

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 Marche

SOMMARIO

1	INTRODUZIONE	- 4 -
2	EXECUTIVE SUMMARY	6
3	ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA)	8
3.1	Introduzione.....	8
3.2	L'andamento del mercato del lavoro territoriale	9
	Anno 2020 Tendenze e struttura della domanda di lavoro: la demografia di impresa	11
3.3	I beneficiari potenziali del Programma GOL	19
3.4	La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro	21
3.4.1	I servizi pubblici per l'impiego.....	23
3.4.2	I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.....	24
3.5	Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente	25
3.6	Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro	26
4	AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA	27
4.1	I fattori critici di successo.....	27
4.1.1	Introduzione.....	27
4.1.2	Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione.....	28
4.1.3	Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi	32
4.1.4	Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato.....	34
4.1.5	Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio	36
4.2	Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure	37
4.2.1	Introduzione.....	37
4.2.2	Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego	39
4.2.3	Azioni per la digitalizzazione dei servizi	40
4.2.4	Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro	41
4.2.5	Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari ..	44
4.2.6	Azioni per l'implementazione del sistema informativo	46
4.2.7	Azioni per il monitoraggio	48
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.....	51
4.3.1	Introduzione.....	51
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.....	51
4.3.3	Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali	56

5	INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE	58
5.1	Le misure per i beneficiari.....	58
5.1.1	Introduzione.....	58
5.1.2	Obiettivi regionali (target 1 e target 2)	59
5.1.3	Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR.....	59
5.1.4	Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL ...	60
5.1.5	Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali.....	101
5.1.6	Costo dei percorsi	102
5.2	La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi	105
5.3	Il contributo a favore delle persone più vulnerabili.....	105
5.4	L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali.....	106
-	Servizi per l'impiego	107
-	Gender procurement	107
-	Politiche attive del lavoro e formazione (upskilling/reskilling)	107
-	Connessioni tra politiche del lavoro e dell'inclusione sociale.....	108
-	Il rapporto con le imprese	108
6	CRONOPROGRAMMA	110
7	BUDGET	115

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 del 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) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27/12/2021 n. 306 e l'attuazione a livello regionale, nonché la piena attuazione del programma.

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

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

Il Piano concorre quindi al conseguimento dei target della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's e formazione professionale mediante il raggiungimento di 14.580 beneficiari previsti, di cui 3.888 coinvolti in attività di formazione (di questi, 1.458 in competenze digitali) entro il dicembre 2022;

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

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

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

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

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

Il Piano è quindi articolato nelle Sezioni che seguono:

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

2 EXECUTIVE SUMMARY

Riportare in sintesi i contenuti illustrati in modo dettagliato nelle sezioni successive del documento (Max xxxx caratteri).

Il presente Piano Attuativo Regionale, adottato da Regione Marche con Delibera di Giunta n. in data 28/2/2022, attua la Milestone 2 della Misura 5 Componente 1.1, denominata *“Entrata in vigore, a livello regionale, di tutti i piani per i centri per l'impiego”*.

In seguito alla sua approvazione da parte del Ministero/ANPAL, sarà pubblicato sul bollettino regionale e/o sul sito regionale.

Il Piano regionale è coerente con la normativa nazionale del programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27/12/2021 n. 306, con l'attuazione a livello regionale, nonché con la piena attuazione del programma.

Il Piano regionale concorre quindi al conseguimento dei target della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's e formazione professionale mediante il raggiungimento di 14.580 beneficiari previsti, di cui 3.888 coinvolti in attività di formazione (di questi, 1.458 in competenze digitali) entro il dicembre 2022;

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

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

Il Piano è quindi articolato nelle Sezioni che seguono:

Sezione 3 Analisi del contesto regionale

in cui si presentano i dati generali sulla struttura del mercato del lavoro marchigiano, le tendenze della domanda di lavoro ricavabili sia da dati di analisi delle comunicazioni obbligatorie e da proiezioni di dati ufficiali (Banca d'Italia, Camere di Commercio) sia dati d'analisi del rischio aziendale post COVID con ipotesi sulla fase di restart (dati Cerved - Regione Marche) elaborati a fini previsionali dei fabbisogni occupazionali delle imprese. Si presenta altresì una rappresentazione statistica del bacino dei potenziali beneficiari del Programma distinti per categorie eleggibili su dati di stock dei centri per l'impiego. La sezione si chiude con una rappresentazione del sistema dei servizi (pubblici e accreditati) per l'impiego e per la formazione.

Sezione 4 Azioni per lo sviluppo del Programma

in cui si chiarisce come il Piano intende affrontare alla luce dell'analisi di contesto i rischi che la ripresa post pandemica non si concretizzi in un mero rimbalzo, ma diventi l'occasione per affrontare nodi e criticità di lungo periodo del modello di sviluppo locale. Su questa linea la Formazione professionale viene a configurarsi come leva anticiclica e come fattore produttivo essenziale per il contrasto del mismatch e dello skills shortage; l'intersezione tra politiche del lavoro e politiche della formazione come leva determinante delle politiche di sviluppo, l'inclusione dei soggetti fragili e vulnerabili (soprattutto giovani, donne) come modello di recupero dello spreco di risorse umane. In questo quadro si avverte come strategica la promozione di una forma più matura e adeguata alle sfide del presente di cooperazione tra servizi per il lavoro pubblici e soggetti privati accreditati. In ambito di analisi dei fabbisogni occupazionali e dei gap formativi dell'offerta di lavoro disponibili e si chiama a raccolta anche l'indispensabile contributo delle imprese, soprattutto medio grandi, in relazione alla natura distrettuale polisettoriale del tessuto produttivo marchigiano che si programma di coinvolgere sia in sede progettuale che in ambito di erogazione dell'attività formativa del Piano.

Su questo livello di pianificazione si collocano altresì la stabilizzazione dei servizi on line (piattaforme d'accesso e possibilità di erogare attività amministrative anche a distanza da parte dei Centri per l'impiego), sia l'impegno logistico organizzativo e tecnologico per una maggiore capillarità delle vie d'accesso e d'intercettazione dei lavoratori beneficiari e per la comunicazione e l'informazione diffusa attraverso una molteplicità di canali.

Infine il Piano promuove il rafforzamento delle capacità analitiche e previsionali delle attività e degli studi curati dall'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro per produrre analisi standard sull'erogazione dei Livelli essenziali delle prestazioni (LEP) da parte dei centri per l'impiego, monitoraggi delle politiche del lavoro erogate dal Piano, analisi della qualità percepita dagli allievi delle attività formative. Si propone inoltre di incrementare la collaborazione con Anpal sul tema del monitoraggio delle crisi aziendali, e sull'analisi delle tendenze del mercato del lavoro per Cpl e per sistemi locali del lavoro.

Sezione 5 Interventi da attivare, priorità, obiettivi e risultati da conseguire

In cui, sulla base degli interventi di politica attiva del lavoro finora sperimentati e consolidati nel tempo sul territorio regionale e a partire da una valutazione quantitativa dei target annuali e dei differenti bacini di destinatari, Regione Marche individua nel servizio pubblico e nei suoi 13 Centri per l'impiego il luogo esclusivo dell'assessment personale dei beneficiari di GOL e dell'orientamento nei differenti percorsi prospettabili sulla base di una valutazione qualitativa e personale del beneficiario. Il Patto di servizio personalizzato e gli aggiornamenti eventuali sono il documento guida delle attività della persona. La sezione si esercita inoltre in una descrizione analitica dei 5 percorsi previsti dal Piano che giunge fino alla descrizione delle singole misure attivabili in ogni percorso, degli obiettivi e risultati di ciascuna misura, dei parametri di costo e dei soggetti coinvolti nell'erogazione di ogni misura

Sezione 6 Cronoprogramma

In cui la Regione Marche ha definito la previsione temporale degli interventi di sistema e di dettaglio. Il cronoprogramma delle azioni prevede una rappresentazione grafica del timing per la prima annualità (2022) con l'obiettivo che Milestone e Target siano raggiunti entro le tempistiche definite dal Decreto interministeriale.

Sezione 7 Budget

In cui la Regione Marche ha dettagliato le spese da sostenere sul Programma GOL sulla base dei beneficiari target e delle misure previste in ciascun percorso. Il budget prevede anche il ricorso ad altri Fondi in ottica di complementarità o integrazione delle risorse previste nel Programma GOL. Per l'annualità 2022, la Regione Marche oltre alle risorse finanziarie previste dal Programma GOL ha previsto di utilizzare in ottica di complementarità dei fondi unicamente il Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale. Parte delle azioni verranno svolte dai servizi pubblici per l'impiego già finanziati dal piano di rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego, pertanto tali azioni sono previste senza costo.

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 (Max xxxxx caratteri).

3.1 Introduzione

► L'inedita contingenza (Covid-19 e successive misure di contrasto) ha condizionato in maniera cruciale l'andamento dell'economia, alterando significativamente gli equilibri del mercato del lavoro. Nelle Marche la crisi si è propagata in un contesto caratterizzato da dinamiche occupazionali già registrate come declinanti e in controtendenza all'andamento riscontrato nell'intero Paese nel 2019. A fronte di un incremento dello 0,6% rilevato a livello nazionale, il complessivo stock di occupati della regione si riduceva già di oltre 2mila unità rispetto all'anno precedente. Il contesto locale, inoltre, appare ulteriormente complicato da un trend demografico che, anche a causa del sisma del 2016, vede diminuire la popolazione marchigiana con maggiore intensità rispetto al calo di quella italiana.

Nel corso del 2020 gli effetti dell'emergenza sanitaria sul mercato del lavoro regionale hanno determinato un forte calo dell'occupazione (-2,2%) al quale si è associata, contrariamente a quanto avvenuto durante la crisi finanziaria del 2008-2009, una notevole riduzione delle persone in cerca di lavoro (-17,7%) e una consistente crescita della popolazione inattiva: (+6,1% nella fascia 15-64 anni). Queste dinamiche hanno generato una profonda contrazione delle forze di lavoro che hanno sofferto una flessione del 3,6% attestandosi al di sotto delle 672mila unità, il valore più basso degli ultimi 15 anni.

Le Marche restano una regione manifatturiera: industria, produzione di beni ed edilizia continuano a caratterizzare l'economia regionale. A questo settore si può attribuire la limitazione del danno del particolare periodo. La flessione complessiva del settore infatti ammonta allo 0,9 e riguarda innanzitutto i dipendenti.

Gli indicatori disponibili mostrano, anche per le Marche, che l'economia evidenzia primi segnali di ripresa. Il 2021 registra una crescita del numero di imprese attive che risulta più pronunciata per il terziario e le costruzioni (+1,4% in entrambi i casi); nel primario, invece, il trend espansivo è durato solo fino a giugno perché, dal mese successivo, il settore ha ricominciato a perdere imprese. In settembre, si rileva un ulteriore miglioramento delle prospettive di produzione e vendite delle imprese (dati Confindustria Marche- Intesa San Paolo)

Nella prima metà del 2021 le esportazioni delle Marche, considerate al netto dell'export farmaceutico, crescono più velocemente, trainate dal comparto dei beni strumentali.

Anche la domanda di lavoro mostra una dinamica sostenuta (avviamenti +17,4%). Le imprese sono tornate ad assumere aumentando l'utilizzo del tempo indeterminato (+21,1%), dell'apprendistato (+34,6 %) e del lavoro in somministrazione (+28,8%). L'aumento della domanda di lavoro è omogeneo in tutto il territorio regionale con intensità maggiore nelle province di Pesaro e Urbino (+25,1%) e Ancona (+19,2%).

Nel paesaggio sommariamente descritto, su cui nel paragrafo successivo si forniscono approfondimenti statistici, la traiettoria che la presente pianificazione regionale intende seguire in via preliminare tende per i destinatari eleggibili al Programma GOL al superamento delle politiche passive, al potenziamento dei servizi per l'inserimento e reinserimento lavorativo attraverso l'attivazione di una rete di complementarietà e cooperazione nel sistema dei servizi e alla creazione di nuova occupazione. Il Programma propone come linee guida il contrasto alle barriere occupazionali in ingresso lungo le linee dell'età e del genere, all'instabilità delle carriere lavorative, la lotta all'obsolescenza delle skills professionali.

Regione Marche con il presente Piano promuove risposte a questi rischi che condizionano gli esiti della 'ripresa' economica concentrando gli interventi e le risorse su alcuni terreni prioritari:

- Formazione professionale come leva strategica anticiclica nei periodi di crisi, come fattore produttivo essenziale per la crescita economica e il contrasto dello skill shortage e del mismatch, lamentato dagli attori del mercato del lavoro;

- Cooperazione tra servizi pubblici e privati nelle politiche di attivazione dei destinatari;
- Contrasto ai nuovi rischi del mercato del lavoro attraverso politiche di inclusione di soggetti vulnerabili e fragili (donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età, lavoratori con almeno 55 anni).

Le condizioni strutturali del mercato del lavoro post pandemia esigono ampia mobilitazione di risorse, servizi, stakeholders al fine di assicurare agli individui una maggiore capacità di fronteggiare nuovi rischi e sfide.

A questi scopi si reputa indispensabile attivare un mix di strumenti e l'intersezione mirata sia delle risorse disponibili che di quelle aggiuntive integrabili, considerando le politiche attive del lavoro come fattore produttivo essenziale, come investimento sociale per lo sviluppo economico e la crescita dell'occupazione. Gli effetti produttivi delle risorse investite in queste policies possono essere intesi come preconditione dello sviluppo economico, a patto che queste politiche vengano riqualficate per aumentare le chance e la qualità dello sviluppo ponendosi a presidio delle transizioni nel mercato del lavoro. Il potenziamento della capacità del sistema di presidiare le transizioni (Formazione-Lavoro, da lavoro instabile - lavoro a tempo indeterminato, lavoro –attività di cura, lavoro-disoccupazione) rappresenta una forza produttiva per lo sviluppo economico, per la creazione e la stabilizzazione di posti di lavoro di media-alta qualità, per la lotta alle discriminazioni d'età e di genere del mercato duale.

"Make transition pay" traccia la "via alta" della competitività.

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.

Anno 2020

Tabella 1. Principali grandezze del mercato del lavoro nelle Marche

Marche Maschi e femmine	Valori in migliaia				Variazioni %			Q.% genere
	2010	2013	2019	2020	2010/20	2013/20	2019/20	2020
Popolazione 15 oltre	1.333,6	1.339,3	1.323,2	1.320,0	-1,0%	-1,4%	-0,2%	100,0%
Forze di lavoro 15 oltre	681,4	691,4	696,4	671,6	-1,4%	-2,9%	-3,6%	100,0%
Occupati 15 oltre	642,8	615,7	636,2	622,1	-3,2%	1,0%	-2,2%	100,0%
Disoccupati 15 oltre	38,6	75,7	60,2	49,5	28,4%	-34,6%	-17,7%	100,0%
Inattivi 15 oltre	652,2	647,9	626,8	648,4	-0,6%	0,1%	3,4%	100,0%
Inattivi 15 - 64	320,0	307,8	273,0	289,8	-9,4%	-5,9%	6,1%	100,0%

Fonte: elab. Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche su dati Istat RcfI

► La ricomposizione dei diversi gruppi della popolazione residente abbinata alla sua flessione tendenziale (-0,2% rispetto alla media del 2019) ha impattato sui principali indicatori del mercato del lavoro. Il tasso di attività della popolazione tra 15 e 64 anni è passato dal 71,3% del 2019 al 69,3% del 2020; il tasso di occupazione è sceso al 64,1% (-0,9 punti sul 2019); il tasso di inattività, viceversa, è salito dal 28,7% al 30,7%, registrando un deterioramento più consistente del dato nazionale e anche di quello riferito a tutte le circoscrizioni territoriali del Paese. Il tasso di disoccupazione è sceso al 7,4% (era all'8,6%), ma questo non è un dato positivo in quanto diminuiscono le persone in cerca di lavoro (effetto di scoraggiamento).

► Nelle Marche, come in Italia, gran parte della contrazione accusata dalla base occupazionale nel 2020 è dovuta al lavoro autonomo che sconta una contrazione assai più accentuata rispetto a quella del Paese (-8,2% e -2,9% rispettivamente), coinvolgendo poco meno di 7mila maschi (-6,5%) e circa 6mila femmine (-11,6%).

Osservando il lavoro dipendente si riscontrano tendenze di segno opposto tra il segmento dei permanenti e quello dei temporanei. L'occupazione a tempo indeterminato cresce del 2,2%, mentre quella dei lavoratori a termine scende da 83.733 unità del 2019 a 74.089 con una contrazione pari al -11,5%.

Tra i dipendenti l'incidenza dei temporanei si ripositiona al 15,6% (circa 2 punti percentuali in meno dell'anno precedente), ma ricopre ancora una quota considerevolmente superiore a quella delle circoscrizioni del Centro Nord: Nord Ovest 11,7%, Nord Est 14,6%, Centro 14,3%. Ciò significa che, nelle Marche, il lavoro a termine è mediamente più diffuso rispetto alla gran parte delle regioni appartenenti ai territori considerati.

La contrazione del lavoro dipendente temporaneo riguarda sia uomini (-14,8%) che donne (-7,9%) mentre l'aumento dell'occupazione permanente coinvolge prevalentemente i maschi (+3,8%). Per le donne l'incremento è marginale: +0,4%, corrispondente a 820 unità. L'incidenza della componente femminile su tale segmento dell'occupazione scende dal 47,8% al 47,0%, una percentuale che si colloca tra il dato delle due circoscrizioni del Nord (46,7% Nord Ovest, 46,4% Nord Est) e il Centro (47,9%).

Tabella 2. Occupati per posizione, carattere e orario di lavoro, Marche

Marche Maschi e femmine	Valori in migliaia				Variazioni %			Q.%
	2010	2013	2019	2020	2010/20	2013/20	2019/20	2020
Dipendenti	469,7	463,2	477,1	476,0	1,3%	2,8%	-0,2%	76,5%
- Permanenti	406,7	399,2	393,4	402,0	-1,2%	0,7%	2,2%	64,6%
- Temporanei	63,1	64,0	83,7	74,1	17,5%	15,7%	-11,5%	11,9%
Autonomi	173,1	152,5	159,1	146,0	-15,6%	-4,2%	-8,2%	23,5%
Tempo pieno	551,2	495,4	523,3	513,4	-6,9%	3,6%	-1,9%	82,5%
Tempo parziale	91,6	120,3	112,9	108,7	18,6%	-9,7%	-3,8%	17,5%
Totale occupati	642,8	615,7	636,2	622,1	-3,2%	1,0%	-2,2%	100,0%

Fonte: elab. Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche su dati Istat Rcf

Con riferimento all'orario di lavoro l'occupazione regionale diminuisce sia nel caso del full time (-1,9%, 9.850 unità) che del part time, in flessione del -3,8% (4.250 unità). Gli occupati a tempo pieno diminuiscono del 2,0% per gli uomini e del 1,7% per le donne, mentre quelli a tempo parziale registrano dinamiche di segno opposto: +3,7% i maschi e -5,8% le femmine. Il part time incide per il 17,5% del complessivo stock di occupati a fronte di una media nazionale pari al 18,5%. Le donne che lavorano con orario ridotto sono il 30% del totale di genere; gli uomini il 7,3%.

► Nel 2020 l'evoluzione dell'occupazione per settore di attività è influenzata dalle conseguenze delle chiusure selettive adottate dall'esecutivo per fronteggiare l'emergenza sanitaria.

►► Il calo più rilevante, infatti, riguarda l'insieme del commercio e turismo che, tra i dipendenti, ma soprattutto tra gli autonomi, nella nostra regione perde circa 18.400 posti di lavoro (-13,8%).

Alle forti difficoltà di questo comparto del terziario si contrappone una dinamica occupazionale più favorevole in una serie di attività dei servizi che, viceversa, hanno visto crescere la propria quota di domanda aggregata. Se a livello nazionale la componente residuale del terziario sconta una flessione meno accentuata di quella accusata dal commercio e turismo (-1,6% a fronte del -5,8%), nelle Marche tale insieme risulta addirittura in crescita dello 0,9% grazie alla componente dei dipendenti (+1,3%). I dati regionali delle *Comunicazioni Obbligatorie* risultano allineati a questo trend in quanto registrano variazioni positive delle assunzioni, rispetto al 2019, per le attività che fanno capo alla sanità e servizi sociali (+15,8%), alla pubblica amministrazione (+16,7%) e all'istruzione (+3,9%).

►► L'agricoltura, sulla base dei dati Istat, è il settore con la migliore performance in termini di crescita occupazionale: rispetto al 2019, infatti, i dipendenti aumentano di circa 2.300 unità (+31,5%) e gli autonomi di 1.134 (+10,8%). Nel complesso, il settore registra una crescita pari al +19,3%, che porta lo stock di occupati ad attestarsi a quasi 21.200 unità, il valore più elevato di sempre nella nostra regione. La struttura occupazionale del primario si caratterizza, rispetto al dato nazionale, per un maggiore peso degli indipendenti (54,9% a fronte del 45,7% dell'Italia).

►► L'industria in senso stretto è capace di limitare i danni accusando una flessione complessiva dello 0,9% che riguarda unicamente i dipendenti: tale segmento risulta in calo del -2,8% (circa 4.700 unità, quasi 3.300 maschi e poco più di 1.400 femmine). I lavoratori autonomi, viceversa, crescono considerevolmente registrando un incremento del +13,7%. Anche a livello nazionale il settore registra una battuta d'arresto che, tuttavia, risulta complessivamente meno accentuata (-0,4%). Le dinamiche di lungo periodo sono invece assai meno allineate tra Marche e Italia, con l'industria della nostra regione che, a partire dal 2010, ha perso oltre 16mila posti di lavoro (-7,8%) a fronte di una crescita del 2,8% registrata a livello nazionale. La composizione della forza lavoro di questo settore vede largamente prevalere i dipendenti maschi che pesano per il 60% circa, una quota che risulta di oltre 6 punti percentuali inferiore a quella del Paese (66,7%).

►► Bilancio leggermente positivo per le costruzioni i cui occupati salgono, sulla base dei dati delle Forze di Lavoro Istat, da 30.156 a 30.400 unità (+0,8%). Il risultato è determinato dall'incremento degli autonomi (+4,1%, corrispondente a poco più di 500 unità) concomitante alla lieve flessione dei dipendenti (circa 300 lavoratori). Le dinamiche di lungo periodo sono, invece, molto negative, con una contrazione cumulata che, a partire dal 2010, è pari al -37,1%, circa 9 punti percentuali in più rispetto al dato dell'Italia (-28,1%). L'occupazione complessiva del settore vede prevalere la componente dei dipendenti maschi, che raggiunge una quota pari al 49,4% (56,1% in Italia); rilevante anche il peso degli indipendenti maschi, che si attesta al 45,1% a fronte del 36,3% del Paese.

►► Nelle Marche, la composizione percentuale dell'occupazione per settore di attività continua a caratterizzarsi, rispetto all'Italia, per il maggiore peso dell'industria in senso stretto (30,1% e 20,4% rispettivamente); tale differenza è sostanzialmente compensata dal terziario che, a livello regionale, registra una quota di 8,3 punti percentuali inferiore al dato del Paese (61,6% e 69,9% rispettivamente). Meno ampio risulta il divario riferito all'agricoltura (3,4% Marche e 4,0% Italia) e alle costruzioni (4,9% e 5,9% nello stesso ordine).

Anno 2020 Tendenze e struttura della domanda di lavoro: la demografia di impresa

► Prosegue anche nel 2020 la contrazione del tessuto imprenditoriale marchigiano che, in base ai dati di fonte *Movimprese-Unioncamere*, registra su base annua una flessione delle imprese attive pari allo 0,8%; il loro numero scende da poco meno di 147mila a 145.735 unità. Questa dinamica è determinata dalla riduzione più accentuata delle nuove imprese iscritte rispetto a quelle cessate. Con riferimento al 2019, infatti, le iscrizioni scendono da 8.869 a 6.749 (-23,9%), le cessazioni da 9.978 a 7.734 (-20,9%); ne consegue un tasso di crescita negativo (-0,58%) e in ulteriore accentuazione rispetto ai due anni precedenti (-0,34% nel 2019 e -0,53% nel 2020).

Tabella 1. La demografia d'impresa: totale economia, Marche

Marche	Valori						Variazioni %		
	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2010/20	2016/20	2019/20
Registrate	177.503	172.337	172.205	170.194	168.396	166.661	-6,1%	-3,3%	-1,0%
Attive	159.458	150.877	150.621	148.858	146.923	145.735	-8,6%	-3,4%	-0,8%
Iscritte	11.796	9.515	9.666	8.732	8.869	6.749	-42,8%	-29,1%	-23,9%
Cessate	9.767	9.804	9.175	9.326	9.778	7.734	-20,8%	-21,1%	-20,9%
Saldo	2.029	-289	491	-594	-909	-985	-149%	-241%	-8%
Tasso di natalità	6,64%	5,48%	5,61%	5,07%	5,21%	4,01%	-2,63	-1,47	-1,2
Tasso di mortalità	5,49%	5,65%	5,32%	5,42%	5,75%	4,59%	-0,90	-1,06	-1,1
Tasso di crescita	1,14%	-0,17%	0,28%	-0,34%	-0,53%	-0,58%	-1,73	-0,42	-0,0

Fonte: elab. Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche su dati Movimprese

Anche in Italia diminuiscono sia le iscrizioni che le cessazioni, ma con ritmo meno intenso, cosicché il saldo rimane di segno positivo (+19.316 unità) e lo stock di imprese attive registra un incremento dello 0,2%. Il confronto con le dinamiche del Paese permane sfavorevole per la nostra regione pure in un'ottica di lungo periodo: dal 2010 il tessuto imprenditoriale delle Marche ha subito una contrazione dell'8,6%, quello dell'Italia del 2,5%.

► Nelle Marche la diminuzione di imprese attive del 2020 riguarda sostanzialmente allo stesso modo le società di persone e le imprese individuali (-1,8% e -1,7% rispettivamente), mentre la crescita delle società di capitali (+2,5%) non compensa le perdite di imprese delle altre forme giuridiche; in Italia, invece, la più decisa crescita delle imprese costituite in società di capitali (+3,7%) è tale da più che compensare il calo nel numero delle imprese di tutte le altre forme giuridiche. Si noti come, anche nel lungo periodo, le società di capitali siano quelle maggiormente in diffusione sia nella nostra regione (+29,8%) che nell'intero Paese (+36,1%). Tale diverso ritmo di espansione ha contribuito a mantenere più elevata, per l'Italia, la quota di queste imprese sullo stock complessivo (24,6% per l'Italia e 21,6% per le Marche).

► Tutti i principali settori di attività delle Marche, esclusa l'industria non manifatturiera in crescita dell'1,0%, registrano, nel corso del 2020, riduzioni dello stock di imprese attive. Nel primario (agricoltura e industrie estrattive) la flessione del 2,2% risulta più forte sia rispetto agli altri comparti dell'economia regionale sia rispetto al dato nazionale, che sconta un calo dello 0,8%; questa dinamica si inserisce in un trend di lungo periodo che vede decrescere le imprese marchigiane del settore a ritmo ben più deciso di quello, già elevato, del Paese nel suo complesso (-22,7% contro -14,7% tra il 2010 e il 2020).

Tabella 2. Imprese attive per settore di attività economica, Marche e Italia

Marche Imprese attive	Valori						Variazioni %		Q.ta%
	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2010/20	2019/20	2020
Agricoltura estrattive	32.968	27.828	27.334	26.822	26.046	25.468	-22,7%	-2,2%	17,5%
Manifatture	21.217	19.458	19.324	18.921	18.619	18.323	-13,6%	-1,6%	12,6%
Altre industrie	440	775	777	758	763	771	75,2%	1,0%	0,5%
Totale industria	21.657	20.233	20.101	19.679	19.382	19.094	-11,8%	-1,5%	13,1%
Costruzioni	23.877	20.692	20.479	20.191	19.782	19.688	-17,5%	-0,5%	13,5%
Servizi	80.861	82.085	82.688	82.138	81.684	81.462	0,7%	-0,3%	55,9%
Totale	159.458	150.877	150.621	148.858	146.923	145.735	-8,6%	-0,8%	100,0%

Fonte: elab. Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche su dati Movimprese

Ciò nonostante, il peso percentuale di tale comparto rispetto allo stock complessivo è ancora, nelle Marche, superiore a quello che si registra in Italia (17,5% contro 14,2%).

Negativa e più accentuata rispetto al dato nazionale risulta anche la variazione del manifatturiero, che, in riferimento al 2019, registra una flessione dell'1,6%, pari a 296 unità; in Italia le imprese attive calano dell'1,2%. A livello regionale il settore più in difficoltà è quello delle pelli e calzature, che subisce una

contrazione, su base annua, del 4,7%; lo stock di imprese si riduce anche nel tessile abbigliamento (-1,9%), nel legno-mobile (-1,1%), nella fabbricazione dei prodotti in metallo (-1,4%) e nella fabbricazione di macchinari e apparecchiature (-3,1%). A differenza del primario, le dinamiche di lungo periodo delle Marche e dell'Italia appaiono sostanzialmente allineate, con una perdita di imprese prossima, in entrambi i casi, al 13,5%. La quota percentuale del manifatturiero regionale sullo stock complessivo è pari al 12,5% e risulta superiore di 3,4 punti al dato dell'intero Paese.

La pur leggera perdita di imprese marchigiane nelle costruzioni (-0,5% nel 2020) risulta in controtendenza con la crescita che si registra a livello nazionale (+1,0%). Il dato è in coerenza con quanto accaduto nel corso dell'ultimo decennio, allorché la diminuzione di imprese attive nell'edilizia è stata ben maggiore nelle Marche che non in Italia.

Anche la variazione annuale del terziario è in controtendenza rispetto alla crescita rilevata a livello nazionale: nelle Marche, infatti, il settore segna una flessione dello 0,3% a fronte dell'incremento dello 0,4% conseguito nell'intero Paese. Il risultato, a livello regionale, è determinato dal lieve aumento delle imprese attive dei servizi di alloggio e ristorazione, da quello più sostenuto delle imprese dei servizi di informazione e comunicazione (+1,5%), delle attività immobiliari (+1,9%), delle attività di noleggio, agenzie di viaggio e servizi alle imprese (+2,2%) e dei servizi di istruzione (+4,6%); tali dinamiche sono più che compensate dalla riduzione subita dal commercio all'ingrosso e al dettaglio (-1,6%), dalle attività di trasporto terrestre (-2,5%) e dalle attività artistiche, sportive e di intrattenimento (-0,4%). In un'ottica di lungo periodo le Marche appaiono svantaggiate nei confronti dell'Italia poiché lo stock di imprese attive registra un'espansione limitata allo 0,7% a fronte di quella pari al 4,9% dell'intero Paese.

► L'anno in corso registra, invece, un aumento del numero di imprese attive e, a ottobre 2021, lo stock complessivo risulta aumentato dell'1,0% (oltre mille unità) rispetto al dato di gennaio. L'espansione del tessuto imprenditoriale è più pronunciata per il terziario e le costruzioni (+1,4% in entrambi i casi). Nel manifatturiero, durante il periodo gennaio – ottobre 2021, lo stock di imprese attive è cresciuto di 60 unità.

Tendenze della domanda di lavoro regionale: dati delle comunicazioni obbligatorie (aggiornati al 30/9/2021)

► Nei primi nove mesi del 2021 il numero complessivo di avviamenti è stato di circa 235mila unità con un incremento del 17,4% rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente. Il valore complessivo delle assunzioni poste in essere dalle imprese e dalle pubbliche amministrazioni nei tre trimestri considerati rimane, tuttavia, inferiore del 5,3% al dato pre-Covid riferito al periodo gennaio - settembre 2019.

Tabella 1. Quadro di sintesi: le assunzioni nei primi nove mesi del 2021

Assunzioni	Valori			Variazioni			
	9M-2019	9M-2020	9M-2021	9M-2019/21		9M-2020/21	
Tempo indeterminato	22.231	16.938	20.510	-1.721	-7,7%	3.572	21,1%
Tempo determinato	132.868	107.346	127.050	-5.818	-4,4%	19.704	18,4%
Apprendistato	11.750	8.205	11.046	-704	-6,0%	2.841	34,6%
Somministrazione	30.943	24.568	31.646	703	2,3%	7.078	28,8%
Totale lavoro dipendente	197.792	157.057	190.252	-7.540	-3,8%	33.195	21,1%
Domestico	8.494	10.896	9.535	1.041	12,3%	-1.361	-12,5%
Intermittente	34.520	27.065	29.396	-5.124	-14,8%	2.331	8,6%
Parasubordinato	7.587	5.489	6.161	-1.426	-18,8%	672	12,2%
Totale altri contratti	50.601	43.450	45.092	-5.509	-10,9%	1.642	3,8%
Totale complessivo	248.393	200.507	235.344	-13.049	-5,3%	34.837	17,4%
Maschi	131.089	105.828	125.822	-5.267	-4,0%	19.994	18,9%
- di cui lavoro dipendente	108.579	87.734	106.708	-1.871	-1,7%	18.974	21,6%
Femmine	117.304	94.679	109.522	-7.782	-6,6%	14.843	15,7%
- di cui lavoro dipendente	89.213	69.323	83.544	-5.669	-6,4%	14.221	20,5%
Agricoltura	19.876	19.096	19.271	-605	-3,0%	175	0,9%
Industria	27.969	21.088	27.092	-877	-3,1%	6.004	28,5%
Costruzioni	9.785	8.332	11.670	1.885	19,3%	3.338	40,1%
Servizi	190.762	151.988	177.310	-13.452	-7,1%	25.322	16,7%
Totale complessivo	248.393	200.507	235.344	-13.049	-5,3%	34.837	17,4%

Fonte: elab. Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche su dati SIL - Job Agency

La ripresa della domanda di lavoro si è avviata, con un impulso accentuato, nel secondo trimestre, in concomitanza con l'allentamento delle misure di contrasto alla pandemia e la conseguente ripartenza di molte attività economiche, soprattutto quelle connesse al turismo. Nel terzo trimestre il recupero si è infine consolidato: il numero complessivo di assunzioni registrato tra luglio e settembre è risultato, infatti, persino superiore a quello degli stessi tre mesi del 2019 (+7,0%).

► La dinamica favorevole osservata in questi primi nove mesi del 2021 è in maggior parte attribuibile al lavoro dipendente in crescita del 21,1% (da 157.057 assunzioni del 2020 a 190.252 del 2021), mentre, per l'insieme dei contratti che non configurano vincolo di subordinazione, l'aumento risulta più contenuto (+3,8%). Rispetto alla prima fase del lock-down le imprese sono tornate ad assumere aumentando maggiormente l'utilizzo dei contratti a tempo indeterminato (da poco meno di 17mila a 20.510, per un aumento del 21,1%) e di apprendistato, in crescita del 34,6%.

Si osserva, inoltre, un crescente ricorso al lavoro somministrato (+28,8%) che, con oltre 31.600 attivazioni supera l'ammontare del 2019; gli avviamenti a tempo determinato passano da 107.346 a 127.050 unità, segnando un progresso del 18,4%. Il cosiddetto "lavoro a chiamata", che assieme a quello domestico e a quello parasubordinato costituisce l'insieme dei contratti che non configurano vincolo di subordinazione tra datore e lavoratore, ha registrato un incremento, rispetto ai primi nove mesi del 2020, dell'8,6%; quello parasubordinato è aumentato del 12,2%. In entrambi i casi, tuttavia, il numero di assunzioni registrate tra gennaio e settembre 2021 è considerevolmente inferiore al dato del 2019.

La composizione della domanda di lavoro in base alla tipologia contrattuale vede prevalere la quota riferita al tempo determinato, che trova applicazione, nel corso del periodo considerato, nel 54% del complessivo flusso di ingressi nell'occupazione. Seguono, per ordine di rilevanza, somministrazione e lavoro intermittente con una quota pari, rispettivamente, al 13,4% e al 12,5%; il tempo indeterminato viene utilizzato nell'8,7% dei casi, l'apprendistato nel 4,7%.

► L'accresciuta attività delle imprese sul versante del mercato del lavoro ha interessato entrambe le componenti di genere. Per gli uomini l'ammontare complessivo degli avviamenti è aumentato del 18,9%, per le donne del 15,7%.

Focalizzando l'analisi su tale sottoinsieme dei rapporti di lavoro si riscontra un ricorso al tempo indeterminato e al tempo determinato maggiormente in aumento per le donne (rispettivamente +26,7% e +19,0% per la componente femminile, +16,9% e +17,8% per quella maschile). Le imprese, viceversa, durante il periodo gennaio – settembre dell'anno in corso, hanno aumentato in termini più accentuati l'utilizzo dell'apprendistato e della somministrazione per gli uomini (+37,5% e +34,9% a fronte di +30,2% e +20,2%).

►► I soggetti che maggiormente hanno beneficiato della ripresa economica e del ritrovato dinamismo delle imprese sul versante del mercato del lavoro sono stati, in questi primi nove mesi dell'anno, i giovani, soprattutto quelli di età compresa tra 15 e 24 anni. Rispetto al corrispondente periodo del 2020 le assunzioni riferite a questo segmento sono aumentate, complessivamente, del 29,7%, attestandosi ad un livello persino superiore a quello del 2019. Una variazione leggermente più accentuata rispetto al valore medio si riscontra anche per i 25 – 34enni, i cui ingressi nell'occupazione sono aumentati del 17,9%. La fascia di età 15 – 29 anni, target spesso prescelto per gli interventi di politiche attive del lavoro della Regione Marche (borse lavoro, tirocini, Garanzia Giovani), registra assunzioni in crescita del 25,9%. Per tale insieme le imprese hanno utilizzato in maniera crescente sia i contratti di lavoro dipendente (+28,4% a fronte del +21,1% riferito all'intera forza lavoro) sia quelli afferenti a rapporti di lavoro non configuranti vincolo di subordinazione. In questo caso il differenziale di crescita rispetto al dato complessivo è ancora più accentuato: +17,1% e +3,8% rispettivamente.

► L'evoluzione settoriale della domanda di lavoro nei tre trimestri presi in considerazione mostra una dinamica molto sostenuta dell'industria (+28,5%) e, in particolare, delle costruzioni, che registrano un aumento di assunzioni pari al 40,1% rispetto ai primi nove mesi del 2020. La ripresa di tale settore, spinta dagli incentivi governativi, è stata così accentuata da portare l'ammontare complessivo di attivazioni a un valore persino più elevato di quello del 2019 (+20% circa). Nel terziario, durante il periodo gennaio – settembre 2021, le imprese hanno effettuato oltre 177mila assunzioni, aumentando la domanda di lavoro, rispetto al 2020, del 16,7%. Nonostante questa maggiore propensione ad assumere, i volumi complessivi del settore rimangono del 7,1% al di sotto di quelli del periodo pre-Covid. Nelle attività del primario la dinamica degli ingressi nell'occupazione mostra un andamento più lineare: le assunzioni sono state 19.876 nei primi nove mesi del 2019, 19.096 nello stesso periodo del 2020 e 19.271 nel 2021.

Nell'ambito del manifatturiero i settori in cui è maggiormente aumentata la domanda di lavoro durante i primi nove mesi del 2021 sono stati la gomma-plastica (+74,2% rispetto al 2020 e +25,8% rispetto al 2019), i minerali non metalliferi (+60,7% grazie al traino delle costruzioni), alcune componenti della meccanica (metallurgia +79,8%, prodotti in metallo +39,4%, macchine e macchinari +40,7%), il tessile (+55,9%) e il legno mobile (+35,0% con ritorno sui livelli pre-Covid). La componente meno dinamica della meccanica è quella dei mezzi di trasporto, le cui imprese, durante i primi nove mesi del 2021, effettuano 1.718 assunzioni segnando un aumento del 15,6% rispetto all'anno precedente e del 17,0% rispetto al 2019. Più contenuto il recupero delle pelli e calzature (+11,6%) e dell'alimentare (+9,2%). Un dato nettamente in controtendenza è quello della farmaceutica, che passa da 134 assunzioni dei primi nove mesi del 2020 ad appena 43 registrate tra gennaio e settembre 2021 (-67,9%).

Nel terziario i settori con ripresa più sostenuta sono quelli dell'istruzione (+38,6%), dell'informatica (+31,9%), delle attività professionali e scientifiche (+26,1%) e dei servizi alle imprese (+20,0%). Le attività connesse al turismo hanno posto in essere circa 47mila assunzioni (il 20,1% del flusso complessivo dell'intera economia regionale), segnando un incremento, rispetto ai primi nove mesi del 2020, pari al 19,4%. Il persistere di alcune misure di contrasto alla pandemia, tuttavia, ha frenato la domanda di lavoro del comparto, che si è attestata su un valore del 15,7% inferiore a quello del corrispondente periodo del 2019. Il gap è più accentuato per le attività di alloggio (-25,7%) mentre quelle legate alla ristorazione, che costituiscono la componente principale, scontano una differenza dal valore pre-Covid pari al -11,9%.

La composizione percentuale della domanda di lavoro in base al settore di attività vede nettamente prevalere l'insieme dei servizi, che, nei nove mesi considerati, coprono una quota del 70,4% nel lavoro

dipendente, del 96,1% nel lavoro non alle dipendenze e del 75,3% per il totale delle assunzioni. In riferimento a tale insieme, le attività del primario hanno un peso dell'8,2%, l'industria dell'11,5% e le costruzioni del 5,0%.

Nell'ambito delle attività dell'industria il settore che detiene la quota percentuale più elevata di attivazioni è la meccanica (34,4%), grazie al peso rilevante dei prodotti in metallo (17,4%) e delle macchine e macchinari (9,7%); metallurgia e mezzi di trasporto registrano un peso pari, rispettivamente, al 6,5% e all'1,8%. L'alimentare, con le oltre 3.900 assunzioni effettuate nel corso del periodo gennaio – settembre 2021, detiene una frazione pari al 14,5% del totale di comparto; seguono pelli e calzature (10,9%), chimica - gomma plastica (10,0%) e legno mobile (9,1%). Alberghi e ristoranti è la componente più pesante del terziario poiché registra una quota del 26,6% sul valore complessivo (6,4% alloggio, 20,3% ristorazione). Le assunzioni poste in essere dai servizi alle imprese costituiscono il 24,5% dell'insieme considerato, mentre istruzione e commercio quotano, rispettivamente, il 13,4% e il 7,6%.

► Nel corso dei primi nove mesi del 2021 le assunzioni sono aumentate per quasi tutti i profili professionali fatta eccezione per le professioni tecniche in campo organizzativo, amministrativo e finanziario, in calo del 24,9% rispetto al corrispondente periodo del 2020 e del 51,5% rispetto al valore pre-pandemia. Gli incrementi più consistenti riguardano le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (+39,7%) e i conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli, che, nel loro insieme, registrano assunzioni in crescita del 28,2%. Seguono, per dinamicità della domanda di lavoro, le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (+22,3%) e gli artigiani, operai specializzati e agricoltori (+21,3%). La composizione percentuale del complessivo flusso di ingressi nell'occupazione in base alla variabile considerata vede prevalere le professioni non qualificate, richieste dalle imprese nel 28,9% degli avviamenti. Una percentuale assai prossima si riscontra per le professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi, scelte nel 27,8% delle assunzioni. Un peso rilevante rivestono anche le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (11,3%) mentre gli incarichi per alta dirigenza sono oggetto di avviamento solamente nello 0,2% dei casi.

► La crescente dinamicità della domanda di lavoro espressa da imprese e pubbliche amministrazioni nel corso del 2021 ha riguardato tutti i principali titoli di studio, seppure con diverso ritmo e intensità. Rispetto ai primi nove mesi del 2020 le assunzioni di soggetti in possesso di laurea o titolo superiore (istruzione terziaria, classificazione Istat anno 2003) sono aumentate del 17,3%, passando da 26.261 a 30.793 unità (erano 32.822 nel 2019). Nell'ambito di tale raggruppamento la voce più rilevante è costituita dalla laurea, vecchio o nuovo ordinamento, corsi da 2 a 6 anni, con assunzioni in crescita del 21,3%. Apprezzabili variazioni di segno positivo si riscontrano anche per le attivazioni di soggetti con diploma di istruzione secondaria superiore che consente accesso all'università e con licenza media: in entrambi i casi l'aumento è pari al 19,6% rispetto ai primi nove mesi del 2020.

Il numero di avviamenti riferito a soggetti con nessun titolo di studio è pari a 38.730 unità: segnando un incremento del 13,6% sulla stessa frazione dell'anno precedente tale insieme si riporta sui volumi del periodo precedente la pandemia (38.686).

Previsioni sui fabbisogni occupazionali (Excelsior e survey regionale)

La composizione percentuale del complessivo flusso di ingressi nell'occupazione vede prevalere, in base ai profili professionali, le professioni non qualificate (28,9% degli avviamenti) e le professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi (27,8%). Con riferimento al titolo di studio, la quota principale di assunzioni riguarda lavoratori in possesso di Diploma dell'istruzione secondaria superiore con accesso all'Università (30,8%), seguiti da quelli con sola licenza media (29,7%).

► Il Sistema Informativo Excelsior registra, per le Marche, un deciso aumento di lavoratori previsti in entrata a novembre 2021 (+117% rispetto allo stesso periodo del 2020); tale dinamica risulta più accentuata del dato nazionale .

■ La caratterizzazione del tessuto di imprese regionale (produzioni manifatturiere e di piccola dimensione) determina un fabbisogno di professionalità rivolto ad aspetti tecnico/produttivi. Emerge, nei fabbisogni di

risorse professionali, un interesse crescente verso le aree aziendali della digitalizzazione e attività di ricerca e sviluppo.

■ Rispetto all'Italia viene richiesta, nelle Marche, una quota minore di laureati e maggiore di lavoratori con titolo di studio di livello secondario.

■ Le indicazioni relative agli ingressi previsti per settore di attività economica confermano il ruolo trainante del manifatturiero con entrate previste in aumento tendenziale del 162,9%. Si osserva anche un maggiore coinvolgimento delle piccole imprese dalle quali proverrà il 66,6% delle assunzioni. A trainare la ripresa del lavoro nelle Marche sono però le aziende di medie dimensioni (50 – 249 dipendenti), per le quali la domanda di lavoratori cresce, in termini tendenziali, in misura assai maggiore (+145,7% contro 106,0% delle piccole).

► Anche le previsioni di ingressi di lavoratori per il periodo novembre 2021 - gennaio 2022 confermano che, nelle Marche, la ripresa occupazionale è trainata, assai più decisamente che in Italia, dalle attività manifatturiere e dalle costruzioni. Nel confronto con il dato nazionale, la composizione marchigiana delle entrate previste nel trimestre per classe dimensionale conferma il maggior ruolo svolto dalle piccole imprese (65,6% delle assunzioni).

► Da una breve survey, si riscontra, come previsione prevalente, la volontà di assumere nuovo personale per l'anno 2022, in particolare nell'area della produzione di beni o erogazione di servizi (32% delle risposte).

La figura professionale per cui le aziende interpellate avvertono maggiormente necessità è quella degli operai specializzati (indicata nel 31% dei casi per il totale complessivo e nel 41% dei casi per le imprese fino a 50 addetti), mentre il titolo di studio più richiesto è quello dell'istruzione tecnica superiore (ITS) e livello secondario che, per la totalità delle imprese incluse nell'indagine, ha un peso del 35%. La laurea viene indicata nel 29% dei casi, registrando la medesima percentuale tra l'insieme complessivo e quello delle piccole imprese.

■ Dall'indagine emerge anche una certa difficoltà nel reclutare sul mercato personale con preparazione, capacità ed esperienza adeguata alle necessità dell'azienda (50% dei casi). Le imprese, inoltre, si dichiarano non soddisfatte della preparazione e della formazione dei neoassunti

Scenari di previsione sui fabbisogni occupazionali (2022-2025) e mismatch

L'indagine condotta dal Sistema Informativo Excelsior "PREVISIONI DEI FABBISOGNI OCCUPAZIONALI E PROFESSIONALI IN ITALIA A MEDIO TERMINE (2021-2025)" offre un punto di partenza sulla previsione dei fabbisogni occupazionali, necessario soprattutto per la definizione dello skill gap e della conseguente organizzazione di offerta formativa:

Le competenze green

Nel quinquennio 2021-2025, la stima del fabbisogno delle imprese e della PA di figure professionali in possesso di **competenze green di importanza intermedia** è compresa tra **2,2 milioni e 2,4 milioni** di lavoratori (circa il 63% del fabbisogno del quinquennio), mentre **competenze green di importanza elevata** saranno richieste a **1,3-1,4 milioni** di occupati (circa il 38% del totale).

Principali figure con competenze green:

Ingegneri (civili, energetici e meccanici), tecnici nella gestione dei cantieri edili, tecnici della sicurezza sul lavoro, architetti e specialisti del recupero e della conservazione del territorio, progettista in edilizia sostenibile, specialista in domotica, operai e artigiani come l'installatore e il manutentore di impianti a basso impatto energetico e l'operaio esperto in coibentazione.

Settore agroalimentare: certificatore di prodotti biologici, addetto al controllo degli impianti e dei processi produttivi nel rispetto alle norme ambientali, bioagricoltore.

Settore mobilità e logistica: mobility manager, esperto in smart city, esperto nella "meccatronica e robotica" come il progettista meccanico per la mobilità, addetto all'assemblaggio e il manutentore di motori elettrici.

Professioni trasversali: giurista ambientale, specialista in contabilità verde, esperto in fondi di investimento green, addetto commerciale per la promozione di nuovi materiali sostenibili, responsabile degli acquisti green.

Le competenze digitali

Nel quinquennio 2021-2025, la stima del fabbisogno di personale con capacità di utilizzare **competenze digitali**, come l'uso di tecnologie internet, di strumenti di comunicazione visiva e multimediale, è compresa tra **2 milioni e 2,1 milioni di occupati (circa il 57% del fabbisogno totale)**.

La **capacità di utilizzare gli strumenti elementari del digitale** è ormai una **competenza di base che i lavoratori debbono possedere**, e saranno rilevanti non solo per tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni, specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche e fisiche, ma anche specialisti in scienze sociali, impiegati addetti alla segreteria e all'accoglienza, addetti alla contabilità.

Quindi, la **domanda di competenze digitali interesserà sia figure professionali già esistenti quanto nuove professioni emergenti**, come data scientist, big data analyst, cloud computing expert, cyber security expert, business intelligence analyst e artificial intelligence system engineer.

Fabbisogni professionali per filiera (periodo 2021-2025) specificatamente alle filiere con più elevati fabbisogni:

Servizi

- Addetti nelle attività di ristorazione e alle vendite;
- Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate.

Finanza e consulenza

- Figure specialistiche: scienze gestionali, commerciali e bancarie; scienze giuridiche; architetti, urbanisti e specialisti del recupero e della conservazione del territorio; scienze sociali;
- Figure tecniche: Tecnici dei rapporti con i mercati; Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive; delle attività finanziarie e assicurative; in campo ingegneristico; informatici, telematici e delle telecomunicazioni.

Salute

- Medici e tecnici della salute (ad es. infermieri, tecnici di laboratorio o di radiologia, fisioterapisti, ecc.);
- Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali (operatori socio-sanitari) e le professioni qualificate nei servizi personali e assimilati.

Formazione e cultura

- Esperti della progettazione formativa e curricolare, insegnanti di sostegno;
- Lavoratori dello spettacolo (professioni artistiche, tecnici per spettacoli ed eventi dal vivo (impiantisti, tecnici del suono, cinema).

Commercio e turismo

- Addetti nelle attività di ristorazione e alle vendite;
- Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate.

Inoltre, l'analisi condotti da Cerved sul tessuto imprenditoriale marchigiano individua 100 aziende top performer per prospettive di crescita individuate:

- Prendendo in considerazione le società di capitali;
- Con soglia di fatturato di 10 milioni di € (2019);
- Con prospettive di crescita nel periodo 2019-2022.

SETTORI: TOP PERFORMER PER PROSPETTIVE DI CRESCITA (AZIENDE CON SEDE LEGALE/OPERATIVA IN REGIONE)

SETTORI	DESCRIZIONE	AZIENDE (n.)	% TOP 100	ADDETTI COMPLESSIVI IN REGIONE MARCHE	% TOP 100	RICAVI TOTALI IN REGIONE MARCHE (.000 €)	% TOP 100
KB04	MANUFATTI IN PLASTICA PER L'INDUSTRIA E LE COSTRUZIONI	5	6,7%	475	10,7%	125.727	8,1%
QA04	SERVIZI SANITARI	1	1,3%	448	10,1%	32.675	2,1%
DA01	GRANDI ELETTRODOMESTICI	2	2,7%	370	8,4%	65.833	4,3%
IZ99	ELETTROMECCANICA	1	1,3%	321	7,3%	107.546	6,9%
DB04	MOBILI PER UFFICIO E NEGOZIO	1	1,3%	219	4,9%	34.063	2,2%
PC01	GESTIONE AUTOSTRADE	1	1,3%	210	4,7%	70.005	4,5%
HB02	LAVORAZIONI MECCANICHE E METALLURGICHE	1	1,3%	199	4,5%	31.897	2,1%
CB04	MAGLIERIA ESTERNA	1	1,3%	193	4,4%	45.187	2,9%
JB01	MICROELETTRONICA E ALTRI COMPONENTI ELETTRONICI	1	1,3%	145	3,3%	17.179	1,1%
OC08	CONCESSIONARI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	2	2,7%	128	2,9%	86.174	5,6%
CE01	CALZATURE CLASSICHE	3	4,0%	124	2,8%	72.279	4,7%
QB03	SOCIETA' DI INGEGNERIA	1	1,3%	123	2,8%	16.744	1,1%
PA02	TRASPORTI PUBBLICI LOCALI	1	1,3%	120	2,7%	22.465	1,5%
OA04	INGROSSO PRODOTTI INFORMATICI, ELETTRONICA DI CONSUMO, ELETTRODOMESTICI	2	2,7%	100	2,3%	105.205	6,8%
OC01	DISTRIBUZIONE ALIMENTARE MODERNA	2	2,7%	95	2,1%	29.146	1,9%

SETTORI: TOP PERFORMER PER PROSPETTIVE DI CRESCITA (AZIENDE CON SEDE LEGALE/OPERATIVA FUORI REGIONE)

SETTORI	DESCRIZIONE	AZIENDE (n.)	% TOP 100	ADDETTI COMPLESSIVI IN REGIONE MARCHE	% TOP 100	RICAVI TOTALI IN REGIONE MARCHE (.000 €)	% TOP 100
QB06	RICERCA, SELEZIONE E FORNITURA DI PERSONALE	6	24,0%	976	39,4%	75.018	10,0%
CE01	CALZATURE CLASSICHE	3	12,0%	427	17,2%	223.923	29,8%
QA04	SERVIZI SANITARI	1	4,0%	300	12,1%	114.275	15,2%
FB02	CANTIERISTICA	1	4,0%	117	4,7%	57.537	7,7%
DA01	GRANDI ELETTRODOMESTICI	1	4,0%	101	4,1%	29.195	3,9%
IA02	MACCHINE E STAMPI PER MATERIE PLASTICHE E GOMMA	1	4,0%	66	2,7%	17.272	2,3%
OC08	CONCESSIONARI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	2	8,0%	57	2,3%	103.417	13,8%
KB04	MANUFATTI IN PLASTICA PER L'INDUSTRIA E LE COSTRUZIONI	1	4,0%	56	2,3%	14.636	1,9%
IA09	MACCHINE E IMPIANTI PER LA METALLURGIA	1	4,0%	55	2,2%	14.728	2,0%
OZ99	DISTRIBUZIONE	1	4,0%	55	2,2%	16.182	2,2%
PB03	AUTOTRASPORTATORI	1	4,0%	50	2,0%	19.779	2,6%
MC05	GESTIONE RIFIUTI	1	4,0%	43	1,7%	18.032	2,4%
KB03	MANUFATTI IN GOMMA	1	4,0%	42	1,7%	14.518	1,9%
CA05	TESSUTI NON TESSUTI E ALTRI TESSILI TECNICI E INDUSTRIALI	1	4,0%	38	1,5%	21.089	2,8%
QA03	RISTORAZIONE	1	4,0%	37	1,5%	2.016	0,3%

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).

- Beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro:

Rispetto a questo bacino di utenti, l'analisi della Regione si focalizza principalmente sulla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria poiché solo per questa tipologia di ammortizzatore, considerata la sua modalità di gestione, è possibile reperire informazioni e dati. Attualmente, nel territorio regionale, risultano in atto crisi aziendali e cessazioni di attività per le quali non è ancora stato formalmente attivato un tavolo di confronto presso Regione Marche e MLPS, e che si formalizzeranno pertanto nel corso del 2022. Si prevede in questa annualità un numero di beneficiari per questo target che si aggirerà intorno ai 400 utenti. Ulteriori lavoratori (565) per i quali è già stata attivata la CIGS nel 2019/2020 sono attualmente inseriti in un piano di politiche attive con percorsi finalizzati alla rioccupazione (questi sono provenienti dalle aziende Indelfab, Margherita, Bigelli, XPO, M. Business). Non si esclude che con l'avvio delle misure di GOL, i lavoratori non ancora rioccupati possano essere coinvolti nelle politiche attive più in linea con l'assessment ricevuto.

- Beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di lavoro (NASpi e DIS-COLL):

Nelle annualità 2019 e 2020 sono state 105.582 le richieste di NASpi e 1.069 le richieste di DIS-COLL. La tabella sottostante indica la ripartizione degli utenti per CPI. Il bacino è caratterizzato da 59.283 beneficiari di genere

femminile e 47.367 di genere maschile. La suddivisione per fasce d'età è pressoché omogenea, ad eccezione degli over 60:

- Fascia 18-29 anni: 21.980
- Fascia 30-39 anni: 26.859
- Fascia 40-49 anni: 26.637
- Fascia 50-59 anni: 21.941
- Fascia 60 anni e oltre: 9.231

Di fatto, non si evidenziano grossi scostamenti tra le due annualità, nonostante il 2020 sia stato caratterizzato dal cosiddetto "blocco dei licenziamenti". Infatti, le richieste di NASpl nel 2020 sono state 50.524 e quelle DIS-COLL 578, mentre nel 2019 sono state rispettivamente 55.058 e 491. Analizzando la durata del rapporto di lavoro antecedente la richiesta dell'ammortizzatore sociale è emerso che solo il 17% aveva una durata uguale o superiore ad un anno. Si evince, pertanto, che il bacino d'utenza, nonostante sia numericamente molto ampio, è tuttavia caratterizzato per la maggior parte da lavoratori che entrano ed escono velocemente dal mercato del lavoro, beneficiando dell'ammortizzatore sociale per poche settimane.

Sarà quindi necessario un primario coinvolgimento nel Programma di quanti, a seguito della cessazione di un rapporto di lavoro di lunga durata, si troveranno a beneficiare di NASpl/DIS-COLL per un periodo di almeno 6 mesi. Il finanziamento di un ampio ventaglio di misure di politica attiva e formazione permetterà di costruire percorsi personalizzati che impatteranno maggiormente sull'occupabilità dei beneficiari, diversamente da quanto è stato possibile garantire finora.

- **Beneficiari di reddito di cittadinanza:**

Per i beneficiari del reddito di cittadinanza sono stati presi in esame i patti per il lavoro (4.662) sottoscritti nel periodo che va da Ottobre 2019 a Dicembre 2020. La tabella sottostante indica la ripartizione degli utenti per CPI. Il bacino è caratterizzato da 2.646 beneficiari di genere femminile e 2.016 di genere maschile. La suddivisione per fasce d'età mostra una più consistente concentrazione di beneficiari nelle fasce 40-49 e 50-59 anni:

- Fascia 18-29 anni: 806
- Fascia 30-39 anni: 780
- Fascia 40-49 anni: **1.240**
- Fascia 50-59 anni: **1.287**
- Fascia 60 anni e oltre: 548.

- **Lavoratori fragili o vulnerabili (giovani NEET, donne in condizione di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori maturi) e disoccupati di lunga durata (oltre i 6 mesi):**

Rispetto ai giovani **NEET**, l'analisi si è concentrata sui patti di servizio GG sottoscritti nel periodo 2020 e, principalmente, 2021. Nel 2019 non ci sono state prese in carico in quanto era in corso la programmazione regionale della seconda fase di Garanzia Giovani, pertanto gli avvisi pubblici per l'attuazione delle misure implementate (1B, 1C, 3, 5 e 6) non erano ancora stati redatti. Nel 2020, col sopraggiungere dell'emergenza sanitaria, la pubblicazione degli avvisi è stata ritardata da Marzo a Settembre, con un numero di prese in carico per quella annualità non rilevante (76). Complessivamente, nel biennio 2020-21, sono stati presi in carico dai CPI regionali 1.469 giovani, di cui 798 di genere maschile e 671 di genere femminile. Rispetto al livello di profilazione del PON IOG, 251 hanno un profiling basso, 111 medio-basso, 861 medio-alto, 246 alto. 801 sono i giovani che si collocano nella fascia di età 19-24 anni, 640 nella fascia 25-29 anni e 15 nella fascia 15-18 anni. Per l'annualità 2022, i giovani NEET non saranno presi in carico nell'ambito del programma GOL ma beneficeranno delle misure attuate con il PON IOG.

Anche con riguardo alle **persone con disabilità e ai disoccupati di lunga durata** si è preso in esame i dati aggiornati al 31 dicembre 2021. In totale sono 99.247 i disoccupati di lunga durata (da oltre sei mesi), di questi 55.449 sono di genere femminile, mentre 43.798 sono di genere maschile. Gli over 55 rappresentano circa il 26% della platea (27.007), di 15.454 sono donne e 11.553 uomini.

Sul totale dei disoccupati da oltre sei mesi sono inclusi anche gli utenti iscritti al collocamento mirato (L.68/99). Complessivamente rappresentano circa il 17% del bacino (16.699), con una ripartizione omogenea tra genere maschile (8.325) e femminile (8.374). Tra i disoccupati over 55, gli iscritti al collocamento mirato sono 8.526.

- **Lavoratori in condizione di precarietà o *working poor*:**

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

Complessivamente, nel territorio regionale, sono 1.131 (690 di genere femminile e 441 di genere maschile). La suddivisione per fascia d'età mostra una concentrazione più elevata di working poor nella fascia 40-49 anni, non trascurabile è il dato per la fascia over 60, che nel caso degli altri target di beneficiari mostra sempre numeri più contenuti:

- Fascia 18-29 anni: 164
- Fascia 30-39 anni: 193
- Fascia 40-49 anni: **278**
- Fascia 50-59 anni: 54
- Fascia 60 anni e oltre: **196**.

	PERCETTORI NASPI - DIS-COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI	TOTALE
CPI di Ancona	16.854	755	239	17.848
CPI di Ascoli Piceno	6.249	166	187	6.602
CPI di Civitanova Marche	9.541	194	114	9.849
CPI di Jesi	2.655	152	45	2.852
CPI di Fabriano	11.054	407	83	11.544
CPI di Fano	10.357	855	209	11.421
CPI di Fermo	7.113	347	155	7.615
CPI di Macerata	5.908	348	75	6.331
CPI di Pesaro	11.286	383	172	11.841
CPI di Senigallia	10.064	235	49	10.348
CPI di San Benedetto del Tronto	6.149	382	26	6.557
CPI di Tolentino	4.530	195	69	4.794
CPI di Urbino	4.891	243	46	5.180
TOTALE	106.651	4.662	1.469	112.782

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.

Con la Legge n. 18 del 30 Luglio 2021, la Regione ha disposto una nuova organizzazione amministrativa della Giunta Regionale articolata in Segreteria Generale, Dipartimenti, Direzioni e Settori. Attraverso le deliberazioni n. 1204 del 11 Ottobre 2021 e n. 1523 del 6 Dicembre 2021, la Giunta regionale ha istituito n.6 Dipartimenti (strutture apicali) e le relative Direzioni e Settori.

Le Politiche Attive del Lavoro sono di competenza del DIPARTIMENTO POLITICHE SOCIALI, LAVORO, ISTRUZIONE E FORMAZIONE, al quale sono assegnate le funzioni di programmazione e gestione delle misure utili all'attuazione delle Missioni 4 e 5 del PNRR, e in particolare:

- Programmazione del sistema regionale dei servizi per l'impiego pubblici e privati;
- Programmazione misure nazionali e regionali di politica attiva del lavoro anche cofinanziati dall'UE;
- Gestione sistemi informativi servizi per il lavoro;
- Gestione Sistemi informativi integrati;
- Programmazione in materia di formazione professionale;
- Programmazione delle azioni e dei progetti formativi anche a cofinanziamento UE.

Nello specifico, i settori "Servizi per l'impiego e politiche del lavoro" e "Formazione professionale, orientamento e aree di crisi complesse" sono le due strutture direttamente impegnate nella programmazione e promozione degli interventi di politica attiva del lavoro e formazione professionale.

Al settore "Servizi per l'impiego e politiche del lavoro" sono assegnate le seguenti funzioni specifiche:

- Osservatorio Regionale mercato del lavoro;
- Programmazione e promozione degli interventi a sostegno delle categorie fragili;
- Programmazione e promozione degli interventi di politica attiva del lavoro: borse lavoro e tirocini, sostegno alla costituzione di nuove imprese, anche cofinanziati dall'UE;
- Promozione e sostegno dell'occupazione, della stabilità, della regolarità, della sicurezza e della qualità del lavoro;
- Monitoraggio dell'avanzamento fisico e finanziario delle attività di politica attiva del lavoro e controlli degli interventi sostenuti da strumenti diversi dal POR FSE;
- Gestione del sistema regionale dei servizi per l'impiego pubblici e privati;
- Gestione dei Servizi territoriali per il Lavoro (Centri per l'impiego);
- Accreditamento dei servizi per il lavoro della Regione Marche;
- Gestione dei servizi amministrativi del Mercato del Lavoro;
- Attuazione misure nazionali e regionali di politica attiva del lavoro: reddito di inclusione, reddito di cittadinanza, garanzia giovani, assegno di ricollocazione;
- Collocamento mirato e inserimento lavorativo dei disabili, delle persone svantaggiate e degli immigrati;
- Gestione della mobilità europea – Eures.

Al settore "Formazione professionale, orientamento e aree di crisi complesse" spettano:

- Gestione delle azioni e dei progetti formativi anche a cofinanziamento UE
- Organizzazione e coordinamento in materia di orientamento e formazione professionale
- Repertorio delle Qualifiche professionali e sistema di validazione delle competenze;
- Accreditamento strutture formative;
- Programmazione e gestione dei Servizi territoriali per la Formazione;
- Monitoraggio dell'avanzamento fisico e finanziario delle attività di formazione e controlli degli interventi sostenuti da strumenti diversi dal POR FSE;
- Gestione del sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze;
- Gestione Libretto formativo del Cittadino e della sezione regionale del fascicolo elettronico del Cittadino;
- Funzione di organismo intermedio del PON "Garanzia giovani";
- Gestione sistema di web-Learning;
- Educazione permanente adulti;
- Corsi di orientamento musicale;
- Università della Terza Età;
- Istruzione tecnica-superiore e poli tecnico professionali;

- Vertenze aziendali, procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni straordinari (CIGC), contratti di solidarietà e lavori socialmente utili;
- Ammortizzatori sociali;
- Misure di sostegno ai lavoratori nelle aree di crisi complesse;
- Misure di sostegno ai lavoratori nelle aree colpite dal sisma del 2016.

I Centri per l'Impiego rispondono direttamente al settore "Servizi per l'impiego e politiche del lavoro". L'organizzazione amministrativa regionale prevede per ogni CPI una Posizione Organizzativa (posizione non dirigenziale) che coordini le attività del Centro, mentre a livello centrale è presente una PO di Coordinamento delle Attività dei Centri per l'Impiego.

3.4.1 I servizi pubblici per l'impiego

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

La Regione Marche (DGR 184/2019), nell'ambito del processo di riordino delle funzioni delle Province, ha assunto, a far data dal 01 aprile 2016, il coordinamento funzionale dei servizi per l'impiego, per assolvere alle competenze relative al mercato del lavoro e alle politiche attive in conformità alla L. 56/2014 e al D.Lgs n.150/2015.

La L. 27 dicembre 2017, n. 205 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020", in vigore dal 1 gennaio 2018, allo scopo di completare la transizione, in capo alle Regioni, delle competenze su indicate, ha disposto il trasferimento giuridico a queste Amministrazioni anche del personale dipendente dalle Province, assegnato ai Centri Impiego, entro la data del 30 giugno 2018 (art. 1, commi da 793 a 800). Tale passaggio, nella nostra Regione, è avvenuto con decorrenza dal 01/05/2018.

Nel territorio regionale sono presenti 13 Centri per l'Impiego e 16 sedi distaccate (distinguibili in Sedi Decentrate Lavoro del Centro Impiego e Sportelli del Lavoro). Attualmente al Settore "Servizi per l'impiego e politiche del lavoro" sono assegnate 376 risorse umane.

Rispettivamente:

- nel territorio della provincia di Ancona sono presenti i CPI di Ancona, Jesi, Senigallia, Fabriano;
- nel territorio della provincia di Macerata sono presenti i CPI di Macerata (con sede distaccata a Cingoli), Civitanova Marche (con sede distaccata a Recanati), Tolentino (con sedi distaccate a San Severino M., Matelica, Passo San Ginesio);
- nel territorio della provincia di Fermo è presente il CPI di Fermo con sedi distaccate a Porto Sant'Elpidio, Amandola e Montegiorgio;
- nel territorio della provincia di Ascoli Piceno sono presenti i CPI di Ascoli Piceno e San Benedetto del Tronto (con sedi distaccate a Comunanza e Offida);
- nel territorio della provincia di Pesaro-Urbino sono presenti i CPI di Pesaro, Urbino e Fano (con sedi distaccate a Vallefoglia, Cagli, Macerata Feltria, Urbania, Pergola e Fossombrone).

I servizi offerti dai CPI riguardano: la certificazione dello stato di disoccupazione (DID) e il rilascio della SAP; il PSP/Patto per il Lavoro; Orientamento; Accompagnamento al lavoro; Attivazioni di tirocini extracurricolari e borse lavoro; Collocamento mirato; Incrocio domanda e offerta di lavoro in Italia (IDO) e servizi di collocamento all'estero (EURES); Politiche attive legate alla fruizione del RdC e offerte dal PON IOG; Offerte di lavoro presso gli Enti Pubblici (Avviamento a selezione presso la PA).

Inoltre, vengono offerti servizi consulenziali alle imprese al fine di fornire informazioni circa le procedure amministrative per le comunicazioni obbligatorie, il collocamento mirato, ecc.; incentivi e agevolazioni per le assunzioni; contrattualistica e normativa in materia di lavoro; accesso a commesse e appalti pubblici; opportunità di credito e accesso alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali. Le imprese possono rivolgersi al CPI per richiedere personale per coprire i fabbisogni aziendali e per adempiere agli obblighi assunzionali previsti dal Collocamento mirato.

SOGGETTI	NUMERO
Centri per l'Impiego	13

Sedi distaccate	16
-----------------	----

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 percorsi propri della Regione, ferma restando la necessità di rappresentare la numerosità dei soggetti coinvolti come indicato nella tabella successiva.

La Regione Marche con la Legge n. 2 del 25 gennaio 2005: Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro, ha disciplinato il sistema regionale dei servizi per l'impiego, definendo:

- all'art. 11 le procedure per il rilascio dell'autorizzazione regionale per lo svolgimento dei servizi di intermediazione, di ricerca e selezione e supporto alla ricollocazione professionale;
- agli artt. 12 e 13 le procedure e le forme di cooperazione per l'accreditamento e lo svolgimento dei servizi per il lavoro.

Nel 2013 la Regione Marche ha predisposto un documento che disciplina l'accreditamento dei servizi per il lavoro della Regione, approvato con DGR n. 1583/2013 e successivamente emendato con DGR n. 546/2014.

L'allargamento della rete degli operatori del mercato del lavoro, attraverso l'accreditamento, rappresenta uno degli strumenti cardine per il raggiungimento dell'obiettivo di potenziamento dell'erogazione dei servizi per il lavoro verso i cittadini e verso le imprese. L'integrazione, sia istituzionale che operativa, dei soggetti pubblici e privati, delle strutture, delle risorse e dei servizi, è un fattore assolutamente strategico per ragioni di efficienza, di efficacia e di qualità delle risposte alle esigenze dei propri utenti.

La disciplina di accreditamento regionale si pone quindi l'obiettivo di:

- ampliare i bacini di utenza dei servizi per l'impiego, garantendo prestazioni (LEP) ad una crescente platea di destinatari;
- garantire la centralità del servizio pubblico per favorire l'informazione e l'orientamento;
- ampliare e qualificare il numero dei possibili soggetti autorizzati a svolgere attività di intermediazione;
- rendere omogeneo lo standard dei servizi per il lavoro erogati sul territorio regionale.

Rispetto a questo ultimo punto, gli standard definiti sono riconducibili alle seguenti aree di servizio:

Area 1 – Servizi di base

- 1.1) Servizio di informazione e auto orientamento
- 1.2) Consulenza orientativa
- 1.3) Servizio di incrocio domanda e offerta

Area 2 – Servizi specialistici

- 2.1) Inserimento lavorativo disabili
- 2.2) Servizio info orientativo sul diritto dovere all'istruzione e formazione
- 2.3) Servizi al lavoro per immigrati
- 2.4) Sostegno alla creazione di impresa
- 2.5) Tirocinio (limitatamente ai soggetti autorizzati nazionali e regionali)

I soggetti che si accreditano per i servizi per il Lavoro dichiarano innanzitutto di poter garantire l'erogazione dei servizi ricompresi nella "Area 1 – Servizi di base" a tutti gli utenti, secondo una logica di specializzazione e mission.

La Regione valorizza nel sistema di accreditamento la specializzazione su target. Nei casi di particolari necessità potranno essere affidate attività operative a soggetti accreditati dedicati a gruppi omogenei critici, investiti da particolari situazioni di crisi.

Per opportunità condivisa all'interno della Commissione regionale Lavoro la disciplina dell'accreditamento regionale è in fase di revisione, anche in funzione dell'attivazione dell'istituto per i servizi specialistici e in previsione di uno specifico accreditamento dei soggetti attivi nelle azioni del Programma GOL.

SOGGETTI	NUMERO
APL	60
Consulenti del Lavoro delegati dalla Fondazione	/
Enti formativi accreditati ai servizi per il lavoro	32

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.

<p>Il sistema regionale della formazione si fonda su tre asset strategici in base ai destinatari finali e agli strumenti operativi adottati per la gestione delle azioni formative.</p> <p><u>La formazione continua:</u> il sistema di formazione continua rivolto alle persone occupate è teso all'aggiornamento e alla crescita delle conoscenze e competenze professionali, strettamente connessi all'innovazione organizzativa e tecnologica del sistema produttivo e ai cambiamenti del mercato del lavoro. La procedura prevista per gli avvisi pubblici è quella del just in time e prevede la valutazione dei progetti pervenuti entro il termine di 30 giorni dalla presentazione. Il coinvolgimento delle imprese nell'erogazione della formazione e nella definizione del suo contenuto caratterizza tale tipologia di percorsi formativi che per sua natura si caratterizza per una breve durata ed è volta a fronteggiare i fabbisogni di nuove competenze. Un'esperienza in tal senso è stata adottata, con un avviso pubblico specifico, per sviluppare e diffondere la cultura e le competenze digitali nell'ecosistema imprenditoriale regionale con azioni formative finalizzate allo sviluppo delle competenze tecniche, manageriali e organizzative su tre macro aree: <i>alfabetizzazione al digitale</i> per l'acquisizione di competenze digitali di base, <i>educazione al digitale</i> per l'acquisizione di competenze di e-leadership e <i>specializzazione al digitale</i> per l'acquisizione di competenze digitali specialistiche. All'interno della formazione continua è ampia e operativa l'offerta formativa pubblica regionale in apprendistato professionalizzante.</p> <p><u>La formazione per l'inserimento lavorativo e la formazione permanente:</u> consiste nei percorsi finalizzati ad acquisire ed incrementare le conoscenze, le capacità e le competenze che portano al conseguimento di una qualificazione inclusa nel Repertorio Regionale dei profili professionali. L'azione formativa è rivolta prevalentemente a soggetti disoccupati. La Regione Marche ha adottato, tramite avvisi pubblici distinti, due strumenti operativi:</p> <ol style="list-style-type: none"> l'assegnazione di lotti di ore di formazione a raggruppamenti di enti di formazione accreditati (Big band) il catalogo regionale dell'offerta formativa a domanda individuale (Form.i.ca.) <p>Il primo strumento si caratterizza per l'assegnazione dei corsi ai soggetti formativi aggiudicatari dei lotti di ore di formazione sulla base del criterio di rotazione secondo l'ordine di graduatoria. Tale meccanismo consente di razionalizzare e semplificare le procedure di attuazione delle azioni formative riducendone significativamente i tempi di attivazione e la loro cantierabilità.</p> <p>La formazione a catalogo regionale (Form.i.ca.) viene usufruita con il sostegno economico di risorse pubbliche, prevalentemente FSE, tramite l'utilizzo di voucher individuali e aziendali. I corsi autorizzati e ammessi a catalogo hanno validità di 24 mesi dalla loro autorizzazione. Il catalogo, suddiviso con un'offerta formativa a dimensione provinciale, viene alimentato dagli enti di formazione accreditati senza soluzione di continuità e rappresenta uno strumento già operativo per dare attuazione ai percorsi 2 e 3 di aggiornamento (upskilling) e di riqualificazione (reskilling) previsti dal programma Gol.</p> <p><u>La filiera lunga della formazione tecnico-professionale:</u> si tratta dell'offerta formativa, rivolta prevalentemente ai giovani di età compresa tra i 15 e i 35 anni, che include i percorsi triennali e quadriennali della IeFP (Istruzione e Formazione Professionale) per il rilascio di qualifiche e diplomi su figure tecnico-operative, i corsi annuali di specializzazione degli IFTS (Istruzione e Formazione tecnica superiore) e quelli biennali di specializzazione degli ITS (Istituti tecnici superiori). Particolare attenzione è stata riposta dalla Regione Marche all'apprendistato di 1° livello per</p>
--

il rilascio di una certificazione tecnica superiore, in linea con quanto previsto nel Programma Garanzia Occupabilità dei lavoratori (Gol) e dal Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC) dove la formazione in modalità duale è da considerare un modello da prendere in considerazione per tutta la filiera formativa in quanto rappresenta una modalità di erogazione della formazione in grado di offrire una maggiore personalizzazione dei percorsi formativi e garantire lo sviluppo di competenze spendibili nel mercato del lavoro.

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

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

I servizi pubblici per l'impiego hanno instaurato nel tempo collaborazioni formali e informali con i servizi socioassistenziali con l'intento di fornire risposte adeguate alle esigenze e ai bisogni dell'utenza. Funzionale nell'ambito di attuazione del Programma GOL nel territorio regionale è il tavolo di confronto permanente, formalizzato con specifico Decreto Dirigenziale (DDPF n. 631/19), per la gestione del Reddito di Cittadinanza allo scopo principale di produrre linee guida operative standardizzate per tutto il territorio regionale. Il Tavolo, composto da rappresentanti degli Ambiti Sociali Territoriali, dei Centri per l'Impiego, dei Patronati, dei CAF e dell'INPS, funge anche da cabina di regia al fine di cogliere tutte le sensibilità e criticità da sottoporre a considerazione per una gestione condivisa della misura. La gestione del RdC di fatto ha rappresentato e rappresenta per la Regione una valida opportunità per la sperimentazione di modelli di governance unitaria di interventi di contrasto alla povertà e al disagio, garantendo i necessari raccordi inter-istituzionali ed interprofessionali per la sua buona implementazione. Successivamente, con DGR n.290/2020, la Regione ha adottato "Le Prime Linee di indirizzo operativo" relative al Reddito di Cittadinanza che forniscono la cornice entro cui CPI e servizi socioassistenziali (Ambiti Territoriali Sociali in primis) operano garantendo livelli essenziali di prestazioni e omogeneizzazione delle procedure sul territorio regionale. La DGR definisce quindi i servizi competenti nella gestione del RdC; le azioni di presa in carico dell'utente e, in base al bisogno rilevato, chi ne è competente; la rete ovvero l'insieme di azioni volte a promuovere connessioni e sinergie al fine di realizzare un intervento unitario caratterizzato dal lavoro interprofessionale, in cui diversi professionisti integrano e coordinano i loro interventi.

I CPI, ogni qualvolta ne sorga l'esigenza, propongono incontri con gli altri attori del tavolo permanente, anche qualora le problematiche non siano di tipo istituzionale ma riguardino questioni operative riferite ai soggetti in carico.

Ulteriore tavolo di collaborazione tra servizi pubblici per il lavoro e servizi socioassistenziali e sanitari è il Comitato Tecnico della Regione Marche di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" (art. 8, co. 1-bis). Con DGR 39/2021, la Regione ha approvato il regolamento disciplinante il Comitato tecnico ad indirizzo regionale al fine di normarne l'articolazione sul territorio e il funzionamento in maniera uniforme su tutta la regione e per tutti i Centri per l'Impiego. Il Comitato tecnico, organizzato su sezioni provinciali, è composto dalle seguenti figure Funzionario del Servizio del Collocamento Mirato, Esperto Medico Legale, Esperto Medico del Lavoro, Esperto Psicologo, Esperto Assistente Sociale. Si riunisce, in base alle esigenze, di norma una o due volte al mese, al fine di redigere la SAP dell'utente iscritto al collocamento mirato, riconoscendo la natura e il grado di disabilità; analizza le caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare favorendo l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro; valuta le residue capacità lavorative dell'utente; esprime il proprio parere redigendo la "scheda parere" sulla base delle residue capacità lavorative della persona disabile in occasione di Convenzioni, Richieste nominative, Avviamenti numerici, Avviamenti mediante Graduatorie.

Seppure rivolti a differenti utenti, il Tavolo Permanente RdC e il Comitato tecnico ex L.68/99 rappresentano due modelli operativi di collaborazione tra i CPI e ulteriori enti (sanitari e socioassistenziali) del territorio che possono risultare immediatamente utilizzabili nell'implementazione del programma GOL, specificatamente per i beneficiari di RdC e per persone fragili e vulnerabili.

Ulteriori forme di collaborazione e interazione tra i Centri per l'Impiego e i servizi socio-assistenziali si realizzano nel contesto delle attività degli Uffici di Piano degli Ambiti Territoriali Sociali rivolte alla programmazione e progettazione degli interventi finalizzati all'inclusione sociale e socio-lavorativa delle persone prese in carico dal sistema dei servizi sociali territoriali.

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+ (Max xxxxx caratteri).

4.1.1 Introduzione

L'analisi di contesto del mercato del lavoro marchigiano evidenzia alcune criticità. Anche quando l'economia reale e il mercato riflettono la crescita economica o gli attuali rimbalzi post pandemia, si palesa il rischio che la ripresa si concretizzi soltanto nelle forme del lavoro temporaneo e nell'occupazione a bassa innovazione. In questo impattano soprattutto i giovani alla prima esperienza e le donne. Dall'analisi emerge persistente l'aumento delle carriere lavorative precarie e una spiccata probabilità in tutti i segmenti dell'offerta di alternare periodo di occupazione (spesso low skilled e a termine) a periodi di disoccupazione (non protetta). Occorre quindi intervenire nel territorio concentrando interventi e risorse economiche su alcuni terreni prioritari.

La **Formazione professionale** come leva strategica anticiclica nei periodi di crisi e come fattore produttivo essenziale per la crescita economica e il contrasto dello Skill shortage e del mismatch, lamentato dagli attori del mercato del lavoro. Il Programma GOL ribadisce la centralità dell'interconnessione tra politiche attive del lavoro e politiche della formazione. Proprio i percorsi di Upskilling e Reskilling sottolineano la necessità di ripensare l'offerta formativa regionale aggiornandola rispetto al gap di competenze che il tessuto imprenditoriale propone di frequente in agenda, nonché alle sfide globali che vengono poste e che, ugualmente, richiedono più elevati livelli di istruzione e formazione, competenze *green* e *digitali*, centralità delle *work experience* durante il processo formativo.

Il contrasto ai nuovi rischi del mercato del lavoro attraverso una **maggiore inclusione di soggetti vulnerabili e fragili**: donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età, lavoratori con almeno 55 anni. GOL prevede che ben il 75% dei destinatari delle misure del Programma sia composto da soggetti vulnerabili e fragili che più difficilmente riescono ad inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro. Ecco quindi che il mix di politiche attive per il lavoro e politiche per la formazione rappresenta il giusto strumento per migliorare l'occupabilità di questo target di beneficiari. In tal senso, la Regione Marche, partendo da esperienze già consolidate per l'inclusione sociale e l'interconnessione tra i servizi per il lavoro e i servizi socio-assistenziali-sanitari, si impegnerà nel favorire ulteriori reti di collaborazione con:

- i Comuni, in particolare per i servizi di conciliazione vita-lavoro e per i Cantieri lavoro;
- i CPIA per ampliare l'offerta di formazione e di work experience ad un target di utenti particolarmente esposto a fenomeni di marginalità sociale (Cittadini stranieri, anche minori non accompagnati; Adulti o giovani adulti, per la maggior parte disoccupati o inoccupati; Giovani adulti che rientrano nel sistema di istruzione dietro sollecitazione degli operatori sociali (drop-out); Detenuti;
- gli Ambiti Territoriali Sociali, i servizi sanitari e gli enti del terzo settore per agevolare e facilitare il reinserimento lavorativo di persone con disabilità.

La **Cooperazione tra servizi per il lavoro pubblici e privati ed enti di formazione** si esplica nella presa in carico degli utenti e nell'erogazione condivisa di politiche attive del lavoro e della formazione ai destinatari del programma. La Regione intende proseguire e migliorare costantemente la cooperazione con i servizi per il lavoro privati già strutturata in precedenti programmi di politiche attive del lavoro (quali Garanzia Giovani) poiché solo percorrendo questa via si potrà dare risposta e fornire servizi in tempi ragionevoli ad una platea di utenti così ampia ed eterogenea. In aggiunta, data l'interconnessione tra formazione e politiche del lavoro, necessariamente saranno costruiti partenariati ad hoc tra enti formativi accreditati, APL accreditate e CPI.

Il progressivo e costante **coinvolgimento delle imprese del territorio** necessario per la definizione del gap di competenze e del fabbisogno professionale nel breve periodo e nel quinquennio. La Regione Marche intende coinvolgere le imprese con apposite manifestazioni d'interesse e stimolando la creazione di raggruppamenti temporanei (RTI/ATI) con APL ed enti per la formazione.

Inoltre, si prevede l'instaurazione di tavoli di confronto permanenti con le principali associazioni datoriali per favorire lo scambio di informazioni e migliorare l'analisi dei fabbisogni professionali espressi dalle imprese. In ultimo, nel quinquennio si procederà con la sperimentazione dei "patti territoriali", anche attraverso il coinvolgimento delle parti sociali negli appositi tavoli di confronto.

Nella piena consapevolezza della permeabilità e fluidità nel tempo del Programma dei differenti bacini di destinatari, la Regione intende promuovere, nel rispetto di quanto contenuto nella Circolare MEF n.33 del 31/12/2021, la cumulabilità e la complementarietà tra interventi finanziati dai differenti fondi in programmazione, quali il POR Marche FSE e FSE+, il PON IOG e il successivo PON Donne Giovani e Lavoro, il Fondo Regionale Disabili, i Fondi residui degli ammortizzatori sociali in deroga di cui al Decreto Direttoriale MLPS n.27 del 6/8/2021.

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).

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.

La strategia regionale per lo sviluppo delle competenze, per adeguare le caratteristiche della forza lavoro alle richieste del mercato, verrà fondata su un sistema di rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi dove l'attività di valutazione del fabbisogno futuro di competenze verrà considerata non solo come misura preventiva per evitare il disallineamento delle competenze ma anche come elemento fondante del sistema di formazione. L'Atlante del lavoro e delle qualificazioni costituirà la "mappa" dei processi di lavoro in tutti i settori economico – professionali per analizzare i contesti produttivi in funzione della rilevazione dei fabbisogni professionali su cui poi valutare il fabbisogno formativo e programmare gli interventi di formazione necessari a rispondere a tale fabbisogno.

La struttura dei processi, sequenze di processo, aree di attività, attività e risultati attesi che caratterizza i Settori economico – professionali dell'Atlante permette di individuare in quali ambiti produttivi - interi processi o singoli segmenti di processo – emerge l'esigenza di disporre di competenze professionali per presidiare determinate prestazioni.

L'adozione di una metodologia di rilevazione dei fabbisogni formativi che parta dall'analisi di quelli professionali utilizzando la tecnologia descrittiva di Atlante, passa attraverso la messa a punto di modalità e procedure di rilevazione che prevedono:

- il coinvolgimento attivo e costante degli stakeholder del mondo del lavoro nell'espressione strutturata del fabbisogno con il coinvolgimento diretto dei datori di lavoro;
- il coinvolgimento dei Centri per l'impiego quali soggetti che sul territorio svolgono un ruolo di raccolta e sistematizzazione dei fabbisogni;

- l'azione di sintesi con format di restituzione contenente i fabbisogni rilevati e l'impatto degli stessi sul Repertorio regionale in termini di eventuali aggiornamenti necessari.

Il coinvolgimento diretto delle imprese sin dalla fase di rilevazione dei fabbisogni sarà propedeutica alla successiva fase di pianificazione e progettazione degli interventi formativi con gli enti di formazione accreditati affinché venga messo a fattor comune il patrimonio infrastrutturale, tecnologico e cognitivo delle imprese con il servizio di progettazione congiunta degli interventi di formazione, coniugando la capacità tecnologica e formativa delle imprese con l'expertise educativo e progettuale delle istituzioni formative.

La progettazione dell'azione formativa con le imprese e la realizzazione di buona parte del monte ore corso in contesto lavorativo (di norma il 30% del monte ore dei percorsi di riqualificazione con apprendimento in assetto esperienziale in impresa) garantirà il rafforzamento dell'apprendimento in modalità duale e una maggiore personalizzazione dei percorsi formativi.

Le recenti e durature esperienze di aggregazione di istituzioni formative accreditate nell'erogazione della formazione (avviso per l'assegnazione di lotti di ore di formazione professionale, "Big band", avviso competenze digitali, avviso ifts, etc.) hanno creato nel territorio regionale forme organizzative in rete che hanno garantito la prossimità dei servizi ai beneficiari. Considerati i risultati conseguiti si ritiene di poter riprendere l'esperienza maturata e replicarla, adattandola ai nuovi obiettivi del programma GOL. Tale modalità operativa potrà essere prevista – anche in forma non vincolante – per l'aggiornamento del Catalogo Regionale dell'offerta formativa a domanda individuale (Form.i.ca.).

Nell'offerta formativa regionale saranno previsti:

- 1) percorsi di aggiornamento (*upskilling*), di norma, con durata fino a 150 h volti a fronteggiare i fabbisogni di nuove competenze, in particolari derivanti dalle transizioni digitali ed ecologiche e/o dagli effetti della pandemia da Covid-19;
- 2) percorsi di riqualificazione (*reskilling*), di norma, di durata superiore a 150 h e fino a 600 h generalmente associabili, ove possibile, ad un innalzamento dei livelli di qualificazione/EQF di partenza e/o al conseguimento di una qualificazione inclusa nel Repertorio Regionale. Tali percorsi possono essere integrati da ore aggiuntive di alternanza/tirocinio/formazione interna.

Ad integrazione dei percorsi sopra indicati è possibile prevedere:

- a) moduli di orientamento al lavoro;
- b) moduli integrativi di potenziamento delle competenze di base di durata, di norma, fino a 60 h al netto delle eventuali ore aggiuntive di alternanza/tirocinio/formazione interna, con particolare riguardo alle competenze chiave (alfabetiche, matematiche, cittadinanza, imprenditoriale, etc.), digitali e multilinguistiche.

Alle attività di approfondimento qualitativo dei fabbisogni individuali di aggiornamento e riqualificazione professionale ad opera dei Centri per l'impiego e dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro e la formazione, si intende aggiungere in sede di pianificazione un supplemento di conoscenza e analisi previsionale circa i fabbisogni territoriali di competenze.

I sistemi locali del lavoro in Regione Marche sono tipicamente polisettoriali e quindi manifestano differenziati livelli di dipendenza da settori guida, cui si allineano settori di supporto o, talora, 'estranei'. Ciò rende disomogenea anche territorialmente la domanda di competenze attuale e potenziale.

Nelle tabelle* che seguono si mostra l'insistenza e la localizzazione dei sistemi del lavoro marchigiani sui differenti settori produttivi. In tal modo è possibile disegnare e contestualizzare per territorio e per settore la domanda di lavoro attuale che in fase di restart post pandemia potrà sorgere anche solo per compensare fuoriuscite e turn over fisiologici: in questi settori e in quei territori è più probabile l'affiorare di forme di mismatch e di difficoltà nel reperimento di figure professionali.

Settori	Sistemi Locali del Lavoro
CALZATURE	Civitanova (12,5%), Comunanza (9,9%), Fermo (12,9%), Macerata (5,6%), Matelica (12,5%), Montegiorgio (20,7%), Montegranaro (54,0 %), Porto Sant'Elpidio (43,0%)

MECCANICA (Automazione controllo sicurezza)	Ascoli Piceno (2,2%), Fabriano (5,7%), Fano (7,7%), Pergola (4%), Recanati (6,5%), Urbania (5,7%), Urbino (4,2%), Matelica (2,1)
LEGNO MOBILI	Montegiorgio (2,5%), Pesaro (9,8%), Pergola (5,1%), Sassocorvaro (10,2%), Tolentino (6,7%), Urbania (3,6%), Urbino (24,9%)
LAVORAZIONI TESSILI e in PELLE	Montegranaro (5,2%), Montegiorgio (6,4%), Osimo (10,8%), Tolentino (7,0%), Urbania (17,1%)
SPECIALITA' FARMACEUTICHE (e prodotti medicali)	Ancona (2,2%), Ascoli Piceno (2,5), Montegiorgio (2,4%)
LOGISTICA TRASPORTI	Ancona (3,0%), Macerata (3%), Osimo (2,8%)
CARPENTERIA METALLICA, Fili e Cavi, pentole)	Cagli (7,5%), Montegiorgio (3,5%), Recanati (6,5%), Comunanza (5,0%), Urbino (7,9%)
GOMMA PLASTICA	Civitanova (2,1%), Montegranaro (2,6 %), Recanati (6,0%), Sassocorvaro (9,5%)
CANTIERISTICA e NAUTICA	Ancona (5,3%), Fano (4,1%)
ELETTRODOMESTICI	Comunanza (9,8), Fabriano (21,4%)
CARTA	Fabriano (3,5 %), Matelica (2,7%)
INFORMATICA	Fermo (2,2%), Matelica (7,2%)
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO E PRODOTTI PER L'ALIMENTAZIONE (materie prime, produzione acque e bibite, norcineria, ortofrutta, gelati)	Comunanza (7,8%), Jesi (7,9%), Montegranaro (1,5%), San Benedetto del Tronto (3,4%), Porto sant'Elpidio (3,6%), Visso (30,7%), Cagli (3,2%), Comunanza (7,8%)
IMBALLAGGI	Montegiorgio (2,4%), Senigallia (3,0%)
MACHINE INDUSTRIALI (legno, pietra e per agricoltura)	Pesaro (5,4%), Sassocorvaro (4,8%), Jesi (7,5%)
APPARECCHI PER ILLUMINAZIONE	Recanati (3,5%)
MICROELETTRONICA	Recanati (2,8%)
MOTORI ELETTRICI	Sassocorvaro (2,5%)
TURISMO-RISTORAZIONE	Ancona (7,2%), Ascoli Piceno (6,9%), Comunanza (6,8%), Civitanova (9,3%), Fabriano (6,6%), Matelica (8,3%); Fermo (10,3%), Jesi (6,2), Macerata (7,6%), Matelica (8,3%), Porto Sant'Elpidio (7,6%), San Benedetto del Tronto (11,0%), Senigallia (11,8%), Ancona (7,2%), Pesaro (8,0%), Recanati (10,4%), Fano (9,6%), Cagli (14,6%), Tolentino (7,5%), Urbino(6,8)
GESTIONE RIFIUTI	Tolentino (5,7%)
GIOCATTOLE PER INFANZIA	Recanati (2,2%)
EDILIZIA	Ascoli Piceno (5,5%), Cagli (6,4%), Comunanza (8,5%), Matelica (7,6%), Macerata (5,1%), Montegiorgio (5,5%) Osimo (4,9%), Pergola (5,6%), Senigallia (4,6%), Tolentino (7,7%), Urbania 6,0%), Visso (22,4%)
SERVIZI SANITARI	Ancona (9,2%), Cagli (4,9%) Civitanova (6,8%), Fermo (4,2%), Matelica (8,3%), San Benedetto del Tronto (4,1%), Sassocorvaro (5,7%), Urbania (11,1%)
INDUSTRIA LANIERA	Cagli (7,9%)

SISTEMI REFRIGERAZIONE, VENTILAZIONE CONDIZIONALMENTEO	Pesaro (4,1%)
--	---------------

In ognuno dei sistemi locali si programma di attivare con i Centri per l'impiego e gli enti erogatori di formazione il coinvolgimento delle imprese più rappresentative in termini di addetti sia ai fini di un'analisi delle figure professionali in cui si registra difficoltà di reperimento, sia nella erogazione della formazione.

Scopo di tale attività di consultazione è individuare percorsi di aggiornamento /riqualificazione anche in modalità duale e percorsi di formazione specifica richiesti dalle imprese. sostenendo il ruolo attivo delle imprese nella definizione dello *skill gap* dei lavoratori disponibili e nel conseguente supporto alla progettazione e realizzazione di interventi di *upskilling* e *reskilling* in raccordo con le strutture formative.

Quanto sopra può aumentare la spendibilità dei risultati formativi nei mercati locali del lavoro locali e contribuire a incrementare la opportunità di lavoro per i beneficiari del programma.

Sui Servizi per il lavoro è da promuovere attraverso adeguati provvedimenti organizzativi l'attività di informazione sistematica e costantemente aggiornata sui cataloghi e sulle opportunità formative del territorio, attivando tramite l'istituenda Piattaforma telematica, forme e modi per veicolare informazioni in maniera tempestiva, accessibile e operativamente agile in modo da facilitare contatti e intermediazioni tra domanda e offerta di formazione.

Con opportuno intervento normativo, anche i fondi interprofessionali – oggi impegnati soprattutto nella formazione continua – potranno essere coinvolti nella formazione dei disoccupati e dei lavoratori in transizione.

Allo stesso modo i soggetti privati accreditati per il lavoro e in special modo le Agenzie di somministrazione (incaricate con apposita Manifestazione d'interesse) potranno integrare le attività delegate per i destinatari del Programma con moduli formativi finanziati con proprio fondo (Formatemp).

In prospettiva previsionale e sulla domanda di lavoro in settori innovativi e top performer si intendono migliorare gli strumenti analitici integrando le fonti di tipo statistico con fonti di tipo amministrativo (comunicazioni obbligatorie aziendali) e con l'analisi massiva delle *vacancies* rafforzando gli attori istituzionali e i soggetti privati accreditati alla formazione nelle fasi di programmazione e pianificazione e attuazione del Programma.

Distribuzione per settori e quota delle aziende top performer (con elevata potenzialità di crescita addetti)

Settori Top	Quota aziende con potenzialità elevate di crescita (5)	N. aziende e quota (su totale aziende)	Quota addetti
Distribuzione alimentare moderna	88,3	1584 (1%)	5,2 %
Servizi Sanitari	87,9	996 (0,6 %)	3,3%
Edilizia	54,8	19420 (12,4%)	5,1%
Calzature	29,6	3035 (1,9%)	4,5%
Ristorazione	6,2	9456 (6%)	8,3%

(*elaborazione su Dati Cerved 2021)

Dall'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie e dall'interlocuzione costante con le aziende top performer è possibile ricavare indicazioni su profili professionali e unità di competenza verso cui indirizzare l'attività formativa del Programma.

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); la collaborazione con i Comuni per la definizione di politiche integrate; l'eventuale utilizzo di risorse non rientranti nel Programma GOL. Nelle azioni fare riferimento anche alla:

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

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

- promuovere e rafforzare reti strutturate tra servizi pubblici e privati per il lavoro, i servizi sociali e sociosanitari, coinvolgendo anche gli enti del terzo settore (anche attraverso convenzioni);
- promuovere iniziative per il rafforzamento delle competenze di base attraverso la collaborazione sinergica con i CPIA;
- definire una programmazione integrata operativa che consenta il raggiungimento degli obiettivi del Programma;
- promuovere la conoscenza dei soggetti che operano sul territorio e consentire l'offerta integrata di servizi.

Il coinvolgimento di lavoratori fragili e vulnerabili è centrale nell'attuazione del Programma GOL; il 75% dei beneficiari dovrà essere composto proprio da questo target.

Lo stesso PNRR pone le sue basi su priorità trasversali intese come principi che guidano gli investimenti, le riforme e i progetti del Piano stesso e che hanno l'obiettivo di ridurre i divari territoriali, generazionali e di genere:

- Investire nelle nuove generazioni attraverso la creazione di occupazione giovanile, potenziando le opportunità di mobilità fondamentali per la formazione e il corretto collocamento dei giovani nel mondo del lavoro, l'apprendistato duale e il servizio civile universale;
- Attuare una strategia politica basata sul gender mainstreaming e quindi potenziare gli strumenti di conciliazione vita-lavoro, supportare la creazione di imprese femminili, ridurre il divario di genere nei luoghi di lavoro e nell'accesso alle opportunità lavorative;
- Rafforzare i servizi sociali territoriali per il sostegno alle persone disabili e anziane.

Ecco che risulta centrale l'integrazione tra i servizi per il lavoro, quelli della formazione e quelli socio-assistenziali al fine di attuare interventi più complessi, che prendano in considerazione una molteplicità ed eterogeneità di bisogni.

Rispettivamente alla disponibilità di servizi territoriali per la conciliazione di vita e lavoro, generalmente spetta ai comuni, agli ambiti territoriali sociali e al terzo settore, l'erogazione di servizi che permettano alle famiglie la conciliazione di vita e lavoro. Per quanto riguarda i minori, questi si sostanziano in servizi di babysitting, ludoteca, organizzazione di laboratori itineranti nei differenti quartieri della città, dopo-scuola, centri estivi e colonie marine anche in collaborazione con associazioni sportive locali. Per quanto riguarda

gli anziani, sono disponibili centri diurni di aggregazione, centri sociali, ma anche strutture residenziali che accolgono sia persone autosufficienti che non. Con riguardo alle persone portatrici di handicap sono rivolti servizi di assistenza domiciliare e domestica, centri estivi, ma anche strutture diurne di aggregazione. Ai servizi si affiancano anche misure di sostegno economico, generalmente accessibili con specifici avvisi pubblici emanati dai comuni o ATS.

Rispettivamente alla disponibilità di servizi territoriali di cura (servizi per l'infanzia e servizi per la long-term care) per promuovere l'offerta di lavoro femminile, sono sempre i comuni i principali responsabili dell'erogazione di servizi scolastici quali asili nido pubblici o convenzionati, servizi pre-scuola e post-scuola, baby-sitting, fruibili anche attraverso l'attestazione ISEE per garantire primaria accessibilità a quanti si trovano in situazioni di difficoltà economica. Inoltre, la Regione Marche si è fatta promotrice, nel corso degli anni, di iniziative finalizzate al rientro al lavoro delle donne a seguito della maternità. Le donne, infatti, sono sotto rappresentate nel mercato del lavoro a causa anche delle difficoltà di equilibrio tra lavoro e responsabilità familiari che provocano una fuoriuscita precoce di molte di esse. In aggiunta, le donne, essendo le principali utenti dei congedi familiari, continuano ad interrompere le loro carriere per lunghi periodi, rendendo più difficile il rientro lavorativo. Con DGR 191/2020 la Regione Marche ha adottato un avviso pubblico per l'assegnazione di incentivi finalizzati al rientro al lavoro dopo la maternità.

In precedenza, era stato pubblicato un avviso rivolto alle PMI e aventi come destinatari delle azioni lavoratrici e lavoratori con figli di età inferiore a 10 anni, con priorità per quei dipendenti con figli di età compresa da 0-3 anni.

I progetti erano finalizzati all'attuazione di iniziative in grado di sostenere modalità di prestazione di lavoro e di tipologie contrattuali flessibili, promuovendo anche l'adozione di modelli e soluzioni organizzative "family friendly".

Programmazione integrata con i servizi sociosanitari nel caso delle persone con disabilità.

Il sostegno e la promozione di politiche del lavoro a favore delle persone con disabilità mirano al superamento di forme di intervento di tipo assistenzialistico ed alla realizzazione di un sistema integrato di interventi e servizi in base ai principi generali della legge 328/2000.

Promuovere l'occupazione significa contribuire al miglioramento della situazione sociale delle persone con disabilità, infatti un'adeguata attività lavorativa costituisce presupposto per una buona qualità della vita e per l'integrazione sociale.

Pertanto, gli interventi posti in essere dalla Regione Marche hanno come finalità la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro; tuttavia la piena applicazione richiede una forte integrazione fra i soggetti istituzionali che concorrono alla realizzazione delle politiche locali in materia di formazione, lavoro, servizi sociali e sanitari.

A tal fine la Regione promuove e sostiene i Tirocini di Inclusione Sociale (TIS) rivolti alle persone con disabilità regolamentati dalla DGR n. 593/2018 che vengono attivati ad opera degli enti locali. Tali tirocini sono prioritariamente orientati alle persone con disabilità per le quali non è prevedibile, almeno nel breve periodo, un avviamento al lavoro tramite percorsi di tirocinio formativo e per i quali è irrilevante l'iscrizione ai Centri per l'Impiego ex L. 68/99. Pertanto, non costituiscono un rapporto di lavoro bensì percorsi di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia e alla riabilitazione delle persone con disabilità prese in carico dai servizi sociali e/o dai servizi sanitari competenti. Accanto ai Tirocini di Inclusione Sociale di cui sopra vi sono, quale misura alternativa, i TIS disciplinati dalla DGR

n. 397/2018 - finanziati con risorse del FSE Marche 2014-2020, che costituiscono, invece, interventi di politica attiva del lavoro rivolti anche alle persone con disabilità. In questo caso sono finalizzati esclusivamente all'inserimento/reinserimento socio/lavorativo delle persone con capacità lavorativa, anche se limitata, iscritte ai Centri per l'Impiego ex L. 68/99.

Riguardo alla disponibilità o definizione di percorsi socio-educativi accanto a quelli di orientamento al lavoro per le persone più lontane dal mercato del lavoro, i CPIA (CPIA Ancona e Pesaro Urbino, CPIA di Macerata, Ascoli Piceno e Fermo) accolgono per la quasi totalità utenti che si trovano in una situazione di svantaggio

socio-economico, linguistico e culturale. I percorsi offerti dai CPIA sono Alfabetizzazione e apprendimento della lingua italiana; Percorsi di primo livello, primo periodo didattico (ex Licenza Media); Percorsi di primo livello, secondo periodo didattico (finalizzato al conseguimento della certificazione dell'obbligo di istruzione o al rilascio di competenze legate al pieno esercizio della cittadinanza attiva); Percorsi di Accoglienza e di Orientamento al fine di inserire l'adulto in un proficuo percorso didattico che ne supporti l'inserimento e/o il reinserimento professionale anche tenendo conto delle richieste del territorio di riferimento. Tale formazione è fruita gratuitamente dagli studenti che si iscrivono. Accanto ai CPIA, la stessa Regione Marche eroga corsi di formazione destinati principalmente ad un'utenza lontana dal mercato del lavoro (generalmente disoccupati) e con finalità di contrasto al drop-out scolastico dei giovani (quali i corsi leFP) finanziati nell'ambito del POR FSE.

Considerato il contesto di partenza, i servizi offerti e la rete di collaborazioni già instaurate, Regione Marche, attraverso il programma GOL, intende mettere in atto nell'annualità 2022 le seguenti attività:

- Convenzione con i CPIA per garantire un'erogazione quanto più capillare e vicina ad un'utenza fragile e vulnerabile, soprattutto di percorsi di formazione per la riattivazione (competenze alfanumeriche), ma anche di moduli su competenze di base e digitali;
- Istituzione di un tavolo di lavoro permanente, seguendo quanto già messo in atto nell'ambito del RdC e L.68/99, tra Regione Marche, APL, Enti di formazione accreditati, CPIA, ATS per valutare il raggiungimento dei target 1 e 2, nonché programmare interventi per le successive annualità;
- Accordi di intenti su base territoriale con istituzioni, enti locali, agenzie di formazione, organismi del Terzo Settore, imprese, ecc. per favorire l'inserimento lavorativo di persone fragili e la predisposizione di strumenti integrati e condivisi di progettazione, gestione e valutazione dei percorsi.
- Collaborazioni istituzionali formali dei Centri per l'impiego nelle cabine di regia dei Piani Sociali di zona e nelle Unità di Valutazioni Multidisciplinari a livello di Ambiti sociali territoriali.

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).

Indicare le attività che saranno realizzate per:

- garantire un'efficace gestione del percorso complessivo a partire dalla condivisione delle informazioni tra soggetti pubblici e privati, a partire dalla condivisione della domanda di lavoro;
- rafforzare la connessione dei CPI con gli altri attori;
- favorire la libera scelta consapevole da parte del beneficiario;
- evitare - in fase di avvio del percorso - fenomeni di selezione avversa dei beneficiari o di mancata finalizzazione dei percorsi, soprattutto con riferimento ai target più distanti dal mercato del lavoro/vulnerabili;
- condividere e garantire la rilevazione di dati utili alla strutturazione di un sistema di rating nazionale nel più ampio ambito del monitoraggio nazionale.

Il Programma nel suo complesso mira al contemporaneo fronteggiamento dei nuovi rischi legati al lavoro caratterizzati dalla crescita, confermata dai dati anche regionali, di una quota di popolazione con rapporto intermittente con il mercato (instabilità prolungate, carriere frammentarie con frequenti transizioni da lavoro a disoccupazione) e l'incremento di una popolazione permanentemente ai margini o esclusa dal mercato del lavoro (disoccupazione di lungo periodo, inattività). La crisi odierna aggrava ulteriormente questi rischi incrementando numericamente entrambe le popolazioni a rischio.

La realizzazione delle politiche e delle finalità perseguite dal presente Piano Attuativo richiedono oltre a risorse economiche anche risorse umane aggiuntive e complementari possibili soltanto se si realizza una nuova e più matura forma di collaborazione/cooperazione tra servizi pubblici per l'impiego e attori privati. Regione Marche intende responsabilizzare Agenzie per il lavoro ed enti formativi accreditati come soggetti della rete allo scopo di incrementare e sostenere l'occupabilità dei soggetti presi in carico.

A tale scopo, si prevede di definire in sede di attuazione del Programma, attraverso Avvisi, Bandi e Manifestazioni d'interesse, le regole di ingaggio dei destinatari e le regole di attivazione della rete dei soggetti privati, le forme di condivisione di informazioni tramite portali e piattaforme informatiche, garantendo in tal modo una *governance* regionale della rete. Il modello di gestione dei servizi che si immagina è di tipo cooperativo con i soggetti accreditati che agiscono in raccordo con i Centri per l'Impiego. Il sistema di accreditamento regionale mantiene in capo al settore "Servizi per l'impiego e politiche del lavoro" un fondamentale ruolo di coordinamento e di regia della rete.

L'integrazione, sia istituzionale che operativa, dei soggetti pubblici e privati, delle strutture, delle risorse e dei servizi, è un fattore assolutamente strategico per ragioni di efficienza, di efficacia e di qualità delle risposte alle esigenze dei propri utenti.

Rispetto alla molteplicità delle misure che saranno attuate nell'ambito del programma GOL, la Regione intende agire differenziando dettagliatamente compiti e ruoli di esclusiva competenza dei CPI e altri compiti da adempiere in cooperazione con APL ed Enti di formazione accreditati:

- Assessment: Regione Marche prevede il coinvolgimento dei soggetti privati nell'attività di analisi dei fabbisogni formativi e nell'intermediazione tra domanda e offerta di competenze (SKILL GAP ANALYSIS) per tutti i quei soggetti di cui si è evidenziato un deficit di competenze professionali, e quindi sono state assegnate al percorso 2 o 3 in sede di assessment iniziale;
- Formazione e lavoro: per l'attuazione del Programma si ricorre al metodo della *partnership* pubblico/privato con un modello organizzativo di reti integrate territoriali, al fine di garantire la prossimità, l'accessibilità, la diversificazione e l'efficacia dei servizi. Per la gestione delle azioni ancorché in modo non esclusivo, Regione Marche intende favorire la creazione di ATI/RTI nella cui compagine siano compresi almeno un soggetto accreditato ai servizi per il lavoro, un ente erogatore di attività formative, e, per specifici target soggetti del Terzo settore per servizi e azioni di inclusione, favorendo altresì il coinvolgimento delle imprese di settori territorialmente top performer, per l'adeguamento dei contenuti e per l'erogazione della formazione. Resta ferma la possibilità di ricorrere per specifici avvisi per l'assegnazione di lotti di ore di formazione o bandi per specifici profili, mediante selezione tra enti accreditati alla sola formazione.
- Azioni per favorire la libera scelta consapevole da parte del beneficiario: affidamento del servizio per il rilascio di una Piattaforma informatica che promuove la visibilità delle *vacancies* e delle attività formative e di ogni altro servizio proposto dai soggetti privati, all'interno della quale trovano agibilità le azioni necessarie ai lavoratori per autocandidarsi, per richiedere colloqui. La piattaforma supporta anche eventi come job recruitment/open day organizzati da soggetti che vi aderiscono;
- Percorso 5: nell'ambito della gestione delle crisi aziendali, dove fondamentale risulta la tempestività degli interventi e del supporto anche preventivo ai lavoratori, si intende valorizzare il ruolo dei soggetti privati sia nell'erogazione di attività formative che nella predisposizione di percorsi di gruppo per *upskilling/reskilling* dei lavoratori, accompagnamento e reinserimento.

Allo studio l'ipotesi di impostare la richiesta d'intervento delle Agenzie per il Lavoro anche prevedendo aliquote di utenti ponderate ai differenti bacini di beneficiari previsti dal Programma allo scopo di coinvolgere i soggetti accreditati anche sui percorsi di utenti più sfidanti, scongiurando già in sede di presa in carico e di attività di orientamento o di analisi dei fabbisogni formativi il fenomeno del "Cherry picking" e di ancorare i percorsi di "accompagnamento al lavoro" o di avviamento alla formazione (LEP H) al risultato dell'inserimento lavorativo e dell'inizio dell'attività formativa.

Per quanto riguarda invece l'offerta formativa, la *clusterizzazione* promuove una impostazione generale dell'offerta formativa da proporre all'utenza, anche valorizzando le esigenze e le aspirazioni degli utenti beneficiari di Gol. L'eventuale transito dell'utente tra proposte formative o altri interventi promossi dal Programma viene comunque presidiato dal Centro per l'impiego e deve essere preventivamente formalizzato in una revisione o aggiornamento del Patto di Servizio.

Infine con l'obiettivo di incrementare il numero di soggetti accreditati qualificati, è in atto una revisione e aggiornamento della disciplina regionale sull'accREDITamento che preveda anche la progettazione di un sistema di rating dei soggetti accreditati che rilevi standard di servizio e misuri risultati.

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).

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 vacancies 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.

All'interno di ogni Centro per l'impiego è operativa una linea di attività dedicata ai datori di lavoro denominata "Servizio alle imprese - incrocio domanda offerta", che si relaziona in forma continua e costante con le aziende mettendo in campo una molteplicità di iniziative. La struttura si occupa di intercettare e di dare una forma definita alle esigenze delle aziende in un mercato del lavoro in continua e rapida trasformazione. L'attività è in parte rivolta a curare i contatti individuali con gli imprenditori e con i referenti delle risorse umane e in parte si sviluppa nella direzione di raggiungere ed informare quanti, per dimensione o contingenze, non conoscono i servizi e le misure regionali a loro dedicate.

I Centri saranno pertanto impegnati in campagne informative e di comunicazione, incontri pubblici, seminari di approfondimento, workshop con l'obiettivo di coinvolgere e informare il sistema delle aziende del territorio rispetto alle azioni e alle misure che la Regione mette in campo per il Programma.

In fase di lancio entro Giugno 2022 una Piattaforma informatica che propone alle imprese un approccio flessibile per la realizzazione di eventi altamente personalizzati, contestualizzati alle specifiche necessità di un interlocutore, di un settore, di una impresa, in modo da massimizzare di volta in volta l'efficacia di quanto si intende realizzare. Su questo filone si inseriscono i diversi eventi che si possono programmare con le aziende, dalla presentazione delle opportunità occupazionali e formative ai Recruiting Day che costituiscono un'opportunità dedicata alle imprese del territorio che hanno in programma assunzioni.

Presso i Centri per l'impiego il "Settore Politiche del lavoro e servizi per l'impiego" si impegna ad incrementare e formalizzare i "Tavoli Territoriali" per il costante ascolto e confronto con le Aziende, con le associazioni di categoria e

con gli enti di formazione del territorio viene proposta come sede di elaborazione e di previsione di fabbisogni di competenze e di risorse umane in un arco temporale anche di breve periodo.

L'aggiornamento costante della Mappa dei Fabbisogni professionali trova il suo compimento nell'attivazione da parte dei Centri per l'impiego di agili modalità d'interlocuzione e risposta alle richieste delle imprese (Job day, convocazioni di candidati per colloqui anche on line).

La tempestività dell'offerta formativa trova invece il suo punto d'approdo nella pianificazione da parte di Regione Marche di misure di semplificazione delle procedure di ammissione a finanziamento delle attività (lotti di ore affidati per tempi definiti) e di attivazione delle opportunità formative (modalità Just in time).

In tutte le azioni formative del Programma si conferisce rilievo al coinvolgimento diretto delle imprese sia nella progettazione che nella erogazione delle attività formative privilegiando contenuti formativi 'vicini' alle esigenze e al contesto operativo delle aziende del territorio, con il presumibile effetto di sostenere percorsi di transizione da formazione a lavoro, sia percorsi di upskilling/reskilling contestuali al tessuto produttivo locale.

Da implementare risultano i canali di dialogo tra centri per l'impiego, Agenzie per il lavoro ed enti di formazione al fine di garantire in uscita dalle attività formative liste di candidati tempestivamente arricchite dai lavoratori formati. Occorre inoltre attivare inedite forme di coinvolgimento delle imprese e di cooperazione tra servizi pubblici e privati, per l'impiego e la formazione, che innalzino l'accountability e l'affidabilità complessiva dei servizi.

Utile può altresì rivelarsi l'attività di presentazione dei servizi pubblici alle imprese da realizzarsi attraverso visite aziendali (in presenza o on-line), la predisposizione di materiali informativi che illustrino servizi dei CPI, l'organizzazione di eventi e convention dedicati ai servizi alle imprese dei Centri per l'impiego.

Si programma con questi fini l'avvio della concertazione con le Parti Sociali in seno agli organismi istituzionali per la sperimentazione di "patti territoriali" in specifici settori o in sistemi locali del lavoro ad alta dipendenza da singoli settori. Il coinvolgimento dei sistemi del lavoro, della formazione e dell'impresa può orientare la programmazione degli interventi e il soddisfacimento dei fabbisogni locali di competenze. Tale sperimentazione avrà luogo sulla base della concertazione tecnico/ strategica sia su aree territoriali in cui si individuano particolari criticità che in ambiti produttivi che mostrano maggiore vivacità nella fase di ripartenza post pandemica. I Patti territoriali sperimentali all'interno dei quali si prevede anche il coinvolgimento di enti locali interessati, possono essere luoghi di concertazione di altri strumenti di politica attiva disegnati ad hoc per specifiche aree subregionali.

4.2 Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure

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

4.2.1 Introduzione

Obiettivo di Regione Marche è garantire servizi uniformi sul territorio regionale ai destinatari eleggibili alle azioni del Programma.

Tale obiettivo è sfidante anche in considerazione della flessione demografica e alla ormai costante tendenza demografica che registra una progressiva costante rilocalizzazione della popolazione sul territorio costiero, con progressivo conseguente impoverimento demografico delle zone dell'entroterra.

L'obiettivo è 'costoso' anche in virtù della scelta del mantenimento dei servizi in zone a bassa densità di popolazione come contromisura allo spopolamento e come garanzia della capillarità e prossimità dell'accesso alle attività previste dal Programma. I provvedimenti organizzativi e l'esperienza maturata con la pandemia consentono oggi l'accesso ai servizi di base, alle informazioni e al colloquio con operatori anche in forma digitale. Tuttavia si programma di incrementare anche la presenza fisica dei Centri per l'impiego e di loro uffici territoriali attraverso la riapertura completa o almeno settimanale di quelle sedi che frattanto non sono operative a causa del sisma o a causa della carenza di risorse umane nel Cpl.

Il tessuto produttivo marchigiano è comunque ancora territorialmente 'diffuso' (17 sistemi locali del lavoro) oltre che costituito da distretti polisettoriali, pertanto nella localizzazione dei servizi per l'impiego si tiene conto altresì della

necessaria e auspicata 'prossimità' alle imprese (apertura sportello ad Osimo e riapertura sede di Montegiorgio nel 2022). La presenza di servizi può consentire altresì l'organizzazione di attività di animazione sociale, di informazione sulle azioni di politica attiva a valere sul Programma o su altri Fondi, anche per piccoli gruppi in collaborazione con Comuni, Associazioni e stakeholder locali.

In termini di diffusione della presenza fisica delle Strutture regionali si punta con le riaperture e i nuovi sportelli a conseguire il target di un servizio/Centro/punto informativo ogni 40.000 abitanti. In molti territori si è già, ad oggi, oltre questo risultato, e laddove l'obiettivo è da conseguire si programmano interventi congrui che tengano in conto non soltanto del dato della popolazione attiva afferente ma anche dell'esigenza di non impoverire i territori dell'entroterra a bassa densità di popolazione:

Cpl	Sedi periferiche	Comuni afferenti al Cpl	Popolazione 16-67 anni dei Comuni afferenti al Cpl Dati ISTAT al 01/01/2021	DISOCCUPATI dato di stock al 31/12/2021
Ancona	0	12	148.084	10.798
Ascoli Piceno	1	17	61.244	6.954
Civitanova	1	9	80.584	6.876
Fabriano	0	6	30.928	3.557
Fano	2	17	88.673	7.459
Fermo	3	40	110.865	10.558
Jesi	0	21	75.057	5.803
Macerata	1	11	64.895	5.369
Pesaro	1	7	91.195	7.798
San Benedetto	2	16	71.788	7.380
Senigallia	0	8	47.093	4.469
Tolentino	3	35	53.348	3.472
Urbino	3	26	49.268	3.860
TOT	17	225	973.022	84.353

Parallelamente l'obiettivo di sviluppo dei servizi digitali viene perseguito attraverso l'imminente messa in produzione di una Piattaforma che rende fruibili e permette di interagire con servizi di informazione, colloquio con operatori e incrocio domanda offerta ai lavoratori (in special modo giovani, e quindi più propensi ad attività in e-service in molti casi sostitutive delle prestazioni in presenza). Nella stessa direzione si è proceduto con l'affidamento di una specifica assistenza tecnica e con l'attivazione di un gruppo di lavoro interno che cura e presidia le attività dei Centri per l'impiego sulle principali piattaforme social (Facebook, Instagram, Twitter).

Al fine di guadagnare in appropriatezza ed efficienza delle azioni programmate sul versante della domanda di lavoro si programma un'intensificazione delle prestazioni standard dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro in direzione della skills intelligence e delle valutazioni d'impatto delle politiche del lavoro messe in campo, comprensiva dalla valutazione della qualità percepita nelle azioni formative.

In avanzato stadio di implementazione una serie di cruscotti statistici (tra i quali il termometro delle crisi aziendali in collaborazione con Anpal – la datawarehouse sulle cessazioni e sulle vacancies intercettate dai Cpl) che consentano agli operatori una costante informazione sulle tendenze della domanda di lavoro ai fini di un informato orientamento di I livello dei destinatari del Programma. Su questi temi chiave di aggiornamento delle competenze degli operatori è in corso attività formativa (in collaborazione con Anpal - piattaforma Forplus) in cui sono stati inseriti come allievi gli operatori incaricati dell'assessment nei Cpl.

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 27/12/2021 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).

Come descritto nel Paragrafo 3.4.1, La Regione Marche, nell'ambito del processo di riordino delle funzioni delle Province, aveva assunto nell'aprile del 2016 il coordinamento funzionale dei servizi per l'impiego, per assolvere alle competenze relative al mercato del lavoro e alle politiche attive in conformità alla L. 56/2014 e al D.Lgs n.150/2015.

Inoltre, dal Maggio 2018, a seguito della L.205/2017, il personale dipendente delle Province assegnato ai CPI era stato assegnato alla Regione Marche al fine di completare la transizione delle competenze su indicate alla stessa. La Regione aveva confermato l'organizzazione e la competenza territoriale dei servizi pubblici per l'impiego, mantenendo i 13 CPI già esistenti e i 16 punti territoriali. Questi si distinguono in due tipologie:

- **Sedi Decentrate Lavoro (SDL) del Centro Impiego:** Punti di accesso fisico a servizi per il lavoro dislocati in aree territoriali periferiche rispetto allo stesso CPI. Le SDL garantiscono, di fatto, la totalità dei servizi di base, rimandando al CPI (in alcune realtà territoriali) alcune attività specialistiche, come ad esempio i laboratori di orientamento e formativi; sono aperte in maniera continuativa con copertura giornaliera su tutta la settimana, secondo gli orari resi noti attraverso il sito regionale dei Centri per l'impiego e con modalità informative fornite dal Centro per l'Impiego competente per territorio. Le SDL non hanno un'autonomia procedurale, in quanto dipendono dall'organizzazione interna del CPI di riferimento a cui rispondono in termini di modalità di erogazione dei servizi, di osservazione dell'orario di apertura al pubblico e di programmazione di chiusure per ferie o motivi straordinari.
- **Sportello del lavoro (SL):** Recapiti territoriali decentrati che rispondono all'esigenza di avvicinare i servizi alle zone più periferiche, rispetto al CPI, che garantiscono i principali servizi al cittadino ad eccezione delle attività laboratoriali. L'apertura al pubblico è ridotta rispetto a quella garantita dalle SDL e coincide con una/due giornate alla settimana, secondo modalità e orari di apertura, resi noti attraverso modalità informative fornite dal Centro per l'Impiego competente per territorio. Gli Sportelli Lavoro, come le SD, non hanno un'autonomia procedurale, in quanto dipendono dall'organizzazione interna del CPI di riferimento.

La struttura dei servizi pubblici per l'impiego così come illustrata garantisce un'elevata prossimità dei servizi ai cittadini e alle imprese, tanto che in molte zone si riscontra la copertura di 1 CPI/Punto territoriale ogni 20.000 abitanti. Inoltre, come descritto nel successivo paragrafo 4.2.3, tutti i CPI sono in grado di offrire buona parte dei servizi anche in modalità digitale, con un'organizzazione già testata e consolidata in questi due anni di emergenza sanitaria.

Attualmente, rispetto ai punti territoriali, ne risultano chiusi 6, principalmente a causa del sisma del 2016 che ha reso inagibili diverse strutture: Matelica, Passo San Ginesio, Amandola, Montegiorgio, Porto Sant'Elpidio, San Severino Marche.

Per riconfermare la prossimità e capillarità dei servizi, nel corso della presente annualità (2022) sono previsti:

- Il ripristino di parte dei punti territoriali sopra indicati (dal 2022 la sede di Montegiorgio (FM));
- L'apertura di una nuova sede localizzata nel comune di Osimo e che andrà a ripartire il bacino di utenti gestiti dal CPI di Ancona.

Infine, al fine di agevolare l'utenza che contemporaneamente fruisce dei servizi del CPI e di quelli dell'ATS, la Regione Marche sta valutando un'omogeneizzazione dei comuni di competenza dei CPI con quelli di competenza dell'ATS.

	2021	2022	2023	2024	2025
DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE					
CREAZIONE DI SPORTELLI MOBILI					
EVENTUALI NUOVE SEDI		1			
ALTRO (rispristino punti territoriali dei CPI)		2	1		

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).

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

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

L'emergenza epidemiologica COVID-19 sopraggiunta nel Marzo 2020 ha posto la necessità per molteplici categorie di datori di lavoro, tra cui la pubblica amministrazione, di adottare ogni modalità lavorativa consona alla riduzione della mobilità e dei contatti tra le persone al fine di contenere la diffusione del contagio. La Regione Marche ha quindi incentivato l'utilizzo di modalità flessibili di svolgimento a distanza della prestazione lavorativa, facendo ricorso, in via prioritaria, al lavoro agile come forma più evoluta anche di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa. Con DGR n.309/2020 sono state definite le misure e gli strumenti, anche informatici, più adeguati, quali:

- soluzioni "cloud" per agevolare l'accesso condiviso a dati, informazioni e documenti;
- strumenti per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro (sistemi di video conferenza e call conference);
- ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, a fronte dell'indisponibilità o in sufficienza di dotazione informatica da parte dell'amministrazione, garantendo adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni;
- reportistica interna ai fini dell'ottimizzazione della produttività anche in un'ottica di progressiva integrazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Lo smart working, con il D.L. 9/2020, è pertanto passato da misura sperimentale a misura a regime per le pubbliche amministrazioni. La Giunta della Regione Marche, al fine di adottare tutte le misure urgenti e straordinarie in tale senso, ha primariamente realizzato una ricognizione interna individuando le attività

compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile, garantendo al contempo la sostenibilità organizzativa dei servizi da fornire da parte di ciascuna struttura.

La precedente struttura alla quale facevano riferimento i CPI, PF Gestione mercato del lavoro e dei servizi per l'impiego (pubblici e privati), ha adottato delle circolari interne per la gestione digitalizzata dei servizi che ogni centro per l'impiego erogava fino a poco tempo prima a sportello e in presenza.

Specificatamente, i servizi che i centri per l'impiego possono erogare a distanza, attraverso l'uso di applicativi informatici e software sono:

- Convalida della DID e stipula del patto di servizio: preferibilmente attraverso l'utilizzo di Microsoft Teams, lasciando solo per i casi di soggetti con scarse connettività informatiche, la possibilità di procedere con altre modalità come quella telefonica;
- Colloqui individuali quali orientamento di base, specialistico o di altra natura, colloqui sostenuti dagli operatori IDO con le aziende che richiedono figure professionali;
- Laboratori tematici finalizzati a promuovere l'attivazione dei soggetti nella ricerca del lavoro; integrare la loro dotazione documentale (Scheda professionale, CV, lettere di presentazione); sostenere attività di vario genere (colloquio di selezione, autopresentazione ecc.);
- Rilascio della Scheda Anagrafico Professionale attraverso specifica richiesta da parte dell'utente ed inviata per e-mail;
- Prenotazione degli appuntamenti presso i CPI (per le attività da svolgere necessariamente in presenza) tramite l'applicativo web "Janet";
- Avviamento a selezione nella pubblica amministrazione (c.d. "art 16"): attraverso PEC o e-mail ordinaria;
- Avviamento a selezione nella pubblica amministrazione per gli iscritti al collocamento mirato (L.68/99);
- Erogazione di servizi per le aziende in obbligo di assunzione (L.68/99);
- Promozione dei tirocini.

Si evince quindi che la Regione Marche ha già intrapreso un percorso di digitalizzazione di numerosi servizi e LEP offerti, avvicinando l'utenza a nuove modalità di interazione con i CPI che permettono di limitare gli spostamenti, ottimizzare i tempi di erogazione ed intensificare il numero di contatti con l'operatore. Naturalmente, per gli utenti che non possiedono dispositivi elettronici che permettono la connessione ad internet o che hanno una scarsa alfabetizzazione informatica, si procede con contatto telefonico e erogazione del servizio in presenza.

Inoltre, la Regione ha ridisegnato il sito web dedicato ai servizi offerti dai CPI [Centri Impiego \(regione.marche.it\)](http://regione.marche.it) rendendo disponibili:

- Informazioni sui servizi dei CPI erogati al cittadino e alle imprese;
- FAQ;
- Modulo digitale per richiedere un certificato, fare un'altra richiesta di carattere amministrativo, o prenotare un appuntamento per uno specifico servizio al proprio CPI di riferimento.

Per l'annualità 2022, la Regione Marche e, in particolare, il settore Servizi per l'impiego e politiche del Lavoro si impegnano nella digitalizzazione dei seguenti servizi/misure/LEP per almeno il 50% dei beneficiari GOL:

- Informazione, accoglienza e ingresso nel Programma;
- Successivi colloqui con i CPI di monitoraggio dell'erogazione delle misure.

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).

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

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

A tal fine, la Regione Marche si avvale dell'**Osservatorio regionale sul mercato del lavoro**, il quale è stato istituito con L.R. n.38/98, che affidava all'ARMAL (Agenzia Regionale Marche Lavoro) l'esercizio delle specifiche funzioni di cui al capo II (art.9), poi soppressa ai sensi della L.R. n.35/2005 con relativo subentro della Regione Marche nei rapporti giuridici e nelle funzioni di competenza dell'Agenzia. Pertanto, l'Osservatorio svolge da allora un'attività di monitoraggio permanente del mercato del lavoro e dell'economia locale, attraverso la produzione di **rapporti periodici** a cadenza trimestrale e di un **rapporto annuale**, nei quali vengono elaborati i dati Istat della Rilevazione continua sulle Forze di lavoro e i dati amministrativi relativi alla Comunicazioni Obbligatorie (assunzioni, cessazioni e saldi).

Negli ultimi anni, avvalendosi anche della collaborazione di Svem (Sviluppo Europa Marche S.r.l.) e di Anpal Servizi spa, l'Osservatorio del mercato del lavoro ha ampliato il proprio spettro di strumenti di conoscenza del mercato del lavoro, attraverso lo sviluppo di nuove attività, in parte già avviate ed in parte in corso di progettazione, che riguardano i seguenti temi:

1. **Monitoraggio dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP)**, finalizzato a restituire informazioni circa la quantità e la qualità dei servizi erogati dagli operatori dei CPI, nel rispetto dei LEP stabiliti dal Ministero del Lavoro. Tali informazioni vengono elaborate sulla base dei dati di natura amministrativa raccolti dalla Regione attraverso il proprio sistema informativo del lavoro (SIL – JobAgency).

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

2. **Monitoraggio e valutazione dell'impatto delle politiche attive del lavoro** erogate dall'Amministrazione regionale. Gli ambiti di analisi variano in funzione della tipologia di politica presa in esame e possono riguardare molteplici aspetti. Si tratta di un'azione che risulta di fondamentale importanza per i *policy maker*, dal momento che va a misurare non solo il livello di

partecipazione alle misure di politica attiva in relazione agli investimenti stanziati, ma offre anche una stima della *performance* delle politiche erogate in termini di esiti occupazionali, costi sostenuti dall'Amministrazione regionale e principali risultati prodotti.

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

3. **Indagine conoscitiva sugli utenti dei CPI:** si tratta di uno strumento che non risulta ancora implementato ma in fase di progettazione. Si pone il duplice obiettivo di analizzare le caratteristiche socio-economiche degli utenti dei CPI (integrando dove possibile le informazioni rilevate tramite *survey* con quelle disponibili all'interno del Sistema Informativo Lavoro regionale - *JobAgency*), nonché di rilevare il loro livello di soddisfazione circa i servizi usufruiti. Con tale rilevazione, da attuare tramite modalità CAWI nei confronti degli utenti dei CPI, sarà possibile tracciare un "identikit" delle persone che si rivolgono ai Centri per l'Impiego, che comprende anche un'analisi delle loro aspettative, esigenze e motivazioni, individuando al contempo la presenza di elementi di forza e di criticità nell'erogazione dei servizi.
4. **Analisi dei fabbisogni formativi e della qualità percepita degli allievi,** con riferimento ai corsi di formazione professionale erogati da enti accreditati presso la Regione Marche. Come al punto precedente, si tratta di una rilevazione ancora in fase embrionale, da attuare attraverso l'analisi dei dati contenuti in appositi questionari somministrati tramite modalità CAWI, con la finalità di fornire supporto, attraverso la lettura e l'analisi dei dati raccolti, alla progettazione di nuove politiche formative.

I questionari, attualmente presenti solo in modalità cartacea, devono essere quindi informatizzati e proposti all'interno di uno strumento di *survey*. Poiché il programma GOL si prefigge l'obiettivo di attivare percorsi funzionali alle esigenze dell'utenza, atti a migliorarne le competenze e le opportunità di occupabilità, la formazione professionale riveste un ruolo fondamentale in tale percorso, pertanto l'attività di analisi illustrata nel presente punto è utile in un'ottica di miglioramento dei percorsi di apprendimento e di riprogettazione degli stessi, al fine di colmare il *gap* in termini di competenze soprattutto con riferimento ai target più distanti dal mercato del lavoro/vulnerabili.

Parallelamente agli strumenti illustrati, che verranno via via pubblicati sul portale istituzionale dell'Osservatorio non appena disponibili, la Regione Marche sta attualmente progettando l'aggiornamento dell'attuale *datawarehouse* disponibile ad uso interno per l'estrazione e l'elaborazione dei dati inerenti l'archivio delle C.O. (assunzioni, cessazioni, proroghe, trasformazioni, saldi), le caratteristiche degli utenti dei CPI (dati anagrafici, definizione di target specifici, situazione occupazionale, ecc.) ed i servizi erogati dai CPI, che dovranno essere agganciati ai LEP definiti dal Ministero.

L'obiettivo consiste nel rispondere in tempo reale a specifiche esigenze conoscitive pervenute in ambito regionale, sulla base di un *set* di variabili predefinite. Tra le molteplici analisi che sarà possibile attuare attraverso questo strumento risulta un monitoraggio della "disoccupazione amministrativa", ovvero delle persone transitate presso i CPI che hanno rilasciato la DID, dato che può essere messo in relazione con quello sulla "disoccupazione statistica" rilevata tramite l'indagine sulle forze di lavoro sviluppata dall'Istat.

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

a) **Monitoraggio delle crisi aziendali e delle aree di crisi ("Il termometro delle crisi")**, calcolato tramite l'utilizzo degli archivi delle Comunicazioni Obbligatorie e della banca dati ASIA Istat. Tale cruscotto consente, tra le altre cose, di calcolare il numero di licenziamenti per territorio, per settore economico e per tipologia di professione, distinguendo tra licenziamenti collettivi, licenziamenti per cessazione di attività e licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

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

a) **Rapporti di lavoro attivati e cessati per bacino di competenza dei CPI**: dedicato all'esplorazione della domanda di lavoro per bacino di competenza dei CPI.

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

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

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

- La mobilità dei lavoratori, che permette di visualizzare dove i lavoratori residenti in ciascun bacino si muovono per contratti nella regione fuori da essa;
- I principali indicatori relativi a ciascun bacino, che permettono un confronto anche sulla base di un ranking, con tutti i CPI del paese;
- I picchi mensili di assunzioni, informazione essenziale per valutare quando nello specifico del bacino del CPI avvengono le assunzioni (prevalentemente a carattere stagionale).

<https://public.tableau.com/profile/anpalservizi#!/vizhome/Centriperlimpiego/Copertina>

c) **I mercati locali del lavoro**: si tratta di una mappa navigabile dei dati sull'occupazione e la disoccupazione proposti da ISTAT, elaborata da ANPAL servizi a partire dai microdati della rilevazione delle forze di lavoro (RFL). Le informazioni tratte dalla rilevazione campionaria riguardano i livelli di occupazione e di disoccupazione nel nostro Paese. Per via della natura campionaria della rivelazione, i dati sono disponibili a livello regionale, mentre non è possibile la loro rappresentazione per bacino dei CPI in quanto troppo piccolo per garantire un livello statistico di significatività.

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

La visione complessiva di Regione Marche consiste nell'utilizzare tutte le informazioni disponibili in modo integrato ed innovativo per condurre una lettura dettagliata delle principali dinamiche del mercato del lavoro, nel tentativo di cogliere i segnali anticipatori dei mutamenti in atto, che nel mondo contemporaneo avvengono in maniera sempre più repentina.

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).

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.

Le azioni per la comunicazione del Programma GOL che la Regione Marche intende intraprendere trovano base giuridica negli adempimenti in materia di informazione e comunicazione previsti dal Regolamento UE 241/2021.

Per informare il pubblico sul sostegno ricevuto nell'ambito dell'iniziativa "NextGenerationEU" dell'Unione Europea tutte le azioni di informazione e comunicazione riferite agli interventi finanziati all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza devono riportare almeno l'emblema istituzionale dell'Unione Europea nonché, ove possibile, il riferimento all'iniziativa NextGenerationEU.

Nello specifico, la Regione Marche si impegnerà nel:

- mostrare correttamente e in modo visibile in tutte le attività di comunicazione l'emblema dell'UE con un'appropriata dichiarazione di finanziamento che reciti "finanziato dall'Unione europea - NextGenerationEU".
- garantire che i destinatari finali del finanziamento dell'Unione nell'ambito del PNRR riconoscano l'origine e che la comunicazione istituzionale assicuri la visibilità del finanziamento dell'Unione.

La strategia di comunicazione che la Regione attuerà sarà tesa a:

- Informare sulle opportunità offerte dal Programma GOL nel territorio regionale tramite creazione di una sezione dedicata al programma nel sito istituzionale;
- Raggiungere l'eterogenea platea di beneficiari, in particolare i soggetti più fragili e vulnerabili, stimolando una partecipazione consapevole alle attività formative e di ricerca attiva del lavoro e aumentando la consapevolezza nelle capacità/possibilità di essere parte attiva nella costruzione del proprio futuro;
- Indirizzare verso le misure attuate dalla rete di servizi per il lavoro pubblici e privati, nonché dagli enti di formazione;
- Coinvolgere il tessuto imprenditoriale locale, soprattutto nella definizione del fabbisogno professionale e del gap di competenze necessari a migliorare l'occupabilità dei beneficiari, oltre che sulle opportunità offerte per favorire l'inserimento lavorativo.

La Regione Marche attuerà una strategia comunicativa su tre livelli: istituzionale, orientativa e di servizio.

La comunicazione istituzionale si avvale di:

- identità visiva: Ogni iniziativa, supporto e atto di comunicazione o diffusione inerente alla Garanzia Giovani deve obbligatoriamente rispettare quanto previsto dal Regolamento UE 241/2021 art.34;
- Area web nazionale [Home - Italia Domani - Portale PNRR](#);
- Area web regionale con specifica pagina dedicata al programma GOL;
- Campagna pubblicitaria a mezzo TV, radio, stampa, web (social media: Facebook, Twitter).

La comunicazione orientativa sarà indirizzata ad informare i vari target di beneficiari e orientarli all'accesso ai servizi, e comprende: la predisposizione e diffusione di guide, vademecum e materiale di orientamento in formato cartaceo o digitale; organizzazione di eventi di diffusione in modalità webinar o attraverso l'organizzazione di eventi in diretta tramite social network.

La comunicazione di servizio, più puntuale, dedicata alle specifiche misure del Programma e agli avvisi pubblici adottati.

Inoltre, sarà predisposto del materiale informativo (locandine e/o brochure anche digitalizzate) da esporre presso: CAF, ATS, Comuni, CPIA, Informagiovani, Spazi di Co-working; oppure da pubblicare nei siti internet.

Le campagne avranno l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei Centri per l'Impiego e in generale dei servizi pubblici per il lavoro come intermediari per l'incontro tra domanda/offerta di lavoro e come soggetti attivi nell'accompagnamento al lavoro di giovani, adulti, disoccupati e delle altre categorie prioritarie del

Programma GOL; avranno inoltre l'obiettivo di valorizzare l'importanza della formazione come strumento per adeguare e rafforzare le competenze e migliorare il livello di occupabilità delle persone, comunicando adeguatamente le misure e le opportunità legate al Programma GOL.

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).

Indicare le azioni che saranno realizzate dalla Regione per:

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

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

Il sistema informativo **Job Agency**, in uso dal 2003, integrato dalle funzionalità sviluppate all'interno dell'altra piattaforma regionale denominata **Janet**, costituisce la piattaforma informatica unica per l'erogazione dei servizi da parte dei Centri per l'Impiego pubblici e privati della Regione Marche. Il sistema è stato costantemente implementato per adeguare le funzionalità alle mutate esigenze amministrative e gestionali dei servizi per l'impiego a partire dalla gestione del d.lgs. 181/2000, passando attraverso il successivo D. Lgs. 297/2002, implementando le funzionalità di gestione delle Comunicazioni Obbligatorie dei Datori di Lavoro, fino ad arrivare alla gestione del D. Lgs. 150/2015, delle attività per l'attuazione del programma Garanzia Giovani, del Reddito di Inclusione e da ultimo del Reddito di Cittadinanza. La stessa piattaforma pertanto sarà prontamente implementata per consentire l'attuazione del Programma GOL, conformando le funzionalità alle necessità di "tracciamento" e "monitoraggio" dei percorsi e dei servizi erogati agli utenti del citato Programma in linea con le disposizioni di attuazione del PNRR, del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 novembre 2021 e del presente PAR.

Il sistema informativo lavoro della Regione Marche è costituito da un insieme di applicativi tra loro completamente integrati dei quali, di seguito, si riportano le funzionalità principali che interessano l'attuazione del Programma GOL.

La componente **Jobagency** è il modulo deputato alla registrazione delle attività di erogazione dei servizi dei Centri per l'Impiego: l'intera componente architettonica, inizialmente realizzata con logica federata (una istanza per ogni CPI e un collettore regionale di raccordo) è stata accentrata a livello regionale, a fronte della necessità di adeguamento alle mutate disposizioni normative (trasferimento delle competenze dalle Province alla Regione) e per garantire performance corrispondenti alle rinnovate logiche di scambio dati tra gli attori istituzionali del SIL (Ministero del lavoro, ANPAL, INPS) nella modalità della cooperazione applicativa.

Entrando nello specifico dei servizi resi al cittadino, questi, oltre ad essere ampiamente descritti e facilmente implementabili, consentono all'operatore di registrare tutta una serie di informazioni utili/necessarie al fine di arricchire la scheda anagrafico-professionale e inviare/ricevere dal Nodo di Coordinamento Nazionale tutte le informazioni richieste dalle vigenti disposizioni normative.

Sulla base delle disposizioni contenute nel D.M. n. 4 del 11/01/2018, recante indirizzi generali in materia di politiche attive del lavoro, nel cui allegato "B" vengono specificati i Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) da erogare su tutto il territorio nazionale, con DGR n. 1019 del 27/07/2020, resa operativa con decorrenza gennaio 2021, è stata adottata a livello regionale una metodologia di lavoro e di monitoraggio delle prestazioni erogate che è in grado di organizzare in maniera omogenea l'erogazione di servizi agli utenti in linea con i citati Livelli Essenziali delle Prestazioni, garantendo procedure e registrazioni omogenee degli stessi sul sistema informativo. Ciò risulta in linea con gli obiettivi previsti dalla normativa nazionale con particolare riferimento alla gestione unitaria della scheda anagrafico-professionale e al necessario monitoraggio e valutazione delle attività dei CPI.

In sostanza i servizi erogabili ai cittadini e alle aziende vengono ricatologati secondo una organizzazione gerarchica che prevede la selezione del LEP, del Servizio e della specifica sotto tipologia di servizio. Tale impostazione gerarchica permette di uniformare l'erogazione dei servizi su tutto il territorio regionale e consente anche in termini di monitoraggio di avere una disaggregazione delle attività erogate dai Centri per l'Impiego pubblici e dagli Operatori privati accreditati per i singoli livelli essenziali di prestazione, per singolo Centro per l'Impiego, per singolo Operatore.

L'applicativo **Janet** si configura come la soluzione tecnica ed organizzativa a disposizione di cittadini, imprese ed operatori pubblici e privati del sistema lavoro, per accedere ad un elenco dettagliato di informazioni e servizi differenziati per tipologia di utente. Per i Cittadini, implementa, ad oggi: aggiornamento dei propri dati anagrafici, DID, richiesta appuntamento con il CPI, adesione al programma Garanzia Giovani.

Il medesimo applicativo Janet è utilizzato dalle Agenzie accreditate per l'erogazione dei servizi al lavoro, autorizzate alla gestione delle misure del Programma Garanzia Giovani nella Regione Marche.

In particolare, le funzionalità di back office dell'applicativo Janet consentono agli operatori pubblici e privati di:

- condividere le informazioni di interesse specifico per il Programma gestito (ora GG poi GOL)
- inserire la documentazione necessaria alla dimostrazione dell'effettiva erogazione e gestione della Misura e quindi per la sua rendicontazione nell'ambito del Programma
- effettuare l'istruttoria finalizzata alla verifica della documentazione inserita, validarla ed estrarre i dati necessari all'erogazione delle eventuali indennità ai destinatari del Programma ove previsto

Anche questo applicativo, consente all'operatore di registrare tutta una serie di informazioni utili/necessarie al fine di arricchire la scheda anagrafico-professionale e inviare/ricevere dal Nodo di Coordinamento Nazionale tutte le informazioni previste dalle vigenti disposizioni normative.

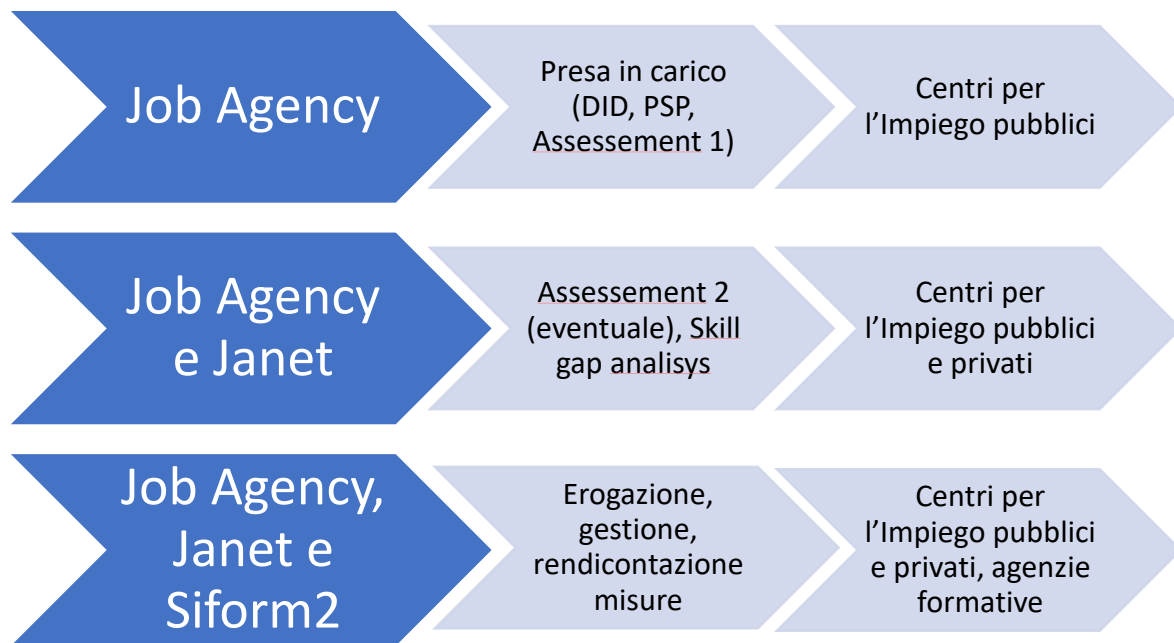
Un ulteriore punto di forza della gestione delle politiche attive nella Regione Marche, dopo il perfetto allineamento esistente tra sistemi JobAgency e Janet, è l'ulteriore integrazione, mediante cooperazione applicativa, con il sistema informativo regionale **SIFORM2**. Nato come sistema di gestione e monitoraggio delle attività di politica attiva e formazione finanziate con il Fondo Sociale Europeo, nel corso degli ultimi anni è stato implementato per costituire l'applicativo con il quale si provvede alla gestione degli avvisi, presentazione delle richieste di partecipazione alla politica attiva/ammissione a finanziamento, istruttoria, valutazione, graduatoria, rendicontazione e controllo delle attività di tutte le politiche attive attivate dalla Regione Marche indipendentemente dalla fonte di finanziamento.

Per la gestione del Programma GOL si intende replicare e ampliare tale interazione tra i diversi sistemi informativi sopra citati al fine di uniformare e omogenizzare le attività per gli utenti, per gli operatori pubblici e privati, per i funzionari responsabili dell'attuazione del Programma, per i quali, pur garantendo i necessari distinguo in funzione delle diverse regole di gestione, sarà garantito un unico punto di accesso, una unica modalità operativa, un unico sistema di rendicontazione e controllo.

L'adozione di tale modalità operativa consentirà altresì di:

- assicurare la piena e tempestiva interoperabilità con i sistemi nazionali sulla base degli standard che saranno condivisi e che si andranno ad aggiungere a quelli già in uso
- garantire l'accesso ai predetti sistemi informativi di tutti i soggetti che il PAR riconoscerà all'interno della Rete, siano essi utenti, operatori pubblici, operatori privati, funzionari deputati alla gestione e al controllo delle attività, consentendo altresì la verifica puntuale dell'osservanza del divieto di doppio finanziamento
- garantire il monitoraggio sistematico, puntuale e real time dell'avanzamento del Programma GOL, consentendo anche un puntuale monitoraggio dello stato di avanzamento delle misure di politica attiva attuate nella Regione Marche con fonti di finanziamento diverse dal PNRR

L'intero processo è sintetizzato nel breve diagramma di flusso che segue:



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).

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

- impostare un sistema di monitoraggio, anche ai fini della programmazione, a livello di singolo CPI al fine di monitorare in itinere il conseguimento del target della Riforma 11 ALM's e formazione professionale (Missione 5 Componente 1) così denominato "per i centri per l'impiego (PES) in ciascuna Regione, soddisfare i criteri del livello essenziale delle prestazioni PES quali definiti nel programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL)" da conseguirsi nella percentuale del 80% entro il dicembre 2025 ;

- garantire la rilevazione di tutti i dati e/o informazioni utili ad alimentare gli indicatori che saranno oggetto del sistema di monitoraggio, sia fisico che economico-finanziario, secondo le specifiche che saranno comunicate dal Sistema centrale di coordinamento del PNRR;
- definire le modalità di coinvolgimento degli attori della Rete per assicurare una rilevazione continuativa e sistematica degli indicatori prescelti;
- fornire il quadro costantemente aggiornato sull'avanzamento della spesa secondo le specifiche che saranno comunicate dal Sistema centrale di coordinamento del PNRR.

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

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

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

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

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

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

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

Il corretto coinvolgimento degli attori della Rete (quali Centri per l'Impiego, enti privati accreditati all'erogazione dei servizi, beneficiari finali degli interventi ed altri soggetti coinvolti) è fondamentale per assicurare una rilevazione continuativa e sistematica degli indicatori prescelti, nonché per tutelare i principi di trasparenza, efficienza ed efficacia nell'attuazione delle azioni oggetto di finanziamento tramite il programma GOL. Con tale finalità, la Regione intende avvalersi dell'ausilio dei dispositivi informatici regionali per tutte le fasi di presentazione della domanda, selezione, attuazione degli interventi, controlli e liquidazione. Tali dispositivi saranno opportunamente adattati alle caratteristiche/obiettivi del Programma e verranno opportunamente documentati e illustrati nella procedura di partecipazione all'avviso pubblico/bando relativo alla specifica misura attuativa (cfr. par. 4.2.6).

La raccolta dei dati per la costruzione degli indicatori sarà quindi basata su fonti informative provenienti principalmente dal Sistema informativo regionale del lavoro (SIL) e dal sistema di gestione e Monitoraggio del POR FSE (Siform2) che gestisce altresì gli interventi del PON IOG, nonché dai sistemi statistici nazionali e da altre banche dati provenienti da archivi informativi/amministrativi, fonti già illustrate nell'ambito del paragrafo 4.2.4. In particolare, il *datawarehouse* regionale e l'attività sperimentale di monitoraggio dei LEP, strumenti già descritti nel suddetto paragrafo, permetteranno l'estrazione dei dati in tempo reale per un monitoraggio costante della platea di beneficiari e degli interventi realizzati, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni stabiliti a livello nazionale.

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

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

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

4.3.1 Introduzione

Nelle more dell'adozione del POR MARCHE FSE 2021-2027 e considerati gli obiettivi della presente pianificazione, Regione Marche si impegna ad integrare gli stessi rendendoli coerenti nelle successive deliberazioni sulle politiche regionali inerenti la formazione e le politiche attive per la popolazione adulta, per i giovani, per gli occupati e per i disoccupati, allo scopo di consolidare sul livello regionale un'offerta di servizi flessibile, innovativa e proattiva. In particolare verrà attenzionata la coerenza e l'integrazione delle azioni del programma GOL per quanto concerne le misure volte al sostenere l'occupabilità dei lavoratori in transizione e che fuoriescono da crisi aziendali per i quali è previsto prioritariamente l'utilizzo del Fondo residuo Cigs in deroga, del Fondo per il potenziamento delle competenze e della riqualificazione professionale, nonché del FEG 2021-2021. Per i Giovani NEET under 29 anni sono già programmate azioni a valere sul PON IOG (fino al 2023), per il quale si sta prendendo in considerazione una rimodulazione delle azioni con particolare attenzione alle attività formative e di specializzazione su profili innovativi, post diploma e post laurea principalmente nei settori green, ICT. Inoltre, in continuità con il PON IOG, il PON Donne, Giovani e Lavoro (2021-2027) permetterà di proseguire e integrare la programmazione regionale e nazionale esistente rivolta non solo ai giovani NEET ma anche alle donne. Rispetto ai fragili e vulnerabili, la Regione Marche attuerà degli interventi volti al reinserimento occupazione di soggetto disabili iscritti al collocamento mirato finanziati con il Fondo Regionale Disabili di cui alla L.68/99.

Nel rispetto del divieto di doppio finanziamento e del principio di cumulo (circolare MEF n.33 del 31/12/2021), la messa in opera di una offerta integrata è una priorità per Regione Marche, proprio a partire dalla presente pianificazione che in ordine cronologico è solo la prima ad essere cantierata.

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

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

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
Borse lavoro + incentivi alle assunzioni	Disoccupati over 30 in possesso del diploma di scuola di secondo grado	2017-2022 In attuazione	Esperienze formativo-professionali della durata massima di 6 mesi, indennizzate mensilmente da Regione Marche, presso imprese e datori di lavoro privati capaci di supportare il disoccupato nella delicata fase di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, garantendo l'aggiornamento delle competenze professionali

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			<p>di disoccupati adulti over 30.</p> <p>Possibilità di completare la politica attiva integrando la borsa con un aiuto all'assunzione da parte della stessa struttura ospitante o di altro datore di lavoro privato.</p>
Borse di ricerca + incentivi alle assunzioni	Giovani under 30 laureati disoccupati	2017-2022 In attuazione	<p>Esperienze formativo-professionali presso imprese e datori di lavoro privati capaci di supportare i giovani laureati tramite un progetto formativo innovativo e l'acquisizione di competenze tecnico professionali pratiche volte ad aumentarne le possibilità occupazionali, al fine di contrastarne l'emigrazione dal territorio regionale, valorizzandone e favorendone la permanenza.</p> <p>La borsa di ricerca ha una durata massima di 9 mesi e una indennità mensile pari a 800,00 euro lordi mensili.</p> <p>Possibilità di completare la politica attiva integrando la borsa con un aiuto all'assunzione da parte della stessa struttura ospitante o di altro datore di lavoro privato</p>
Inserimento dei disoccupati in progetti di crescita e occupazione presso comuni, singoli e associati	Disoccupati over 30	2018-2022 In attuazione	<p>Contributi ai Comuni per la realizzazione di progetti caratterizzati dai requisiti di straordinarietà e innovatività e con impatto significativo sulla qualità della vita di una comunità e sulla promozione dello sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio, tramite esperienze di borse lavoro</p>

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			della durata massima di 9 mesi con un'indennità max di 6.300 euro a borsista.
Tirocini (PON IOG)	Giovani NEET che non studiano, non lavorano e non sono impegnati in attività di formazione	2014-2023 In attuazione	Tirocini extracurricolari finanziati (di durata da 3 a 6 mesi, elevabili a 12 per soggetti con disabilità) come misura di politica attiva di orientamento al lavoro e di formazione, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento, o il reinserimento, lavorativo.
Accompagnamento al lavoro (PON IOG)	Giovani NEET che non studiano, non lavorano e non sono impegnati in attività di formazione	2014-2023 In attuazione	Misura di inserimento lavorativo per sostenere il giovane nelle fasi di avvio e ingresso alle esperienze di lavoro, attraverso: <ul style="list-style-type: none"> • scouting delle opportunità, • definizione e gestione della tipologia di accompagnamento e tutoring, • matching rispetto alle caratteristiche e alle propensioni del giovane.
Servizio civile (PON IOG)	Giovani NEET che non studiano, non lavorano e non sono impegnati in attività di formazione	2014-2023 In attuazione	Esperienza, dai 6 ai 12 mesi, di cittadinanza attiva e di crescita personale e professionale attraverso un percorso dedicato di formazione e attività progettuali in grado di accrescere le conoscenze e far maturare competenze che facilitino l'ingresso sul mercato del lavoro dei soggetti interessati.

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
Tirocini tematici (ufficio per il processo e tirocini uffici giudiziari)	Giovani neolaureati delle università marchigiane disoccupati	2017-2021	<p>(primo Bando) Tirocini rivolti a giovani neolaureati in giurisprudenza in affiancamento ai magistrati.</p> <p>(secondo Bando) Tirocini rivolti a giovani neolaureati nelle 4 università marchigiane che fungono da soggetti promotori a supporto delle cancellerie degli Uffici Giudiziari marchigiani.</p> <p>Ogni tirocinio è finanziato con un'indennità forfettaria di partecipazione a carico della Regione Marche per un periodo di 12 mesi.</p>
Progetti integrati "Botteghe scuola"	Disoccupati non percettori di ammortizzatori sociali	2019-2021	<p>I percorsi integrati rientrano nella macro categoria delle work experience, simili alla borsa lavoro, quindi capaci di assicurare un'esperienza lavorativa pratica e formativa, utile al potenziamento della professionalità posseduta, o all'acquisizione di conoscenze e abilità nuove. I percorsi vengono svolti presso aziende ospitanti iscritte all'albo regionale come botteghe scuola. La bottega scuola è un laboratorio di imprese artigiane, in cui il Maestro artigiano, che ne è titolare o socio lavoratore, garantisce ai destinatari la necessaria preparazione professionale, il passaggio di informazioni, abilità e conoscenze, nelle sue funzioni di tutor.</p>

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			Indennità di partecipazione di Euro 700,00 mensili lordi per la durata del percorso di 12 mesi e compenso per il Maestro artigiano di euro 600,00 mensili lordi a titolo di incentivo per la stessa durata.
Autoimprenditorialità	Disoccupati	2016-2022	Incentivi economici a sostegno della creazione di nuove realtà produttive e di servizio in tutti i settori economici (tranne agricoltura), con contestuale creazione di nuova occupazione. Contributo a fondo perduto in regime de minimis a costi semplificati o in regime di esenzione a rendicontazione costi sostenuti. Contributo max erogabile euro 35.000,00
Incentivi alle assunzioni	Disoccupati	2018-2021	Incentivi alle imprese per nuove assunzioni, a tempo indeterminato e determinato, full o part time Contributo una tantum a fondo perduto in regime de minimis o con regolamento di esenzione a copertura dei costi salariali. Contributo max erogabile in caso di de minimis euro 10.000,00 . In caso di esenzione contributo calcolato in base ai costi salariali
Incentivi per il costo del lavoro e la continuità aziendale	Beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro	2021-2022	Contributi alle imprese dei settori che hanno maggiormente sofferto delle conseguenze del blocco/sospensione delle attività, che hanno utilizzato per tutti o alcuni dei dipendenti la cassa

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
			integrazione in deroga covid e che successivamente hanno fatto rientrare al lavoro al 100% per almeno 3 mesi, successivi all'invio della domanda, i lavoratori per i quali hanno usufruito della CIGD e viene quindi richiesto il contributo. Contributo a fondo perduto, parametrato alla tipologia di contratto full o part time a tempo indeterminato, per un max di 50.000 euro ad impresa
Progetti integrati di formazione, orientamento e work experience per l'inserimento delle donne nella vita sociale e professionale dopo esperienze di carcinoma mammario	Donne disoccupate fragili o vulnerabili	2021-2022	Percorsi di orientamento/formazione, realizzati da ATI/ATS composte da operatori del settore a livello provinciale, per donne disoccupate ed occupate con pregresso carcinoma mammario. Per le donne disoccupate vengono attuati anche interventi di politiche attive del lavoro (borse lavoro in aziende). Contributo max erogabile per ciascun progetto realizzato pari a euro 150.000,00

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.

La maggior parte delle misure elencate nella tabella di cui al par. 4.3.2 sono confermate sia per questa annualità che per il 2023. Al fine di garantire la complementarità e non sovrapposizione delle misure a valere sulle risorse del Programma GOL, la Regione procederà:

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

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

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

5.1 Le misure per i beneficiari

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

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 pongono, invece, come obiettivo da raggiungere al 31/12/2022 "[...] il 20% dei beneficiari complessivi".

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

5.1.1 Introduzione

A partire da una valutazione quantitativa dei differenti bacini di destinatari delle azioni del programma e dalle concomitanti tempistiche di aggiornamento e adeguamento del Sistema informativo, il Settore Politiche del Lavoro pianifica l'aggiornamento dei Patti di Servizio personalizzato (PSP) e dei Patti per il Lavoro (PpL) sottoscritti nell'anno 2021 con gli utenti eleggibili ai percorsi GOL.

Si intende intervenire sul sistema informativo in modo che per ciascun utente si preveda uno specifico campo di aggiornamento del Patto con esplicitazione del percorso conseguito in sede di assessment iniziale e dei successivi approfondimenti con esplicitazione della tipologia di bisogno (reinsediamento, personale o professionale) emersa e della proposta di attivazione della misura ad esso conseguente.

Sul flusso di utenti 2022 a far data dall'approvazione del PAR i Centri per l'impiego provvedono in tempo reale e universalmente all'aggiornamento del PSP o del PdL a seguito delle attività di Assessment di cui al punto 5.1.4

Sul bacino complessivo quantificabile in almeno 70.000 persone con ampi margini di approssimazione (trattandosi di ambiti in cui sono fisiologici movimenti in ingresso e in uscita) il Settore attraverso i Centri per l'impiego avvia intensive campagne di comunicazione personalizzata (mail o sms informativi) allo scopo di stimolare innanzitutto una presentazione spontanea e l'attivazione individuale.

I siti istituzionali, gli strumenti di comunicazione sociale in cui si sono attivati i servizi per l'impiego pubblici vengono impegnati in attività informative e di accesso telematico sia alle informazioni che alle procedure previste in ingresso alle misure del programma (appuntamenti e primo colloquio colloqui anche su piattaforma).

Da pianificare soprattutto nelle zone dell'entroterra e nei centri di piccole dimensioni, attraverso il commitment di Comuni, associazioni di categoria e di tutela, incontri informativi e di promozione delle azioni programmate.

A partire da giugno 2022 sulla base dei primi monitoraggi delle prese in carico e dell'avvio dei percorsi formativi si programmano nei CPI convocazioni di gruppi omogenei, open day su opportunità formative con convocazioni mirate a quei lavoratori/ici non ancora presi in carico.

Le scadenze, gli appuntamenti per aggiornamento dei patti o per laboratori o per colloqui programmati sottoscritte nei patti di servizio sottoscritti prima dell'approvazione del presente Piano saranno utilizzate dagli operatori come occasioni di intercettazione e di presa in carico nel Programma e di aggiornamento del PSP o del PpL.

Poiché ai sensi della dgr.1019/2020 Regione Marche dispone la decadenza dallo stato di disoccupazione per tutti i lavoratori cui nei 12 mesi precedenti non è stato erogato almeno un servizio dai CPI si ritiene di verificare, sulla base dei dati di monitoraggio delle prese in carico dello specifico target dei disoccupati di lungo periodo, l'opportunità di azioni di informazione dei lavoratori preventive alla decadenza per promuovere la partecipazione al programma.

Per persone presenti negli elenchi della L.68/99 si promuove, ai fini dell'intercettazione e dell'attivazione, una specifica attività con Enti e soggetti del Terzo Settore, intercettando i destinatari potenziali e la presa in carico tramite Assessment.

La presa in carico e gli aggiornamenti dei patti per CPI vengono costantemente monitorati per bacino territoriale e per singola tipologia di destinatari ai fini del conseguimento el target regionale di utenti da coinvolgere nel programma.

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). 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	14.580	10.935	3.888	1.458

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

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

A partire dall'approvazione del PAR e dall'adeguamento del sistema informativo regionale per l'attività di profiling quantitativo e di assessment qualitativo, i Centri per l'impiego provvedono all'aggiornamento dei Patti di servizio o dei Patti per il Lavoro erogando i servizi di Assessment di cui al punto 5.1.4 sia sul flusso di presentazioni spontanee di utenti eleggibili al Programma sia sugli appuntamenti programmati per aggiornamento PSP/PL, per convocazioni e per le attività ordinarie dei Centri

A favore del bacino complessivo quantificabile in almeno 70.000 persone con margini di approssimazione (trattandosi di ambiti in cui sono fisiologici movimenti in ingresso e in uscita), il Settore Politiche del Lavoro e Servizi per l'impiego

intende avviare un'intensiva campagna di comunicazione personalizzata (mail o sms informativi) allo scopo di stimolare innanzitutto una presentazione spontanea e l'attivazione individuale degli utenti eleggibili al Programma.

I siti istituzionali, gli strumenti di comunicazione sociale in cui si sono attivati i servizi per l'impiego pubblici vengono impegnati in attività informative e di accesso telematico sia alle informazioni che alle procedure previste in ingresso al Programma (appuntamento e primo colloquio, colloqui anche su Piattaforma).

Da pianificare, soprattutto nelle zone dell'entroterra e nei centri di piccole dimensioni, attraverso il commitment dei Comuni, iniziative congiunte con associazioni di categoria e di tutela, incontri informativi e di promozione delle azioni programmate.

A partire da Luglio 2022, sulla base dei primi monitoraggi delle prese in carico rispetto ai differenti target di destinatari distinti per Centro e contestualmente dell'avvio dei percorsi formativi, si programmano nei CPI convocazioni di gruppi omogenei, open day su opportunità formative con convocazioni mirate a quei lavoratori/ici non ancora presi in carico.

Al netto delle suelencate misure promozionali e di convocazione programmata si ritiene che l'aggiornamento dei patti di servizio già stipulati possa aver luogo entro il 2022 per gli utenti attivi in quanto la normativa regionale sull'aggiornamento della situazione occupazionale dei disoccupati prevede almeno un contatto con i Centri nell'arco dei 12 mesi.

Si programma, altresì di mettere a sistema una procedura automatizzata che preveda una e-mail o sms di avviso a tutti gli utenti sulla scadenza (la did rimane attiva per un anno). È previsto di inserire nell'avviso le informazioni relative al Progetto GOL. Al momento della presentazione a colloquio di questi utenti verrà adeguato il Patto di Servizio con l'adesione al Programma GOL, previa l'erogazione dell'assessment, e definito il percorso da intraprendere. Se percettori di NASPI o DIS-COLL verrà evidenziata l'obbligatorietà dell'adesione al Programma GOL.

In tal modo si intende concretizzare le forme di coinvolgimento e di ingaggio del target dei gruppi prioritari per i quali è previsto un aggiornamento dei Patti di Servizio (o dei Patti per il Lavoro) antecedenti l'entrata in vigore del Programma GOL:

- ▶ Beneficiari della misura del Reddito di Cittadinanza con un Patto per il Lavoro attivo che non sono impegnati in una politica attiva. Per questi utenti, come previsto all'art. 1, c.74 della Legge di Bilancio 2022, ci saranno delle convocazioni a colloquio in presenza con cadenza mensile per il monitoraggio delle attività svolte. Nel primo incontro di verifica si provvederà ad adeguare il Patto per il Lavoro attivo con l'adesione al Programma GOL, previa l'erogazione dell'assessment, e con la definizione del percorso da intraprendere. I beneficiari verranno convocati attraverso mail e/o sms. L'avvio dell'attività di convocazione di questo target è previsto dal mese di aprile 2022.
- ▶ Utenti disoccupati che hanno stipulato il Patto di Servizio nel biennio 2020 e 2021 e che non sono impegnati in attività di ricerca (almeno un accesso ai servizi). Questo stock di iscritti sarà costantemente aggiornato in quanto è stata definita con DGR la procedura di aggiornamento degli archivi dei disoccupati in carico ai CPI regionali.
- ▶ Inizialmente si intendono riconvocare gli utenti che hanno un PSP attivo stipulato nel secondo semestre del 2021. Per questo target è prevista un'attività di convocazione mirata per gruppi target volta a informare sulle opportunità del Programma GOL e sulle modalità di adesione. Per coloro che risultano percettori di NASPI o DIS-COLL verrà inviata anche comunicazione formale di convocazione con l'evidenza dell'obbligatorietà di adesione al Progetto GOL. In sede di colloquio verrà adeguato il Patto di Servizio con l'adesione al Progetto GOL, previa l'erogazione dell'assessment e definito il percorso da intraprendere.

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.

Regione Marche individua nei 13 Centri per l’impiego e negli sportelli decentrati lavoro ad essi afferenti il luogo istituzionale e il contesto adeguato per lo svolgimento delle attività di Assessment iniziale e degli approfondimenti su competenze e condizioni personali, ritenendo di collocare nel servizio pubblico le attività di profilazione quantitativa e qualitativa preventive alla stipula del patto di servizio o dei suoi aggiornamenti. Si ritiene che pertenga al sistema pubblico la redazione del documento amministrativo (PSP e PpL) nel quale si sottoscrivono ai fini dei successivi atti di rinvio ad altri soggetti esterni o di applicazione delle condizionalità previste nei casi di utenti percettori di forme di sostegno al reddito. Se nel Patto di Servizio si valorizzano gli esiti dell’Assessment e delle analisi e valutazione sul bisogno dei lavoratori ne consegue che il sistema pubblico è chiamato ad effettuare la selezione sull’intera platea dei disoccupati eleggibile per le azioni del Programma distinguendo almeno tra le persone ‘forti’ in termini di occupabilità (ready to work) da coloro per i quali si può ritenere che siano fragili/difficili in termini di occupabilità (percorsi 2, 3 e 4).

Le attività di Assessment vengono svolte in presenza, su appuntamento o su convocazione da parte del CPI competente sui lavoratori in banca dati e verificati come eleggibili al programma in quanto riconosciuti appartenenti ad almeno una delle categorie da coinvolgere nelle azioni previste.

Per l’attuazione dell’Assessment è stato già individuato un gruppo di lavoro composto da operatori in forza presso i CPI che a partire da febbraio stanno svolgendo una specifica attività formativa co-progettata con ANPAL Servizi nazionale alla quale con funzioni di tutoring e di conduzione di moduli partecipano anche funzionari ed operatori senior del sistema regionale (piattaforma Forplus).

Le attività di assessment partono dalla data di approvazione del PAR e contestualmente all’adeguamento del sistema informativo regionale che deve supportare le operazioni di profiling quantitativo e qualitativo e successivamente alla implementazione della necessaria cooperazione applicativa con il nodo nazionale di ANPAL per la gestione degli algoritmi.

Con specifico riferimento ai lavoratori/ici assegnati al percorso 4, il Centro per l’impiego, ferma restando la presa in carico da parte degli operatori pubblici dell’inserimento mirato e il conseguente aggiornamento dal Patto di Servizio, è altresì chiamato ad attivare il transito degli utenti e la condivisione delle attività previste all’interno di equipe multidisciplinari (con Comuni, Ambiti sociali). In molti casi tali equipe sono già operative per i beneficiari del reddito di cittadinanza che hanno sottoscritto un Patto per l’inclusione in applicazione della DGR 290/2020 per l’implementazione delle ulteriori misure di sostegno alla ricerca del lavoro in capo agli altri soggetti (servizi sociali, servizi di conciliazione, servizi socio-sanitari).

Come attività preliminari o complementari all’assessment il Centro per l’impiego propone per i destinatari eleggibili al Programma attività laboratoriali di gruppo mirate sulle tipologie di destinatari (lavoratori per percettori NASpl, per beneficiari RdC, per lavoratori in CIGS a seguito di chiusura aziendale, disabili, stranieri, soggetti fragili, giovani).

A tali azioni propedeutiche o di follow up delle attività di assessment possono partecipare soggetti esterni (APL o Enti gestori accreditati alla formazione) con finalità di informazione su misure o attività previsti negli step successivi.

Il sistema pubblico ritiene di poter valorizzare con la procedura di assessment l’assegnazione della persona al percorso 1 (ready to work) e di procedere in questo caso direttamente al rinvio della persona al servizio di inserimento lavorativo (Agenzia per il Lavoro e/o servizio Incrocio domanda offerta dello stesso CPI).

In sede di approfondimento qualitativo su competenze e vincoli professionali i Centri effettuano l’individuazione del bisogno di una formazione breve di aggiornamento sui profili individuati in Assessment (*upskilling*) o il bisogno e la disponibilità ad una formazione ‘lunga’ di qualificazione o riconversione (*reskilling*).

Per le persone assegnate ai percorsi 2 e 3, i Centri per l’impiego **possono effettuare** rinvio a servizi (interni o esterni) per orientamento specialistico (approfondimento del fabbisogno formativo e incontro domanda offerta di competenze). I soggetti esterni vengono individuati con appositi Avvisi e svolgono un servizio individuale di analisi del

fabbisogno formativo e di incontro domanda offerta di competenze, curando e accompagnando l'intermediazione con l'offerta formativa disponibile sul territorio.

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.

Descrizione generale del percorso, evidenziando eventuali specificità per target o per condizione nel mercato del lavoro

Per tutti quei lavoratori/ici ai quali il percorso di Assessment (profilazione quantitativa + assessment iniziale) non evidenzia necessità di approfondimento (su competenze e/o su vincoli personali) sono previste attività immediate volte al reinserimento occupazionale. L'attribuzione della appartenenza al Percorso 1 (c.d. "ready to work") viene registrata nel Patto di servizio personalizzato (LEP D) e nello stesso documento vengono condivise con l'utente sia le modalità di autonoma attivazione sia tutte le azioni di politica attiva e di inserimento professionale disponibili su territorio (LEP C). Il responsabile delle attività di Patto concorda con l'utente le azioni immediatamente accessibili erogate dal Centro per l'impiego (LEP D supporto alla redazione o revisione del CV e LEP F Laboratori per la ricerca attiva del lavoro). Si concordano con i singoli altresì tempi e modalità agili per la convocazione della persona ai fini del monitoraggio della ricerca autonoma e dell'esito delle attività di intermediazione svolte dal CPI.

Dopo la presa in carico dell'utente, formalizzata con la stipula del Patto di servizio personalizzato, il servizio Incrocio Domanda/Offerta del Centro per l'Impiego segue il soggetto nell'ambito di un percorso strutturato, attivando le azioni previste dal LEP F 3.1.

In esito alle azioni svolte il CPI può disporre per la persona il rinvio interno ad azioni di orientamento specialistico (LEP E) e la riassegnazione ad altro percorso del Programma oltre quello previsto dall'Assessment iniziale.

Nello specifico il servizio Incrocio Domanda/Offerta dei Centri per l'Impiego analizza le competenze, le qualifiche e le propensioni in capo all'utente al fine di stabilire le concrete possibilità di impiego e ricerca le offerte di lavoro maggiormente compatibili con il profilo professionale individuato.

Tale servizio si sostanzia attraverso una serie di azioni che includono: gestione della banca dati dei candidati, raccolta ed esame di autocandidature, raccolta di domande di lavoro da parte di aziende e loro pubblicizzazione, analisi e rilevazione della figura professionale ricercata (cd. *Job description*) e attività di pre-selezione dei soggetti potenzialmente idonei prima del loro invio al datore di lavoro.

Fermo restando quanto sopra, la Regione Marche ritiene comunque di dover mettere a disposizione dei destinatari del Programma un sistema di servizi per l'impiego e per l'accompagnamento al lavoro che veda nella cooperazione tra Centri per l'impiego e Agenzie per il lavoro accreditate un nuovo punto di forza affinché la ricerca attiva del lavoro e i percorsi individuali di reinserimento vengano adeguatamente sostenuti. Il Centro per l'Impiego pertanto acquisisce nel Patto iniziale o nelle successive attività di monitoraggio la volontà della persona di effettuare la ricerca del lavoro attraverso il servizio pubblico, oppure tramite accreditata Agenzia per il Lavoro (APL) e contestualmente concorda il rinvio dell'utente ad una APL contestualmente individuata.

Modalità attuative e Misure

Il percorso 1 prevede le seguenti **Misure**:

- a) ORIENTAMENTO SPECIALISTICO
- b) TIROCINIO EXTRACURRICOLARE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO
- c) ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO
- d) SUPPORTO PER L'AUTOIMPIEGO E L'AUTOIMPREDITORIALITÀ
- e) INCENTIVO PER LA CREAZIONE DI IMPRESA

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

A- ORIENTAMENTO SPECIALISTICO

Obiettivi/finalità

Il processo di orientamento specialistico nel Percorso 1 è finalizzato ad esplorare l'esperienza professionale del soggetto a sollecitarne proattività e autonomia nella ricerca attiva del lavoro. Questa azione risponde al bisogno di sostenere la motivazione personale a mettersi in gioco in modo aperto e a valorizzare la presenza di condizioni favorevoli all'inserimento lavorativo di qualsiasi tipo (proposte di impiego o di formazione on the job, autoimpiego). L'orientamento risponde alla necessità di prendere consapevolezza della propria progettualità professionale.

Si configura anche come attività propedeutica all'attivazione del tirocinio e dell'accompagnamento al lavoro, che deve concludersi con una proposta di tirocinio o di contratto di lavoro.

Descrizione Attività

L'orientamento specialistico nel percorso 1 consiste essenzialmente di 3 fasi:

- I fase: Analisi e formulazione e definizione dell'obiettivo del reinserimento lavorativo e della sua praticabilità nel contesto territoriale di riferimento della persona;
- II fase: Approfondimento della storia formativa e lavorativa dell'utente;
- III fase: Preparazione alla fase di selezione e al colloquio con recruiter aziendali.

A sostegno del processo possono essere utilizzati:

- Colloqui individuali. Rappresentano lo strumento fondamentale di un'azione di orientamento specialistico e vanno condotti da un professionista esperto nel rispetto del setting, inteso non solo come luogo e spazio adatti, ma anche in relazione agli obiettivi condivisi;
- Attività di simulazione o di confronto diretto con testimoni privilegiati, aziende, esperti di settore;
- Attività di incrocio domanda/offerta.

Durata

Fino a 4 h, elevabili ad 8 h per determinati target, a favore di soggetti deboli, NEET disoccupati da oltre 12 mesi ai sensi del art.19 del D.Lgs 150/2015 e s.m.i.

Parametro di costo

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019. Il rimborso sarà riconosciuto a processo in base alle ore di servizio erogate.

Output

Il risultato atteso è riconducibile:

- all'attivazione del destinatario nel mercato del lavoro (occupabilità del soggetto);
- alla ricostruzione e valorizzazione delle esperienze di vita e di lavoro;
- alla disponibilità e congruità nel corrispondere a proposte di lavoro.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego (l'attività orientamento specialistico viene svolta solo dai CPI in caso di beneficiari minori di 18 anni). Non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI.
- Agenzie accreditate in Regione Marche per l'erogazione dei servizi per il lavoro individuate con apposita procedura.

B - TIROCINIO EXTRACURRICOLARE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Obiettivi/finalità

Testare le scelte professionali e l'occupabilità dei destinatari del percorso 1 (*ready to work*) nel processo di transizione tra disoccupazione e lavoro mediante una formazione *on the job*. Favorire l'inserimento/reinserimento in azienda di disoccupati e/o inoccupati. Facilitazione dell'inserimento occupazionale dei beneficiari che concludono con successo il percorso di tirocinio.

Descrizione Attività

- Promozione del tirocinio;

- Assistenza e accompagnamento nella definizione del progetto di tirocinio;
- Riconoscimento dell'indennità al destinatario partecipante.

Durata

Tirocini:

- fino a 2 mesi per destinatari "work ready";
- fino a 4 mesi per persone disabili o fragili/vulnerabili.

Parametro di costo

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

Al soggetto promotore privato accreditato è corrisposta una remunerazione a costi standard e a risultato a partire dal trentesimo giorno dalla fine del tirocinio pari a 400,00 € per i work ready, mentre per i destinatari fragili o vulnerabili è pari a 500,00 €.

Ai destinatari è riconosciuta un'indennità mensile a carico del Programma pari a 300,00 € per i "work ready", oppure a 500,00 € per i tirocini svolti da soggetti disabili o da persone fragili/vulnerabili. All'azienda ospitante sarà richiesta una co-partecipazione all'indennità minima in base di quanto previsto dalla DGR 1474/2017 (cf. art.18 "Indennità di partecipazione").

Output

Inserimento del destinatario del Programma in un percorso formativo on the job e attestazione delle competenze acquisite.

Facilitazione all'attivazione di un rapporto di lavoro al termine del periodo di tirocinio.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego (l'attività viene svolta solo dai CPI in caso di beneficiari minori di 18 anni). Non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI.
- Agenzie accreditate in Regione Marche per l'erogazione dei servizi per il lavoro individuate con apposita procedura.

C - ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

Obiettivi/finalità

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

Descrizione Attività

- Scouting delle opportunità occupazionali;

- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei disoccupati work ready presso il sistema imprenditoriale;
- pre-selezione;
- proposta di inserimento accompagnamento del beneficiario nella prima fase di inserimento;
- assistenza al sistema della Domanda nella definizione del progetto formativo legato al contratto di apprendistato;
- assistenza al sistema della Domanda nell'individuazione della tipologia contrattuale più funzionale al fabbisogno manifestato.

Durata

Massimo 6 mesi.

Parametro di costo

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

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

- Beneficiario work ready:

Tipologia contrattuale	Rimborso (Euro)
Rapporto a tempo indeterminato	2.500
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	1.600
Rapporto di lavoro a termine pari o superiore a 6 mesi	1.000

- Beneficiario work ready fragile e vulnerabile:

Tipologia contrattuale	Rimborso (Euro)
Rapporto a tempo indeterminato	3.000
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	2.000
Rapporto di lavoro a termine pari o superiore a 6 mesi	1.200

Inoltre, è prevista una premialità in caso d'inserimento lavorativo che ha luogo entro 60 giorni della presa in carico da parte del soggetto privato accreditato come di seguito indicato:

Tipologia contrattuale	Rimborso (Euro)
Rapporto a tempo indeterminato	500
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	400
Rapporto di lavoro a termine pari o superiore a 6 mesi	300

Output

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

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego (l'attività viene svolta solo dai CPI in caso di beneficiari minori di 18 anni). Non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI.
- Agenzie accreditate in Regione Marche per l'erogazione dei servizi per il lavoro individuate con apposita procedura.

D SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO E ALL'AUTOIMPREDITORIALITÀ

Obiettivi/finalità

Lo scopo della misura è di offrire servizi integrati e mirati atti a promuovere la realizzazione di progetti per il sostegno e lo sviluppo di specifiche idee imprenditoriali. ovvero progetti che favoriscano l'individuazione e la crescita di prospettive occupazionali legate all'autoimprenditorialità e/o autoimpiego, nonché sostenere l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali.

Descrizione Attività

Sono previste azioni mirate e personalizzate (ovvero erogate in forma individualizzata o personalizzata su un numero massimo di 3 allievi) di accompagnamento allo start up di impresa, come ad esempio:

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

Per fruire della misura, la Regione prevede alternativamente:

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

Durata

La durata prevista è di 60 ore.

Parametro di costo

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

La remunerazione è così suddivisa:

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

Output

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

Principali attori coinvolti

Soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione all'erogazione dei servizi formativi individuati con apposita procedura.

E INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA

Per favorire l'auto-imprenditorialità di disoccupati, la programmazione regionale del POR FSE 2014/2020 prevede, tra le azioni ammissibili dell'Asse II, il sostegno alla creazione di nuove imprese produttive o di servizio con sede legale e operativa nel territorio marchigiano in grado di creare anche nuova occupazione, in coerenza con gli interventi delle politiche attive del lavoro previsti dalla legge regionale n. 2/2005. Lo strumento della "Creazione d'impresa" ha funzionato bene nelle Marche e, nelle programmazioni 2007/2013 e 2014/20, sono state finanziate circa 1000 nuove imprese che hanno creato più di 2000 posti di lavoro. I contributi, erogati a seguito di presentazione di apposito progetto, possono avere un'entità fino a 35.000,00€. Si rimanda alla sezione dedicata del sito web della Regione Marche per consultare gli avvisi pubblici in essere.

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.

Descrizione generale del percorso

Ai destinatari coinvolti nel programma cui l'Assessment e il successivo approfondimento sulle competenze assegna l'appartenenza al Gruppo 2, ossia il diritto ad una proposta di aggiornamento professionale della durata di norma fino a 150 ore di formazione su uno dei profili di competenze prescelti in sede di presa in carico, viene proposto, se necessario, il rinvio ad un servizio di approfondimento del fabbisogno formativo specifico e di intermediazione con un'offerta formativa territorialmente disponibile fornito dai CPI o da APL selezionata in apposito Avviso.

Nella direzione della promozione dell'offerta formativa, Regione Marche intende promuovere con le modalità già sperimentate con il Catalogo regionale dell'offerta formativa un ampliamento delle opportunità di formazione su:

1) competenze di base e trasversali:

- Competenze chiave (alfabetiche, matematiche, cittadinanza, capacità imprenditoriale, etc.);
- Competenze gestionali (Relazionali, Gestione del tempo, Autonomia, pianificazione e gestione progetti, gestione dello stress, etc);
- Abilità personali e soft skills (team working, problem solving, ecc.);
- Competenze digitali;
- Competenze multilinguistiche.

2) competenze tecnico professionali (singole UC) e competenze propedeutiche al conseguimento di titoli e abilitazioni per l'esercizio della professione.

Per le competenze propedeutiche al conseguimento di titoli e abilitazioni professionali necessari per l'esercizio della professione si fa riferimento con priorità al settore edilizia, agricoltura,

meccanica, termoidraulica, energie rinnovabili, trasporti. A valere sul progetto sono finanziati anche le attività di accompagnamento e assistenza tecnica al conseguimento dell'abilitazione presso i soggetti accreditati al rilascio. A titolo di elenco non esaustivo si segnalano: Posatore Cappotto Termico, Conduttore impianto termico, Gestione energia, Frigorista, Saldatore, Ascensorista, Gas Tossici, Conduttore piattaforme elevabili, Conduttore Gru per Autocarro, Conduttore Gru a torre, Conduttore carrello elevatore con conducente, conduzione di carrelli industriali, patentino del muletto, patentino macchine Movimento terra, patentino per ponteggi, patentino per Trattori Agricoli e Forestali, patenti di guida e certificazioni (es. CQC) necessarie all'abilitazione al trasporto pubblico locale e al trasporto merci.

Allo scopo di favorire la formazione duale gli Enti di formazione possono promuovere, nelle quote ammissibili, la partecipazione di aziende allo svolgimento dei moduli per l'erogazione di congrue attività pratiche.

Modalità attuative e Misure

Regione Marche intende pubblicare **avvisi pubblici** rivolti ai **soggetti accreditati alla formazione** per la progettazione di attività formative anche modulari (prevedendo la replicabilità di una o più Unità di competenze o intero profilo). I progetti modulari devono prevedere attività formative su Unità di competenze afferenti ad un profilo professionale o a competenze di base e trasversali. Gli obiettivi devono essere definiti a partire dagli standard di unità di competenze presenti nel Repertorio Regionale.

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

In presenza di bisogni specifici del beneficiario o del mercato del lavoro locale, che rendano opportuno erogare servizi formativi non direttamente riferibili a unità di competenze e qualificazioni ricomprese nel Repertorio Regionale questi dovranno esitare almeno in un'attestazione finale di messa in trasparenza degli apprendimenti ai sensi delle Linee Guida di cui al DM 5 gennaio 2021, primariamente referenziati alle Aree di Attività dell'Atlante del Lavoro.

La Regione intende procedere nelle successive annualità, di concerto con le previsioni occupazionali di lungo periodo rilevate nel territorio ed espresse dal sistema imprenditoriale locale, all'aggiornamento del Repertorio con nuove unità di competenza e qualifiche professionali anche derivanti dalle transizioni digitali ed ecologiche.

Il Percorso 2 prevede le seguenti **Misure**:

- a) ORIENTAMENTO SPECIALISTICO (anche per l'AVVIO ALLA FORMAZIONE);
- b) FORMAZIONE BREVE (FINO A 150 ORE) su:
 - Competenze di base e trasversali;
 - Competenze tecnico professionali e competenze propedeutiche al conseguimento di titoli e abilitazioni professionali per l'esercizio della professione;
- c) TIROCINIO EXTRACURRICOLARE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO;
- d) ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO;
- e) SUPPORTO PER L'AUTOIMPIEGO E L'AUTOIMPREDITORIALITÀ;
- f) INCENTIVO PER LA CREAZIONE DI IMPRESA.

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

A) ORIENTAMENTO SPECIALISTICO (anche per l'AVVIO ALLA FORMAZIONE)

Obiettivi finalità

L'orientamento specialistico nel Percorso 2 è finalizzato ad esplorare l'esperienza professionale del soggetto e a condividere la necessità di una formazione volta alla riqualificazione/riconversione del proprio profilo professionale al fine di sostenere l'occupabilità. Questa azione risponde al bisogno di sostenere la motivazione personale a mettersi in gioco in modo aperto e a valorizzare la presenza di condizioni favorevoli all'inserimento lavorativo (proposte di formazione breve e di formazione on the job, autoimpiego, accompagnamento al lavoro). L'orientamento specialistico risponde alla necessità di prendere consapevolezza della propria progettualità professionale e di analizzare i deficit formativi incrociando tale analisi con l'offerta formativa disponibile.

Descrizione Attività

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

- Analisi, formulazione e definizione dell'obiettivo del reinserimento lavorativo e della sua praticabilità nel contesto territoriale di riferimento della persona, esplorando anche la necessità di riqualificazione o riconversione professionale;
- Approfondimento del gap formativo dell'utente (Skill Gap Analysis);
- Avvio alla formazione: verifica e matching con l'offerta formativa disponibile.

A sostegno del processo possono essere utilizzati:

- Colloqui individuali condotti da un professionista esperto in analisi dei deficit formativi in relazione agli obiettivi condivisi;
- Confronto diretto con enti gestori delle attività formative per l'avvio alla formazione;
- Attività di incrocio domanda/offerta.

Durata

Fino a 4 h, elevabili ad 8 h per determinati target, a favore di soggetti deboli, NEET disoccupati da oltre 12 mesi ai sensi del art.19 del D.Lgs 150/2015 e s.m.i., **di cui 1 h (elevabile a 2 h per soggetti fragili e vulnerabili) per l'attività di skill gap analysis.**

Parametro di costo

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019. Il rimborso sarà riconosciuto a processo in base alle ore di servizio erogate.

Output

Il risultato atteso è riconducibile nell'ambito relativo all'attivazione del destinatario rispetto all'offerta formativa e al suo fabbisogno di competenze. Valorizzazione della disponibilità e congruità nel corrispondere a proposte di formazione.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego (l'attività orientamento specialistico viene svolta dai CPI e in esclusiva in caso di beneficiari minori di 18 anni). Non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI.

- Agenzie accreditate in Regione Marche per l'erogazione dei servizi per il lavoro.

B) FORMAZIONE BREVE

Obiettivi/finalità

Fornire le conoscenze e le competenze necessarie a facilitare l'inserimento lavorativo sulla base dell'analisi degli obiettivi di crescita professionale e delle potenzialità del beneficiario, rilevate nell'ambito dell'Assessment e delle eventuali attività di orientamento specialistico e delle azioni di orientamento al fabbisogno delle imprese, e all'offerta formativa conseguenzialmente fornita sul territorio.

Favorire il coinvolgimento delle imprese nella costruzione dei contenuti e, se necessario, nell'erogazione della formazione.

Erogare percorsi formativi finalizzati all'aggiornamento delle competenze rispondenti all'effettivo fabbisogno del contesto produttivo locale.

Incentivare la formazione sulle competenze digitali.

Agevolare l'aggiornamento professionale per destinatari del Programma riducendo il gap di competenze richieste dal mercato del lavoro e aumentando il grado di occupabilità.

Prevedere in esito al percorso formativo il rilascio di un'attestazione che permetta la messa in trasparenza, la validazione o la certificazione delle competenze acquisite ai sensi del D.Lgs. 13/2013, secondo le modalità disposte da Regione Marche.

Descrizione attività

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

Durata

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

Parametri di costo

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

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

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

Il parametro di costo per le attività formative individuali o individualizzate erogate è pari a € 40/h, così come definito dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019.

OUTPUT

Attività formativa su profili non generalisti e coerenti con mansioni e fabbisogni aziendali

Attestazione di frequenza per la messa in trasparenza, la validazione o la certificazione delle competenze acquisite (ai sensi del d.lgs 13/2013).

PRINCIPALI ATTORI COINVOLTI

Soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione all'erogazione dei servizi formativi individuati con apposita procedura.

C) TIROCINIO EXTRACURRICOLARE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Obiettivi/finalità

Testare le scelte professionali e l'occupabilità dei destinatari del percorso 2 nel processo di transizione tra disoccupazione e lavoro mediante una formazione *on the job*. Favorire l'inserimento/reinserimento in azienda di disoccupati e/o inoccupati. Facilitazione dell'inserimento occupazionale dei beneficiari che concludono con successo il percorso di tirocinio.

Descrizione Attività

- Promozione del tirocinio;
- Assistenza e accompagnamento nella definizione del progetto di tirocinio;
- Riconoscimento dell'indennità al destinatario partecipante.

Durata

Tirocini:

- fino a 2 mesi, elevabili a 4 mesi per persone disabili o fragili/vulnerabili.

Parametro di costo

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

Al soggetto promotore privato accreditato è corrisposta una remunerazione a costi standard e a risultato a partire dal trentesimo giorno dalla fine del tirocinio pari a 400,00 €, mentre per i destinatari fragili o vulnerabili è pari a 500,00 €.

Ai destinatari è riconosciuta un'indennità mensile a carico del Programma pari a 300,00 € elevabile a 500,00 € per i tirocini svolti da soggetti disabili o da persone fragili/vulnerabili. All'azienda ospitante sarà richiesta una co-partecipazione all'indennità minima in base di quanto previsto dalla DGR 1474/2017 (cf. art.18 "Indennità di partecipazione").

Output

Inserimento del destinatario del Programma in un percorso formativo *on the job* e attestazione delle competenze acquisite.

Facilitazione all'attivazione di un rapporto di lavoro al termine del periodo di tirocinio.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego (l'attività viene svolta solo dai CPI in caso di beneficiari minori di 18 anni). Non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI.
- Agenzie accreditate in Regione Marche per l'erogazione dei servizi per il lavoro individuate con apposita procedura.

D) ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

Obiettivi/finalità

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

Descrizione Attività

- Scouting delle opportunità occupazionali;
- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei disoccupati work ready presso il sistema imprenditoriale;
- pre-selezione;
- proposta di inserimento accompagnamento del beneficiario nella prima fase di inserimento;
- assistenza al sistema della Domanda nella definizione del progetto formativo legato al contratto di apprendistato;
- assistenza al sistema della Domanda nell'individuazione della tipologia contrattuale più funzionale al fabbisogno manifestato.

Durata

Massimo 6 mesi.

Parametro di costo

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

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

- Beneficiari percorso 2:

Tipologia contrattuale	Rimborso (Euro)
Rapporto a tempo indeterminato	2.500
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	1.600
Rapporto di lavoro a termine pari o superiore a 6 mesi	1.000

- Beneficiari percorso 2 fragili e vulnerabili:

Tipologia contrattuale	Rimborso (Euro)
Rapporto a tempo indeterminato	3.000
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	2.000
Rapporto di lavoro a termine pari o superiore a 6 mesi	1.200

Inoltre, è prevista una premialità in caso d'inserimento lavorativo che ha luogo entro 60 giorni della presa in carico da parte del soggetto privato accreditato come di seguito indicato:

Tipologia contrattuale	Rimborso (Euro)
Rapporto a tempo indeterminato	500
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	400
Rapporto di lavoro a termine pari o superiore a 6 mesi	300

Output

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

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego (l'attività viene svolta solo dai CPI in caso di beneficiari minori di 18 anni). Non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI.
- Agenzie accreditate in Regione Marche per l'erogazione dei servizi per il lavoro individuate con apposita procedura.

E) SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO E ALL'AUTOIMPREDITORIALITÀ

Obiettivi/finalità

Lo scopo della misura è di offrire servizi integrati e mirati atti a promuovere la realizzazione di progetti per il sostegno e lo sviluppo di specifiche idee imprenditoriali, ovvero progetti che favoriscano l'individuazione e la crescita di prospettive occupazionali legate all'autoimprenditorialità e/o autoimpiego, nonché sostenere l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali.

Descrizione Attività

Sono previste azioni mirate e personalizzate (ovvero erogate in forma individualizzata o personalizzata su un numero massimo di 3 allievi) di accompagnamento allo start up di impresa, come ad esempio:

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

Per fruire della misura, la Regione prevede alternativamente:

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

Durata

La durata prevista è di 60 ore.

Parametro di costo

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

La remunerazione è così suddivisa:

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

Output

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

Principali attori coinvolti

Soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione all'erogazione dei servizi formativi individuati con apposita procedura.

F) INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA

Per favorire l'auto-imprenditorialità di disoccupati, la programmazione regionale del POR FSE 2014/2020 prevede, tra le azioni ammissibili dell'Asse II, il sostegno alla creazione di nuove imprese produttive o di servizio con sede legale e operativa nel territorio marchigiano in grado di creare anche nuova occupazione, in coerenza con gli interventi delle politiche attive del lavoro previsti dalla legge regionale n. 2/2005. Lo strumento della "Creazione d'impresa" ha funzionato bene nelle Marche e, nelle programmazioni 2007/2013 e 2014/20, sono state finanziate circa 1000 nuove imprese che hanno creato più di 2000 posti di lavoro. I contributi, erogati a seguito di presentazione di apposito progetto, possono avere un'entità fino a 35.000,00€. Si rimanda alla sezione dedicata del sito web della Regione Marche per consultare gli avvisi pubblici in essere.

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.

Descrizione generale del percorso

Nel percorso 3 rientrano lavoratori e lavoratrici ai quali il processo di assessment e successivi approfondimenti ha posto in luce importanti deficit di competenze professionali o esigenze di riconversione e/o criticità personali. L'obiettivo generale del Programma prevede il *reskilling* per la riqualificazione, la ricollocazione o il riposizionamento di questi soggetti all'interno del mercato del lavoro.

Il percorso di assessment nei CPI prevede in questo caso per i lavoratori un supplemento di analisi del fabbisogno formativo e di intermediazione con l'offerta formativa territoriale da fornirsi sia all'interno da parte dei CPI che, se necessario, attraverso rinvio ad APL selezionata in apposito Avviso.

Le azioni di riqualificazione dovranno prevedere l'attivazione di percorsi formativi di durata, di norma, superiore a 150 ore e fino a 600 ore che prevedono il coinvolgimento dei soggetti accreditati, anche in ATS, alle attività formative a garanzia di una copertura capillare sul territorio regionale, offrendo universalmente ai lavoratori del percorso l'opportunità di riposizionamento verso le imprese. I servizi formativi dovranno essere direttamente riferibili a qualificazioni ricomprese nel Repertorio Regionale e a figure regolamentate.

I progetti formativi dovranno avere le seguenti caratteristiche:

- 1) essere riferiti a fabbisogni occupazionali documentati da partnership con Aziende;
- 2) prevedere, di norma, il 30% del monte ore corso con apprendimento in assetto esperienziale in impresa;
- 3) prevedere almeno un modulo aggiuntivo di 40 ore sulle competenze digitali;
- 4) prevedere misure per la conciliazione.

Modalità attuative e misure

Le azioni formative verranno finanziate attraverso l'utilizzo dei seguenti strumenti operativi:

- 1) il catalogo regionale dell'offerta formativa a domanda individuale (Form.i.ca.) anche attraverso l'utilizzo di voucher;
- 2) l'assegnazione di lotti di ore di formazione a raggruppamenti (ATI/ATS) di enti di formazione accreditati;
- 3) avvisi specifici su determinati fabbisogni formativi che prevedano, allo scopo di velocizzare l'avvio di ogni singola attività, modalità di presentazione dei progetti 'a sportello' con procedura just in time. Agli Enti gestori è richiesto l'impegno ad avviare le attività entro i 30 giorni successivi alla formalizzazione dell'ammissione a finanziamento. L'avviso esplicita forme e vincoli del finanziamento delle attività degli enti di formazione accreditati in applicazione delle UCS adottate nel presente PAR.
- 4) Per i percorsi di riqualificazione Regione Marche intende altresì promuovere intese e accordi istituzionali per promuovere attività di riqualificazione in modalità integrata con CPIA, ITS, Istituti superiori, Atenei.

Il Percorso 3 prevede le seguenti **misure**:

- a) ORIENTAMENTO SPECIALISTICO (anche per l'AVVIO ALLA FORMAZIONE);
- b) FORMAZIONE LUNGA;
- c) ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO;
- d) SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO E AUTOIMPREDITORIALITÀ;
- e) INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA.

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

A) ORIENTAMENTO SPECIALISTICO (anche per l'AVVIO ALLA FORMAZIONE)

Obiettivi finalità

L'orientamento specialistico nel Percorso 3 è finalizzato ad esplorare l'esperienza professionale del soggetto e a condividere la necessità di una formazione volta alla riqualificazione/riconversione del proprio profilo professionale al fine di sostenere l'occupabilità. Questa azione risponde al bisogno di sostenere la motivazione personale a mettersi in gioco in modo aperto e a valorizzare la presenza di condizioni favorevoli all'inserimento lavorativo (proposte di formazione lunga e di formazione on the job, autoimpiego, accompagnamento al lavoro). L'orientamento specialistico risponde alla necessità di prendere consapevolezza della propria progettualità professionale, ad analizzare i deficit formativi e a incrociare tale analisi con l'offerta formativa disponibile.

Descrizione Attività

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

- Analisi, formulazione e definizione dell'obiettivo del reinserimento lavorativo e della sua praticabilità nel contesto territoriale di riferimento della persona, esplorando anche la necessità di riqualificazione o riconversione professionale;
- Approfondimento del gap formativo dell'utente (Skill Gap Analysis);
- Avvio alla formazione: verifica e matching con l'offerta formativa disponibile.

A sostegno del processo possono essere utilizzati:

- Colloqui individuali condotti da un professionista esperto in analisi dei deficit formativi in relazione agli obiettivi condivisi;

- Confronto diretto con enti gestori delle attività formative per l'avvio alla formazione;
- Attività di incrocio domanda/offerta.

Durata

Fino a 4 h, elevabili ad 8 h per determinati target, a favore di soggetti deboli, NEET disoccupati da oltre 12 mesi ai sensi del art.19 del D.Lgs 150/2015 e s.m.i., **di cui 1 h (elevabile a 2 h per soggetti fragili e vulnerabili) per l'attività di skill gap analysis.**

Parametro di costo

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019. Il rimborso sarà riconosciuto a processo in base alle ore di servizio erogate.

Output

Il risultato atteso è riconducibile nell'ambito relativo all'attivazione del destinatario rispetto all'offerta formativa e al suo fabbisogno di competenze. Valorizzazione della disponibilità e congruità nel corrispondere a proposte di formazione.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego (l'attività orientamento specialistico viene svolta dai CPI in caso di beneficiari minori di 18 anni). Non è prevista la remunerazione del servizio.
- Agenzie accreditate in Regione Marche per l'erogazione dei servizi per il lavoro con apposita procedura.

B) FORMAZIONE LUNGA

Obiettivi/finalità

Fornire le conoscenze e le competenze necessarie a facilitare l'inserimento lavorativo sulla base dell'analisi degli obiettivi di crescita professionale e delle potenzialità del beneficiario, rilevate nell'ambito dell'Assessment e delle eventuali attività di orientamento specialistico e delle azioni di orientamento al fabbisogno delle imprese, e all'offerta formativa conseguenzialmente fornita sul territorio

Favorire il coinvolgimento delle imprese nella costruzione dei contenuti e nell'erogazione della formazione individuando percorsi di riqualificazione in modalità duale.

Erogare percorsi formativi professionalizzanti specialistici, anche di alta formazione rispondenti all'effettivo fabbisogno del contesto produttivo locale.

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

Garantire in esito ai percorsi formativi le competenze acquisite come contributo ad incremento delle opportunità occupazionali dei beneficiari

Prevedere in esito il conseguimento di una qualificazione inclusa nel repertorio regionale ovvero nel Repertorio nazionale e il rilascio di un'attestazione di trasparenza, validazione o certificazione ai sensi del d.lgs 13/2013, secondo le modalità disposte da Regione Marche.

Descrizione attività

Partecipazione dei destinatari del programma (percorso 3) al percorso formativo di *reskilling*

Durata

Le attività formative di riqualificazione ascrivibili al Programma hanno di norma durata superiore alle 150 ore fino ad un massimo di 600 ore.

A queste possono aggiungersi ore supplementari di stage.

Parametri di costo

Costi definiti dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019 per la formazione di gruppo:

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

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

OUTPUT

Attività formativa su profili non generalisti e coerenti con mansioni e fabbisogni aziendali

Attestazione adeguata al setting dei servizi di validazione o certificazione delle competenze. Conseguimento di una qualificazione (o parte di essa) inclusa nel Repertorio Nazionale. Rilascio di attestazione di trasparenza, validazione o certificazione (ai sensi del d.lgs 13/2013)

PRINCIPALI ATTORI COINVOLTI

Soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione all'erogazione dei servizi formativi individuati con apposita procedura.

C - ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

Obiettivi/finalità

Progettare e attivare le misure di inserimento lavorativo, sostenendo il destinatario del Programma nelle fasi di avvio e ingresso alle esperienze di lavoro, attraverso: • scouting delle opportunità; • gestione della tipologia di accompagnamento e tutoring; • matching rispetto alle caratteristiche professionali rilevate in esito al percorso formativo.

Descrizione Attività

- Scouting delle opportunità occupazionali;
- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei disoccupati work ready presso il sistema imprenditoriale;
- pre-selezione;
- proposta di inserimento accompagnamento del beneficiario nella prima fase di inserimento;
- assistenza al sistema della Domanda nella definizione del progetto formativo legato al contratto di apprendistato;
- assistenza al sistema della Domanda nell'individuazione della tipologia contrattuale più funzionale al fabbisogno manifestato.

Durata

Massimo 6 mesi.

Parametro di costo

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

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

- Beneficiario percorso 3:

Tipologia contrattuale	Rimborso (Euro)
Rapporto a tempo indeterminato	2.500
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	1.600
Rapporto di lavoro a termine pari o superiore a 6 mesi	1.000

- Beneficiario percorso 3 fragile e vulnerabile:

Tipologia contrattuale	Rimborso (Euro)
Rapporto a tempo indeterminato	3.000
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	2.000
Rapporto di lavoro a termine pari o superiore a 6 mesi	1.200

Inoltre, è prevista una premialità in caso d'inserimento lavorativo che ha luogo entro 60 giorni della presa in carico da parte del soggetto privato accreditato come di seguito indicato:

Tipologia contrattuale	Rimborso (Euro)
Rapporto a tempo indeterminato	500
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	400
Rapporto di lavoro a termine pari o superiore a 6 mesi	300

Output

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

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego (l'attività viene svolta solo dai CPI in caso di beneficiari minori di 18 anni). Non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI.
- Agenzie accreditate in Regione Marche per l'erogazione dei servizi per il lavoro individuate con apposita procedura.

D SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO E ALL'AUTOIMPREDITORIALITÀ

Obiettivi/finalità

Lo scopo della misura è di offrire servizi integrati e mirati atti a promuovere la realizzazione di progetti per il sostegno e lo sviluppo di specifiche idee imprenditoriali, ovvero progetti che favoriscano l'individuazione e la crescita di prospettive occupazionali legate all'autoimprenditorialità e/o autoimpiego, nonché sostenere l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali.

Descrizione Attività

Sono previste azioni mirate e personalizzate (ovvero erogate in forma individualizzata o personalizzata su un numero massimo di 3 allievi) di accompagnamento allo start up di impresa, come ad esempio:

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

Per fruire della misura, la Regione prevede alternativamente:

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

Durata

La durata prevista è di 60 ore.

Parametro di costo

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

La remunerazione è così suddivisa:

- Il 70% a processo, in base alle effettive ore di formazione/accompagnamento svolte;

- la restante parte, fino al 100%, sempre a processo, sottoposta alla condizionalità della realizzazione degli output previsti ovvero il business plan e l'attestazione di frequenza.

Output

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

Principali attori coinvolti

Soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione all'erogazione dei servizi formativi individuati con apposita procedura.

E INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA

Per favorire l'auto-imprenditorialità di disoccupati, la programmazione regionale del POR FSE 2014/2020 prevede, tra le azioni ammissibili dell'Asse II, il sostegno alla creazione di nuove imprese produttive o di servizio con sede legale e operativa nel territorio marchigiano in grado di creare anche nuova occupazione, in coerenza con gli interventi delle politiche attive del lavoro previsti dalla legge regionale n. 2/2005. Lo strumento della "Creazione d'impresa" ha funzionato bene nelle Marche e, nelle programmazioni 2007/2013 e 2014/20, sono state finanziate circa 1000 nuove imprese che hanno creato più di 2000 posti di lavoro. I contributi, erogati a seguito di presentazione di apposito progetto, possono avere un'entità fino a 35.000,00€. Si rimanda alla sezione dedicata del sito web della Regione Marche per consultare gli avvisi pubblici in essere.

Percorso 4 - Lavoro e inclusione

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

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

- attivazione dei servizi specialistici di natura socioassistenziale all'esito della presa in carico nella fase di Assessment;
- avvio alla formazione;
- formazione breve per la riattivazione;
- formazione lunga;
- misure di tutoraggio;
- accompagnamento al lavoro (anche tramite la previsione di tirocini per l'inclusione);
- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura regionale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

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

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

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

Descrizione generale del percorso

Al percorso 4 vengono destinati i beneficiari per i quali, a seguito di procedura di Assessment e successivo approfondimento, si rilevino condizioni di vulnerabilità e fragilità personali e persistente o oggettiva criticità nell'accesso al mercato del lavoro connesse con vincoli e problematiche personali. In questo percorso rientrano misure di formazione e politiche attive (formazione per la riattivazione, formazione, sia breve che di riqualificazione, accompagnamento al lavoro, Tirocini d'inclusione sociale, work experience). A queste azioni si aggiungono, in esito al lavoro delle reti territoriali di servizi attivate nei CPI, ulteriori misure di carattere sociale finalizzate all'inclusione ritenute necessarie per la realizzazione del percorso di inserimento sociale e lavorativo.

Nell'ambito di questo percorso, nell'orientamento specialistico e nella formazione per la riattivazione, rientrano percorsi brevi di training esperienziale e laboratoriale su competenze trasversali, di cittadinanza attiva e moduli di rafforzamento delle competenze digitali di base i cui deficit arrivano talora a compromettere l'accesso ai servizi stessi.

I bisogni evidenziati in sede di assessment e di colloquio di approfondimento per questi utenti potranno essere estremamente diversificati, tali da giustificare l'invio al Collocamento Mirato, l'attivazione di un lavoro congiunto con l'equipe multidisciplinare o l'avvio di altre iniziative quali l'invio alle APL. Tutte le iniziative saranno comunque volte a perseguire come obiettivo, laddove possibile, la ricerca di un percorso di incremento dell'occupabilità e delle possibilità d'inserimento.

Successivamente alla stipula del Patto di servizio personalizzato/Patto per il lavoro l'utente viene rinvio, dipendentemente dalla difficoltà rilevata, all'equipe multidisciplinare e a servizi di sostegno all'inserimento (interni o acquisiti tramite apposita procedura).

Per gli utenti iscritti agli elenchi di cui alla L.68/99, presi in carico dal servizio dedicato all'interno dei Centri per l'impiego, si può concordare il rinvio o l'avvalimento di servizi esterni per il sostegno all'inserimento. Per i destinatari di tale percorso nell'ipotesi in cui vi sia l'invio alle APL, tutte le attività conseguenti all'approfondimento personale verranno gestite esclusivamente dalle APL. Tale affidamento degli utenti alle APL viene inserito come aggiornamento dentro il Patto di Servizio e/o Patto per il Lavoro. L'APL sarà tenuta a monitorare l'effettivo svolgimento delle attività previste nel percorso ai fini dell'eventuale applicazione, da parte dei CPI, delle eventuali condizionalità.

Modalità attuative e misure

In questo percorso la Regione Marche prevede:

- di attivare forme di occupazione "protetta" o percorsi di accompagnamento dedicato, con il coinvolgimento del Terzo Settore, per le persone con disabilità grave o per i disoccupati più fragili. Per quest'azione Regione Marche ha già regolamentato i Tirocini di Inclusion Sociale (TIS) rivolti alle persone con disabilità (DGR n. 593/2018) che vengono attivati ad opera degli enti locali e/o dai Centri per l'impiego. Tali tirocini sono prioritariamente orientati a persone per le quali non è prevedibile, almeno nel breve periodo un inserimento lavorativo. Tale istituto è centrato su attività di osservazione in situazione, di orientamento, formazione. Gli obiettivi sono connessi con l'inclusione sociale, l'autonomia del soggetto. In queste attività si prevede il coinvolgimento di figure professionali (case manager) dei servizi sociali e/o dei servizi sanitari competenti;
- di sperimentare percorsi di Istruzione e Formazione Professionale per gli adulti e di apprendistato per gli adulti in linea con quanto prospettato nell'ambito del Piano strategico nazionale per le competenze degli adulti;
- di dare continuità per l'utenza straniera proveniente da Paesi Terzi allo Schema integrato dei Servizi, sperimentato nel Programma Migrant.net (progetto Fami), che prevede l'attivazione di soggetti del Terzo Settore e degli Enti Locali che come servizi "a bassa soglia" si attivano nella fase d'intercettazione, accompagnamento degli utenti allo scopo di facilitare e sostenere per questa tipologia di utenti l'accesso e la presa in carico nel Programma, il tutoring nel percorso di servizi dedicati all'inserimento lavorativo;
- di pianificare in relazione al target di soggetti over 60 disoccupati un intervento indirizzato a ridurre la condizione di disagio delle persone che non hanno ancora maturato il diritto al pensionamento. L'intervento promosso si pone l'obiettivo di impiegare i destinatari in **cantieri di lavoro** temporaneo al fine di favorire il mantenimento e lo sviluppo delle competenze, l'invecchiamento attivo e contribuire al conseguimento dei requisiti previdenziali a fini pensionistici. L'obiettivo è l'inserimento del target di riferimento in attività temporanee e straordinarie per la realizzazione di opere di pubblica utilità. Tale intervento prevede l'attivazione da parte dei Centri per l'impiego di graduatorie dei beneficiari da avviare a questa work experience di Enti pubblici economici e società a partecipazione pubblica ed enti strumentali (Agenzie, società in house providing (o controllate) alla quale è affidata la gestione di pubblici servizi). I progetti di cantiere dei soggetti ospitanti disponibili vengono selezionati tramite apposito Avviso.

Con riferimento ai soggetti disabili, in complementarietà con Fondo Regionale di cui alla L.68/99, sono altresì in programma:

- attività d'inserimento lavorativo tramite tirocini rivolti a soggetti con persistente e oggettiva difficoltà, in sinergia con Agenzie per il Lavoro accreditate. L'intervento prevede l'affidamento a soggetti privati accreditati delle attività di scouting aziendale, accompagnamento e sostegno all'inserimento oltre che bonus occupazionali in caso di assunzione;

- Attività di formazione breve anche individualizzata promossa da Enti gestori di formazione accreditati in sinergia con Aziende soggette all'obbligo assunzionale L.68/99. Le attività a valere sul Programma vengono affidate a sportello su apposito Avviso.

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

- ORIENTAMENTO SPECIALISTICO (anche per l'AVVIO ALLA FORMAZIONE)
- FORMAZIONE (per la riattivazione e reskilling)
- ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO
- TIROCINI D'INCLUSIONE SOCIALE
- WORK EXPERIENCE

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

a) **ORIENTAMENTO SPECIALISTICO (anche per l'AVVIO ALLA FORMAZIONE)**

Obiettivi finalità

Il processo orientativo nel Percorso 4 è finalizzato ad esplorare competenze del soggetto, a promuovere l'attivazione e la ricerca del lavoro, a condividere necessità di una formazione volta alla riqualificazione/riconversione del proprio profilo professionale al fine di sostenere l'occupabilità. Questa azione risponde al bisogno di sostenere la motivazione personale a mettersi in gioco in modo aperto e a valorizzare la presenza di condizioni favorevoli all'inserimento lavorativo (proposte di formazione lunga e di formazione on the job). L'orientamento risponde alla necessità di prendere consapevolezza della propria progettualità professionale, ad analizzare i deficit formativi e a incrociare tale analisi con l'offerta formativa disponibile accompagnando con figure professionali (case manager) l'utente durante il percorso formativo e di reinserimento.

Descrizione Attività

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

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

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

Per l'attuazione del percorso possono essere utilizzati:

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

Durata

Fino a 4 h, elevabili ad 8 h per determinati target, a favore di soggetti deboli, disoccupati da oltre 12 mesi ai sensi del art.19 del D.Lgs 150/2015 e s.m.i., **di cui 1 h (elevabile a 2 h per soggetti fragili e vulnerabili) per l'attività di skill gap analysis.**

Parametro di costo

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019. Il rimborso sarà riconosciuto a processo in base alle ore di servizio erogate.

Output

Attivazione di misure sociali di conciliazione e di sostegno.

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

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego (linea di attività: consulenza orientativa + servizi inserimento mirato L.68/99)
- Comuni - Servizi Sociali – Ambiti Territoriali Sociali (laddove i servizi sociali siano gestiti in forma aggregata)
- Agenzie accreditate in Regione Marche per l'erogazione dei servizi per il lavoro
- Cooperative e Soggetti del Terzo settore attive nelle pratiche di supporto, sostegno sociale e inserimento lavorativo di soggetti disabili, svantaggiati, vulnerabili.

b) FORMAZIONE (per la riattivazione e reskilling)

Obiettivi/finalità

Per la formazione breve e laboratoriale fornire competenze e abilità trasversali, competenze digitali di base e di cittadinanza.

Per la formazione professionale fornire le conoscenze e le competenze necessarie a facilitare l'inserimento lavorativo sulla base dell'analisi degli obiettivi di crescita professionale e delle potenzialità rilevate nell'ambito dell'Assessment e delle azioni di orientamento al fabbisogno delle imprese.

Favorire il coinvolgimento delle imprese nella costruzione dei contenuti e nell'erogazione della formazione individuando percorsi di riqualificazione in modalità duale.

Erogare percorsi formativi professionalizzanti rispondenti all'effettivo fabbisogno del contesto produttivo locale.

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

Garantire in esito ai percorsi formativi le competenze acquisite come contributo ad incremento delle opportunità occupazionali dei beneficiari.

Prevedere in esito il conseguimento di una qualificazione inclusa nel repertorio regionale ovvero nel Repertorio nazionale e il rilascio di un'attestazione di trasparenza, validazione o certificazione ai sensi del d.lgs 13/2013, secondo le modalità disposte da Regione Marche.

Descrizione attività

Partecipazione dei destinatari del programma al percorso formativo.

Durata

Le attività formative su competenze trasversali, su competenze digitali di base e le attività laboratoriali hanno di norma una durata massima di 40 ore.

Le attività formative di riqualificazione ascrivibili al Programma hanno durata superiore alle 150 ore fino ad un massimo di 600 ore.

Ad entrambe le tipologie di attività possono aggiungersi supplementi di stage o tirocini curriculari.

Parametri di costo

Costi definiti dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019 per formazione di gruppo:

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

Il parametro di costo per le attività formative individuali o individualizzate erogate è pari a € 40/h, così come definito dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019.

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

Output

Attività formativa su competenze di base e abilità trasversali finalizzate alla riattivazione del soggetto nella ricerca del lavoro e nel percorso di reinserimento. Attività connesse a migliorare l'accesso ai servizi e l'occupabilità del soggetto.

Attività formativa su profili non generalisti e coerenti con mansioni e fabbisogni aziendali.

Attestazione adeguata al setting dei servizi di validazione o certificazione delle competenze. Conseguimento di una qualificazione (o parte di essa) inclusa nel Repertorio Nazionale. Rilascio di attestazione di trasparenza, validazione o certificazione (ai sensi del d.lgs 13/2013).

Principali Attori Coinvolti

Soggetti accreditati alla erogazione di servizi formativi.

Cooperative e Soggetti del Terzo settore attive nelle pratiche di supporto, sostegno sociale e inserimento lavorativo di soggetti disabili, svantaggiati, vulnerabili.

c) ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

Obiettivi/finalità

Progettare e attivare le misure di inserimento lavorativo, sostenendo il destinatario del Programma nelle fasi di avvio e ingresso alle esperienze di tirocinio e di lavoro, attraverso: • scouting delle opportunità; • gestione della tipologia di accompagnamento e tutoring; • matching rispetto alle caratteristiche professionali evidenziate in assessment e/o in esito di percorsi formativi.

Descrizione Attività

- Scouting delle opportunità occupazionali;
- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei disoccupati work ready presso il sistema imprenditoriale;
- pre-selezione;
- proposta di inserimento accompagnamento del beneficiario nella prima fase di inserimento;
- assistenza al sistema della Domanda nella definizione del progetto formativo legato al contratto di apprendistato;

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

Durata

Massimo 6 mesi.

Parametro di costo

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

Il servizio erogato sarà rimborsato ai soggetti privati accreditati al conseguimento del risultato occupazionale, secondo la tabella che segue:

Tipologia contrattuale	Rimborso (Euro)
Rapporto a tempo indeterminato	3.000
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	2.000
Rapporto di lavoro a termine pari o superiore a 6 mesi, tirocinio di inclusione sociale	1.200

Inoltre, è prevista una premialità in caso d'inserimento lavorativo che ha luogo entro 60 giorni della presa in carico da parte del soggetto privato accreditato come di seguito indicato:

Tipologia contrattuale	Rimborso (Euro)
Rapporto a tempo indeterminato	500
Rapporto di lavoro a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi	400
Rapporto di lavoro a termine pari o superiore a 6 mesi	300

Output

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

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego (l'attività orientamento specialistico viene svolta solo dai CPI in caso di beneficiari minori di 18 anni). Non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI.
- Agenzie accreditate in Regione Marche per l'erogazione dei servizi per il lavoro individuate con apposita procedura;
- Cooperative e Soggetti del Terzo settore attive nelle pratiche di supporto, sostegno sociale e inserimento lavorativo di soggetti disabili, svantaggiati, vulnerabili.

D) TIROCINI D'INCLUSIONE SOCIALE

Obiettivi/finalità

Agevolare l'inclusione sociale, l'autonomia delle persone prese in carico dalle equipe multidisciplinari (CPI, Servizi Sociali, Ambiti territoriali sociali o dai servizi sociosanitari);

Intervenire con politica di contrasto alla povertà, al disagio e allo svantaggio socio/lavorativo attraverso attività professionali di osservazione in situazione, tutoraggio e sostegno nei percorsi di reinserimento, orientamento professionale.

Descrizione attività

Partecipazione dei destinatari del programma all'attività di cui alla DGR 593/2018

Durata

Il tirocinio d'inclusione sociale può avere una durata massima di 24 mesi.

Parametri di costo

Al soggetto promotore per l'attivazione di un Tirocinio si riconoscono i medesimi parametri di costo standard previsti per le work experience di cui al punto d).

Principali Attori Coinvolti

Centri per l'impiego (linea di attività servizi per il collocamento mirato);

Soggetti accreditati alla erogazione di servizi per il lavoro e per la formazione;

Cooperative e Soggetti del Terzo settore attive nelle pratiche di supporto, sostegno sociale e inserimento lavorativo di soggetti disabili, svantaggiati, vulnerabili.

d) WORK EXPERIENCE

Obiettivi/finalità

Testare le scelte professionali e l'occupabilità dei destinatari del percorso 4 nel percorso di transizione tra disoccupazione e lavoro mediante una formazione on the job. Favorire l'inserimento/reinserimento in azienda ospitante di disoccupati e/o inoccupati.

Descrizione Attività

Promozione del tirocinio. Assistenza e accompagnamento nella definizione del progetto di tirocinio. Riconoscimento dell'indennità al destinatario partecipante. Promuovere l'inserimento occupazionale dei giovani che concludono con successo il percorso.

Durata

Fino a 6 mesi. Per persone disabili o fragili/vulnerabili 12 mesi.

Parametro di costo

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

Al soggetto promotore privato accreditato è corrisposta una remunerazione a costi standard e a risultato a partire dal trentesimo giorno dalla fine del tirocinio pari a 400,00 €, mentre per i destinatari fragili o vulnerabili è pari a 500,00 €.

Ai destinatari è riconosciuta un'indennità mensile a carico del Programma pari a 300,00 € per i "work ready", oppure a 500,00 € per i tirocini svolti da soggetti disabili o da persone fragili/vulnerabili. All'azienda ospitante sarà richiesta una co-partecipazione all'indennità minima in base di quanto previsto dalla DGR 1474/2017 (cf. art.18 "Indennità di partecipazione").

Output

Inserimento del destinatario del programma in un percorso formativo on the job e attestazione delle competenze acquisite.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego. Non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI.
- Agenzie accreditate in Regione Marche per l'erogazione dei servizi per il lavoro individuate con apposita procedura.

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.

Descrizione generale del percorso

Il Percorso 5 – Ricollocazione collettiva è rivolto ai lavoratori ancora formalmente occupati, ma potenzialmente in transizione, per effetto di crisi aziendali. Nello specifico, si fa riferimento alle situazioni di crisi per le quali:

- le aziende facciano ricorso alla Cassa integrazione per crisi per cessazione di attività;
- i processi di CIGS per crisi o riorganizzazione si concludano con esuberi, compresi i casi di ricorso all'Accordo di transizione di cui all'articolo 1, comma 200, della Legge di Bilancio per l'anno 2022.

Il percorso di ricollocazione collettiva presenta specificità che non attengono tanto ai servizi in sé, ma piuttosto alla maniera in cui la dimensione collettiva incide sia sulla individuazione delle soluzioni occupazionali sia sui contenuti specifici che alimentano ciascun servizio.

Il ricorso al percorso di ricollocazione collettiva viene sancito in sede di sottoscrizione dell'Accordo per la concessione della CIGS.

La Regione, nell'esercizio del proprio ruolo di coordinamento dei tavoli di gestione delle crisi, promuove la definizione di piani di recupero occupazionale con il concorso di tutti gli attori presenti al Tavolo, per l'individuazione delle possibili soluzioni occupazionali:

- presenza di possibili nuove localizzazioni o di eventuali soggetti interessati ad investire nel sito produttivo, in relazione a investimenti sul comparto e sul territorio definiti anche in sede di PNRR;
- attivazione di percorsi di rigenerazione dell'azienda, con specifico riferimento ai percorsi di WBO (rigenerazione dell'azienda);

- eventuali opportunità di ricollocazione agevolata/accelerata dalle relazioni positive espresse dal tavolo (organizzazioni datoriali, sindacali, istituzioni...).

L'individuazione delle soluzioni occupazionali, nell'ambito della definizione del Piano di recupero occupazionale, esita da una comune attività degli attori presenti al Tavolo finalizzata a:

- analizzare le caratteristiche della specifica situazione aziendale e del contesto territoriale e produttivo di riferimento: tipologia della specifica crisi, storia aziendale, presenza di asset disponibili/riutilizzabili, area territoriale coinvolta;
- analizzare le caratteristiche anagrafico-professionali dei lavoratori (genere, età, titolo di studio, profilo in uscita);
- identificare il contributo di ciascun attore per l'individuazione delle opportunità di lavoro;
- identificare i contenuti dei percorsi di *upskilling* e *reskilling*, in relazione alle soluzioni occupazionali identificate ed eventuali ulteriori fonti di finanziamento, a partire dalla verifica della possibilità di attivare il FEG – Fondo Europeo di adeguamento alla Globalizzazione.

Le soluzioni occupazionali individuate dal Tavolo di gestione della crisi, evidentemente dinamiche e che necessitano di un tempo di costruzione e maturazione, sono fortemente condizionate dalle caratteristiche e dalle competenze dei lavoratori interessati, nonché dalle loro aspettative; viceversa, i servizi e le misure che vengono offerti ai lavoratori sono orientati dalle soluzioni occupazionali via via individuate dal Tavolo.

È evidente, quindi, la forte interdipendenza, nel percorso di ricollocazione collettiva, fra il Tavolo di gestione della crisi e i soggetti deputati alla erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva.

In questo percorso vengono incluse le azioni formative e servizi di ricollocazione professionale di lavoratori dipendenti da aziende in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria o in cassa integrazione per cessazione attività, ai sensi dell'art. 44, D.L. 28/09/2018 n. 109, convertito con modificazioni in Legge n. 130 del 16/11/2018.

Modalità attuative e misure

Per la sua specificità, e riferendosi a una comunità di individui con la loro eterogeneità, il percorso di ricollocazione collettiva, nella sua attuazione, contempla la possibilità di **utilizzare le seguenti misure:**

- ORIENTAMENTO SPECIALISTICO DI GRUPPO (anche INDIVIDUALE e per l'AVVIO ALLA FORMAZIONE);
- FORMAZIONE BREVE (UPSKILLING);
- FORMAZIONE LUNGA (RESKILLING);
- TIROCINIO EXTRACURRICOLARE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO;
- ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO (E SUPPORTO ALL'INCROCIO D/O);
- SUPPORTO PER L'AUTOIMPIEGO E AUTOIMPRENDITORIALITÀ'.

I servizi e le misure potranno essere attivati in maniera modulare, flessibile e tempestiva in relazione allo sviluppo delle soluzioni occupazionali individuate e ai bisogni di adattamento delle competenze dei lavoratori rispetto a quelle soluzioni.

I lavoratori sono coinvolti in una **SESSIONE INFORMATIVA** (anche in forma laboratoriale) per la condivisione delle informazioni in merito:

- allo stato della crisi e a quanto definito al Tavolo di gestione;
- prime informazioni orientative sull'andamento del settore e dei profili di riferimento nel contesto locale, sulla base degli esiti delle analisi settoriali condotte;
- illustrazione dei servizi e delle misure predisposte per i lavoratori in riferimento al Programma GOL;

- illustrazione tempi e modalità di fruizione dei servizi e misure dedicate; opportunità e condizionalità; esplicitazione attese, aspettative, opinioni dei lavoratori.

a) **ORIENTAMENTO SPECIALISTICO DI GRUPPO (anche INDIVIDUALE e per l'AVVIO ALLA FORMAZIONE)**

Obiettivi/finalità

Il processo di orientamento specialistico di gruppo (anche individuale) nel Percorso 5 è finalizzato ad esplorare l'esperienza professionale del soggetto e ad approfondire la conoscenza del mercato del lavoro in riferimento al settore/comparto e ai profili professionali coinvolti dalla crisi d'impresa. Inoltre, è implementato anche per l'individuazione del gap di competenze dei lavoratori (skill gap analysis) al fine di individuare il percorso formativo più opportuno di aggiornamento o riqualificazione delle competenze. L'orientamento specialistico risponde altresì al bisogno di sostenere la motivazione personale del lavoratore e a valorizzare la presenza di condizioni favorevoli ad un inserimento lavorativo differente (proposte di impiego, work experience brevi o autoimpiego). L'orientamento risponde alla necessità di prendere consapevolezza della propria progettualità professionale. Si configura come attività propedeutica all'attivazione del tirocinio e dell'accompagnamento al lavoro, che deve concludersi con una proposta di tirocinio o di contratto di lavoro.

Descrizione Attività

L'orientamento specialistico nel percorso 5 consiste essenzialmente di 3 fasi:

- I fase: Approfondimento della storia lavorativa dell'utente, analisi formulazione e definizione dell'obiettivo del reinserimento lavorativo e della sua praticabilità nel contesto territoriale di riferimento della persona;
- II fase: Eventuale analisi del gap formativo (skill gap analysis) e rinvio alla formazione;
- III fase: Preparazione alla fase di selezione e al colloquio con recruiter aziendali.

L'orientamento specialistico può essere condotto con le seguenti modalità:

- Colloqui individuali: Rappresentano lo strumento fondamentale di un'azione di orientamento specialistico e vanno condotti da un professionista esperto nel rispetto del setting, inteso non solo come luogo e spazio adatti, ma anche in relazione agli obiettivi condivisi;
- Laboratori di gruppo (massimo 3 persone): con lavoratori provenienti dallo stesso contesto lavorativo e con caratteristiche sotto il profilo occupazionale simili. In questo caso è prevista l'attività di back office di max 2 ore per la preparazione della documentazione.

Durata

Fino a 4 h, elevabili ad 8 h a favore di soggetti fragili o vulnerabili, **di cui 1 h per l'attività di skill gap analysis elevabile a 2 h per soggetti fragili o vulnerabili.**

Parametro di costo

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019. Il rimborso sarà riconosciuto a processo in base alle ore di servizio erogate.

Output

Il risultato atteso è riconducibile:

- all'attivazione del destinatario nel mercato del lavoro (occupabilità del soggetto);

- all'avvio verso un percorso di formazione che ne aumenti l'occupabilità;
- alla ricostruzione e valorizzazione delle esperienze di vita e di lavoro;
- alla disponibilità e congruità nel corrispondere a proposte di lavoro.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego (non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI).

b) FORMAZIONE BREVE

Obiettivi/finalità

Fornire le conoscenze e le competenze necessarie a facilitare l'inserimento lavorativo sulla base dell'analisi degli obiettivi di crescita professionale e delle potenzialità del beneficiario, rilevate nell'ambito dell'Assessment e delle eventuali attività di orientamento specialistico e delle azioni di orientamento al fabbisogno delle imprese, e all'offerta formativa conseguenzialmente fornita sul territorio.

Favorire il coinvolgimento delle imprese nella costruzione dei contenuti e, se necessario, nell'erogazione della formazione.

Erogare percorsi formativi finalizzati all'aggiornamento delle competenze rispondenti all'effettivo fabbisogno del contesto produttivo locale.

Incentivare la formazione sulle competenze digitali.

Agevolare l'aggiornamento professionale per destinatari del Programma riducendo il gap di competenze richieste dal mercato del lavoro e aumentando il grado di occupabilità.

Prevedere in esito al percorso formativo il rilascio di un'attestazione che permetta la messa in trasparenza, la validazione o la certificazione delle competenze acquisite ai sensi del D.Lgs. 13/2013, secondo le modalità disposte da Regione Marche.

Descrizione attività

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

Durata

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

Parametri di costo

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

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

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

Il parametro di costo per le attività formative individuali o individualizzate erogate è pari a € 40/h, così come definito dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019.

OUTPUT

Attività formativa su profili non generalisti e coerenti con mansioni e fabbisogni aziendali

Attestazione di frequenza per la messa in trasparenza, la validazione o la certificazione delle competenze acquisite (ai sensi del d.lgs 13/2013).

PRINCIPALI ATTORI COINVOLTI

Soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione all'erogazione dei servizi formativi individuati con apposita procedura.

c) FORMAZIONE LUNGA

Obiettivi/finalità

Fornire le conoscenze e le competenze necessarie a facilitare l'inserimento lavorativo sulla base dell'analisi degli obiettivi di crescita professionale e delle potenzialità del beneficiario, rilevate nell'ambito dell'Assessment e delle eventuali attività di orientamento specialistico e delle azioni di orientamento al fabbisogno delle imprese, e all'offerta formativa consequenzialmente fornita sul territorio

Favorire il coinvolgimento delle imprese nella costruzione dei contenuti e nell'erogazione della formazione individuando percorsi di riqualificazione in modalità duale.

Erogare percorsi formativi professionalizzanti specialistici, anche di alta formazione rispondenti all'effettivo fabbisogno del contesto produttivo locale.

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

Garantire in esito ai percorsi formativi le competenze acquisite come contributo ad incremento delle opportunità occupazionali dei beneficiari

Prevedere in esito il conseguimento di una qualificazione inclusa nel repertorio regionale ovvero nel Repertorio nazionale e il rilascio di un'attestazione di trasparenza, validazione o certificazione ai sensi del d.lgs 13/2013, secondo le modalità disposte da Regione Marche.

Descrizione attività

Partecipazione dei destinatari del programma (percorso 5) al percorso formativo di *reskilling*

Durata

Le attività formative di riqualificazione ascrivibili al Programma hanno di norma durata superiore alle 150 ore fino ad un massimo di 600 ore.

A queste possono aggiungersi ore supplementari di stage.

Parametri di costo

Costi definiti dal Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019 per la formazione di gruppo:

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

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

OUTPUT

Attività formativa su profili non generalisti e coerenti con mansioni e fabbisogni aziendali

Attestazione adeguata al setting dei servizi di validazione o certificazione delle competenze. Conseguimento di una qualificazione (o parte di essa) inclusa nel Repertorio Nazionale. Rilascio di attestazione di trasparenza, validazione o certificazione (ai sensi del d.lgs 13/2013)

PRINCIPALI ATTORI COINVOLTI

Soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione all'erogazione dei servizi formativi individuati con apposita procedura.

d) TIROCINIO EXTRACURRICOLARE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Obiettivi/finalità

Testare le scelte professionali e la rioccupabilità dei destinatari del percorso 5 mediante una formazione *on the job*.

Favorire l'inserimento/reinserimento in altra azienda.

Facilitazione dell'inserimento occupazionale dei beneficiari che concludono con successo il percorso di tirocinio.

Descrizione Attività

- Promozione del tirocinio;
- Assistenza e accompagnamento nella definizione del progetto di tirocinio;
- Riconoscimento dell'indennità al destinatario partecipante.

Durata

Da 2 a 6 mesi.

Parametro di costo

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

Ai destinatari è riconosciuta un'indennità mensile a carico del Programma pari a 300,00 €, elevabile a 500,00 € per i tirocini svolti da soggetti disabili o da persone fragili/vulnerabili. All'azienda ospitante sarà richiesta una co-partecipazione all'indennità minima in base di quanto previsto dalla DGR 1474/2017 (cf. art.18 "Indennità di partecipazione").

Output

Inserimento del destinatario del Programma in un percorso formativo on the job e attestazione delle competenze acquisite.

Facilitazione all'attivazione di un rapporto di lavoro al termine del periodo di tirocinio.

Principali attori coinvolti

- Centri per l'impiego (non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI).

e) ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

Obiettivi/finalità

Progettare e attivare le misure di inserimento lavorativo, sostenendo il destinatario del Programma nelle fasi di avvio e ingresso alle esperienze di lavoro, attraverso: • scouting delle opportunità; • gestione della

tipologia di accompagnamento e tutoring; • matching rispetto alle caratteristiche professionali rilevate in fase assessment.

Descrizione Attività

- Scouting delle opportunità occupazionali;
- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei disoccupati work ready presso il sistema imprenditoriale;
- pre-selezione;
- proposta di inserimento accompagnamento del beneficiario nella prima fase di inserimento;
- assistenza al sistema della Domanda nella definizione del progetto formativo legato al contratto di apprendistato;
- assistenza al sistema della Domanda nell'individuazione della tipologia contrattuale più funzionale al fabbisogno manifestato.

Durata

Massimo 6 mesi.

Parametro di costo

Il servizio sarà erogato dai CPI, pertanto non è prevista la remunerazione.

Output

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

Principali attori coinvolti

- Centri per l'Impiego (Non è prevista la remunerazione del servizio per i CPI).

f) SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO E ALL'AUTOIMPRENDITORIALITÀ

Obiettivi/finalità

Lo scopo della misura è di offrire servizi integrati e mirati atti a promuovere la realizzazione di progetti per il sostegno e lo sviluppo di specifiche idee imprenditoriali. ovvero progetti che favoriscano l'individuazione e la crescita di prospettive occupazionali legate all'autoimprenditorialità e/o autoimpiego, nonché sostenere l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali.

Descrizione Attività

Sono previste azioni mirate e personalizzate (ovvero erogate in forma individualizzata o personalizzata su un numero massimo di 3 allievi) di accompagnamento allo start up di impresa, come ad esempio:

- percorsi specialistici mirati e consulenza specialistica (coaching, counseling, assistenza finalizzate allo sviluppo di un'idea imprenditoriale);

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

Per fruire della misura, la Regione prevede alternativamente:

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

Durata

La durata prevista è di 60 ore.

Parametro di costo

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

La remunerazione è così suddivisa:

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

Output

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

Principali attori coinvolti

Soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione all'erogazione dei servizi formativi individuati con apposita procedura.

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). **Prévia validazione da parte dell'Amministrazione centrale competente**, ove il raggiungimento del target individuato a livello regionale in sede di riparto delle risorse di GOL resti finanziariamente sostenibile, potranno eventualmente essere utilizzate - nelle more della revisione delle UCS nazionali (cfr. oltre) - UCS validate nell'ambito dei programmi operativi regionali (POR) FSE per corrispondenti misure di politica attiva già attuate a livello regionale. Identificare, per ciascuna tipologia di misura/servizio, quando si intende adottare le UCS nazionali di Garanzia Giovani. Si evidenzia che nella composizione dei costi relativi ai Percorsi non è possibile applicare sulla stessa misura/servizio UCS differenti.

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

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

MISURA/SERVIZIO	DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS (€) *	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO REGOLAMENTARE
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....	

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

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

.....

5.1.6 Costo dei percorsi

La tabella permette di esplicitare il ricorso ad altri Fondi in ottica di complementarità o integrazione delle risorse previste nel Programma GOL. La Regione/PA dovrà garantire il ricorso a sistemi informativi che assicurino il tracciamento del percorso della spesa al fine di verificare ad ogni stadio del processo e anche a percorso

concluso l'assenza di doppio finanziamento. A titolo esemplificativo si presenta un esempio relativo al Percorso 1. Per quanto riguarda il costo dei Percorsi, si intende al netto dei servizi svolti dai Centri per l'Impiego, in quanto già finanziati dai Piani di rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego.

PERCORSO	2022							
	A	B	D	E	F			
	N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDI			COSTO DEI PERCORSI		
			di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	Dettaglio ALTRE FONTI	Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE)
Assessment*	15020	- €	- €	- €	CPI	- €	- €	€ -
PERCORSO 1 - Reinserimento lavorativo	4228	€ 613,44	613,44 €			€ 2.593.633,32	€ 2.593.633,32	€ 0
TOTALE	4228	€ 613,44	€ 613,44	€ 0,00		€ 2.593.633,32	€ 2.593.633,32	€ 0,00
PERCORSO 2 - Upskilling	3353	1.500,00 €	1.500,00 €			5.029.500,00 €	5.029.500,00 €	€ -
TOTALE	3353	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 0,00		€ 5.029.500,00	€ 5.029.500,00	€ 0,00
PERCORSO 3 - Reskilling	729	4.400,00 €	4.400,00 €			3.207.600,00 €	3.207.600,00 €	€ 0
TOTALE	729	€ 4.400,00	€ 4.400,00	€ 0,00		3.207.600,00 €	3.207.600,00 €	€ 0,00
PERCORSO 4 - Lavoro e Inclusione	2662	- €	- €	- €	CPI			
	3300	2.750,00 €	2.750,00 €	- €		€ 9.075.000,00	€ 9.075.000,00	€ -
TOTALE	5962	1.522,14 €	1.522,14 €	- €		€ 9.075.000,00	€ 9.075.000,00	€ 0,00

	75				CPI			
PERCORSO 5 - Ricollocazione collettiva	363	4.072,36 €	4.072,36 €	- €		1.478.266,68 €	1.478.266,68 €	€
	310	4.741,94 €	- €	4.741,94 €	Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale	€ 1.470.000,00	- €	1.470.000,00 €
TOTALE	748	3.941,54 €	4.072,36 €	4.741,94 €		€ 2.948.266,68	€ 1.478.266,68	€ 1.470.000,00
TOTALE	15020	€ 11.977,12	€ 12.107,94	€ 4.741,94		€ 22.854.000,00	€ 21.384.000,00	€ 1.470.000,00

(*) 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)	0	0	0	4.860	4.860	4.860
di cui in attività di formazione (Target 2)	0	0	0	1.296	1.296	1.296
di cui per il rafforzamento delle competenze digitali (Target 2)	0	0	0	486	486	486

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 27/12/2021 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 programma GOL prevede che il 75% dei destinatari delle misure è rappresentato da soggetti vulnerabili e fragili che hanno maggiore difficoltà all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, ed esprimono bisogni complessi. Come già esplicitato nelle sezioni precedenti, l'integrazione tra servizi per il lavoro, politiche attive e politiche per la formazione rappresenta il giusto strumento per migliorare l'occupabilità di questo target di beneficiari; coerentemente con le principali dinamiche che hanno caratterizzato il mercato del lavoro territoriale e la definizione, in termini qualitativi, del target dei beneficiari potenziali sul territorio regionale, ha permesso di determinare le priorità di intervento sulle fasce più vulnerabili della popolazione a livello regionale e che sono evidenziate nell'Analisi di contesto a cui si rinvia.

Dalla segmentazione effettuata e dalle evidenze in termini di priorità rispetto alle persone più vulnerabili, ne scaturiscono le azioni che la Regione intende porre in essere per dare priorità agli interventi a favore di donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età e lavoratori con almeno 55 anni, rispetto al bacino complessivo.

L'attivazione delle misure del programma sarà sostenuta dalle seguenti attività:

- collaborazioni con istituzioni scolastiche, curriculari e di formazione per garantire un'erogazione quanto più capillare e vicina ad un'utenza fragile e vulnerabile, di servizi di orientamento e informazione sul Programma;
- campagna di comunicazione sulle opportunità offerte dal Programma GOL rivolta in particolare i soggetti più fragili e vulnerabili, da veicolare in luoghi di socializzazione e aggregazione in contesti anche periferici;
- Individuazione operatori per Centro per l'Impiego formati in particolare sull'assessment, la valutazione multidimensionale dei bisogni e individuazione percorsi individualizzati;
- Predisposizione di una attività di tutoraggio dipendente dai servizi pubblici e/o privati nel caso in cui i progetti personalizzati riguardanti vulnerabili con maggiori difficoltà di inserimento;
- Promozione di Tirocini di Inclusione Sociale (TIS) rivolti alle persone con disabilità, in sinergia con Servizi Sociali e Sociosanitari;

Riguardo i giovani NEET l'intervento sarà concentrato prioritariamente sui giovani già entrati nel programma GG (che hanno già sottoscritto il patto), con particolare riguardo per quelli con un indice di profilazione basso e medio-basso. La scelta di prediligere tale cluster nelle attività assessment iniziale è motivata dalla elevata probabilità che questi giovani necessitino di approfondimenti sulle competenze e condizioni personali.

Per i giovani NEET non ancora coinvolti nel programma GG, in collaborazione con i servizi sociali territoriali, l'USR, gli Atenei ed i CPIA regionali, si conta di attivare iniziative di sensibilizzazione sul tema degli abbandoni scolastici e/o ritiri.

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

Descrivere, coerentemente con quanto previsto dal PNRR, come - nell'ambito delle azioni contenute nel Piano - l'attuazione del Programma GOL nel territorio regionale o della Provincia Autonoma favorisca l'eliminazione dei divari di genere e generazionali. Evidenziare inoltre, come contribuisca in ambito regionale a superare i divari territoriali e, laddove esistenti, rispetto alle altre Regioni/PA.

Le sei Missioni del PNRR condividono delle priorità trasversali relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali. L'impatto sul recupero del potenziale dei giovani, delle donne e dei territori, rappresentano elementi fondamentali delle misure adottate. La promozione del lavoro femminile e il raggiungimento della parità di genere nei contesti lavorativi sono obiettivi presenti da tempo nei documenti di policy nazionale e comunitaria, che hanno trovato nuovo e deciso impulso nell'ambito del PNRR e della nuova programmazione dei fondi europei. La pandemia in atto ha reso infatti in poco tempo ancora più evidente il gender gap, già dovuto a molteplici fattori di natura culturale e strutturale. Gli squilibri di genere nel nostro Paese sono strettamente legati all'iniqua distribuzione del tempo tra lavoro retribuito e non retribuito (ossia del tempo speso in attività di cura familiare e domestica). Su questo aspetto occorre superare la logica di mere politiche di conciliazione, per cui solo alle donne sono rivolte le misure per "conciliare" vita e lavoro, per orientarsi verso politiche e misure di condivisione equa della cura, che sostengano, cioè, sia gli uomini che le donne a condividere le scelte di vita e di lavoro, in maniera libera e paritaria, anche quelle relative al carico delle cure familiari.

Nei paesi e nelle aree regionali europee che registrano tassi di occupazione femminili più alti, il peso delle cure è maggiormente distribuito tra i partner, le donne lavorano di più e possono scegliere più liberamente di impegnare i loro talenti e gli studi fatti nel lavoro e nella professione. Dall'altra parte gli uomini, pur mantenendo alti tassi di partecipazione al lavoro, dedicano più tempo alla famiglia e alla cura domestica. Non meno importante, laddove si rileva un maggiore bilanciamento nell'uso del tempo tra uomini e donne si registra anche una maggiore realizzazione dei desideri di genitorialità. In Italia, studi recenti hanno stimato che i tassi di rinuncia alla maternità sono tra i più alti in Europa e sono causati principalmente dalle difficoltà a conciliare l'impegno lavorativo con le responsabilità familiari. Dall'altro lato, si conferma che nei paesi che presentano un maggiore bilanciamento nell'uso del tempo tra donne e uomini si registra una più alta natalità.

La Regione Marche, come già descritto nel paragrafo 4.1.3, ha messo in campo varie iniziative finalizzate al rientro al lavoro delle donne a seguito della maternità per contribuire ad aumentare il livello dell'occupazione femminile nel mercato del lavoro ed a promuovere un equilibrio tra lavoro e responsabilità familiari, causa, a volte, di una fuoruscita precoce di molte di esse.

Il programma GOL della Regione Marche si propone di produrre effetti sui meccanismi che sono alla base delle disuguaglianze attraverso politiche attive del lavoro, attività formative, servizi per il lavoro che, nell'andare a beneficio della collettività intera, producono un impatto sul benessere delle donne. I cambiamenti in atto possono essere, infatti, accelerati da una strategia complessiva che passa anche per le politiche attive per il lavoro e per i servizi per l'impiego erogati dalle strutture pubbliche e private rivolte alle donne e agli uomini, alle ragazze e ai ragazzi che si formano e/o che chiedono di inserirsi nel mercato del lavoro; tali cambiamenti sono in grado di sostenere le donne a partecipare di più nel mercato del lavoro e nello stesso tempo sostenere gli uomini a partecipare di più nelle attività di cura. Pertanto, il Piano intende

promuovere la parità di genere, oltre a quella di ridurre le disparità generazionali e di favorire il riequilibrio dei divari territoriali. Quanto detto rende evidente l'importanza di questo tema, pertanto, di seguito viene descritto come il Programma GOL può concorrere a ridurre/eliminare **divari di genere** intervenendo sui seguenti ambiti tematici:

- **Servizi per l'impiego**

Il percorso dei servizi proposto nell'ambito del programma GOL prevede un percorso di assessment dell'utente. Lo stesso programma, infatti, rappresenta alle Regioni sul fatto che spesso le politiche del lavoro "rischiano di essere poco efficaci di fronte alla complessità del bisogno che va oltre la sfera lavorativa", questo consente di inserire valutazioni finalizzate a far emergere anche le esigenze legate al modello di vita e di lavoro di cui gli utenti, uomini e donne, sono portatori e portatrici e che condizionano non poco le scelte e le aspettative di accesso alla formazione e al lavoro. Questi elementi vengono presi in considerazione nell'erogazione dei servizi per costruire un progetto personalizzato capace di rispondere anche alle aspettative complessive dell'utente non solo in riferimento alle proprie competenze e capacità professionali ma anche in riferimento alle proprie condizioni sociali, familiari attuali e attese. La fase di assessment indaga anche l'analisi delle aspettative in relazione al modello di vita e lavoro dell'utente (uomo o donna) e alle esigenze di condivisione/conciliazione di responsabilità di cura che presenta o che presenterà. L'adozione del LEP J (Relativo al percorso di lavoro ed inclusione del Gruppo 4 – Lavoratori distanti dal MdL con bisogni complessi) consente ai servizi per il lavoro di dare concretezza a queste prestazioni relative alla valutazione generale, professionale e sociale/familiare e per dare informazioni e soluzioni sulla gestione dei temi di vita e di lavoro funzionale a favorire una maggiore presenza delle donne nel lavoro e la contestuale maggiore presenza degli uomini nella cura. Sulla scia dell'applicazione del LEP J, si potranno sviluppare ed arricchire le conoscenze e le capacità dei servizi nell'ambito delle attività di costruzione della Rete Territoriale, richiamata tra gli obiettivi del programma GOL. Più nello specifico, in coerenza con la strategia proposta, la rete dei servizi da conoscere e coinvolgere, è legata a quei servizi ordinari e straordinari, flessibili e integrativi che possano sostenere uomini e donne nella gestione delle attività di cura familiare (non solo gli asili, ma anche i servizi di trasporto, sportivi e ricreativi, ecc.).

- **Gender procurement**

Nella fase di **programmazione e progettazione degli avvisi** a evidenza pubblica per l'attuazione degli interventi di GOL verrà **inserito il principio di parità di genere, il cosiddetto gender procurement**, come indicato nel decreto-legge 77 del 2021 (cd. DL Governance e prime Semplificazioni). Per altro, la stessa Regione Marche nell'emanazione degli avvisi pubblici a valere sul POR FSE, si è impegnata nel garantire la parità di genere nell'accesso e fruizioni delle iniziative proposte. La norma appositamente adottata riguarda la strutturazione complementare di: clausole per accedere alle gare e di sistemi di premialità volti a promuovere l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne, a selezionare imprese che utilizzino specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro e che mostrino un buon equilibrio di genere nei livelli retributivi e tra gli apicali. È, inoltre, importante facilitare la partecipazione delle donne al programma GOL promuovendo anche tramite l'accesso a incentivi all'assunzione mirati (a valere su risorse nazionali/regionali) e tramite strumenti di sostegno all'avvio e alla realizzazione di progetti aziendali per imprese a conduzione femminile o a prevalente partecipazione femminile; sensibilizzare il sistema della domanda di lavoro sull'opportunità di **equilibrio numerico di genere nelle aziende** e l'esercizio della competenza dell'operatore dei centri per l'impiego nel promuovere atteggiamenti inclusivi e non discriminatori, già a partire dalla descrizione della posizione professionale vacante a seguito dall'analisi dei fabbisogni professionali.

- **Politiche attive del lavoro e formazione (upskilling/reskilling)**

La promozione di un legame tra il sistema di messa in trasparenza e attestazione delle competenze, i percorsi di politica attiva, i percorsi duali e di qualificazione delle transizioni formative e professionali, le azioni di *upskilling* e di *reskilling* anche a seguito di crisi aziendali possono contribuire alla riduzione dei divari **generazionali e di genere**, favorendo l'occupabilità di target fortemente svantaggiati, in modo particolare

donne e giovani. Nelle misure di politica attiva e di formazione professionale si potrà considerare di sollecitare i soggetti responsabili della formazione ad includere moduli formativi di sensibilizzazione culturale legati proprio alla questione dell'equità di genere nell'uso del tempo e alla valorizzazione delle aspettative dei beneficiari su questi aspetti, al fine di una maggiore consapevolezza e determinazione nel perseguire un percorso che possa portare alla realizzazione del proprio modello di vita e di lavoro ideale. Al fine di aumentare il numero di donne negli ambiti professionali tradizionalmente maschili, ovvero quelli tecnici e scientifici, sono previste attività formative per il rafforzamento delle competenze digitali che se attuate nella consapevolezza dei divari di genere esistenti possono indirettamente contribuire a riequilibrare il numero di uomini e donne.

- **Connessioni tra politiche del lavoro e dell'inclusione sociale**

Interventi diretti verso diversi *target* svantaggiati e/o vulnerabili porteranno sicuri vantaggi sia per le donne che per le fasce più giovani della popolazione e, pertanto, avranno impatti indiretti su quelli che sono i **divari di genere e generazionali**; in particolare la garanzia del rispetto della parità di genere nell'attivazione dei servizi per il collocamento mirato e la qualificazione dei processi di presa in carico di lavoratori con bisogni complessi per l'inserimento socio-lavorativo delle persone con disabilità avrà un impatto sul **divario di genere**.

- **Il rapporto con le imprese**

Un ulteriore ambito tematico riguarda il rapporto con il sistema produttivo locale. La gestione dei tempi di vita e di lavoro, infatti, esprime la sua criticità proprio nei luoghi di lavoro. L'esperienza di molte aziende di piccole e grandi dimensioni e anche l'esperienza di massa dell'applicazione dello smart working in questi anni ha permesso, in molti casi, di comprendere che le esigenze di gestione dei tempi di vita e di lavoro da parte di lavoratori e lavoratrici può rappresentare una leva per aumentare la produttività e la redditività aziendale, quando si riesce, con il coinvolgimento di tutti, a trovare il giusto "equilibrio" tra le esigenze e le aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici e le esigenze di produzione aziendale.

Inoltre, nell'ambito della previsione dei Patti territoriali come modalità di interlocuzione con le imprese da implementare nelle prossime annualità del programma, potrà essere dedicato uno spazio alla formazione e alla condivisione con le aziende di modalità, pratiche ed esperienze di introduzione di schemi orari flessibili e di welfare aziendale funzionali a migliorare la gestione dei tempi di vita e di lavoro e a garantire un miglioramento della redditività e produttività aziendale.

Divari territoriali e generazionali

Il **divario territoriale** parte da un atavico problema socio - economico che da sempre riguarda il nord e il sud del mondo, dell'Europa, dell'Italia e anche delle Marche, oltre che, nel nostro caso, anche dal divario tra l'interno e la costa della Regione. Nel tempo, ciò ha contribuito a limitare e condizionare lo sviluppo delle aree coinvolte, anche quando da queste arrivavano proposte innovative e di sviluppo. L'occasione offerta da GOL e più in generale dal PNRR, deve coinvolgere le nostre capacità di programmazione e di attuazione nel ridurre, quanto possibile, il gap esistente e il limite per lo sviluppo integrale della nostra regione. La realizzazione di un'azione di sistema volta a uno sviluppo omogeneo dei servizi e delle politiche attive del lavoro su tutto il territorio regionale, finalizzata a garantire uguale esigibilità e accesso ai servizi e gestione della fase di assessment, diffondendo l'utilizzo degli stessi strumenti in tutti i Cpl e il raggiungimento di livelli essenziali delle prestazioni e di *standard* di servizio omogenei, contribuiscono al superamento dei **divari territoriali** nella Regione Marche.

In particolare, contribuiscono alla riduzione dei divari territoriali:

- la maggiore prossimità dei servizi per il lavoro rivolti ai cittadini e alle imprese e lo sviluppo delle competenze degli operatori dei servizi per il lavoro, in una prospettiva di specializzazione dei servizi per le imprese;
- L'intervento di recupero del *gap* delle competenze in quei territori in cui risulta più significativo, in particolare nelle aree interne della regione;

- L'esplicitazione di un flusso di attività di analisi e valutazione da parte degli operatori dei centri per l'impiego dei processi di preselezione delle aziende;
- l'utilizzo complementare dei fondi di finanziamento al fine di "moltiplicare" gli interventi di coesione territoriale e di incidere sui divari presenti nella regione;
- le azioni per qualificare il sistema della domanda nell'ambito dei modelli duali, in particolare con riguardo a soggetti imprenditoriali meno evoluti e innovativi, contribuisce indirettamente alla riduzione dei **divari territoriali**.

La condivisione di un piano di comunicazione del Programma GOL che renda tale comunicazione più efficace potrà avere un impatto sulla fruizione dei servizi stessi da parte di una più ampia platea e, pertanto, sui **divari territoriali, di genere e generazionali**. Costruire un'identità comune e integrata dei servizi per il lavoro avrà un impatto primario sui **divari territoriali** in termini di conoscenza dei servizi e omogeneità di accesso riducendo, al contempo, anche i **divari di genere e generazionali**.

Relativamente al **divario generazionale**, negli ultimi decenni si è notevolmente ampliato, per cause socio-economiche non favorevoli, che hanno da una parte rallentato le innovazioni e adeguamenti di processo e di prodotto del nostro sistema produttivo, dall'altro limitato l'ingresso al lavoro dei giovani, se non con contratti limitati nel tempo e precari, che non hanno favorito il contributo degli stessi al progresso e l'innovazione del sistema regionale. L'età di ingresso nel mondo del lavoro dei giovani si è notevolmente alzata, creando quella pericolosa sacca di Neet che alimenta la divaricazione tra le generazioni e che alimenta pericolosi fenomeni sociali. Il Piano GOL della Regione Marche, comprende una serie di misure ed interventi "potenzialmente generazionali" che incidono positivamente, a vario titolo, sul divario generazionale seppur non indirizzate esclusivamente al target giovani under 35 e sono dirette all'incremento delle competenze e delle prospettive occupazionali dei giovani. In particolare:

- l'attività formativa per il rafforzamento delle competenze digitali, ed in generale i percorsi di upskilling e reskilling ed in apprendimento duale, possono potenziare le competenze dei giovani innalzando la loro occupabilità;
- l'offerta formativa regionale aggiornata rispetto al gap di competenze che il tessuto imprenditoriale manifesta.
- elevati livelli di istruzione e formazione, competenze green e digitali, centralità delle work experience durante il processo formativo.
- la cooperazione tra servizi per il lavoro pubblici e privati ed enti di formazione nella presa in carico degli utenti, nell'attivazione delle persone e nell'erogazione di politiche attive del lavoro e della formazione.

6 CRONOPROGRAMMA

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

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
AZIONI PRELIMINARI E/O STRUMENTALI PER L'AVVIO DEI PERCORSI												
Predisposizione dell'assessment e dei percorsi e relativa produzione documentale (istruzioni, Linee guida, etc.)	■	■	■	■								
Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio o per il lavoro già sottoscritti prima del PAR			■	■	■	■	■					
Formazione operatori CPI		■	■	■	■	■	■					
Sensibilizzazione e attivazione della Rete			■	■	■	■						
AZIONI DI SISTEMA												
Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Attività 1 - Avviso per attività formative Just in time su competenze professionali e abilitazioni				■	■							
Attività 2 - Manifestazione d'interesse ApL per progetti di accompagnamento al lavoro , tirocini e altre misure (percorso 1)				■	■							

Attività 3 - Avviso per ApL e Soggetti erogatori di formazione per attività di analisi fabbisogni formativi e incrocio domanda offerta di competenze (percorsi 2, 3, lep H)												
Attività 4 - Avviso per Ati/Rtl soggetti erogatori di formazione, Terzo settore per accompagnamento, tutoring, analisi fabbisogni formativi e tirocini d'inclusione												
Attività 5 - Bando per lotti di ore (percorsi 2 e 3)												
Attività 6 - Avviso per formazione post diploma e post laurea su competenze green e ICT												
Azione per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi												
Attività 1 - Sperimentazione schema di servizi integrati Migrant .net												
Attività 2 - Consolidamento equipages multidisciplinari nei Cpl												
Azione per la cooperazione tra pubblico e privato												
Attività 1 - Definizione requisiti Ati/RTI per gestione rinvii e azioni del Programma a partire dal 2023 – Carta della Qualità dei servizi e nuovo accreditamento al Programma Gol												
Azione per il coinvolgimento delle imprese e del territorio												
Attività 1 - Consolidamento anche attraverso formazione congiunta SPI /APL della linea di attività IDO - servizi alle imprese												

Attività 2 -Formalizzazione dei Tavoli territoriali presso i Cpl												
Attività 3 - Cabina di regia istituzionale e monitoraggio del Programma condiviso con stakeholders datoriali e sindacali												
AZIONI STRUMENTALI PER LA PERSONALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DELLE MISURE												
Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego												
Riapertura sede di Montegiorgio (FM) Attività 1												
Convenzione con Comune di Osimo per apertura sede												
Azioni per la digitalizzazione dei servizi												
Attività 1 - Piattaforma Ido per Enti gestori ApL e imprese												
Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro												
Attività 1 - Prosecuzione dell'attività di monitoraggio dell'Osservatorio Regionale del Mercato del lavoro fondata su dati amministrativi (COB) e dati excelsior (trimestrale)												
Attività 2 -Focus periodici su tematiche specifiche (es. causali di cessazione) e su settori di attività												
Attività 3 - Report periodici di analisi sui fabbisogni delle figure professionali più richieste e difficoltà di reperimento												
Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari												

Attività 1 - Attività di comunicazione sui siti istituzionali e canali social													
Attività di mailing e informative ai destinatari Attività 2													
Attività 3 - Eventi sul territorio in collaborazioni con Comuni, Associazioni, Imprese, strutture formative, Istituzioni scolastiche Atenei													
Azioni per l'implementazione del sistema informativo													
Attività 1 - Predisposizione del SIL della cooperazione applicativa con ANPAL													
Attività 2 - Implementazione del SIL con funzioni necessarie alla presa in carico e gestione dei beneficiari del Programma GOL (ivi incluso il modulo di assessment)													
Azioni per il monitoraggio													
Attività 1 - Definizione del piano di monitoraggio trimestrale													
Attività 2 - Implementazione del sistema di monitoraggio													
Erogazione dei percorsi													
Attività 1 - Presa in carico e trattamento beneficiari													
Attività 2 - Avvio attività orientamento e accompagnamento al lavoro Percorso 1													
Attività 3 - Avvio attività di orientamento specialistico – Formazione- accompagnamento al lavoro Percorso 2													

Attività 4 - Avvio attività di orientamento specialistico, Formazione- Accompagnamento al lavoro Percorso 3												
Attività 5 - Avvio attività di orientamento specialistico - formazione – accompagnamento al lavoro Percorso 4												
Attività 6 - Avvio percorsi di riqualificazione ricollocazione per crisi aziendali Percorso 5												

7 BUDGET

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

	BUDGET 2022 (€ 22.854.000,00)		
	TOTALE	di cui a servizi/misure valere su PNRR	di cui servizi/misure a valere su ALTRE FONTI
Assessment	- €	- €	- €
Percorso 1 - Reinserimento lavorativo	2.593.633,32 €	2.593.633,32 €	- €
Percorso 2 - Upskilling	5.029.500,00 €	5.029.500,00 €	- €
Percorso 3 - Reskilling	3.207.600,00 €	3.207.600,00 €	- €
Percorso 4 - Lavoro e Inclusione	9.075.000,00 €	9.075.000,00 €	- €
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	2.948.266,68 €	1.478.266,68 €	1.470.000,00 €
TOTALE BUDGET 2022	22.854.000,00 €	21.384.000,00 €	1.470.000,00 €