazione della piattaforma di videoconferenza a tutti gli operatori per la gestione dei colloqui a distanza;</li> <li>sperimentazione di strumenti web based.</li> </ul>
Garantire la firma digitale dei documenti attraverso l'utilizzo di <i>spid</i> /firma digitale	<ul style="list-style-type: none"> <li>sottoscrizione Patto <i>on line</i>;</li> <li>iscrizione ai percorsi;</li> <li>certificazioni.</li> </ul>
Reingegnerizzazione del Catalogo formativo digitale e fruizione autonoma dei contenuti da parte del cittadino e dell'operatore	<ul style="list-style-type: none"> <li>integrazione nel fascicolo elettronico del cittadino dei percorsi scelti ed attivati.</li> </ul>
Favorire reti di cooperazione tra i CPI e i diversi soggetti che operano nell'ambito di uno stesso mercato del lavoro ed in	<ul style="list-style-type: none"> <li>analisi della domanda di lavoro e dello <i>skill gap</i> esistente nei settori e nei territori che sono oggetto del Patto;</li> </ul>

particolare imprese, enti di formazione, soggetti accreditati per i servizi al lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• condivisione del fascicolo del cittadino con gli altri operatori del sistema lavoro e formazione e altri enti di assistenza sociale.</li> </ul>
Assicurare la completa digitalizzazione dei servizi alle imprese e la fruizione autonoma da parte dei soggetti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rendere disponibili materiali informativi sui servizi alle imprese erogati e sulle procedure telematiche;</li> <li>• reingegnerizzare il portale di borsa lavoro regionale, rendendolo adeguato ai moderni strumenti digitali e consentendone una completa fruibilità per imprese e cittadini.</li> </ul>
Condivisione degli strumenti di incontro domanda-offerta con gli altri operatori del Sistema Lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• implementare dei sistemi di aggregazione delle <i>vacancies</i> attraverso collaborazioni applicative con portali appartenenti a vari soggetti integrati nel sistema lavoro regionali;</li> <li>• rendere disponibili i dati relativi alle <i>vacancies</i>, alle <i>skills analysis</i> e <i>gap skills</i> ai soggetti appartenenti al sistema dei servizi per il lavoro.</li> </ul>
Omogenizzare processi e modalità di gestione e progettazione di misure e servizi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sviluppare <i>standard</i> di servizio e di processo in relazione all'adeguamento e allo sviluppo digitale a supporto delle attività previste, che garantiscano connessioni con i diversi operatori della rete.</li> </ul>
Rinnovamento piattaforma SIL Sardegna 2.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rinnovo del portale SardegnaLavoro (Area pubblica e Area privata);</li> <li>• rinnovo del portale di <i>BackOffice MonitorWeb</i>;</li> <li>• integrazione del sistema di Autenticazione SPID;</li> <li>• estensione dei meccanismi di interoperabilità per la cooperazione applicativa della piattaforma SIL con altri sistemi Regionali e Ministeriali;</li> <li>• Sviluppo progetto <i>SIWE</i> per integrare i principali sistemi regionali "settoriali" (SSR, Politiche Sociali, Lavoro) e i sistemi informativi di altri soggetti istituzionali che erogano prestazioni e sussidi a supporto dei bisogni sociali della popolazione (Comuni, INPS, Servizi sociali della giustizia, ecc.).</li> </ul>

#### 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.

La presente sezione del PAR GOL è dedicata a descrivere le azioni che la Regione Autonoma della Sardegna intende realizzare per lo sviluppo e il rafforzamento degli strumenti analitici di conoscenza dei sistemi locali del lavoro in maniera integrata con il livello nazionale. L'assetto istituzionale regionale prevede che le competenze analitiche in tema di Lavoro siano demandate all'Osservatorio del Mercato del Lavoro (OML) dell'Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro (ASPAL) che, in collaborazione con il Servizio della statistica regionale e avvalendosi del Sistema Informativo del Lavoro della Sardegna (SIL Sardegna), persegue le seguenti finalità:

- a. disporre analisi ed elaborazione dei dati di tipo strutturale e congiunturale, delle tendenze e dei fenomeni relativi al mercato del lavoro;
- b. monitorare l'attuazione degli interventi e delle misure di politica attiva del lavoro;
- c. acquisire i dati sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese per la promozione delle politiche attive e dell'offerta formativa;
- d. rilevare i dati utili alla verifica del raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni dei servizi e delle politiche attive del lavoro regionali;
- e. valutare l'efficacia degli interventi realizzati per la soluzione del "problema dell'occupazione".

I nuovi strumenti analitici di conoscenza del mercato del lavoro che si intendono realizzare, mirano a sviluppare la realizzazione della nuova borsa lavoro e un sistema di *skill intelligence e skill forecasting*. Le azioni trasversali di rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro, riguardanti gli aspetti tecnologici e il potenziamento delle competenze richieste, accompagnano lo sviluppo e l'implementazione degli strumenti.

La presenza di asimmetrie informative, ovvero l'informazione non è condivisa integralmente fra gli attori nel mercato del lavoro, determina una difficoltà per i lavoratori a trovare *vacancies* in linea con il proprio profilo professionale e per le imprese a trovare lavoratori con le giuste competenze in funzione delle proprie esigenze.

La facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro fa parte dei LEP e dei CPI, attori chiave per l'erogazione di questo servizio a livello territoriale, che si presuppone, abbiano piena contezza sia dei cittadini che cercano un lavoro e sia delle *vacancies* disponibili nel mercato del lavoro in un determinato lasso temporale.

Potenziamento della borsa lavoro e sistemi di *skills intelligence e skill forecasting*

A livello regionale, per favorire l'incontro tra domanda-offerta di lavoro è stata istituita la c.d. "Borsa lavoro": una piattaforma digitale ospitata dal SIL Sardegna, dove i lavoratori possono inserire i propri CV e possono candidarsi alle *vacancies* esistenti e le imprese possono inserire le proprie *vacancies* e selezionare i CV di proprio interesse tra quelli caricati.

La piattaforma attuale intermedia un numero estremamente basso di rapporti di lavoro: nel 2021 sono state pubblicate poco più di 10.000 *vacancies*, mentre i candidati totali sono stati circa 59.000. Il miglioramento dell'attuale Borsa lavoro necessita pertanto di diversi tipi di intervento che verranno realizzati nell'ambito del Programma GOL: un rinnovamento tecnologico che renda la piattaforma più efficiente e *user-friendly*; un rafforzamento delle attività di *outreach* attraverso apposite campagne di comunicazione per la diffusione della conoscenza, nonché un'intensificazione del lavoro dei CPI per favorire il popolamento della piattaforma con numeri elevati di CV e *vacancies*.

Per ridurre lo *skill mismatching*, inoltre, si prevede la realizzazione di un sistema di *skills intelligence e skill forecasting* che rappresenta un obiettivo essenziale per vari motivi: per programmare in modo efficiente l'offerta di leFP, per migliorare l'orientamento degli studenti che devono scegliere percorsi formativi secondari e terziari, nonché per poter indirizzare efficientemente gli utenti che necessitano di *upskilling o reskilling* verso percorsi formativi in linea con le esigenze del mercato del lavoro.

È intenzione della Regione realizzare tale sistema di *skills intelligence e skill forecasting* all'interno delle azioni previste dal Programma GOL. A tal fine sarà definito un approccio metodologico volto ad identificare sia un sistema di raccolta dei dati che di analisi. Da un punto di vista operativo, la raccolta dei dati sarà

svolta facendo perno sulla conoscenza del sistema regionale delle imprese, derivante sia dall'analisi dei dati sulle imprese che dalla rete di relazioni sviluppate nel tempo da parte dei centri per l'impiego.

Nello specifico, gli strumenti di *skill intelligence* consentono di avere a disposizione informazioni puntuali sulle opportunità lavorative (*job web vacancies*) pubblicate *on-line*, ovvero relativamente alla domanda di profili professionali, competenze ed esperienze necessarie, livelli di studio preferiti, settori economici di riferimento, nonché aree geografiche di riferimento.

La piattaforma agevola e completa l'attività degli orientatori dei centri per l'impiego nell'individuazione delle caratteristiche delle offerte di lavoro del proprio territorio in risposta alle caratteristiche ed esigenze dell'utenza, nonché nella valutazione della vicinanza al mercato del lavoro grazie a dati e andamenti aggiornati in relazione ai profili professionali disponibili, per indirizzare correttamente il target GOL verso offerte di lavoro affini/congrue.

La piattaforma è a disposizione dei soggetti preposti alla programmazione delle politiche, affinché possa favorire il monitoraggio della domanda di lavoro, nell'ottica di governare i potenziali *skill matching* e individuare le strategie opportune per il rafforzamento dell'occupabilità dei soggetti che fruiscono dei servizi dei Centri per l'impiego.

Infine, si intende promuovere in modo dinamico la conoscenza della domanda di competenze delle imprese e sostenere un'attività di orientamento permanente alla domanda di lavoro e la progettazione di percorsi formativi allineati alla richiesta di lavoro, in particolare quella locale, attraverso la mobilitazione degli attori territoriali e la cooperazione con soggetti attivi nell'intercettare i bisogni di competenze.

La Regione intende promuovere l'attivazione di Patti territoriali per le competenze per far emergere i fabbisogni formativi delle imprese, attraverso un ruolo attivo delle Camere di Commercio e delle Province, con il coinvolgimento attivo dei Centri per l'impiego e del partenariato sociale.

Si prevede a tale scopo di:

- mettere a punto un accordo di collaborazione con il sistema camerale per la creazione dei tavoli territoriali;
- costruire protocolli di collaborazione con soggetti istituzionali e non, che presidiano sistemi rilevanti per la rilevazione e la risposta alla domanda di competenze delle imprese (Infocamere, Fondi bilaterali, altri) in modo da integrare con ulteriori punti di osservazione i sistemi di *skill intelligence*.

Relativamente al primo aspetto, l'analisi dei dati sulle imprese, si evidenzia che la Regione ha già acquisito il *dbParix* derivante dal sistema camerale nazionale e che è in corso l'integrazione di tale db all'interno del SIL Sardegna. Il *dbParix* consente di fotografare le imprese esistenti allo stato attuale, ma non consente di conoscere l'evoluzione del sistema delle imprese regionali. Per tale motivo è intenzione della Regione acquisire anche la base dati Aida che, a completamento del quadro conoscitivo sulle imprese, contiene le serie storiche sulle imprese.

Per quanto concerne il secondo aspetto, presso ogni CPI è presente lo Sportello Impresa, che registra le *vacancies* delle imprese ed effettua un servizio a favore delle imprese di preselezione delle candidature presentate per le *vacancies* raccolte.

I dati sulle imprese saranno raccolti in modo coerente con i sistemi di classificazione adottati a livello nazionale, quali ad esempio quelli utilizzati all'interno dell'Atlante del Lavoro, al fine di favorire la comparabilità tra livelli territoriali e di consentire la piena condivisione dei dati in un sistema informativo unificato a livello nazionale, come previsto già dal D.Lgs 150/2015.

I sistemi di *Job Counselor* e *Skill Assessment*

La riduzione del fenomeno di *skill matching*, se da una parte implica la conoscenza dei fabbisogni di competenze delle imprese, dall'altra richiede la capacità di rilevare le competenze possedute dagli utenti dei CPI. All'interno del programma GOL sarà sviluppato un nuovo sistema di *skill assessment* che costituirà il perno centrale per analizzare il profilo professionale dei cittadini e indirizzarli verso i percorsi di formazione

più adatti ai loro bisogni. Le funzionalità di *Job Counselor* e *Skill Assessment*, sviluppati dalla Regione in questo ambito, potranno essere integrati con il nuovo sistema.

Il *Job Counselor* è uno strumento dedicato agli operatori dei CPI e dei soggetti accreditati, il cui fine consiste nell'individuazione del profilo del Repertorio Regionale dei Profili di Qualificazione (RRPQ) più aderente alle caratteristiche individuali del cittadino. Il modulo è organizzato secondo un processo deduttivo composto da più domande per ciascuno degli ambiti di riferimento: attitudini e interessi, aspirazioni e desiderata, capacità e conoscenze.

Il modulo *Skill Assessment*, è invece mirato al bilancio delle competenze del soggetto. L'operatore dei servizi viene guidato secondo degli step logici progressivi e interconnessi, che, al termine dell'elaborazione, portano all'individuazione delle figure professionali corrispondenti, precisando il "livello di prossimità" delle stesse rispetto al profilo interessato.

#### Il Sistema Regionale di Individuazione, Validazione e Certificazione delle Competenze

Le asimmetrie informative richiamate in precedenza in alcuni casi evidenziano che anche quando il lavoratore in cerca di un'occupazione possiede le giuste competenze richieste nel mercato del lavoro, queste non sono riconoscibili da parte delle imprese, perché non validate né certificate. La Regione Sardegna in conformità a quanto disposto dal Decreto Legislativo, 16 gennaio 2013, n. 13, si è dotata di un "Sistema Regionale di Individuazione, Validazione e Certificazione delle Competenze" finalizzato alla strutturazione di un assetto orientato alla valorizzazione delle competenze individuali e alla gestione delle relative certificazioni. Come detto, anche tale sistema è concepito come strumento di facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta, poiché favorisce la riconoscibilità per le imprese delle competenze possedute dal cittadino attraverso il sistema di individuazione, validazione e certificazione.

La Regione ha anche già provveduto a delineare un processo "a governo" delle attività di individuazione delle competenze validabili, che vede un Responsabile dell'Individuazione e Validazione delle Competenze (RIVaC), e una Commissione specificamente costituita, composta da esperti di settore, presieduta da un esperto valutatore-certificatore censito nell'apposito elenco reso pubblico dalla Regione.

Il Programma GOL rappresenta senz'altro un'occasione per costituire un apparato tecnologico orientato alla copertura di tutti gli aspetti relativi alle politiche del lavoro. Le azioni che saranno intraprese ipotizzano l'attivazione di un sistema che, sul solco delle esperienze consolidate presso altre amministrazioni, consenta una gestione delle qualifiche professionali coerente con gli standard nazionali e con il Repertorio regionale e permetta la formalizzazione e il riconoscimento delle competenze, fino al rilascio delle certificazioni. In un'unica piattaforma.

#### Big data

Il mercato del lavoro sembrerebbe muoversi proprio sulle c.d. tre "V" che, come noto, restituiscono una sintesi della natura dei Big Data: Volume, *Variety* e *Velocity*. Vi si affacciano, infatti, una pluralità di attori, ciascuno dei quali presenta caratteristiche fortemente peculiari e agisce utilizzando strumenti propri, come sovente accade nel settore dei servizi resi alla collettività (soggetti pubblici e privati accreditati erogano servizi di collocamento e formazione ai cittadini, i quali operano all'interno dello spazio "privatistico" del tessuto produttivo).

Dal punto di vista del Volume, come già precisato, occorrerà un *upgrade* tecnologico del *Data-Base* del modulo OML, che consenta di processare volumi la cui produzione è destinata a crescere. La presenza di molteplici attori che producono basi dati determina una grande varietà di queste ultime (*Variety*). Con l'ultimo elemento, la *Velocity*, si registra la rapidità di produzione e acquisizione dei dati che caratterizza il mercato del lavoro, dove è necessario intercettare tempestivamente le istanze del tessuto produttivo bisognoso di forza-lavoro e dei cittadini in cerca di occupazione, coordinandole e incrociandole.

#### Osservatorio Mercato del Lavoro 2.0 (SIL OML 2.0)

Lo sviluppo prevede il rinnovo completo della infrastruttura tecnologica a supporto dell'OML, atto a migliorare le *performance* dell'attuale sistema. Il progetto contempla lo studio e la realizzazione di un nuovo

modello di Data Analysis ripartendo dall'integrazione e dall'evoluzione dell'attuale Base Dati operativa soggiacente al Sistema Informativo del Lavoro SIL Sardegna, al fine di raggiungere prestazioni e funzionalità in linea con le esigenze dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro e le attuali tecnologie per *Data Analytics, Business Intelligence, Data Mining e Big Data Analysis & Visualization*.

Le azioni previste a supporto dell'applicazione del programma riguarderanno diverse aree di intervento:

- riordino, pulizia e controllo di coerenza dei dati esistenti all'interno della sezione OML del SIL Sardegna;
- miglioramento dei protocolli di interrogazione dei DB e di trasferimento dei dati dal SIL Sardegna all'OML;
- abilitazione del supporto geospaziale sul RDBMS operativo del SIL Sardegna, in grado di fornire un supporto di memorizzazione e gestione delle informazioni georeferenziate (GTL);
- abilitazione della tecnologia DB per la gestione dei Big Data, attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie basate su NoSql DB e su sistemi di elaborazione concorrente, al fine di consentire elaborazioni di *Machine Learning* e l'efficiente integrazione di nuove fonti di dati con caratteristiche Big Data;
- ridisegno del sistema di *Data Warehouse*, individuazione e realizzazione del nuovo sistema di DWHe ridisegno/porting completo dell'attuale *Dimensional Fact Model*;
- implementazione della soluzione di *Business Intelligence & Analytics*, individuazione e realizzazione dello strumento BI per il *Data Mining*, elaborazione di analisi predittive e prescrittive e costruzione di *Dashboard* fruibili a diversi livelli di utenza e integrate all'intero della piattaforma Web del SIL Sardegna;
- aggiornamento delle risorse di *storage* e di calcolo necessarie, da prevedersi in aggiornamento dell'infrastruttura di erogazione del SIL Sardegna o in integrazione attraverso ulteriori soluzioni *Cloud Based* compatibili.

Azioni trasversali di rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro

Le azioni trasversali riguardano il potenziamento delle dotazioni tecnologiche per la gestione e analisi delle banche dati da parte dell'Osservatorio mercato del lavoro dell'ASPAL.

Nell'ambito degli strumenti di monitoraggio del mercato del lavoro, con il contributo dei fornitori dei servizi digitali, è stato avviato un tavolo tecnico per l'individuazione di soluzioni orientate al miglioramento dell'attuale infrastruttura tecnologica alla base del funzionamento dell'Osservatorio.

Le nuove sfide associate al programma GOL, richiedono un ulteriore *upgrade* del sistema OML, in parte già descritte nelle sezioni precedenti. Le azioni trasversali, in particolare, riguardano la realizzazione di uno spazio di lavoro che consenta la creazione di *database* personalizzati per le elaborazioni statistiche, attraverso l'aggregazione di dati contenuti in più basi dati, consentendo anche una storicizzazione delle basi dati (viste della base dati) e l'integrazione di variabili (o attributi) riferiti a diverse viste temporali, attualmente non sempre disponibili.

Per quanto riguarda il monitoraggio del programma GOL, la definizione della base dati per l'analisi statistica destinata al sistema OML verrà definita già in fase di progettazione del sistema gestionale.

Contestualmente al processo di consolidamento della base informativa e della sistematizzazione della stessa, verrà avviata una fase di analisi per l'individuazione di un *software di business intelligence* per la sostituzione di quello attuale (ormai antiquato), adeguato alle esigenze espresse in precedenza e, pertanto, in grado di sostenere l'onerosità delle procedure di estrazione di ingenti basi dati storicizzate relativa al mercato del lavoro (CO), ai servizi erogati (LEP) e alle politiche.

Le soluzioni tecnologiche adottate saranno funzionali ad una forte integrazione delle basi dati con i *software* statistici utilizzati dall'OML (attualmente Stata, R e Tableau), al fine di garantire una miglior comprensione dei fenomeni osservati. In questo senso, appare chiara la volontà di ampliare la visibilità delle analisi e disporre di elementi strumentali all'elaborazione di modelli che, a tendere, possano presentare un carattere predittivo.

In conclusione, è opportuno evidenziare che i nuovi strumenti e la miglior capacità di analisi del mercato del lavoro e delle politiche erogate, dovranno divenire patrimonio comune di un partenariato allargato, composto da attori che operano all'interno del mercato del lavoro seppur con ruoli talvolta anche molto diversificati tra loro. D'altra parte, il programma GOL assegna alle reti territoriali un ruolo centrale, poiché l'erogazione dei servizi è affidata a una molteplicità di attori del pubblico e del privato. Sarà pertanto importante aprire un dibattito a livello territoriale, basato sui dati e sulla conoscenza del mercato del lavoro, che punti a sviluppare una visione sempre più condivisa, volta al costante miglioramento del mercato del lavoro, a vantaggio dei lavoratori e delle imprese che ne fanno parte.

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

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

Il ruolo della comunicazione quale leva strategica per la promozione e realizzazione dei progetti promossi e finanziati dall'Unione Europea assume una valenza sempre più rilevante, non solo per le opportunità che le ingenti risorse messe in campo possono offrire. L'obiettivo è ristabilire un clima di fiducia nei confronti delle istituzioni, utile ad accorciare le distanze con i cittadini utilizzando un linguaggio semplice e immediato, capace di comunicare in maniera efficace le azioni previste nel Programma GOL, che puntano a un'importante evoluzione delle Politiche attive del lavoro. La comunicazione non deve quindi essere considerata come un mero adempimento burocratico, ma come il tramite per una piena realizzazione degli obiettivi prefissati.

La strategia comunicativa delle azioni messe in atto nell'ambito del Programma GOL sarà realizzata secondo le più recenti indicazioni dell'Unione Europea e in coerenza con il Piano di comunicazione della Regione Sardegna, con l'obiettivo di incentivare la comunicazione di prossimità, capace di coinvolgere direttamente operatori e beneficiari su tutto il territorio regionale.

Pertanto, la strategia comunicativa sarà:

- *Integrata*, con le attività di comunicazione istituzionale della RAS ed omogenea rispetto agli altri programmi che perseguono le stesse finalità;
- *Differenziata*, attraverso l'utilizzo di messaggi, strumenti e canali, declinati in base ai differenti target;
- *Partecipata*, attraverso il coinvolgimento dei beneficiari e di tutti gli attori coinvolti nelle attività di comunicazione;
- *Inclusiva e orientata ai principi delle pari opportunità*, con particolare attenzione al linguaggio e agli elementi grafici e visivi per favorire l'accessibilità ai disabili, garantire la parità di genere e promuovere la coesione sociale;
- *Estesa e visibile*, attraverso un linguaggio chiaro e semplice, per favorire la diffusione su tutto il territorio regionale.

#### OBIETTIVI DELLA STRATEGIA DI COMUNICAZIONE

Obiettivo generale: assicurare la più ampia visibilità delle opportunità offerte dal PNRR e nello specifico dal Programma GOL e garantire la massima conoscenza e partecipazione dei cittadini sardi, riducendo anche i

fenomeni di *mismatch* informativo che rappresentano uno degli elementi che maggiormente condizionano l'accesso alle opportunità formative e occupazionali.

Obiettivi specifici: pubblicizzare i contenuti e i risultati del Programma, con particolare riguardo alle operazioni di rilevanza strategica, evidenziando gli obiettivi e i vantaggi connessi alla sua attuazione; garantire trasparenza, accessibilità e imparzialità nell'accesso alle opportunità offerte dal Programma GOL agevolando l'accesso alle informazioni e la fruibilità degli strumenti di finanziamento.

#### DESTINATARI DELLE AZIONI DI COMUNICAZIONE

Sono destinatari principali delle azioni di comunicazione:

- i beneficiari potenziali, individuati dal Programma;
- le imprese, capaci di offrire concrete opportunità occupazionali e di individuare il fabbisogno formativo del territorio;
- le Agenzie del lavoro pubbliche e private, punto di riferimento nell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro territoriale;
- enti o Agenzie di Formazione, in qualità di soggetti attivi nell'erogazione della formazione personalizzata per soddisfare le esigenze di *upskilling e reskilling* dei beneficiari;
- gli enti locali, in qualità di presidio territoriale a garanzia di una efficace comunicazione di prossimità e principali interpreti dei bisogni locali in grado di intercettare i potenziali beneficiari tra i soggetti più fragili o più difficilmente raggiungibili;
- mass Media, in qualità di amplificatori della comunicazione in grado di intercettare capillarmente l'opinione pubblica e dare forte risonanza al Programma;
- moltiplicatori dell'informazione, gruppo professionale individuato come potenziatore dell'informazione in relazione ai beneficiari degli interventi da promuovere (*influencer, stakeholder*, associazioni di categoria e sindacati);
- grande pubblico, ovvero la società regionale, destinataria delle informazioni relative al ruolo svolto dall'Unione Europea, Italia e dalla Regione Sardegna, che deve essere opportunamente informata sul Programma, sull'andamento e conseguentemente sui risultati.

Particolare attenzione sarà prestata alle azioni di comunicazione dirette ai beneficiari del Programma, per consentire di:

- raggiungere il target specifico dei beneficiari in relazione agli strumenti offerti dal Programma e ai diversi percorsi;
- aumentare il coinvolgimento dei beneficiari e il loro accesso ai CPI territoriali e virtuali;
- sensibilizzare gli *stakeholder* e la loro partecipazione ad iniziative di animazione territoriale;
- coinvolgere i mass media per garantire una informazione puntuale e capillare del Programma;
- sensibilizzare le istituzioni locali per massimizzare l'impatto delle misure a livello locale.

Tra le azioni di comunicazione nell'ambito del Programma GOL potranno essere realizzate: presentazioni del Programma con il coinvolgimento di tutti i soggetti coinvolti, comunicati e conferenze stampa per il Programma e le singole azioni, pubblicazioni sul sito istituzionale della Regione, campagne informative sui mass media, pubblicazioni e prodotti informativi, eventi ed attività di animazione territoriale, inserti tematici nelle testate giornalistiche regionali e locali, comunicazioni nei canali social, attività di animazione con le parti sociali, le associazioni di categoria e le imprese.

I canali, gli strumenti e i contenuti saranno individuati e utilizzati in maniera integrata in considerazione del *target* da raggiungere per assicurare la massima inclusività ed efficacia delle azioni di comunicazione, e saranno ottimizzati per garantire il massimo dell'accessibilità e costantemente monitorati per valutare l'efficacia delle azioni previste dalla strategia.

Gli stili comunicativi e gli strumenti saranno combinati in base alle scelte effettuate, agli obiettivi, strumenti, al *target* di riferimento, al servizio offerto.

Per tali ragioni andrà garantita l'accessibilità e la fruibilità a informazioni e cataloghi utili ai potenziali beneficiari del Programma, per far sì che possano conoscere in modo approfondito le opportunità offerte dalle nuove misure, in particolare quelle legate alla formazione professionale.

#### VERIFICA DEI RISULTATI ATTIVITA' COMUNICAZIONE E RISULTATI DEL PROGRAMMA GOL

La comunicazione sarà verificata attraverso un piano di monitoraggio e valutazione che misuri l'efficacia dell'attività comunicativa. Il piano dovrà contenere specifici obiettivi da raggiungere e gli indicatori per misurare *output*, risultati e impatto delle varie azioni di comunicazione. A tal fine sono previsti indicatori di realizzazione (es. accessi per sito *web*; *follower* per social media; persone raggiunte per campagne di comunicazione) e di risultato (es. tasso permanenza pagine *web*; *engagements social media*; tasso di utilità partecipanti ad eventi), capaci di restituire una misura quantitativa e qualitativa del grado di conseguimento dei risultati; rassegna stampa/*media/web*; sondaggi e ricerche. Il monitoraggio consentirà di valutare i risultati della comunicazione in modo approfondito e avere un *feedback* su numerosi aspetti utili. Nell'ambito della strategia, una parte importante, sarà dedicata all'attività di comunicazione per illustrare i risultati del Programma, sia quelli generali sia quelli specifici di ogni intervento. La Pubblica Amministrazione ha l'obbligo non solo di rendere conto ai cittadini della sua attività e dell'utilizzo delle risorse pubbliche, ma anche di illustrare le ricadute sul territorio delle decisioni politiche e delle attività amministrative.

Le azioni di comunicazione, relative ai risultati intermedi e finali del Programma, consentiranno anche di evidenziare eventuali criticità e stimolare la risoluzione dei problemi, valorizzare buone pratiche, generare nuovi dati e informazioni utili per la successiva pianificazione di servizi e di altri interventi pubblici. Parte integrante del processo sarà la rilevazione periodica del livello di soddisfazione da parte dei beneficiari dei servizi e degli interventi programmati attraverso i diversi strumenti offerti dai social e tramite la somministrazione di sondaggi a risposta aperta sulle pagine *web* o per mezzo di Google Moduli.

#### 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.*

La Regione Sardegna si è dotata di una infrastruttura tecnologica fondata su un ampio livello di integrazione tra i sistemi. Il Sistema Informativo del Lavoro (SIL) Sardegna è infatti composto da una pluralità di sottosistemi che aggiungono, completano e integrano i tradizionali strumenti di amministrazione delle politiche del lavoro.

Come accennato nelle sezioni precedenti, nell'ottica di continuo miglioramento e aggiornamento dei servizi digitali, la Regione Sardegna sta operando una profonda trasformazione atta a rendere tale piattaforma sempre più rispondente alle crescenti esigenze in termini di usabilità, responsività, efficacia ed efficienza di tutti i procedimenti amministrativi sottesi all'attuazione delle politiche del lavoro, la formazione professionale, l'attuazione, il monitoraggio e il controllo dei piani operativi comunitari e nazionali.

Tale strategia di trasformazione pone al centro l'interoperabilità e lo scambio dei dati tra le piattaforme della PA e i sistemi accreditati al fine di rendere un servizio pubblico integrato ai Cittadini e alle Imprese, in aderenza a quanto previsto dal CAD e dalle linee guida AgID e nel pieno rispetto della normativa sulla *Privacy* e il *GDPR*.

Il sistema informativo a supporto del Programma - GOL Sardegna - sarà integrato all'interno del SIL Sardegna sfruttandone gli *asset* e i sottosistemi già presenti in piattaforma e ulteriormente migliorabili per supportare la piena gestione e l'omogeneità informativa, sia all'interno della piattaforma regionale, sia nell'interscambio con i Sistemi nazionali.

Il nuovo sottosistema *GOL Sardegna* potrà pertanto fruire nativamente dell'integrazione con i seguenti sottosistemi del SIL Sardegna:

- *Servizi per il lavoro*

Ambiente a disposizione dei CPI/ASPAL e dell'Amministrazione regionale per la gestione dell'elenco anagrafico dei cittadini e delle relative informazioni che compongono la Scheda Anagrafico Professionale (SAP), degli Avvisi pubblici di selezione e dei Bandi, oltre che degli ulteriori adempimenti in materia di collocamento.

- *Comunicazioni Obbligatorie e Prospetto Informativo Disabili*

Nodo di Coordinamento Regionale dedicato all'interscambio, con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, delle comunicazioni obbligatorie (CO) scaturite da eventi di costituzione, modificazione o estinzione del rapporto di lavoro e del Prospetto Informativo Disabili (UNIP) in ottemperanza al D.L. n. 11/2020.

- *Servizi Specialistici e Politiche Attive del Lavoro*

A disposizione dei soggetti erogatori dei servizi per l'impiego (CPI e soggetti accreditati), consente la gestione e l'erogazione delle prestazioni di accoglienza, consulenza e orientamento in ambito politiche attive.

- *Formazione professionale*

Modulo che garantisce l'integrazione tra tutti gli attori coinvolti: lavoratori, imprese, Agenzie formative, enti bilaterali e amministrazioni pubbliche coinvolte nella gestione delle iniziative di Formazione professionale in ambito regionale:

- Catalogo dell'Offerta Formativa;
- Dossier delle competenze dei cittadini;
- Apprendistato professionalizzante;
- Repertorio Regionale dei Profili di Qualificazione – RRPQ;
- Fabbisogno delle imprese;
- Accreditamento delle Agenzie e delle sedi formative;

- *Politiche per l'occupazione*

Modulo per la gestione delle politiche promosse dalla Regione Sardegna per il sostegno all'occupazione e il rilancio economico (es.. Avvisi pubblici quali "Destinazione Sardegna Lavoro", "Creazione di impresa").

- *Incontro Domanda/Offerta*

Piattaforma di dialogo tra cittadini in cerca di lavoro e tessuto produttivo che consente alle imprese di pubblicare gli annunci di lavoro e ai cittadini di presentare la propria candidatura alle *vacancies* e definire il proprio profilo (es. Curriculum Vitae).

- *Tirocini*

Sottosistema che consente la gestione dei Tirocini in ogni aspetto, dall'istruttoria all'attuazione, passando per l'attivazione degli stessi. Le funzionalità in esso contenute sono rivolte ai Soggetti ospitanti, ai tirocinanti e ai soggetti promotori.

- *Programmi Regionali*

Sottosistema è costituito da due moduli applicativi, dedicati rispettivamente al *PO Sardegna FSE 2007-2013* e *PO Sardegna FSE 2014-2020*. I moduli supportano la gestione e il monitoraggio dei progetti promossi nell'ambito dei POR FSE.

- Garanzia Giovani

Sottosistema per la gestione di tutte le fasi del Programma Garanzia Giovani: adesione, presa in carico, servizi di orientamento, attuazione ed erogazione delle misure, rendicontazione, Controllo e monitoraggio.

- Piattaforma per l'*empowerment*

Basata sulla personalizzazione del prodotto *Moodle*, in grado di fornire strumenti per la formazione, la collaborazione e il potenziamento delle competenze.

Caratteristica chiave del nuovo sottosistema *GOL Sardegna* sarà costituita dalla cooperazione applicativa con sistemi "esterni" in conformità agli standard stabiliti a livello nazionale.

Una prima linea di integrazione è stabilita, oltre che con il Sistema Informativo Unitario, con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in tema di Comunicazioni Obbligatorie e Scheda Anagrafico-Professionale per i cittadini domiciliati ma non residenti in Sardegna. In questi casi, si innesca una relazione di reciproca trasmissione tra il SIL regionale e il Ministero, nella quale il secondo trasmette al primo le CO/SAP di detta tipologia di lavoratore.

Altre integrazioni coinvolgono l'ANPAL in ambito SAP e Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) o l'INPS nel caso delle integrazioni ISEE e della percezione dei sostegni al reddito. In quest'ultimo caso, l'approccio è di tipo "unilaterale" in quanto l'INPS è l'unica depositaria del dato relativo al valore ISEE del cittadino.

Altro esempio di cooperazione, già realizzata nell'ambito del Programma Garanzia Giovani, consente ai servizi di integrazione del SIL di ricevere dall'ANPAL una notifica nel caso in cui l'adesione al Programma da parte di un cittadino sardo avvenga attraverso il portale nazionale o si realizzi un cambio di stato.

In generale, i servizi di cooperazione applicativa sono oggetto di una costante opera di ampliamento che, nel futuro prossimo, produrrà un ulteriore rafforzamento delle relazioni tra il SIL e i sistemi esterni a quello regionale. L'esperienza acquisita in tema di integrazione e l'applicazione delle *best practice* in materia di monitoraggio e rendicontazione assicurano la capacità dei sistemi informativi sardi di rispondere alla sfida della connessione con il costituendo ReGIS.

Da ultimo, il sottosistema *GOL Sardegna* beneficerà del Gestore Telematico degli Avvisi (GTA), modulo applicativo del SIL Sardegna in grado di gestire l'intero processo di predisposizione, candidatura, istruttoria e aggancio ai sistemi di rendicontazione e monitoraggio, per l'attuazione delle misure del Programma. Tale funzionalità consentirà una gestione dei procedimenti completamente informatizzata e pienamente integrata con tutti i sottosistemi dell'ecosistema.

#### 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 raggiungimento del *target* di adeguatezza del livello di prestazione dei servizi, il cui orizzonte di conseguimento è fissato al 2025, richiede l'adozione di un sistema strutturato di monitoraggio sullo stato di avanzamento del Programma.

La strategia di monitoraggio che la Regione Sardegna intende adottare unisce la valorizzazione dell'esperienza acquisita in occasione di altri programmi di politica attiva e l'introduzione di nuovi strumenti di rilevazione, analisi e successiva comunicazione sugli andamenti.

Il sottosistema Programmi regionali dispone di un flusso informativo altamente configurabile per la gestione puntuale di tutti gli step amministrativi, di competenza dei diversi attori (Responsabili di azione/di intervento, Beneficiari, Soggetti incaricati dei controlli, Autorità di certificazione) che consente di tenere traccia del flusso finanziario che intercorre dalla approvazione di un progetto/operazione fino alla certificazione alla UE delle spese sostenute dalla RAS nell'ambito del Programma. Sul piano del monitoraggio, si prevede l'implementazione di appositi cruscotti che consentano agli operatori di rilevare i benefici del Programma, accessibili dal portale di *Back-Office* del Sistema Informativo del Lavoro. Una nuova sezione, riferita al Programma GOL, conterrà gli strumenti di monitoraggio utili ad estrarre le informazioni da declinare negli indicatori specificati dal Sistema centrale di coordinamento del PNRR. Riguardo quest'ultimo punto, la Regione Sardegna ha da tempo avviato un percorso di progressivo accrescimento della funzionalità dei sistemi informativi del lavoro, che la renderebbe pronta a adeguare le proprie infrastrutture alle specifiche rilasciate dal Sistema centrale in merito alla trasmissione delle risultanze delle operazioni di monitoraggio.

Riguardo al flusso dei dati, è prevista la centralizzazione delle informazioni presso la Banca Dati Unica (BDU) del sistema informativo sardo, nel quale già confluiscono i dati di ciascun CPI, allo scopo di favorire il presidio sull'impiego degli stessi e semplificare l'analisi delle variazioni periodiche sia a livello centrale che periferico.

Sul piano dell'accesso agli applicativi, rilievi continuativi e sistematici richiedono che il monitoraggio si presenti aperto agli attori della rete dei sistemi informativi, quali Centri per l'impiego, Agenzie formative, soggetti accreditati e ASPAL. Lo stato di avanzamento sarà dunque ricostruito sulla base dei flussi di dati di carattere fisico e finanziario presenti nel SIL Sardegna, luogo nel quale risiedono le informazioni sulle misure di politica attiva erogate in favore degli utenti.

Come anticipato, analogamente a quanto realizzato in occasione di altri programmi strategici (es. Garanzia Giovani), si propone la realizzazione di uno specifico modulo dedicato al Programma GOL nel quale saranno previsti, sulla base delle scelte operate dall'Amministrazione e di eventuali indicazioni pervenute dal Sistema centrale di coordinamento, uno o più cruscotti di monitoraggio. Si ipotizza, ad esempio, l'implementazione di un cruscotto pensato per l'ASPAL, utile a verificare lo stato di avanzamento delle singole misure, ed uno specificamente dedicato all'Amministrazione, finalizzato a monitorare anche l'avanzamento complessivo del Programma.

I cruscotti consentiranno di osservare l'andamento delle singole misure, ad esempio in termini di beneficiari effettivamente coinvolti ed impatti finanziari, ed estrarre reportistica ad hoc. Le informazioni oggetto di monitoraggio saranno scomponibili secondo indicatori quali sesso, età, posizione geografica ecc.

L'attività di monitoraggio potrà, inoltre, essere supportata dall'ausilio di ulteriori strumenti di *Business Intelligence* che consentano elaborazioni statistiche a supporto dei processi decisionali e strategici. *Dashboard* e *report* in continuo aggiornamento evidenzieranno le variazioni in riferimento a orizzonti temporali definiti, rendendo più intuitiva e immediata la lettura delle congiunture e l'interpretazione degli effetti determinati dalle misure promosse nell'ambito del Programma.

All'interno del contesto sopradescritto, la Regione Sardegna intende continuare ad avvalersi della piattaforma di Osservatorio del Mercato del Lavoro (OML), che sarà oggetto di molteplici interventi di adeguamento e ulteriore sviluppo descritti nelle sezioni precedenti.

La natura dei dati trasmessi dalla banca dati unica regionale copre interamente il ventaglio di elementi attenzionati dalle operazioni di monitoraggio. Troviamo infatti informazioni inerenti agli attori (cittadini, imprese, Agenzie, organizzazioni sindacali) censiti all'interno del SIL, agli andamenti del mercato del lavoro registrati sulla base delle comunicazioni obbligatorie, ai movimenti deducibili dagli adempimenti amministrativi. I contenuti sono declinati sui singoli programmi di politica attiva erogati dai Centri per l'Impiego e forniscono una fotografia trasparente riguardo allo stato complessivo del sistema-lavoro regionale.

### 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

Le azioni inserite nel Programma GOL si inquadrano in una più ampia strategia di intervento che la regione Sardegna persegue attingendo ad una varietà di fonti finanziarie e armonizzando tra loro programmi con vocazione simile, ma complementare, con l'obiettivo finale di massimizzare gli impatti attesi. Pertanto il Programma GOL sarà attuato in complementarità e/o sinergia, nonché non duplicazione rispetto agli interventi e alle azioni finanziate dal FSE +, sia attraverso i vari Piani Regionali (PR), che attraverso i Programmi Nazionali (PN).

Gli interventi inseriti in GOL e le azioni inserite nel PR e PN FSE +, anche alla luce della diversa prospettiva temporale dei programmi in cui sono inseriti, mireranno a rafforzarsi reciprocamente per produrre effetti duraturi e stabili.

In particolare, le azioni inserite nel programma GOL andranno in complementarità con le azioni previste nell'ambito dei seguenti obiettivi specifici selezionati dal PR FSE+:

- OS a) migliorare l'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani, soprattutto attraverso l'attuazione della garanzia per i giovani, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro, nonché delle persone inattive, anche mediante la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale;
- OS c) promuovere una partecipazione equilibrata al mercato del lavoro sotto il profilo del genere, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi economici di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti;
- OS d) promuovere l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti, un invecchiamento attivo e sano, come pure un ambiente di lavoro sano e adeguato che tenga conto dei rischi per la salute;
- OS f) promuovere la parità di accesso e di completamento di un'istruzione e una formazione inclusive e di qualità, in particolare per i gruppi svantaggiati, dall'educazione e cura della prima infanzia, attraverso l'istruzione e la formazione generale e professionale, fino al livello terziario e

all'istruzione e all'apprendimento degli adulti, anche agevolando la mobilità ai fini dell'apprendimento per tutti e l'accessibilità per le persone con disabilità.

Rispetto ai programmi nazionali, il Programma GOL della regione Sardegna sarà attuato in complementarità e sinergia rispetto ai programmi nazionali (PN) Giovani, donne e lavoro e Scuola e competenze.

Il Programma GOL sarà inoltre complementare e sinergico agli ulteriori interventi previsti nel PNRR e in particolare nella Missione 5 Inclusione e Coesione.

Sulla base di tali premesse, al fine di evitare la sovrapposizione tra strumenti aventi le medesime finalità, nel rispetto delle indicazioni contenute nel Programma GOL, l'azione della Regione è orientata ad ampliare la platea dei beneficiari, diversificando le misure per i differenti *target* a garanzia di una puntuale personalizzazione degli interventi, con l'obiettivo di arricchire e rafforzare l'offerta dei servizi massimizzandone l'efficacia e gli impatti, rendendola maggiormente rispondente alla specificità territoriali.

L'eterogeneità dei potenziali beneficiari, da questo punto di vista, rappresenta un limite ma anche un'opportunità per diversificare gli interventi e dare maggiore impulso ad una gestione integrata delle risorse regionali, nazionali e comunitarie. La sovrapposibilità dei beneficiari di GOL con altri programmi che perseguono gli stessi obiettivi riguarda in particolare l'occupazione giovanile, nello specifico "Garanzia Giovani" e il PN "Giovani, donne e lavoro", e più in generale gli interventi previsti nel PR FSE+ 2021-2027 e su risorse regionali (ad esempio Fondo Sardegna Lavoro, finanziato con la L.R. n. 17/2021).

Collaborazione, sinergia e coerenza saranno le parole chiave per assicurare omogeneità all'insieme delle misure messe in campo nell'ambito della riforma complessiva delle Politiche attive per il lavoro:

- piena collaborazione tra le strutture competenti per l'attuazione del programma GOL, del PR FSE+, del PNRR e dei Programmi nazionali (PN) ecc.;
- sinergia tra gli interventi finanziati sul Programma GOL, sul PNRR e in particolare in relazione anche al "Piano di rafforzamento dei centri per l'impiego" e al "Piano Nazionale Nuove Competenze" e su eventuali misure dei Programmi nazionali;
- coerenza degli interventi, che nasce dalla necessità di creare delle sinergie per raggiungere gli obiettivi garantendo il raggiungimento degli impatti attesi.

Al fine di garantire complementarità, sinergia e non duplicazione degli interventi a valere sui diversi piani e programmi, sarà cruciale il ruolo svolto dalla Regione Sardegna e in particolare dalla DG Lavoro, la quale sarà agevolata nello svolgere tale funzione dal fatto di essere anche Autorità di Gestione del Fondo Sociale Europeo. Per assicurare la complementarità degli interventi programmati e da programmare, attraverso il monitoraggio e l'analisi costante del Piano di attuazione regionale, la Regione è impegnata ad aggiornare in maniera funzionale il SIL regionale, come anticipato e illustrato nel dettaglio in precedenza (*vedi sezione 4.2.6 "Azioni per l'implementazione del sistema informativo"*).

#### *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.*

*Di seguito si descrivono i principali programmi e progetti attualmente gestiti o previsti dalla Regione Sardegna con target pertinenti al Programma GOL.*

*Questo paragrafo è propedeutico al successivo, che descriverà in che modo si attueranno la complementarità e la demarcazione.*

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
Misura n. 1 FSE	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Giovani, con particolare riferimento al mondo della scuola, dell'università e della formazione; fasce deboli, comprendenti coloro che con maggiore difficoltà riescono ad accedere alle informazioni e alle opportunità;</li> <li>- Persone diversamente abili, con esigenze differenti in relazione al tipo di disabilità;</li> <li>-Disoccupati, con specifica attenzione a quelli di lunga durata;</li> <li>- Lavoratori di aziende in crisi o prossime all'espulsione dal mondo del lavoro, in mobilità o alla ricerca di collocazione.</li> </ul>	2014-2020 2021-2027	<p>Il PR FSE +: è incardinato su quattro priorità e in particolare:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Occupazione;</li> <li>2. Istruzione, formazione e competenze;</li> <li>3. Inclusione e lotta alla povertà;</li> <li>4. Occupazione giovanile.</li> </ol>
Misura n.2 Garanzia Giovani	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asse 1 Neet fino ai 29 anni;</li> <li>- Asse 1 BIS giovani di età compresa tra i 15 e i 35 anni non compiuti (34 anni e 364 giorni), disoccupati</li> </ul>	2014-2020 2021-2027	<p>Offre anche in Sardegna soluzioni concrete per favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, promuovendo e realizzando un insieme integrato di misure di politica attiva.</p> <p>Allo stato attuale è in fase di attuazione la seconda fase del PON IOG 2014- 2020 a valere sull'Asse 1 (NEET) e asse 1 bis (Disoccupati).</p> <p>A seguito della sottoscrizione di un patto di attivazione (scheda 1B), i giovani potranno partecipare ad una delle politiche (schede misure) attivate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- orientamento specialistico(1 C);</li> <li>- formazione per l'inserimento lavorativo e certificazione delle competenze (scheda 2A e 2C);</li> <li>- formazione leFp (scheda2B);</li> <li>- Tirocino extra curriculare (scheda 5).</li> </ul> <p>Con l'avvio della seconda fase è stato introdotto un nuovo asse (Asse 1 bis). Si tratta di un ulteriore Asse di intervento rivolto alle persone che risiedono nelle regioni meno sviluppate e in transizione. La partecipazione è estesa anche ai giovani fino ai 35 anni non compiuti, disoccupati e residenti inAbruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.</p> <p>Raccomandazione europea del 30 ottobre 2020, che sostituisce quella del 23 aprile 2013, per il programma GG 2014_2021, c.d. Garanzia Giovani rafforzata a partire dal 2021.</p>

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
Misura n. 3 Fondo Lavoro in Sardegna	Occupati/e e Disoccupati/e	2022	Il Fondo "Lavoro in Sardegna" sovvenziona programmi regionali e locali per la realizzazione di politiche attive del lavoro, con particolare riferimento all'orientamento professionale a percorsi formativi mirati all'acquisizione e all'adeguamento continuo delle competenze professionali per l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro. Con il Fondo Sardegna Lavoro si intende favorire le sinergie tra l'infrastruttura formativa regionale e il sistema economico-produttivo attraverso le "academy" che contribuiscono a delineare gli "Attrattori produttivi territoriali".
Misura n. 4 Risorse regionali a valere sul Programma LavoRAS (L.R. 1/2018 e s.m.i)	Disoccupati/e Occupati/e Datori di lavoro	2022 -2024	Le risorse saranno destinate a finanziare: 1.Politiche locali del lavoro; 2.Politiche attive integrate con la formazione professionale; 3.Politiche di abbattimento del costo del lavoro
Misura n. 5 <i>Just Transition Fund</i>	Occupati/e e Disoccupati/e	2021 -2027	L'intervento è finalizzato alla decarbonizzazione delle aree industriali più inquinanti, ovvero Taranto e Sulcis Iglesiente (Sardegna). Le azioni previste nei Piani territoriali dovranno contribuire direttamente ad attenuare gli effetti negativi della transizione verso un'economia climaticamente neutra, fornendo sostegno ai territori ed ai lavoratori più colpiti, puntando sulla riqualificazione professionale dei lavoratori e delle lavoratrici e sul risanamento ambientale.
Misura n. 6 FEG	Lavoratori coinvolti da crisi d'impresa in Sardegna (AIR ITALY, Porto Canale...)		Prevede un sostegno di 5,4 milioni di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro, al fine di aiutarli a trovare un nuovo impiego attraverso ulteriori percorsi di istruzione o formazione o ad avviare un'attività in proprio. Il FEG cofinanzia l'85% dei costi sostenuti dallo Stato membro per la realizzazione delle misure, lasciando alla Regione la copertura della quota del 15%.

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
Misura n. 7 Fondo Nuove Competenze	Dipendenti occupati nelle imprese ammesse a beneficiare dei contributi finanziari del FNC o in somministrazione, per i quali è ridotto l'orario di lavoro a fronte della partecipazione a percorsi di sviluppo delle competenze, previsti dall'accordo collettivo.	2021-2025	Riconosce contributi finanziari in favore di tutti i datori di lavoro privati che abbiano stipulato, ai sensi dell'art. 88, comma 1 del Decreto Legge n. 34/2020 e dell'art. 4 del Decreto Legge 14 agosto 2020 n. 104, per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro (di seguito "accordi collettivi") – sottoscritti a livello aziendale o territoriale dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda per i quali le ore in riduzione dell'orario di lavoro sono destinate a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori.
Misura n. 8 Fondo sul Duale	Soggetti di età compresa tra i 15 e i 29 anni.	2021-2025	Promuove i comportamenti virtuosi e le buone prassi che hanno portato a livello regionale a diffondere l'esperienza dell'apprendimento in modalità duale. Connesse a questa misura sono le disposizioni della legge di Bilancio 2022 che rinnovano gli sgravi contributivi per coloro che assumono apprendisti con contratto di primo e terzo livello.
Misura n. 9 <i>Value Chain</i>	Lavoratori adulti (over 50)	2020-2022	Promuove la realizzazione di un'offerta formativa al fine di implementare le competenze digitali di base dei lavoratori scarsamente qualificati, tenendo conto delle specifiche necessità di <i>upskilling/reskilling</i> del target individuato.
Misura n. 10 Progetto GEGS	-Operatori di informazione consulenza e orientamento di Centri per l'Impiego e Soggetti accreditati per il servizi lavoro -Beneficiari finali: giovani tra i 15 e i 29 anni che si rivolgono ai servizi di orientamento	2021-2024	Progetto sperimentale Erasmus+ "G.E.G.S.: <i>Good E-Guidance Stories</i> " a finanziamento diretto UE. Risponde al crescente bisogno a livello europeo di innovazione nei settori IAG ( <i>Information, Advice and Guidance</i> ) e VET ( <i>Vocational, Educational and Training</i> ) e si propone di fornire agli operatori IAG (Informazione, Consulenza, Orientamento) uno strumento formativo digitale completo e di introdurre gli operatori all'utilizzo di strumenti avanzati per l'orientamento digitale ( <i>e-guidance</i> ) basati sull'intelligenza artificiale per i giovani tra 15 e 29 anni attraverso la piattaforma di <i>e-guidance Jobiri</i> .

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
Misura n. 11 Progetto MARE	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Beneficiari dei percorsi formativi dell'Avviso G&amp;B Economy;</li> <li>-Operatori dei CPI e dei Servizi accreditati per il lavoro;</li> <li>-Altri attori del sistema di certificazione delle competenze (presidenti di commissione, certificatori delle competenze, esperti di settore);</li> <li>- Operatori del settore e ulteriori potenziali beneficiari finali dei servizi di Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze</li> </ul>	2022	<p>Il Programma Interreg Italia-Francia Marittimo 2014-2020 è un Programma transfrontaliero cofinanziato dal Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale (FESR) nell'ambito della Cooperazione Territoriale Europea (CTE).</p> <p>Il Programma mira a realizzare gli obiettivi della Strategia UE 2020 nell'area del Mediterraneo centro-settentrionale, promuovendo una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.</p> <p>Prende in considerazione le problematiche delle zone marine, costiere e insulari, ma si rivolge anche a quelle interne, con rischi specifici di isolamento.</p> <p>L'obiettivo principale è quello di contribuire a rafforzare la cooperazione transfrontaliera tra i territori designati per fare di questo spazio una zona competitiva, sostenibile e inclusiva nel panorama europeo e mediterraneo.</p> <p>Tra gli ambiti di intervento del programma si segnalano in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Component T4, finalizzata al completamento della formazione dei beneficiari coinvolti dall'Avviso G&amp;B Economy, in un'ottica di <i>upskilling</i>;</li> <li>- Component T5, finalizzata: <ul style="list-style-type: none"> <li>o al rafforzamento del sistema regionale di individuazione validazione e certificazione delle competenze attraverso la formazione di nuovi attori del sistema stesso: Responsabili dei servizi di individuazione validazione e certificazione delle competenze, scelti tra gli operatori già attivi nelle due tipologie di soggetti titolati dalla RAS: CPI e Servizi accreditati per il lavoro e attraverso l'aggiornamento degli altri attori del sistema: presidenti di commissione, certificatori ed esperti di settore.</li> <li>o ai beneficiari della formazione della component T4 che potranno inoltre fruire del servizio di individuazione e validazione delle ulteriori competenze "comunque" acquisite.</li> </ul> </li> </ul> <p>Saranno inoltre organizzati seminari informativi destinati agli operatori e ai potenziali beneficiari dei servizi per una diffusione dei servizi stessi.</p>

#### 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.*

In relazione alle misure sopraelencate, la Regione intende adottare un sistema di monitoraggio costante delle iniziative intraprese o programmate per garantire un'adeguata conformità con il Programma GOL, che rappresenta il quadro generale all'interno del quale saranno integrate tutte le principali misure di politica attiva del lavoro.

Sarà garantita la sostenibilità del programma tenendo conto delle possibilità di integrazione dei fondi secondo le regole connesse alla complementarità, che si prevede di assicurare articolando gli interventi secondo una duplice modalità:

- verticale: per alcuni percorsi sarà prevista l'integrazione di più fondi e, in questo caso, il target indicato nel presente piano, sarà numericamente più alto di quello previsto da GOL;
- orizzontale: le singole misure saranno integrate all'interno di percorsi finanziati su altri fondi, in modo tale che le risorse risparmiate possano essere destinate ad altre azioni nell'ambito del PAR.

In considerazione dell'arco temporale previsto per dare attuazione al Programma GOL, entro il 2025, la Regione si impegna a concentrare la sua attenzione sulle misure finanziate a valere su questo Programma, in sinergia con le iniziative di altri Programmi nazionali e regionali al fine di massimizzare i risultati in relazione agli obiettivi fissati, anche in considerazione del fatto che il primo anno di erogazione del Programma sarà dedicato a persone beneficiarie di strumenti di sostegno al reddito, in particolare i beneficiari di sostegno al reddito da disoccupazione involontaria, con reddito di cittadinanza e con ammortizzatori in costanza di rapporto.

Al fine di valutare la presenza di *target* sovrapponibili ai beneficiari prioritari (percettori di Naspi e RdC), sarà analizzata puntualmente la compatibilità e la coerenza delle misure adottate.

In questa direzione sarà dirimente l'adeguamento del sistema SIL, che sarà integrato a supporto del Programma GOL. All'interno della SAP del cittadino, è prevista la realizzazione di una sezione specifica per l'inserimento del PAI (Piano di Azione individuale) affiancata al PSP (Patto di Servizio Personalizzato), così da registrare, aggiornare, monitorare e rendere visibili per tutti le azioni concordate e intraprese.

Il sottosistema GOL Sardegna potrà quindi interagire con gli esistenti sottosistemi del SIL Sardegna "Programmi Regionali" e "Garanzia Giovani", così da assicurare un monitoraggio a garanzia della complementarità delle misure adottate per i beneficiari del Programma GOL.

Si richiama a questo proposito, la decisione di utilizzare per GOL lo strumento del Gestore Telematico degli Avvisi (GTA), modulo applicativo del SIL Sardegna, in grado di gestire l'intero processo di attuazione delle misure del Programma.

## 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

Per il raggiungimento dei *target* 1 e 2 si intende procedere prioritariamente alla quantificazione puntuale delle diverse tipologie di beneficiari, avendo cura di indicare separatamente gli appartenenti alle persone più vulnerabili. Si agirà su due direttrici:

- la prima è avviare la fase di pianificazione dell'aggiornamento dei Patti di Servizio (PSP/PDL) sottoscritti nel periodo prima dell'approvazione del PAR GOL, o negli anni precedenti nei riguardi degli utenti eleggibili ai percorsi GOL;
- la seconda è la pianificazione delle attività di *assessment* presa in carico per la stipula dei patti di tutti gli utenti che possono o chiedono di accedere al programma GOL dopo l'approvazione nel PAR.

Da questo punto di vista è necessario tenere conto delle tempistiche di aggiornamento e adeguamento del Sistema informativo in modo che per ciascun utente sia possibile aggiornare il Patto con esplicitazione, attraverso la previsione di un apposito campo, del *cluster* conseguito in sede di *assessment* iniziale e dei successivi approfondimenti con esplicitazione della tipologia del bisogno (reinserimento, personale o professionale) emersa e della proposta di attivazione della misura ad esso conseguente.

Tra gli utenti eleggibili di GOL, la priorità di aggiornamento riguarderà i Patti sottoscritti nel corso del 2020/2021 con riferimento ai beneficiari di Naspi e beneficiari di RdC.

Al fine del raggiungimento dei *target* si prevede di convocare, sulla base dell'iscrizione al singolo CPI, i beneficiari di RdC che hanno stipulato il patto per il lavoro nel corso dell'anno 2020/2021 e successivamente convocare i percettori non ancora sottoscrittori di patto.

L'altra priorità, da perseguire in contemporanea alla convocazione per l'aggiornamento dei Patti per il lavoro, è l'aggiornamento dei Patti dei beneficiari Naspi 2020/2021 secondo il medesimo criterio utilizzato per i percettori del reddito di cittadinanza.

Al fine di stimolare innanzitutto una presentazione spontanea, l'attivazione individuale e far conoscere le opportunità offerte, s' intende avviare una serie di campagne di comunicazione intensive customizzate per i differenti *target*.

La campagna di comunicazione utilizzerà sia le tradizionali forme di comunicazione che i più pervasivi strumenti di comunicazione digitale (siti *web*, *social*, *network*, *mailing*), nelle modalità descritte nella sezione 4.2.5.

Una leva importante che la Regione intende utilizzare è la promozione e il finanziamento dei tirocini formativi che costituiscono una misura particolarmente attrattiva nei confronti degli utenti eleggibili al Programma GOL a supporto dei percorsi di accompagnamento al lavoro. I numeri registrati in occasione della pubblicazione di Bandi per l'attivazione di tirocini finanziati dimostrano che si tratta ancora di una politica attrattiva ed efficace sia in termini di inserimento nel mondo del lavoro che di sviluppo di competenze spendibili.

Per favorire, inoltre, la partecipazione ai percorsi formativi da parte delle donne, dei disoccupati di lunga durata e dei lavoratori con almeno 55 anni, la Regione intenderebbe riconoscere, laddove il quadro

nazionale lo consentisse, una specifica indennità di partecipazione a parziale rimborso dei costi di trasferimento correlata alla durata dei corsi.

Entro il 2022 si stima di garantire il raggiungimento del *target* assegnato dal PNRR pari a 11.190 beneficiari, garantendo a tutti almeno l'*assessment* e l'assegnazione di una misura di politica attiva tra quelle previste provvedendo all'aggiornamento del Patto o alla sua stipulazione in coerenza con quanto descritto nelle sezioni 5.1.4. Si stima, inoltre, di riuscire a raggiungere l'intera platea dei 22.380 beneficiari assegnati alla Regione, avviando alla formazione i 5.968 beneficiari (di cui almeno 2.238 in formazione digitale).

Per il 2022, infatti, al fine di garantire il raggiungimento del *target* relativo all'inserimento in formazione, si intende proporre a tutti i beneficiari inseriti nel Programma una formazione di base sulle competenze digitali complementare alla formazione sulle unità di competenza professionalizzanti o chiave, individuate nella fase di orientamento specialistico.

Nella fase di definizione dei percorsi personalizzati e l'attivazione delle misure (formazione, tirocini, ecc) sarà garantito l'accesso alle misure ai soggetti vulnerabili stabilendo delle priorità di inserimento rispetto al resto della platea dei potenziali beneficiari GOL.

#### FONDO PER IL POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Nel corso dell'anno 2022 la Regione Sardegna realizzerà in via sperimentale progetti formativi rivolti ai lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale per i quali è programmata una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 30% calcolata in un periodo di 12 mesi e ai percettori della NASPI, di cui alle risorse messe a disposizione del Fondo per il potenziamento delle competenze e riqualificazione professionale, ai sensi dell'art. 5 del Decreto di approvazione del Programma Gol.

Tale percorso specialistico, la cui attuazione è affidata interamente alle Agenzie Formative, si rivolgerà a 3.188 beneficiari, prevedendo 60 ore in formazione, ipotizzando "classi" da 12 partecipanti ed applicando l'UCS ora/corso: € 117 (fascia B) così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020.

#### FONDO EUROPEO DI ADEGUAMENTO ALLA GLOBALIZZAZIONE PER I LAVORATORI ESPULSI DAL LAVORO

Nel corso dell'anno 2022 proseguiranno gli interventi destinati ai 801 lavoratori fuorisciti dal mercato del lavoro a seguito delle crisi aziendali rientranti nel finanziamento del Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro (FEG), nello specifico € 3.874.640 euro per 611 lavoratori coinvolti nella crisi di *Air Italy* e 1.506.650 euro per 190 lavoratori del Porto Canale di Cagliari in aggiunta al cofinanziamento regionale di € 1.400.000,00.

### 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	22.380 mila	16.785 mila (75%)	5.968 mila	2.238 mila

### 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.

I potenziali beneficiari del programma a livello regionale sono complessivamente stimati in 161.984 unità (cfr. Tabella 03 - I beneficiari potenziali del programma GOL in Sardegna), di questi, tra il 2019 e il 2020, circa 84.677 hanno sottoscritto presso il CPI il Patto di Servizio (cfr. Tabella 05: Beneficiari potenziali del programma GOL percettori di di Naspi, Dis-coll, Reddito di Cittadinanza o Garanzia giovani, che hanno sottoscritto un patto di servizio o per il lavoro).

Nel 2022 tra questa platea di beneficiari sarà data priorità, nell’ambito del Programma GOL, ai beneficiari di Naspi- Dis-coll e percettori di Reddito di cittadinanza. Pertanto, sottraendo dalla stima i patti stipulati nell’ambito di Garanzia Giovani, si arriva ad avere una base di circa 79.000 patti da aggiornare relativi alle annualità 2019-2020. Correlando i dati relativi ai patti stipulati da ciascun CPI, che rappresenta l’unità presa a base del monitoraggio, con l’attuale dotazione di personale di categoria C e D si stima che, con una media di 65 Patti aggiornati per ciascun operatore si possano convocare per l’aggiornamento dei Patti tutti i potenziali beneficiari di GOL appartenenti alle suddette categorie.

Questa valutazione è del tutto orientativa perché le dimensioni dei singoli CPI sono differenti, così come differenti sono le numerosità dei gruppi *target* nel territorio di riferimento, ma offre un’utile indicazione sulla raggiungibilità dell’obiettivo di convocare, per aggiornamento del Patto, una quota importante di beneficiari.

Infatti, il valore della media dei Patti da sottoscrivere per il raggiungimento degli obiettivi indica che, nonostante ciascun CPI sia chiamato a raggiungere obiettivi specifici in base al proprio *target*, attraverso l’erogazione a distanza dei servizi, sia possibile de-territorializzare alcune attività, in modo particolare quelle rivolte ai cittadini con un maggiore grado di vicinanza al mercato del lavoro e che hanno maggiore dimestichezza nell’utilizzo degli strumenti digitali, garantendo in questo modo il raggiungimento dei *target* a livello regionale.

Poiché l’avanzamento delle attività è legato alla preventiva implementazione sui sistemi informativi del nuovo patto come adeguato all’*assessment* e alle modalità indicate al successivo paragrafo 5.1.4., si stima di poter adeguare il 20% dei Patti del *target* assegnato dopo tre mesi dal rilascio della nuova versione, il 60% dopo sei mesi fino ad arrivare al 100% entro il 31.12.2022.

L’aggiornamento avverrà prevalentemente tramite convocazione in presenza da parte dei CPI e la successiva indicazione in un apposito campo, del *cluster* di appartenenza, definito nel corso delle attività di *assessment* e della profilazione qualitativa. Nel caso di utenti già presi in carico attraverso l’erogazione di servizi a distanza, verrà confermata la modalità “a distanza” per la convocazione e l’aggiornamento dei Patti.

All'interno dei Patti verrà indicato il bisogno rilevato e la proposta di attivazione della misura ad esso conseguente. La formazione in campo digitale è ritenuta competenza essenziale per il futuro inserimento nel mercato del lavoro ed è obiettivo della Regione proporre l'aggiornamento delle competenze digitali per tutti sottoscrittori di Patto in termini di rafforzamento delle competenze e per sostenere il ricorso e lo sviluppo dei servizi a distanza. Al fine di garantire il raggiungimento del *target* relativo all'inserimento in formazione si intende erogare, a tutti i beneficiari inseriti nel Programma, a seconda del *cluster* di assegnazione, l'avviamento alla formazione sulle unità di competenza professionalizzanti o chiave, individuate nella fase di orientamento.

Per garantire che venga rispettata la priorità degli interventi, inclusi quelli che prevedono "formazione", rivolti a 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, nel programmare le convocazioni, ciascun CPI, provvederà ad inserire la quota minima del 75% dei convocati tra gli appartenenti a queste categorie garantendo l'accesso alla formazione di base sulle competenze digitali in modalità FAD all'intera platea dei sottoscrittori del Patto aggiornato e a prevedere, all'interno della composizione delle classi di formazione, meccanismi di priorità o riserve di posti dedicati a queste tipologie di beneficiari.

#### 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'erogazione del servizio di *assessment* viene resa in via esclusiva dal servizio pubblico mediante i CPI dislocati nel territorio regionale. In particolare, l'attività di profilazione quantitativa e qualitativa preventiva alla stipula del patto di servizio e/o i suoi aggiornamenti, dalla quale scaturisce l'inserimento mirato tra i differenti percorsi del Programma GOL, verrà svolta inizialmente in presenza fisica o a distanza, su appuntamento o su convocazione da parte del CPI competente, attingendo dalla banca dati previa verifica di eleggibilità al Programma in quanto appartenenti alle categorie dei soggetti beneficiari individuati.

L'implementazione del servizio di *assessment* verrà attivata in seguito alla approvazione del PAR, e previo adeguamento del sistema informativo regionale, in raccordo con il nodo nazionale di ANPAL per la gestione degli algoritmi per consentire la piena applicazione del *profiling* quantitativo e qualitativo come ridefinito nelle linee guida in fase di rilascio.

La procedura di *assessment* seguirà i seguenti passaggi:

1. il servizio di *assessment* viene avviato con la convalida della DID e la verifica della profilazione quantitativa (LEP B) che potrà avvenire in presenza presso i CPI o a distanza attraverso i vCPI di prossima attivazione secondo le modalità previste nel punto 5.1.3. Il servizio a distanza è erogato dall'operatore in sincrono con gli utenti secondo le medesime modalità previste per l'erogazione del servizio in presenza. L'unica differenza è la modalità mediata di comunicazione. La profilazione quantitativa consentirà agli operatori dei CPI di definire un'indicazione sul profilo di occupabilità dell'utente.
2. il secondo passo (LEP C) è costituito dalla realizzazione delle attività previste dall'*assessment* iniziale, attraverso il quale l'operatore dei CPI rileva le caratteristiche della persona, le confronta con le caratteristiche del mercato del lavoro e individua, attraverso il confronto tra questi elementi, il

percorso appropriato a favorirne l'inserimento lavorativo che condivide con la persona. Il servizio si articola in due fasi: la "verifica delle caratteristiche dell'utente" e la "valutazione professionale":

- a. la "verifica delle caratteristiche dell'utente" si effettua in relazione alla condizione lavorativa, personale e alle competenze della persona, anche attraverso l'utilizzo del questionario che supporta l'operatore nell'indagine della condizione dell'utente relativamente alle aree che influiscono/possono influire sul suo percorso di inserimento lavorativo;
- b. nella seconda fase i CPI realizzano la "valutazione professionale" nella quale l'operatore, supportato dai dati presenti nel Sistema Informativo Lavoro, dai contenuti della SAP e dalla conoscenza del Mercato del Lavoro regionale, valuta, in base a quanto raccolto nella fase di "verifica delle caratteristiche dell'utente", il livello di compatibilità tra la qualifica ricercata, il Mercato del Lavoro locale e l'esperienza pregressa.

Gli esiti della valutazione consentono all'operatore di definire il "percorso per l'inserimento lavorativo" della persona, da cui deriverà la tipologia di bisogno formativo di cui l'utente è portatore e, di conseguenza, la tipologia di percorso da prevedere all'interno del PdSP. In particolare, gli esiti potranno essere i seguenti:

- I. profilo compatibile con l'offerta di lavoro e nessun bisogno formativo, invio al Percorso 1 "Reinserimento Lavorativo";
  - II. profilo compatibile ma non del tutto adeguato con fabbisogno di aggiornamento/adeguamento formativo, invio al Percorso 2 "Upskilling";
  - III. profilo non compatibile, da sostituire con altra professionalità e fabbisogno di misure di qualificazione/riqualificazione, invio al percorso 3 "Reskilling";
  - IV. l'utente presenta possibili fragilità di natura personale, si procederà ad attivare l'*assessment* di approfondimento, per la verifica di ulteriori caratteristiche personali e l'analisi degli elementi di fragilità sociale.
3. Successivamente all'*assessment* iniziale, nel caso in cui si rilevino elementi di criticità personali dell'utente, l'operatore effettuerà uno specifico approfondimento sulla condizione personale che permetterà di valutare l'attivazione di un percorso integrato di "Lavoro e inclusione" Percorso 4. Dal punto di vista delle misure di politica attiva, nel "Percorso 4 – Lavoro e Inclusione sono previste misure aggiuntive di carattere socio/inclusivo erogate dai servizi territoriali di riferimento e ritenute necessarie per la realizzazione efficace del percorso di inserimento lavorativo. Il processo prevede l'inserimento dell'utente nel percorso definito da ASPAL per l'erogazione dei servizi agli utenti con bisogni complessi, come descritto successivamente in questo paragrafo.
4. al termine del processo di profilazione qualitativa l'utente sottoscrive il PdSP, nel quale vengono indicati i percorsi concordati con la persona e che la persona dovrà seguire. La sottoscrizione del PdSP si configura per il Centro per l'Impiego come "trattamento dell'utente".

I servizi ASPAL per gli utenti con rilevata fragilità sociale e il collocamento mirato

Nel caso di utenti con rilevata fragilità e/o disabilità il percorso di profilazione dell'utente viene integrato all'interno del processo definito da ASPAL per supportare gli utenti con bisogni complessi e prevede l'attivazione della rete dei servizi territoriali per la presa in carico integrata.

In questa fase l'operatore del CPI può confrontarsi con i servizi socio-sanitari territoriali per un'analisi condivisa del caso e acquisire ulteriori elementi utili a favorire una lettura maggiormente indicativa delle condizioni della persona che ne consentano l'indirizzo verso il percorso adeguato. Il CPI, attiva la "rete territoriale per l'inclusione socio-lavorativa" composta dagli operatori del CPI dedicati all'utenza fragile e dagli operatori degli altri enti socio-sanitari maggiormente competenti per l'area socio-sanitaria, che è necessario indagare per l'utente.

IL PROCESSO SPECIFICO DI PRESA IN CARICO E COLLOCAMENTO MIRATO

Nel caso delle persone con disabilità il percorso previsto presso i CPI di ASPAL è il seguente:

1 FASE: LEP A - Accoglienza e prima informazione (così come da standard dei servizi). L'accoglienza nel caso di persone con disabilità è finalizzata ad illustrare le caratteristiche, le opportunità e le tutele del collocamento mirato;

2 FASE: LEP B - DID *on line* e Profilo personale di occupabilità (così come da standard di servizi);

3 FASE: LEP - M1 Acquisizione documentazione e iscrizione collocamento mirato (utilizzando il Vademecum operatori per la gestione dei servizi al cittadino nell'ambito del collocamento mirato approvate con Determinazione n. 388 del 11/02/2021). Il LEP M1 si attiva quando la DID non viene compilata *on line* ma con il supporto dell'operatore, oppure quando la DID è compilata *on line* e il cittadino richiede di essere preso in carico dagli uffici competenti per il collocamento mirato. In questi casi il contatto con il centro per l'impiego mediante convocazione è necessario e imprescindibile. In tale fase deve essere aggiornata anche la SAP del cittadino;

4 FASE: LEP - M2 Orientamento di base o *assessment* iniziale e attivazione primo nodo della rete (esperto medico legale individuato dall'INPS) con acquisizione della valutazione bio-psico-sociale per i soggetti disabili. In caso di particolare svantaggio si prevede l'erogazione del LEP N. In questa fase dovranno essere fornite informazioni sulla rete territoriale dei servizi in relazione alla condizione di disabilità;

5 FASE: LEP M3 - Patto di Servizio. Il patto di servizio è considerato il principale strumento di attivazione dell'utente in cerca di occupazione. Il Patto di servizio per le persone con disabilità deve essere coerente con la profilazione qualitativa ottenuta dall'*assessment* iniziale e nella sua definizione, l'operatore deve tenere conto anche delle ridotte capacità lavorative che si desumono dalla documentazione derivante dalla valutazione bio-psico-sociale, e dalle schede compilate in sede di *assessment* iniziale. (Delibera ANPAL 19/2018 ). Il Patto dovrà essere aggiornato ogni qualvolta vengano acquisite informazioni che possano essere utili all'inserimento lavorativo. E' auspicabile che si preveda la possibilità di adattarlo a seguito dell'esito dell'*assessment* approfondito;

6 FASE: Ulteriori attività di *assessment* approfondito potranno essere erogate a favore dei soggetti con disabilità.

## Percorso 1 - Reinserimento occupazionale

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

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

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

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

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

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

Il percorso 1 – Reinserimento occupazionale è destinato a coloro che, sulla base delle caratteristiche rilevate dall'*assessment* iniziale, risultano più vicini al mercato del lavoro. La probabilità di rimanere disoccupati per lungo tempo non è elevata e le competenze possedute possono essere immediatamente spendibili nel mercato del lavoro.

Saranno, quindi, da privilegiare i servizi mirati al supporto della persona nella ricerca di lavoro volti, nel contempo, a promuoverne e valorizzarne l'autonomia. I servizi dovranno tenere conto, in particolar modo, del grado di autonomia del cittadino, dell'analisi delle opportunità occupazionali del territorio e si dovranno integrare con i servizi rivolti alle imprese che cercano personale.

Il Percorso 1 prevede:

#### A) ORIENTAMENTO SPECIALISTICO

L'orientamento specialistico è mirato a consentire l'elaborazione di progetti di inserimento professionale realistici e percorribili, sia in relazione alle caratteristiche (risorse e vincoli) della persona, sia del mercato del lavoro di riferimento. Sarà erogato, in via prioritaria, a coloro che:

- hanno bisogno di rafforzare la consapevolezza delle proprie competenze e risorse personali in relazione al mercato del lavoro;
- mostrano interesse all'autoimpiego/creazione d'impresa e hanno bisogno di analizzare e riflettere sulla propria propensione e motivazione;
- necessitano di informazioni sul sistema di individuazione, validazione e certificazione delle competenze;
- manifestano interesse a costruire un progetto professionale collocato in una prospettiva temporale non immediata.

L'orientamento specialistico non sarà erogato a coloro che hanno un obiettivo professionale preciso, adeguato al mercato del lavoro di riferimento, in linea con le proprie aspirazioni e valori e che hanno solo necessità di acquisire/rafforzare gli strumenti e le tecniche per la ricerca del lavoro.

Durata:

massimo 4 ore individuali

Parametro di costo:

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020.

Principali attori coinvolti:

- ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) e CPI della Sardegna;
- Enti e strutture, pubblici e privati, che erogano servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro in ambito regionale.

#### B) SUPPORTO ALL'INSERIMENTO O REINSERIMENTO LEP F

##### ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO (F1)

Il servizio ha l'obiettivo di aiutare la persona a conoscere e capire le esigenze del mercato del lavoro, definire una strategia per accedervi e acquisire validi strumenti di ricerca, supportarla nella gestione e superamento dei propri limiti per muoversi nel mercato del lavoro con autonomia ed efficacia, promuovendo azioni di ricerca positive.

Le attività di accompagnamento al lavoro permetteranno di acquisire metodologie, strumenti e tecniche di ricerca attiva del lavoro e di supportare la persona nella sua ricerca, anche attraverso sessioni di gruppo.

Il fine ultimo è sempre quello di favorire l'attivazione della persona e lo sviluppo di abilità di ricerca del lavoro, supportandola operativamente nella realizzazione del piano di ricerca attiva del lavoro e garantendo il supporto nelle fasi di avvio e gestione delle esperienze di lavoro.

La prestazione "accompagnamento al lavoro" sarà erogata, in coerenza con le caratteristiche dell'obiettivo professionale della persona e con il suo livello di autonomia.

Durata:

Sino a un massimo di 6 mesi

Principali attori coinvolti:

- ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) tramite CPI della Sardegna;
- Enti e strutture, pubblici e privati, che erogano servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro in ambito regionale.

**INCONTRO DOMANDA/OFFERTA (F3)**

Il servizio è volto a realizzare l'inserimento o il reinserimento della persona nel mercato del lavoro favorendo l'incontro tra la domanda di lavoro espressa dalle imprese e l'offerta.

La prestazione sarà erogata comprendendo le seguenti attività:

- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei soggetti presso il sistema imprenditoriale;
- raccolta e verifica delle auto-candidature;
- preselezione;
- registrazione dell'esito del processo di selezione nel sistema informativo unitario e inserimento lavorativo.

Verranno utilizzati tecniche e metodi di analisi del mercato del lavoro; di individuazione delle opportunità occupazionali e delle principali caratteristiche dei contratti di lavoro, anche attraverso strumenti informatici.

Durata:

Sino ad un massimo 3 ore.

Parametro di costo per il servizio di supporto all'inserimento (F1 accompagnamento e F3 incontro domanda offerta):

Il servizio, se erogato dai soggetti privati, sarà rimborsato al conseguimento del risultato, secondo gli importi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020 in funzione della tipologia contrattuale.

Gli importi relativi saranno dunque erogati in maniera differenziata e con conseguente diversa intensità compresa tra i 600 € e i 1500 €.

**C) MISURE PER LA CONCILIAZIONE**

Il Servizio è volto a informare la persona sugli strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti e sui soggetti titolari degli strumenti di conciliazione (INPS, Regioni, Comuni, ecc.).

Orientamento informativo verso gli strumenti di conciliazione e la rete dei soggetti titolari.

Strumenti: materiali informativi su dispositivi e misure per la conciliazione tra i tempi di lavoro e gli obblighi di cura.

Durata:

Massimo 1 ora

Il servizio sarà totalmente erogato da ASPAL tramite i CPI della Sardegna.

## 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.*

Il percorso 2 – Upskilling è destinato a coloro che, sulla base delle caratteristiche rilevate dall'assessment iniziale e il successivo approfondimento, necessitano di un aggiornamento sulle competenze professionali su uno dei profili prescelti.

Per coloro a cui è stato rilevato un fabbisogno di aggiornamento o riqualificazione viene offerto un servizio di orientamento specialistico propedeutico alla formazione, in termini di *skill gap analysis*, finalizzato all'indirizzamento del beneficiario verso un percorso di aggiornamento o verso un percorso di riqualificazione secondo criteri di pertinenza e metodi di personalizzazione.

Lo *skill gap analysis* terrà conto dell'unità professionale, della valutazione del fabbisogno di competenze e dell'indirizzamento all'aggiornamento.

Il Percorso 2 prevede:

### A) ORIENTAMENTO SPECIALISTICO

L'orientamento specialistico è mirato a consentire l'elaborazione di progetti di inserimento professionale realistici e percorribili, sia in relazione alle caratteristiche (risorse e vincoli) della persona, sia del mercato del lavoro di riferimento. Sarà erogato, in via prioritaria, a coloro che:

- hanno bisogno di rafforzare la consapevolezza delle proprie competenze e risorse personali in relazione al mercato del lavoro;
- mostrano interesse all'autoimpiego/creazione d'impresa e hanno bisogno di analizzare e riflettere sulla propria propensione e motivazione;
- necessitano di informazioni sul sistema di individuazione, validazione e certificazione delle competenze;
- manifestano interesse a costruire un progetto professionale collocato in una prospettiva temporale non immediata.

Le prestazioni saranno erogate facendo riferimento a due macro aree di attività: “Bilancio di competenze” e “Colloqui individualizzati e/o di gruppo finalizzati alla definizione di un progetto professionale e personale”.

L’orientamento specialistico non sarà erogato a coloro che hanno un obiettivo professionale preciso, adeguato al mercato del lavoro di riferimento, in linea con le proprie aspirazioni e valori e che hanno solo necessità di acquisire/rafforzare gli strumenti e le tecniche per la ricerca del lavoro.

Durata:

Massimo 5 ore individuali

Parametro di costo:

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020.

Principali attori coinvolti:

- ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) tramite i CPI della Sardegna;
- Enti e strutture, pubblici e privati, che erogano servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro in ambito regionale.

**B) SUPPORTO ALL’INSERIMENTO O REINSERIMENTO LEP F**

**ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO (F1)**

Il servizio ha l’obiettivo di aiutare la persona a conoscere e capire le esigenze del mercato del lavoro, definire una strategia per accedervi e acquisire validi strumenti di ricerca, supportarla nella gestione e superamento dei propri limiti per muoversi nel mercato del lavoro con autonomia ed efficacia, promuovendo azioni di ricerca positive.

Le attività di accompagnamento al lavoro permetteranno di acquisire metodologie, strumenti e tecniche di ricerca attiva del lavoro e di supportare la persona nella sua ricerca, anche attraverso sessioni di gruppo.

Il fine ultimo è sempre quello di favorire l’attivazione della persona e lo sviluppo di abilità di ricerca del lavoro, supportandola operativamente nella realizzazione del piano di ricerca attiva del lavoro e garantendo il supporto nelle fasi di avvio e gestione delle esperienze di lavoro.

La prestazione “Accompagnamento al lavoro” sarà erogata, in coerenza con le caratteristiche dell’obiettivo professionale della persona e con il suo livello di autonomia, facendo riferimento a due macroaree di attività: “Consulenza ricerca impiego” (B03) e “Formazione ricerca attiva di lavoro” (C01) .

Durata:

Sino a un massimo di 6 mesi

Principali attori coinvolti:

- ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) tramite CPI della Sardegna;
- Enti e strutture, pubblici e privati, che erogano servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro in ambito regionale.

**INCONTRO DOMANDA/OFFERTA (F3)**

Il servizio è volto a realizzare l’inserimento o il reinserimento della persona nel mercato del lavoro favorendo l’incontro tra la domanda di lavoro espressa dalle imprese e l’offerta.

La prestazione sarà erogata comprendendo le seguenti attività:

- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei soggetti presso il sistema imprenditoriale;

- raccolta e verifica delle auto-candidature;
- preselezione;
- registrazione dell'esito del processo di selezione nel sistema informativo unitario e inserimento lavorativo.

Verranno utilizzate tecniche e metodi di analisi del mercato del lavoro; di individuazione delle opportunità occupazionali e delle principali caratteristiche dei contratti di lavoro, anche attraverso strumenti informatici.

Durata:

Sino ad un massimo 3 ore.

Parametro di costo per il servizio di supporto all'inserimento (F1 accompagnamento e F3 incontro domanda offerta):

Il servizio erogato dai soggetti privati sarà rimborsato al conseguimento del risultato, secondo gli importi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020 in funzione della tipologia contrattuale.

Gli importi relativi saranno dunque erogati in maniera differenziata e con conseguente diversa intensità compresa tra i 800 € e i 2000 €.

C) FORMAZIONE "BREVE"

La formazione "breve" sarà erogata con moduli sino a un massimo di 150 ore.

La Regione metterà a disposizione un Catalogo regionale dell'offerta formativa sulle competenze professionalizzanti e sulle competenze chiave, tra cui le competenze digitali. L'iscrizione ai corsi sarà a cura dei CPI.

Saranno erogati percorsi formativi di durata variabile mirati a fornire le competenze necessarie per facilitare l'inserimento dei partecipanti nel mondo del lavoro, attraverso un effettivo raccordo tra le esigenze professionali del singolo e quelle del mondo produttivo.

Durata:

Sino a un massimo di 150 ore

Parametro di costo:

UCS ora/corso: € 117 (fascia B) così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020, ipotizzando "classi" da 12 partecipanti.

Principali attori coinvolti:

Agenzie formative accreditate dalla Regione

D) VALIDAZIONE COMPETENZE

I servizi di individuazione e validazione delle competenze sono strutturati in due fasi distinte e auto-consistenti, ciascuna delle quali restituisce un *output* formalizzato al beneficiario del Programma:

- l'individuazione delle competenze validabili tra quelle presenti nel Repertorio Regionale di riferimento, tramite analisi della documentazione ed intervista di approfondimento condotte dal "Responsabile dell'Individuazione e Validazione delle Competenze" (di seguito RIVaC);
- la validazione delle competenze individuate tramite analisi della documentazione e colloquio valutativo, realizzati dal RIVaC con il coinvolgimento di uno o di più esperti di settore, tra quelli individuati a livello regionale.

Durata:

dalle 8 ore fino ad un massimo di 16 ore, comunque entro i limiti degli eventuali nuovi standard che saranno definiti nell'ambito di GOL

Parametro di costo:

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020.

Principali attori coinvolti:

- Assessorato Regionale del lavoro. Formazione professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale;
- ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) tramite i CPI della Sardegna;
- Enti e strutture, pubblici e privati, che erogano servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro in ambito regionale.

E) MISURE PER LA CONCILIAZIONE

Il Servizio è volto a informare la persona sugli strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti e sui soggetti titolari degli strumenti di conciliazione (INPS, Regioni, Comuni, ecc.)

Orientamento informativo verso gli strumenti di conciliazione e la rete dei soggetti titolari.

Strumenti: materiali informativi su dispositivi e misure per la conciliazione tra i tempi di lavoro e gli obblighi di cura

Durata:

Massimo 1 ora

Il servizio sarà totalmente erogato da ASPAL tramite i CPI della Sardegna.

### Percorso 3 –Reskilling

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

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

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

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

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

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

Il percorso 3 – Reskilling è destinato a coloro che, sulla base delle caratteristiche rilevate dall'*assessment* iniziale e il successivo approfondimento, necessitano di uno sviluppo di abilità significativamente differenti per far sì che sia in grado di ricoprire un ruolo diverso rispetto alle esperienze lavorative già maturate.

L'obiettivo dei percorsi di formazione di *reskilling* è quindi quello di permettere al cittadino di sviluppare abilità che possano permettergli di ricoprire un ruolo diverso attraverso un percorso di riqualificazione della persona e delle competenze.

Con il presente Piano la Regione intende orientare le proposte formative sulla base dei fabbisogni dei sistemi locali del lavoro, muovendosi contemporaneamente sia sul fronte di una più ampia diffusione sui territori sia sul fronte di una intercettazione della loro vocazione produttiva. Negli scorsi anni, infatti, si è cercato di sovrapporre ai sistemi locali del lavoro un sistema della formazione e dell'istruzione professionale.

#### Il Percorso 3 prevede:

##### A) ORIENTAMENTO SPECIALISTICO

L'orientamento specialistico è mirato a consentire l'elaborazione di progetti di inserimento professionale realistici e percorribili, sia in relazione alle caratteristiche (risorse e vincoli) della persona, sia del mercato del lavoro di riferimento. Sarà erogato, in via prioritaria, a coloro che:

- hanno bisogno di rafforzare la consapevolezza delle proprie competenze e risorse personali in relazione al mercato del lavoro;
- mostrano interesse all'autoimpiego/creazione d'impresa e hanno bisogno di analizzare e riflettere sulla propria propensione e motivazione;
- necessitano di informazioni sul sistema di individuazione, validazione e certificazione delle competenze;
- manifestano interesse a costruire un progetto professionale collocato in una prospettiva temporale non immediata.

Le prestazioni saranno erogate facendo riferimento a due macro aree di attività: "Bilancio di competenze" e "Colloqui individualizzati e/o di gruppo finalizzati alla definizione di un progetto professionale e personale".

L'orientamento specialistico non sarà erogato a coloro che hanno un obiettivo professionale preciso, adeguato al mercato del lavoro di riferimento, in linea con le proprie aspirazioni e valori e che hanno solo necessità di acquisire/rafforzare gli strumenti e le tecniche per la ricerca del lavoro.

#### Durata:

Massimo 4 ore individuali e/o di gruppo (elevabili a 8 in favore di target deboli) + 2 ore di *back office*.

#### Parametro di costo:

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020.

#### Principali attori coinvolti:

- ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) tramite i CPI della Sardegna;
- Enti e strutture, pubblici e privati, che erogano servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro in ambito regionale.

##### B) SUPPORTO ALL'INSERIMENTO O REINSERIMENTO LEP F

##### ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO (F1)

Il servizio ha l'obiettivo di aiutare la persona a conoscere e capire le esigenze del mercato del lavoro, definire una strategia per accedervi e acquisire validi strumenti di ricerca, supportarla nella gestione e superamento

dei propri limiti per muoversi nel mercato del lavoro con autonomia ed efficacia, promuovendo azioni di ricerca positive.

Le attività di accompagnamento al lavoro permetteranno di acquisire metodologie, strumenti e tecniche di ricerca attiva del lavoro e di supportare la persona nella sua ricerca, anche attraverso sessioni di gruppo.

Il fine ultimo è sempre quello di favorire l'attivazione della persona e lo sviluppo di abilità di ricerca del lavoro, supportandola operativamente nella realizzazione del piano di ricerca attiva del lavoro e garantendo il supporto nelle fasi di avvio e gestione delle esperienze di lavoro.

La prestazione "Accompagnamento al lavoro" sarà erogata, in coerenza con le caratteristiche dell'obiettivo professionale della persona e con il suo livello di autonomia, facendo riferimento a due macroaree di attività: "Consulenza ricerca impiego" (B03) e "Formazione ricerca attiva di lavoro" (C01) .

#### Durata:

Sino a un massimo di 6 mesi

#### Principali attori coinvolti:

- ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) tramite i CPI della Sardegna;
- Enti e strutture, pubblici e privati, che erogano servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro in ambito regionale.

#### INCONTRO DOMANDA/OFFERTA (F3)

Il servizio è volto a realizzare l'inserimento o il reinserimento della persona nel mercato del lavoro favorendo l'incontro tra la domanda di lavoro espressa dalle imprese e l'offerta.

La prestazione sarà erogata comprendendo le seguenti attività:

- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei soggetti presso il sistema imprenditoriale;
- raccolta e verifica delle auto-candidature;
- preselezione;
- registrazione dell'esito del processo di selezione nel sistema informativo unitario e inserimento lavorativo.

Verranno utilizzati tecniche e metodi di analisi del mercato del lavoro; di individuazione delle opportunità occupazionali e delle principali caratteristiche dei contratti di lavoro, anche attraverso strumenti informatici.

#### Durata:

Sino ad un massimo 3 ore.

#### Parametro di costo per il servizio di supporto all'inserimento (F1 accompagnamento e F3 incontro domanda offerta):

Il servizio erogato dai soggetti privati sarà rimborsato al conseguimento del risultato, secondo gli importi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020 in funzione della tipologia contrattuale.

In funzione della tipologia contrattuale, gli importi relativi saranno erogati in maniera differenziata e con conseguente diversa intensità compresa tra i 1000 € e i 2500 €.

#### C) FORMAZIONE

La formazione sarà erogata con moduli sino a un massimo di 600 ore.

La Regione metterà a disposizione un Catalogo regionale dell'offerta formativa sulle competenze professionalizzanti e sulle competenze chiave, tra cui le competenze digitali. L'iscrizione ai corsi sarà a cura dei CPI.

Saranno erogati percorsi formativi di durata variabile mirati a fornire le competenze necessarie per facilitare l'inserimento dei partecipanti nel mondo del lavoro, attraverso un effettivo raccordo tra le esigenze professionali del singolo e quelle del mondo produttivo. In particolare la formazione sarà incentrata nei settori strategici per l'economia regionale (S3) e la *Green & Blue Economy*.

Durata:

Sino a un massimo di 600 ore

Parametro di costo:

UCS ora/corso: € 117 (fascia B) così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020, ipotizzando "classi" da 10 partecipanti.

Principali attori coinvolti:

Agenzie formative accreditate dalla Regione

D) VALIDAZIONE COMPETENZE

I servizi di individuazione e validazione delle competenze sono strutturati in due fasi distinte e auto-consistenti, ciascuna delle quali restituisce un *output* formalizzato al beneficiario del Programma:

- l'individuazione delle competenze validabili tra quelle presenti nel repertorio regionale di riferimento, tramite analisi della documentazione ed intervista di approfondimento condotte dal "Responsabile dell'Individuazione e Validazione delle Competenze" (di seguito RIVaC);
- la validazione delle competenze individuate tramite analisi della documentazione e colloquio valutativo, realizzati dal RIVaC con il coinvolgimento di uno o di più esperti di settore, tra quelli individuati a livello regionale.

Durata:

dalle 8 ore fino ad un massimo di 16 ore, comunque entro i limiti degli eventuali nuovi standard che saranno definiti nell'ambito di GOL

Parametro di costo:

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020.

Principali attori coinvolti:

- Assessorato Regionale del lavoro. Formazione professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale;
- ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) tramite i CPI della Sardegna;
- Enti e strutture, pubblici e privati, che erogano servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro in ambito regionale.

E) MISURE PER LA CONCILIAZIONE

Il Servizio è volto a informare la persona sugli strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti e sui soggetti titolari degli strumenti di conciliazione (INPS, Regioni, Comuni, ecc.)

Orientamento informativo verso gli strumenti di conciliazione e la rete dei soggetti titolari.

Strumenti: materiali informativi su dispositivi e misure per la conciliazione tra i tempi di lavoro e gli obblighi di cura.

Durata:

Massimo 1 ora

Il servizio sarà totalmente erogato da ASPAL tramite i CPI della Sardegna.

#### 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 specialisticidi 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 4 – Lavoro e inclusione è specificatamente destinato agli utenti che, a seguito dell'assessment approfondito, hanno evidenziato la necessità di un supporto dedicato per la presa in carico di bisogni complessi e richiedono l'attivazione della rete dei servizi territoriali. Tale utenza è caratterizzata da fragilità o svantaggio, e quindi a rischio di esclusione sociale e lavorativa, e necessita di percorsi personalizzati e multidimensionali per ridurre il gap di competitività con altre categorie di disoccupati e favorire occupazione e inclusione sociale.

Per questa finalità, i servizi per l'impiego promuovono la creazione di una "rete territoriale per l'inclusione socio-lavorativa", tra i diversi soggetti coinvolti nella presa in carico del soggetto svantaggiato, favorendo il raccordo professionale e valorizzando le competenze di ciascuno affinché tutti possano assumere un ruolo coerente con la propria *mission*, ma orientato al perseguimento di obiettivi comuni.

Una volta costituita la rete territoriale di inclusione socio-lavorativa il Centro per l'impiego svolge le seguenti attività:

- COSTITUZIONE E CONVOCAZIONE DELL'EQUIPE MULTI-PROFESSIONALE su iniziativa del CPI integrata dai servizi sociali e/o dagli altri servizi socio-assistenziali per la valutazione multidimensionale dell'utente con bisogni complessi;
- PREDISPOSIZIONE DEL PROGETTO PERSONALIZZATO, in integrazione con soggetti privati e con gli altri componenti dell'*equipe* multi-professionale, per l'inclusione socio-lavorativa;
- TUTORAGGIO rappresenta un'azione costante e particolarmente strategica dell'operatore del CPI per la buona riuscita del progetto per questa categoria di utenza fragile che più di ogni altra necessita di affiancamento, supporto e motivazione continua.

- MONITORAGGIO e CONDIVISIONE IN RETE, altrettanto strategiche, con le altre professionalità dell'andamento delle azioni e dei risultati che progressivamente si realizzano per analizzarne la situazione e mettere in atto eventuali azioni correttive.

Il progetto personalizzato individua una figura di riferimento, denominata *Case Manager*, che cura l'attivazione della rete e la realizzazione, il monitoraggio e l'eventuale modifica dello stesso progetto personalizzato.

Il Percorso 4 prevede:

#### A) ORIENTAMENTO SPECIALISTICO

L'orientamento specialistico è mirato a consentire l'elaborazione di progetti di inserimento professionale realistici e percorribili, sia in relazione alle caratteristiche (risorse e vincoli) della persona, sia del mercato del lavoro di riferimento. Sarà erogato, in via prioritaria, a coloro che:

- hanno bisogno di rafforzare la consapevolezza delle proprie competenze e risorse personali in relazione al mercato del lavoro;
- mostrano interesse all'autoimpiego/creazione d'impresa e hanno bisogno di analizzare e riflettere sulla propria propensione e motivazione;
- necessitano di informazioni sul sistema di individuazione, validazione e certificazione delle competenze;
- manifestano interesse a costruire un progetto professionale collocato in una prospettiva temporale non immediata.

Le prestazioni saranno erogate facendo riferimento a due macroaree di attività: "bilancio di competenze" e "colloqui individualizzati e/o di gruppo finalizzati alla definizione di un progetto professionale e personale".

Durata:

Date le caratteristiche peculiari dei beneficiari del percorso 4, si partirà da un minimo di 4 ore di orientamento individuale fino a un massimo di 8 ore per chi manifestasse situazioni di particolare fragilità.

Parametro di costo:

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020.

Principali attori coinvolti:

- ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) tramite i CPI della Sardegna;
- Enti e strutture, pubblici e privati, che erogano servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro in ambito regionale.

#### B) SUPPORTO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO

Il servizio ha l'obiettivo di aiutare la persona a conoscere e capire le esigenze del mercato del lavoro, definire una strategia per accedervi e acquisire validi strumenti di ricerca, supportarla nella gestione e superamento dei propri limiti per muoversi nel mercato del lavoro con autonomia ed efficacia, promuovendo azioni di ricerca positive.

Le attività di accompagnamento al lavoro permetteranno di acquisire metodologie, strumenti e tecniche di ricerca attiva del lavoro e di supportare la persona nella sua ricerca, anche attraverso sessioni di gruppo.

Il fine ultimo è sempre quello di favorire l'attivazione della persona e lo sviluppo di abilità di ricerca del lavoro, supportandola operativamente nella realizzazione del piano di ricerca attiva del lavoro e garantendo il supporto nelle fasi di avvio e gestione delle esperienze di lavoro.

La prestazione “Accompagnamento al lavoro” sarà erogata, in coerenza con le caratteristiche dell’obiettivo professionale della persona e con il suo livello di autonomia, facendo riferimento a due macroaree di attività: “Consulenza ricerca impiego” (B03) e “Formazione ricerca attiva di lavoro” (C01) .

Durata:

Sino a un massimo di 6 mesi

Parametro di costo:

Il servizio erogato sarà rimborsato al conseguimento del risultato, secondo la tabella che segue, così come definito dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020.

In funzione della tipologia contrattuale, gli importi relativi saranno erogati in maniera differenziata e con conseguente diversa intensità compresa tra i 1200 € e i 3000 €.

Principali attori coinvolti:

- ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) tramite i CPI della Sardegna;
- Enti e strutture, pubblici e privati, che erogano servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro in ambito regionale.

C) FORMAZIONE

La formazione per questa specifica tipologia di soggetti, in base agli esiti della presa in carico multiprofessionale e alle previsioni del progetto individualizzato, potrà essere erogata con moduli sino a un massimo di 150 ore (*upskilling*) per la formazione breve o 600 ore (*reskilling*) per la riqualificazione professionale.

La Regione metterà a disposizione un Catalogo regionale dell’offerta formativa sulle competenze professionalizzanti e sulle competenze chiave, tra cui le competenze digitali. L’iscrizione ai corsi sarà a cura dei CPI.

Saranno erogati percorsi formativi di durata variabile mirati a fornire le competenze necessarie per facilitare l’inserimento dei partecipanti nel mondo del lavoro, attraverso un effettivo raccordo tra le esigenze professionali del singolo e quelle del mondo produttivo.

Durata:

- sino a un massimo di 150 ore nel caso di *upskilling*;
- sino a un massimo di 600 ore nel caso di *reskilling*.

Parametro di costo:

UCS ora/corso: € 117 (fascia B) così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020, ipotizzando – in virtù della particolare situazione di questi lavoratori – “classi” da 10 partecipanti nel caso di *upskilling* e da 10 partecipanti nel caso di *reskilling*.

Principali attori coinvolti:

Agenzie formative accreditate dalla Regione

D) TIROCINI

La tipologia di tirocinio verrà scelta tra quelle maggiormente funzionali alle specifiche esigenze dei singoli beneficiari (tirocini extracurricolari di cui all’Accordo Stato-Regioni del 25.05.2017, tirocini finalizzati all’inclusione sociale, all’autonomia delle persone e alla riabilitazione di cui all’Accordo Stato-Regioni del 22.01.2015, tirocini per il collocamento mirato di cui alla L. 68/99).

Pertanto, potranno essere attivati:

- i Tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione (Accordo Stato-Regioni del 22 gennaio 2015) per i soggetti presi in carico dai servizi sociali e sanitari competenti degli Enti Locali, delle ASL/ATS, degli uffici di servizio sociale per i minorenni (USSM) del Ministero della giustizia e degli uffici di esecuzione penale esterna (UEPE) del Ministero della giustizia;
- i Tirocini extracurricolari (all'Accordo Stato-Regioni del 25.05.2017) per i soggetti svantaggiati ai sensi della L. 381/91, i richiedenti protezione internazionale e i titolari di *status* di rifugiato e di protezione sussidiaria ai sensi del DPR n. 21/2015, le vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e per i soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari ai sensi del D.lgs. 286/1998, le vittime della tratta ai sensi del D.lgs. 24/2014;
- i Tirocini formativi per il collocamento mirato finalizzati all'assunzione oppure l'inserimento in azienda mediante convenzioni art 11 comma 4, 12 e 12 bis L 68/99 oppure convenzioni art 14 D Lgs 276/2003. Tipicamente questi strumenti consentono una formazione breve per l'adeguamento delle competenze dei soggetti disabili che presentano particolari difficoltà di inserimento nel ciclo produttivo di una azienda.

I tirocini finalizzati all'assunzione possono essere utilizzati dalle aziende, prima dell'assunzione vera e propria, per fornire all'utente la formazione minima necessaria ad operare in tale contesto aziendale. Sono attivati su richiesta dell'azienda che deve assolvere agli obblighi di legge. Possono essere attivati anche dal datore di lavoro pubblico per disabilità di particolare gravità attraverso la stipula di convenzioni art 11 comma 4. Ecco che ritroviamo anche qui la Rete interna uffici competenti/servizi ai cittadini.

Le convenzioni art 11 comma 4, 12, 12 bis L 68/99 e art 14 D. Lgs. 276/2003 devono contenere un percorso di accompagnamento al lavoro mediante formazione di ADA specifiche e mediante l'affiancamento di un tutor al soggetto con disabilità che viene inserito. Si tratta di inserimenti in cui tipicamente deve essere attivata la rete dei servizi per il collocamento mirato perché coinvolgono più soggetti istituzionali e non per l'assolvimento.

È prevista la remunerazione dei soggetti privati promotori per l'attivazione della quota di tirocini a essi assegnati con diverse UCS a seconda del *profiling* dell'utente (300€ o 500€).

#### Durata:

- 6 mesi;
- 12 mesi a favore di disabili e persone svantaggiate ai sensi della legge 381/91;
- per i tirocini ex L.68/99, di esclusiva competenza ASPAL
  - 2 mesi minima e 6 mesi massima a favore di soggetti disabili di cui alla L.68/99;
  - possibilità di estensione fino a 24 mesi massima a favore di soggetti disabili di cui alla L.68/99 che presentino particolari difficoltà di inserimento o disabilità psichica.

#### Parametro di costo:

Ai sensi del Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020 la soglia massima dell'indennità mensile di tirocinio è pari a:

- € 300;
- € 500 tirocini svolti da soggetti disabili e da persone svantaggiate (come definite al paragrafo 1 lett. e delle linee guida Tirocini di cui all'Accordo Stato-Regioni del 25.5.2017).

#### Principali attori coinvolti:

- ASPAL tramite i CPI;
- Soggetti privati abilitati all'attivazione di tirocini e accreditati al programma.

## E) VALIDAZIONE COMPETENZE

I servizi di individuazione e validazione delle competenze sono strutturati in due fasi distinte e auto-consistenti, ciascuna delle quali restituisce un *output* formalizzato al beneficiario del Programma:

- l'individuazione delle competenze validabili tra quelle presenti nel repertorio regionale di riferimento, tramite analisi della documentazione ed intervista di approfondimento condotte dal "Responsabile dell'Individuazione e Validazione delle Competenze" (di seguito RIVaC);
- la validazione delle competenze individuate tramite analisi della documentazione e colloquio valutativo, realizzati dal RIVaC con il coinvolgimento di uno o di più esperti di settore, tra quelli individuati a livello regionale.

### Durata:

dalle 8 ore fino ad un massimo di 16 ore, comunque entro i limiti degli eventuali nuovi standard che saranno definiti nell'ambito di GOL

### Parametro di costo:

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020.

### Principali attori coinvolti:

- Assessorato Regionale del lavoro. Formazione professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale;
- ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) tramite i CPI della Sardegna;
- Enti e strutture, pubblici e privati, che erogano servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro in ambito regionale.

## F) MISURE PER LA CONCILIAZIONE

Il Servizio volto a informare la persona sugli strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti e sui soggetti titolari degli strumenti di conciliazione (INPS, Regioni, Comuni, ecc.)

Orientamento informativo verso gli strumenti di conciliazione e la rete dei soggetti titolari.

Strumenti: materiali informativi su dispositivi e misure per la conciliazione tra i tempi di lavoro e gli obblighi di cura.

Pr questa categoria di utenti è prevista l'attivazione delle misure rientranti nel Progetto Lep J in ASPAL.

Il progetto LEP J prevede l'erogazione del servizio su tre livelli, corrispondenti al livello di formazione raggiunto dagli operatori coinvolti nei vari livelli nel percorso formativo attualmente in fase di erogazione:

- primo livello - potenzialmente ogni operatore del CPI;
- secondo livello - referente ASPAL per le politiche di conciliazione – presente in tutti i CPI;
- terzo livello - dipendenti formati nei corsi gestiti attraverso l'accordo tra RAS e APF per Consulenti di *Family audit e Manager* territoriale.

Il servizio sarà totalmente erogato da ASPAL tramite i CPI della Sardegna.

## 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 Il percorso è destinato ai lavoratori e alle lavoratrici espulsi e a quelli ancora formalmente occupati/te, ma potenzialmente in transizione. Pertanto il percorso contribuisce anche ad intercettare la platea dei beneficiari degli interventi di politica attiva del lavoro prevista dall'articolo 3 bis c. 1 del Decreto Legge 103/2021, convertito dalla legge 125/2021, finalizzato all'attivazione di servizi per la ricollocazione professionale dei lavoratori dipendenti di aziende che siano state poste in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria o dei lavoratori che siano stati collocati in cassa integrazione guadagni per cessazione dell'attività.

Il percorso 5 verrà strutturato sulla base dell'esperienza maturata da ASPAL in relazione alle crisi aziendali che hanno riguardato i lavoratori di *Air Italy* e di Porto Canale, per i quali sono stati avviati dei specifici percorsi finanziati mediante il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro (FEG).

Il Percorso 5 prevede:

#### A) ORIENTAMENTO SPECIALISTICO E COLLETTIVO

L'orientamento specialistico è mirato a consentire l'elaborazione di progetti di inserimento professionale realistici e percorribili, sia in relazione alle caratteristiche (risorse e vincoli) della persona, sia del mercato del lavoro di riferimento. Sarà erogato, in via prioritaria, a coloro che:

- hanno bisogno di rafforzare la consapevolezza delle proprie competenze e risorse personali in relazione al mercato del lavoro;
- mostrano interesse all'autoimpiego/creazione d'impresa e hanno bisogno di analizzare e riflettere sulla propria propensione e motivazione;
- necessitano di informazioni sul sistema di individuazione, validazione e certificazione delle competenze;
- manifestano interesse a costruire un progetto professionale collocato in una prospettiva temporale non immediata.

Le prestazioni saranno erogate facendo riferimento a due macro aree di attività: "Bilancio di competenze" e "Colloqui individualizzati e/o di gruppo finalizzati alla definizione di un progetto professionale e personale".

L'orientamento specialistico non sarà erogato a coloro che hanno un obiettivo professionale preciso, adeguato al mercato del lavoro di riferimento, in linea con le proprie aspirazioni e valori e che hanno solo necessità di acquisire/rafforzare gli strumenti e le tecniche per la ricerca del lavoro.

Durata:

Massimo 4 ore individuali e, in considerazione della particolarità del beneficiari, ulteriori 4 ore di orientamento di gruppo.

Parametro di costo:

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020.

Principali attori coinvolti:

**orientamento individuale**

- ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) tramite i CPI della Sardegna;
- Enti e strutture, pubblici e privati, che erogano servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro in ambito regionale.

**orientamento collettivo**

- ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) tramite i CPI della Sardegna

B) SUPPORTO ALL'INSERIMENTO O REINSERIMENTO LEP F

ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO (F1)

Il servizio ha l'obiettivo di aiutare la persona a conoscere e capire le esigenze del mercato del lavoro, definire una strategia per accedervi e acquisire validi strumenti di ricerca, supportarla nella gestione e superamento dei propri limiti per muoversi nel mercato del lavoro con autonomia ed efficacia, promuovendo azioni di ricerca positive.

Le attività di accompagnamento al lavoro permetteranno di acquisire metodologie, strumenti e tecniche di ricerca attiva del lavoro e di supportare la persona nella sua ricerca, anche attraverso sessioni di gruppo.

Il fine ultimo è sempre quello di favorire l'attivazione della persona e lo sviluppo di abilità di ricerca del lavoro, supportandola operativamente nella realizzazione del piano di ricerca attiva del lavoro e garantendo il supporto nelle fasi di avvio e gestione delle esperienze di lavoro.

Durata:

Sino a un massimo di 6 mesi

Principali attori coinvolti:

- ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) tramite i CPI della Sardegna;
- Enti e strutture, pubblici e privati, che erogano servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro in ambito regionale.

INCONTRO DOMANDA/OFFERTA (F3)

Il servizio è volto a realizzare l'inserimento o il reinserimento della persona nel mercato del lavoro favorendo l'incontro tra la domanda di lavoro espressa dalle imprese e l'offerta.

La prestazione sarà erogata comprendendo le seguenti attività:

- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei soggetti presso il sistema imprenditoriale;
- raccolta e verifica delle auto-candidature;
- preselezione;
- registrazione dell'esito del processo di selezione nel sistema informativo unitario e inserimento lavorativo.

Verranno utilizzati tecniche e metodi di analisi del mercato del lavoro; di individuazione delle opportunità occupazionali e delle principali caratteristiche dei contratti di lavoro, anche attraverso strumenti informatici.

Durata:

Sino ad un massimo 3 ore.

Parametro di costo per il servizio di supporto all'inserimento (F1 accompagnamento e F3 incontro domanda offerta):

Il servizio erogato dai soggetti privati sarà rimborsato al conseguimento del risultato, secondo gli importi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020 in funzione della tipologia contrattuale.

In funzione della tipologia contrattuale, gli importi relativi saranno erogati in maniera differenziata e con conseguente diversa intensità compresa tra i 600 € e i 1.500 €.

#### C) FORMAZIONE

La formazione sarà erogata con moduli di *upskilling* da 150 ore e *reskilling* sino a un massimo di 600 ore.

La Regione metterà a disposizione un Catalogo regionale dell'offerta formativa sulle competenze professionalizzanti e sulle competenze chiave, tra cui le competenze digitali. L'iscrizione ai corsi sarà a cura dei CPI.

Saranno erogati percorsi formativi di durata variabile mirati a fornire le competenze necessarie per facilitare l'inserimento dei partecipanti nel mondo del lavoro, attraverso un effettivo raccordo tra le esigenze professionali del singolo e quelle del mondo produttivo. In particolare la formazione sarà incentrata nei settori strategici per l'economia regionale (S3) e la *Green & Blue Economy*.

#### Durata:

- sino a un massimo di 150 ore nel caso di *upskilling*;
- sino a un massimo di 600 ore nel caso di *reskilling*.

#### Parametro di costo:

UCS ora/corso: € 117 (fascia B) così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020, ipotizzando "classi" da 10 partecipanti.

#### D) VALIDAZIONE COMPETENZE

I servizi di individuazione e validazione delle competenze sono strutturati in due fasi distinte e auto-consistenti, ciascuna delle quali restituisce un *output* formalizzato al beneficiario del Programma:

- l'individuazione delle competenze validabili tra quelle presenti nel repertorio regionale di riferimento, tramite analisi della documentazione ed intervista di approfondimento condotte dal "Responsabile dell'Individuazione e Validazione delle Competenze" (di seguito RIVaC);
- la validazione delle competenze individuate tramite analisi della documentazione e colloquio valutativo, realizzati dal RIVaC con il coinvolgimento di uno o di più esperti di settore, tra quelli individuati a livello regionale.

#### Durata:

dalle 8 ore fino ad un massimo di 16 ore, comunque entro i limiti degli eventuali nuovi standard che saranno definiti nell'ambito di GOL

#### Parametro di costo:

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020.

#### Principali attori coinvolti:

- Assessorato Regionale del lavoro. Formazione professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale;
- ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) tramite i CPI della Sardegna;

- Enti e strutture, pubblici e privati, che erogano servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro in ambito regionale.

#### E) MISURE PER LA CONCILIAZIONE

Il Servizio è volto a informare la persona sugli strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti e sui soggetti titolari degli strumenti di conciliazione (INPS, Regioni, Comuni, ecc.).

Orientamento informativo verso gli strumenti di conciliazione e la rete dei soggetti titolari.

Strumenti: materiali informativi su dispositivi e misure per la conciliazione tra i tempi di lavoro e gli obblighi di cura.

##### Durata:

Massimo 1 ora

Il servizio sarà totalmente erogato da ASPAL tramite i CPI della Sardegna.

#### F) AUTOIMPIEGO

Il Servizio mira a verificare le attitudini imprenditoriali attraverso la panoramica degli enti sul territorio titolati a supportare i processi di avvio all'impresa e a seguirne i primi passi con il tutoraggio. Le azioni possono essere realizzate sia in modalità *one to one* nei percorsi personalizzati, sia in modalità di gruppo per le attività di formazione e *tutoring*.

##### Durata:

Massimo 60 ore

##### Parametro di costo:

UCS: € 40 euro/h così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2021/702 della Commissione del 10 dicembre 2020.

##### Principali attori coinvolti:

- - Enti e strutture, pubblici e privati, accreditati in ambito regionale.

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

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

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

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

MISURA/SERVIZIO	DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS (€) *	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO REGOLAMENTARE
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....		...			...

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

### 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	COSTO DEI PERCORSI	
	N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE €	RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO			Dettaglio ALTRE FONTI €	Totale (AxB) €	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD) €	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE) €
			di cui misure e servizi a valere su PNRR €	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI					
Assessment target GOL (*)	22.380								
PERCORSO 1 - Reinserimento lavorativo	9.980	66,00	66,00				659.148,00	659.148,00	
<b>TOTALE</b>	<b>9.980</b>						<b>659.148,00</b>	<b>659.148,00</b>	
PERCORSO 2 - Upskilling	8.000	1.305,84	1.305,84				10.446.740,00	10.446.740,00	
<b>TOTALE</b>	<b>8.000</b>						<b>10.446.740,00</b>	<b>10.446.740,00</b>	
PERCORSO 3 - Reskilling	2.800	5.026,36	5.026,36				14.073.804,00	14.073.804,00	
<b>TOTALE</b>	<b>2.800</b>						<b>14.073.804,00</b>	<b>14.073.804,00</b>	
PERCORSO 4 - Lavoro e Inclusione	750	4.634,53	4.634,53				3.475.896,00	3.475.896,00	
<b>TOTALE</b>	<b>750</b>						<b>3.475.896,00</b>	<b>3.475.896,00</b>	
PERCORSO 5 - Ricollocazione collettiva	850	4.904,01	4.904,01				4.168.412,00	4.168.412,00	
<b>TOTALE</b>	<b>850</b>						<b>4.168.412,00</b>	<b>4.168.412,00</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>22.380</b>						<b>32.824.000,00</b>	<b>32.824.000,00</b>	

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



## 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)			4476	6714	15666	22380
di cui in attività di formazione (Target 2)			597	1194	4774	5968
di cui per il rafforzamento delle competenze digitali (Target 2)			597	821	1417	2238

## 5.3 Il contributo a favore delle persone più vulnerabili

Descrivere, coerentemente con quanto previsto dal Decreto interministeriale (cfr. art. 3, comma 3) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021 n.306, come -nell'ambito delle azioni contenute nel Piano - sia data priorità agli interventi, inclusi quelli che prevedono formazione, in favore delle persone più vulnerabili identificate quali donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età e lavoratori con almeno 55 anni.

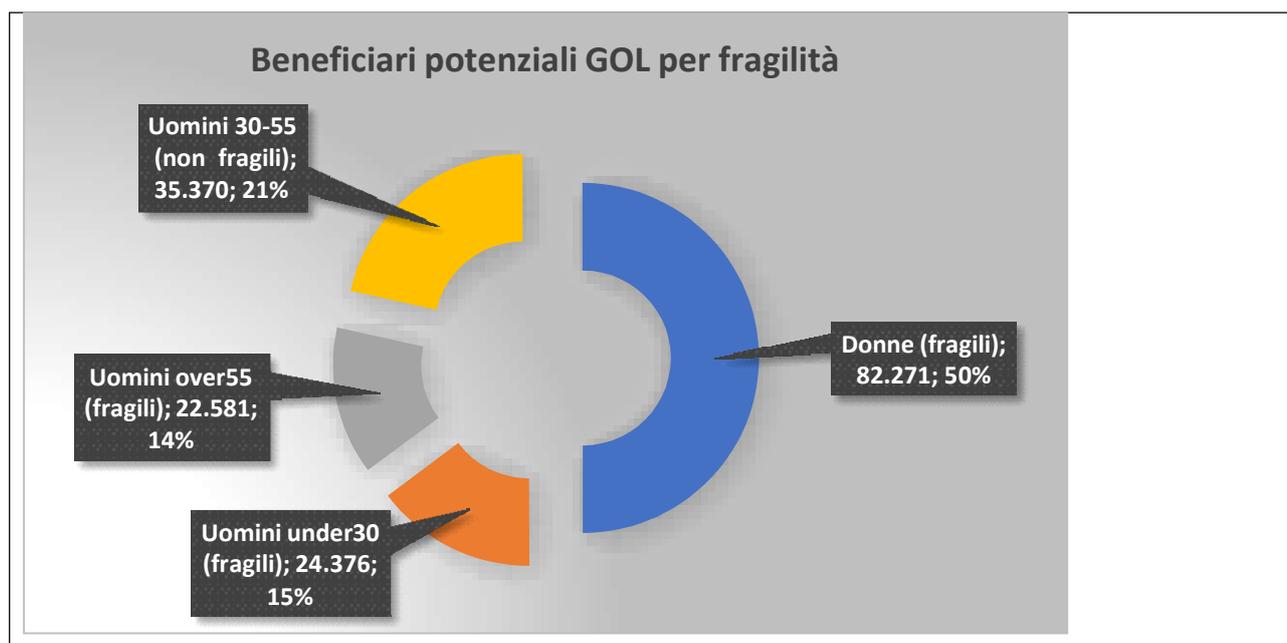
Il rafforzamento dell'erogazione di servizi personalizzati per gli utenti dei CPI anche attraverso il nuovo sistema di profilazione che tiene conto della distanza dal mercato del lavoro in un'ottica di personalizzazione di una serie di variabili (territoriali, demografiche, familiari e individuali) mira ad aumentare la quota di intermediazione tra domanda e offerta.

In particolare, come previsto dal Programma, sarà data priorità agli interventi, in favore delle persone più vulnerabili, in un contesto socio economico attuale ancora fortemente condizionato dall'emergenza sanitaria, a partire dalle sottopopolazioni che vedono la componente degli over 55, dei più giovani (under 30) e quella femminile in posizioni più vulnerabili, che hanno la difficoltà di accesso al mercato del lavoro e che aumenta nel caso in cui si trovino in una condizione di disabilità.

Il contributo per il raggiungimento dell'obiettivo secondario M5C1-3 (75% dei beneficiari tra soggetti vulnerabili e fragili), potrà essere conseguito grazie alle azioni previste dal Programma, per le quali si prevede che i CPI si attivino prioritariamente a partire dall'aggiornamento dei Patti di Servizio sottoscritti prima dell'approvazione del PAR GOL e dell'assessment descritto al punto 5.1.4.

Infatti, le analisi effettuate sulle caratteristiche dei potenziali beneficiari del Programma GOL identificati nella sezione 3.3, dimostrano che la platea degli stessi è composta per il 79% da persone in condizione di fragilità (50% donne, 15% under 30 e 14% uomini over 55).

Il grafico sottostante evidenzia che i beneficiari potenziali in condizione di fragilità sono poco più di 129 mila, di cui 82 mila circa sono donne, 24 mila circa sono uomini *under 30* e 23 mila circa sono uomini *over 55*.



#### 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.*

L'emergenza sanitaria ha determinato una grave crisi economica, con particolari conseguenze nel settore dei servizi, che vede impiegati principalmente donne, giovani e lavoratori con basse competenze professionali. In coerenza con il PNRR, nell'ambito del Programma GOL, la Regione Sardegna proseguirà la sua azione per contrastare e superare i persistenti divari di genere e generazionali. Promuovere e favorire l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro delle donne e dei giovani è un obiettivo prioritario, ma anche un'opportunità, per uno sviluppo inclusivo e sostenibile.

##### *Divario di genere*

In linea con le indicazioni contenute nel PNRR (Missione 5, componente 1) la Regione porterà avanti le iniziative già avviate per favorire la creazione di imprese femminili e promuoverà la certificazione della parità di genere per supportare le imprese nella crescita professionale delle donne e nella riduzione dei divari salariali, così da realizzare la piena emancipazione economica e sociale nel mercato del lavoro. Particolare attenzione è rivolta alla certificazione e bilancio delle competenze, necessaria a qualificare e riqualificare la tipologia di domanda di lavoro della popolazione femminile.

I cambiamenti nei modelli organizzativi e produttivi e l'articolazione della domanda di servizi di conciliazione, possono rappresentare opportunità utili a favorire i processi di partecipazione delle donne al lavoro. Sarà cura della Regione supportare la maggiore consapevolezza e il crescente protagonismo degli attori economici locali, per favorire la creazione di una rete tra soggetti pubblici e privati capace di garantire una risposta integrata ai bisogni attraverso Accordi territoriali di genere.

Particolare attenzione sarà rivolta, inoltre, all'imprenditoria femminile, attraverso servizi di accompagnamento, *tutoring* e supporto alle *start up* femminili anche attraverso attività di formazione dedicate.

Nel rispetto delle priorità indicate dal Programma GOL, la Regione promuove un sistema integrato di interventi per rimuovere gli ostacoli e favorire la partecipazione femminile nel mondo del lavoro attraverso le seguenti misure:

- creazione di nuova impresa o lavoro autonomo femminile;
- incentivazione alla promozione e valorizzazione del lavoro delle donne;
- sostegno al lavoro flessibile;
- sostegno alle politiche di conciliazione (*work-life-balance*);
- promozione di misure adeguate per la riduzione del *gap* nell'ambito delle professioni STEM (*science, technology, engineering and mathematics*) e in ambiti legati alla ricerca e all'innovazione.

#### *Divario di generazionale*

Il ritardo e la difficoltà dalle nuove generazioni nell'accesso al mercato del lavoro è un tema di grande rilevanza per l'economia nel suo complesso ed è strettamente connesso al fenomeno dei cosiddetti *Neet*. L'occupazione giovanile è un punto cruciale per superare le criticità economiche del contesto regionale e per la crescita di una occupazione sostenibile e di qualità, grazie alle opportunità legate all'economia *green* e alle tecnologie digitali.

Le carriere lavorative dei giovani sono caratterizzate dal ritardo nell'inserimento al lavoro, dalla difficoltà a gestire attivamente le transizioni dovute a situazioni di crisi e/o ad esigenze personali e di vita, alla lunga permanenza in forme di lavoro precario. Per contrastare tali fenomeni e far crescere una occupazione di qualità, il Programma prevede misure per promuovere l'occupazione stabile dei giovani attraverso il contrasto del *mismatch* di competenze, che potranno essere raccordati anche con interventi previsti in altri programmi finalizzati alla creazione di occupazione per questo *target*.

In questo contesto è necessario individuare azioni di contrasto anche al *mismatch* informativo: rimane carente la conoscenza delle caratteristiche della domanda di lavoro, delle competenze richieste e di quali possano essere i percorsi che meglio metteranno i giovani in condizioni di porsi da protagonisti nel mercato del lavoro. Si tratta di innovare le opportunità di accesso alle informazioni creando occasioni dirette di contatto fra sistemi e attori, valorizzando *network* che permettano di entrare in relazione con luoghi di innovazione, organizzando iniziative come i *Job* e gli *Opportunity day*.

Inoltre, per tradurre le opportunità offerte dalle economie *green* e digitali, settori nei quali questa tipologia di utenti potrebbe avere maggiore probabilità di impiego, in risultati occupazionali concreti, si agirà sull'istruzione e la formazione, potenziando gli indirizzi tecnici e terziari e sostenendo lo sviluppo del modello duale.

#### *Divario territoriale*

Il tema del divario territoriale rappresenta storicamente un elemento di attenzione per lo sviluppo e la crescita socioeconomica della Sardegna. Tale divario si manifesta secondo due direttrici:

- la prima è caratterizzata dall'insularità, condizione naturale che storicamente limita lo sviluppo economico della Regione, determinando uno squilibrio non adeguatamente compensato da interventi mirati e strutturali nel rispetto della auspicata coesione nazionale;
- la seconda riguarda il divario all'interno del territorio regionale, che vede alcune aree territoriali e alcune comunità con maggiori difficoltà nel processo di transizione verso nuovi modelli di crescita, anche legati al fenomeno dello spopolamento delle aree interne, che impatta sulla capacità di sviluppo dei servizi per le popolazioni *target* delle azioni del Programma.

Nell'ambito del Programma GOL, la Regione intende adottare tutti gli strumenti previsti per superare i divari territoriali. In particolare:

- i Patti territoriali rappresentano una grande opportunità di sviluppo. Tali accordi possono garantire interventi mirati per valorizzare i punti di forza locali e arginare quelli di debolezza, attraverso la messa a sistema dei principali attori istituzionali e economici dei territori interessati;
- potenziamento delle competenze digitali attraverso la formazione mirata e continua che possa garantire anche la delocalizzazione delle attività professionali;
- territorializzazione dei CPI e dei servizi, diffusione di sportelli del lavoro presso i comuni, CPI virtuali, sviluppo strumenti di *e-guidance*.

## 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
<b>AZIONI PRELIMINARI E/O STRUMENTALI PER L'AVVIO DEI PERCORSI</b>												
Predisposizione dell'assessment e dei percorsi e relativa produzione documentale (istruzioni, Linee guida, etc.)												
Circolare informativa sul Programma per gli operatori												
Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio o per il lavoro già sottoscritti prima del PAR												
Monitoraggio servizi erogati dai Cpi												
Predisposizione piano di lavoro dei Centri												
Formazione operatori CPI												
Incontri informativi sul PAR Sardegna												
Formazione sui LEP erogata a tutti gli operatori												
Sensibilizzazione e attivazione della Rete												
<b>AZIONI DI SISTEMA</b>												
Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione												

Rilevazione continua/analisi fabbisogni formativi espressi dal tessuto produttivo													
Procedure di evidenza pubblica per l'individuazione degli attori della rete finalizzate alla definizione dell'offerta integrata dei servizi													
Adeguamento della piattaforma tecnologica per il web learning sulle competenze digitali di base													
Azione per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi													
Attivazione servizi del progetto Lep J in ASPAL presso i CPI													
Protocollo di collaborazione ASPAI - CPIA													
Progetto N.O.I.													
Azione per la cooperazione tra pubblico e privato													
Procedure di evidenza pubblica per l'individuazione degli attori della rete finalizzate alla definizione dell'offerta integrata dei servizi													
Azione per il coinvolgimento delle imprese e del territorio													
Rafforzamento della rete dei Job Account													
Sviluppo della Piattaforma di borsa Lavoro													
<b>AZIONI STRUMENTALI PER LA PERSONALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DELLE MISURE</b>													
Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego													

Attivazione sportelli SPRINT													
vCPI													
Azioni per la digitalizzazione dei servizi													
Manutenzione evolutiva SIL Sardegna													
Progetto sperimentale Erasmus+ G.E.G.S. - Good E-Guidance Stories													
Rinnovo del portale SardegnaLavoro (Area pubblica e Area privata)													
Rinnovo del portale di BackOffice MonitorWeb													
Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro													
Miglioramento dei protocolli di interrogazione dei DB e di trasferimento dei dati dal SIL Sardegna all'OM													
Ridisegno del sistema di Data Warehouse, individuazione e Realizzazione del nuovo sistema di DWHe ridisegno/porting completo dell'attuale Dimensional Fact Model													
Aggiornamento delle risorse di storage e di calcolo necessarie													
Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari													
Azioni per l'implementazione del sistema informativo													

Aggiornamento continuo della cooperazione applicativa SIL-ANPAL													
Implementazione del SIL con funzioni necessarie alla presa in carico e gestione dei beneficiari del Programma GOL (compreso modulo di assessment)													
Evoluzione del SIL con interoperabilità tra tutti i soggetti che intervengono nell'attuazione del Programma (CPI, Enti di formazione, APL)													
Gestore Telematico degli Avvisi (GTA)													
Azioni per il monitoraggio													
Rilevazione periodiche delle prese in carico, delle tempistiche e delle politiche erogate (comprese le attività formative) e inoltro al SIU													
<b>ATTIVAZIONE ED ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA REGIONALE</b>													
Erogazione dei percorsi													
Presa in carico e trattamento beneficiari													
Avvio attività formative													

## 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/misurevalere su PNRR	di cui servizi/misura valere su ALTRE FONTI
Assessment	0,00 €	0,00 €	
Percorso 1 - Reinserimento lavorativo	€ 659.148,00	€ 659.148,00	
Percorso 2 - Upskilling	€ 10.446.740,00	€ 10.446.740,00	
Percorso 3 - Reskilling	€ 14.073.804,00	€ 14.073.804,00	
Percorso 4 - Lavoro e Inclusione	€ 3.475.896,00	€ 3.475.896,00	
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	€ 4.168.412,00	€ 4.168.412,00	
<b>TOTALE BUDGET 2022</b>	<b>€ 32.824.000,00</b>	<b>€ 32.824.000,00</b>	<b>€</b>